

Stefan Hertel / Rainer Scheuer

Einführung der neuen Ausbildungsordnung Kaufmann/ Kauffrau im Einzelhandel in die betriebliche Praxis

Die Ausbildungskonzeption der Karstadt AG

1 Ausgangssituation

Seit dem Inkrafttreten der Berufsbilder Verkäufer/Verkäuferin und Einzelhandelskaufmann/Einzelhandelskauffrau im Jahre 1968 hat sich der Einzelhandel in vielfacher Hinsicht verändert. Als Stichworte sind hier zu nennen:

- Ausgliederung von Aufgaben / Funktionen
- Zentralisierung / Regionalisierung
- Einführung und Ausbau von Warenwirtschaftssystemen
- Differenzierung des Angebots, der Sortimentsstrukturen
- Strategische Neuausrichtungen
- Trading up
- Bedeutung der Beratung
 - Warenkompetenz
 - kommunikative Qualifikation
- Modernisierung der Logistik

Durch diese Veränderungen stellen sich natürlich auch andere Anforderungen an die Qualifikation der Mitarbeiter und damit an die berufliche Bildung.

2 Neue Ausbildungsordnung „Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel“

Mit Erlaß vom 14.01.1987 wurde die bisherige dreijährige Ausbildung zum/zur Einzelhandelskaufmann/Einzelhandelskauffrau durch die Ausbildung zum/zur Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel ersetzt.

Die Ausbildung zum/zur Verkäufer/Verkäuferin wird für eine Übergangszeit fortbestehen. Ein Gutachten soll in dieser Zeit klären, ob neben der neuen dreijährigen Ausbildung auch weiterhin eine zweijährige Ausbildung notwendig ist oder ob die zweijährige Ausbildung zum/zur Verkäufer/Verkäuferin ersatzlos entfallen kann.

Der Erlaß der neuen Ausbildungsordnung „Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel“ machte es notwendig,

- sich mit den Inhalten der neuen Verordnung auseinanderzusetzen,
- sie zu vergleichen mit
 - der bisherigen Ausbildung,
 - den konkreten betrieblichen Anforderungen,
 - den betrieblichen Umsetzungsmöglichkeiten,
- die zur Steuerung der Ausbildung eingesetzten Unterlagen zu überarbeiten bzw. neu zu erstellen.

Darüber hinaus hielten wir es für sinnvoll, die gesamte Organisation und Struktur der Ausbildung kritisch zu prüfen und – soweit notwendig – neu zu konzipieren.

Zu diesem Zweck wurde ein Arbeitskreis installiert mit dem Ziel, auf der Basis der bisherigen Ausbildung im Unternehmen und der neuen Ausbildungsordnung eine attraktive und zukunftsorientierte Ausbildungskonzeption zu entwickeln.

Den Kern dieses Arbeitskreises bildeten Mitarbeiter der zentralen Personalentwicklung und hauptamtliche Filialausbildungsleiter. Sporadisch wurden Fachleute aus den jeweiligen Stabsabteilungen (z. B. Organisation, EDV usw.) hinzugezogen.

Im einzelnen waren die folgenden Planungsschritte zu bewältigen:

- Erstellung einer neuen sachlichen und zeitlichen Gliederung bzw. eines neuen Ausbildungsplans auf der Grundlage des

neuen Ausbildungsrahmenplans und der im Unternehmen bereits eingesetzten Ausbildungspläne.

- Die Integration der Lerninhalte aus dem alten Berufsbild „Verkäufer/Verkäuferin“ in die neue sachliche und zeitliche Gliederung „Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel“, um während der Umstellungsphase einen reibungslosen Übergang zwischen den unterschiedlichen Ausbildungsgruppen zu gewährleisten.
- Erarbeitung neuer bzw. zusätzlicher Inhalte und Vermittlungsformen, insbesondere unter Berücksichtigung zukünftiger Entwicklungen im Unternehmen.
- Neukonzeption der für die Planung und Durchführung der Ausbildung notwendigen Unterlagen.
- Information der hauptamtlichen Filialausbildungsleiter und der Personalleiter über die Durchführung der neuen Ausbildung im Unternehmen.

