

- bildet allein ein gedruckter Erfahrungsbericht als persönliche Rechenschaftslegung.
- Die Arbeitserfahrung spricht nicht nur den Kopf, sondern die mit Gefühl und Willenskräften verbundenen Fähigkeiten an. Sie überwindet schichtspezifische Berührungssängste, schafft persönliche Betroffenheit und Lebensfragen statt Lehrerfragen. Die Korrekturen kommen mehr aus der Sache, weniger von Personen.
 - Die Fragen werden einerseits persönlicher und auf das eigene Können bezogen: „Was soll **ich** tun?“ statt „Was tun?“ Es geht weniger um Inhalte, mehr um Zuordnungen, Fähigkeiten und um sinnerfüllte Arbeit.
 - Das Lernen wird aber auch realitätsbezogener sowohl Dingen wie Menschen gegenüber. Man kann in wenigen Einstellungsgesprächen mehr lernen als in vielen Sozialkundestunden.
 - Das tätige Eintauchen in bestimmte, national und lebensmäßig sehr verschiedenartige Arbeitssituationen und die distanzierende Gedankenbildung schafft einen rhythmischen Wechsel von Wahrnehmen und Denken im Erkennen, von Verbindlichkeit und Freiheit im Sozialen und damit eine natürliche Horizonsweiterung, die dem Lebensalter der Wanderjahre entwicklungsmäßig angemessener ist als vorzeitige Festlegung. Dadurch entwickeln sich Offenheit und Unbefangenheit.

- Das Objekt des Lernens liegt nicht nur außerhalb der Person wie beim kognitiven Lernen. Lernen als „Er-fahren“ wird zu einem persönlichen Entwicklungsprozeß, in dem sich Denken, Fühlen und Wollen miteinander bewegen. Mit dem Bewußtwerden der eigenen Möglichkeiten entsteht Lebensoptimismus.
- Insgesamt bewirkt das Jahr einen Reifungsprozeß, den ich in der Schule nicht beobachten konnte. Dominieren am Anfang noch Anspruch und Anklage, sehen sich die Teilnehmer im Laufe der Zeit mehr auf sich selbst verwiesen, gewinnen an Bescheidenheit, vor allem aber an Mut und Vertrauen, „einen eigenen Weg zu gehen“.

Aus den vorliegenden Erfahrungen ist in den letzten Jahren auch ein Ausbildungsprojekt für arbeitslose Jugendliche entwickelt worden. Das Wandern, das hier noch verfrüht wäre, wurde beschränkt auf einen Praktikumsdurchgang durch vier Wirtschaftszweige: Gartenbau, Handwerk, Industrie und Handel. Dafür wurden Wohnen, künstlerischer bzw. allgemeinbildender Unterricht und Arbeiten miteinander in Wechselwirkung gebracht. Da sich dies Projekt noch in der Aufbauphase befindet, kann über die Erfahrungen zu diesem Zeitpunkt noch nichts ausgesagt werden.

Irmgard Frank

Ausbildung im Einzelhandel

Warenbezogene Kenntnisse als Teilbereich der Qualifikationsinhalte

Seit 1980 werden im Bundesinstitut für Berufsbildung Ausbildungsmittel für den Einzelhandel entwickelt. Dabei werden unter Beteiligung von etwa 20 Ausbildungsbetrieben unterschiedlichster Größe Medien zunächst für den Bereich Textil/Bekleidung erarbeitet und erprobt.

Die mit der Verkaufs- und Beratungstätigkeit verbundenen Aufgaben sind gegenwärtig die inhaltlichen Schwerpunkte der Projektarbeit. Ziel des Projekts ist es, Ausbildungsmittel und Vermittlungsformen anzubieten, die es den Auszubildenden ermöglichen, Handlungsfähigkeit für praktische Berufsarbeit zu erlangen. Das bedeutet eine Qualifizierung in den Bereichen, die sich an der Komplexität der Aufgaben des Verkaufsalldtags orientieren.

Im Rahmen dieser Ausführungen stehen Qualifikationsinhalte der warenbezogenen Ausbildung am Arbeitsplatz im Mittelpunkt. Probleme, die im Zusammenhang mit der Vermittlung warenbezogener Qualifikationen und mit der Entwicklung von Ausbildungsmitteln stehen, werden ebenso erläutert wie Fragen der Medienform für die warenbezogene Ausbildung.

Ausgangssituation und Problemstellung

Der technisch-organisatorische Wandel (Einführung der Selbstbedienung, Einführung der EDV) sowie die Entwicklung vom Verkäufer zum Käufermarkt haben die „traditionellen“ Aufgaben des Einzelhandels zum Teil gravierend verändert, und Veränderungen finden nach wie vor statt.

Dabei verlief und verläuft die Entwicklung nicht linear für alle Betriebsformen, vielmehr ist das Ausmaß der Veränderungen in den einzelnen Betrieben sehr unterschiedlich.

