



Marktstudie Vereinigte Staaten von Amerika

für den Export beruflicher
Aus- und Weiterbildung



TRAINING – MADE IN GERMANY

EINE INITIATIVE VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Marktstudie Vereinigte Staaten von Amerika

für den Export beruflicher
Aus- und Weiterbildung

iMOVE®

TRAINING – MADE IN GERMANY

Impressum

Herausgeber: iMOVE
beim Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn

Projektleitung: Monika Muylkens

iMOVE (International Marketing of Vocational Education) ist eine Initiative vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) zur Förderung des Exports deutscher beruflicher Aus- und Weiterbildung. Deutschen Anbietern hilft iMOVE mit einem umfangreichen Serviceangebot bei der Erschließung internationaler Märkte. Mit der Marke „Training – Made in Germany“ wirbt iMOVE im Ausland für deutsche Kompetenz in der beruflichen Aus- und Weiterbildung.

Inhalt: iMOVE beim BIBB

Autorin: Silvia Niediek

Sebastian Eikel (Einzelrecherchen zu Kapitel 1)

Layout und Satz: 3PUNKTDESIGN, Köln, www.3punktdesign.de

Druck: Druckerei Brandt GmbH, Bonn

Haftungsausschluss: Alle Angaben wurden sorgfältig recherchiert und zusammengestellt. Für die Richtigkeit und Vollständigkeit des Inhalts sowie für zwischenzeitliche Änderungen übernehmen Autorin und Herausgeber keine Gewähr. Alle Rechte vorbehalten, auch die der fotomechanischen Wiedergabe und der Speicherung in elektronischen Medien.

Diese Publikation wurde aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung gefördert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt grundsätzlich bei iMOVE.

Bildquellennachweis: shutterstock: S. 12, 16, 18, 22, 25, 30, 31, 32, 34, 36, 38, 40, 46, 52, 55, 58, 64
iMOVE: S. 20
Godehard Juraschek für HWK Koblenz: S. 44
shutterstock, mistydawnphoto: S. 51

© Juni 2013

Inhalt

Abkürzungen	6
Glossar	7
Zusammenfassung	9
1. Politische und sozioökonomische Rahmenbedingungen	11
1.1 Wirtschaftsleistung, Wirtschaftsbranchen, Arbeitsmarkt	11
1.2 Bevölkerung, Urbanisierung, Konsum	12
1.3 Außenwirtschaft und Wettbewerber	14
1.4 Technologielevel und Schlüssel-/Zukunftstechnologien	16
1.5 Politische Rahmenbedingungen	16
1.6 Politische, wirtschaftliche und kulturelle Beziehungen zu Deutschland	17
2. Bildungssystem	20
2.1 Schulsystem	22
2.2 Höhere Bildung	23
2.3 Berufliche Aus-, Fort- und Weiterbildung	26
2.4 Bildungspolitische Rahmenbedingungen	39
2.5 Zuständigkeiten und Ausbildung von beruflichem Lehrpersonal	41
2.6 Gesellschaftlich-kulturelle Stellung von Bildung	42
2.7 Beziehungen zu Deutschland im Bereich Bildung	43
3. Aus- und Weiterbildungsmarkt und Exportmöglichkeiten	46
3.1 Status und Potenzial beruflicher Aus- und Weiterbildung	46
3.2 Inländische Bildungsanbieter beruflicher Aus- und Weiterbildung	50
3.3 Deutsche und weitere internationale Anbieter beruflicher Aus- und Weiterbildung	57
3.4 Fachliche Rahmenbedingungen	62
3.5 Rechtliche Rahmenbedingungen	62
4. Informationsangebote und Kontakt- und Marketingmöglichkeiten	65
4.1 Einrichtungen in den USA	65
4.2 Einrichtungen in Deutschland	67
4.3 Messen und Fachveranstaltungen	67
4.4 Fachmedien	68
Quellen- und Literaturverzeichnis	69

Abkürzungen

AFL-CIO	American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations
CTE	Career and Technical Education
DOL	Department of Labor
DSD	Deutsches Sprachdiplom der Kultusministerkonferenz
GACC	German American Chambers of Commerce
IACET	International Association for Continuing Education & Training
MOOCs	Massive Open Online Courses
NAA	National Apprenticeship Act
NAWB	National Association of Workforce Boards
OECD	Organisation for Economic Cooperation and Development
RGIT	Representative of German Industry + Trade
TAACCCT	Trade Adjustment Assistance Community College and Career Training Grant Program
USD	US-Dollar

Glossar

Apprenticeship –

Berufliche Ausbildung mit theoretischen und praktischen Anteilen, die der Ausbildung im deutschen dualen System ähnelt

Area Vocational School –

Berufsbildender Unterricht für Schülerinnen und Schüler verschiedener High Schools einer Region

Articulation Agreement –

Anrechnungs- und Anerkennungsvereinbarungen zwischen Bildungseinrichtungen hinsichtlich der Leistungsnachweise

Associate's Degree –

Akademischer Grad, der nach erfolgreichem Abschluss eines 2-jährigen Undergraduate-Programms am Junior und Community College verliehen wird

Bachelor's Degree –

Akademischer Grad, der in der Regel nach erfolgreichem Abschluss eines 4-jährigen Studiums am College verliehen wird

Board of Education –

Bildungsbeirat

Career and Technical Education (CTE), berufliche Aus- und Weiterbildung –

CTE ersetzt in den USA seit 1998 den Begriff Technical und Vocational Education and Training, von dem angenommen wurde, dass er zu negative Konnotationen aufweist, die die Attraktivität beruflicher Bildung mindern. Mit CTE werden vor allem Kurse und Programme der beruflichen Bildung an High Schools bezeichnet.

Career Cluster –

Berufliche Handlungsfelder, denen berufsorientierte Kurse an der High School zugeordnet sind

Certificate –

Zertifikat über den erfolgreichen Abschluss einer Maßnahme der Berufsbildung, das in der Regel an einem Community College oder einem Technical Institute erworben wurde

(Community) College –

Postsekundäre Bildungseinrichtung

Credit –

Benoteter Schein von der High School, dem College oder der Universität zum Nachweis, dass ein Kurs erfolgreich absolviert wurde; in der Regel notwendig für die Zulassung zu Abschlussprüfungen

Dual Enrollment –

Eingeschriebener Besuch von unterschiedlichen Bildungseinrichtungen, z. B. High School und College, zur Erlangung von Leistungsnachweisen an beiden Institutionen

General Equivalency Diploma (GED, eigentlich General Education Development) –

Jugendliche ohne High-School-Abschluss können durch Bestehen des GED-Tests nachweisen, dass sie die Hochschulreife besitzen. Rund 18 Mio. Amerikanerinnen und Amerikaner haben die Tests erfolgreich abgelegt, darunter 5 % aller College-Studierenden. Auf dem Arbeitsmarkt hat dieses sogenannte High School Credential allerdings ein geringeres Ansehen als das High School Diploma.

Grants-in-aid –

Zielgruppenorientierte nationale Fördermittel für Studierende

Job Corps –

Unterstützungsprogramm des amerikanischen Arbeitsministeriums, vorwiegend für Schulabbrecher

Junior College –

Zwei-Jahres-College

Middle-Skill Occupations –

Berufe auf mittlerem Qualifikationsniveau

Non-Credit Learning –

Nicht-formales Lernen, in Deutschland z. B. Volkshochschulkurse

Glossar

Occupation –

Beruf im nicht-akademischen Bereich, auch Beschäftigung

One-Stop Career Center –

Berufsberatungszentrum

Pell Grants –

Stipendien des amerikanischen Bildungsministeriums für bedürftige Studierende

Profession –

Beruf im akademischen Bereich

Professional Schools –

Weiterführende Bildungseinrichtungen für Studierende (mit Bachelor's Degree) in bestimmten akademischen Bereichen, z. B. Medizin, Recht, Theologie

Registered Apprenticeship –

Apprenticeship-Ausbildung, die durch das amerikanische Arbeitsministerium registriert und verwaltet wird

Skill Standards –

Tätigkeitsmerkmale, auf denen die Struktur der Career Cluster beruht

Skills Initiative –

Initiative unter Federführung der deutschen Botschaft in Washington zur Förderung der Fachkräftequalifizierung in den USA mit deutschen Partnern

SkillsUSA –

Gemeinsame Organisation von Studierenden, Lehrkräften und Unternehmen zur Fachkräfteentwicklung

State Board of Education –

Bildungsbeirat auf bundesstaatlicher Ebene

State Department of Education –

Bundesstaatliches Bildungsministerium

TAACCT – Trade Adjustment Assistance Community College and Career Training Grant Program –

4-jähriges Programm der US-Bundesregierung zur Unterstützung der Community Colleges und weiterer Einrichtungen der Höheren Bildung beim Ausbau ihrer Berufsbildungs-Angebote

Technical/Vocational Institute –

Postsekundäre Berufsbildungseinrichtung

Undergraduate Studies –

Studium zur Erlangung des Associate's Degree oder des Bachelor's Degree

Vocational Subjects –

Vorberufliche und berufliche Fächer

Workforce Development –

Arbeitskräfteentwicklung

Zusammenfassung

Neue Technologien und die Globalisierung bilden die beiden grundlegenden Antriebskräfte, die die Zukunft der amerikanischen Wirtschaft und ihre Positionierung im Wettbewerb bestimmen. Nach tief greifenden industriellen Restrukturierungen in der Vergangenheit sind kontinuierliche Innovationsprozesse auf allen Produktionsstufen und der damit verbundene Druck ständiger Qualitätsverbesserungen heute die Regel. Dies führt zur steigenden Nachfrage nach immer höheren beruflichen Qualifikationen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Strategische Investitionen in Bildung und Personalentwicklung spielen daher auf dem Arbeitsmarkt eine zunehmend wichtige Rolle, sei es bei Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen oder bei der Umschulung.

Das bestehende System der beruflichen Bildung in den USA kann den gegenwärtigen und zukünftigen Bedarf an Fachkräften nicht stillen. Dafür identifizieren Expertinnen und Experten eine Reihe von Ursachen. Zu den wichtigsten zählt das gesellschaftliche Ansehen beruflicher Bildungsmaßnahmen, die als „zweitklassig“ gegenüber einem College-Abschluss gelten. Das Engagement der Wirtschaft für die Ausbildung ist mangelhaft und besteht in vielen Fällen aus „Anlernen“ nach einer vollschulischen Ausbildung. Die Berufsausbildung als Kombination von betrieblicher Ausbildung und entsprechender theoretischer Unterweisung ist bei Weitem nicht so weit entwickelt und verbreitet wie in Deutschland. Zentrale Informations- und Vermittlungseinrichtungen für Lernwillige fehlen in der äußerst dezentral organisierten Bildungslandschaft der USA. Beklagt wird auch das Fehlen von Ausbildungsstandards und die mangelnde Vergleichbarkeit und Anerkennung beruflicher Abschlüsse als unmittelbare Folgen des vor allem auf Bundesstaaten- und Gemeindeebene verankerten Systems.

Die komplexen Rahmenbedingungen der beruflichen Aus- und Weiterbildung in den USA erschweren die Übersicht, bieten aber auch viele Ansatzpunkte für deutsche Anbieter: Unternehmen und ihre Verbände, Bildungseinrichtungen und ihre zentralen Organisationen sowie Regierungseinrichtungen auf nationaler

Ebene, aber vor allem auf Bundesstaaten- und Gemeindeebene sind potenzielle Partner für deutsch-amerikanische Bildungskooperationen.

Im Jahr 2012 rief die Deutsche Botschaft in den USA eine Skills Initiative ins Leben, die breite Unterstützung bei den amerikanischen Partnern findet. Man erhofft sich, dass die Qualifizierungsmaßnahmen großer deutscher Industrieunternehmen in den USA, die wesentliche Elemente des dualen Systems beinhalten und deutlich praxisbasierter angelegt sind als ähnliche amerikanische Programme, zum Vorbild für immer mehr amerikanische Unternehmen werden. Selbst US-Präsident Barack Obama setzt sich ausdrücklich für die Stärkung betrieblicher und praxisnaher Ausbildungsstrukturen mit deutscher Unterstützung ein.

Zunehmend mehr US-Unternehmen und ihre Verbände, vor allem in der verarbeitenden Industrie, benötigen gut ausgebildete Fachkräfte und öffnen sich nach und nach dem Konzept, in Kooperation mit akademischen Bildungseinrichtungen selbst auszubilden. Zum notwendigen Aufbau der Ausbildungskompetenz können Train-the-Trainer-Maßnahmen, aber auch professionelle Unterstützung bei der Lehrplan- und Lehrwerkstättenentwicklung Angebote sein, über die deutsche Anbieter mit amerikanischen Nachfragern ins Geschäft kommen können. Ein ähnlicher Bedarf wird auch bei mittelständischen deutschen Zulieferern mit Niederlassungen in den USA gesehen, die nicht wie die großen deutschen Konzerne über eigene Trainingsakademien verfügen.

Im öffentlichen Sektor gibt es für die Belange der beruflichen Bildung auf bundesstaatlicher, regionaler und lokaler Ebene eine Vielzahl von Bildungsbeiräten (Advisory Boards), die auch mit Unternehmen kooperieren. Sie sind auf modernes Know-how bei der Überprüfung und Anpassung beruflicher Bildungsprogramme an die Bedürfnisse der Arbeitswelt angewiesen. Diese Expertise könnten sie auch bei deutschen Anbietern einholen.

Zusammenfassung

In den letzten Jahren mehren sich zudem „public-private“ Initiativen auf kommunaler, regionaler und bundesstaatlicher Ebene. Ihr Ziel ist es, sowohl Schülerinnen und Schüler von High Schools als auch College-Studierende frühzeitig und nachhaltig durch praxisbasierte Ausbildungsmodulare an den Arbeitsmarkt heranzuführen. Zu diesem Zweck engagieren sie sich dafür, die verschiedenen Berufsbildungsanbieter und ihre Angebote miteinander in Einklang zu bringen und die Unternehmen stärker in die Aus- und Weiterbildung einzubinden. Sie wollen zudem einen Überblick über Möglichkeiten der beruflichen Bildung schaffen und Interessenten deutlich machen, welche Wahlmöglichkeiten für sie bestehen. Auch vor dem Hintergrund dramatisch steigender Studiengebühren und der großen Zahl junger Menschen, die eine praktische Beschäftigung dem schulischen Lernen vorziehen, soll das Bewusstsein für die Fülle der Optionen bei der Karriereplanung gestärkt werden. Deutsche Bildungsanbieter sollten prüfen, ob sie hier beratend tätig werden können.

Bei der Fachkräftequalifizierung für die untere und mittlere berufliche Ebene spielen die öffentlichen Community Colleges im postsekundären Bereich mit Abstand die wichtigste Rolle. Ihre Stärken liegen vor allem im schulischen Lernen, kaum in der praktischen Qualifizierung. Sie entwickeln zunehmend mehr Lernangebote im Bereich der beruflichen und technischen Aus- und Weiterbildung, vor allem kürzere Zertifikatskurse, in Zusammenarbeit mit lokalen Arbeitgebern. Auch ihre Dachorganisation AACC ist am Ausbau der

eigenen Bildungsangebote in Zusammenarbeit mit praxisorientierten Anbietern interessiert.

Rund 10 % der postsekundären Bildung wird inzwischen in privaten Bildungseinrichtungen erworben – mit steigender Tendenz. Vom Zuwachs betroffen sind vor allem Programme, in denen ein akademischer Grad erworben werden kann, und große nationale Anbieter mit umfangreichen Online-Angeboten. Aber auch viele andere Lehrgänge finden immer mehr Teilnehmerinnen und Teilnehmer. Dieses Wachstum vollzieht sich allerdings in einem hoch kommerzialisierten und heiß umkämpften Berufsbildungsmarkt. Unter den privaten Bildungsanbietern dominieren mehrere amerikanische, national tätige Großkonzerne, die ihre Kursteilnehmer unter hohen Marketingaufwendungen rekrutieren. Gleichzeitig stehen sie wegen Betrugs- und anderer Vorwürfe laufend in der öffentlichen Kritik, was dem Ansehen der gesamten US-Branche geschadet hat.

Die dennoch wachsenden Teilnehmerzahlen offenbaren aber auch einen enormen Vorteil des US-amerikanischen Marktes: Amerikanerinnen und Amerikaner sind es gewohnt, die Verantwortung für die eigene Aus- und Weiterbildung selbst zu tragen – und auch dafür zu bezahlen. Bei entsprechenden Akkreditierungen können für manche Kosten auch öffentliche Mittel in den USA in Anspruch genommen werden. Deutsche Unternehmen können zudem auf die beratende Unterstützung der deutschen Auslandshandelskammern in den USA bauen.

1. Politische und sozioökonomische Rahmenbedingungen

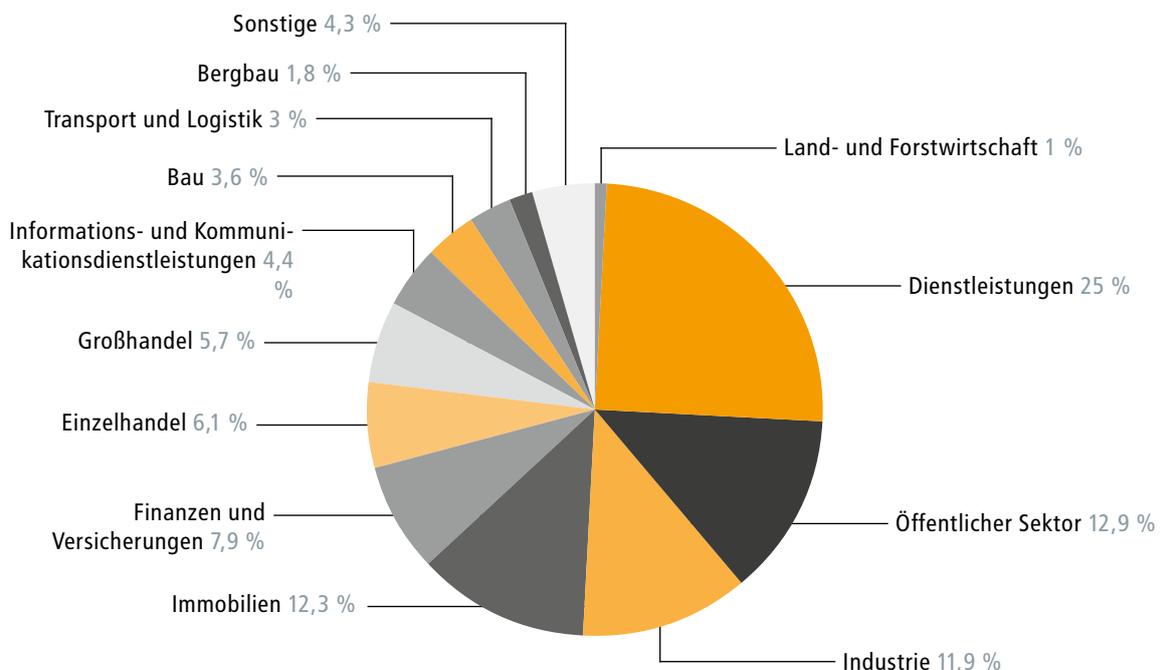
1.1 Wirtschaftsleistung, Wirtschaftsbranchen, Arbeitsmarkt

Mit einem nominalen Bruttoinlandsprodukt (BIP) von 15.684,8 Mrd. USD im Jahr 2012 sind die Vereinigten Staaten von Amerika die größte Volkswirtschaft der Welt (vgl. Internationaler Währungsfond 04.2012). Die Finanzkrise im Jahr 2009 hat die amerikanische Wirtschaft schwer getroffen. Im gleichen Jahr verzeichneten die USA ein negatives Wachstum von -3,5 %. Im Folgejahr 2010 konnte sich die Wirtschaft mit einem positiven Wachstum von 2,4 % wieder erholen. Im Jahr 2011 wuchs das BIP im Vergleich zum Vorjahr um 1,8 %, im Jahr 2012 um 2,2 % (vgl. OECD 06.2012).

Das BIP der USA wird zu einem Viertel durch Dienstleistungen erwirtschaftet, zu einem weiteren Viertel durch den öffentlichen Sektor (12,9 %) und die Industrie (11,9 %). Die Immobilienwirtschaft (12,3 %) und die Finanz- und Versicherungswirtschaft (7,9 %) erwirtschafteten weitere gut 20 % des BIPs im Jahr 2012 (vgl. Germany Trade & Invest 05.2013).

In den USA ist die Beschäftigungsstruktur zunehmend polarisiert: Es gibt Arbeitsplätze in der Hightech-Industrie und im Dienstleistungsbereich mit hohen Anforderungen an die Qualifikationen der Arbeitnehmer und mit hohem Lohnniveau sowie Arbeitsplätze im Einzelhandel und im Service-Bereich ohne große Ansprüche an die Qualifikationen der Arbeitnehmer (Anlernfertigkeiten) und mit niedrigem Lohnniveau.

Anteil der 12 größten Wirtschaftssektoren an der Entstehung des Bruttoinlandsprodukts (BIP) (2012)



Quelle: Germany Trade & Invest 05.2013

1 Politische und sozioökonomische Rahmenbedingungen

Die Beschäftigung von beruflich Nicht-Qualifizierten steigt in diesem Bereich. Es ist zu erwarten, dass ihre Einkommen dauerhaft auf niedrigem Niveau verharren, sofern sie die Beschäftigung überhaupt halten können. Die große Anzahl der Jobs im Niedriglohnbereich mit einem großen Prozentsatz von Teilzeitarbeitsplätzen führt dazu, dass viele Menschen mehrere Arbeitsstellen parallel haben (vgl. Lauterbach 1995, S. 14).

Die Arbeitslosenrate stieg infolge der Finanzkrise im Jahr 2009 von 9,3 % auf 9,6 % im Jahr 2010. Im Jahr 2013 ist die Arbeitslosenrate von 7,9 % im Januar auf 7,5 % im April zurückgegangen. Der durchschnittliche Stundenlohn im privaten Sektor lag – ebenfalls im April 2013 – bei 23,87 USD (vgl. Bureau of Labor Statistics 2013).

1.2 Bevölkerung, Urbanisierung, Konsum

Die USA trägt die amtliche Bezeichnung „Vereinigte Staaten von Amerika“ und grenzt im Norden an Kanada, im Westen an den atlantischen Ozean, im Süden an Mexiko und im Westen an den pazifischen Ozean. Die Geschäftssprache ist Englisch, für über 80 % der Einwohner ist sie auch die Muttersprache. Spanisch wird als erste Fremdsprache gelehrt, vermehrt in Gebieten mit einem hohen lateinamerikanischen Bevölkerungsanteil.

In den USA leben 316,8 Mio. Einwohner auf einer Fläche von 9,83 Mio. Quadratkilometern. Die Bevölkerungsdichte beträgt 32,3 Einwohner pro Quadrat-



Kapitol in der amerikanischen Hauptstadt Washington

1 Politische und sozioökonomische Rahmenbedingungen

kilometer. Das Bevölkerungswachstum der USA lag im Jahr 2012 bei 0,9 % (vgl. Germany Trade & Invest 05.2013). Eine demografische Besonderheit der USA besteht im sehr jungen Bevölkerungsdurchschnitt für ein hoch entwickeltes Industrieland. Dieser Umstand bildet eine gute Voraussetzung für den Aufbau bzw. die Sicherung der Fachkräftebasis. Die Alphabetisierungsrate, also der Anteil der Bevölkerung über 15 Jahre, der lesen und schreiben kann, liegt bei 99,9 %. Die Bruttoeinschulungsquote im Primärbereich beträgt 98,2 %, im Sekundärbereich 93,6 % und im

Tertiärbereich 85,9 % (vgl. United Nations Development Programme 2011).

Die USA sind bis heute ein Einwanderungsland. Gegenwärtig dominieren Zuwanderer aus der Karibik, Mittel- und Südamerika und aus Asien. Neben den jährlich rund 65.000 anerkannten Einwanderern soll es 11 Mio. illegale Einwanderer im Land geben (vgl. Ganslmeier 2013). Mit Hilfe eines neuen Immigrationsgesetzes soll die Zahl der anerkannten auf jährlich 110.000 und in einer weiteren Stufe auf 180.000 steigen (vgl. Herrmann 2013).

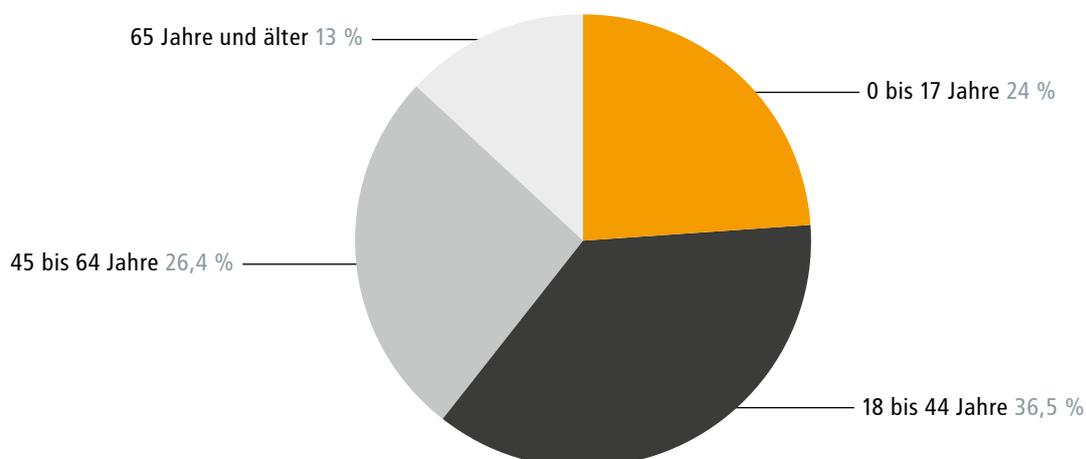
Wirtschaftsindikatoren USA

Indikator	2009	2010	2011	2012
BIP (nominal, Mrd. USD)	13.939	14.527	15.094	15,685
BIP je Einwohner (nominal, USD)	45.348	46.900	48.387	49.601 *
Wirtschaftswachstum (Änderung in %, real)	-3,5	2,4	1,8	2,2
Staatsverschuldung (% des BIPs)	53,3	62,1	67,7	87,9
Inflationsrate (Änderung in %)	-0,3	1,3	3,1	2,1 *

* Angaben sind Prognosen

Quelle: Germany Trade & Invest 05.2013

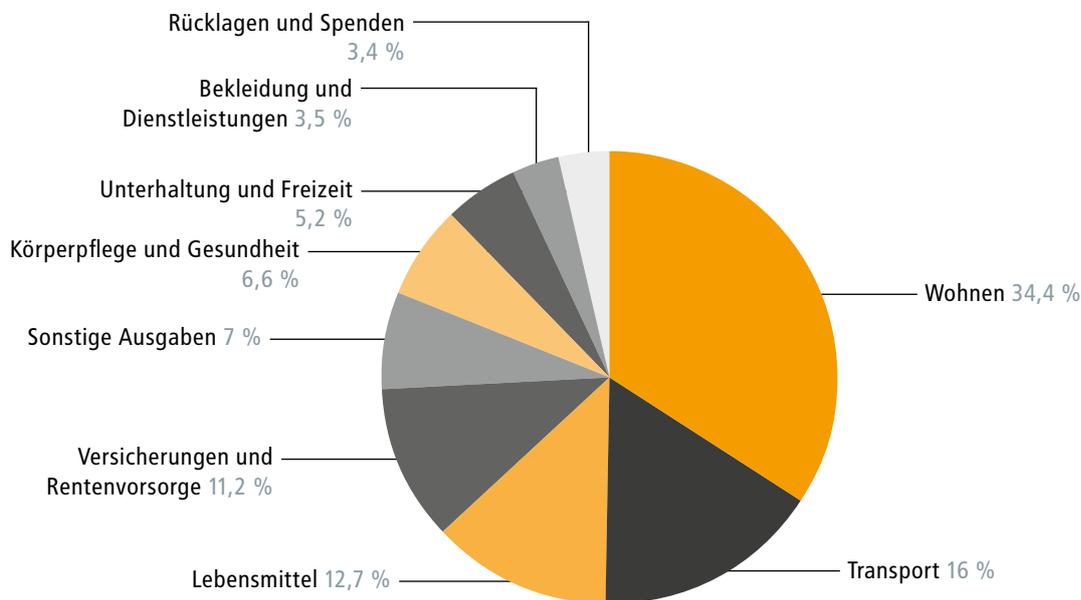
Bevölkerungsverteilung nach Altersgruppen im Jahr 2010



Quelle: U.S. Census Bureau 05.2011

1 Politische und sozioökonomische Rahmenbedingungen

Zusammensetzung der Privatausgaben im Jahr 2010



Quelle: Bureau of Labor Statistics 27.12.2011

1.3 Außenwirtschaft und Wettbewerber

Nach der Wirtschafts- und Finanzkrise nahm der Außenhandel merklich zu. Die Importe hatten im Jahr 2009 ein Volumen von 1.558 Mrd. USD und im Jahr 2012 von 2.299 Mrd. USD. Die Exporte betragen im Jahr 2009 1.057 Mrd. USD und im Jahr 2012 1.564 Mrd. USD. Dies ergab eine negative Handelsbilanz von -501 Mrd. USD im Jahr 2009 und von -735 Mrd. USD im Jahr 2012 (vgl. Germany Trade & Invest 05.2013).