3 Ziele und Schwerpunkte der Ausbildung

Die berufliche Erstausbildung muß sich an den konkreten Praxisanforderungen orientieren, sie muß die Auszubildenden aber auch so qualifizieren, daß sie flexibel auf Veränderungen in ihrem Arbeitsfeld reagieren können. Neben der Entwicklung aktueller Handlungskompetenz steht somit die Förderung lebenslangen Lernens im Vordergrund der Ausbildung.

Die Schwerpunkte der Ausbildung zum/zur Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel liegen bei folgenden Punkten:

- Entwicklung und Förderung sozial-kommunikativer Fähigkeiten (Beraten und Verkaufen)
- Umfassende Sortimentskenntnisse
- Absatz, Absatzförderung (Werbung, Verkaufsförderung)
- Betriebswirtschaftliche Zusammenhänge
- Warenwirtschaft

Ausgehend von den genannten Punkten haben wir für die berufliche Erstausbildung in der KARSTADT AG auf der Basis der neuen Ausbildungsordnung und der konkreten betrieblichen Anforderungen u. a. folgende Schwerpunkte und Zielrichtungen definiert:

- Vermittlung der lt. Ausbildungsordnung und betrieblicher Praxis notwendigen Kenntnisse und Fertigkeiten
- Vermittlung betrieblicher Zusammenhänge/Abhängigkeiten
- Förderung von selbstgesteuertem Lernen durch
 - Vermittlung von Lerntechniken und
 - verstärkten Einsatz von Selbstlernmaterial
- Förderung von Schlüsselqualifikationen
 - Initiative
 - Kommunikationsfähigkeit
 - Kooperationsfähigkeit/Teamfähigkeit
 - Lernbereitschaft
 - Leistungsbereitschaft
 - Verantwortungsbereitschaft
 - Flexibilität
 - Kritikfähigkeit

Diese Schlüsselqualifikationen, die auf eine hohe Sozialkompetenz der Auszubildenden bzw. zukünftigen Mitarbeiter abzielen, sollen erreicht werden durch ein entsprechendes Führungsverhalten der Ausbilder sowie durch entsprechende Sozialform und Inhalte der Schulungen/Ausbildungsmaßnahmen.

4 Durchführung der beruflichen Erstausbildung in der KARSTADT AG

4.1 Ausbilder

Um die Anforderungen des Berufsbildungsgesetzes an eine qualifizierte Berufsausbildung zu erfüllen

- breit angelegte berufliche Grundbildung,
- Vermittlung der für die Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit notwendigen fachlichen Kenntnisse und Fertigkeiten,
- Erwerb der erforderlichen Berufserfahrungen,

wird in der KARSTADT AG die Durchführung der beruflichen Erstausbildung auf mehrere Schultern verteilt:

- 100 hauptamtliche Ausbildungsleiter unserer Filialen steuern die Ausbildung, führen Schulungen durch, konzipieren und initiieren Ausbildungsmaßnahmen (z. B. Durchführung von Übungsfirmen oder Projekten), stehen als Ansprechpartner zur Verfügung, überprüfen den individuellen Ausbildungsstand, geben Hilfestellung zur Vorbereitung auf die Prüfungen, fördern fachübergreifende Schlüsselqualifikationen u. a. m.
- Abteilungsleiter und Substituten sorgen „vor Ort“ für die Vermittlung abteilungsspezifischer Kenntnisse und Fertigkeiten (z. B. im Rahmen der warentkundlichen Unterweisungen), helfen beim Transfer des erlernten Wissens, ermöglichen den Erwerb der notwendigen Praxiserfahrungen, fördern Schlüsselqualifikationen usw.
- Fachreferenten (z. B. Personalleiter, Organisationsleiter, Leiter der Schauwerbeabteilungen, Sicherheitsbeauftragte) vermitteln bestimmte fachspezifische Kenntnisse und Fertigkeiten.