Die Tendenz in den 70er Jahren, neben „problemlosen“ Waren auch zunehmend mehr oder weniger beratungsintensive Artikel der Selbstbedienung zuzuführen, führte zum Wegfall von Auf-

gabengebieten, die in erster Linie im Beratungsverkauf lagen. Manuelle Tätigkeiten, wie Transport der Waren in den Verkaufsraum, Auspacken, Einräumen, Umräumen, Auspreisen usw., traten zunehmend an die Stelle der kundenorientierten Tätigkeiten.

Seit einigen Jahren stößt die weitere Ausdehnung der Selbstbedienung auf zunehmenden Widerstand bei den Kunden. Bestimmte Kundenschichten empfinden die Durchsetzung der Selbstbedienung als einen Leistungsabbau des Handels, den sie nicht akzeptieren. So stellt die Hauptgemeinschaft des Deutschen Einzelhandels als allgemeinen Trend heraus, „daß das Verhalten des Verbrauchers und seine Einkaufsgewohnheiten wieder verstärkt zum Beratungs- und Einkaufsgespräch tendieren“ [1]. Deshalb hat der beratungsintensive Fachhandel wieder an Bedeutung gewonnen [2]. Das bedeutet, daß die ureigene Tätigkeit des Einzelhändlers, das Verkaufen und Beraten, mithin die Beziehung zwischen Kunde und Verkäufer, wieder mehr in den Mittelpunkt der Betrachtung gerückt ist. Ausgangspunkt dieser Überlegungen ist die Situationseinschätzung, daß unter den Bedingungen des Käufermarktes (Nachfrage nach Ersatzgütern, Konsumartikel des gehobenen Bedarfs) zunehmend Verkaufsstrategien notwendig werden, die sich am Informations-, Beratungs- und Kommunikationsbedürfnis des Kunden orientieren.

Als Folge davon werden besonders in den Kauf- und Warenhäusern Selbstbedienungsabteilungen wieder zu Bedienungsabteilungen umgewandelt, Verkaufsräume umgestaltet (Shop in the Shop), um so verlorengegangenes Terrain zurückzuholen. Diese Entwicklung darf allerdings nicht darüber hinwegtäuschen, daß im Bereich der „problemlosen“ Waren (z. B. Lebensmittel) eine weitere Rationalisierung und Konzentration stattfindet.

Die betriebliche Ausbildung und die Tätigkeiten der Auszubildenden spiegeln diese Unterschiede wider, einerseits in einer starken Ausdehnung der Hilfs- und Anlernarbeiten mit der Ten-

denz zur Dequalifizierung der Auszubildenden und auf der anderen Seite das starke Bemühen, eine qualitativ hochwertige, kundenorientierte Ausbildung anzubieten. Eine solchermaßen verstandene warenbezogene Qualifizierung läßt sich im Ergebnis folgendermaßen umreißen: „Das Ziel der Ausbildung muß eine verbraucherorientierte Fachberatung sein, die dem Kunden eine objektive Hilfe für den Kaufentscheid bietet. Vom Handelspersonal verlangt dies ein umfangreiches Warenwissen, eine unabhängige Urteilsfähigkeit über Qualitäten und Verwendungsmöglichkeiten der angebotenen Waren“ [3].

Vermittlung beruflicher Handlungskompetenz

Was bedeutet berufliche Handlungskompetenz für die Verkaufstätigkeit im Einzelhandel? Welche Qualifikationsbereiche gibt es, wie muß die Ausbildung organisiert sein und welche Vermittlungsformen sind anzuwenden, die den Auszubildenden in die Lage versetzen, berufliche Handlungskompetenz zu erwerben?

1. Der Erwerb beruflicher Handlungskompetenz ist hier zu verstehen als allgemeines, übergeordnetes Ziel von Berufsausbildung. Darunter ist zu verstehen,

- o daß die Auszubildenden die unmittelbar zur Ausübung ihres Berufes erforderlichen Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten erlangen können,
- o daß sie lernen, sich so zu verhalten, daß sie den vielfältigen sozialen Anforderungen am Arbeitsplatz und außerhalb allgemein besser gerecht werden,
- o daß sie eine Ausbildung erhalten, die Qualifikationen vermittelt, die über das unmittelbar im Beruf Verwertbare hinausgehen.

Das bedeutet auch eine berufliche Ausbildung, die Veränderungen und Entwicklungen der Zukunft antizipiert, ohne die gegenwärtige Arbeitssituation zu vernachlässigen.