Der vom World Economic Forum veröffentlichte „Global Competitiveness Report 2012 – 2013“ sieht die Wettbewerbsfähigkeit der USA auf Rang 7 von

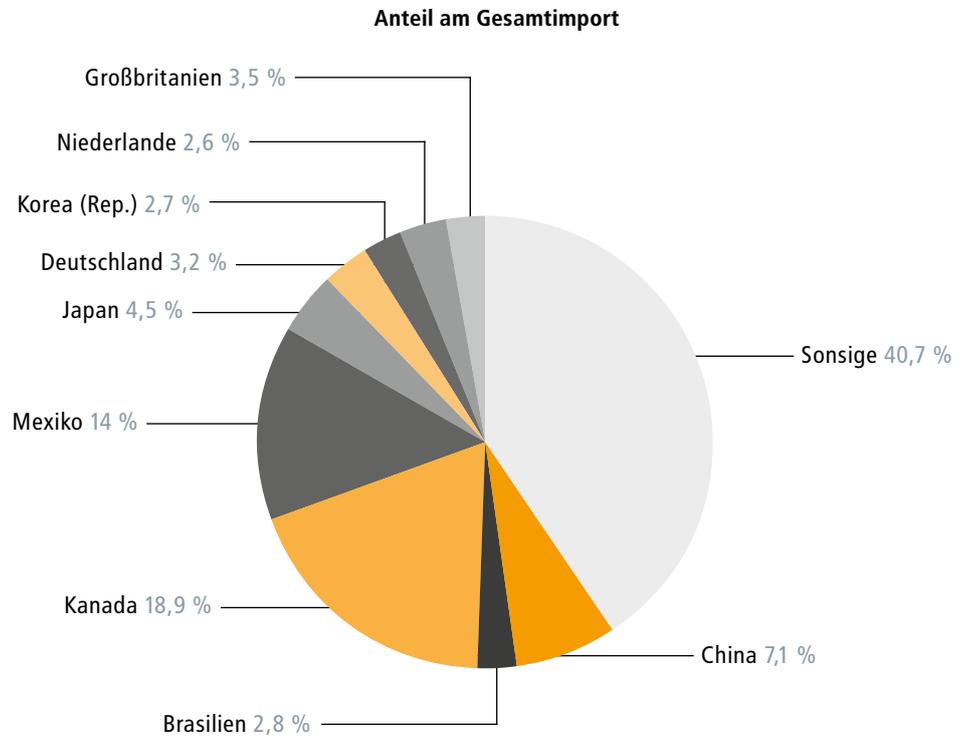
144 Ländern und somit auf einem ähnlichen Niveau wie Deutschland (Rang 6), das Vereinigte Königreich (Rang 8) und Japan (Rang 10) (vgl. World Economic Forum 2012). In den USA wurden im Rahmen der Finanzkrise ab dem Jahr 2008 Konjunkturprogramme und Finanzmarktstabilisierungsgesetze aufgelegt:

- der Economic Stimulus Act of 2008 (Umfang des ESA: 150 Mrd. USD)
- der Emergency Economic Stabilization Act of 2008 (Umfang des EESA: 700 Mrd. USD)
- der American Recovery and Reinvestment Act of 2009 (Umfang des ARRA: 787 Mrd. USD).

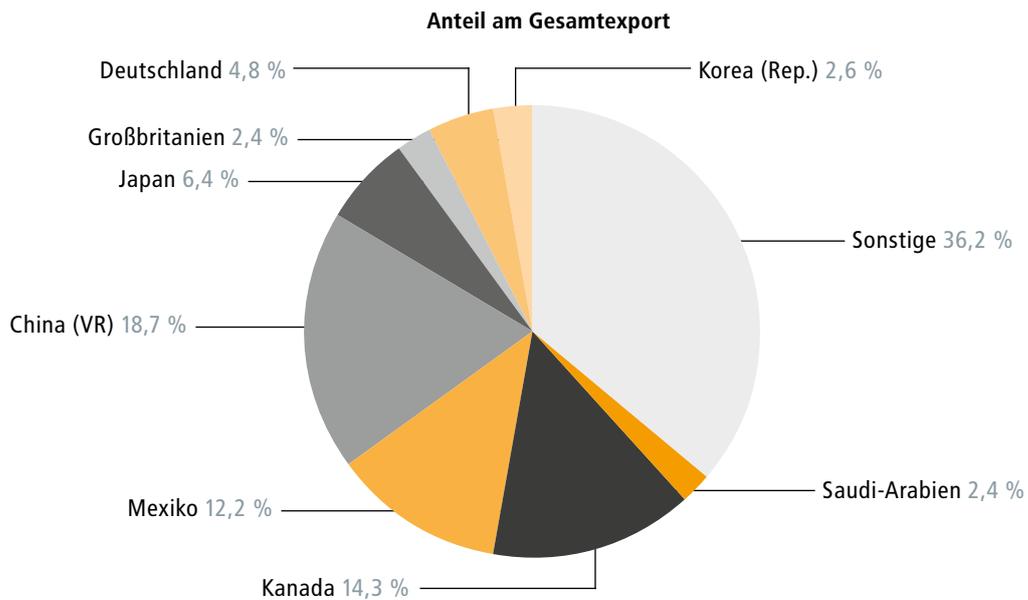
Mittels politischer Intervention wurden amerikanische Banken und die Konjunktur gestützt, um eine Rezession zu verhindern und einen neuen Aufschwung in Gang zu setzen.

1 Politische und sozioökonomische Rahmenbedingungen

Vereinigte Staaten von Amerika – Wichtigste Außenhandelspartner 2012



Quelle: Germany Trade & Invest 05.2013



Quelle: Germany Trade & Invest 05.2013

1 Politische und sozioökonomische Rahmenbedingungen

1.4 Technologielevel und Schlüssel-/Zukunftstechnologien

Die USA liegen beim Vergleich des Technologielevels im Global Competitiveness Report mit Rang 11 auf Augenhöhe mit dem Vereinigten Königreich (Rang 7), Deutschland (Rang 15) und Japan (Rang 16), weit vor den beiden großen Industriestaaten Russland (Rang 57) und China (Rang 88). Die drei vorderen Plätze belegen Schweden, Luxemburg und Dänemark (vgl. World Economic Forum 2012). Im Jahr 2011 gab es in den USA 146 Mio. Festnetzanschlüsse, 290 Mio. Mobiltelefonanschlüsse und 247 Mio. Internetnutzer (vgl. Germany Trade & Invest 05.2013). Die technologieintensivsten Sektoren sind die Automobilbranche mit Zentrum in Detroit, die Computer- und Softwareindustrie mit zahlreichen Unternehmen im Silicon Valley und die Energie- und Erdölindustrie.

1.5 Politische Rahmenbedingungen

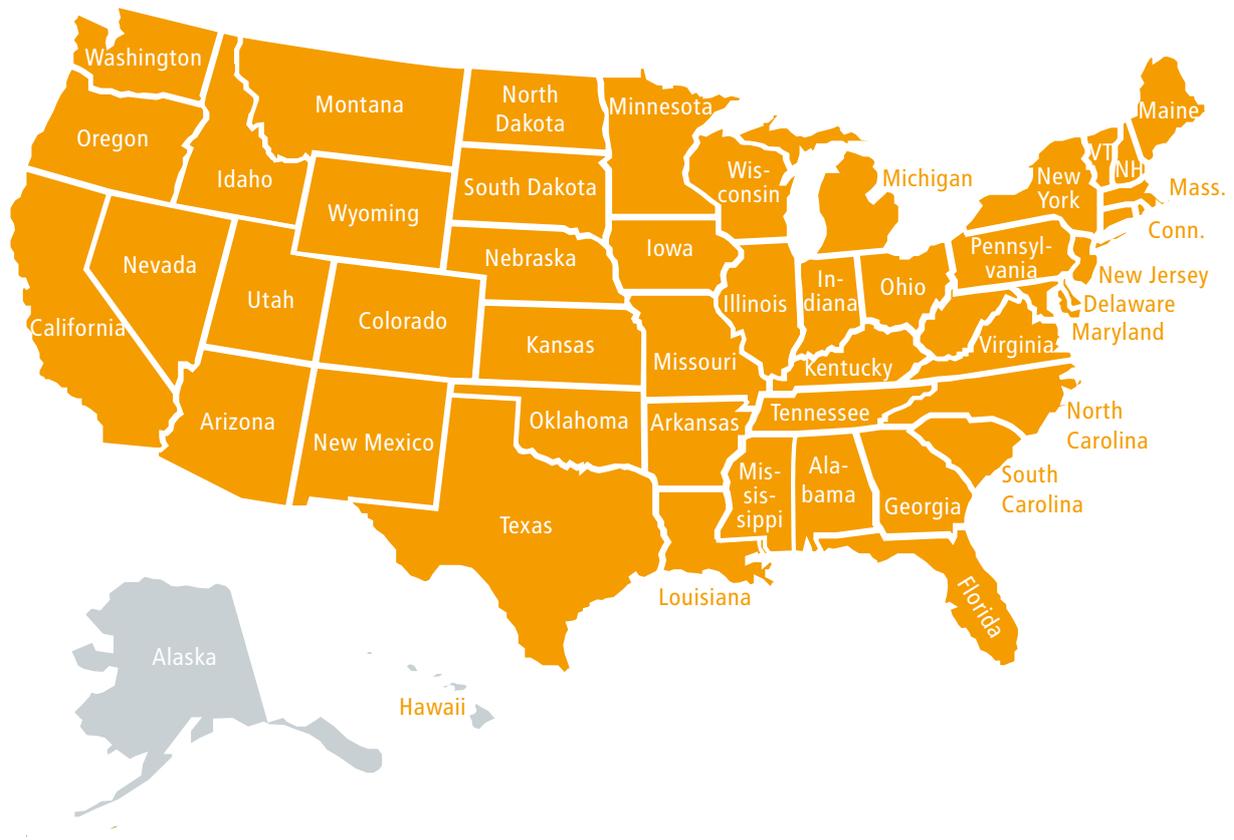
Die Vereinigten Staaten von Amerika sind ein Staatenbund aus 50 Einzelstaaten. Der Sitz der Bundesregierung ist Washington im District of Columbia, der direkt dem Kongress der Vereinigten Staaten unterstellt ist. Die amerikanische Verfassung spezifiziert die Rahmenbefugnisse und Aufgaben der Bundesregierung. Weitere umfassende Regierungsaufgaben liegen im Verantwortungsbereich der einzelnen Bundesstaaten, die jeweils ihre eigenen Verfassungen und Gesetze haben.

Die Vereinigten Staaten von Amerika sind eine föderale und präsidentiale Republik, in der der Präsident sowohl die Staats- als auch die Regierungsführung in sich vereint. Der Präsident wird indirekt vom Volk für 4 Jahre gewählt. Die Gesetzgebung wird durch den Kongress vollzogen, der aus dem Repräsentantenhaus und dem Senat besteht. Im Kongress sitzen Vertreter der einzelnen Bundesstaaten. Über die Einhaltung



Begrüßungsschild des Staates Washington

Karte der Vereinigten Staaten von Amerika nach Bundesstaaten



der Verfassung wacht der Supreme Court als oberster Gerichtshof. In den Vereinigten Staaten dominieren zwei Parteien: die Republikanische Partei mit konservativer Ausrichtung und die Demokratische Partei mit liberaldemokratischer Ausrichtung.

1.6 Politische, wirtschaftliche und kulturelle Beziehungen zu Deutschland

Das Verhältnis von Deutschland und den USA ist durch eine tiefe Freundschaft geprägt, die auf gemeinsamen Erfahrungen, Werten und Interessen beruht.

Nach dem Zweiten Weltkrieg haben die Vereinigten Staaten von Amerika mit dem Marshallplan Deutschland dringend notwendige Hilfe gewährt. Als Mitglieder der NATO (North Atlantic Treaty Organization) verfolgen beide Staaten gemeinschaftlich sicherheitspolitische Ziele.

Nach Angaben des U.S. Census Bureau haben über 47 Mio. Einwohner der USA deutsche Wurzeln (vgl. U.S. Census Bureau 2013). An den öffentlichen Schulen lernen rund 400.000 Schülerinnen und Schüler die deutsche Sprache. Bei den Prüfungen zum Deutschen Sprachdiplom der Kultusministerkonferenz (DSD) gibt es seit 2008 einen deutlichen Anstieg. Im Hochschulbereich ist Deutsch nach Spanisch und Französisch die am dritthäufigsten gelehrt Sprache mit ca.

1 Politische und sozioökonomische Rahmenbedingungen

96.000 Studierenden. Die Zahl der Studierenden der deutschen Sprache ist 2009 im Vergleich zu 2002 um 5,8 % gestiegen. Im Jahr 2011/2012 studierten knapp 10.000 Deutsche in den USA und umgekehrt 9.000 Amerikanerinnen und Amerikaner in Deutschland (vgl. Auswärtiges Amt 2013).

Mehr als 3.500 deutsche Unternehmen investieren gegenwärtig in den USA. Die Höhe der deutschen Investitionen erreichte Ende 2011 216 Mrd. USD; dies sind 8,6 % aller ausländischen Investitionen in den Vereinigten Staaten. Damit ist Deutschland die drittgrößte Quelle für direkte ausländische Investitionen in den USA. Außerdem haben deutsche Unternehmen annähernd 600.000 Arbeitsplätze in den USA geschaffen (vgl. Deutsche Botschaft Washington D.C. 2013).

Deutschland genießt in den USA gegenwärtig ein hervorragendes Ansehen. Viele Amerikanerinnen und Amerikaner sind beeindruckt von der breiten industriellen Basis in Deutschland, die im Zuge des Outsourcing in den USA deutlich verkleinert wurde. Man wünscht sich im eigenen Land - im Zuge der „Re-Industrialisierung“ - wieder deutlich mehr Arbeitsplätze

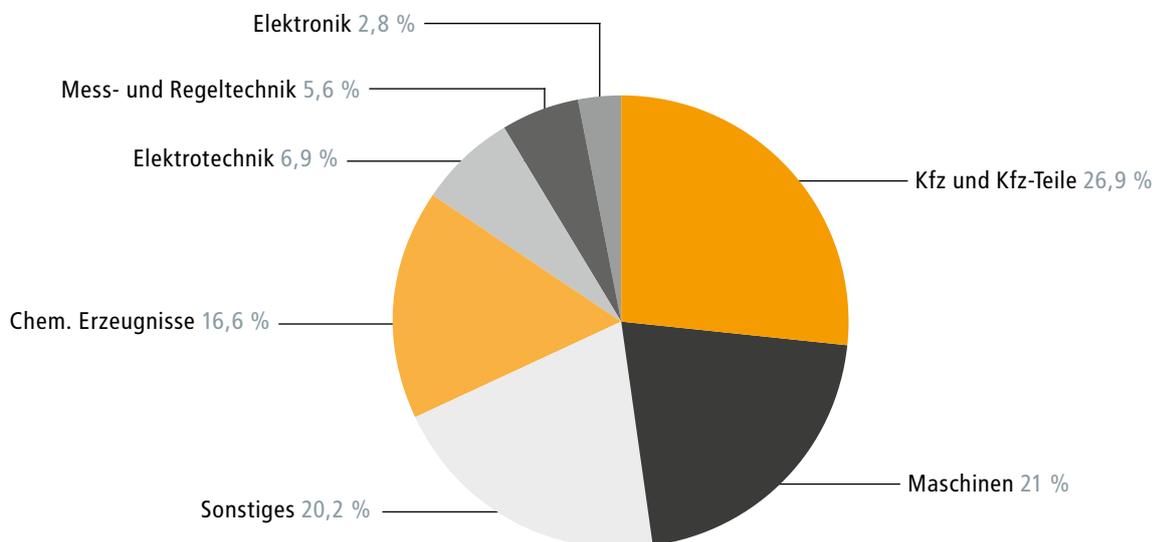
in diesem Bereich und eine entsprechend große Unterstützung für kleine und mittlere Unternehmen. Der deutschen Energiewende stehen viele Amerikaner zwar skeptisch gegenüber, aber die Kongressabgeordneten werben intensiv um deutsche Investoren, die als äußerst solide gelten (lt. Interview mit Dr. Bettina Wurster vom 19.04.2013).

In den ersten 9 Monaten des Jahres 2012 haben sich die deutschen Exporte in die Vereinigten Staaten um beinahe 21 % auf 65 Mrd. EUR erhöht. Vom prognostizierten Wachstum der amerikanischen Wirtschaft in den Jahren 2013 und 2014 werden auch deutsche Unternehmen profitieren. Ganz oben auf Präsident Barack Obamas Agenda für seine zweite Amtszeit steht der zukunftsorientierte Umgang mit dem Klimawandel. Im Bereich der erneuerbaren Energien können gerade deutsche Firmen amerikanische Partner erfolgreich unterstützen. Bereits im Jahr 2010 lag der Marktanteil deutscher Zulieferer in der amerikanischen Windenergiebranche bei 60 %. Auch für die deutschen Automobilhersteller bieten sich gute Chancen, vor allem bei den „Green Cars“. Die Produzenten sind bereits gut in den US-Markt integriert.



Windkraftanlage

Amerikanisch-deutscher Außenhandel – Deutsche Ausfuhrüter (2012)



Quelle: Germany Trade & Invest 05.2013

Ihr Marktanteil von 8,8 % und der Anstieg bei den Verkäufen um 21 % auf 1,27 Mio. verkaufte Autos machte 2012 zum erfolgreichsten Jahr für deutsche Automobilhersteller in den USA (vgl. German American Chamber of Commerce 2013, S. 22 – 23).

Laut German American Business Outlook, einer jährlichen Befragung deutscher Unternehmen in den USA, sehen diese aktuell die Fachkräftequalifizierung als eines der wichtigsten Instrumente bei den wirtschaftspolitischen Langzeitmaßnahmen, um die Konkurrenzfähigkeit der USA zu verbessern. Nach Meinung der rund 230 befragten Hauptgeschäftsstellen deutscher Tochtergesellschaften in den USA zählen zu den notwendigen Maßnahmen die Stärkung der schulischen Bildung, finanzielle Anreize zum Besuch berufsbildender Lehrgänge, die Beratung öffentlicher Stellen über Berufsbildung und einheitliche Lehrgänge auf der Ebene der Bundesstaaten (vgl. German American Chamber of Commerce et al. 03.12.2012).

Die kulturellen Beziehungen zwischen Deutschland und den USA sind derart umfang- und facettenreich,

dass sie sich in diesem Rahmen bei Weitem nicht angemessen darstellen lassen. Die amerikanische Kultur hat in Deutschland vor allem in den Bereichen Film, Fernsehen und Popmusik eine führende Rolle übernommen. Auch amerikanische Schriftsteller erfreuen sich in Deutschland großer Beliebtheit. Jährlich reisen Hunderttausende Deutsche nach Amerika als Touristen, Teilnehmerinnen und Teilnehmer von Austauschprogrammen oder im Auftrag von Kunst und Wissenschaft. Den 7 Goethe-Instituten in den USA stehen 10 amerikanische Kulturinstitute in Deutschland gegenüber. Englisch ist vor Französisch und Spanisch die meistgelehrte Fremdsprache in deutschen Schulen.

Zu den gemeinsamen Problemen Deutschlands und der USA zählen das Wohlstandsgefälle zwischen Nord und Süd auf dem eigenen Kontinent, wachsende gesellschaftliche Spannungen durch zunehmende Wohlstandsunterschiede und der ausgeprägte Gegensatz zwischen mäßig gefüllten öffentlichen Kassen und großen privaten Vermögen (vgl. Lauterbach 1995, S. 7).

2 Bildungssystem

Im Erziehungs- und Bildungswesen eines Landes spiegeln sich dessen wichtigste Wertvorstellungen wider. Im Falle der USA zählen dazu Sicherung der individuellen Freiheit, Gleichheitsprinzip, Selbstverantwortung und Selbstverwaltung sowie „Pioniergeist“ und Wettbewerb. Es ist daher nicht verwunderlich, dass die Bildungs- und Ausbildungssysteme in Deutschland und in den USA deutliche Unterschiede aufweisen; dies gilt besonders für die berufliche Bildung. Die volle Verantwortung für die eigene Aus- und Weiterbildung nach der Pflichtschule liegt nach Auffassung vieler Amerikaner ausschließlich oder ganz vorrangig beim einzelnen Individuum (vgl. Lauterbach 1995, S. 7 – 9).

Vielfalt und eine dezentrale Struktur zeichnen das amerikanische Bildungssystem aus. Es unterliegt keiner zentralen Kontrolle oder Koordinierung. Es gibt kein nationales Gesetz zum Bildungswesen. Die US-Bundesregierung muss sich ihre begrenzte

Autorität mit anderen Regierungseinrichtungen auf Ebene der Bundesstaaten und der Gemeinden sowie mit den Bildungseinrichtungen teilen. „Die Struktur dieser geteilten Verantwortlichkeit für Bildungspolitik und Bildungsplanung ist außerordentlich komplex; die Hauptautorität in Bildungsfragen liegt jedoch bei den Institutionen selbst und den Gemeinden“ (Kooperation international 2013).

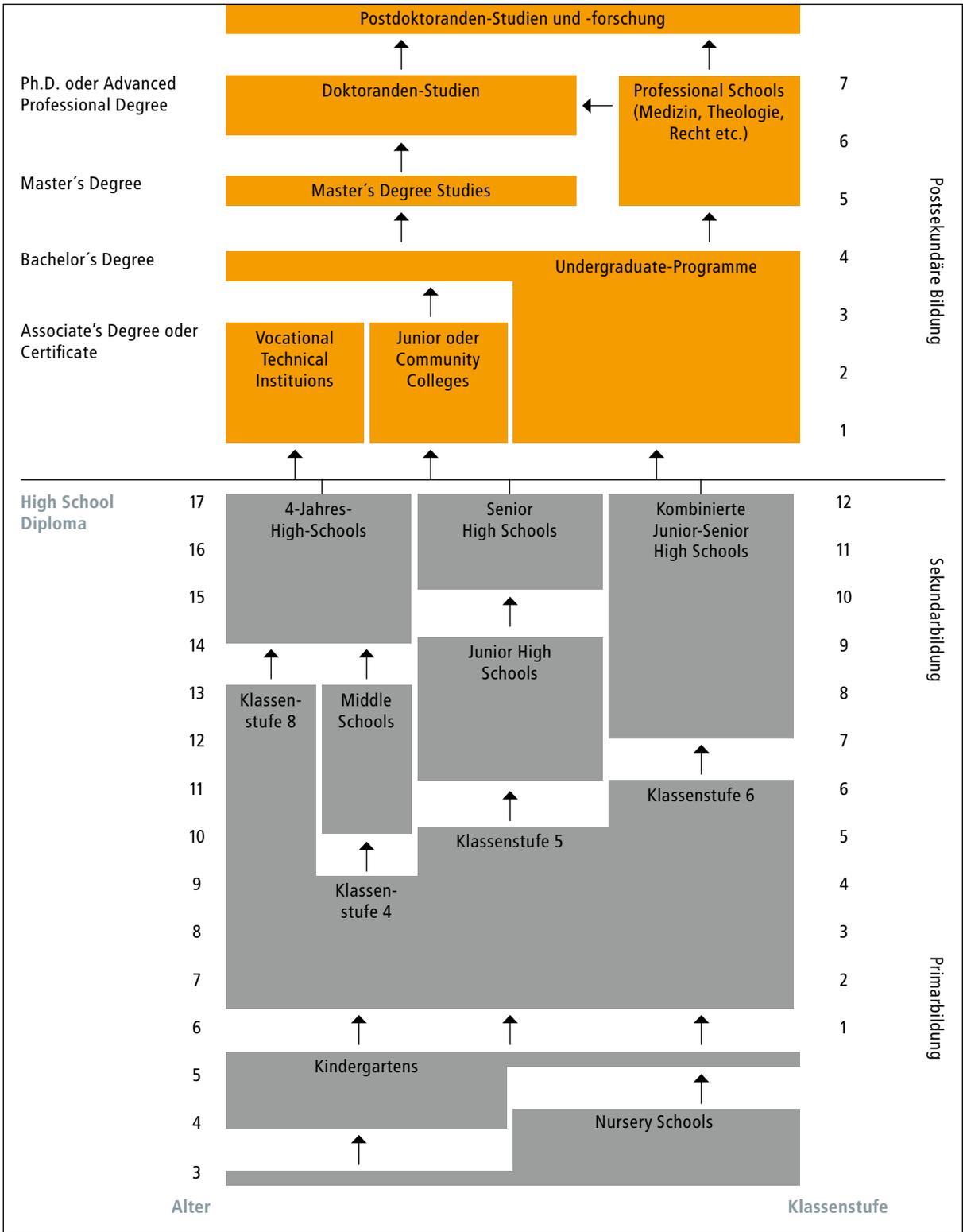
Die Bildungseinrichtungen bilden die höchste Autorität für alle akademischen Fragen. Sie entscheiden unabhängig über Zulassung, Lehrplan und Anerkennung. Berufsqualifizierende Lizenzen, etwa für Mediziner, werden von den zuständigen (Berufs-) Verbänden (Licensing Agencies), in der Regel auf Bundesstaatenebene, vergeben.

Außerdem ist das postsekundäre Bildungswesen in den USA hoch kommerzialisiert. Es umfasst eine Vielzahl von Bildungsdienstleistern, für deren Service



Sitz mehrerer Bildungsinstitutionen in Washington

Das Bildungssystem in den USA



Quelle: Institute of Education Sciences (IES) im U.S. Department of Education 2013

2 Bildungssystem

die Studierenden bezahlen. Daher herrscht ein reger Wettbewerb um potenzielle Kunden (vgl. Kooperation international 2013).

Das Schulwesen in den USA gliedert sich grundsätzlich in vier Bereiche: Vorschule (Nursery School, Kindergarten), Primarschule (Primary School, Elementary School), Sekundarschule (High School) sowie postsekundärer und tertiärer Bereich (College, University). Im Herbst 2011 waren rund 75,3 Mio. Schülerinnen, Schüler und Studierende an amerikanischen Schulen und Colleges eingeschrieben. Etwa 4,7 Mio. Lehrkräfte (in Vollzeitkräften) waren an diesen Bildungsinstitutionen beschäftigt (vgl. National Center for Education Statistics 2011). Die berufliche Bildung ist in die High Schools und die Colleges integriert, wird aber meist dem postsekundären Bereich zugeordnet. Wenn Betriebe ausbilden, dann oft ohne Beteiligung von Bildungseinrichtungen (vgl. Lauterbach 1995, S. 31).

Beinahe 93 % aller öffentlichen Bildungsausgaben werden von den Bundesstaaten und Kommunen aufgebracht.

2.1 Schulsystem

Vorschulen in Form von „Nursery Schools“ und „Kindergartens“ bilden die Grundstufe des Bildungssystems. Die anschließende Pflichtschule ist grundsätzlich eine Gesamtschule, die aus zwei Abteilungen, der „Elementary bzw. Primary School“ und der sich anschließenden „High School“, besteht. Die Schulpflicht ist von Bundesstaat zu Bundesstaat unterschiedlich geregelt; sie beginnt im Alter zwischen 6 und 8 Jahren und endet zwischen 14 und 18 Jahren. Die Dauer der einzelnen Schulformen kann variieren: Üblicherweise dauert der Schulbesuch bis zum High-School-Abschluss 12 Jahre (vgl. Lauterbach 1995, S. 32 – 33). Für die öffentlichen Einrichtungen der Primar- und Sekundarbildung in den USA werden



Multiple-Choice-Test

pro Jahr über 500 Mrd. USD aufgewandt (vgl. U.S. Census Bureau 2011). Das National Center for Education Statistics sagt ab dem Jahr 2012 bis mindestens 2020 Rekordschülerzahlen voraus. Allein an den öffentlichen Schulen soll die Zahl der Schülerinnen und Schüler in diesem Zeitraum um 7 % steigen (vgl. National Center for Education Statistics 2011).

Der Sekundarbereich beginnt mit der High School. Das Curriculum ist üblicherweise breit gefächert und die Schülerinnen und Schüler können ihre Fächer selbst wählen. Dazu können sie sich an der Schule intensiv beraten lassen. Hier können auch die ersten Grundlagen einer schulischen Berufsorientierung oder -grundbildung gelegt werden. Allerdings werden die Kurse nicht als Eingangsvoraussetzung für eine weitere schulische oder betriebliche Berufsausbildung anerkannt. Wer in den akademischen Fächern Probleme erwartet, kann auf beruflich orientierte Kurse ausweichen. Vorberufliche und berufliche Fächer („Vocational Subjects“) werden eher von sozial schwächeren Schülerinnen und Schülern gewählt. Auch entscheiden sich mehr Schüler mit afrikanischen und lateinamerikanischen Wurzeln für Vocational Subjects als solche mit europäischen oder asiatischen.

Obwohl keine Pflicht zur Wahl eines beruflichen Faches besteht, bildet etwa ein Drittel der Lernenden hier einen Schwerpunkt. Innerhalb der einzelnen Fächer werden in der Regel verschiedene Leistungsgruppen angeboten. Für jeden bestandenen Kurs werden benotete Scheine (Credits) vergeben; durchschnittlich 21 sind für einen High School-Abschluss notwendig (vgl. Lauterbach 1995, S. 34 – 35).

2.2 Höhere Bildung

Dem Bereich der Höheren Bildung werden alle Einrichtungen im Postsekundär- und Tertiärbereich zugeordnet, die Abschlüsse wie „Associate’s Degree“, „Baccalaureate/Bachelor’s Degree“, „Master’s Degree“ und „Doctorate“ vergeben. Dazu zählen Zwei-Jahres-Colleges (Junior Colleges, Community Colleges), Vier-Jahres-Colleges (Colleges) und Universitäten (Universities).

In einem Zwei-Jahres-College kann der Abschluss Associate’s Degree erworben oder der Wechsel zum Vier-Jahres-College vorbereitet werden.

Daten zum Primar- und Sekundarschulwesen der USA

Anzahl der öffentlichen Schuldistrikte (2010 – 11)	13.588
Anzahl aller öffentlichen und privaten Schulen (2009 – 10)	132.183
Anzahl der Schüler an öffentlichen Schulen (2011)	49,4 Mio.
Anzahl der Schüler an privaten Schulen (2011)	5,3 Mio.
Anzahl der High-School-Absolventen mit Abschluss (geschätzt, 2011 – 2012)	
gesamt	3,2 Mio.
von öffentlichen Schulen	2,9 Mio.
von privaten Schulen	294.000
Absolventen des GED (2010)	452.000
Rate der Schulabbrecher (16 – 24 Jahre)	
1990	12,1 %
2010	7,4 %
Anzahl der Lehrer (in Vollzeitkräften) (geschätzt, 2011)	3,7 Mio.

Quelle: National Center for Education Statistics 2011 und 2012, Table 98

2 Bildungssystem

Im Vier-Jahres-College wird am Ende der sogenannten „Undergraduate Studies“ der Abschluss Bachelor's Degree vergeben. An der Universität sind mehrere Colleges und aufbauende Institutionen zusammengeschlossen, die zum Master's Degree und Doctor's Degree führen. Die dortigen Studiengänge („Graduate Studies“) setzen den Bachelor's Degree voraus und dauern mindestens ein Jahr. Wenn diese Einrichtungen den ersten Berufsabschluss vergeben, werden sie „Professional Schools“ (für Medizin, Rechte etc.) genannt (vgl. Lauterbach 1995, S. 36 – 37). Die Quote für erfolgreiche High-School-Absolventinnen und -Absolventen liegt bei über 86 %. Während über die Hälfte eines Altersjahrgangs ein College besucht, bringen es jedoch nur knapp 40 % zu einem College-Abschluss (vgl. folgende Tabelle). Grundsätzlich gilt: „Die Qualitätssicherung und -entwicklung postsekundärer Bildungsgänge erfolgt über freiwillige Akkreditierungen, Rankings und Peer Reviews“ (Rein 2011, S. 51).