4.2 Intensivlernphasen

Um insbesondere Sozial- und Methodenkompetenz möglichst effizient zu vermitteln, wurden bestimmte Themenbereiche zu sogenannten Intensivlernphasen zusammengefaßt. Dies sind längere, zeitliche Blöcke, in denen die Themen in ihrem Zusammenhang vermittelt werden. Dadurch wurde zum Teil eine andere zeitliche Gliederung als die im Rahmenplan vorgeschlagene notwendig.

Inhalt und Ablauf der Intensivlernphasen sind so vorstrukturiert, daß sie vom Ausbildungsleiter übernommen werden können.

So wurde z. B. eine Intensivlernphase zur Einweisung neuer Auszubildender erstellt (Gesamtdauer: 32 Stunden). Mit dieser Intensivlernphase soll dem Auszubildenden der Übergang in die Berufswelt erleichtert, eine bessere und schnellere Orientierung im neuen Umfeld ermöglicht und der Grundstein für eine positive Einstellung zum Beruf und zum Unternehmen gelegt werden.

In der Intensivlernphase „Lerntechniken“ geht es um die Vermittlung von Methodenkompetenz, die es dem Auszubildenden ermöglicht, sein Lernen und damit seine Ausbildung möglichst optimal zu gestalten und zu nutzen. Das schließt den richtigen Umgang mit seinen ausbildungsbegleitenden Unterlagen ein.

Die Lernziele zum Thema „Verkaufverhalten“ und „Verkaufstechnik“ werden in drei Intensivlernphasen

- Beziehung Verkäufer/Kunde
- Verkaufstraining I
- Verkaufstraining II

vermittelt.

Der Ausbildungsleiter vermittelt die Theorie und übt das Verhalten in Rollenspielen, die per Video aufgezeichnet werden. Den Transfer in der Praxis leistet der Abteilungsleiter, der mit den Auszubildenden in der Abteilung Verkaufsgespräche an der Ware übt.

Wichtige Gründe für die Intensivlernphasen sind:

- Lerninhalte sollen im Zusammenhang vermittelt und nicht in Portionen von 1,5 bis 2 Stunden über Wochen verteilt werden.

- Längere Übungsphasen sollen ermöglicht werden. Dies ist insbesondere bei verhaltensbezogenen Themen von großer Bedeutung.
- Arbeiterleichterung für die Ausbildungsleiter.
- Die einzelnen Ausbildungsphasen können besser geplant und abgestimmt werden.

5 Unterlagen zur Planung und Durchführung der Ausbildung „Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel“

5.1 Sachliche und zeitliche Gliederung der Berufsausbildung im Ausbildungsberuf „Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel“

Auf der Grundlage des Ausbildungsrahmenplans wurde eine auf die betrieblichen Belange abgestellte sachliche und zeitliche Gliederung erstellt.

Die 132 im Ausbildungsrahmenplan formulierten Lernziele wurden für unsere Unternehmen auf 172 Lernziele erweitert. Insbesondere die Themenbereiche „Beratung und Verkauf“ sowie „Werbung und Verkaufsförderung“ wurden stärker berücksichtigt.

Die zeitliche Gliederung erfolgte in Ausbildungshalbjahren. Dabei konnten wir den Empfehlungen des Ausbildungsrahmenplanes nicht in allen Punkten folgen. Gründe dafür sind:

- Die Integration der Ausbildung zum/zur Verkäufer/Verkäuferin während der Umstellungsphase.
- Die Zusammenfassung von Lernzielen zu Lernblöcken, sogenannte Intensivlernphasen (siehe 4.2).
- Die Empfehlungen des Ausbildungsrahmenplanes entsprechen nicht immer den betrieblichen Abläufen (Thema: Inventur) bzw. erscheinen uns zum Teil zu spät angesetzt (Thema: Beratung und Verkauf).

5.2 Ausbildungsleiter-Handbuch

Um die Ausbildung optimal steuern zu können, erhält der Ausbildungsleiter ein Handbuch mit den Inhalten

- sachliche und zeitliche Gliederung,
- Vorschläge zur Durchführung von Intensivlernphasen (Trainerleitfäden),
- organisatorische Hilfen sowie
- zusätzliche Informationen und Hinweise zu allen Themenbereichen.