2. Eine Ware zu verkaufen, ist immer eine Aufgabe, in der mehrere miteinander verbundene Anforderungen wirksam werden:

- o Der Auszubildende muß über ein bestimmtes, umfangreiches warenbezogenes Wissen verfügen, damit er Kunden sachgerecht beraten kann,
- o er muß mit der Ware umgehen können, das bedeutet Beherrschung bestimmter Fertigkeiten,
- o er muß in der Lage sein, die Bedürfnisse des Kunden erkennen bzw. einschätzen und angemessen darauf eingehen zu können. Das bedeutet auch die Fähigkeit erkennen zu können, in welchem Umfang und zu welchem Zeitpunkt Warenkenntnisse während des Verkaufsgesprächs eingebracht werden sollten. Es geht dabei allerdings nicht allein um das „wann“ und „wieviel“, sondern ebenso um das „wie“. Diese kurze Beschreibung macht deutlich, daß Wissen über Fähigkeiten nicht ausreicht, sondern daß es wesentlich darauf ankommt, diese Fähigkeiten auch selbst zu besitzen; Verkaufsarbeit ist deshalb zugleich auch immer soziales Handeln.

Die sozialen Fähigkeiten stehen mit den waren- und betriebsbezogenen Kenntnissen und Fertigkeiten in einem instrumentellen Zusammenhang.

Die mit der Verkaufs- und Beratungstätigkeit im Einzelhandel verbundenen Aufgaben sind gekennzeichnet durch

- warenbezogene
- soziale
- betriebsbezogene, fachkundliche

Qualifikationen. Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten dieser drei Qualifikationsbereiche werden grundsätzlich in jeder Verkaufs- und Beratungssituation – wenn auch in unterschiedlichem Ausmaß – vom Verkaufspersonal verlangt.

3. Betriebliche Ausbildung, die diesen Qualifikationsanforderungen Rechnung tragen will, kann sich nicht eng an vorfindbaren Tätigkeitsmerkmalen ausrichten, es ist vielmehr ein umfassender Qualifikationsbegriff zugrundezulegen, so daß der

Auszubildende befähigt wird, die ihm vom Betrieb und Kunde zugesprochene Mittlerfunktion wahrnehmen zu können.

Dabei sollten die Ausbildungsinhalte der beschriebenen Qualifikationsbereiche miteinander verknüpft, also in ihrem instrumentellen Zusammenhang vermittelt werden. Eine getrennte und isolierte Schulung der Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten bedeutet eine Vermittlung von Teilqualifikationen. Die theoretische Vermittlung warenbezogener Kenntnisse einerseits und davon losgelöst die Schulung von Sozialverhalten, die wiederum ohne praktischen Bezug zur Anwendung am Arbeitsplatz steht, versetzt den Auszubildenden keineswegs in die Lage, seine Kenntnisse und Fähigkeiten im Verkaufs- und Beratungsgespräch situationsangemessen einsetzen zu können. Es besteht vielmehr die Gefahr, daß er sich auf formelhaftes Verhalten zurückzieht, sich auf die Präsentation der Waren beschränkt, weil die Umsetzung in die Praxis nicht gelingt.

Wie ist die Ausbildung am Arbeitsplatz organisiert, gibt es eine Verbindung von theoretischer Kenntnisvermittlung mit praktischer Anwendung am Arbeitsplatz und wie können Ausbildungsmittel und Methoden aussehen, die dem beschriebenen Anspruch einer integrativen, umfassenden beruflichen Qualifizierung gerecht werden [4]?

4. Eine systematische, planmäßige warenbezogene Ausbildung am Arbeitsplatz findet kaum statt.

Auszubildende im Einzelhandel sind den größten Teil der Arbeitszeit am Arbeitsplatz, d. h. die Ausbildungsarbeit und damit die Tätigkeit der Auszubildenden ist nicht zu unterscheiden von der alltäglichen Berufsarbeit derjenigen Arbeitnehmer, die nicht in der Ausbildung stehen. Das bedeutet: Ausbildungsarbeit ist nicht aus dem Gesamtzusammenhang des Betriebsalltags herausgehoben, ausgenommen die Zeiten des Berufsschulbesuchs und die möglicherweise durchgeführten zentralen Schulungsveranstaltungen. Im überwiegenden Teil der Klein- und Mittelbetriebe sind in der Regel nebenamtliche Ausbilder (z. B. Geschäftsführer, Substitut) für die Ausbildung verantwortlich. Hier findet eine Ausbildung, oftmals aus Zeitgründen „nur am Rande“ oder „durch reines Zuschauen“ statt. Hauptamtliche Ausbilder (etwa 1000) sind dagegen fast ausschließlich in größeren Mittel- und Großbetrieben mit zentralen Schulungsabteilungen tätig. Allerdings läßt diese Tatsache allein keinesfalls auf eine anspruchsvolle und praxisorientierte Ausbildung schließen.

In den zentralen Schulungsveranstaltungen werden im allgemeinen

- betriebsbezogene, organisatorische Kenntnisse über Betriebsaufbau und -ablauf vermittelt,
- systematische Prüfungsvorbereitungen durchgeführt, d. h. eine Ausbildung in Hinblick auf das Bestehen der Abschlußprüfung, das kann auch eine Wiederholung der Inhalte des Berufsschulunterrichts bedeuten.

