

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-

lichen Ausbildungsverhältnissen erhalten „Ausbildungsbegleitende Hilfen“ in Form von fachtheoretischem Stützunterricht und sozialpädagogischer Betreuung.

Gemäß den Richtlinien der verschiedenen Programme steht den Auszubildenden eine Gruppe von Betreuern und Ausbildern (Meister, Lehrer, Sozialpädagogen) zur Verfügung.

Die Verlagerung des Problems Jugendarbeitslosigkeit von der ersten zur zweiten Schwelle hat in den letzten Jahren die Notwendigkeit zur Weiterentwicklung beruflicher Bildungsmaßnahmen der Volkshochschule aufgezeigt.

So wurde 1984 nach Abschluß des ersten Ausbildungsganges eine Nachbetreuungsphase für Ausbildungsabsolventen eingerichtet. Zielgruppe waren 21 im Rahmen des Benachteiligtenprogramms ausgebildete Teilezurichter, die inzwischen weitgehend unbefristete Arbeitsverhältnisse aufnehmen konnten.

Dieses positive Ergebnis hat deutlich gemacht, daß eine qualifizierte Nachbetreuung im Anschluß an die Ausbildung eine wichtige und notwendige Hilfe darstellt und die spezifischen Schwierigkeiten benachteiligter Jugendlicher bei der Arbeitssuche mindern kann, allerdings als isolierte Maßnahme nicht ausreicht. Vielmehr sollte schon in der laufenden Ausbildung begonnen werden, die Perspektive einer späteren Beschäftigung mit einzubeziehen.

Diese Problematik rückte angesichts laufender Ausbildungsgänge und bevorstehender Abschlüsse immer stärker in den Mittelpunkt der konzeptionellen Überlegungen und wurde zum Ausgangspunkt für die inhaltliche Ausarbeitung und Beantragung des Modellversuches.

Angesiedelt im Metallbereich, entspricht der Modellversuch sowohl den sächlichen und personellen Voraussetzungen des Trägers als auch den strukturellen Bedingungen des regionalen Arbeitsmarktes. Er umfaßt drei zentrale Aufgabenfelder:

- Neugestaltung der Betriebsschlosserausbildung im Zuge der Neuordnung der industriellen Metallberufe
- Intensivierung der Kooperation mit Betrieben
  - Verlängerung der Betriebspraktika für die Auszubildenden der VHS
  - Entwicklung von Dienstleistungsangeboten für Betriebe (Übernahme einzelner Ausbildungsabschnitte im Rahmen des geplanten Ausbildungsverbundes)
- Aufbau einer Berufserstfahrfirma.

Im Vorfeld der Beantragung waren vielfältige Gespräche und Diskussionen auf unterschiedlichen Ebenen notwendig. So wurden die inhaltlichen Schwerpunkte und die konkreten Zielsetzungen des Trägers eingehend erörtert und auf der Grundlage der Gesprächsergebnisse entsprechend differenziert, bevor das Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft, das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), der Hessische Wirtschaftsminister und der Rheingau-Taunus-Kreis endgültig ihre Bereitschaft zur Finanzierung des Modellversuches signalisierten.

In den Diskussionsprozeß einbezogen war auf überregionaler Ebene die wissenschaftliche Prozeßbegleitung des Benachteiligtenprogramms. Gleichzeitig wurden auf regionaler Ebene Kontakte zur Industrie- und Handelskammer und dem dort zuständigen Ausbildungsberater, der Berufsberatung und der Arbeitsvermittlung des Arbeitsamtes Wiesbaden sowie den politischen Entscheidungsträgern des Rheingau-Taunus-Kreises geknüpft. Das Anliegen des Trägers konnte im kommunalen Bereich in einem von der VHS initiierten und mittlerweile vom Jugendamt koordinierten Arbeitskreis „Jugendarbeitslosigkeit“ verdeutlicht werden. Hier kommen regelmäßig Vertreter aller Parteien, des Sozialamtes, des Arbeitsamtes, der Schulen, der Kammern und Gewerkschaften sowie anderer Träger, aber auch die Jugendpfleger der Gemeinden und alle an der Problematik Interessierten zusammen, um Informationen auszutauschen und gemeinsame Lösungsmöglichkeiten zu entwickeln.

Am 1. August 1987 konnte mit der Arbeit im Modellversuch begonnen werden; seine Laufzeit beträgt viereinhalb Jahre.