In Einrichtungen der Higher Education stehen auch Kurse zur beruflichen Qualifizierung zur Verfügung: „Manche Universitäten haben besondere Einrichtungen (University Extension) gegründet, um auf dem profitablen Weiterbildungsmarkt präsent zu sein. Neben Standardlehrgängen entstehen besonders zugeschnittene Programme in der Zusammenarbeit mit Großkunden (Unternehmen, öffentliche Einrichtungen u. ä.)“ (Lauterbach 1995, S. 36).

In den USA sind das allgemeine und das berufliche Bildungswesen eng miteinander verwoben. Im Bereich der postsekundären und tertiären Bildung zeigen sich jedoch klare Unterschiede in den Bezeichnungen für Berufsgruppen und bei Erwerb und Gültigkeit von Abschlüssen: In Einrichtungen, die vorrangig oder ausschließlich traditionelle Hochschulausbildung vermitteln (Colleges, Universities), können allgemein anerkannte akademische Abschlüsse für Berufe (Professions) erworben werden.

Daten zum Hochschulwesen der USA

Anzahl der Hochschulen insgesamt	4.861
staatliche Hochschulen	1.786
private Hochschulen	3.075
Eingeschriebene Studierende (2009)	18.248.128
an staatlichen Institutionen	13.490.780
an privaten Institutionen	4.757.348
Durchschnittliche Studiengebühren/Jahr	in USD (2009)
an öffentlichen Zwei-Jahres-Einrichtungen	2.402
an öffentlichen Vier-Jahres-Einrichtungen für Studierende aus demselben Bundesstaat	6.585
sonst	17.450
an privaten Vier-Jahres-Einrichtungen	25.100
Finanzierung durch den öffentlichen Haushalt	in USD (2008)
Ausgaben der Bundesstaaten für den Betrieb der Hochschulen (Lehre)	78,5 Mrd.
Ausgaben zur Studienförderung	162,5 Mrd.
Ausgaben für Forschung und Entwicklung an Hochschulen	49,4 Mrd.

Quelle: GATE-Germany 2010, S. 8

Erreichung von Bildungsabschlüssen in den USA, 25 Jahre und älter, im Jahr 2009

Bildungsstand	Prozent
High-School-Abschluss	86,68 %
Collegebesuch	55,60 %
Associate's und/oder Bachelor's Degree	38,54 %
Bachelor's Degree	29,0 %
Master's Degree	7,62 %
Dokortitel oder Professional Degree	2,94 %

Quelle: U.S. Census Bureau 2010

Anmerkung zum Schaubild: Die Angaben ergeben mehr als 100 %, weil davon ausgegangen wird, dass Menschen mit einem Dokortitel auch einen Bachelor's Degree und einen High-School-Abschluss haben. Daher werden sie in diesen Kategorien zweimal gezählt. Es wird jedoch nicht davon ausgegangen, dass alle Inhaber von Dokortiteln einen Professional Degree oder einen Master's Degree haben. Die Altersangabe (s. Überschrift) wurde gewählt, weil jüngere Menschen kaum fortgeschrittene Bildungsabschlüsse vorzuweisen haben.

„Demgegenüber sind berufliche Abschlüsse auf der Ebene der deutschen Ausbildungsberufe kaum vorhanden. Vergleichbare Abschlüsse (Associate's, Certificate) sind nur am Community College oder Technical/Vocational Institute vorhanden. Der in diesem

Bereich Tätige muss seine Fähigkeiten in oft modular-typisch strukturierten Angeboten weiterentwickeln, ohne einen beruflichen Abschluss für seine Beschäftigung (Occupation) zu erhalten“ (Lauterbach 1995, S. 36).



Lehrer und Schüler im Werkunterricht

2 Bildungssystem

Postsekundäre Abschlüsse

Schätzungen für 2011 – 12	
Associate's Degree	895.000
Bachelor's Degree	1.725.000
Master's Degree	735.000
Doctor's Degree	175.000
Veränderungen zwischen den akademischen Jahren 1999 – 2000 und 2009 – 10	
Associate's Degree	+ 50 %
Bachelor's Degree	+ 33 %
Master's Degree	+ 50 %
Doctor's Degree	+ 34 %

Quelle: National Center for Education Statistics 2011

2.3 Berufliche Aus-, Fort- und Weiterbildung

Die berufliche Bildung ist in den USA nicht strikt vom allgemeinbildenden Schulwesen getrennt, sondern im Gegenteil in das Gesamtgefüge der Bildungsinstitutionen an unterschiedlichen Stellen integriert. Berufsbildung beginnt bereits an der High School, wo entsprechende Programme oder Kurse belegt werden können. In der postsekundären und tertiären Bildung erfolgt die berufliche Qualifizierung ebenfalls überwiegend schulisch an öffentlichen und privaten Colleges und Universitäten sowie im Rahmen des non-formalen Lernens (Non-Credit Learning) in einer Vielzahl von Trainingsprogrammen unterschiedlicher Bildungsanbieter. Zwar erfreut sich die berufliche Qualifizierung mit hohem Praxisanteil unter Bildungsexpertinnen und -experten eines hohen Ansehens, aber Apprentices machen gerade einmal 0,3 % der gesamten Arbeitnehmerschaft aus (vgl. Rein 2011, S. 50).

Berufsausbildungsprogramme sind seit fast 100 Jahren Teil der Bildungslandschaft in den Vereinigten Staaten:

Im Jahr 1917 wurde das erste US-Bundesgesetz, der Smith-Hughes Act, verabschiedet, der die Förderung solcher Programme befürwortet. Im Schul- und Hochschulbereich werden Berufsbildungskurse als Wahlfach angeboten; die Teilnahme ist nicht Voraussetzung zur Erlangung eines Abschlussdiploms der jeweiligen Bildungseinrichtung (vgl. Zirkle und Martin 2012, S. 9).

96 % aller High-School-Schülerinnen und -Schüler besuchen mindestens einen Kurs im Bereich beruflicher Bildung (Career and Technical Education, CTE) und 25 % besuchen 3 oder mehr Kurse in einem einzigen CTE-Programmbereich. Ein Drittel aller College-Studierenden (4,9 Mio.) beteiligt sich an Berufsbildungs-Programmen, vor allem an Community Colleges und Technical Colleges. Darüber hinaus nehmen 40 Mio. Erwachsene kurzzeitige Weiterbildungsmaßnahmen in Anspruch (vgl. Levesque et al. 2008). Jedoch ist es nach wie vor üblich, nach der High School oder dem College einen Arbeitsplatz zu suchen, ohne durch eine gezielte und nach einheitlichen Standards konzipierte Ausbildung darauf vorbereitet worden zu sein (vgl. Lauterbach 1995, S. 11).

Die Schul- und College-Kurse zur beruflichen Bildung untergliedern sich in 6 Programmbereiche (vgl. Zirkle und Martin 2012, S. 10 – 12):

- **Agricultural Education** (Landwirtschaft) beinhaltet Kurse und Programme zu Tierzucht, Lebensmittelkunde, der Agrarindustrie, Gartenbau, natürlichen Ressourcen, landwirtschaftlicher Ausrüstung, grünen Technologien und Umweltschutz.
- **Business Education** (Wirtschaft) beschäftigt sich mit den Themen Bürotechnik, Buchhaltung, rechtliche und gesundheitliche Aspekte im Büroalltag, Geschäftsinformationssysteme, Finanzen, Informationstechnologien (IT) und Betriebswirtschaftslehre. IT-Kurse zählen zu den häufigsten Berufsbildungs-Angeboten in öffentlichen High Schools.
- **Family and Consumer Sciences Education** (Persönlichkeitsentwicklung und Verbraucherkunde) orientiert sich an Lebensplanung, Ressourcen-Management, Ernährung und Wellness. Andere Kurse in diesem Bereich konzentrieren sich auf Kindererziehung, Mode, Inneneinrichtung, Kochen und die Eigenschaften eines guten Gastgebers.
- Die Gesundheitsbranche zählt zu den größten des Landes und das Gesundheitswesen zählt zu den am stärksten frequentierten Studienbereichen in Associate-Degree-Programmen. Wie bei der Business Education beginnen viele Kurse und Programme der **Health Occupations Education** (Gesundheit) in der High School und können 2 Jahre lang am College fortgeführt werden, wo die Studierenden einen Associate's Degree erlangen können. Die wichtigsten Inhalte sind Unterstützung bei der Krankenversorgung und -pflege, Behandlungs- und Labortechnik, Fitnessberatung und -training.
- Über 7.000 Highschools bieten Kurse und Programme zur **Marketing Education** (Marketing) an (vgl. Scott und Sarkees-Wircenski 2008). Kombinierte Ausbildungsgänge, die Schülerinnen und Schülern Gelegenheit bieten, an Unternehmenspraktika und Ausflügen in die Geschäftswelt teilzunehmen, bilden eine wichtige Säule der beruflichen Bildung im Marketing. Dazu zählen Maßnahmen zu Marketing-Management, E-Commerce, Akquisition und Logistik, Reise und Tourismus sowie Betriebswirtschaft.

- **Trade and Industrial Education** (Gewerbe und Industrie) umfasst als einzelner Bereich die meisten Berufsbilder. Die Kurse und Programme beziehen sich auf so unterschiedliche Tätigkeiten wie Automobiltechnologie, technisches Zeichnen, das Elektrohandwerk, Schweißen, die Feuerwehrausbildung und umweltgerechtes Bauen. Viele dieser Programme werden zunehmend darauf ausgerichtet, gezielt auf bestimmte Berufe vorzubereiten, die bislang keine spezifische Ausbildung erforderten. Durch die vergleichsweise hohen Kosten für Werkstätten und Ausrüstung und die teilweise gefährlichen Werkzeuge und Materialien ist in diesem Bereich der Aufwand, den die Bildungseinrichtungen betreiben müssen, besonders hoch.

Ausbildungsgänge werden vorrangig nach beruflichen Handlungsfeldern („Career Clusters“) konstruiert. Für 16 Berufsfelder gibt es diese bundeseinheitlichen Career Cluster, die jedoch nicht gesetzlich verankert sind. Sie beruhen auf Tätigkeitsmerkmalen („Skill Standards“), die von den Einzelstaaten und/oder von Industrie- und Branchenverbänden anerkannt sind. Diese Skill Standards bieten wiederum die Grundlage für die beruflichen Inhalte und Lernziele (vgl. Kooperation international 2013).

Kurse und Programme der beruflichen Bildung finden sich in verschiedenen amerikanischen Bildungseinrichtungen. Manche Kurse fangen bereits in den Klassenstufen 6 bis 8 an, aber die meisten beginnen mit dem Eintritt in die High School. Diese startet in den meisten Bundesstaaten mit der Klasse 9 (vgl. Zirkle und Martin 2012, S. 12)

Berufliche Bildung in der Schule

In den USA gibt es rund 17.000 öffentliche und 6.300 private allgemeinbildende High Schools (vgl. Levesque et al. 2008). Darüber hinaus gibt es, vor allem in den großen Metropolen, rund 900 Vocational/Career and Technical Education High Schools, die einen stärkeren Schwerpunkt auf die berufliche Bildung legen als die allgemeinbildenden.

Bekannte High Schools mit dem Schwerpunkt Berufsbildung in New York

Mit dem High-School-Abschluss erlangen die Schüler an den Vocational/Career and Technical Education High Schools gleichzeitig eine berufliche Qualifikation. An der City Polytechnic High School in New York können Schüler beispielsweise bereits Collegekurse in technischen Feldern belegen. Die Schulzeit dort umfasst 5 statt 4 Jahre; dafür erwerben die Schülerinnen und Schüler mit ihrem High-School-Diplom auch einen Associate's Degree. Die Aviation High School in New York bereitet ihre Schüler auf einen Berufsweg in der Wartung von Flugzeugen und der Raumfahrtindustrie vor, die High School of Art and Design auf eine Karriere im Kunstbetrieb und im Showgeschäft. Die Urban Assembly New York Harbor School nimmt vor allem Schüler auf, die sich für eine spätere Beschäftigung am New Yorker Hafen interessieren, wo die Schule auch liegt.

Programme zur beruflichen Bildung umfassen in allen High Schools ein umfangreiches Kursangebot. Dieses Angebot spiegelt häufig die beruflichen Bedarfe in der Region wider: In ländlichen Gegenden liegt der Schwerpunkt auf landwirtschaftlicher Bildung und Verbraucherkunde, während in den Städten betriebswirtschaftliche, gesundheitliche und Marketing-Angebote vorherrschen.

Schulen kooperieren mit Unternehmen in den Advisory Boards. Dabei handelt es sich um regionale Berufsbildungsbeiräte, die fachspezifisch organisiert sind und die jeweiligen Abteilungen der High Schools beraten. „Um an Finanzmittel aus dem Bundestopf für Berufliche Bildung zu gelangen, müssen die einzelnen Schuldistrikte nachweisen, dass sie ihre High-School-Berufsbildungsprogramme regelmäßig einer Beratung durch eines dieser Gremien unterziehen. Der Zweck der Advisory Boards liegt in der kontinuierlichen Überprüfung und Anpassung der beruflichen Bildungsprogramme an die Bedürfnisse der Arbeitswelt und der Unternehmen. Die Beratung bezieht sich auf die Ausgestaltung, Durchführung, Bewertung und Anpassung der Programme“ (Grollmann und Lewis 2003, S. 5).

In vielen Bundesstaaten wird das Konzept der regionalen berufsbildenden Schulen (Area Vocational Schools) oder Career Centers verfolgt. Sie bieten Kurse für Schülerinnen und Schüler verschiedener

High Schools einer bestimmten Region. Anders als die Vocational und Technical Education High Schools konzentrieren sie ihre Angebote auf die Klassenstufen 11 und 12. Durch ihren Berufsbildungs-Schwerpunkt und die Tatsache, dass sie ein großes geografisches Gebiet abdecken, arbeiten diese Einrichtungen in der Regel besonders wirtschaftlich und können Kurse anbieten, die für einzelne High Schools zu kostspielig wären. Üblicherweise verbringen die Schüler dieser Einrichtungen die eine Hälfte ihrer Schulzeit in ihrem Berufsbildungsprogramm und die andere Hälfte in all-gemeinbildenden Kursen zu Fächern wie Mathematik, Sprachen und Naturwissenschaften, die üblicherweise für den High-School-Abschluss absolviert werden müssen (vgl. Zirkle und Martin 2012, S. 13).

Viele Jugendliche verlassen Jahr für Jahr die High School ohne Abschluss („Drop-outs“). Im Jahr 2007 waren dies 6,2 Mio. Jugendliche zwischen 16 und 24 Jahren; das entsprach 16 Prozent aller Einwohner in dieser Altersgruppe (vgl. CNN.com 2009). „Job Corps“ ist ein Programm des amerikanischen Arbeitsministeriums, das ihnen eine kostenlose berufsorientierte Bildung gewährt. Job Corps Centers gibt es an über 120 Standorten, die mehr als 100.000 Schülerinnen und Schüler aufnehmen (vgl. U.S. Department of Labor 2011). Die Maßnahme ist auch für Jugendliche gedacht, die mit dem Gesetz in Konflikt geraten sind. An einem Job Corps Center können sie nicht nur marktgerechte berufliche Kompetenzen, vor allem in

der Baubranche, erwerben, sondern auch das General Equivalency Diploma (GED) abschließen oder ihren High-School-Abschluss nachholen (vgl. Zirkle und Martin 2012, S. 14).

Schließlich werden auch in mehr als der Hälfte aller bundesstaatlichen und in 90 % aller Bundesgefängnisse in den Vereinigten Staaten berufsbildende Maßnahmen für Jugendliche und Erwachsene angeboten, um die Rückfallquote in die Kriminalität zu senken (vgl. Wolf-Harlow 2003). Die Angebote richten sich an Häftlinge aller Altersgruppen und umfassen unter anderem Kfz-Reparatur, Elektronik, Gartenbau, das Bauhandwerk, Klimatechnik und Schweißen.

Berufliche Bildung im College

Ein Drittel aller Studierenden an Colleges und Universitäten nimmt an berufsbildenden Programmen in den 2-jährigen Community Colleges und Technical Colleges teil, die – öffentlich oder privat finanziert – einen Associate's Degree verleihen (vgl. Levesque et al. 2008). Diese Schulen können mit deutschen Berufsfach- und Fachschulen sowie mit Einrichtungen im Erwachsenenbildungsbereich verglichen werden (vgl. Lauterbach 1995, S. 38). Zusätzlich besuchen mehrere Millionen Erwachsene pro Jahr Kurzzeit-Beschäftigungstrainings in diesen Institutionen. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer können neben den abschlussrelevanten Kursen zahlreiche Angebote nutzen, die nicht für die Erlangung des Associate's

Degree relevant sind, beispielsweise Weiterbildungskurse, Programme zur Erlangung bestimmter Berufszertifikate und berufsspezifische Kurse.

In den USA gibt es über 1.100 öffentliche Community Colleges unterschiedlichster Größe (von 1.000 bis über 100.000 Studierende) mit insgesamt rund 12 Mio. Studierenden; das ist fast die Hälfte aller Undergraduate-Studierenden in den USA. Die Zulassung der Community Colleges erfolgt über das U.S. Department of Education. 40 % der Studierenden sind College-Studierende der ersten Generation (vgl. American Association of Community Colleges 2013). Die Einrichtungen werden vorrangig von den jeweiligen Bundesstaaten finanziert (vgl. Cellini 2008, S. 354 – 355).

Sie verfolgen vor allem zwei Ziele: Sie sollen den Studierenden einen möglichst nahtlosen Übergang in ein 4-jähriges College ermöglichen und Schulungsmaßnahmen im Rahmen der beruflichen Bildung anbieten. Manche dieser Schulungsmaßnahmen können als berufliche Erstausbildung gelten, andere ähneln eher Volkshochschulkursen. Rund zwei Drittel der Studierenden gehen ihrem Collegebesuch nur in Teilzeit nach. Da es in fast jeder größeren Stadt in den Vereinigten Staaten ein Community College gibt, leben die meisten Studierenden zu Hause und zahlen nur rund die Hälfte der Unterrichtsgebühren, die für ein 4-jähriges College fällig wären. Dadurch können sich auch Studierende mit geringen Einkommen den Besuch des Colleges leisten (vgl. Cellini 2008, S. 355).

Berufliche Zertifikate unterhalb des Associate's Degree nach Lehrgangsdauer, 2010-11

Ausbildungsbereiche	Dauer: unter 1 Jahr	Dauer: 1 bis unter 4 Jahren
Gesundheitswesen	213.619	249.418
Betriebswirtschaft, Marketing und Office-Support	42.599	23.591
Gastronomie	37.152	93.554
Mechaniker und Reparaturtechnik/-techniker	33.700	55.482
Innere Sicherheit, Strafverfolgung und Feuerwehr	24.233	7.790
Transport und Logistik	22.587	980

Quelle: National Center for Education Statistics 2012, Table 311

2 Bildungssystem

Verschiedene Studien zeigen, dass die Community Colleges arbeitsplatzrelevante Qualifikationen vermitteln, die von Arbeitgebern geschätzt werden und daher den Absolventen auch bessere Verdienstmöglichkeiten eröffnen als sie sie ohne Abschluss hätten (vgl. Cellini 2008, S. 355).

Wegen ihrer Bedeutung für die berufliche Bildung, aber auch als wichtige Stellschraube für eine stärkere Durchlässigkeit des Bildungssystems stehen die postsekundären Community Colleges im Fokus der „Higher Education“ in den USA. An der Schnittstelle von beruflicher und akademischer Bildung sollen sie den Bedarf an hoch qualifizierten Fachkräften sichern und zugleich den Zugang zu akademischen Bildungswegen öffnen. Die Curricula der Community Colleges decken – in unterschiedlichen Ausprägungen, die von Institution zu Institution variieren – berufsbezogene und hochschulische Lernerfordernisse ab. Landesweit gibt es rund 7.000 akkreditierte Kurse, obschon diese natürlich nicht an jedem Community College angeboten werden.

Zugleich gibt es Vereinbarungen zur Anrechenbarkeit von Lernleistungen der Sekundarbildung und des non-formalen Lernens sowie von Associate-Programmen auf Bachelor-Studiengänge (vgl. Rein 2011, S. 49). Das bildungsbereichsübergreifende „Credit Transfer System“ erleichtert im Rahmen von Kooperationen zwischen High Schools und Community Colleges („Dual Enrollment“) die Übertragbarkeit von Lernleistungen. Zugleich bestehen zwischen den einzelnen Community Colleges und den 4-jährigen Colleges und Universitäten individuelle Anrechnungs- und Anerkennungsvereinbarungen („Articulation Agreements“).

Bei der Fachkräftequalifizierung für die untere und mittlere Ebene spielen die Community Colleges im postsekundären Bereich mit Abstand die wichtigste Rolle. Trotz fehlender Standards für die Lehrplanteentwicklung sind die Abschlussvarianten Associate of Science, Associate of Arts und Associate of Applied Sciences für technische Fachkräfte in vielen Branchen berufsqualifizierend. Zunehmend mehr Lernangebote im Bereich der beruflichen und technischen Aus- und



Ausbildung in der Metallverarbeitung



Auf dem Campus

Weiterbildung, vor allem kürzere Zertifikatskurse, werden in Kooperation mit lokalen Arbeitgebern entwickelt.

Community Colleges und Technical Colleges bauen ihre Angebote kontinuierlich aus, indem sie Partnerschaften mit Universitäten und High Schools anstreben und Umschulungsmaßnahmen für Arbeitssuchende anbieten. Viele Einrichtungen nutzen auch die technischen Möglichkeiten der Fernlehre, um ihre Reichweite vor allem auf ältere Erwachsene in Beschäftigungsverhältnissen auszudehnen (vgl. Zirkle und Fletcher 2009). Das Online-Lernen ist heute der am schnellsten wachsende Bereich der höheren Bildung. Die 1970 gegründete Walden University ist nicht nur ein Pionier der Online-Einrichtungen, sondern zählt heute auch zu den größten privaten ihrer Art (vgl. Deming 2012, S. 140).

Das Department of Education und das Department of Labor unterstützen die Community Colleges seit 2010 beim Ausbau ihrer Trainingsprogramme über das TAACCCT-Programm mit 2 Mrd. USD bis 2014 (lt. Interview mit Dr. Brenda Dann-Messier, 18.04.2013).

Neben den öffentlichen postsekundären Bildungseinrichtungen gibt es eine Reihe von privaten. Sie werden unterteilt in nicht-gewinnorientierte (z. B. auf Stiftungen basierende) und gewinnorientierte. Bei Letzteren unterscheidet man noch einmal zwischen denjenigen, die nicht akkreditiert sind, um öffentliche Mittel für ihre Studierenden in Anspruch zu nehmen, und solchen, die eine entsprechende Berechtigung besitzen.

Über die Anzahl privater postsekundärer Bildungseinrichtungen liegen nur sehr grobe und unterschiedliche Schätzungen vor (vgl. Lerman 2012, S. 23). Eine Quelle nennt die Zahl von 7.549 gewinnorientierten Einrichtungen im Jahr 2009, davon etwas mehr als die Hälfte berechtigt, Studiengebühren zu erheben, für die die Studierenden öffentliche Mittel in Anspruch nehmen können (vgl. Cellini und Goldin 2012, S. 24). In der Wahl der Namen ihrer Bildungsstätten sind die Unternehmen recht frei; so sind etwa „University“, „College“, „Academy“ und „Institute“ möglich. Sie weisen große Unterschiede hinsichtlich Struktur, Größe, Kursangebot und Gebührenhöhe auf.

2 Bildungssystem

Ihre Berufsbildungsprogramme überschneiden sich mit denen der Community Colleges (vgl. Cellini 2008, S. 357- 359). Die Unterrichtsgebühren, die von Einrichtung zu Einrichtung stark variieren, liegen höher als in Community Colleges (vgl. Cellini 2008, S. 358).

Rund 10 % der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an postsekundären Bildungsmaßnahmen absolvieren diese an privaten Einrichtungen. Die Einschreibungen in private gewinnorientierte Einrichtungen sind in den letzten Jahrzehnten stark angestiegen. Dies betrifft vor allem Programme, in denen ein akademischer Grad erworben werden kann, und große nationale Anbieter mit umfangreichen Online-Angeboten. Zwischen 1970 und 2009 hat sich die Anzahl der Einschreibungen zum Herbstsemester oder -trimester in gewinnorientierten Institutionen mit Degree-Kursen um mehr als das Einhundertfache erhöht (vgl. Deming et al. 2012, S. 140). Beinahe 90 % des Zuwachses an Einschreibungen in gewinnorientierten Institutionen des letzten Jahrzehnts geht auf die Expansion von Unternehmensketten zurück, die identische Kurse an verschiedenen Orten anbieten können. Die 15 größten Unternehmen teilen sich 60 % der Einschreibungen an

gewinnorientierten Einrichtungen. Für jeden neuen Studierenden geben sie durchschnittlich rund 4.000 USD (Marketing- und Sales-Kosten) aus. Zu den großen nationalen Ketten zählen American Public Education, Apollo Group, Bridgepoint Education, Capella Education, Career Education, Corinthian Colleges, DeVry Inc., Education Management, Grand Canyon Education, ITT Educational Services, Lincoln Education, Strayer Education und Universal Technical Institute (vgl. Deming et al. 2012, S. 144 und 148).

Die Einrichtungen spielen eine zunehmend wichtige Rolle bei der Aus- und Weiterbildung älterer Studierender (über 25 Jahre). Mehr als die Hälfte der Abschlüsse in gewinnorientierten Einrichtungen sind Berufszertifikate, von denen wiederum die meisten in weniger als einem Jahr erworben werden. Aber auch die Anzahl der Ausbildungsgänge zum Associate's Degree und Bachelor's Degree wurde in den Institutionen erhöht. Besonders viele Lernangebote werden in den Bereichen Gesundheitswesen und IT vorgehalten, die auch wirtschaftlich besonders schnell wachsen und einen großen Fachkräftebedarf haben (vgl. Deming et al., S. 142 – 143).



Abschluss mit Urkunde

Jährliche Studiengebühren an gewinnorientierten Einrichtungen der postsekundären Bildung 2010 – 2011

Programm	USD
Bachelor-Programm	16.000
Associate-Programm	15.000
Berufszertifikat	13.000

Quelle: Deming et al. 2012, S. 148

Im amerikanischen Bildungsmarkt müssen die gewinnorientierten Anbieter besonders attraktive und aussichtsreiche Bildungsgänge offerieren, um sich gegen ihre Konkurrenz zu behaupten. Auf den ersten Blick erscheinen die Programme dieser Bildungsanbieter deutlich transparenter und konzentrierter auf spezifische, arbeitsmarktrelevante Abschlüsse gerichtet zu sein als etwa Angebote der Community Colleges. Auch die Karriereberatung vor und während der Aus- oder Weiterbildung wird großgeschrieben. Kurse können passgenauer auf die Fähigkeiten der Studierenden zugeschnitten werden. Außerdem können aufeinander aufbauende Kurse immer zum (für die Studierenden) richtigen Zeitpunkt angeboten werden.

In der öffentlichen Meinung und der Presse stehen diese privaten Trainingsinstitutionen allerdings in großer Kritik und die Vorwürfe sind vielgestaltig. Wie in vielen Fällen hat auch hier das Verhalten einiger „schwarzer Schafe“ den Ruf der gesamten Branche reichlich lädiert. Der Hauptvorwurf besteht darin, den eigenen Profit weit über die Vorbereitung der Studierenden auf die Berufswelt zu stellen. Beim Anwerben neuer Kundinnen und Kunden sollen oft falsche Angaben über Studienvoraussetzungen und -verlauf gemacht werden. Vor allem soll potenziellen Teilnehmern eine breite Akzeptanz der Abschlüsse bei Arbeitgebern und anderen (weiterführenden) Bildungsinstitutionen vorgegaukelt werden, die jedoch in der Realität gar nicht gegeben ist. Gegenüber der Öffentlichkeit sollen Zahlen zur Anzahl der Studie-

renden und zur Vermittlung von Absolventen in den Arbeitsmarkt geschönt werden. Auch die Qualität der Lehrkräfte steht immer wieder in der Kritik. Einige Unternehmen sind wegen unsauberer finanzieller Transaktionen und Steuerbetrug angeklagt worden (vgl. Hechinger 2005).

Großen Ärger erregt immer wieder die Tatsache, dass Studierende öffentliche Fördermittel in Form von Stipendien und Darlehen in Anspruch nehmen, um das Schulgeld für die privaten Einrichtungen zu bezahlen. Obwohl hier nur rund 10 % der „höheren“ Bildung erworben werden, nehmen die Kursteilnehmer rund 25 % der öffentlichen Pell Grants in Anspruch. Diese Pell Grants erhalten rund 5.400 akkreditierte postsekundäre Bildungseinrichtungen für ihre etwa 5,4 Mio. finanziell bedürftigen Studierenden unterhalb des Bachelor's Degree (vgl. Minnesota Office of Higher Education 2013). Die Bedürftigkeit der Studierenden wird durch das U.S. Department of Education als programmverantwortlicher Behörde ermittelt. Es handelt sich um eine Art Stipendium, das nicht zurückgezahlt werden muss. Im Schuljahr 2010/2011 waren 7 der 10 Colleges mit den meisten Pell Grants private Institutionen (vgl. FederalGrants.com 2013). Dies hängt zumindest teilweise mit den hohen Studierendenzahlen vieler dieser Einrichtungen zusammen; so hat beispielsweise die private University of Phoenix 380.000 eingeschriebene Studierende (Inhaber: Apollo Group Inc.).

2 Bildungssystem

Im Fall von Darlehen müssen Absolventinnen und Absolventen gewinnorientierter Einrichtungen oft eine größere Schuldenlast tragen, sind jedoch häufiger ohne Arbeit oder für ein geringeres Einkommen beschäftigt als Absolventen anderer Einrichtungen (vgl. Deming et al. 2012, S. 143). Viele öffentliche Darlehen werden von Absolventen gewinnorientierter Einrichtungen daher nicht zurückgezahlt und müssen vom Steuerzahler übernommen werden. Im akademischen Jahr 2007/08 haben fast 14 Mio. Studierende mehr als 125 Mrd. USD Bundesmittel in Form von Darlehen oder Stipendien erhalten. Fast zwei Drittel aller Undergraduate-Studierenden waren Empfänger finanzieller Hilfen des Bundes (vgl. Cellini und Goldin 2012, S. 4).