In den meisten Mittel- und Großbetrieben mit zentraler Schulungsabteilung werden warenbezogene Kenntnisse dagegen nicht zentral geschult, vielmehr ist die Vermittlung warenbezogener Lerninhalte dezentralisiert, d. h. sie ist den Abteilungsleitern der einzelnen Fachabteilungen überlassen. In der Praxis führt diese Regelung oftmals zu Problemen: Die Abteilungsleiter haben zwar im allgemeinen ein umfangreiches warenbezogenes Wissen, sie sind aber aufgrund ihres weiten Aufgabengebietes und auch aus Zeitgründen nicht in der Lage, dieses Wissen an die Auszubildenden weiterzugeben. In diesen Fällen werden in der Regel die Substituten mit der Ausbildungsaufgabe betraut, die sich dann oftmals alleingelassen fühlen. Damit scheitert häufig diese adressatengerechte Regelung, in den einzelnen Fachabteilungen und damit unmittelbar am Arbeitsplatz und an der Ware warenbezogene Ausbildung durchzuführen [5].

5. Die Qualität der im Einzelhandel vorhandenen Ausbildungsmittel ist sehr unterschiedlich. Ein Einsatz ist in der Regel mit folgenden Problemen verbunden:

Die Ausbildungsmittel sind häufig wenig adressatengerecht, sie nehmen zu wenig auf die unterschiedlichen Bedingungen in den Betrieben Rücksicht. Ein Großteil der Ausbildungsmittel ist mehr Prüfungshilfe und bezieht sich weniger auf Inhalte konkreter betrieblicher Berufsarbeit.

Viele Hilfen sind in traditioneller Lehrgangsform geschrieben, was eine relativ festgefügte Lehr-/Lernorganisation erfordert und auf einen speziellen homogenen Adressatenkreis zugeschnitten ist. Fast alle Medien vermitteln ausschließlich Kenntnisse. Eine Vermittlung verhaltensrelevanter Aspekte der Berufstätigkeit findet kaum statt [6].

6. Warenbezogene Ausbildungsmittel haben bisher im allgemeinen kaum unmittelbaren Bezug zu den zu verkaufenden Waren, hier ist vielmehr eine abstrakte und praxisferne Vermittlung der Inhalte vorgesehen. Bezogen auf die warenkundliche Ausbildung im Bereich Textil/Bekleidung [7] bedeutet das z. B., daß unabhängig von einzelnen Warengruppen Textilien unter den Gesichtspunkten

- o Rohstoffe, Rohstoffzusammensetzungen, Mischungsverhältnisse
 - o Herstellungsverfahren
 - o Ausrüstungsverfahren
 - o Konfektionierungsarten
 - o Dessinierung
- behandelt werden.

Dieser Weg leidet darunter, daß warenbezogene Grundkenntnisse vermittelt werden, die zunächst keinerlei Bezug zur Ware haben, d. h. der Auszubildende hat keine Möglichkeit, den zu verkaufenden Gegenstand, z. B. Damenkleid, -anzug, Herrenanzug usw., in das Ausbildungsgeschehen einzubeziehen. Ausbildung mit und an der Ware findet so nicht statt.

Bei dieser Vorgehensweise werden die Auszubildenden alleingelassen, weil ihnen der schwierige Prozeß der Umsetzung der abstrakten Kenntnisse auf das zu verkaufende Produkt selbst überlassen bleibt. Das gilt ebenso, wenn es darum geht, die Kenntnisse im Kontakt mit den Kunden angemessen einzubringen.

Alltägliche Probleme, die die Auszubildenden immer wieder am Arbeitsplatz erleben und die im Zusammenhang mit der Ware stehen, bleiben so völlig unberücksichtigt.

Die abstrakte Vermittlung von warenbezogenen Lerninhalten einerseits und der Trennung von Theorie (reines Warenwissen) und Praxis (Anwendung des Warenwissens) in der betrieblichen Ausbildung läßt keine Zusammenhänge erkennen. Das Sinnvolle des Lernens wird für die Auszubildenden nicht sichtbar.

Demotivation, Frustration können als Folge davon auftreten [8]. Um diesen Gefahren zu begegnen, ist es für die Entwicklung von Ausbildungsmitteln erforderlich, daß die durch Ausbildungsmittel hergestellten Lernsituationen „an vorherige Erfahrungen der Auszubildenden anknüpfen und ihnen die Verarbeitung dieser Erfahrungen, Meinungen und Einstellungen ermöglicht“ wird [9].

Vorgehensweise bei der Entwicklung von Medien

1. Wie werden innerhalb des Projekts Ausbildungsmittel entwickelt, welche Methoden werden angewandt, um dem zentralen Anliegen des Projekts, Ausbildungsmittel und Vermittlungsformen anzubieten, die es den Auszubildenden ermöglichen, Handlungsfähigkeit für praktische Situationen im Berufsalltag zu erwerben, gerecht zu werden?