Die Finanzierung des Modellversuches ist über Zusagen vom BIBB, dem Land Hessen und des Landkreises sichergestellt. Sie erstreckt sich bis 1991 auf Zuwendungen für Sachkosten (z. B. Anschaffung CNC-gesteuerter Maschinen) und Personalkosten (Ausbilder, Sozialpädagogen, Betriebswirt und wissenschaftliche Begleitung).

## 2 Die Zielgruppe

Zielgruppe des Modellversuches sind die Auszubildenden des Ausbildungsganges „Betriebsschlossler“. Die Entscheidung für die Durchführung des Projektes im Rahmen der Metallausbildung wurde aus zwei Gründen getroffen: Zum einen nimmt dieser Ausbildungszweig mit 48 Jugendlichen sowohl quantitativ als auch aufgrund bisher gemachter Erfahrungen im sozialpädagogischen und schulischen Bereich und den vorhandenen sächlichen Kapazitäten des Trägers den größten Stellenwert innerhalb der VHS-Maßnahmen ein. Gleichzeitig bietet der Aufbau einer Übungswerkstatt im Metallbereich mit Umschulungs- und Fortbildungsmaßnahmen, die in diesem Jahr auf die Bereiche CNC/NC erweitert werden, eine grundlegende Voraussetzung für die Umsetzung des veränderten Ausbildungskonzeptes. Zum anderen zeichnet sich schon jetzt in der Region und im Arbeitsamtsbezirk Wiesbaden die Tendenz ab, daß vor dem Hintergrund der Neuordnung der Metallberufe zukünftig verstärkt qualifizierte Facharbeiter im Metallbereich nachgefragt werden, somit die Vermittlungschancen gerade dieser Auszubildenden durch die gezielten Hilfestellungen einer sozialpädagogisch orientierten Berufsausbildung höher sind als in anderen Ausbildungsgängen.

## 3 Neugestaltung der Betriebsschlosserausbildung im Zuge der Neuordnung der industriellen Metallberufe

Zum 1. August 1987 sind die Ausbildungsordnungen für die neuen industriellen Metallberufe in Kraft getreten. Ersetzt wurden die ehemals 42 zum Teil sehr eng spezialisierten Berufe durch sechs neue Berufsbilder, von denen jedes die Basis für eine Tätigkeit an Arbeitsplätzen unterschiedlicher Bereiche des Metallsektors bilden soll. Wesentliche Merkmale der neu geordneten Berufe sind die einheitliche berufliche Grundbildung, die allen Ausbildungsrichtungen im Metallbereich gemeinsam sein wird, und die Einbeziehung neuer Technologien in die Ausbildung.

Um den Anforderungen der neuen Berufsbilder an die Ausbildungspraxis gerecht zu werden, mußten bzw. müssen sowohl inhaltliche als auch organisatorische Veränderungen in der Betriebsschlosserausbildung der Volkshochschule Rheingau-Taunus e.V. vorgenommen werden.

Ursprünglich wurde an der Volkshochschule nach dem Stammeisterprinzip (s. u.) mit fester Gruppenzuordnung ausgebildet. Lediglich die Maschinenausbildung lag in den Händen eines Fachmeisters.

Auch heute soll nach übereinstimmender Meinung der Ausbilder das Stammeisterprinzip – soweit möglich – beibehalten werden. Gerade für die Zielgruppe des Benachteiligtenprogrammes ist die stabile Beziehung zum Ausbilder über die gesamte Lehrzeit eine wichtige Komponente der Ausbildung. Dennoch mußte hier eine Kompromißlösung gefunden werden.

Die Neuordnung der industriellen Metallberufe erfordert eine weitgehende Spezialisierung der Ausbilder auf bestimmte Fachgebiete (CNC/Pneumatik – Hydraulik/Schweißen/Elektrik). Als einzelner Ausbilder sämtlichen Anforderungen der neu geordneten Berufsbilder gerecht zu werden, ist zumindest in der Anfangsphase nicht möglich. So kristallisierte sich eine Mischform heraus: das Stammeisterprinzip mit Fachabteilungen. Diese Organisationsform sieht vor, daß für die Ausbildungsgruppen über den gesamten Verlauf der Maßnahme ein Meister zuständig bleibt

und die Jugendlichen bestimmte Ausbildungsblöcke bei dem jeweiligen Fachmeister absolvieren.