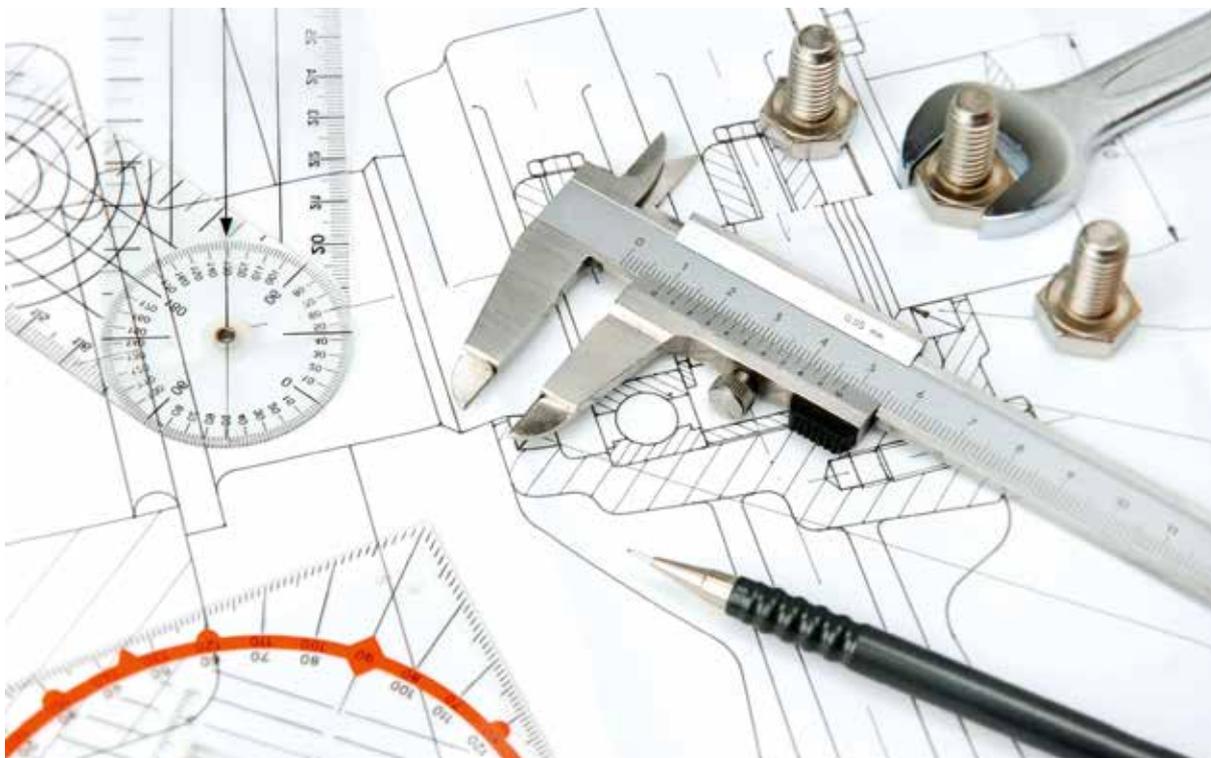
Berufliche Bildung in Apprenticeship-Programmen

Die vollschulische Ausbildung oder das Anlernen („On-the-job Training“) sind in den USA noch die üblichen Wege zur Erlangung einer beruflichen

Erstausbildung. Die Berufsausbildung als Kombination von betrieblicher Ausbildung und entsprechender theoretischer Unterweisung („Apprenticeship Programs“) ist bei Weitem nicht so weit entwickelt und verbreitet wie in Deutschland. Daher nennen einige Experten die Apprenticeship „Amerikas bestgehütetes Geheimnis“.

Die Zielgruppe entsprechender Programme sind junge Erwachsene über zwanzig und unter vierzig Jahren mit beruflicher Erfahrung. Das Durchschnittsalter der amerikanischen Auszubildenden liegt mit 30 Jahren wesentlich höher als das der Auszubildenden in Deutschland. Nur in wenigen Fällen wird direkt nach Abschluss der Schulzeit eine Ausbildung aufgenommen (vgl. Lerman und Rauner 2012).

Die Apprenticeship beinhaltet auf der Grundlage einer Vereinbarung zwischen Auszubildendem und Arbeitgeber die praktische betriebliche Unterweisung, die Vermittlung damit verbundener theoretischer Lerninhalte, steigende Bezüge mit Zunahme der Kompetenzen und die Erlangung eines landesweit anerkannten



Fachwissen durch praxisorientierte Unterweisung

Abschlusses. Auszubildende können in bestehende Apprenticeship-Programme eintreten; Unternehmen und Bildungseinrichtungen können aber auch neue Programme entwickeln und registrieren lassen, wofür rund 6 Monate zu veranschlagen sind. Die Dauer der verschiedenen Apprenticeships variiert zwischen 1 und 5 Jahren. Auch die Eintrittsvoraussetzungen unterscheiden sich von Branche zu Branche. Immer mehr Arbeitgeber dringen auf kompetenzbasierte Apprenticeships, die bereits vorhandenes Wissen honorieren und es den Auszubildenden ermöglichen, den Lernfortschritt in ihrem eigenen Tempo zu gestalten.

Diese Vereinbarungen und die Apprentices selbst sind im Falle der Registered Apprenticeships beim Office of Apprenticeship des U.S. Department of Labor (DOL) oder bei den State Apprenticeship Agencies, die unter den Regularien des DOL arbeiten, registriert. Gesetzliche Grundlage der Registered Apprenticeship bildet der National Apprenticeship Act (NAA) von 1937. Der NAA räumt den Bundesstaaten die Möglichkeit ein, ihr eigenes Regulierungssystem für Apprenticeships einzurichten. 25 Bundesstaaten sowie der District of Columbia, Puerto Rico und die U.S. Virgin Islands nehmen diese Möglichkeit wahr und haben national anerkannte State Apprenticeship Councils eingerichtet. Diese Bundesstaaten haben eigene Prozesse der Programmanerkennung und -registrierung durch State Apprenticeship Agencies. Auf der Basis des NAA sind all diese staatlichen und bundesstaatlichen Stellen unter anderem für die Erteilung der Abschlusszeugnisse, die Sicherheit und das Wohlergehen der Apprentices und die Qualität der Programme zuständig.

Registered Apprenticeships werden durch einzelne Arbeitgeber, Arbeitgeberverbände oder gemeinsam von Unternehmen und Gewerkschaften finanziert. Die theoretische Unterweisung erfolgt durch öffentliche Community und Technical Colleges, durch private Lehranstalten und durch Trainingszentren, die entweder allein von Gewerkschaften oder von Unternehmen und Gewerkschaften gemeinsamen unterhalten werden. Die Vereinbarungen zwischen Arbeitgebern und Community Colleges zur Ausbildung von Apprentices beinhalten häufig die Möglichkeit für Apprentices, benotete Scheine für das College und einen Associate's Degree zu erwerben. Die Lehrpläne werden von den Arbeitgebern oder von Arbeitgebern und Community Colleges gemeinsam entwickelt.

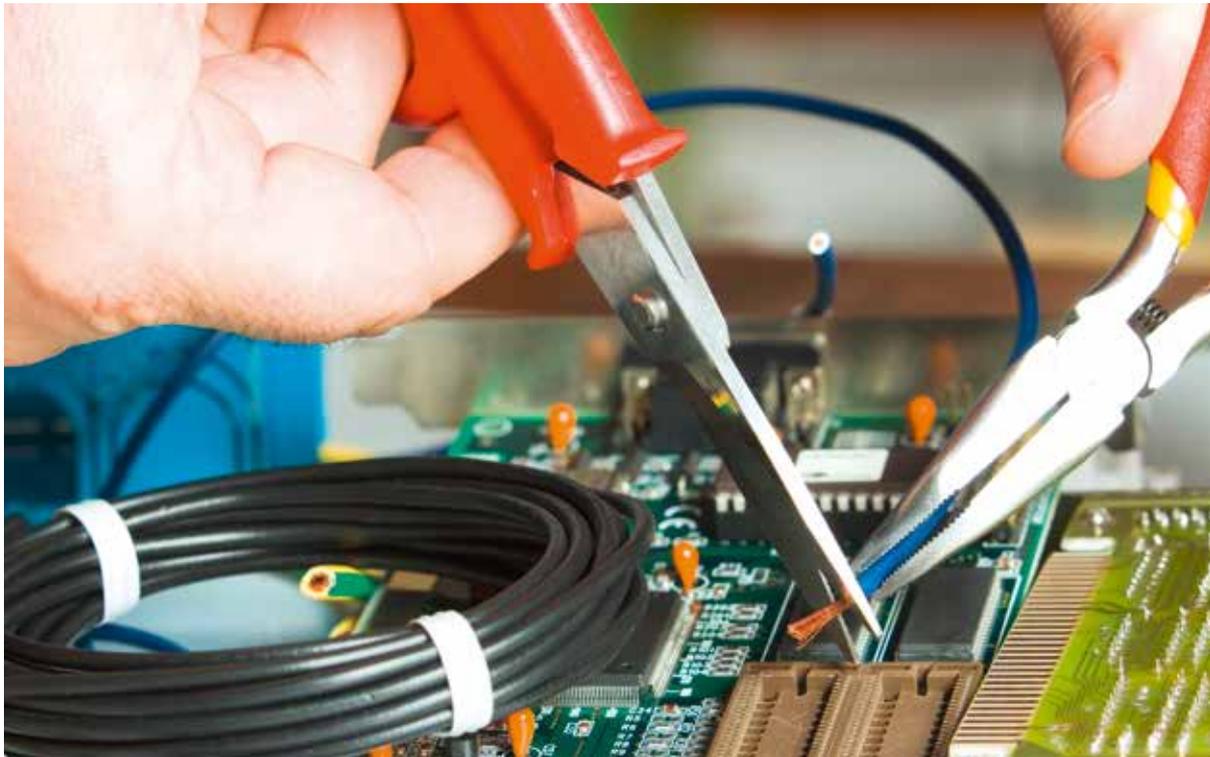
Da die gesamte praktische Ausbildung und ein Großteil der theoretischen Unterweisung durch die Arbeitgeber (und in manchen Fällen Gewerkschaften) finanziert wird, entstehen dem Steuerzahler durch eine Apprenticeship vergleichsweise geringe Kosten. Für die theoretische Ausbildung können die Apprentices jedoch öffentliche Mittel aus verschiedenen Programmen (wie Student Financial Aid, State Education Funds und Veterans' Benefits) in Anspruch nehmen. Manche Arbeitgeber fordern von den Apprentices auch eine finanzielle Beteiligung an der theoretischen Unterweisung, etwa durch die eigene Beschaffung von Lehrbüchern oder durch die Übernahme der Studienkosten des Colleges, die nur bei Bestehen der Prüfungen vom Arbeitgeber rückerstattet werden.

Daten zur Registered Apprenticeship im Jahr 2012

Anzahl der Teilnehmer an Apprenticeship-Programmen	358.000
Anzahl der Anfänger im Apprenticeship-System	147.000
Anzahl der Absolventen des Apprenticeship-Systems	59.000
Anzahl der Registered-Apprenticeship-Programme	21.000
Neu etablierte Programme	1.700
Anzahl der Berufe, die im Rahmen einer Apprenticeship erlernt werden können	1.000

Quelle: U.S. Department of Labor 2013b

2 Bildungssystem



Elektriker bei der Arbeit

Für die Registered Apprenticeships steht jährlich ein Budget des U.S. Department of Labor (DOL) von 27 Mio. USD zur Verfügung, das komplett in die Bezahlung des Trainingspersonals einfließt (lt. Interview

mit Laura Ginsburg, 18.04.2013). Zum Vergleich: Für das Programm Job Corps gibt das Arbeitsministerium jährlich rund 1,5 Mrd. USD aus, von dem rund 100.000 Jugendliche profitieren.

Top 10 der Ausbildungsberufe in Apprenticeship-Programmen im Jahr 2012

Berufsbezeichnung	Aktive Apprentices
Elektrikerin/-er	36.742
Zimmermann/Zimmerin	15.479
Installateur/-in	13.201
Rohrschlosser/-in	8.586
Bauhandwerker/-in	7.947
Blechschlosser/-in	7.714
Dachdecker/-in	5.479
Baustahlarbeiter/-in	5.041
Maler/-in	3.560
Schlosser/-in	3.266

Quelle: U.S. Department of Labor 2013b

Traditionell finden sich die meisten Apprenticeship-Programme in der Bau- und der verarbeitenden Industrie. Seit dem Jahr 2000 arbeitet das DOL zunehmend intensiv daran, das Instrument auf Wachstumsbranchen wie das Gesundheitswesen, Transport und Logistik, IT, Biotechnologie und andere auszudehnen.

Daneben absolvieren einige Auszubildende auch eine nicht registrierte Apprenticeship, die auf einer individuellen Vereinbarung zwischen ihnen und ihrem Arbeitgeber basiert. Die Ausbildungsstandards unterliegen hier keinerlei Regulierungen. Wegen der fehlenden Registrierung mangelt es hierzu weitgehend an Angaben zur Ausgestaltung dieser Ausbildungsverhältnisse. Die Abschlusszeugnisse werden von unterschiedlichen Ausstellern erteilt und eine allgemeine Anerkennung fehlt. Verlässliche umfragebasierte Schätzungen zur Anzahl der nicht registrierten Apprenticeships fehlen; man geht von etwa der gleichen Größenordnung aus wie bei den registrierten (vgl. Lerman 2012, S. 6 und Symonds et al. 2011, S. 33).

In einer Studie des U.S. Department of Labor vom November 2008 über Registered Apprenticeship zeigte sich, dass sowohl die Auszubildenden im Rahmen einer Apprenticeship als auch diejenigen, die entsprechende Maßnahmen finanzieren, das Instrument Apprenticeship sehr schätzen und gute Erfahrungen damit gemacht haben (vgl. U.S. Department of Labor 2009a). Unternehmerinnen und Unternehmer, die junge Erwachsene im Rahmen einer Apprenticeship ausbilden, würden ein solches Vorgehen anderen Unternehmen empfehlen. Obwohl sie die Kosten für eine Apprenticeship höchst unterschiedlich einschätzten (zwischen 600 USD und 52.000 USD pro Jahr) identifizierten sie diesen Faktor nicht als Problem. Die Unternehmen beklagten hingegen, dass sie Schwierigkeiten haben, Partner zu finden, die die theoretische Wissensvermittlung übernehmen.

Die Apprentices selbst sorgten sich um die relativ lange Dauer der Ausbildung bei geringem Lohn in der Anfangszeit, Problemen mit Mathematik in der theoretischen Ausbildung und Schwierigkeiten, die Anforderungen der Ausbildung und der Familie miteinander zu vereinbaren. Hierbei ist zu beachten, dass die Apprentices in der Regel auf einer Vollzeitstelle im

Betrieb arbeiten und zusätzlich (etwa an zwei Abenden pro Woche oder samstags) eine Lehranstalt für die theoretische Unterweisung besuchen müssen.

Im Rahmen der Studie wurde festgestellt, dass die meisten Apprentices bereits vorher für die Unternehmen arbeiteten, in denen sie dann ihre Ausbildung absolvierten. Von diesen schlossen 95 % und mehr ihre Ausbildung ab. Bei Programmen, bei denen die Apprentices extern rekrutiert wurden, brachen 30 bis 40 % die Ausbildung vorzeitig ab, meistens im ersten Jahr. Von denen, die das erste Jahr überstanden, kamen wiederum 90 bis 95 % zu einem erfolgreichen Abschluss.

Die Erfolge, die das Instrument der Apprenticeship für den Arbeitsmarkt erzielt, sind unübersehbar. Für den Bundesstaat Washington wurde beispielsweise im Jahr 2008 festgestellt, dass 91 % der Apprentices 7 bis 9 Monate nach Beendigung der Ausbildung in einem Anstellungsverhältnis standen und bei einer Vollzeitbeschäftigung im Mittel jährlich mehr als 58.000 USD verdienen. Hochgerechnet überwiegen die Einkommensvorteile für eine Teilnehmerin oder einen Teilnehmer bis zum Alter von 65 Jahren bei Weitem im Vergleich zur öffentlichen Investition in ein Apprenticeship-Training, und zwar in einem Verhältnis von 106 zu 1 (vgl. Washington State Department of Labor and Industries/U.S. Department of Labor 2009, S. 19).

Das Ansehen der Apprenticeship krankt in den USA an mehreren Faktoren. Viele Menschen bringen diese Art der Ausbildung nur mit bestimmten Berufen (etwa in der Bau- und in der verarbeitenden Industrie) in Verbindung und wissen nicht, dass auch viele andere Berufe „apprenticeable“ sind.

Viele Arbeitgeber fürchten eine Einmischung der Gewerkschaften in ihre Geschäftsbelange, wenn sie Apprenticeships einrichten. Obwohl in den USA weniger als 8 % der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im privaten Sektor gewerkschaftlich organisiert sind, befinden sich mehr als die Hälfte der Apprentices in Programmen mit Gewerkschaftsbeteiligung. Zwar werden die meisten Apprenticeship-Programme ohne Gewerkschaftsbeteiligung durchgeführt, aber die Programme mit Gewerkschaftsbeteiligung sind etwa fünf

2 Bildungssystem

Mal so groß wie die übrigen (vgl. Lerman 2012, S. 25). Außerdem wird die Ausweitung von Apprenticeships auch durch das geringe Personalvolumen in den staatlichen Apprenticeship-Agenturen behindert. Empfehlungen der Unternehmen im Hinblick auf vermehrte Kontrollen der Programmqualität, mehr Publicity für Apprenticeship und Verringerung der Bürokratie haben ohne zusätzliche personelle Ressourcen wenig Chancen auf Umsetzung.

Berufliche Bildung ohne einheitliches Profil

Der beruflichen Aus- und Weiterbildung in den USA mangelt es insgesamt an einem klaren und einheitlichen Profil, weil die verschiedenen Bildungsanbieter ganz unterschiedliche Zielgruppen ansprechen: Vorbereitung auf den Eintritt ins Berufsleben, Umschulung, Vorbereitung auf einen College- oder Universitätsbesuch und „zweite Chance“ für junge Menschen ohne High-School-Abschluss. Dies schadet dem Ansehen der beruflichen Bildung ebenso wie die

zunehmende Betonung der traditionellen akademischen Disziplinen in der Bildung auf Sekundarebene. Die Schülerinnen und Schüler haben nur begrenzte Möglichkeiten zum Besuch von CTE-Kursen, weil ihre Stundenpläne zunehmend mehr Mathematik, Natur- und Sozialwissenschaften enthalten müssen, damit die Anforderungen für den Schulabschluss erfüllt werden. Dies erschwert besonders den Besuch von Programmen, die aus einer Reihe von Kursen bestehen. Daher sahen sich viele Schulen veranlasst, Berufsbildungskurse und -programme auslaufen zu lassen (vgl. Zirkle und Martin 2012, S. 16).

Die vielfältigen Ansätze für Maßnahmen der beruflichen Bildung haben allerdings auch zu einigen innovativen Herangehensweisen an das Thema geführt. Manche CTE-Programme an Highschools bieten Credits an, die auch am College oder an der Universität geltend gemacht werden können („Dual-Credit Arrangement“). Weitere CTE-Programme an High Schools sind wiederum mit CTE-Programmen an den 2-jährigen Community und Technical Colleges verknüpft. Diese Vereinbarungen zwischen Bildungs-



Studierende bearbeitet eine mathematische Aufgabe.

institutionen sollen junge Menschen ermutigen, ihre berufliche Bildung über die High School hinaus zu verfolgen und ein Certificate, einen Associate's Degree oder beides zu erwerben. Sie bieten zudem wertvolle Ansätze für die Verbesserung der Übergänge zwischen den verschiedenen Bildungseinrichtungen und -systemen, die von Experten dringend gefordert werden (vgl. Lerman 2012, S. 21).

Wieder andere CTE-Kurse und -programme wurden so weiterentwickelt, dass Schulungen für ein bestimmtes Berufsfeld statt für einen einzelnen Beruf angeboten werden können. Ein weiterer neuer Ansatz sind Ausbildungsvorbereitungs-Programme, die Basisinformationen über Berufe umfassen. Interessentinnen und Interessenten sollen auf diese Weise dafür gewonnen werden, sich auf ein anerkanntes Ausbildungsprogramm zu bewerben (vgl. Zirkle und Martin 2012, S. 19).

Trotz des Rückgangs der finanziellen Förderung, trotz der steigenden Notwendigkeit, akademische Kurse in der High School zu absolvieren, trotz des Bildungsschwerpunkts auf College und Universität hat sich die Anzahl der Schüler, die sich zu CTE-Maßnahmen angemeldet haben, seit 1999 um 157 % erhöht (vgl. Levesque et al. 2008).

2.4 Bildungspolitische Rahmenbedingungen

Die berufliche Aus- und Weiterbildung wird durch den Bund, die Bundesstaaten und lokale (Steuer-) Quellen finanziert.

In den High Schools können berufliche Grundqualifikationen erworben werden. Danach besteht die Möglichkeit, die berufliche Erstausbildung in Colleges und Vocational Schools zu beginnen oder zu vertiefen. „Diese Institutionen unterstehen der Gesetzgebung der einzelnen Bundesstaaten. Sie erhalten zweckgebundene Zuschüsse für vom Bund vorgeschlagene Maßnahmen durch das „Grants-in-aid-System“. Diese finanziellen Zuwendungen werden durch eine Reihe von Gesetzen, die fast immer für bestimmte zielgrup-

penorientierte Programme stehen, geregelt. Die Ausbildung außerhalb des formalen Schulwesens findet nur am Arbeitsplatz als Anlernen („On-the-job Training“) oder in Verbindung mit schulischen Einrichtungen oder Ausbildungszentren, z. B. Lehrlingswesen (Apprenticeship), statt“ (Lauterbach 1995, S. 19).

Die Rolle des Staates bei der beruflichen Bildung ist zweitrangig, verglichen mit der Kompetenz von Einzelstaaten, Landkreisen und Kommunen. „Grundsätzlich sieht die amerikanische Bundesverfassung keine Gesetzgebungsbefugnisse des Bundes im Bildungswesen vor. Der Bund hat nur die Richtlinienkompetenz bei den Bildungseinrichtungen der Bundesverwaltung und des Militärs“ (Lauterbach 1995, S. 23.)

Auf der Grundlage des Carl D. Perkins Career and Technical Education Improvement Act aus dem Jahr 2006 (der heutigen Version des Smith-Hughes Act von 1917) trägt der Bund rund 8 bis 10 % der operativen Kosten, die im Zusammenhang mit CTE-Kursen und -Programmen an Schulen entstehen, zusammen rund 1,1 Mrd. USD pro Jahr (vgl. U.S. Department of Education 2011a). Die berufliche Bildung wird von rund 20 unterschiedlichen Bundesministerien gefördert; federführend sind das Bildungs- und das Arbeitsministerium (Department of Education und Department of Labor) (vgl. Lauterbach 1995, S. 19). „Die Schwerpunkte der Bundesprogramme zur beruflichen Bildung charakterisieren auch den Stellenwert von beruflicher Bildung im amerikanischen Erziehungssystem. Sie konzentrieren sich noch immer auf die Benachteiligten in der Gesellschaft“ (Lauterbach 1995, S. 20).

Den Parlamenten der einzelnen Bundesstaaten stehen für ihre Arbeit im Bildungswesen sogenannte Bildungsbeiräte (State Boards of Education) zur Seite. Sie fungieren als Aufsichtsorgane für die verschiedenen Institutionen und Verwaltungen des Bildungswesens. Außerdem legen sie Prüfungsstandards fest und stellen die Rahmenplanung für aktuelle und zukünftige Reformmaßnahmen auf. Dieser Rahmenplan („State Plan“), der in Übereinstimmung mit den Richtlinien des Bundes verfasst sein muss, ist üblicherweise die Voraussetzung für den Zugang zu Fördermitteln

2 Bildungssystem

des Bundes („Grants-in-aid“). Das Bildungsministerium („State Department of Education“) ist die höchste Verwaltungsinstanz im Einzelstaat (vgl. Lauterbach 1995, S. 25).

Auf lokaler Ebene gibt es rund 13.500 Schuldistrikte für die Einrichtungen der Primar- und Sekundarbildung. Die lokalen Bildungsbeiräte und Schulverwaltungen („Local Boards of Education“, „School Boards“) haben zahlreiche Entscheidungskompetenzen: Sie ernennen häufig die oberste Schulaufsichtsbeamtin oder den obersten Schulaufsichtsbeamten („Superintendent“) und in ihren Händen liegen die Entscheidungen zu Schulstruktur, Schulbau und Einstellung des Lehrpersonals. „Die starke Stellung der lokalen Ebene und School Boards äußert sich u. a. auch darin, dass sie Verfügung über die Grund- und Vermögenssteuer (Areal Property Taxes) oder über die Verkaufssteuer (Sales Taxes) haben. Diese Steuern werden oft zweckgebunden für das Schulwesen erhoben“ (Lauterbach 1995, S. 25 – 26).

Die Unterstützung des Bundes für die berufliche Bildung wurde seit 20 Jahren nicht erhöht. Außerdem erhält jeder der 50 Bundesstaaten einen Teil der Bundesförderung und finanziert berufliche Bildung auf verschiedenen Ebenen aus eigenen Einnahmen. Dadurch kommt es zu Qualitätsunterschieden bei den Angeboten in den verschiedenen Staaten. Schließlich stützt sich die Finanzierung der amerikanischen Schulen wesentlich auf kommunale Steuereinnahmen. Im gegenwärtigen wirtschaftlichen Klima sind gerade diese Finanzierungsquellen hoch gefährdet. Die Bereitstellung und Wartung technischer Ausrüstung, die für viele Programme der beruflichen Aus- und Weiterbildung erforderlich ist, ist teuer. Da die amerikanischen Schulen der Sekundarebene gegenwärtig einen großen Schwerpunkt auf die akademischen Disziplinen legen, wurden bereits viele Maßnahmen der beruflichen Bildung gekürzt oder ganz eliminiert (vgl. Zirkle und Martin 2012, S. 17).

Die weitreichende lokale und regionale Unabhängigkeit der öffentlichen Bildungsverwaltung ermöglicht



Mathematikstunde

eine recht genaue Anpassung der Lehrpläne, Lehrmethoden und Lernmittel an die Erfordernisse der örtlichen Wirtschaft. Sie verhindert jedoch gleichzeitig ein einheitliches Ordnungssystem mit vergleichbaren Abschlüssen (vgl. Lauterbach 1995, S. 26).

2.5 Zuständigkeiten und Ausbildung von beruflichem Lehrpersonal

Im Jahr 2009 gab es in den USA rund 115.000 Lehrer der beruflichen Bildung für die Klassenstufen 7 bis 12 (vgl. U.S. Department of Labor 2009b). Deren durchschnittliches Jahreseinkommen betrug im Jahr 2011 55.040 USD (vgl. Pinterest 2012).

Obwohl Lehrkräfte in den Vereinigten Staaten im Vergleich zu anderen Berufen unterbezahlt sind und der Beruf kein hohes Ansehen genießt, erhalten Dozentinnen und Dozenten für berufliche Aus- und Weiterbildung im Durchschnitt Gehälter, die denen ihrer Kollegen in akademischen Disziplinen vergleichbar sind oder sie gar übertreffen. Dies hängt teilweise

damit zusammen, dass Schulen, die Berufsbildungskurse und -programme anbieten, Gehälter zahlen müssen, die denen für qualifizierte Fachkräfte in der Privatwirtschaft entsprechen (vgl. Zirkle und Martin 2012, S. 20).

Lehrkräfte werden auf zwei verschiedenen Ausbildungswegen auf ihre Arbeit vorbereitet. Zum ersten Ausbildungsweg gehört ein pädagogischer Universitätsabschluss (beispielsweise Bachelor oder Master), während den zweiten Ausbildungsweg Expertinnen und Experten aus verschiedenen Branchen beschreiben, die an einem College oder einer Universität zusätzlich pädagogisches Wissen erwerben (vgl. Zirkle und Martin 2012, S. 10). Alle Bildungseinrichtungen sind für die Einstellung ihres Ausbildungspersonals selbst verantwortlich und legen die Kriterien für ihre Personalauswahl fest.

Gegenwärtig besteht eine große Nachfrage nach Lehrkräften für berufliche Bildung, besonders in neuen und aufstrebenden Technologiefeldern. Zwischen 2010 und 2018 sollen 9 % neue Lehrerinnen und Lehrer für die berufliche Bildung eingestellt werden (vgl. U.S. Department of Labor 2009b). Die Nachfrage nach Lehrpersonal wird besonders in den neuen

Anzahl und Einkommen der Lehrkräfte in den USA

Anzahl der Lehrkräfte an postsekundären Bildungseinrichtungen (2011)	
gesamt	1,4 Mio.
davon Vollzeitkräfte	0,7 Mio.
davon Teilzeitkräfte	0,7 Mio.
Durchschnittsgehalt	
einer Lehrkraft an einer öffentlichen Schule (2010 – 11)	56.069 USD
einer Lehrkraft an einer öffentlichen Zwei-Jahres-Einrichtung (2011 – 12)	62.568 USD
einer Lehrkraft an einer öffentlichen Vier-Jahres-Einrichtung (2011 – 12)	77.843 USD
einer Lehrkraft an einer privaten Zwei-Jahres-Einrichtung (2011 – 12)	47.805 USD
einer Lehrkraft an einer privaten Vier-Jahres-Einrichtung (2011 – 12)	83.695 USD

Quelle: National Center for Education Statistics 2011 und 2012, Table 298

2 Bildungssystem

„Hightech“-Bereichen wie Biotechnologie, grünes Bauen und Bewegungs- und Sportwissenschaften steigen.

Dennoch ist es schwierig, Studierende dazu zu animieren, eine Lehrerlaufbahn einzuschlagen und qualifizierte Expertinnen und Experten aus der Industrie als Lehrkräfte zu rekrutieren. In allen Lehrfächern der Sekundarbildung stellt die Abwanderung der Lehrkräfte ein ernsthaftes Problem dar. Viele Studien zeigen, dass bis zu 50 % aller Lehrerinnen und Lehrer im ersten Jahr ihren Beruf innerhalb der ersten 5 Jahre aufgeben (vgl. National Commission on Teaching and America's Future and NCTAF State Partners 2002).

Während einige traditionelle akademische Disziplinen nur wenig von technologischen Entwicklungen betroffen sind, so sind es doch fast alle Bereiche der beruflichen Bildung. Berufsbildungspersonal hat es schwer, technisch auf dem Laufenden zu bleiben und gleichzeitig Schüler und Studierende zu unterrichten, und viele Schulen haben keine Mittel, um ihren Lehrkräften Weiterbildungen zu ermöglichen. Außerdem gibt es auf College- und Universitätsniveau immer weniger Vorbereitungsprogramme für Lehrkräfte der beruflichen Bildung (vgl. Zirkle und Martin 2012, S. 18).