Die Entwicklung der Ausbildungsmittel geschieht vor dem Hintergrund der Alltagssituation der Auszubildenden. Ausgangspunkt für das Lehr-/Lerngeschehen ist der berufsspezifische Gegenstand bzw. die damit verknüpfte Arbeitsaufgabe und -situation. Bei der inhaltlichen Vermittlung wird nicht deduktiv oder fachsystematisch, sondern phänomenologisch vorgegangen, d. h. die

Inhalte gruppieren sich um ein allgemeines Thema, das den Auszubildenden aus der Berufsarbeit bekannt ist [10].

2. Für die Vermittlung warenbezogener Ausbildungsinhalte bedeutet das eine Orientierung am Warengegenstand, wie ihn der Auszubildende tagtäglich vor Augen hat, und es heißt weiterhin: eine branchenspezifische Entwicklung und Aufbereitung der Ausbildungsinhalte.

Arbeitsplatzbezug bedeutet allerdings kein Festlegen der Qualifikationsinhalte nur auf das in der Verkaufs- und Beratungssituation Verwertbare. Ausbildungsziel der Warenkunde ist vielmehr, eine umfassende, breit angelegte, an Verbraucherinteressen orientierte Qualifikation zu vermitteln. Eine branchenübergreifende Entwicklung und Vermittlung der Ausbildungsinhalte ist nur auf einer hohen abstrakten Ebene ohne Arbeits- und Situationsbezug möglich. Gründliche Warenkenntnisse zu besitzen, bedeutet demnach

- die Qualität der einzelnen Waren
- die Handhabung und Nutzung der Waren (Vor- und Nachteile)
- die Gestaltung der Waren
- Entwicklungen und Veränderungen innerhalb eines Warensortiments
- Entwicklungen und Veränderungen im Verbraucherverhalten
- Umwelt- und Gesundheitsbelastung von Waren
- gesunde Ernährung, Kenntnisse der Ernährungslehre [11].

„Warenkenntnisse sind ein Kernbereich der Berufsausbildung im Einzelhandel (. . .). Für den Verkäufer/die Verkäuferin sind die Warenkenntnisse sozusagen das „sinnlich Faßbare“ der Qualifikationen, die in gewisser Weise unabhängig von dem Verkaufssystem machen, also auch in der Selbstbedienung benötigt werden“ [12].

Die Umsetzung der konzeptionellen Vorstellungen in warenbezogene Ausbildungsmittel soll nun anhand eines konkreten Beispiels verdeutlicht werden.

3. Im Rahmen des Projektes werden zunächst in der Branche Textil/Bekleidung für den Bereich „Herrenkonfektion“ Ausbildungsmittel entwickelt.

Der Bereich der Herrenkonfektion läßt sich unter warenbezogenen Gesichtspunkten in mehrere Unterthemen, wie z. B. Anzüge, Mäntel, Jacken, Maschenwaren, Oberhemden, Accessoires usw. unterteilen. Zu den wichtigsten Unterthemen werden Ausbildungsmittel erstellt. Zunächst wurde mit der Entwicklung eines Ausbildungsmittels zum Thema „Anzüge“ begonnen.

Warenbezogene Vermittlung bedeutet hier, den Anzug in seinem Erscheinungsbild vorzustellen und zu behandeln.

Das geschieht sowohl verbal als auch zeichnerisch. Das Erscheinungsbild der Anzüge wird durch modische Einflüsse und Tendenzen ständig verändert, und schwankt so von Saison zu Saison. Bei der zeichnerischen Darstellung ging es zunächst darum, eine Form zu finden, die unabhängig von der Mode ist, und die bei den Auszubildenden das Auge für Details schärft [13]. Deshalb wurden als Zeichnungen Piktogramme ausgewählt.

Erst im weiteren Verlauf wird erläutert, durch welche Gestaltungsmerkmale der Anzug gekennzeichnet ist, und aus welchen Bestandteilen er zusammengesetzt ist.

Dazu werden in verschiedenen Abschnitten

- die Bestandteile des Anzugs – Sakkos, Hose, Weste – dargestellt und erläutert,
- die Gestaltungsmerkmale bei den Bestandteilen aufgezeigt,
- die Möglichkeiten aufgezeigt und erläutert, wie durch die Verarbeitung von Details und Schnittformen das Erscheinungsbild des Anzugs variiert werden kann,
- die wichtigsten Anzugstoffe als ein wesentliches Merkmal für das Erscheinungsbild des Anzugs dargestellt und erläutert [14].

- die am meisten verarbeiteten Einlage- und Futterstoffe, und die Verarbeitungsweisen als einen wichtigen Bestandteil des Anzugs benannt und besprochen [15],
- das System der Konfektionsgrößen und die wichtigsten Größen in der Herrenkonfektion erklärt und abgebildet,
- Entwicklungen und Veränderungen in der Herrenmode von den Anfängen bis in die heutige Zeit aufgezeigt.