5.3 Checklisten für den Abteilungsleiter

Abteilungsleiter wollen nicht mit dem gesamten Lernzielkatalog, sondern nur mit einer Auflistung der Lernziele arbeiten, die durch sie zu vermitteln sind. Die Lernziele sollen dabei nicht nach klassischem Muster formuliert sein, sondern kurz und klar in Form von Aufträgen.

Die Unterlage für Abteilungsleiter wurde daher als Checkliste konzipiert.

Vorteile dieser Checkliste sind:

- Sie erspart lange Lesezeiten und mühseliges Heraussuchen von Informationen.
- Sie liefert eine klare, übersichtliche Struktur aller Informationen.
- Sie bietet die Möglichkeit, Erledigtes abzuhaken und damit das Gedächtnis zu entlasten und Unerledigtes schnell zu erkennen und darauf reagieren zu können.

Die Checkliste gliedert jeden Themenbereich in zwei Fragen:

- „Was müssen Auszubildende wissen bzw. kennen?“, d. h., „Welche Kenntnisse und Fertigkeiten müssen vom Abteilungsleiter vermittelt werden?“
- „Was müssen Auszubildende tun?“, d. h., „Welche Aufgaben muß der Abteilungsleiter den Auszubildenden übertragen, damit sie die notwendigen Praxiserfahrungen gewinnen?“

Außerdem ist der Zeitpunkt der Vermittlung (Ausbildungshalbjahr) angegeben.

Der Abteilungsleiter bestimmt anhand der Checklisten, wann, durch wen, wo und wie dem Auszubildenden etwas erläutert bzw. als Aufgabe übertragen wird.

Es wird für jeden Auszubildenden eine eigene Checkliste angelegt. Dies erleichtert die permanente Kontrolle des Ausbildungsstandes, was insbesondere bei einem Abteilungswechsel sehr wichtig ist. Der neue Abteilungsleiter kann sich dadurch sofort einen Überblick verschaffen. Die bereits vermittelten Inhalte werden jeweils abgehakt.

5.4 Ausbildungsringbuch für den Auszubildenden

Die Auszubildenden fühlen sich durch die „klassischen“ Lernzielformulierungen, wie wir sie z. B. in der Ausbildungsordnung finden, in der Regel wenig angesprochen. Sie erhalten daher ein Ringbuch in zeitgemäßer Aufmachung, das in zielgruppengerechter Sprache die Ausbildungsinhalte darstellt.

In einem Informationsblatt wird den Auszubildenden der Umgang mit dem Ringbuch erläutert.

Am Anfang eines jeden Themenbereichs informiert eine Übersicht den Auszubildenden über die Lerninhalte sowie Ansprechpartner und Informationsmaterial zum Thema.

Den Schwerpunkt eines jeden Themenbereichs bilden die Arbeitsaufträge. In zielgruppengerechter Gestaltung und Sprache erhalten die Auszubildenden konkrete Arbeitsaufträge, die sie eigenständig erledigen müssen. Der Auszubildende setzt sich dabei mit praxisnahen Fragestellungen auseinander. Dahinter steht die Idee, selbstgesteuertes Lernen zu initiieren.

Der Auszubildende soll lernen, sich selbstständig zu informieren, Fragen zu stellen, Wissen zu erweitern, selbständig Aufgaben zu erledigen. Er soll sich für seine Ausbildung verantwortlich fühlen und die Ausbildung nicht ausschließlich als „Bringschuld“ des Ausbildungsbetriebes und der Berufsschule betrachten.

6 Warenwirtschaft

Die Zentralisierung und Regionalisierung des Einkaufs und der Lagerhaltung sowie die Bildung von Verwaltungsverbänden erschweren die Vermittlung bestimmter Themen am Ausbildungs-ort. Aufgrund des Einsatzes von EDV-gestützten Systemen sind diese Vorgänge für den Auszubildenden oft nur noch schwer durchschaubar und nachvollziehbar.