Jeder Stammeister ist so gleichzeitig Fachmeister in einem den neuen Ausbildungsrahmenplänen entsprechenden Spezialgebiet. Um auftretenden organisatorischen Mängeln dieses Systems vorzubeugen, ist vorgesehen, durch interne Fortbildungsmaßnahmen allen Ausbildern die Grundkenntnisse der verschiedenen Spezialgebiete zu vermitteln.

Entsprechend den in den neuen Ausbildungsordnungen festgelegten inhaltlichen Anforderungen wird die sächliche Ausstattung der Volkshochschule um die Bereiche CNC, Steuerungstechnik (Hydraulik, Pneumatik) und Verbindungstechnik erweitert.

Nach den der Neuordnung zugrundeliegenden Zielvorstellungen der Sozialpartner soll die Ausbildung die jungen Facharbeiter dazu befähigen, sich auf neue Arbeitsstrukturen, Produktionsmethoden und Technologien einzustellen, um in unterschiedlichen Betrieben und Branchen den erlernten Beruf ausüben zu können. Demnach sind über die bisherigen Fertigkeiten und deren Schwerpunktveränderungen hinaus Fähigkeiten zu fördern, die darauf Rücksicht nehmen, daß

- „– das geistige Erfassen und Bearbeiten,
- die Fähigkeit zu planen, zu disponieren, Programme zu gestalten,
- das abstrakte Denken,
- die Teamfähigkeit/die Sozialkompetenz,
- die Informationsübermittlung

bei den zukünftigen betrieblichen Tätigkeiten unabdingbare Voraussetzungen sind“ (Jahresbericht IHK Wiesbaden. In: Hess. Wirtschaft 5/86, S. 7.)

Um diesen Anforderungen einer zeitgemäßen Berufsausbildung gerecht zu werden, mußte die methodisch-didaktische Gestaltung der Ausbildung des Trägers überprüft und neu ausgerichtet werden. Mit Hilfe der Leittextmethode und verschiedenen Projektphasen sollen in Kleingruppen zukünftig verstärkt Ausbildungsabschnitte vermittelt und bereits erworbene Fertigkeiten vertieft werden.

In der Gruppenarbeit soll dem Auszubildenden die Möglichkeit gegeben werden, Arbeitsschritte selbständig zu planen, zu realisieren, seine Arbeitsergebnisse schließlich zu überprüfen und zu bewerten. Ziel ist die Förderung von Teamfähigkeit und Eigenverantwortlichkeit in der Durchführung komplexer Arbeitsvorgänge, andererseits jedoch auch die Entwicklung von Kritikfähigkeit und Maßstäben für die Bewertung der eigenen Arbeitsergebnisse sowie des Arbeitsverhaltens innerhalb der Gruppe.

In diesem Zusammenhang nehmen die betreuenden Sozialpädagogen eine wichtige Stellung ein. Die weitgehende Integration der Sozialpädagogen in den Ausbildungsalltag, wöchentliche Verfügungsstunden, die Durchführung von Stützkursen und Betreuung der Praktikumsphasen ermöglichen die ständige Reflexion der Ausbildungssituation mit den Auszubildenden und eine Lösung auftretender Probleme „vor Ort“. Der Sozialpädagoge ist nicht nur Ansprechpartner in allen die Jugendlichen betreffenden Ausbildungsfragen, sondern spielt auch in der während des Ausbildungsverlaufes vorzunehmenden Zielgruppendifferenzierung eine wichtige Rolle.

Die Zielgruppendifferenzierung – jeweils vorgesehen zum Ende des ersten Ausbildungsjahres und gemeinsam durchgeführt von Ausbildern, Lehrern, Sozialpädagogen und der Modellversuchsleitung – soll Grundlage für die endgültige Planung des Ausbildungsverlaufes der einzelnen Jugendlichen sein. Erst nach Abschluß des ersten Ausbildungsabschnittes soll unter Einbeziehung der Auszubildenden eine Festlegung auf einen der Neuordnung entsprechenden Ausbildungsberuf erfolgen. Die Lehrverträge können dann nach Absprache mit der zuständigen Kammer umgeschrieben werden. Jugendliche, die nach Einschätzung des Ausbildungsteams die Voraussetzungen für einen beruflichen Ab-

schluß im Rahmen der Neuordnung nicht erfüllen, haben weiterhin die Möglichkeit, den Facharbeiterbrief eines Betriebschlossers oder Teilezurichters zu erlangen. Auch für diese Auszubildenden besteht jedoch im Anschluß an die Lehrzeit in der Berufserfahrungsfirma das Angebot, Zusatzqualifikationen im Bereich „Neue Technologie“ und Schweißen zu erwerben.