In verschiedenen Colleges und Universitäten werden sie dennoch angeboten. Große, forschungsorientierte und staatlich unterstützte Institutionen wie die Ohio State University, die University of Georgia und die University of Minnesota bieten bereits seit Jahrzehnten solche Vorbereitungskurse an. Staatlich finanzierte Einrichtungen mit einem Schwerpunkt auf Lehrervorbereitung wie die Ball State (Indiana) University und die Northern Illinois University bilden ebenfalls Ausgangspunkte für traditionelle und alternative CTE-Vorbereitungswege. Schließlich bieten privat finanzierte Institutionen wie die Ashland (Ohio) University und Brigham Young (Utah) University zusätzliche Optionen für die Vorbereitung von Berufsbildungspersonal. Viele dieser Colleges und Universitäten kooperieren und nutzen Möglichkeiten der Fernlehre, um Kurse zu halten und weitere Möglichkeiten für potenzielle CTE-Lehrer zu eröffnen (vgl. Zirkle 2003).

2.6 Gesellschaftlich-kulturelle Stellung von Bildung

Historisch betrachtet war die Entwicklung des Schulsystems in den USA die originäre Aufgabe der einzelnen Bürger und nicht der staatlichen Obrigkeit. Bereits in der Grundschule spielt der Wettbewerb zur Differenzierung und zur Motivierung eine große Rolle. Dies gilt sowohl für das Verhältnis zwischen den Schülern, als auch zwischen den Lehrern, zwischen den Schulen und zwischen Eltern (vgl. Lauterbach 1995, S. 9).

Viele Eltern, Ausbilder und politische Entscheidungsträger in den USA betrachten die berufliche Aus- und Weiterbildung als zweitklassig und nur für Menschen geeignet, die keine akademischen Leistungen erbringen können. Nach wie vor steht in den USA die Bildung an Colleges und Universitäten im Mittelpunkt des Interesses, während die berufliche Bildung nicht als „Karriereweg“ gilt. Die Geringschätzung der Gesellschaft für bestimmte berufliche Tätigkeiten zeigt sich auch in deren Bezeichnungen: Mit beruflicher Bildung erwirbt man Qualifikationen für sogenannte „Occupations“, die sich am ehesten mit „Beschäftigungen“ übersetzen lassen. „Professions“, also „Berufe“, ergreift man erst mit einem akademischen Abschluss (vgl. Lauterbach 1995, S. 70). Daher ermutigen auch viele Eltern ihre Kinder ausschließlich zu einer akademischen Laufbahn. Nicht zuletzt deshalb haben einige Berufsbildungsprogramme besonders viele Teilnehmer, die zunächst bei vorhergehenden akademischen Bemühungen gescheitert sind (vgl. Zirkle und Martin 2012, S. 16).

Die Schwerpunkte der Bundesprogramme für berufliche Bildung zielen im Wesentlichen darauf ab, Benachteiligte wieder in einen Arbeitsplatz zu vermitteln. Diese Beschränkung der Bundeskompetenzen durch die Verfassung ist für das Ansehen der beruflichen Bildung nicht förderlich (vgl. Lauterbach 1995, S. 41).

Neue Forschungsergebnisse, die gegenwärtige Beschäftigungssituation in den USA (mit vielen Arbeitslosen und Minderbeschäftigten bei einem gleichzeitigen

großen Bedarf an qualifizierten Fachkräften) und der gesamte Zustand der Wirtschaft haben viele Bildungsexperten bewogen, die Rolle der beruflichen Aus- und Weiterbildung im Bildungssystem des Landes neu zu bewerten (vgl. Zirkle und Martin 2012, S. 19). Nach ihrer Meinung sollte die berufliche Aus- und Weiterbildung im Zentrum der Schulreformen in den USA stehen. Nicht wenige sind davon überzeugt, dass etwa die industrielle Fertigung und das Bauwesen florieren müssen, um das ökonomische Wohlergehen des Landes sicherzustellen. Für sie bilden Maßnahmen der Berufsbildung ein Schlüsselement bei der Sicherung der Zukunft des Landes. Jüngste Veröffentlichungen zeigen die Notwendigkeit unterschiedlicher Bildungswege für Amerikas Jugend (vgl. Symonds et al. 2011 und Godofsy et al. 2011).

So konnte beispielsweise nachgewiesen werden, dass Schüler und Studierende von Berufsbildungsprogrammen in der Sekundarstufe profitieren. Die Teilnahme an entsprechenden Kursen motiviert sie, ihre Bildungseinrichtung nicht ohne Abschluss zu verlassen (vgl. Plank et al. 2005). Außerdem verdienen Absolventinnen und Absolventen von Berufsbildungsmaßnahmen mehr und haben eine höhere Einstellungschance nach Abschluss ihrer Schullaufbahn als andere Studierende (vgl. U.S. Department of Education 2004). Studierende an Einrichtungen, in denen akademische und berufsbildende Kurse gut vernetzt sind, zeigen bessere Leistungen beim Lesen, bei Mathematik und Naturwissenschaften (vgl. National Research Center for Career and Technical Education Curriculum Integration Workgroup 2010).

Von zentraler Bedeutung für die Zukunft der beruflichen Bildung in den USA ist die Haltung der amerikanischen Unternehmen. Die vorrangige Orientierung an kurzfristigen Gewinnen, Restrukturierung und Kostenbegrenzung ist weit verbreitet. Die langfristige Investition in die Ausbildung der Jugendlichen findet vor diesem Hintergrund nicht ausreichend Anhängerinnen und Anhänger, selbst wenn dringend Fachkräfte gebraucht werden. Daher ist es den Unternehmen zu wünschen, dass noch mehr von ihnen erkennen, dass es in ihrem eigenen wirtschaftlichen Interesse ist, sich gemeinsam mit Schulen für die berufliche Zukunft von Jugendlichen zu engagieren (vgl. Glover 1996, S. 94).

2.7 Beziehungen zu Deutschland im Bereich Bildung

Die Zusammenarbeit zwischen Deutschland und den USA im Bereich Bildung und Forschung ist dezentral organisiert und wird von Organisationen, Instituten und Wissenschaftlern selbstständig betrieben. Das im Februar 2010 unterzeichnete Regierungsabkommen über die wissenschaftlich-technologische Zusammenarbeit verleiht der Forschungsk Kooperation einen übergeordneten Rahmen. Auf Grundlage dieses WTZ-Rahmenabkommens zwischen Deutschland und den USA sind regelmäßige „Joint Committee Meetings“ auf ministerieller Ebene vorgesehen. Ein erstes Treffen fand am 19./20. September 2011 in Berlin statt. Außerdem wurden mehr als 50 bilaterale Kooperationsvereinbarungen zwischen Einzelinstitutionen abgeschlossen, die die Basis für ein enges Netzwerk deutsch-amerikanischer Forschungsprojekte bilden. Die Schwerpunkte in der Zusammenarbeit sind über die gesamte Breite der Forschungsgebiete gefächert (vgl. BMBF.BUND.de 2013).

Hervorzuheben sind auch die vielfältigen Programme zum Austausch von Studierenden und Wissenschaftlern. Hier engagieren sich besonders der Deutsche Akademische Austauschdienst (DAAD), die Alexander von Humboldt-Stiftung (AvH), die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) und die Fulbright-Stiftung.

Im Bereich der Hochschulen hat sich der ohnehin bereits gut funktionierende Austausch mit den USA in den letzten Jahren deutlich intensiviert. Das Interesse amerikanischer Studierender an Aufhalten in Deutschland nimmt zu, vor allem an Kurzaufhalten von wenigen Wochen sowie an der Teilnahme an englischsprachigen Angeboten. Nach Französisch und Spanisch ist Deutsch mit rund 94.000 Studierenden die am dritthäufigsten gewählte Fremdsprache an den US-amerikanischen Hochschulen. Für deutsche Studierende sind die Vereinigten Staaten wiederum das viertwichtigste Gastland (nach Österreich, England und den Niederlanden) (vgl. GATE-Germany 2010, S. 5). Im Jahr 2011 ermöglichte der DAAD 4.025 deutschen Studierenden, Graduierten, Wissenschaftlern und Hochschullehrern einen Aufenthalt in den USA.

2 Bildungssystem

Außerdem konnten 1.846 US-Amerikanerinnen und -Amerikaner in Deutschland studieren, lehren und forschen (vgl. DAAD.de 2013). Laut Hochschulrektorenkonferenz (HRK) gibt es gegenwärtig 1.914 Kooperationen zwischen deutschen und US-amerikanischen Hochschulen (vgl. Hochschulkompass.de 2013).

Deutsche Wissenschaftler, die in den USA arbeiten, empfinden vor allem die dortige Innovationskultur als großes Plus. Neues auszuprobieren und dabei auch Risiken einzugehen, steht für forschende Unternehmen an erster Stelle (vgl. GATE-Germany 2010, S. 5).

In der Diskussion um Hochschulreformen in Deutschland wird das amerikanische System oft als Modell herangezogen und dabei vor allem das professionelle Fundraising, die gute Ausstattung und die hervorragende Betreuung als vorbildhaft zitiert. Dieses Bild spiegelt jedoch nur einen vergleichsweise kleinen Ausschnitt des US-Hochschulsystems wider, nämlich die Situation an den privaten Universitäten.

Das Deutsche Wissenschafts- und Innovationshaus (DWIH) oder German Center for Research and Inno-

vation (GCRI) New York bietet seit seiner Eröffnung im Februar 2010 vielfältige Veranstaltungen an und erhöht damit die Sichtbarkeit der deutschen Forschungs- und Innovationslandschaft in den USA.

Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) unterhält im Bereich der beruflichen Bildung eine langjährige Zusammenarbeit mit der American Association of Community Colleges (AACC), die seit 2003 auf einer Kooperationsvereinbarung basiert. Im Rahmen dieser Kooperation fanden in der Vergangenheit gemeinsame Fachveranstaltungen, Seminare und Informationsbesuche sowohl in Deutschland als auch in den USA statt. Nach dem Politikwechsel zur Obama-Administration wurde die Zusammenarbeit neu belebt. Auf einem ersten binationalen Expertenworkshop in Bonn im Mai 2010 mit Teilnehmerinnen und Teilnehmern der Partnerministerien, regierungsnahen Einrichtungen und weiteren Akteuren wurden zu den Berufsfeldern „Automotive Production“ (Automobilherstellung) und „Green Occupations“ („grüne“ Berufe) 8 Kooperationsinitiativen mit binationalen Partnerschaften generiert. Dem AACC und dem U.S. Department of Education wurde zudem eine künftige



Auszubildende aus Austin, Texas bei der Handwerkskammer Koblenz

Erweiterung der Kooperation unter Einbeziehung der Expertise des gesamten BIBB vorgeschlagen.

Am 16. Mai 2012 nahm das BIBB an der Konferenz „Manufacturing, Innovation, and Workforce Training: What Works in Germany and the United States for Jobs and Growth“ in Washington teil. Veranstaltet wurde die Konferenz von der Deutschen Botschaft, dem Aspen Institute, dem Representative of German Industry and Trade (RGIT) sowie dem Deutschen Wissenschafts- und Innovationshaus New York. An der Konferenz nahmen über 100 Repräsentanten aus Politik, Verwaltung, Wirtschaft und Wissenschaft teil. Die U.S.-Regierung war hochrangig durch Dr. Rebecca Blank (Deputy Secretary of Commerce) vertreten.

Bereits wenige Wochen nach der Konferenz rief die Deutsche Botschaft die „Skills Initiative“ ins Leben.

Ziel der Initiative ist es, praktische Verbesserungen der Berufsbildung in den USA zu bewirken, indem die Deutsche Botschaft regionale Partnerschaften zwischen deutschen Unternehmen und Institutionen der beruflichen Bildung fördert – unter Einbindung der US-Bundesstaaten. Als Best-Practice-Beispiele werden große deutsche Unternehmen vorgestellt, die an ihren US-amerikanischen Produktionsstätten bereits heute nach deutschem Muster ausbilden (vgl. Kap. 3.3). Inzwischen haben in mehreren Staaten regionale Informationsveranstaltungen auf Einladung der Deutschen Botschaft und der jeweiligen Gouverneure stattgefunden; weitere sind geplant. Die Beispiele stoßen auch bei US-amerikanischen Unternehmen auf großes Interesse, die auf diese Weise angeregt werden, den erfolgreichen Beispielen der innerbetrieblichen Fachkräfteentwicklung durch Aus- und Weiterbildung zu folgen.

Junge Texanerinnen und Texaner zur Ausbildung in Koblenz

In der Vergangenheit gab es vereinzelte Initiativen auf regionaler Ebene, in denen amerikanische Interessenten Know-how zur beruflichen Bildung bei deutschen Partnern einholten. Als Beispiel sei der Austausch von Auszubildenden aus Austin im Bundesstaat Texas mit der Handwerkskammer (HKW) Koblenz genannt, Austins deutscher Partnerstadt. In der zentraltexanischen Region bestand Mitte der 1990er Jahre ein großer Bedarf an Fachkräften. Die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber erkannten die Notwendigkeit praxisorientiert ausgebildeter Mitarbeiter. Unter der organisatorischen Leitung der Capital Area Training Foundation (CATF, heute Skillpoint Alliance) in Austin, einer wirtschaftsgetriebenen gemeinnützigen Organisation, sollte der Übergang von der Schule zum Arbeitsplatz vereinfacht werden. CATF wurde von der Stadt Austin und der dortigen Handelskammer als Makler zwischen lokalen Arbeitgebern und Schulen ins Leben gerufen. Die Wirtschaftsnähe der Organisation sollte das Engagement der örtlichen Unternehmen sicherstellen. Im Juni 1994 fand eine amerikanisch-deutsche Berufsbildungskonferenz an der Universität von Texas in Austin statt, die von der HWK Koblenz mitgetragen wurde. Als Reaktion auf ein Angebot der HWK Koblenz begannen Anfang 1995 13 texanische High-School-Absolventinnen und -Absolventen aus Austin eine zweijährige Berufsausbildung bei Koblenzer Unternehmen und konnten so ganz unmittelbare Erfahrungen mit praxisorientierter Berufsausbildung erwerben. Zu den Ausbildungsberufen zählten Maschinenbauer, Stahlbauer, Bäcker, Zimmermann und Schreiner. Zusätzlich wurden spezielles Sprachtraining sowie Hilfen zur kulturellen Anpassung und zur Unterbringung angeboten (vgl. Glover 1996). Trotz erfolgreicher Umsetzung wurde das Projekt von den Unternehmen in Austin nicht weiter unterstützt und nach einmaliger Realisierung eingestellt. Eine transatlantische Kooperation, in deren Zuge 17 Studierende des Austin Community College internationale anerkannte Schweißerqualifikationen in Koblenz erwarben, blieb ebenfalls ohne Anschlussprojekt, nachdem die öffentliche Förderung ausgelaufen war (lt. Interview mit Stefan Gustav, Handwerkskammer Koblenz).

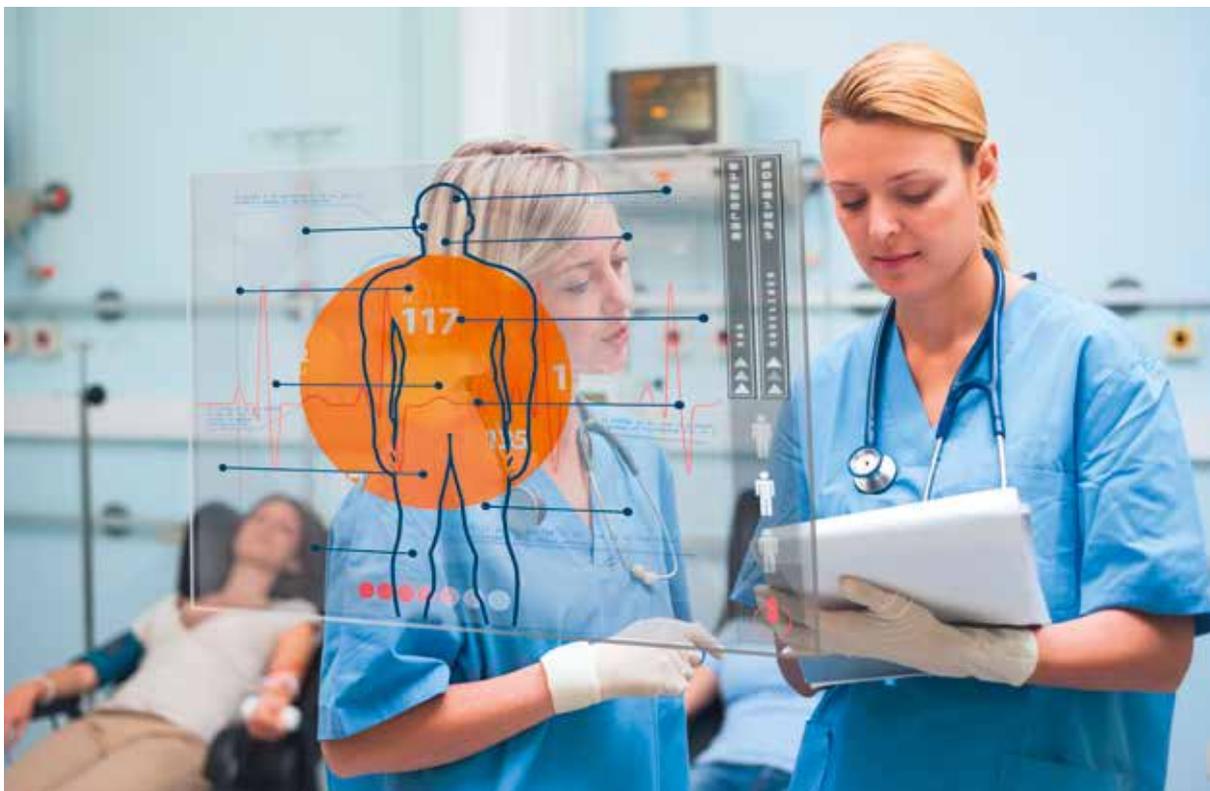
3 Aus- und Weiterbildungsmarkt und Exportmöglichkeiten

3.1 Status und Potenzial beruflicher Aus- und Weiterbildung

Wie in vielen Ländern der Welt besteht auch in den USA ein großer und dringender Bedarf an Fachkräften, besonders auf einem mittleren Qualifikationsniveau (Middle-Skill Occupations), auf dem sich nach Ansicht von US-Experten knapp die Hälfte aller Arbeitsplätze im kommenden Jahrzehnt bewegen werden. Dazu zählen etwa weibliche und männliche Elektriker, Bauleiter, Polizisten und nicht-ärztliche Mitarbeiter im Gesundheitswesen, dem besonders hohe Wachstumsraten prognostiziert werden. Genau in diesem Bereich werden immer mehr Unternehmen

bei ihrer Personalsuche nicht fündig, was die wirtschaftliche Entwicklung zunehmend behindert (vgl. Lerman 2012, S.20).

Nach wie vor genießt die – wenig praxisorientierte – College-Bildung ein hohes gesellschaftliches Ansehen. Jedoch erkennen immer mehr Studierende und Absolventen, dass sie trotz der relativ hohen finanziellen Investition in einen College-Abschluss Schwierigkeiten bei der Arbeitsplatzsuche haben. Die Studienkosten haben sich beispielsweise bei öffentlichen Institutionen in den vergangenen 20 Jahren fast verdoppelt (vgl. National Center for Education Statistics 2011). Dies ist einer der Gründe für die hohe Anzahl der Studienabbrüche (vgl. Symonds et al. 2011, S. 10 – 11).



Krankenschwestern an ihrem Arbeitsplatz

Der aktuelle OECD-Wirtschaftsbericht nennt als eine der wesentlichen Ursachen für die schlechte Arbeitsmarktsituation in den USA die oft unzureichende Berufsausbildung (vgl. OECD 2012). In den USA gibt es heute verschiedene Bildungs- und Berufsförderprogramme mit begrenzter Reichweite, um speziellen Teilen der Bevölkerung zu helfen, deren besondere Bedürfnisse die Ausgabe öffentlicher Mittel rechtfertigen. Ansprüche auf bestimmte öffentliche Mittel

und Leistungen sind auf Menschen beschränkt, die sie „verdienen“ und dies auch belegen können. Daher sind öffentliche amerikanische Bildungsprogramme oft mit dem Stigma der „Bedürftigkeit“ versehen und in zahlreiche unflexible, einander überlappende und eingeschränkte Bemühungen um unterschiedliche Bevölkerungsgruppen aufgesplittet (vgl. Glover 1996, S. 88).

Workforce Development – Die Komplexität der Arbeitskräfteentwicklung

Der Begriff Workforce Development bezeichnet in den USA eine große Bandbreite von Aktivitäten, Strategien und Programmen, um Arbeitskräfte aus- und weiterzubilden, umzuschulen und anzustellen. Das System ist ein äußerst komplexes Gefüge aus Organisationen auf staatlichen, bundesstaatlichen und lokalen Ebenen, aus Industrie und Gewerkschaften, der sekundären und postsekundären Bildung, das Menschen in unterschiedlichsten Lebenssituationen anregen und qualifizieren soll, eine Beschäftigung in Branchen mit hoher Nachfrage zu finden.

Das älteste Workforce-Programm ist der National Apprenticeship Act von 1937. Die meisten laufenden Programme zur Arbeitskräfteentwicklung wurden direkt oder indirekt im Zuge der Regierungsstrategie „War on Poverty“ (Kampf gegen die Armut) in den 60er Jahren des vergangenen Jahrhunderts aus der Taufe gehoben. Gegenwärtig gibt es fünf zentrale Bundesprogramme der Arbeitskräfteentwicklung, die bei drei verschiedenen Bundesministerien angesiedelt sind (vgl. Washington State Department of Labor and Industries/U.S. Department of Labor 2009, S. 22):

Der Workforce Investment Act (WIA) des U.S. Department of Labor (Arbeitsministeriums) richtet sich an Jugendliche (16 – 25 Jahre), Erwachsene und Arbeitssuchende. Sie sollen Informationen, Beratung, Hilfe bei der Stellensuche und Qualifizierungen erhalten, um in den Arbeitsmarkt einzutreten oder in ihm zu bleiben. Wichtigstes Instrument hierfür sind die sogenannten „One-Stop Career Center“, die alle Interessenten umfassend über ihre Möglichkeiten beraten sollen. Es gibt spezielle Programme für High-School-Schülerinnen und -Schüler („What’s my next move“) und Erwachsene („mySkills myFuture“).

Der Carl D. Perkins Vocational and Technical Education Act des U.S. Department of Education (Bildungsministeriums) richtet sich an Schüler und Studierende im Sekundar- und postsekundären Bildungssystem, die berufsbildende Kurse (CTE) absolvieren. Schulen und Colleges erhalten finanzielle Förderungen, um Voraussetzungen zu schaffen, damit die Jugendlichen ihre nicht-akademischen Fähigkeiten ausbauen können.

Temporary Assistance for Needy Families (TANF) des U.S. Department of Health and Human Services (Gesundheitsministeriums) unterstützt Bedürftige (besonders Familien mit Kindern) finanziell und beratend.

3 Aus- und Weiterbildungsmarkt und Exportmöglichkeiten

Registered Apprenticeship des Arbeitsministeriums verwaltet betriebliche Berufsausbildungen mit theoretischen Lernanteilen.

Job Corps des Arbeitsministeriums soll wirtschaftlich benachteiligten Jugendlichen zwischen 16 und 24 Jahren (typischerweise High-School-Abbrecher) Möglichkeiten für eine Ausbildung eröffnen.

Um- und durchgesetzt werden diese Programme in aller Regel von bundesstaatlichen, regionalen und lokalen Organisationen und Agenturen, die über die von den Bundesministerien zur Verfügung gestellten Mittel weitgehend selbstständig entscheiden. Dazu gehören Niederlassungen nationaler Organisationen und Institutionen, bundesstaatliche Aufsichtsgremien, Ministerien und ihre Verwaltungsagenturen, lokale Workforce Investment Councils und Boards, Beratungsorganisationen für einzelne Bevölkerungsgruppen sowie One-Stop Career Center (die in den einzelnen Bundesstaaten so unterschiedliche Namen tragen wie beispielsweise WorkforceOne (Florida), WorkOne (Indiana), WIN Job Center (Mississippi), WorkInTexas, WorkSource (Washington), CareerLink (Pennsylvania)).

Eine zentrale Rolle bei der Entscheidung über die konkrete Mittelverwendung spielen die lokalen Workforce Investment Boards. Für jedes einzelne dieser Aufsichts- und Entscheidungsgremien auf kommunaler Ebene ernannt ein leitender gewählter Amtsinhaber (beispielsweise ein „County Commissioner“ oder eine Bürgermeisterin) die (ehrenamtlichen) Mitglieder. Mindestens die Hälfte von ihnen muss aus Unternehmen stammen. Es gibt außerdem bestimmte Sitze für Vertreter von Gewerkschaften und Bildungseinrichtungen wie Community Colleges. Über diese grundlegenden Richtlinien hinaus können viele Merkmale der einzelnen Workforce Investment Boards variieren.

Ihre wichtigste Rolle besteht darin, die nationalen, bundesstaatlichen und lokalen Mittel in Programme der Arbeitskräfteentwicklung zu lenken. Die Boards führen aber auch Studien zu den Programmen und den Bedarfen der regionalen Wirtschaft durch. Sie beaufsichtigen auch die One-Stop Career Center, die nicht nur Arbeitssuchenden, sondern auch Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern kostenlose Services zur Verfügung stellen.

Die National Association of Workforce Boards (NAWB) repräsentiert rund 600 Workforce Investment Boards und ihre 12.000 Wirtschaftsvertreter.

Der Erwerb beruflicher Qualifikationen in den USA lässt sich kaum mit einer Ausbildung in Deutschland vergleichen. Unternehmer investieren in die Aus- und Weiterbildung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, um deren Qualifikationen an die Bedarfe des Unternehmens anzupassen. Ein Anlernen „on the job“ ist üblich und weit verbreitet. Der Mitarbeiter wird im Laufe der Zeit weiter qualifiziert, indem er andere Aufgaben übernimmt und wieder neu eingewiesen wird. Einige (große) Unternehmen unterhalten eigene Fortbildungseinrichtungen oder kooperieren mit öffentlichen und privaten Bildungseinrichtungen.

Bevorzugt werden Kurzzeitlehrgänge mit einer Dauer von bis zu 3 Wochen für einen eng begrenzten Tätigkeitsbereich (vgl. Lauterbach 1995, S. 65).

Viele Arbeitgeber betrachten berufliche Bildung als Aufgabe des Staates und des Einzelnen, wie übrigens weite Teile der Bevölkerung auch. Für die Erstausbildung der gewerblichen Arbeitnehmer geben Unternehmen quasi kein Geld aus, sondern überlassen sie den öffentlichen und privaten Bildungsinstitutionen. Für entsprechende Lehrgänge bezahlen die Firmen in der Regel nur dann, wenn ein Mitarbeiter selbststän-

3 Aus- und Weiterbildungsmarkt und Exportmöglichkeiten

dig einen Weiterbildungskurs belegt und erfolgreich abgeschlossen hat. Sie erstatten dann oft die gesamten Kurskosten. Eine Weiterbildung während der Arbeitszeit ist unbekannt. Jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer muss sein berufliches Fortkommen selbst vorantreiben und vom Grundsatz her selbst bezahlen (vgl. Lauterbach 1995, S. 27).

In den letzten Jahren mehren sich allerdings Initiativen auf kommunaler, regionaler und bundesstaatlicher Ebene, die Unternehmen stärker in die Aus- und Weiterbildung einzubinden und sowohl Schülerinnen und Schüler von High Schools als auch College-Studierende frühzeitig und nachhaltig durch praxisbasierte Ausbildungsmodule an den Arbeitsmarkt heranzuführen. Zum Beispiel unterstützt der Bundesstaat Maine Unternehmen bei der Ausbildung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch die Maine Quality Centers und bietet Arbeitgebern die teilweise Rückerstattung für Weiterbildungskosten ihrer Mitarbeiter im Rahmen der Governor's Training Initiative an. Ein Pilotprogramm am Fort-Kent-Campus der University of Maine ermöglicht es High-School-Schülerinnen und -Schülern, College-Kurse zu belegen und mit Abschluss der High School einen Associate's Degree zu erlangen. Außerdem fördert Maine im Rahmen mehrerer Programme (u. a. Maine Career Advantage und Maine Apprenticeship and Pre-Apprenticeship Programs) die Zusammenarbeit von Unternehmen mit lokalen High Schools und Colleges, um maßgeschneiderte Trainingsmaßnahmen für gegenwärtige und zukünftige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu entwickeln (vgl. Invest in Maine 2013).

Ähnliche Programme und Initiativen finden sich in allen Bundesstaaten der USA. Sie belegen das steigende öffentliche Interesse an der Qualitätssteigerung beruflicher Bildung durch die bessere Vernetzung der Bildungseinrichtungen mit dem Arbeitsmarkt. Inzwischen gibt es sogar einige Initiativen, zu denen sich mehrere Bundesstaaten zusammengefunden haben.

Dies gilt beispielsweise für das „Pathways to Prosperity Network“: Ein Netzwerk aus neun Bundesstaaten (New York, Kalifornien, Massachusetts, North Carolina, Georgia, Tennessee, Illinois, Missouri und Ohio) kooperiert mit der Initiative „Jobs for the Future“

und der Harvard Graduate School of Education, um arbeitsmarktrelevante, berufsbildende Schienen innerhalb ihres jeweiligen Bildungssystems unter Einbeziehung der High Schools (ab der 9. Klasse) und der Colleges (bis einschließlich des 2. Jahres) zu schaffen, sogenannte „Career Academies“. Zunächst konzentriert man sich auf technische Gebiete in den Bereichen Gesundheitswesen, IT, verarbeitende Industrie, Transport und Logistik sowie Landwirtschaft. Die Ausbildung soll mittelfristig zu Abschlüssen führen, die interstaatlich anerkannt werden können. Das Engagement möglichst vieler Unternehmen ist dabei genauso wichtig wie die Einrichtung von Vermittlerorganisationen („Intermediary Organizations“) zwischen Unternehmen und Bildungsanbietern, eine intensiviertere berufsorientierte Karriereberatung an den High Schools und eine möglichst einheitliche Strategie innerhalb und zwischen den jeweiligen Bundesstaaten in dieser Frage (lt. Interview mit Robert Schwartz, 23.04.2013).