Die Inhalte, die den Weg der Ware in der Ausbildungsfiliale/Ausbildungsabteilung betreffen, werden „vor Ort“ durch den Abteilungsleiter vermittelt. Das gleiche gilt für das in der Ausbildungsabteilung verwendete Warenwirtschaftssystem.

Um den Auszubildenden

- das Zusammenspiel der einzelnen Bereiche und Systeme im Gesamtzusammenhang transparent zu machen,
- Ziele, Aufbau, Arbeitsweise und Nutzen von EDV-gestützten Warenwirtschaftssystemen umfassend zu vermitteln,
- Praxiserfahrungen mit einem Warenwirtschaftssystem zu ermöglichen,

mußten darüber hinaus andere Wege der Vermittlung besprochen werden.

Hier sind insbesondere zu nennen:

- Die Übungsfirma „Schall und Rauch“
- Das Selbstlernprogramm „Der Weg der Ware“
- Das Warenwirtschaftssystem „VISUEL“

6.1 Übungsfirma

Die Übungsfirma ist für das dritte Ausbildungsjahr vorgesehen und hat eine Gesamtdauer von 128 Stunden. Sie kann mit Gruppen von sieben bis ca. 25 Auszubildenden durchgeführt werden. Zur Steuerung und Durchführung der Übungsfirma stehen folgende Medien zur Verfügung:

- Vorschläge zur Gestaltung der Einführungsphase und Beispiele für schriftliche Arbeitsaufträge zur Gestaltung von Präsentationen

- Rahmenbedingungen, Organisation und Lernziele
- Informationen für Auszubildende, Arbeitsanweisungen für die einzelnen Abteilungen
- Sonderaufgaben
- Vordruckmappe

6.2 Selbstlernprogramm „Der Weg der Ware“

Die Inhalte, die den Weg der Ware in der Ausbildungsfiliale/-abteilung betreffen, werden durch den Abteilungsleiter am Beispiel vermittelt. Das gleiche gilt für das in der Ausbildungsabteilung verwendete Warenwirtschaftssystem.

Alle Inhalte des Themenbereichs, die aufgrund von Zentralisierung und Regionalisierung nicht praktisch vermittelt werden können, werden durch das Selbstlernprogramm „Der Weg der Ware“ abgedeckt.

Nach einer Einführungsschulung durch den Abteilungsleiter erarbeiten sich die Auszubildenden das Thema anhand des Selbstlernprogramms.

Es wird – unter Berücksichtigung der spezifischen Warenwirtschaftssysteme – der Weg der Ware vom Beschaffungsmarkt bis zum Kunden dargestellt. Fragen zur Erfolgskontrolle dienen der Festigung des Gelernten.

6.3 Warenwirtschaftssystem VISUEL

Um sicherzustellen, daß alle Auszubildenden ein EDV-gestütztes Warenwirtschaftssystem kennenlernen, wurde auf der Basis unseres Verkaufs- und Informationssystems Unterhaltungsselekttronik „VISUEL“ ein Simulationsprogramm entwickelt.

Dieses System wird auf Personal-Computern laufen. Die Auszubildenden können ungehindert mit dem Programm arbeiten und die verschiedenen Anwendungsbereiche eines Warenwirtschaftssystems kennenlernen:

- Stammdatenanlage (Filialdaten, Lieferantendaten, Artikel-daten, Leistungslohdaten)
- Auftragsschreibung (einschließlich Stornierung)
- Erfassen des Wareneingangs (vom Lieferanten, von anderen Filialen, Umtausch)
- Erfassen des Warenausgangs (Verkäufe, Abgaben an andere Filialen, Belastungen)
- Lagerverschiebungen (Warentransport, abhanden gekommene Ware)
- Inventur/Bestandsabstimmung
- Informationen/Analysen (Abteilung, Warengruppe, Artikelgruppe, Artikel, Abschriften, Verkaufsstatistiken, Renner/Schleicher)
- Informationen/Arbeitsunterstützung (Eingabeprotokolle, Bestandsübersichten, Leistungslohnermittlung)

Der testweise Einsatz des Programmes hat gezeigt, daß die Menüführung durch das Programm so einfach ist, daß die Auszubildenden – nach einer kurzen Einführung – sich die Kenntnisse über dieses System im Eigenstudium aneignen und selbständig mit dem Programm arbeiten können. Ein Begleitheft führt die Auszubildenden durch das Programm.