Um den hohen theoretischen Anforderungen gerecht zu werden, wurde an der VHS die starre Trennung von Theorie und Praxis in der Ausbildung aufgehoben. Die enge Zusammenarbeit des Ausbildungsteams und die Doppelqualifikation vieler Mitarbeiter ermöglichen ein direktes Reagieren auf auftretende Verständnisschwierigkeiten und Bildungsdefizite bei den Auszubildenden. Theorieblöcke, Stützkurse in den Fächern Deutsch, Mathematik und Fachtheorie können je nach Bedarf in den Werkstattalltag integriert werden und werden in Kleingruppen oder in Form von Einzelunterricht angeboten.

Besonders der Deutschunterricht für ausländische Auszubildende wurde intensiviert und noch stärker an fachsprachlichen Inhalten orientiert. Ebenso konnten berufsvorbereitende Maßnahmen – im konkreten Fall ein an der Volkshochschule seit Mitte 1987 angesiedelter Grundausbildungslehrgang – als Vorschaltmaßnahme genutzt werden, um gezielte Bildungsdefizite abzubauen und die ersten Grundkenntnisse für eine im März 1988 beginnende Metallausbildung zu vermitteln.

Da auch die Beruflichen Schulen des Kreises bislang noch über keine Erfahrungen in der Umsetzung der Neuordnung verfügen, wird eine weitreichende Kooperation bei der curricularen Entwicklung und der Gestaltung des Unterrichtes angestrebt. In Gesprächen mit dem Staatlichen Schulamt und den Beruflichen Schulen konnte erreicht werden, daß ein Ausbilder der Volkshochschule im Lehrauftrag den fachtheoretischen Teil des Berufsschulunterrichts für eine Ausbildungsgruppe des Modellversuchs durchführt und als Kontaktperson für andere Berufsschullehrer fungiert. Die Kooperation zwischen außerbetrieblichen Ausbildungsträgern und Beruflichen Schulen sowie die Zusammenarbeit mit den betrieblichen Praktikumsstellen sollen eine stärkere inhaltliche Verzahnung ermöglichen und die Umsetzung der Neuordnung gewährleisten.

#### 4 Intensivierung der Kooperation mit Betrieben

##### 4.1 Dienstleistungsangebote der VHS an Klein- und Mittelbetriebe der Region

Eine auf die Anforderungsprofile der in den kommenden Jahren benötigten Fachkräfte im Metallbereich ausgerichtete Ausbildung, wie sie in der Neuordnung festgeschrieben ist, bringt für industrielle Klein- und Mittelbetriebe – voraussichtlich jedoch auch im handwerklichen Bereich – eine Reihe von Problemen mit sich. Eine umfassende berufsspezifische Fachausbildung, die den Auszubildenden später befähigen soll, den erlernten Beruf auch in anderen Betrieben oder Branchen auszuüben, kann von vielen kleineren und mittleren Betrieben infolge starker Spezialisierung oft nur in Ansätzen sichergestellt werden. Ein ähnliches Problem stellt sich für den Bereich der neuen Technologien. Es ist davon auszugehen, daß die technischen Einrichtungen der kleineren Ausbildungsbetriebe zur Vermittlung neuer Technologien in vielen Fällen unzureichend oder gar nicht vorhanden sein werden. Auch fehlen häufig den Ausbildern die notwendigen Kenntnisse und Erfahrungen, um dieses Aufgabenfeld abzudecken.

Die bislang von der Industrie- und Handelskammer verzeichnete anhaltend hohe Ausbildungsbereitschaft gerade bei Klein- und Mittelbetrieben kann nur durch bereits anlaufende Maßnahmen im Bereich der Fortbildung, in Form von Unterrichts- und Informationslehrgängen für Ausbilder sowie durch Nachbarschaftshilfe der Betriebe untereinander aufrecht erhalten werden.

An dieser Stelle kann die Volkshochschule Rheingau-Taunus e. V. in Ergänzung zum dualen System einen wichtigen Beitrag zur

praktischen Umsetzung veränderter Qualifikationsanforderungen und damit zur Aufrechterhaltung des Ausbildungsplatzangebotes leisten.