Das Aspen Institute bemüht sich um die landesweite Weiterentwicklung beruflicher Bildung. Das Programm „Manufacturing and Society in the 21st Century“ stellt ausdrücklich die Vorzüge des deutschen dualen Systems gegenüber amerikanischen Unternehmen aus der verarbeitenden Industrie (gegenwärtig 11 Mio. Mitarbeiter in den USA) heraus, um einzelne Elemente für die eigene Wirtschaft zu nutzen (lt. Interview mit Tom Duesterberg, 17.04.2013). Im Oktober 2010 hob Präsident Barack Obama eine unternehmensgeführte Initiative mit dem Namen „Skills for America's Future“ (SAF) aus der Taufe, die ebenfalls beim Aspen Institute angesiedelt ist. Sie fördert Partnerschaften zwischen Unternehmen und Community Colleges (lt. Interview mit Karen Elzey, 15.04.2013).

Für die nationale Förderung der Apprenticeship will der amerikanische Berufsbildungsexperte Robert Lerman das American Institute for Innovative Apprenticeship gründen. Es soll als Clearinghouse für Ausbildungsstandards, Ausbildungsprogramme und Forschung über Apprenticeship dienen. Zusätzlich sollen Peer-Netzwerke entstehen, denen Apprentices beitreten können, um sich gegenseitig zu stärken, in dem sich aber auch Unternehmen, Gewerkschaften, Berufsbildungsexperten, Forscher und Politiker für die

3 Aus- und Weiterbildungsmarkt und Exportmöglichkeiten

weitere Verbreitung von Apprenticeships engagieren können. Durch Foren, Konferenzen, ein Internetportal und Publikationen soll auch die öffentliche Wahrnehmung für die Bedeutung hochwertiger beruflicher Bildung geschärft werden (lt. Interview mit Robert Lerman, 15.04.2013).

3.2 Inländische Bildungsanbieter beruflicher Aus- und Weiterbildung

Die folgenden Beispiele für amerikanische Bildungsanbieter und ihre Programme zur beruflichen Bildung veranschaulichen einige Ausschnitte des komplexen Berufsbildungswesens in den USA.

Pathways in Technology Early College High School (P-TECH)

Seit US-Präsident Barack Obama P-Tech Anfang 2013 in seiner Rede zur Lage der Nation lobend erwähnte, ist die Schule mit Sitz im New Yorker Stadtteil Brooklyn zu einiger Berühmtheit gelangt. Die Mischung aus High School und College mit engem Industriebezug wurde im September 2011 gegründet. Sie basiert auf einer Zusammenarbeit zwischen den öffentlichen Schulen in New York, der City University of New York und dem IT-Unternehmen IBM. Begonnen wurde mit 103 Schülerinnen und Schülern, von denen weit über die Hälfte bereits nach einem Jahr mindestens einen College-Kurs belegt. Bei einem erfolgreichem Abschluss ihrer sechsjährigen Schulzeit, die mit Klasse 9 beginnt, erhalten die Schülerinnen und Schüler nicht nur ihr High-School-Diplom, sondern auch einen Associate's Degree in IT oder Technik. Jedem steht eine Mentorin oder ein Mentor von IBM zur Seite (vgl. Heussner 13.02.2013).

National Academy Foundation (NAF)

Die National Academy Foundation, eine gemeinnützige Stiftung, unterhält landesweit ein Netzwerk

von rund 500 Career Academies für mehr als 50.000 High-School-Schülerinnen und -Schüler in 41 Bundesstaaten. Diese Academies konzentrieren sich auf einen der folgenden Ausbildungsbereiche: Finanzwesen, Gastgewerbe und Tourismus, IT sowie Ingenieurwesen. Schülern wird die Möglichkeit geboten, ein bezahltes Praktikum von 6 bis 10 Wochen Dauer bei einem der 2.500 Partnerunternehmen der Stiftung zu absolvieren. Die Erfolge des Programms sind beeindruckend: 90 % der Schülerinnen und Schüler, die diese Möglichkeit genutzt haben, machen einen High-School-Abschluss; damit liegt die Absolventenrate 23 % höher als die Absolventenrate insgesamt an den Schulen, an denen diese Möglichkeit angeboten wird. Außerdem verdienen die Absolventinnen und Absolventen von Career Academies 11 % mehr pro Jahr als Nicht-Teilnehmer (vgl. Symonds et al. 2011).

Year Up

Das Programm Year Up engagiert sich für die Zielgruppe der jungen Erwachsenen zwischen 18 und 24 Jahren mit High-School-Abschluss, die weder ein College besuchen noch einen Arbeitsplatz haben. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer erhalten 6 Monate lang ein intensives technisches, akademisches und berufliches Training, das sie auf Arbeitsplätze in Bereichen wie IT und Finanzwesen vorbereitet. Danach absolvieren sie 6-monatige Praktika, oft bei großen Unternehmen, mit Einkommen von durchschnittlich 30.000 USD pro Jahr. 83 % der jungen Teilnehmer absolvieren das Programm mit Erfolg und über 75 % finden danach innerhalb von 4 Monaten eine Arbeitsstelle. Das Programm, das vor etwas mehr als einem Jahrzehnt in Boston aus der Taufe gehoben wurde, wurde inzwischen auf 7 andere Städte ausgedehnt und verzeichnet mehr als 1.000 Teilnehmer pro Jahr. Mehr als 100 Unternehmen beteiligen sich daran, die über 20.000 USD pro Praktikant beisteuern. So gut wie alle von ihnen planen nach eigener Aussage, weitere Praktikantinnen und Praktikanten aufzunehmen, und würden das Programm anderen Unternehmern empfehlen (vgl. Symonds et al. 2011).

Northern Virginia Community College (NOVA)

Das NOVA ist eines von 23 Community Colleges im Staat Virginia und das größte in den USA. Es bietet Kurse zum Associate's Degree an und bereitet auf das 4-jährige College vor. Außerdem hat es Qualifizierungskurse für Berufstätige und Arbeitssuchende im Angebot, führt Karriereberatungen durch, offeriert Kurse zur Aufarbeitung von Defiziten bei der High-School-Bildung und ermöglicht den Abschluss des postschulischen Hochschulreife-tests GED. Knapp 3.000 High-School-Schüler nehmen an kostenlosen College-Kursen teil („Dual Enrollment“).

Im akademischen Jahr 2011/2012 hatte NOVA 77 2-Jahres-Programme mit Associate's Degree im Angebot sowie 61 Kurse für berufliche Zertifikate. In Credit-Kursen waren 76.796 Studierende eingeschrieben, davon 8.574 aus dem Ausland. Das durchschnittliche Alter der Studierenden lag bei 23 Jahren, die Anzahl der erfolgreichen Absolventinnen und Absolventen bei 5.795. Das Gesamtbudget von NOVA lag bei 225 Mio. USD, davon 25 % aus Mitteln des Bundesstaates und des Landes.

674 Vollzeit-Lehrkräfte (mit rund 60.000 USD Jahreseinkommen) standen 2.251 Teilzeitkräften (mit rund 2.400 USD pro Kurs) gegenüber. Vollzeitbeschäftigte müssen mindestens 18 Stunden in ihrem Hauptfach lehren und einen Master's Degree besitzen, um Credit-Kurse zu geben.

In der Vergangenheit hat das NOVA bereits vereinzelt maßgeschneiderte Berufsbildungsprogramme für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einzelner Unternehmen und Organisationen in deren Auftrag konzipiert und durchgeführt, beispielsweise ein Buchhaltungsprogramm für die Zeitung USA Today und einen Kurs für juristische Verwaltungskräfte im Auftrag der Security and Exchange Commission aus Washington.

Die großen nationalen Verbände der Energie-Unternehmen wollen ihre Zusammenarbeit mit Community Colleges zur Fachkräftequalifizierung verstärken. Trainingsmaßnahmen für diese Branche sollen bereits in High-School-Kursen verankert werden, die dann an Community Colleges fortgeführt werden. Das NOVA engagiert sich dafür im Rahmen des Virginia Energy Workforce Consortium (vgl. Interview mit Christopher Applegate, 16.04.2013).



Barack Obama, Präsident der USA

3 Aus- und Weiterbildungsmarkt und Exportmöglichkeiten

Tennessee Technology Centers (TTC)

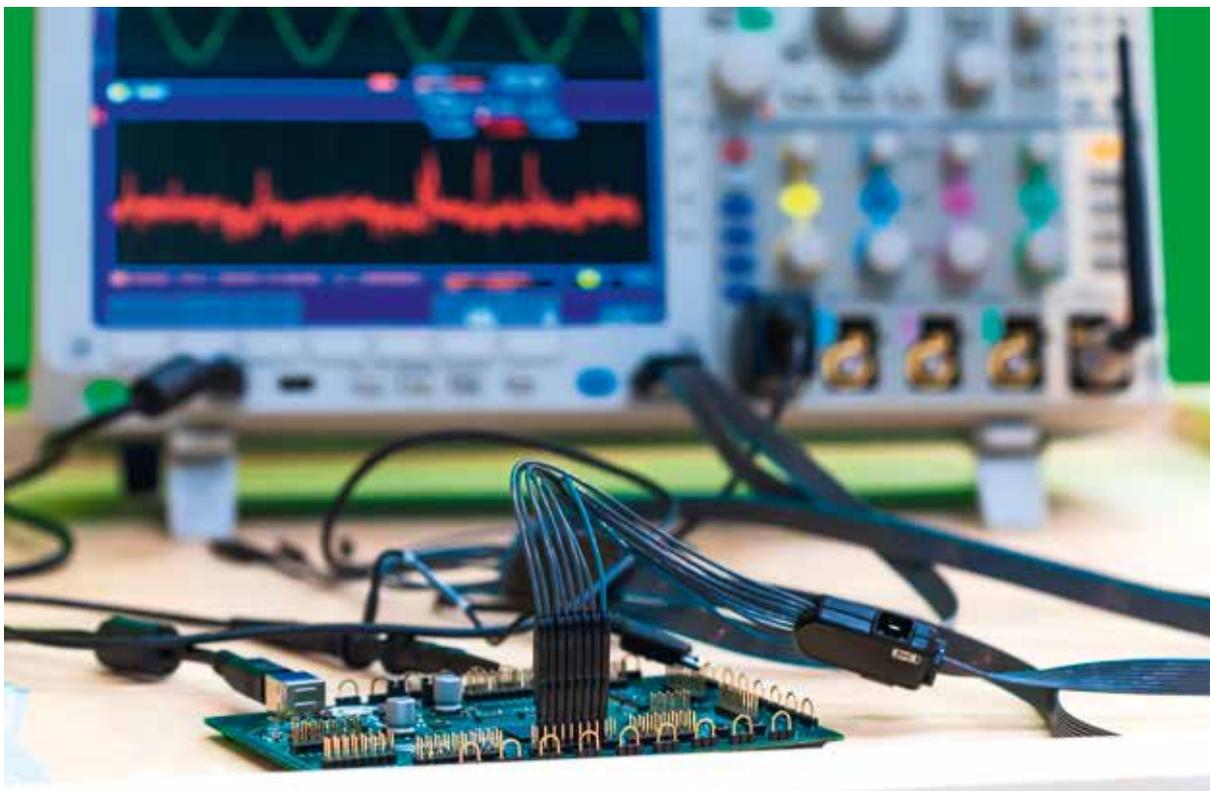
Die insgesamt 27 öffentlichen Tennessee Technology Center bieten im Staat Tennessee 50 verschiedene 1- bis 2-jährige Aus- und Weiterbildungslehrgänge an. Etwa 85 % dieser Lehrgänge können an allen Zentren belegt werden, während der Rest auf den lokalen Arbeitsmarkt abgestimmt ist. Dazu bestehen Trainingsverträge mit einzelnen Unternehmen, die an den TTCs ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schulen lassen

Die TTCs richten sich vor allem an finanziell bedürftige Erwachsene. Die Studiengebühren liegen bei rund 800 USD pro Trimester zuzüglich Kosten für Werkstättennutzung, Bücher und Lernmaterial.

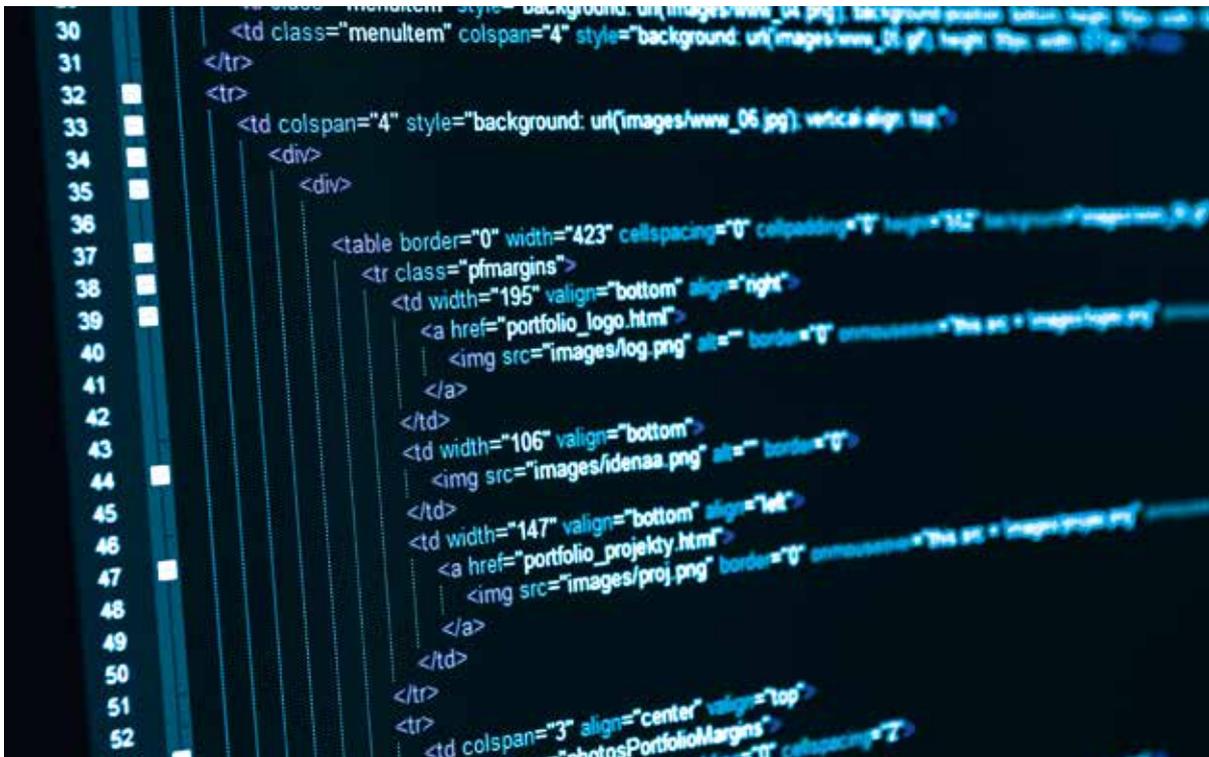
Das besondere Augenmerk der Center liegt auf dem erfolgreichen Abschluss der Bildungsmaßnahmen und der Vermittlung der Absolventen in Arbeitsstellen. Im Jahr 2009 lag die Abschluss-Rate bei den 9.000 eingeschriebenen Studierenden bei 75 % und die

Vermittlungsrate für Arbeitsplätze in den jeweiligen Ausbildungsbereichen bei 83 %. Im Vergleich dazu lag die Abschluss-Rate in den 13 Community Colleges von Tennessee bei 11 %. Zurückgeführt werden diese sehr guten Abschluss- und Vermittlungsergebnisse auf die Struktur der einzelnen Lehrgänge: Ihr Verlauf ist von Anfang an festgelegt auf rund 30 Stunden an 5 Tagen in der Woche, die fast ausschließlich im Klassen-/Kursverbund verbracht werden. Sobald man sich für einen Lehrgang entschieden hat, gibt es so gut wie keine Kurswahlmöglichkeiten. Dadurch entsteht eine ausgeprägte soziale Kontrolle der Lernenden untereinander, die das Risiko eines vorzeitigen Ausscherens erfolgreich vermindert.

Die Lernangebote sind ausschließlich technikerorientiert und reichen von IT über Kraftfahren bis zu Präzisionsmechanik. In allen Zentren gibt es ein wachsendes Angebot bei Lehrgängen im Gesundheitswesen, etwa bei den Berufsbildern Zahnarztthelfer/-in, Krankenschwester und Krankenpfleger sowie Altenpfleger/-in (vgl. Complete College America 2011).



Diagnostik einer Schaltplatte



Programmiercode auf einem Monitor

Enstitute

Der Anbieter eines neuen 2-jährigen Ausbildungsprogramms trägt den Namen Enstitute. Der nicht gewinnorientierte Veranstalter richtet sich mit seinem praxisorientierten Konzept an Interessentinnen und Interessenten im Bereich IT, Computerprogrammierung und App-Entwicklung. Die Teilnehmer kommen aus High Schools und Universitäten, bringen ein besonderes Interesse für innovative Technologien mit und wollen lieber durch praktische Übung als in Klassenräumen lernen. Zwar verdienen Absolventinnen und Absolventen eines Bachelor's Degree durchschnittlich mehr als 50 % mehr als High-School-Absolventen. Aber die Studiengebühren an den Colleges steigen rasant – zwischen 2000 und 2011 um 42 % – und viele Studierende fürchten eine hohe Schuldenlast im fünfstelligen Bereich zu Beginn ihrer beruflichen Karriere bei unklaren Jobaussichten. Andere haben bereits durch Erfahrung erkannt, dass das schulische Lernen nicht das Richtige für sie ist und suchen eine passende Alternative.

Die Teilnehmer werden zwei Jahre lang durch eine „Meisterin“ oder einen „Meister“ in einem Unternehmen ausgebildet. 8 Stunden pro Woche müssen sie sich mit Themen wie Finanzwesen, Branding, Programmierung und Grafikdesign sowie Englisch, Soziologie und Geschichte beschäftigen. Die Inhalte werden ihnen überwiegend online zugeleitet. Alle 6 Wochen sind schriftliche Ausarbeitungen fällig. Bei erfolgreichem Abschluss winkt ein digitales Portfolio mit detaillierten Informationen über ihre erlernten Fähigkeiten und ihre Entwicklung in den Unternehmen sowie Produkten und Marketingmaterial, die sie entwickelt haben. Hinzu kommen 5 bis 10 Empfehlungsschreiben von Vorgesetzten, Kollegen, Kommilitonen und Mitarbeitern von Enstitute.

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer leben gemeinsam und empfangen zweimal pro Woche etablierte Unternehmer zum Abendessen, die einen informellen Vortrag halten und auch für Fragen zur Verfügung stehen.

3 Aus- und Weiterbildungsmarkt und Exportmöglichkeiten

Die Unternehmen profitieren von der Arbeitskraft der jungen Leute über einen längeren Zeitraum als bei einem typischen Praktikum. Enstitute rät ihnen dringend davon ab, die Teilnehmer vor Ende der Maßnahme einzustellen, damit die Ausbildung abgerundet und offiziell mit dem Portfolio abgeschlossen werden kann.

Laut eigener Aussage arbeiten die Studierenden mehr als 40 Stunden pro Woche. Überstunden werden nicht bezahlt, aber es gibt ein Stipendium in Höhe von 800 USD pro Monat sowie freie Unterkunft und Verpflegung durch Enstitute. Ab September dieses Jahres will Enstitute für einen neuen Jahrgang Ausbildungen im Bereich digitaler Werbung und gemeinnütziger Arbeit anbieten. Die neuen Teilnehmerinnen und Teilnehmer sollen jährlich 1.500 USD Studiengebühren bezahlen zuzüglich Unterbringung und Verpflegung. Dafür wird es Stipendien von rund 1.600 USD pro Monat geben sowie die Entlohnung von Überstunden.

Die Gründer von Enstitute arbeiteten bei einem Social-Media-Unternehmen in New York, erkannten den Bedarf und wählten für ihren ersten Ausbildungsjahrgang 11 Teilnehmer aus 500 Bewerbern zwischen 18 und 24 Jahren aus. Im vergangenen Jahr nahmen sie Spenden in Höhe von 300.000 USD ein und wollen ihr Programm bis Herbst 2014 auf weitere Städte ausdehnen. Enstitute soll eine neue Marke im Bildungssektor werden (vgl. Seligson 2013).

National Joint Apprenticeship and Training Committee (NJATC)

Das NJATC wurde 1941 als gemeinnützige Organisation von der Gewerkschaft „International Brotherhood of Electrical Workers“ und dem branchenbezogenen Arbeitgeberverband „National Electrical Contractors Association“ gegründet. Aufgabe der Organisation ist die Entwicklung und Standardisierung der Ausbildung in der Elektroindustrie. Mehr als 200 lokale Joint Apprenticeship and Training Committees (JATCs) in den USA und Kanada nutzen die Curricula des NJATC zur Ausbildung von Apprentices in Elektroberufen wie Leitungsleger und Freileitungsmonteur. In den Curricula werden auch Technologien wie

Photovoltaik und Windkraft berücksichtigt.

Die Apprentices benötigen keine elektrischen Vorkenntnisse, müssen allerdings mindestens 18 Jahre alt sein. Sie arbeiten 32 bis 40 Stunden pro Woche unter der Aufsicht eines ausgebildeten Gesellen oder einer ausgebildeten Gesellin und erhalten als sozialversicherte Angestellte einen Lohn. Alle 14 Tage absolvieren sie zusätzlich 8 Stunden theoretische Unterweisung in einem Klassenraum. Nach Abschluss der bis zu 5-jährigen Ausbildung erhalten sie selbst den Status eines Gesellen. Den Apprentices entstehen nur Kosten für Lehrbücher in Höhe von 200 – 600 USD pro Jahr. Absolventinnen und Absolventen erfreuen sich großer Nachfrage bei Unternehmen. Andere Gewerkschaften wie etwa die der weiblichen und männlichen Stahlbaumonteur, Blechschlosser, Stukkateure und Maurer bieten ähnliche Programme an.

Mit Hilfe des American Council on Education hat das NJATC darüber hinaus ein Programm entwickelt, das es Apprentices in Elektroberufen ermöglicht, sich einen Teil ihrer Ausbildung im Falle eines folgenden Studiums an einem College oder einer Universität anrechnen zu lassen. Daneben hat das NJATC auch Weiterbildungen und Train-the-Trainer-Kurse im Angebot (vgl. National Joint Apprenticeship and Training Committee 2013).

IAM/Boeing Quality Through Training Program (QTTP)

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den größten Produktionsniederlassungen des Flugzeugherstellers Boeing sind in der Gewerkschaft „International Association of Machinists and Aerospace Workers“ (IAM) organisiert. Gemeinsam mit dem Unternehmen Boeing haben sie 1989 QTTP gestartet, um den Mitarbeitern Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten zu eröffnen. Interessierte Mitarbeiter erhalten eine sorgfältige und ausführliche Karriereberatung, Fachtraining, Peer-to-Peer-Unterweisung und theoretischen Unterricht in verschiedenen Niederlassungen des Unternehmens in 3 Bundesstaaten. Eine beliebte Maßnahme besteht darin, dass erfahrene Facharbeiterinnen und Facharbeiter verschiedene Produktions-

stätten besuchen und an der jeweiligen Arbeitsstelle Unterweisungen für die dortigen Mitarbeiter anbieten. Allein im Jahr 2004 haben 900 Mitarbeiter ein solches On-the-job-Training als Einzelberatung in Anspruch genommen (vgl. Marschall 2012, S. 156).

Chef Apprenticeship Associate Degree Program

Als herausragendes Beispiel für ein erfolgreiches Apprenticeship-Programm wirbt das U.S. Department of Labor mit dem "Chef Apprenticeship Associate Degree Program" am Bucks County Community College in Pennsylvania. Das Programm umfasst 6.000 Stunden betrieblicher Unterweisung und 24 zu erwerbende College-Credits, die auf das praxisorientierte Lernen und die berufliche Beschäftigung abgestimmt sind. Die Apprentices sind angestellt und werden für die betrieblichen Ausbildungszeiten bezahlt. Dieses Programm unter dem Motto „earn while you learn“ (verdiene, während du arbeitest) kann in 3 Jahren absolviert werden, wenn man in Vollzeit arbeitet und die theoretischen Kurse in Teilzeit am Community Col-

lege belegt. Der erfolgreiche Abschluss führt zu einem Associate-of-Arts-Degree vom Bucks County Community College, einem Apprenticeship-Abschlusszertifikat des Pennsylvania Apprenticeship & Training Council und Auszeichnungen der Gastronomie-Branche, die damit die handwerkliche Leistung anerkennt. Die Absolventinnen und Absolventen arbeiten als Köche an den verschiedenen Stationen in einer Küche bis hin zum Küchenmanager und Chefkoch (vgl. U.S. Department of Labor 2013c).

DeVry Inc.

DeVry University und DeVry Institute of Technology sind Sparten der DeVry Inc., einer gewinnorientierten Bildungsorganisation mit mehr als 90 Bildungseinrichtungen in den USA sowie weiteren in Brasilien und Kanada (ab Juli 2013 nur noch online). Gegründet wurde DeVry im Jahr 1931 und im Laufe der Jahre mehrfach veräußert. Der heutige Hauptsitz liegt in Downers Grove, Illinois. Gegenwärtig lernen über 80.000 Undergraduate- und Graduate-Studierende in den Bereichen Technologie, Naturwissenschaften,



Souschef bei der Arbeit

3 Aus- und Weiterbildungsmarkt und Exportmöglichkeiten

Wirtschaft, Geisteswissenschaften und Management. Nach Angaben von DeVry haben seit 1975 mehr als 237.000 Studierende einen Abschluss erworben.

Die DeVry University arbeitet auf Trimester-Basis und ein Vollzeit-Studierender kann nach etwa 3 Jahren einen Bachelor's Degree erwerben. Die meisten Programme können mit einem Associate's Degree oder einem Bachelor's Degree abgeschlossen werden. Außerdem bietet die Einrichtung verschiedene Zertifikat-Programme in speziellen Bereichen wie IT an. Kurse und Programme können auch online belegt werden (vgl. DeVry.edu 2013).

Seit 1995 ist DeVry mehrfach in rechtliche Schwierigkeiten geraten. Studierende beklagten die schlechte Ausbildungsqualität und Berufsvorbereitung, weitreichenden Betrug, ungesetzmäßige Geschäftspraktiken und irreführende Werbung (vgl. Consumers Unified LLC 2000). Eine gerichtliche Klage im November 2000 führte zu einem Wertverlust der DeVry-Aktien von über 20 % (vgl. Almer 2000). Im April 2007 musste DeVry wegen fragwürdiger Praktiken im Zusammenhang mit Darlehen für Studierende 88.122 USD an Studierende zurückzahlen (vgl. Ellis 2007).

ITT Technical Institute

Das ITT Technical Institute ist eine Bildungseinrichtung der ITT Educational Services Inc. mit mehr als 140 Instituten und über 70.000 Studierenden in 39 Bundesstaaten und online. Das Unternehmen wurde 1946 gegründet; der Unternehmenssitz ist seit 1969 Carmel, Indiana. ITT Educational Services ist ein Spin-off des ursprünglichen Telekommunikationsunternehmens ITT, dessen Namen es heute nur noch in Lizenz trägt. Die Kursangebote führen hauptsächlich zu Associate's und Bachelor's Degrees in den Bereichen IT, Elektronik, Design, Wirtschaft, Recht und Gesundheitswesen. Die Kurse werden üblicherweise an 3 Tagen der Woche jeweils 4 bis 5 Stunden lang absolviert, und zwar wahlweise vormittags, nachmittags oder abends (vgl. ITT Educational Services 2013).

Problematisch für Absolventinnen und Absolventen kann sich die Tatsache auswirken, dass die erworbenen

Degrees nur von anderen ITT Technical Institutes anerkannt werden. Außerdem zählen die Studiengebühren von ITT Technical Institute zu den höchsten der Branche und die notwendigen Darlehen können von den Studierenden oft nicht zurückgezahlt werden (vgl. Alpert 2012). Da sich solche Fälle häuften, hat das US-Bildungsministerium neue Regeln beschlossen, nach denen Studierende an gewinnorientierten Bildungseinrichtungen nur so viele Schulden machen dürfen, wie es ihre zukünftigen Karriereaussichten rechtfertigen (vgl. Goodman 2010).

Career Education Corporation (CEC)

Die Career Education Corporation (CEC) ist ein Bildungsanbieter für mehrere Hundert postsekundäre Bildungsangebote mit 95 eigenen Bildungsstätten und mit Online-Angeboten. Das Unternehmen mit Sitz in Schaumburg, Illinois unterhält auch Schulen in Frankreich, Monaco und Großbritannien und bietet Programme zur Erlangung von Associate's, Bachelor's, Master's und Doctor's Degrees sowie von Diplomen und Zertifikaten. Zu ihren Einrichtungen zählen die International Academy of Design and Technology, das Le Cordon Bleu College of Culinary Arts, die Colorado Technical University und das Harrington College of Design (vgl. Careered.com 2013).

Auch gegen CEC wurden mehrfach gerichtliche Untersuchungen eingeleitet. Am 1. November 2011 trat der Geschäftsführer Gary McCullough zurück, nachdem die Unternehmensgewinne erheblich gefallen waren und Anklagen erhoben wurden, u. a. wegen überhöhter Vermittlungsraten der Absolventen. Im Laufe des Jahres waren die Einschreiberaten um 24 % und der Aktienwert um rund 48 % gesunken. Der ehemalige Geschäftsführer erhielt im Jahr 2011 knapp 9,8 Mio. USD, davon 3,7 Mio. USD als Abfindung (vgl. Yerak 2012).

Coursera

Der fortschreitende Trend zum Online-Lernen findet seinen vorläufigen Höhepunkt in MOOCs – Massive Open Online Courses. Coursera ist eines der jungen

Unternehmen, das mit kostenlosen Online-Kursen Lernangebote hervorragender Universitäten in alle Welt bringt (vgl. Coursera.org 2013). Andrew Ng und Daphne Koller, 2 Informatik-Professoren der Stanford University, haben die Online-Plattform vor einem Jahr gegründet. Inzwischen haben sie 386 Kurse aus 20 Bildungsbereichen im Angebot, die von 62 Universitäten (u. a. Princeton, Columbia, Stanford) aus knapp 16 Ländern stammen. Coursera verbreitet keine eigenen Inhalte und verwaltet auch keine Kurse, die zu einem Degree führen.

Das Unternehmen mit Sitz in Mountain View, Kalifornien hat 40 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie 3,2 Mio. Nutzer. 22 Mio. USD Spenden wurden bislang eingenommen. Ziel ist es, die Reichweite höherer Bildung auszudehnen und die Kosten als größte Bildungsbarriere zu eliminieren. Daher sollen Kursteilnehmer auch in Zukunft keinerlei Studiengebühren bezahlen. Auf Wunsch können die Absolventinnen und Absolventen ein Abschlusszeugnis pro bestandem Kurs zum Preis von 30 bis 100 USD kaufen.