In der Herrenkonfektion – ebenso wie in anderen Bereichen der Oberbekleidung – ist das Erscheinungsbild einem ständigen Wandel durch modische Entwicklungen unterworfen.

Die Auszubildenden sind zwar in ihrer Arbeit ständig mit dieser Situation konfrontiert, unbekannt ist ihnen jedoch häufig, daß Mode eine Tradition hat, aus der unter anderem der heutige Herrenanzug entstanden ist.

Modische Entwicklungen sind aber nicht nur das Ergebnis von Ideen bestimmter Modeschöpfer, sondern sie spiegeln auch immer gesellschaftliche Ereignisse wider.

Der Herrenanzug ist nicht nur ein Stück Stoff, das in einer bestimmten mehr oder weniger bequemen Art zugeschnitten und zusammengenäht wird. Es ist vielmehr ein Kleidungsstück mit langer Geschichte, dessen Erscheinungsbild sich im Laufe der Zeit unter mannigfaltigen gesellschaftlichen Einflüssen vielfach verändert hat. Erst die Kenntnis dieser historischen Einflüsse läßt Zusammenhänge sichtbar werden.

Um diese vielfältigen Wechselwirkungen zwischen Herrenmode und gesellschaftlichen Ereignissen aufzuzeigen, wurde der Abschnitt über die Entwicklung der Herrenmode in das Themenheft aufgenommen.

4. Bei der Entwicklung wird großer Wert auf „handwerkliche Gründlichkeit“ gelegt, die es den Auszubildenden ermöglicht, auch hinsichtlich Verarbeitungsweisen und -qualitäten ein umfangreiches warenkundliches Wissen zu erwerben.

Dabei werden Kenntnisse und Fertigkeiten vermittelt, die in der direkten Verkaufs- und Beratungstätigkeit nur selten verlangt werden, die den Auszubildenden aber ermöglichen, einen Gesamtüberblick zu erhalten. Dieses „Voraussetzungswissen“ ist die Grundlage für eine breit angelegte Qualifizierung, die den Auszubildenden im Umgang mit Kunden Sicherheit und Flexibilität ermöglicht.

5. Warenkenntnisse allein versetzen einen Auszubildenden noch nicht in die Situation, auch tatsächlich verkaufen zu können. Der Verkauf einer Ware ist vielmehr immer verbunden mit einem sozialen Kontakt zwischen Kunde und Verkäufer, d. h. Warenkenntnisse werden immer nur in Verbindung mit sozialen Fähigkeiten wirksam.

Für die Ausbildung bedeutet das: keine isolierte technokratische Vermittlung von warenbezogenen Kenntnissen, der Bezug zum Verkauf muß vielmehr immer wieder hergestellt werden.

Damit die warenbezogene Kenntnisvermittlung nicht auf den theoretischen Bereich beschränkt bleibt, werden zu den einzelnen Abschnitten immer wieder Übungen angeboten, mit deren Hilfe die Umsetzung des erworbenen warenbezogenen Wissen auf die konkrete Verkaufssituation geprobt und trainiert werden kann. Diese Übungen, die neben reinen warenbezogenen Aufgaben stehen, sollen zudem den Zusammenhang von Warenwissen und sozialem Handeln in der Verkaufssituation sichtbar machen.

6. Bei der Entwicklung des Themenheftes „Anzüge“ wurde relativ schnell deutlich, daß es Ausbildungsinhalte gibt, die nicht ausschließlich diesem Thema zugeordnet werden können, sondern für den Bereich Textil/Bekleidung allgemein Bedeutung haben. Zu diesen themenübergreifenden Inhalten und Problemstellungen, die themenbegleitend während der Ausbildung vermittelt werden sollten, gehören Ausführungen zu

- den einzelnen Rohstoffen, Rohstoffzusammensetzungen
- der verschiedenen Herstellungsverfahren
- den wichtigsten Ausrüstungsverfahren

- den Anwendungsgebieten der einzelnen Gewebe
- den Vor- und Nachteilen der einzelnen Stoffe in Hinblick auf die Verwendung

– den Gebrauchs- und Pflegeverhalten der einzelnen Gewebe. Damit eine ständige Wiederholung dieser Themen oder bestimmter Themenaspekte in den einzelnen warenbezogenen Themenheften [16] vermieden wird, werden die beschriebenen Inhalte in themenübergreifenden Begleitheften behandelt. Jedes Begleitheft hat dabei die Behandlung eines Rohstoffes bzw. einer Faserart zum Inhalt, z. B. Baumwolle, Leinen usw. An einem Beispiel soll verdeutlicht werden, wie das Begleitheft zum Thema „Baumwolle“ aufgebaut ist und welche Inhalte es enthält.

