



Termin



Kick-Off Meeting

Start des Arbeitskreises Fachschule am 20. Oktober 2022

Am **20. Oktober 2022 startet um 16:30 Uhr** der Arbeitskreis Fachschule mit seiner konstituierenden Sitzung. Die Veranstaltung findet in einem hybriden Format sowohl in Präsenz in der **vlbs**-Geschäftsstelle (Ernst-Gnoß-Str. 22, 40219 Düsseldorf) sowie digital per Video über einen Zoom-Link statt. Die **Anmeldung** erfolgt über **fachschule@vlbs.de** – gerne bis Montag, den 17.10.2022. Bitte geben Sie Ihre gewünschte Teilnahmeform an. Der Zoom-Link wird zeitnah zur Veranstaltung Ihnen zugeschickt.

Geplante Tagesordnung:

1. Austausch (Vorstellungsrunde und Erfahrungsaustausch)
2. Erwartungen/ Themenfindung/ Zielsetzungen
 - Schülerzahlen/ Akquise
 - Verknüpfung / Übergang universitäre Ausbildung
 - Werbung
 - Digitale Formate
 - ...
3. Wahlen
 - Sprecher:in des Arbeitskreises und Stellvertretung(en)
4. Organisatorisches
 - Termine
 - Netzwerkstrukturen im Arbeitskreis

Ich freue mich auf einen regen Austausch!

Mit vielen Grüßen

Lars Schroeder-Richter

Termin



vlbs-Fortbildung

Exkursion „Das zerbrechliche Paradies“ mit Teilnahmemöglichkeit am AK Nachhaltigkeit

- Ausstellung „Das zerbrechliche Paradies“ mit 60-minütiger Führung anschließend 12-minütiger Fußweg zum Peter-Behrens-Bau:
- Es besteht die Möglichkeit am AK Nachhaltigkeit teilzunehmen oder die Ausstellung „Kunststoffdesign im Alltag“ zu besuchen.

Die Ausstellung widmet sich verschiedenen Aspekten des Werkstoffs Kunststoff: vom billigen Ersatzstoff und Massenprodukt bis zur Hightech Komponente, Designikone oder ökologischen Ärgernis

Termin	Freitag, 28. Oktober 2022 (10:00 – 16:30 Uhr)		
Ort	Treff um 10h: Eingang am Gasometer Oberhausen		
Teilnahmegebühr	vLw / vlbs-Mitglieder	0,00 €	
	Nicht-Mitglieder	20,00 €	
Anmeldung	info@vlbs.de		
Fragen & Infos	Timo Vasta & Heike Haarhaus		
	nachhaltigkeit@vlbs.de		

Termin



vlbs-Fortbildung

Konflikte lösen und Verhandeln im Schulalltag

Inhalte

Wer sich beruflich engagiert und gute Ideen hat, möchte diese auch durch- und umsetzen. Das ist insbesondere mit Kollegen und Vorgesetzten im schulischen Kontext nicht ganz einfach. Überzeugungsprozesse müssen oft längerfristig vorbereitet werden, „Verhandlungen“ strategisch gut geplant und geschickt strukturiert werden. Das Training bietet Unterstützung, um „Konflikte“ konstruktiv zu lösen und den eigenen Zielen entsprechend zu lenken.

Referentin

Elke Zitzke

Coach, Trainerin

Ort

Verband der Lehrerinnen
und Lehrer an
Berufskollegs NRW e.V.
Ernst-Gnoß-Str. 22,
40219 Düsseldorf

Termin

Montag, 05.12.2022
von 9:00 bis 16:00 Uhr

- Das persönliche Profil: eigene Konflikt- und Verhandlungs-Stärken und -Schwächen
- Vorbereitung auf Verhandlungen und Konfliktsituationen: Ziele / Prozess-Planung / Perspektiveübernahme, Phasen und Ebenen
- Win-Win-Prinzip und Machtbalance
- Argumentation und Körpersprache
- Umgang mit schwierigen Situationen (Provokation, persönliche Angriffe, ...)
- Fragetechniken und Einwandbehandlung, Ablehnungen und Zurückweisungen
- Übungen mit Video-Auswertung

Teilnahmegebühr: Für vlbs / vLw Mitglieder ist der Teilnahmebetrag 90 EUR

Nichtmitglieder zahlen 135 EUR, für Referendare und Referendarinnen ist die Teilnahme kostenfrei.

Tipp: Nutzen Sie die Anmeldung zu dieser Fortbildung, um Mitglied im vlbs zu werden und sichern Sie sich damit die günstigere Teilnahme an dieser Veranstaltung.

Anmeldung: Bis zum 15.11.2022 an info@vlbs.de

Die Teilnehmeranzahl ist begrenzt.

Die Plätze werden nach Eingang der Anmeldung vergeben (max. 16 Teilnehmer).