Coursera wird ausgewählte Kurse in Sprachen wie Russisch, Portugiesisch, Türkisch, Japanisch, Ukrainisch, Kasachisch und Arabisch übersetzen, von denen die meisten ab September dieses Jahres zur Verfügung stehen sollen (vgl. Soldak 2013). Neuerdings gibt es auch kostenlose Trainingskurse für High-School-Lehrkräfte und Eltern, die ihre Schüler bzw. Kinder wirkungsvoller beim Lernen unterstützen wollen (vgl. Castellanos 2013).

Coursera erwägt, die besten Studierenden an potenzielle Arbeitgeber zu vermitteln und diesen Unternehmen dafür eine Vermittlungsgebühr in Rechnung zu stellen. Außerdem wird geprüft, ob die Lerninhalte Community Colleges gegen eine Gebühr zur Verfügung gestellt werden können (vgl. Lapowski 2013).

3.3 Deutsche und weitere internationale Anbieter beruflicher Aus- und Weiterbildung

Von den rund 3.500 deutschen Unternehmen mit Niederlassungen und Produktionsstätten in den USA engagieren sich mehrere große Industrieunternehmen wegen des anhaltenden Fachkräftemangels vor Ort in der Aus- und Weiterbildung ihrer amerikanischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Dazu kooperieren sie zunehmend mit amerikanischen Bildungseinrichtungen vor Ort.

Siemens und IHK Karlsruhe

Das bundesstaatliche Gremium der Community Colleges (State Boards of Community Colleges) in North Carolina hat das Central Piedmont Community College (CPCC) und das Unternehmen Siemens Energy (Gasturbinenwerk) in Charlotte, North Carolina mit dem Preis „Distinguished Partners in Excellence“ ausgezeichnet. Der Preis würdigt Unternehmen, die sich in beispielhafter Weise für die berufliche Entwicklung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Zusammenarbeit mit einem örtlichen Community College engagieren. Auch US-Präsident Barack Obama hat diese Zusammenarbeit in seiner Rede zur Lage der Nation 2012 lobend erwähnt (vgl. Obama 2012).

Die beiden Partner haben ein Apprenticeship-Programm entworfen, an dem seit Herbst 2011 Schüler verschiedener Area High Schools teilnehmen. Die 17 Teilnehmerinnen und Teilnehmer arbeiten dreieinhalb Jahre bei Siemens und besuchen Kurse am CPCC im dortigen Programm für die Mechatronik-Ausbildung. Siemens bezahlt die Studiengebühren, während die Teilnehmer einen Lohn und intensives unternehmensspezifisches Training erhalten.

Darüber hinaus hat Siemens mit dem CPCC bei einer Reihe von maßgeschneiderten Trainingsprojekten kooperiert, die vor allem der Berufsvorbereitung und Berufsorientierung dienen, aber auch Spezialgebiete

3 Aus- und Weiterbildungsmarkt und Exportmöglichkeiten

wie die zerstörungsfreie Materialprüfung betreffen. Insgesamt haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Siemens mehrere Hundert Trainingseinheiten am CPCC absolviert.

Zusätzlich ist das CPCC eine Partnerschule des Siemens Mechatronic Systems Certification Program (SMSCP) und wurde als erstes Community College in North Carolina von Siemens für die Durchführung des SMSCP zertifiziert. Das SMSCP ist ein international anerkanntes Industriezertifikat in Mechatronik, das zusammen mit Partnerschulen weltweit angeboten wird. Ziel des Programms ist es, junge Ingenieure mit Systemverständnis und Handlungskompetenz auszustatten. Der Lehrplan für dieses spezielle Angebot wurde in das Mechatronik-Programm des College integriert und ermöglicht dem CPCC, Mitarbeiter lokaler Unternehmen, Studierende und Apprentices zu zertifizieren (vgl. Central Piedmont Community College 2013).

Bereits seit Jahren kooperiert auch die IHK Karlsruhe

mit der Wirtschaftsregion Charlotte. Inzwischen gibt es eine Zusammenarbeit des IHK-Bildungszentrums mit dem CPCC. Da beide teilweise vergleichbare Inhalte vermitteln, bestätigt das IHK-Bildungszentrum dies den Teilnehmerinnen und Teilnehmern an College-Kursen durch ein IHK-Zertifikat. Vorerst wird dies in den Bereichen CNC-Technik, SPS-Technik, Pneumatik, Mechatronik und Energiemanagement umgesetzt. Durch das Projekt sollen die Jobchancen der CPCC-Lehrgangsteilnehmer bei den rund 200 deutschen Unternehmen (davon rund 60 aus Baden-Württemberg) in der Charlotte-Region verbessert werden (vgl. IHK Karlsruhe 2012).

Volkswagen Academy

In Chattanooga im Bundesstaat Tennessee hat Volkswagen eine Produktionsstätte mit einer Aus- und Weiterbildungsakademie errichtet. Das Kerngeschäft der Volkswagen Academy bildet die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter. In Chattanooga wurden zwei



Schneidewerkzeug einer CNC-Fräse

3 Aus- und Weiterbildungsmarkt und Exportmöglichkeiten

duale Ausbildungsprogramme für die Berufe Mechatroniker/-in und Kfz-Mechatroniker/-in implementiert, die auf die Geschäfts- und Arbeitsprozesse bei Volkswagen abgestimmt sind. In Kooperation mit dem lokalen College werden pro Jahr jeweils 12 Teilnehmer in beiden Berufen ausgebildet. Die 3-jährigen Programme richten sich nach den deutschen Ausbildungsrahmenplänen und beinhalten theoretische und praktische Unterrichtseinheiten, sowohl in der Volkswagen Academy als auch in den betrieblichen Ausbildungsstationen. Die Berufe sind vom Bundesstaat Tennessee anerkannt und werden von AHK und DIHK zertifiziert. Die Abschlussprüfung entspricht deutschen Standards und Anforderungen. Wer die Berufsausbildung erfolgreich absolviert, wird in den Fachbereich übernommen und erhält Credits für einen Associate's Degree of Applied Science (AAS), die im Studiengang Engineering Technology am Community College geltend gemacht werden können. Abhängig von Leistungen, Anwesenheit, Beurteilungen und Abschlussprüfung erhalten die Absolventinnen und Absolventen ein Übernahmeangebot. Der erste Jahrgang begann seine Ausbildung 2010 und wird noch im laufenden Jahr den Abschluss erlangen (vgl. News Channel 2012).

Im Jahr 2011 weitete Volkswagen die Partnerschaft auf die Tennessee Technological University aus. Studierende in der neuen „2+2 Partnership“ sind sowohl am Community College als auch an der Universität eingeschrieben. Sie können ihre ersten beiden Jahre am Community College absolvieren und den Associate's Degree im Bereich Mechanical Engineering Technology erreichen. Im Anschluss können sie nahtlos an die Universität wechseln, um einen Bachelorabschluss zu erlangen. Der gesamte Unterricht findet in der Volkswagen Academy statt (vgl. Chattanooga.com 2011).

Im Frühjahr 2012 schließlich kündigte die Volkswagen Academy die Ausweitung ihrer Bildungsaktivitäten auf ein Programm zum „Master's Degree of Business Administration“ an. Die Kurse werden berufsbegleitend abends in der Volkswagen Academy durchgeführt; die Studierenden besuchen pro Semester in der Regel zwei Kurse an jeweils einem Abend pro Woche. Kursleiterinnen und -leiter sind Dozenten des College of Business und der University of Tennessee Chattanooga, die auch für den Lehrplan zuständig ist. 20 Postgra-

duate-Studierende aus 9 verschiedenen Unternehmen in Chattanooga nutzen die technischen Möglichkeiten der Volkswagen Academy für ihr berufliches Fortkommen (vgl. Nooga.com 2012).

Zusätzlich nimmt Volkswagen ausgewählte Studierende von Partneruniversitäten aus Tennessee für Forschungspraktika auf. Diese werden im Sommer über einen Zeitraum von 10 Wochen im Rahmen des Distinguished Scholars Program durchgeführt (vgl. Oak Ridge Associated Universities 2013).

Stihl

Stihl USA bildet bereits seit Ende der 70er Jahre eigene Mitarbeiter aus. Dazu zählen weibliche und männliche Mechatroniker, Werkzeugmacher und CNC-Maschinisten, die das Unternehmen unter den amerikanischen Bewerbern nicht findet. Knapp 2.000 Menschen arbeiten im Werk in Virginia Beach, Virginia. Dort entstehen Kettensägen, Erdbohrer, Rosentrimmer und Laubbläser, teilweise im 24-Stunden-Betrieb. Die USA sind der wichtigste Markt für den deutschen Familienkonzern. Viele Abläufe sind hochtechnisiert und computergesteuert. Doch es ist schwierig, selbst für diese attraktiven Ausbildungsplätze geeignete Lehrlingskandidatinnen und -kandidaten zu finden. Im aktuellen Jahrgang sind von den 8 Plätzen nur 6 besetzt.

Die Auszubildenden sind zwischen Ende 20 und Ende 30. Manche haben bereits lange bei Stihl am Fließband gearbeitet. Das Lernpensum ist hoch: Zur 40-Stunden-Woche bei Stihl kommt berufsbegleitender Unterricht an einem nahe gelegenen College an 3 Abenden pro Woche. Da kein Ausbildungsrahmenplan vorgegeben ist, kann das Unternehmen das Curriculum mitbestimmen. Statt der üblichen 4-jährigen Ausbildung soll es bald einen Zweijahreskurs für Maschinisten geben (vgl. Müller 2013).

Tognum America Inc.

Der deutsche Maschinenbauer Tognum zielt mit seinen amerikanischen Ausbildungsaktivitäten auf High-School-Schüler, die einen Collegebesuch eher nicht in Erwägung ziehen. Mit Unterstützung von

3 Aus- und Weiterbildungsmarkt und Exportmöglichkeiten

Tognum wurde im Schuldistrikt von Aiken County, South Carolina ein Zwei-Jahres-Lehrplan für das Training von 6 Schülerinnen und Schülern der 10. und 11. Klasse zu Industriemechanikern im eigenen Trainingszentrum entwickelt. Der Lehrgang kombiniert die High-School-Bildung mit theoretischem Mechaniker-Unterricht und praktischem Training in Tognums MTU-Aiken-Niederlassung. Tognum bezahlt die Stunden, die die Schüler im Betrieb arbeiten, anfangs mit 8 USD pro Stunde.

Tognum kooperiert mit dem Aiken Technical College, dem Aiken County Career and Technology Center und dem Aiken-County-Schuldistrikt. Für den Bundesstaat South Carolina ist es das erste Jugend-Apprenticeship-Programm mit einem großen Unternehmen der verarbeitenden Industrie. Ab Herbst 2012 sollen pro Schuljahr jeweils 5 neue Schülerinnen und Schüler in das Programm aufgenommen werden. Das Programm hat bei Experten so viel Interesse gefunden, dass Vertreter von Tognum America ins Weiße Haus eingeladen wurden, um dort das Konzept vorzustellen (vgl. Apprenticeship Carolina 2012).

BMW

STEP steht bei BMW für Service Technician Education Programs. Dabei handelt es sich um gebührenfreie Ausbildungsmaßnahmen für BMW-Servicetechniker, die 1996 von BMW of North America eingerichtet wurden. Das Programm richtet sich an Absolventinnen und Absolventen ausgewählter Bildungsinstitutionen für Techniker in der Transportindustrie. BMW erweitert damit den eigenen Fachkräftepool für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Servicewerkstätten und Verkaufsstellen in ganz Nordamerika.

Das Ausbildungsprogramm dauert 20 Wochen, in denen den Teilnehmerinnen und Teilnehmern ein BMW-Händler als Mentor beigelegt wird, während der Lehrgang im Betrieb absolviert wird. Die Ausbildung zum Servicetechniker eröffnet auch die Möglichkeit zur nachfolgenden Spezialisierung, etwa als Fachkraft für Karosserielackierung, Werkstattleiter oder Serviceberater (vgl. BMW 2013).

GICI Institute for Competitive Intelligence

Der Bildungsanbieter GICI aus Butzbach hat sich auf Weiterbildungen im Bereich Markt- und Wettbewerbsbeobachtung spezialisiert und bietet entsprechende Lehrgänge auch in Städten wie San José, Chicago und Philadelphia in den USA an. Vorwiegend große Unternehmen entsenden ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu 1- bis 2-tägigen GICI-Workshops oder zu einem mehrtägigen Zertifikatsprogramm, um sich intensiv über die Bewertung von Wettbewerbersaktivitäten fortzubilden. Die Lehrgänge umfassen rund 10 Teilnehmerinnen und Teilnehmer und sind branchenoffen.

GICI unterhält in den USA einen lokalen Repräsentanten. Die Trainer reisen entweder aus Deutschland an oder werden aus einem Trainerpool vor Ort engagiert. Zu den amerikanischen Kunden zählen General Electric, Eastman Chemical, McDonald's, Philip Morris und Oracle, aber auch Niederlassungen und Tochterfirmen führender deutscher Unternehmen in den USA (lt. Interview mit Rainer Michaeli, 13.06.2013).

Zahlenwerk GmbH

Das Münchner Unternehmen Zahlenwerk schult Fach- und Führungskräfte seiner Kundenunternehmen beim Verständnis der Geschäftsmodelle ihres Arbeitgebers und im Umgang mit seinen Unternehmenskennzahlen. Für jeden Kunden werden maßgeschneiderte Trainings entworfen, um dessen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Bedeutung sowohl seiner kurzfristigen Maßnahmen als auch langfristiger Strategien nahezubringen. Die Teilnehmer sollen auf diese Weise noch besser erkennen, auf welche Weise sie mit ihrem eigenen Handeln Einfluss auf den Erfolg ihres Arbeitgebers nehmen können.

Für amerikanische, deutsche und weitere internationale Mitarbeiter der deutschen Firmen Linde und BMW hat Zahlenwerk solche Trainings auch schon in den USA durchgeführt. In den vergangenen 6 Jahren hat der Bildungsanbieter rund 120 Fach- und Füh-

rungskräfte an der amerikanischen Ostküste und in Florida geschult (lt. Interview mit Benedikt Müller, 14.06.2013).

Carl von Ossietzky Universität Oldenburg – Center für lebenslanges Lernen (C3L)

Seit dem Jahr 2000 unterhält die Carl von Ossietzky Universität Oldenburg eine Kooperation mit dem (ebenfalls öffentlichen) University of Maryland University College (UMUC). Gemeinsam wurde ein auf 2 Jahre angelegter berufsbegleitender Online-Studiengang aufgebaut: der Master of Distance Education & E-learning (MDE). Zielgruppe sind Führungskräfte, die sich im Management des mediengestützten und technologiebasierten Lernens und Lehrens weiter qualifizieren wollen. Voraussetzung für die Teilnahme an diesem Studiengang ist ein (in den USA anerkannter) Bachelor-Abschluss. Mehr als ein Drittel der Kurse im MDE-Curriculum wurde von der Universität Oldenburg entwickelt.

Der Studiengang, der in den USA akkreditiert ist und dort auch verschiedene Auszeichnungen erzielt, wurde später durch die European Foundation for Management Development (EFMD) akkreditiert. 2013 wurde der Studiengang an der Universität Oldenburg eingerichtet und wird 2014 auch gemäß den Richtlinien der Kultusministerkonferenz (KMK) akkreditiert werden. Die beiden Universitäten haben sich darauf verständigt, eine Promotion zu ermöglichen.

Es gibt einen deutlichen Trend bei deutschen Unternehmen in den USA, ihr Ausbildungsengagement mit Elementen des dualen Systems weiter auszubauen. Um diesen Trend zu verstärken und die deutschen Unternehmen mit amerikanischen Bildungsanbietern zu vernetzen, hat die Deutsche Botschaft in den USA in Kooperation mit den Generalkonsulaten, dem Büro des Delegierten der Deutschen Wirtschaft in den USA (RGIT) und den Auslandshandelskammern (GACCs) eine „Skills Initiative“ initiiert. Unter Einbindung von US-Bundesstaaten wollen deutsche Unternehmen mit amerikanischen Trägern der beruflichen Bildung, vor allem lokalen Community Colleges, regionale Partnerschaften eingehen, um duale Ausbildungsmodelle

zu entwickeln und zu erproben. So sollen Verbesserungen bei der Fachkräfteausbildung vor Ort erreicht werden, die sich an konkreten Qualifikationsbedarfen orientieren und deutsche Unternehmen unterstützen (lt. Interview mit Michael Vorländer, 15.04.2013).

Das duale Ausbildungssystem wird in den USA nicht nur als vorbildlich angesehen, sondern auch unmittelbar in Zusammenhang mit Deutschland gebracht. Besonders deshalb haben andere internationale Anbieter beruflicher Aus- und Weiterbildung auf dem US-amerikanischen Markt bislang keine bedeutenden Erfolge erzielen können. Dies ergab eine Umfrage von iMOVE unter den offiziellen Wirtschaftsvertretungen der Länder Dänemark, Frankreich, Großbritannien, Kanada und Österreich in den USA.

Die österreichische Vertretung konnte hierzu eine positive Rückmeldung geben: Auch österreichische Industrieunternehmen beteiligen sich an Ausbildungsprogrammen in den USA, um ihren Fachkräftestand auf- und auszubauen. Im Jahr 1995 hat der Beschlägehersteller Blum das Programm Apprenticeship 2000 mit aus der Taufe gehoben, das eine College-Ausbildung mit einer betrieblichen Ausbildung verbindet. Nach einem 4-jährigen Training erhalten die Absolventinnen und Absolventen eine garantierte Arbeitsstelle. An dem Programm beteiligen sich u. a. auch die Schweizer Firma Daetwyler und Siemens. Weitere Industrieunternehmen aus Österreich mit Ausbildungsprogrammen in den USA sind der Verpackungshersteller Alpla und die Hoerbiger Ventilwerke (lt. Interview mit Klaus Hofstadler, 29.05.2013).

Die Schweiz wirbt gegenwärtig in den USA mit ihren Erfolgen auf dem Gebiet der „Berufslehre“. Im März 2013 war eine Delegation von amerikanischen Berufsbildungsexperten und Regierungsmitgliedern aus neun US-Bundesstaaten auf Delegationsreise in mehreren Teilen der Schweiz unterwegs. Am 18. April 2013 lud die Schweizer Botschaft zu einer Diskussion über „Vocational Education: How the Swiss Model is Creating High-Paying Manufacturing Jobs in America“ an das landesweit größte Community College (Northern Virginia Community College). In diesem Rahmen stellte die Schweizer Firma Bühler mit Sitz in den USA ihr Ausbildungsprogramm vor.

3.4 Fachliche Rahmenbedingungen

Das amerikanische Bildungsministerium (U.S. Department of Education) stellt den Bundesstaaten Mittel für die Durchführung von Programmen der postsekundären Bildung zur Verfügung, zu der auch die berufliche Aus- und Weiterbildung zählt, akkreditiert aber weder Bildungsinstitutionen noch Programme. Der Bildungsminister veröffentlicht jedoch Regularien zur Anerkennung von akkreditierenden Stellen, die ihrerseits auf regionaler oder nationaler Ebene oder – im Falle vieler technischer Bereiche – in berufsständischen Vereinigungen angesiedelt sind (vgl. U.S. Department of Education 2013).

Alle Institutionen oder Programme, die durch eine solche Agentur anerkannt werden wollen, müssen die jeweils zuständige kontaktieren und deren Qualitätskriterien erfüllen. Es gibt zwei grundlegende Arten der Akkreditierung, nämlich eine für ganze Institutionen und eine für Programme. Für die institutionelle Akkreditierung sind üblicherweise die regionalen und nationalen Agenturen zuständig. (National akkreditierte Institutionen arbeiten vorwiegend gewinnorientiert und bieten berufsbildende, technische Lehrgänge an.)

Die andere Art der Akkreditierung bezieht sich hingegen auf Programme oder bestimmte Abteilungen als Teile von Institutionen. Dabei kann es sich um ein College innerhalb einer Universität oder um einen einzelnen Lehrplan innerhalb einer Disziplin handeln. Dies betrifft vor allem weite Teile des Gesundheitswesens, aber auch andere Branchen. Für diese Art von Akkreditierung gibt es spezielle Agenturen, von denen einige allerdings auch Institutionen akkreditieren können. Das Ministerium stellt in seinem Internetportal Listen anerkannter Akkreditierungsagenturen zur Verfügung: <http://www2.ed.gov/admins/finaid/accred/index.html>. Alle durch sie akkreditierten 6.900 Institutionen und Programme sind ebenfalls online verfügbar: <http://ope.ed.gov/accreditation/>.

Eine Akkreditierung spielt nicht nur eine wichtige Rolle bei der Beurteilung einer Bildungsinstitution durch die Öffentlichkeit, durch potenzielle Teilnehmer und durch ihre zukünftigen Arbeitgeber. Eine Akkreditierung stellt auch eine wichtige Voraussetzung dar, um öffentliche Gelder beantragen zu können, beispielsweise des Bundesbildungsministeriums. Viele Studierende benötigen und beantragen finanzielle Hilfen der öffentlichen Hand, erhalten diese jedoch nur, wenn sie Bildungsinstitutionen besuchen, die eine entsprechende Anerkennung besitzen.

Für eine solche Anerkennung ist neben der Akkreditierung die Zulassung durch den Bundesstaat notwendig, in dem sich das Bildungsinstitut befindet, sowie die Berechtigung zur Teilnahme an Hilfsprogrammen für Studierende, die durch das Bildungsministerium erteilt wird. Diese ist wiederum von mehreren Vorgaben abhängig. Gewinnorientierte Bildungsunternehmen müssen beispielsweise nachweisen, dass sie mindestens 10 % ihrer Einnahmen nicht aus öffentlichen Mitteln beziehen. Alle Bildungseinrichtungen müssen in ihrem Internetportal einen „Nettopreis-Kalkulator“ installieren, der es Studierenden und ihren Familien ermöglicht, den Nettopreis ihres Bildungsganges auszurechnen (vgl. U.S. Department of Education 2011b). Darüber hinaus kann es sinnvoll sein, weitere Akkreditierungen anzustreben, die die Einhaltung amerikanischer, international anerkannter Trainingsstandards belegen. Dazu zählt beispielsweise eine IACET-Akkreditierung durch die International Association for Lifelong Learning.

3.5 Rechtliche Rahmenbedingungen

Aufgrund des Fallrechts und des dezentralisierten Rechtssystems der USA mit zahlreichen Gerichten und Behörden auf Bundes- und Bundesstaatenebene ist bei Aufnahme einer Geschäftstätigkeit in den USA eine kompetente Rechtsberatung unabdingbar. Das US-amerikanische Gesellschaftsrecht ist auf Ebene

3 Aus- und Weiterbildungsmarkt und Exportmöglichkeiten

der Bundesstaaten angesiedelt. Daher reglementieren in jedem Staat andere Gesetze die Gründung und Führung von Unternehmen; diese weichen allerdings nicht wesentlich voneinander ab. Die Unterschiede zwischen den einzelnen Gesellschaftsformen können allerdings erheblich sein, vor allem, was die steuerliche Beurteilung und die Haftung von Gesellschaft und Gesellschaftern betrifft. Allen Gesellschaftsformen gemeinsam ist: Ihre Gründung ist grundsätzlich schnell und kostengünstig möglich (vgl. Smith Gambrell & Russell LLP 2008, S. 8).

Bei der Gründung und Führung einer Gesellschaft, gleich welcher Art, sind nicht nur an den jeweiligen Bundesstaat Gebühren zu entrichten. Auch Städte und Landkreise fordern in der Regel von allen ansässigen

Unternehmen den Erwerb einer jährlich zu erneuernden Genehmigung. Hinzu kann eine Jahresgebühr kommen, deren Höhe sich unter anderem nach der Anzahl der Arbeitnehmer und dem im Genehmigungsgebiet erzielten Bruttoeinkommen richtet.

Viele Bundesstaaten bieten Wirtschaftsförderungsprogramme für die Neuansiedlung oder Erweiterung von Unternehmen an. Die Förderungen werden auf bundesstaatlicher Ebene, etwa durch Ausbildungsprogramme für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, reduzierte Einkommenssteuer oder direkte Geldzahlungen, vielfach aber auch auf kommunaler Ebene gewährt. Letztere können für Unternehmen besonders attraktiv sein, die sich neu ansiedeln, weil vor allem bei größeren Investitionen hohe Sachleistungen wie kostenlose

Gesellschaftsformen in den USA

Die **Sole Proprietorship** entspricht dem deutschen Einzelkaufmann. In diesem Fall sind Unternehmen und Eigentümer identisch. Der Unternehmer ist Eigentümer des Gesellschaftsvermögens und haftet mit seinem Privatvermögen für alle Verbindlichkeiten der Gesellschaft. Eine Partnership besteht aus zwei oder mehr Gesellschaftern.

In vielerlei Hinsicht ähnelt die **General Partnership** der Sole Proprietorship. Sie ist der deutschen Offenen Handelsgesellschaft vergleichbar. Die **Limited Partnership** ähnelt mit zwei verschiedenen Arten von Gesellschaftern der deutschen Kommanditgesellschaft.

Die **Corporation** ist der deutschen Aktiengesellschaft ähnlich. Sie ist die in den USA häufigste Gesellschaftsform und wird von Unternehmen unterschiedlichster Größe verwendet. Ihre Gründung ist aufwändiger als die einer Partnership.

Die **Limited Liability Company (LLC)** ist eine Personengesellschaft, die in ihrer gesellschaftsrechtlichen Ausgestaltung zwischen der Corporation und der Partnership liegt und sehr flexibel gestaltet werden kann. Daher ist sie ebenfalls bei Unternehmen aller Größenordnungen beliebt. Die **Limited Liability Partnership (LLP)** ist eine bei Angehörigen bestimmter freier Berufe häufig vorkommende Gesellschaftsform. Allerdings ist sie für ausländische Investoren kaum relevant.

Manche ausländischen Unternehmen führen ihre US-Geschäftstätigkeit in den USA durch eine **Niederlassung (Branch)** in den USA. Im Vergleich zu allen Alternativen ist der Organisationsaufwand dabei erheblich geringer. Die ausländische Muttergesellschaft haftet für die Verbindlichkeiten der US-Niederlassung.

3 Aus- und Weiterbildungsmarkt und Exportmöglichkeiten

Grundstücke, Anschluss an das Versorgungsnetz und Bahnanschluss durch die Kommune erbracht werden können (vgl. Smith Gambrell & Russell LLP 2008, S. 15).

Im Hinblick auf die Regulierung von Auslandsinvestitionen ist der US-Markt leichter zugänglich und hat weniger Beschränkungen als viele andere Märkte. Gleichwohl unterliegen ausländische Unternehmen, die in den USA geschäftstätig werden oder die in bereits bestehende US-Gesellschaften investieren, verschiedenen Mitteilungs- und Dokumentationspflichten. Die meisten Vorschriften hierzu bestehen auf Bundesebene, jedoch finden – je nach Bundesstaat und Art der Geschäftstätigkeit – auch einzelstaatliche Gesetze Anwendung.

Das Arbeitsrecht in den USA besteht aus einer Kombination von Bundesgesetzen, einzelstaatlichen Gesetzen und kommunalen Vorschriften. Die Prin-

zipien des US-Arbeitsrechts und des europäischen Arbeitsrechts sind grundsätzlich sehr unterschiedlich. Im Gegensatz zum europäischen Arbeitsrecht kann in den USA das Arbeitsverhältnis grundsätzlich jederzeit gekündigt werden, und zwar ohne einen Kündigungsgrund und ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist. In manchen Bundesstaaten gewährt das US-Arbeitsrecht den Arbeitnehmern grundsätzlich weniger Schutz als das europäische. Dennoch bestehen in den USA vielfältige Arbeitnehmerschutzvorschriften, vor allem im Bereich des Schutzes vor verschiedenen Arten der Diskriminierung (vgl. Smith Gambrell & Russell LLP 2008, S. 40).

Das US-amerikanische Arbeitsministerium hat weitreichende Informationen zum Arbeitsrecht für Menschen im Bildungssektor zusammengestellt. Diese finden sich unter <http://www.dol.gov/dol/audience/aud-educators.htm>.



Arbeitsministerium der Vereinigten Staaten, Washington, D.C.