In verschiedenen Abschnitten wird

- die Geschichte (Aufkommen, Europäisierung der Baumwolle) aufgezeigt und erläutert,
- die Eigenarten, Besonderheiten der Baumwolle und die wesentlichen Herstellungsverfahren der Baumwollgewebe aufgezeigt,
- die wichtigsten Ausrüstungsverfahren der Baumwollgewebe in Hinblick auf die Gebrauchsfähigkeit dargestellt,
- die Anwendungsgebiete für Baumwollstoffe und die Vor- und Nachteile für bestimmte Bereiche aufgezeigt, dazu gehört auch ein Vergleich mit anderen Geweben,
- Handhabung und Pflege der einzelnen Baumwollgewebe im Vergleich zu anderen Fasern erläutert,
- die wichtigsten Baumwollstoffe anhand von Stoffproben dargestellt und beschrieben [17].

Die Übungen und Hinweise in den Begleitheften nehmen Bezug auf die einzelnen Themenhefte und auf die Umsetzung der Kenntnisse im Verkauf, so daß auch hier die Trennung Theorie (Warenwissen) und Praxis (das zu verkaufende Produkt) möglichst weitgehend aufgehoben werden kann.

7. Ob und inwieweit die zu vermittelnden warenbezogenen Kenntnisse und Fertigkeiten von den Auszubildenden tatsächlich erworben werden, hängt nicht zuletzt von den Ausbilderinnen und Ausbildern ab. Denn noch so gut entwickelte Ausbildungsmittel machen den Ausbilder nicht überflüssig; es ist vielmehr erforderlich, daß die Ausbilderinnen und Ausbilder sich für den Erfolg des Medieneinsatzes verantwortlich fühlen. Die Ausbildungsmittel sind von den Ausbilderinnen und Ausbildern flexibel einsetzbar und können in eigene Ausbildungskonzepte integriert werden. Um ihnen die Arbeit und den Einsatz zu erleichtern, und Anregungen zu geben, werden neben den Ausbildungsmitteln für die Auszubildenden gesonderte Exemplare für Ausbilderinnen und Ausbilder entwickelt. Sie entsprechen im Aufbau und Inhalt den Materialien für die Auszubildenden, enthalten darüber hinaus Lösungen zu den Übungen, methodisch-didaktische Hinweise und Merkblätter.

Zur Zeit wird an einem Ausbilderleitfaden gearbeitet, in dem unter anderem Vorschläge zur Planung und Durchführung von Ausbildungsabschnitten mit Hilfe der Ausbildungsmittel gemacht werden.

Anmerkungen

- [1] HDE, Hauptgemeinschaft des Deutschen Einzelhandels: Berufsausbildung im Einzelhandel, Köln 1979, S. 2.
- [2] Vgl. Ehrke, M.: Qualifikation und Berufsausbildung im Warenhandel, Düsseldorf 1981, S. 48.
- [3] Mönig, M.; Schmidt, D.: Für eine qualifizierte Ausbildung im Einzelhandel. HBV – Informationen zur Bildungspolitik. Düsseldorf, o.J. S. 17.
- [4] Schwerpunktmäßig werden Fragen und Probleme behandelt, die im Zusammenhang mit der Vermittlung warenbezogener Qualifikationen stehen. Die Herausnahme dieses Qualifikationsbereiches aus dem Gesamtzusammenhang ist aufgrund der Themenstellung im Projekt entstanden.
Vgl. zu den anderen Qualifikationsbereichen und zur gesamten Konzeption des Projektes B. Buck „Verkaufstätigkeit als soziales Handeln“. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Jg. 10 (1981), Heft 5, S. 21 ff.

- [5] Vgl. Konzeption des Projektes 5.014 „Entwicklung und Einsatz von Ausbildungsmitteln für den Einzelhandel v. 01.10.80, BIBB Berlin, (nicht veröffentlicht).
- [6] Vgl. Konzeption a.a.O.
- [7] Zunächst werden im Rahmen des Projektes Ausbildungsmittel für den Bereich Textil/Bekleidung entwickelt.
- [8] Vgl.: Zur Motivations- und Sozialisationslage von Auszubildenden im Einzelhandel, B. Buck, a.a.O., S. 23 ff.
- [9] Brucker, H. P. u. a.: „Lebensziel Beruf“, Reinbek bei Hamburg, S. 35, März 1980.
- [10] Brater, M.: Berufliche Förderung Jugendlicher. In Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Jg. 10 (1981), Heft 2, S. 7 ff.
- [11] Das gilt in erster Linie für den Nahrungs- und Genußmittelbereich. Vgl. dazu: Bievert, B. Fischer-Winkelmann, W. F.; Rock, R.: Grundlagen der Verbraucherpolitik. Rowohlt Verlag GmbH, Reinbek bei Hamburg, Dezember 1977.
- [12] Vgl. dazu: Mönig, M.; Schmidt, M., a.a.O., S. 23.
- [13] Eine Darstellungsform, die sich an modischen Entwicklungen orientiert bzw. diese aufnimmt, bewirkt darüber hinaus ein schnelles Veraltern des Ausbildungsmittels und führt damit zu einer mangelnden Akzeptanz bei den Auszubildenden.
- [14] Die besprochenen Anzug-, Einlage- und Futterstoffe sind als Stoffproben (9 cm x 13 cm groß) Bestandteil des Ausbildungsmittels.
- [15] Diese Stoffproben werden auf eigens dafür vorgesehene Blätter, auf denen die Stoffe beschrieben sind, aufgeklebt. Die Stoffproben wurden so groß gewählt, um den Auszubildenden einen besseren Umgang mit der Ware zu ermöglichen.
- [16] Neben warenbezogenen Themenheften im Bereich der Herrenkonfektion ist die Entwicklung in der Damenoberbekleidung und u.U. in der Kinderkonfektion vorgesehen.
- [17] Die Stoffproben und entsprechenden Stoffbeschreibungen sind Bestandteil des Begleitheftes.