Das Konzept der VHS sieht eine schon in anderen Ausbildungsgängen beim Träger praktizierte stärkere Verzahnung betrieblicher und außerbetrieblicher Qualifikationselemente vor.

Durch die Erweiterung der sächlichen Kapazitäten bestehen zukünftig Möglichkeiten, bestimmte Ausbildungsabschnitte, die von Klein- und Mittelbetrieben nicht mehr abgedeckt werden können, für deren Auszubildende zu übernehmen. Auf diese Weise soll einerseits die außerbetriebliche Ausbildung des Trägers um eine betriebliche Komponente erweitert, andererseits auch den ausbildenden Betrieben die Nutzung außerbetrieblicher Angebote ermöglicht werden. Zusätzlich kann hier die Erweiterung des berufsbildenden Angebotes des Trägers durch die Einrichtung einer Übungswerkstatt für Arbeitslose, in der von Fort- und Weiterbildung im Bereich von Grundfertigkeiten bis zur Umschulung verschiedene Maßnahmen im Metallbereich angeboten werden, eine wichtige Rolle spielen. Die zur Verfügung stehenden 20 Plätze sollen ausgeweitet und in diesem Jahr um den Bereich numerisch gesteuerte Maschinen erweitert werden.

Aufgrund der langjährigen Erfahrung in der Arbeit mit benachteiligten Jugendlichen kann die Volkshochschule Rheingau-Taunus e.V. insbesondere im Bereich der fachtheoretischen Ausbildung wichtige Dienstleistungen für kleinere Betriebe anbieten, deren Ausbilder oft nicht auf die hier abgefragten Qualifikationen vorbereitet sind und sie nur schwer im alltäglichen betrieblichen Ablauf vermitteln können. Auch bei der Fortbildung der Ausbilder könnten die Erfahrungen der VHS nutzbar gemacht werden. Ein entsprechendes Interesse an der Einrichtung einer so gestalteten Nachbarschaftshilfe wurde von verschiedenen Betrieben bereits signalisiert. Der tatsächliche Bedarf wird mit Unterstützung der Kammern in der ersten Versuchsphase zu ermitteln sein.

#### 4.2 Ausweitung der Betriebspraktika

Im Gegenzug zu den angebotenen Dienstleistungen im Ausbildungssektor strebt die VHS – unter Berücksichtigung der individuellen Fähigkeiten und Möglichkeiten – eine Verlängerung der 6- bis 8wöchigen Betriebspraktika ihrer Auszubildenden über die Richtlinien des Benachteiligtenprogrammes hinaus an. In diesen verlängerten Praktikumszeiten sollen die in der außerbetrieblichen Werkstatt ausgebildeten Jugendlichen die Möglichkeit zu einer an der Praxis orientierten fachrichtungsspezifischen Ausbildungsphase – wie in der Neuordnung vorgesehen – bekommen. Darüber hinaus ließen sich durch die verstärkte Einbindung der im Benachteiligtenprogramm ausgebildeten Jugendlichen in den betrieblichen Alltag Defizite der außerbetrieblichen Ausbildung ausgleichen, die nicht selten Ursache für Vermittlungsschwierigkeiten von Absolventen einer solchen Ausbildung sind.

Die Erfahrungen in anderen Ausbildungsgängen zeigen, daß auch die Übernahmebereitschaft in eine betriebliche Ausbildung durch längere Praktika wächst, so daß die ursprüngliche Intention des Benachteiligtenprogrammes (1. Ausbildungsjahr außerbetrieblich, dann Vermittlung in eine betriebliche Ausbildung mit zusätzlicher Förderung durch ausbildungsbegleitende Hilfen) in Zukunft wieder verstärkt umgesetzt werden könnte. Schließlich könnten durch den vorgesehenen Austausch von betrieblich und außerbetrieblich ausgebildeten Jugendlichen Selbststigmatisierungsprozesse der Jugendlichen im Benachteiligtenprogramm unterbrochen und herrschende Vorurteile gegenüber diesen Jugendlichen abgebaut werden.