Die Schulungseinheit dauert insgesamt 16 Stunden. Eine Kombination mit der Übungsfirma ist möglich.

7 Warenkompetenz (Steuerung, Durchführung und Kontrolle der fachlich-warenkundlichen Ausbildung)

Die Verantwortung für die Vermittlung der fachlich-warenkundlichen Kenntnisse und Fertigkeiten liegt in unserem Unternehmen beim zuständigen Abteilungsleiter.

Als Grundlage dienen ihm Fachliche Ausbildungspläne, in denen wir verbindlich festgelegt haben,

- in welchen Warengruppen der Auszubildende ausgebildet werden und
- welche fachlich-warenkundlichen Kenntnisse und Fertigkeiten der Auszubildende erwerben soll.

Die Fachlichen Ausbildungspläne sind in Form einer Checkliste aufgebaut. Sie dienen dem Abteilungsleiter als „roter Faden“ und geben dem Auszubildenden einen Überblick über die zu erwerbenden Kenntnisse und Fertigkeiten. Durch Aufforderungen und Fragestellungen soll der Auszubildende motiviert werden, sich

- aktiv am Lernprozeß zu beteiligen,
- selbst für die Ausbildung verantwortlich zu fühlen.

Die durchgeführten warenkundlichen Unterweisungen werden vom Auszubildenden in einem Vordruck festgehalten und dem Ausbildungsleiter zur Kontrolle vorgelegt.

Abteilungsleitern und Auszubildenden stehen zur Unterstützung über 150 warenkundliche Lehr- und Lernmaterialien zur Verfügung, davon ca. 80 Eigenproduktionen (Printmedien, Videoproduktionen und Medienpakete).

8 Die Bedeutung der neuen Ausbildungsordnung für das Unternehmen

Die Inhalte der neuen Ausbildungsordnung Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel sind im Vergleich mit der bisherigen Ausbildungsordnung Einzelhandelskaufmann/ Einzelhandelskauffrau grundsätzlich positiv zu beurteilen. Dafür sprechen aus unserer Sicht u. a. folgende Gründe:

- Der Verkauf steht stärker im Mittelpunkt der Ausbildung

- Bürowirtschaftliche und verwaltungsbezogene Inhalte im dritten Ausbildungsjahr wurden reduziert
- Wegfall „schulischer“ Ausbildungsinhalte
- Stärkere Gewichtung
 - fachlich-warenkundlicher,
 - sozialkommunikativer und
 - warenwirtschaftlicher
 Kenntnisse und Fertigkeiten.

Um bei den Ausbildern eine größtmögliche Akzeptanz für die veränderten Inhalte und Methoden zu erreichen, erscheint es unbedingt notwendig, diese im Rahmen von Tagungen und nicht durch Rundschreiben zu kommunizieren.

Die Personalleiter wurden im Rahmen der regelmäßig stattfindenden Personalleitertagung in einem Workshop über die neue Ausbildung informiert.

Den ca. 100 hauptamtlichen Filialausbildungsleitern werden alle im Zusammenhang mit der neuen Ausbildungsordnung erstellten Unterlagen auf mehrtägigen, regionalen Veranstaltungen vorgestellt. Sie werden dort mit den Zielen, dem Ablauf und Inhalt sowie der Organisation der Ausbildung – entsprechend der neuen Ausbildungsordnung – vertraut gemacht.

Die Ausbildungsleiter stellen danach die neue Konzeption den Abteilungsleitern in der Filiale vor.

Wir hoffen, daß wir damit die Grundlagen für eine erfolgreiche Umsetzung der neuen Ausbildungsordnung geschaffen haben.