UMSCHAU

Rudolf Werner

Überwiegende Zahl der Jugendlichen wählt dreijährige Ausbildungsberufe – tatsächliche Ausbildungszeit durch Verkürzungen jedoch geringer*)

Der überwiegende Teil der Auszubildenden (85%) schließt Verträge ab, die sich auf eine Ausbildung mit längerer Dauer (2 1/2 bis 3 1/2 Jahre) beziehen. Zweijährige Ausbildungsverträge sind nur noch zu rund 15 Prozent vertreten. 1980 betrug damit die durchschnittliche Ausbildungszeit der Auszubildenden, wie sie sich gemäß den Ausbildungsordnungen ergibt (individuelle Verkürzungen nicht eingerechnet), 34,9 Monate, also nahezu drei Jahre (Übersicht 1).

Anfang der 70er Jahre, als die Neuregelung der Ausbildungsordnungen nach dem Berufsbildungsgesetz von 1969 noch nicht voll zum Tragen gekommen war, lag der Anteil der zweijährigen Verträge noch bei rund 20 Prozent.

Bemerkenswert ist, daß der Anteil der kurzen Ausbildungsgänge in den letzten Jahren im Zusammenhang mit der Ausweitung des Ausbildungsplatzangebotes nicht zugenommen hat. Der Wert liegt seit 1977 unverändert bei rund 15 Prozent (Übersicht 1). Allerdings bedeutet dies absolut gesehen, daß infolge des Anstiegs der Neuabschlüsse eine größere Zahl von Jugendlichen zweijährige Ausbildungsgänge durchläuft.

Die zweijährigen Ausbildungsverträge werden nahezu ausschließlich (über 90%) von jungen Frauen abgeschlossen, insbesondere in den Berufen Arzthelferin, Apothekenhelferin, Bürogehilfin, Hauswirtschafterin [1] und Fachgehilfin im Gastgewerbe. Auch bei den Stufenausbildungen im Einzelhandel und im Bekleidungsbereich kommen viele Mädchen nicht über eine zweijährige Ausbildungszeit hinaus (Verkäuferin bzw. Bekleidungsnäherin/Bekleidungsfertigerin), wobei vor allem die erhebliche Zahl der Mädchen, die ohne die zweite Stufe des Einzelhandelskaufmanns

als Verkäuferin die Ausbildung beenden (64,7% aller weiblichen Ausbildungsanfänger) [2], ins Gewicht fällt. Die männlichen Jugendlichen, die diese Sparte gewählt haben, schließen jedoch überwiegend als Einzelhandelskaufmann die Ausbildung ab; nur 26,7 Prozent bleiben Verkäufer.

Generell sind die männlichen Jugendlichen in zweijährigen Ausbildungsberufen nur in geringer Zahl zu finden, vornehmlich in

Übersicht 1: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge 1977 bis 1980 nach Dauer der Ausbildungszeit

Ausbildungszeit gemäß Ausbildungsordnung	Zahl der Neuabschlüsse			
	1977	1978	1979	1980
2 Jahre und weniger	abs. 84 136 v. H. 15,3	abs. 87 811 v. H. 14,8	abs. 94 670 v. H. 15,0	abs. 91 808 v. H. 14,3
2 1/2 bis 3 1/2 Jahre	abs. 466 525 v. H. 84,7	abs. 506 375 v. H. 85,2	abs. 534 425 v. H. 85,0	abs. 548 062 v. H. 85,7
Neuabschlüsse zusammen	abs. 550 661 v. H. 100,0	abs. 594 186 v. H. 100,0	abs. 629 095 v. H. 100,0	abs. 639 870 v. H. 100,0
Durchschnittliche Ausbildungsdauer in Monaten	34,7	34,8	34,8	34,9

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie Berufliche Bildung, eigene Berechnungen; die Zahl der Neuabschlüsse ist geringer, da Anschlußverträge in der Stufenausbildung nicht eigens gezählt werden.

*) Das Datenmaterial wurde von Gerhard Jungnickl zusammengestellt.