Die weitgehende Verzahnung betrieblicher und außerbetrieblicher Ausbildung kann also nicht nur den Auszubildenden beider Sektoren eine umfassende und qualifizierte Facharbeiterausbildung bieten, sondern hat gleichzeitig das Ziel, Anstellungshemmnisse gegenüber Auszubildenden des Benachteiligtenprogrammes abzubauen. Dies wäre ein entscheidender Beitrag zur Erhöhung

der Übernahmekancen der Jugendlichen nach Abschluß der Ausbildung in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis.

#### 5 Berufserstehungsfirma

Im Zusammenhang mit den Übergangsschwierigkeiten von der Ausbildung in ein Beschäftigungsverhältnis kommt der geplanten Berufserstehungsfirma eine bedeutende Rolle zu. Primär wird die Erstehungsfirma die Funktion eines Auffangbeckens für nicht vermittelte Jugendliche mit abgeschlossener Ausbildung haben. Die Phase zwischen Ausbildungsende und Vermittlung auf dem Arbeitsmarkt (durchschnittlich 6 Monate) kann hier genutzt werden, um zusätzliche Praxiserfahrungen im Betrieb und Arbeitsroutine zu erwerben. Gleichzeitig wird einer drohenden Dequalifizierung und dem Motivationsverlust durch Arbeitslosigkeit vorgebeugt. Neben dieser auffangenden und stabilisierenden Funktion kann die Erstehungsfirma in Kooperation mit der Übungswerkstatt und anderen fort- und weiterbildenden Maßnahmen im Arbeitsamtsbezirk Wiesbaden einem Teil der Jugendlichen die Möglichkeit zur Fortbildung und Spezialisierung auf einem Fachgebiet, im Einzelfall vielleicht sogar das nötige „Handwerkzeug“ zur Gründung eines selbstverwalteten Betriebs, bieten. Darüber hinaus läßt sich durch die Einbindung in den realen Produktionszusammenhang (Auftragsarbeiten für Betriebe und Kommunen, Zulieferarbeiten) stärker betriebliche Wirklichkeit in einem vorgegebenen Rahmen vermitteln. Wie eine solche Firma konkret aussehen kann, welche Auftragsarbeiten möglich sind und wie die Finanzierung gestaltet wird, muß noch im einzelnen festgelegt werden.

Eine regionale Bedarfsanalyse muß die Grundlagen für die Arbeit dieser Berufserstehungsfirma sicherstellen:

- die Möglichkeit innovativer Nischenproduktion, d. h. die Schaffung von Produkten, die in der Region mittel- und längerfristig Abnehmer finden bzw. die derzeitige Produktpalette der Klein- und Mittelbetriebe sinnvoll ergänzen;
- die Vermittlung zusätzlicher Qualifikationen (Arbeitstechniken) für die beschäftigten Jugendlichen durch produktions-technische Besonderheiten;
- die Schaffung von zusätzlichen Arbeitsplätzen im Bereich der Nischenproduktion (Existenzgründung).

Beim letztgenannten Punkt sollte man jedoch nach den bisher gemachten Erfahrungen und vor dem Hintergrund der spezifischen Problemlage von benachteiligten Jugendlichen nicht zu optimistisch sein. Dies ist sicher nur in Einzelfällen eine realistische Alternative.

Im wesentlichen sollen mit dem Modellversuch drei grundsätzliche Ziele verfolgt werden:

- Durch die Schaffung eines regionalen Ausbildungsverbundes, in dem die außerbetriebliche Ausbildung benachteiligter Jugendlicher integraler Bestandteil ist, soll ein Beitrag zur Lösung quantitativer wie qualitativer Probleme der Berufsbildung geleistet werden.
- Durch das Zusammenwirken verschiedener Maßnahmen zur Neugestaltung der Metallausbildung des Trägers sollen Erkenntnisse gewonnen werden, wie auch in Zukunft die Ausbildung benachteiligter Personengruppen des Ausbildungsstellenmarktes in Berufsbildern mit hohen Qualifikationsanforderungen gewährleistet werden kann.
- Durch das Angebot an Zusatzqualifikationen und Weiterbildungsmöglichkeiten im Rahmen der Berufserstehungsfirma soll nicht vermittelten jungen Facharbeitern der Übergang in Beschäftigung erleichtert werden.

Der Verlauf des Modellversuches wird zeigen, inwieweit die gesteckten Ziele erreichbar sind, welche der gewählten Instrumentarien dabei zum Erfolg führen und wie auftretende Probleme und Schwierigkeiten zu lösen sind.