Silvia Schlegel / Jörg Weber

Neue Kooperationsformen zwischen Trägern des Benachteiligtenprogramms und Klein- und Mittelbetrieben im Metallbereich vor dem Hintergrund der Neuordnung

Vorbemerkung

Die Berufsausbildung benachteiligter, insbesondere lernschwacher und/oder verhaltensauffälliger Jugendlicher bildet seit Mitte der 70er Jahre einen besonderen Schwerpunkt im Rahmen der vom Bund geförderten Modellversuche. Dabei stand zunächst die Frage im Vordergrund, wo die spezifischen Probleme bei der Ausbildung dieser Jugendlichen liegen und auf welche Weise sie gelöst werden können. Wesentliche Erkenntnisse und Lösungsansätze aus diesen Modellversuchen sind nicht zuletzt in die Gestaltung des Programms des Bundesministers für Bildung und Wissenschaft für die Förderung der Berufsausbildung von benachteiligten Jugendlichen („Benachteiligtenprogramm“) eingeflossen und prägen seither die Arbeit der in diesem Programm tätigen außerbetrieblichen Einrichtungen. Sie können für sich in Anspruch nehmen, bewiesen zu haben, daß die überwiegende Mehrheit der benachteiligten Jugendlichen ausbildungsfähig ist, d. h. zu einem erfolgreichen Ausbildungsabschluß geführt werden kann. Sie müssen sich jedoch zunehmend fragen, auf welche Weise der Übergang in eine anschließende Beschäftigung gewährleistet werden kann und inwieweit der Nachweis der Ausbildungsfähigkeit auch gilt, sofern es sich um Ausbildungsberufe mit einem vergleichsweise stärker theoretisch akzentuierten Anforderungsniveau handelt. Vor diese Situation sehen sich zur Zeit insbesondere diejenigen Träger gestellt, die in den inzwischen neu geordneten Ausbildungsberufen im Metallbereich – zunächst dem industriellen, demnächst dem handwerklichen – ausbilden. Wie die neuen Ausbildungsordnungen in die Praxis umzusetzen sind, ist aber ebenso ein Problem vieler ausbildender Klein- und Mittelbetriebe, wenn auch mit anderen Vorzeichen: Nicht die

Auszubildenden, sondern die betrieblichen Spezialisierungen, fehlende maschinelle Ausstattungen, mangelnde Qualifikationen der ausbildenden Mitarbeiter können hier zum Engpaß werden.

Der Modellversuch, über den im folgenden berichtet wird, setzt an diesen je spezifischen Problemlagen beider Seiten an und geht davon aus, daß ihnen insbesondere durch eine verstärkte Kooperation zwischen außerbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen und Ausbildungsbetrieben begegnet werden kann.

1 Zur Entstehung des Modellversuches

Vor dem Hintergrund der steigenden Jugendarbeitslosigkeit werden seit 1980 an der Volkshochschule Rheingau-Taunus e. V. verschiedene Maßnahmen durchgeführt, um jungen Menschen einen Einstieg in das Berufsleben zu ermöglichen. Während in der Anfangsphase der Schwerpunkt der Programme in der Berufsvorbereitung lag, erweiterte sich das Angebot der Volkshochschule in den letzten Jahren um mehrere anerkannte Ausbildungsgänge der Bereiche Metall, Einzelhandel, Haar- und Körperpflege, Umwelt sowie Hotel- und Gaststättengewerbe.

In Zusammenarbeit mit Betrieben sowie anderen Trägern und Institutionen sollen vorrangig für die Gruppe benachteiligter Jugendlicher bessere Voraussetzungen zu einer Integration in das Arbeitsleben und das soziale Umfeld geschaffen werden.

Mittlerweile werden an der Volkshochschule Rheingau-Taunus e. V. weit über 100 Jugendliche im Rahmen des Benachteiligtenprogramms außerbetrieblich oder in Kooperation mit Betrieben der Region ausgebildet. Weitere 100 Jugendliche in betrieb-