4 Informationsangebote und Kontakt- und Marketingmöglichkeiten

4.1 Einrichtungen in den USA

Bundesministerien (Auswahl)

Arbeitsministerium:

U.S. Department of Labor (DOL)

Employment & Training Administration
Frances Perkins Building
200 Constitution Ave., NW
Washington, DC 20210
Tel.: +1 877 872 5627
www.doleta.gov

Bildungsministerium:

U.S. Department of Education (ED)

400 Maryland Ave., SW
Washington, DC 20202
Tel.: +1 800 872 5327
www.ed.gov

Wirtschaftsministerium:

U.S. Department of Commerce

1401 Constitution Ave., NW
Washington, DC 20230
Tel.: +1 202 482 2000
www.commerce.gov

Berufsbildungsverbände, Interessenvertretungen, Institute, Stiftungen

American Association for Adult and Continuing Education (AAACE)

10111 Martin Luther King, Jr. Hwy
Suite 200C
Bowie, MD 20720
Tel.: +1 301-459-6261
E-Mail: aaace10@aol.com
www.aaace.org
www.aaace.org/commissions

American Association of Community Colleges (AACC)

One Dupont Circle, NW
Suite 410
Washington, DC 20036
Tel.: +1 202 728 0200
E-Mail: www.aacc.nche.edu/Pages/ContactUs.aspx
www.aacc.nche.edu

American Society for Continuing Education (ASCE)

PO Box 2877
Brandon, FL 33511
E-Mail: info@asce.com
www.asce.com

American Society for Training & Development (ASTD)

1640 King St., Box 1443
Alexandria, VA 22313-1443
Tel.: +1 800 628 2783 oder +1 703 683 8100,
E-Mail: customercare@astd.org
www.astd.org

Association for Career & Technical Education (ACTE)

1410 King St.
Alexandria, VA 22314
Tel.: +1 800 826 9972
E-Mail: acte@acteonline.org
www.acteonline.org

Association for Continuing Higher Education (ACHE)

OCCE Administration Building, Room 233
1700 Asp Ave.
Norman, OK 73072-6400
Tel.: +1 800 807 2243
E-Mail: admin@acheinc.org
www.acheinc.org

4 Informationsangebote und Kontakt- und Marketingmöglichkeiten

International Association for Lifelong Learning (IACET)

1760 Old Meadow Road, Suite 500
McLean, VA 22102
Tel.: +1 703 506 3275
E-Mail: www.iacet.org/contact
www.iacet.org

National Association of Workforce Boards (NAWB)

1133 19th St., NW
Suite 400
Washington, DC 20036
Tel.: +1 202 857 7900
E-Mail: nawb@nawb.org
www.nawb.org

National Center on Education and the Economy (NCEE)

2000 Pennsylvania Ave., NW, Suite 5300
Washington, DC 20006
Tel.: +1 202 379 1800
E-Mail: info@ncee.org
www.ncee.org

SkillsUSA

14001 SkillsUSA Way
Leesburg, VA 20176
Tel.: +1 703 777 8810
www.skillsusa.org

The Aspen Institute

One Dupont Circle, NW
Suite 700
Washington, DC 20036-1133
Tel.: +1 202 736 5800
www.aspeninstitute.org

The German American Business Council (GABC)

2000 M St., NW
Suite 335
Washington, DC 20036
Tel. +1 202 955 5595
E-Mail: info@gabcwashington.com

The German Marshall Fund of the United States (GMF)

1744 R St., NW

Washington, DC 20009
Tel.: +1 202 683 2650
E-Mail: info@gmfus.org
www.gmfus.org

Urban Institute

2100 M St., NW
Washington, DC 20037
Tel.: +1 202 833 7200

Industrieverbände und Gewerkschaften (Auswahl)

American Chemical Society (ACS)

1155 Sixteenth St., NW
Washington, DC 20036
Tel.: +1 202 872-4600
E-Mail: help@acs.org
www.acs.org

National Retail Federation (NRF)

325 7th St., NW
Suite 1100
Washington, DC 20004
Tel.: +1 202 783 7971 oder +1 800 673 4692,
www.nrf.com

National Association of Manufacturers (NAM)

733 10th St., NW, Suite 700
Washington, DC 20001
Tel.: +1 202 637 3000
E-Mail: manufacturing@nam.org

American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations (AFL-CIO) – Gewerkschaftsdachverband

815 16th St., NW
Washington, DC 20006
www.aflcio.org

Deutsche Einrichtungen und Organisationen

Botschaft der Bundesrepublik Deutschland

2300 M St., NW
Washington, DC 20037
Tel.: +1 202 298 4000
www.germany.info/Vertretung/usa/de/01_Botschaft/Washington/00/_Start.html

4 Informationsangebote und Kontakt- und Marketingmöglichkeiten

German American Chambers of Commerce (GACC) – Deutsch-Amerikanische Handelskammern

1170 Howell Mill Rd., Suite 300
Atlanta, GA 30318
Tel.: +1 404 586 6800
E-Mail: info@gaccsouth.com
www.gaccsouth.com

Representative of German Industry + Trade (RGIT)

1776 I St., NW
Suite 1000
Washington, DC 20006
Tel.: +1 202 659 4777
E-Mail: info@rgit-usa.com
www.rgit-usa.com

4.2 Einrichtungen in Deutschland

Botschaft der Vereinigten Staaten von Amerika in Deutschland

Clayallee 170
14191 Berlin
Tel.: +49 30 8305 0
<http://german.germany.usembassy.gov/>

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)

Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn
Tel.: +49 228 107 0
E-Mail: zentrale@bibb.de
www.bibb.de

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)

Heinemannstr. 2
53175 Bonn
Tel.: +49 228 99570
E-Mail: information@bmbf.bund.de
www.bmf.bund.de

Germany Trade and Invest (GTAI)

Friedrichstraße 60

10117 Berlin
Tel.: +49 30 200 099 0
www.gtai.de

Industrie- und Handelskammer Düsseldorf (mit Schwerpunkt USA)

Ernst-Schneider-Platz 1
40212 Düsseldorf
Tel.: +49 211 3557 227
E-Mail: lange@duesseldorf.ihk.de
www.dihk.de

4.3 Messen und Fachveranstaltungen

AAACE Annual Conference

Die jährliche Konferenz an wechselnden Orten umfasst Roundtable-Diskussionen, Poster Sessions, Workshops und Symposien zu den verschiedensten Themen der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Die 62. AAACE Annual Conference findet vom 5. – 8. November 2013 in Lexington, KY statt.
<http://www.aaace.org/2013-conference>

AACC Annual Convention

Jährliche Konferenz an wechselnden Orten mit über 2.000 Präsidenten und leitenden Mitarbeitern von Community Colleges, internationalen Bildungsexperten sowie Vertreterinnen und Vertretern der Wirtschaft und von Einrichtungen des Bundes. Begleitende Ausstellungen und Workshops. Die 94. AACC Annual Convention findet vom 5. – 8. April 2014 in Washington DC statt.
<http://www.aacc.nche.edu/newsevents/Events/convention2/Pages/default.aspx>

ASTD International Conference & Exposition

Jährliche Konferenz und Messe an wechselnden Orten für Bildungsanbieter mit über 9.000 Teilnehmerinnen und Teilnehmern aus mehr als 80 Ländern. Die nächste Veranstaltung findet vom 4. – 7. Mai 2014 in Washington DC statt.
<http://www.astd.org/Events/International-Conference-and-Exposition>

4 Informationsangebote und Kontakt- und Marketingmöglichkeiten

4.4 Fachmedien

Adult Education Quarterly
www.sagepub.com

.de – Magazin Deutschland
www.magazine.deutschland.de

German American TRADE
Offizielle Veröffentlichung der AHK USA in
Zusammenarbeit mit RGIT
www.transatlantic-news.com

Journal of Vocational Education & Training
<http://www.tandfonline.com/toc/rjve20/current>

Professional Development in Education
<http://www.tandfonline.com/toc/rjie20/current>

The Journal of Continuing Higher Education
<http://www.tandfonline.com/toc/ujch20/current>

Quellen- und Literaturverzeichnis

Almer, Ellen (2000): **DeVry hit with lawsuit.**

In: Crain's Chicago Business. 01.12.2000, Status: 10.06.2013. Online: <http://www.chicagobusiness.com/article/20001201/NEWS02/20001005/devry-hit-with-lawsuit>

Alpert, Bill (2012): **Clever is as Clever does.**

In: Barron's, 14.04.2013. Status: 11.06.2013. Online: <http://online.barrons.com/article/SB50001424053111904857404577333971078578982.html>

American Association of Community Colleges (2013):

Fast Facts From Our Fact Sheet, Status: 06.06.2013.

Online: <http://www.aacc.nche.edu/AboutCC/Pages/fastfactsfactsheet.aspx>

Apprenticeship Carolina (2012): **South Carolina's**

Youth Apprenticeship Program Attracts White

House Attention, Status: 12.06.2013. Online:

<http://www.apprenticeshipcarolina.com/press36.htm>

Auswärtiges Amt (2013): **Länderinformation USA –**

Kultur- und Bildungspolitik, Status: 06.06.2013.

Online: http://www.auswaertiges-amt.de/DE/Aussenpolitik/Laender/Laenderinfos/UsaVereinigteStaaten/Kultur-UndBildungspolitik_node.html

Bundesministerium für Bildung und Forschung

(2013): **Die USA sind Deutschlands wichtigster**

Partner, Status: 21.05.2013. Online:

<http://www.bmbf.bund.de/de/6845.php>

BMW (2013): **The BMW METRO STEP Experience**,

Status: 12.06.2013. Online: <http://www.bmwstep.com/home.html>

Bureau of Labor Statistics (27.12.2011): **Consumer**

Expenditures 2010, Status: 10.09.2012. Online:

<http://www.bls.gov/news.release/cesan.nr0.htm>

Bureau of Labor Statistics (2013): **Economy at a**

Glance, Status: 16.05.2013. Online:

<http://www.bls.gov/eag/eag.us.htm>

Career Education (2013): **Career Education on**

Campus, Status: 11.06.2013. Online:

<http://www.careered.com>

Castellanos, Dalina (2013): **Online provider offers**

courses in education, teacher training. In: Los An-

geles Times, 30.04.2013, Status: 11.06.2013. Online:

<http://www.latimes.com/local/lanow/la-me-ln-coursera-teachers-20130430,0,7346994.story>

Cellini, Stephanie Riegg (2008): **Vocational College**

Research: Case Studies of the USA. In: Rauner, Felix

und Maclean, Rubert (Eds.): Handbook of Technical

and Vocational Education and Training Research,

Springer Science+Business Media, Dordrecht, Niederlande 2008, S. 354 – 359.

Cellini, Stephanie Riegg und Goldin, Claudia (2012):

Does Federal Student Aid Raise Tuition? New

Evidence on For-Profit Colleges, Status: 31.05.2013.

Online: <http://www.nber.org/papers/w17827>

Central Piedmont Community College (2013): **CPCC,**

Siemens receive Distinguished Partners in Excellence

award, Status: 12.06.2013. Online: [http://browse.](http://browse.feedreader.com/c/News-3/314482316)

[feedreader.com/c/News-3/314482316](http://browse.feedreader.com/c/News-3/314482316)

Chattanooga (2011): **Volkswagen Chattanooga,**

Chattanooga State, Tennessee Tech Set New Degree

Program, 09.06.2011, Status: 12.06.2013. Online:

[http://www.chattanooga.com/2011/6/9/203039/](http://www.chattanooga.com/2011/6/9/203039/Volkswagen-Chattanooga-Chattanooga.aspx)

[Volkswagen-Chattanooga-Chattanooga.aspx](http://www.chattanooga.com/2011/6/9/203039/Volkswagen-Chattanooga-Chattanooga.aspx)

CNN (2009): **High School dropout crisis continues**

in U.S., study says, Status: 17.05.2013. Online: [http://](http://edition.cnn.com/2009/US/05/05/dropout.rate.study/)

edition.cnn.com/2009/US/05/05/dropout.rate.study/

Complete College America (2011): **A Working Model**

for Student Success: The Tennessee Technology

Centers, Status: 07.06.2013. Online:

<http://knowledgecenter.completionbydesign.org/sites/default/files/354%20CCA%202011.pdf>

Quellen- und Literaturverzeichnis

- Consumers Unified LLC (2000): **Class Action Suit Filed Against DeVry Institute of Technology**. In: Consumer Affairs, 30.11.2000, Status: 10.06.2013. Online: <http://www.consumeraffairs.com/news/devry.html>
- Coursera (2013): **How it works**, Status: 11.06.2013. Online: <http://www.coursera.org>
- DAAD (2013): **Vereinigte Staaten von Amerika**, Status: 21.05.2013. Online: <https://www.daad.de/laenderinformationen/usa/de/>
- Deming, David J. et al. (2012): **The For-Profit Post-secondary School Sector: Nimble Critters or Agile Predators?** In: Journal of Economic Perspectives, Vol. 26, Nr. 1, Winter 2012, S. 139 – 164.
- Deutsche Botschaft Washington D.C. (2013): **The Skills Initiative**, Status: 21.05.2013. Online: <http://www.germany.info/contentblob/3846858/Daten/3101503/SkillsInitiativeBrochurePDFalt.pdf>
- DeVry Inc. (2013): **About us**, Status: 11.06.2013. Online: <http://www.devryinc.com/about-us.jsp>
- Ellis, David (2007): **States settle with trio of schools in loan probe**. In: CNN Money, 23.04.2007, Status: 10.06.2013. Online: http://money.cnn.com/2007/04/23/pf/college/loans_settlement/index.htm
- Federal Grants (2013): **Federal Pell Grant**, Status: 03.05.2013. Online: <http://www.federalgrants.com/federal-pell-grants.html>
- Ganslmeier, Martin (2013): **Konservative setzen sich für Illegale ein**, Status: 31.05.2013. Online: <http://www.tagesschau.de/ausland/floridaeinwanderung100.html>
- GATE-Germany (2010): **Länderprofile Edition USA**, Status: 21.05.2013. Online: http://www.gate-germany.de/fileadmin/bilder/Expertenwissen/laenderprofile_usa.pdf
- German American Chamber of Commerce, Representative of German Industry + Trade, Roland Berger Strategy Consultants (03.12.2012): **German American Business Outlook**, Status: 03.06.2013. Online: <http://www.ahk-usa.com/publikationen/studien-ressourcen>
- German American Chamber of Commerce (2013): **President Obama's Second Term**. In: German American Trade Vol. 24, Nr. 2, Mar/Apr 2013, S. 22 – 23.
- Germany Trade & Invest (GTAI) (05.2013): **Wirtschaftsdaten kompakt: USA**, Status: 29.05.2013. Online: http://www.gtai.de/GTAI/Content/DE/Trade/Fachdaten/PUB/2012/11/pub201211288009_159570.pdf
- Glover, Robert W. (1996): **The German Apprenticeship System: Lessons for Austin, Texas**. In: The Annals of the American Academy of Political and Social Science, Sage Publications, Los Angeles et al. 1996 544, S. 83 – 94. Status: 08.03.2013. Online: <http://ann.sagepub.com/content/544/1/83>
- Godofsy, Jessica et al. (2011): **Unfulfilled expectations. Recent college graduates struggle in a troubled economy**. Rutgers University, John J Heldrich Center for Workforce Development, Princeton, NJ 2011.
- Goodman, Peter (2010): **In Hard Times, Lured Into Trade School and Debt**. In: The New York Times, 14.03.2010, Status: 11.06.2013. Online: http://www.nytimes.com/2010/03/14/business/14schools.html?hp&_r=0
- Grollmann, Philipp und Lewis, Morgan (2003): **Kooperative Berufsbildung in den USA**. In: Universität Bremen, Institut Technik und Bildung (Ed.): ITB-Forschungsberichte 11/2003.
- Hechinger, John (2005): **Battle Over Academic Standards Weighs On For-Profit Colleges**. In: The Wall Street Journal, 30.09.2005. Online: <http://online.wsj.com/article/0,,SB112804419660556426,00.html>
- Herrmann, Frank (2013): **Legalität für Millionen Einwanderer in die USA**, Status 31.05.2013: Online:

- <http://derstandard.at/1363711892283/Legalitaet-fuer-Millionen-Einwanderer-in-die-USA>
- Heussner, Ki Mae (13.02.2013): **How Obama-endorsed P-TECH high school is changing education**, Status: 06.06.2013. Online: <http://gigaom.com/2013/02/13/how-obama-endorsed-p-tech-high-school-is-changing-education-qa/>
- Hochschulkompass.de (2013): **Kooperationen nach Staaten**, Status: 21.05.2013. Online: <http://www.hochschulkompass.de/internationale-kooperationen/kooperationen-nach-staaten.html>
- IHK Karlsruhe (2012): **BIZ kooperiert mit US-College**. In: IHK Wirtschaft 10/2012, Status: Januar 2013. Online: <http://www.karlsruhe.ihk.de/share/flip/Okttober2012/files/assets/basic-html/page13.html>
- Institute of Education Sciences (IES) im U.S. Department of Education (2013): **A Diagram of the education system in the United States**, Status: 16.05.2013. Online: http://commons.wikimedia.org/wiki/File:Education_in_the_United_States.svg
- Internationaler Währungsfond (IWF) (04.2012): **World Economic Outlook**, Status: 29.05.2013. Online: <http://www.imf.org/external/pubs/ft/weo/2012/01/pdf/text.pdf>
- Invest in Maine (2013): **Workforce Training Programs**, Status: 30.04.2013. Online: <http://www.investinmaine.net/incentives/workforce-training/>
- ITT Educational Services (2013): **Corporate Profile**, Status: 11.06.2013. Online: <http://www.ittesi.com/index.php?s=45&item=111>
- Kooperation international (2013): **Länderbericht USA**, Status: 25.03.2013. Online: <http://www.kooperation-international.de/buf/usa/laenderbericht.html>
- Lapowski, Issie (2013): **An Elite Education Free to Anyone**. In: Inc. magazine, 18.04.2013, Status: 11.06.2013. Online: <http://www.inc.com/audacious-companies/issie-lapowsky/coursera.html>
- Lauterbach, Uwe (1995): **Vereinigte Staaten von Amerika**. In: Lauterbach, Uwe (Ed.): Internationales Handbuch der Berufsbildung (IHBB), Nomos, Baden-Baden 1995, S. 1 – 91.
- Lerman, Robert I. (2012): **Can the United States Expand Apprenticeship? Lessons from Experience**, Status: 21.05.2013. Online: <http://ftp.iza.org/pp46.pdf>
- Lerman, Robert I. und Rauner, Felix (2012): **Apprenticeship in the United States**. In: Barabasch, Antje und Rauner, Felix (Ed.): Work and Education in America: The Art of Integration, Springer Press, New York.
- Levesque, Karen et al. (2008): **Career and technical education in the United States: 1990 to 2005**, National Center for Education Statistics, Institute of Education Sciences, U.S. Department of Education, Washington, DC 2008.
- Marschall, Daniel (2012): **American Unions and the Institutionalisation of Workplace Learning**. In: Cooney, Richard and Stuart, Mark (Eds.): Trade Unions and Workplace Training, Routledge: New York 2012, S. 147 – 167.
- Minnesota Office of Higher Education (2013): **Federal Pell Grant**, Status: 03.05.2013. Online: <http://www.ohe.state.mn.us/mPg.cfm?pageID=139>
- Müller, Sabine (2013): **US-Ausbildung made in Germany**. In RBB-Inforadio, 11.03.2013, Status: 12.06.2013. Online: <http://www.tagesschau.de/ausbildungskonzept100.html>
- National Center for Education Statistics (2011): **Digest of Education Statistics, Table 345**, Status: 24.05.2013. Online: http://nces.ed.gov/programs/digest/d10/tables/dt10_345.asp
- National Center for Education Statistics (2012): **Digest of Education Statistics**, Status: 23.05.2013. Online:

Quellen- und Literaturverzeichnis

http://nces.ed.gov/programs/digest/2012menu_tables.asp

National Commission on Teaching and America's Future and NCTAF State Partners (2002): **Unraveling the "Teacher Shortage" problem: Teacher Retention is the Key**. A Symposium of the National Commission on Teaching and America's Future and NCTAF State Partners, Washington, DC 2002, S. 1 – 17. Status: 11.11.2010. Online: http://www.ncsu.edu/mentorjunction/text_files/teacher_retentionsymposium.pdf

National Joint Apprenticeship and Training Committee (2013): **Apprenticeship Training**, Status: 06.06.2013. Online: <http://www.njatc.org/training/apprenticeship/index.aspx>

National Research Center for Career and Technical Education Curriculum Integration Workgroup (2010): **Capitalizing on Context. Curriculum Integration in Career and Technical Education**, National Research Center for Career and Technical Education, Louisville, KY 2010.

News Channel (2012): **Volkswagen Automotive Students Win Gold**, 07.05.2012, Status: 12.06.2013. Online: <http://www.newschannel9.com/news/features/education/stories/volkswagen-automotive-students-win-gold-24.shtml>

Nooga (2012): **Volkswagen Chattanooga to host onsite MBA program**, 29.03.2012, Status: 12.06.2013. Online: <http://www.nooga.com/154550/volkswagen-chattanooga-to-host-onsite-mba-program/>

Oak Ridge Associated Universities (2013): **Volkswagen Undergraduate Internships at Oak Ridge National Laboratory**, Status: 12.06.2013. Online: <http://www.orau.org/science-education/success-stories/vw-scholars.aspx>

Obama, Barack (2012): **State of the Union Speech**, Status: 30.04.2013. Online: <http://edition.cnn.com/2012/01/24/politics/sotu-transcript/index.html>

OECD (2012): **OECD Economic Survey: United States 2012**, Status: Dezember 2012. Online: http://www.oecd-ilibrary.org/economics/oecd-economic-surveys-united-states-2012_eco_surveys-usa-2012-en

OECD (06.2012): **Economic Surveys United States**, Status: 10.09.2012. Online: <http://www.oecd.org/eco/economicsurveysandcountrysurveillance/economicsurveyoftheunitedstates2012.htm>

Pinterest (2012): **6 Most Popular MilSpouse Jobs**, Status: 17.05.2013. Online: <http://pinterest.com/pin/172684966933206463/>

Plank, Stephen et al. (2005): **Dropping out of high school and the place of career and technical education: A survival analysis of surviving high school**, National Research Center for Career and Technical Education, St. Paul, MN 2005.

Rein, Volker (2011): **US Associate Degrees – Short Cycle Qualifikationen an der Schnittstelle beruflicher und akademischer Bildung**, Bonn, BWP 04/2011, S.49 – 53.

Scott, John L. und Sarkees-Wircenski, Michelle (2008): **Overview of career and technical education**, American Technical Publishers, Homewood, IL 2008.

Seligson, Hannah (2013): **The Apprentices of a Digital Age**. In: The New York Times, 04.05.2013, Status: 10.06.2013. Online: http://www.nytimes.com/2013/05/05/business/enstitute-an-alternative-to-college-for-a-digital-elite.html?pagewanted=all&_r=0

Smith Gambrell & Russell LLP (2008): **Der US-amerikanische Markt im internationalen Wirtschaftsverkehr: Rechtliche Aspekte für Investoren**, Atlanta, GA et al. 2008.

Soldak, Katya (2013): **Online Education: No Longer Lost In Translation**. In: Forbes, 28.05.2013, Status: 11.06.2013. Online: <http://www.forbes.com/sites/katyasoldak/2013/05/28/online-education-no-longer-lost-in-translation/>

Symonds, William et al. (2011): **Pathways to Prosperity: Meeting the Challenge of Preparing Young**

Americans for the 21st Century, Harvard Graduate School of Education, Cambridge, MA 2011.

United Nations Development Programme (2011): **Human Development Report – Sustainability and Equity. A Better Future for All, Table 9: Education and Health**, Status: 29.05.2013. Online: http://hdr.undp.org/en/media/HDR_2011_EN_Tables.pdf

U.S. Census Bureau (2010): **Educational Attainment in the United States: 2009**, Status 17.05.2013. Online: <http://www.census.gov/hhes/socdemo/education/data/cps/2009/tables.html>

U.S. Census Bureau (2011): **News**, Status: 11.04.2011. Online: <http://www.census.gov/did/www/schooldistricts/index.html>

U.S. Census Bureau (05.2011): **2010 Census Briefs – Age and Sex Composition: 2010**, Status: 29.05.2013. Online: <http://www.census.gov/prod/cen2010/briefs/c2010br-03.pdf>

U.S. Census Bureau (2013): **Selected Population Profile in the United States**. Status 31.05.2013. Online: <http://factfinder2.census.gov/faces/nav/jsf/pages/searchresults.xhtml?refresh=t#none>

U.S. Department of Education (2004): **National assessment of vocational education**, U.S. Department of Education, Washington, DC 2004.

U.S. Department of Education (2011a): **Perkins FAQ**, Status: 02.06.2011. Online: <http://cte.ed.gov/faq.cfm>

U.S. Department of Education (2011b): **Higher Education Opportunity Act**, Status: 07.05.2013. Online: <http://www2.ed.gov/policy/highered/leg/hea08/index.html>

U.S. Department of Education (2013): **Accreditation in the United States**, Status: 07.05.2013. Online: <http://www2.ed.gov/admins/finaid/accred/index.html>

U.S. Department of Labor (2009a): **Registered Apprenticeship: Findings From Site Visits To Five**

States, Status: 02.05.2013. Online: http://wdr.doleta.gov/research/keyword.cfm?fuseaction=dsp_resultDetails&pub_id=2404&mp=y

U.S. Department of Labor (2009b): **Teachers-vocational**, Status: 02.06.2011. Online: <http://www.bls.gov/oco/ocos358.htm>

U.S. Department of Labor (2011): **Career and technical education trends and statistics**, Institute for Educational Sciences, Washington, DC 2011.

U.S. Department of Labor (2013b): **Registered Apprenticeship National Results**, Status: 06.06.2013. Online: http://www.doleta.gov/oa/data_statistics.cfm

U.S. Department of Labor (2013c): **Success Stories**, Status: 06.06.2013. Online: http://www.doleta.gov/oa/new_sstories.cfm

Washington State Department of Labor and Industries/U.S. Department of Labor (2009): **Collaborate for Success: Integrating Registered Apprenticeship for Washington State - Training Manual**, Status: 02.05.2013. Online: <http://www.lni.wa.gov/Trades-Licensing/Apprenticeship/files/pubs/ManualFweb.pdf>

Wolf-Harlow, C. (2003): **Education and Correctional Populations**, U.S. Department of Justice, Office of Justice Programs, Bureau of Justice Statistics, Washington, DC, Status: 11.03.2009. Online: <http://www.ojp.usdoj.gov/bjs/pub/pdf/ecp.pdf>

World Economic Forum (2012): **The Global Competitiveness Report 2012 – 2013**, Status: 29.05.2013. Online: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GlobalCompetitivenessReport_2012-13.pdf

Yerak, Becky (2012): **Ex-CEO of Career Education got big bump in compensation after stock, enrollment sank**. In: Chicago Tribune, 02.04.2012, Status: 11.06.2013. Online: http://articles.chicagotribune.com/2012-04-02/business/ct-biz-0403-careered-mccullough--20120402_1_career-education-steven-lesnik-college-operator

Zirkle, Christopher J. (2003): **Distance education: The state of the art in career and technical education**,

Quellen- und Literaturverzeichnis

National Council for Workforce Education, Columbus, OH 2003.

Zirkle, Christopher J. und Fletcher, Edward Charles (2009): **Access barriers experienced by adults in distance education courses and programs**. In: Wang, V. (Ed.): The handbook of Research on E-Learning Applications for Career and Technical Education: Technologies for Vocational Training, IGI Global, Hershey, PA 2009, S. 444 – 454.

Zirkle, Christopher J. und Martin, Lindsay (2012): **Challenges and Opportunities for Technical and Vocational Education and Training (TVET) in the United States**. In: Pilz, Matthias (Ed.) (2012): The Future of Vocational Education and Training in a Changing World, Springer VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden 2012.

Interviews

Interview mit **Christopher Applegate, Northern Virginia Community College**, am 16.04.2013

Interview mit **Dr. Brenda Dann-Messier, U.S. Department of Education**, am 18.04.2013

Interview mit **Dr. Tom Duesterberg, The Aspen Institute**, am 17.04.2013

Interview mit **Karen Elzey, The Aspen Institute**, am 15.04.2013

Interview mit **Laura Ginsburg, Office of Apprenticeship des U.S. Department of Labor**, am 18.04.2013

Interview mit **Stefan Gustav, Handwerkskammer Koblenz, Ahr-Akademie**, am 13.03.2013 (telefonisch)

Interview mit **Klaus Hofstadler, Wirtschaftsabteilung der österreichischen Botschaft in den USA**, am 29.05.2013 (telefonisch)

Interview mit **Prof. Dr. Robert Lerman, American University und Urban Institute**, am 15.04.2013

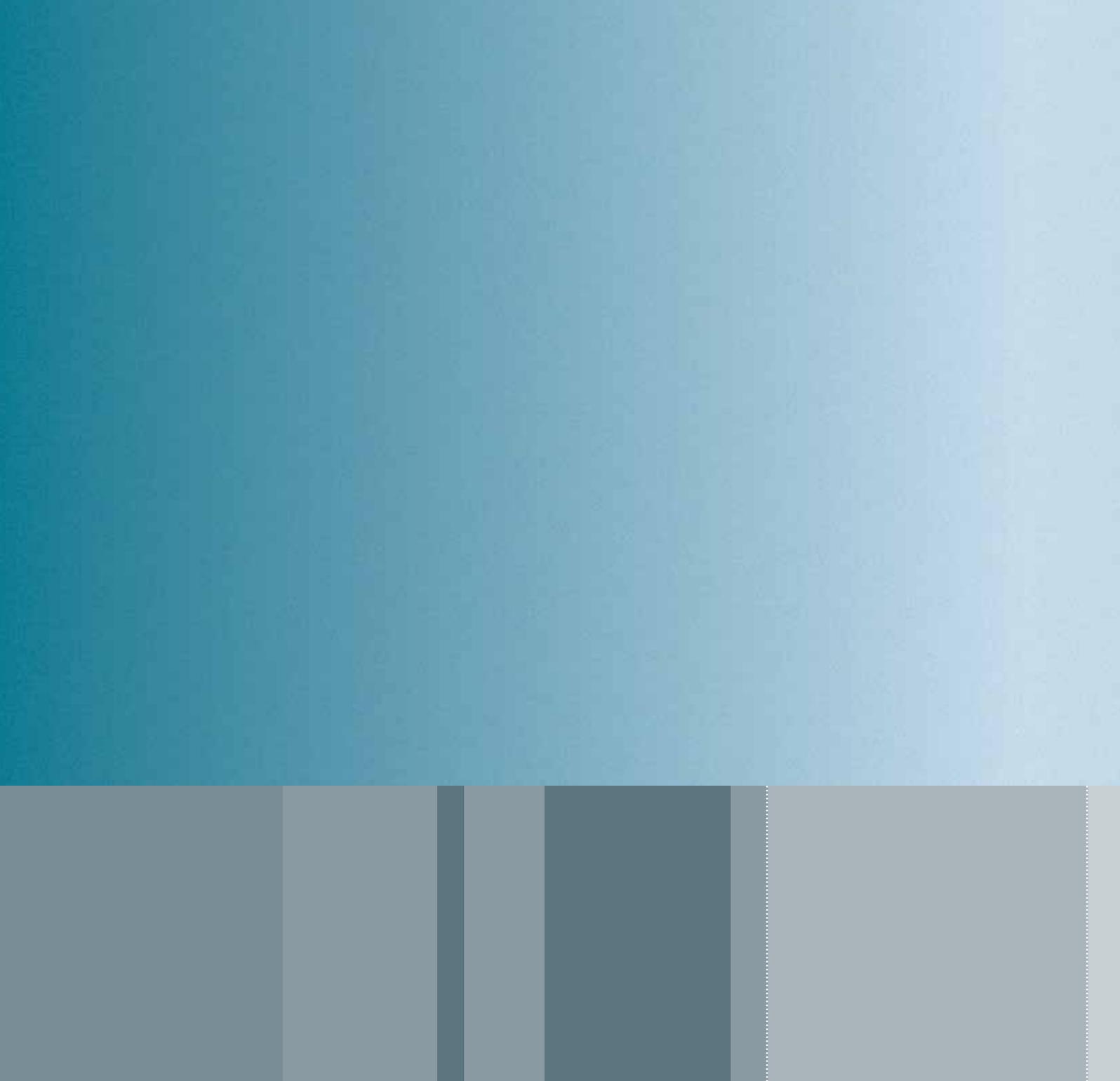
Interview mit **Rainer Michaeli, GICI Institute for Competitive Intelligence**, am 13.06.2013 (telefonisch)

Interview mit **Benedikt Müller, Zahlenwerk GmbH**, am 14.06.2013 (telefonisch)

Interview mit **Prof. Robert Schwartz, Harvard Graduate School of Education**, am 23.04.2013

Interview mit **Michael Vorländer, Deutsche Botschaft in Washington**, am 18.04.2013

Interview mit **Dr. Bettina Wurster, RGIT-USA**, am 19.04.2013



iMOVE
beim Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn
Tel. 0228 107-1745
Fax 0228 107-2895
info@imove-germany.de
www.imove-germany.de