Ralf Laarmanns
vlbs-Geschäftsführer

Miriam Fleuren
vlbs-Fortbildungsbeauftragte

Sprachtagung NRW 2022 – Gestaltung eines sprachsensiblen (Fach-)Unterrichts am Berufskolleg



Bild NR.4,
Copyright
Karin &
Uwe Annas

Die Qualitäts- und UnterstützungsAgentur – Landesinstitut für Schule (QUA-LiS NRW) bietet in Kooperation mit dem Ministerium für Schule und Bildung des Landes Nordrhein-Westfalen (MSB NRW) und den Bezirksregierungen im Herbst 2022 eine Online-Seminarreihe zum Thema „Gestaltung eines sprachsensiblen (Fach-) Unterrichts am Berufskolleg“ an. Im Unterricht in allen Fächern wird deutlich, dass viele Schülerinnen und Schüler erheblichen Unterstützungsbedarf im Bereich der mündlichen und schriftlichen Sprachkompetenzen haben, welche sie für die schulischen und beruflichen Abschlüsse am Berufskolleg benötigen.

In der Empfehlung der KMK für einen sprachsensiblen Unterricht an beruflichen Schulen vom Dezember 2019 wird „sprachsensibler Unterricht als Aufgabe aller Fächer, Lernfelder und Lernbereiche und somit als Querschnittsaufgabe von Schule verstanden. Sprachsensibler Unterricht an beruflichen Schulen basiert auf einer sprachbewussten Unterrichtsplanung und zielt auf sprachlich-kommunikative Handlungen, die unmittelbar mit beruflichen bzw. fachlichen Aufgaben- und Problemstellungen verbunden sind.“¹

Mit der angebotenen Online-Seminarreihe „Gestaltung eines sprachsensiblen (Fach-) Unterrichts am Berufskolleg“ greifen die Veranstalter die Empfehlung der KMK zu diesem Thema auf. Das Fortbildungsangebot soll den Teilnehmenden fach- und bildungsgangspezifische Impulse und Anregungen für die didaktisch-methodische Umsetzung des sprachsensiblen Unterrichts geben. In den Blick werden u.a. die sprachensible Aufbereitung des Unterrichts, Leistungsüberprüfung, Organisation und Diagnostik genommen.

Neben Expertenvorträgen wie beispielweise von Professorin Susanne Prediger von der Universität Dortmund und Workshop-Angeboten werden schulische Praxisbeispiele aus den Bildungsgängen der Fachklassen des dualen Systems (Anlage A, APO-BK), der Ausbildungsvorbereitung (Anlage A, APO-BK) und der Berufsfachschule (Anlage B, APO-BK) der Berufsfachschule (Anlage C, APO-BK) sowie des Beruflichen Gymnasiums (Anlage D, APO-BK) präsentiert und diskutiert. Die Ziele der digitalen Fortbildung bestehen darin, daraus Impulse für die Erarbeitung und für die Überarbeitung ebenso wie die Weiterentwicklung bereits vorhandener Konzepte und Materialien in den Schulen abzuleiten. Die Fortbildung richtet sich gleichermaßen an Lehrkräfte und Moderierende der staatlichen Lehrerfortbildung und bietet somit neben dem inhaltlichen Austausch die Möglichkeit, über Fortbildungsbedarfe und –angebote im Bereich der Sprachbildung ins Gespräch zu kommen.

Die **Online-Seminarreihe** findet unmittelbar nach den Herbstferien in der Zeit vom 19. Oktober bis 09. November 2022 statt.

Die Schulen erhalten die Einladung, die Ablaufplanung der Online-Seminarreihe sowie die Beschreibung der Vorträge und Workshops über die jeweilige Bezirksregierung.



bbw / Ausgabe 9+10 Oktober 2022

Herausgeber

Verband der Lehrerinnen und Lehrer
an Berufskollegs in Nordrhein-Westfalen e.V.,

Geschäftsstelle

Ernst-Gnoß-Straße 22, 40219 Düsseldorf
Telefon 0211 4912595, Telefax 0211 4920182

E-Mail: info@vlbs.de

Bildnachweise

Die verwendeten Bilder unterliegen dem
Urheberrecht der jeweiligen Autoren oder
dem vlbs.

Titel: tima-miroshnichenko / Pexels

Seite 6: thirdman / Pexels

Seite 31: Duernsteiner / Pixabay

Seite 45: thirdman / Pexels

Seite 53: headway / Unsplash

Seite 57: bradley-hook / Pexels

Schriftleitung

Judith Klamann

Ernst-Gnoß-Straße 22, 40219 Düsseldorf

E-Mail redaktion@vlbs

Gestaltung und Satz

2+2 Kommunikation UG

Ringstraße 48

45219 Essen

Druck und Verlag

van Acken Druckerei & Verlag GmbH

Magdeburger Straße 5, 47800 Krefeld

Zuschriften bitte an die Schriftleitung oder über
die vlbs-Geschäftsstelle. Namentlich gezeichnete
Beiträge geben nicht unbedingt die Meinung des
Herausgebers wieder. Bilder von privat, außer
wenn sie anders gekennzeichnet sind.

Die bibliographische Abkürzung der Zeitschrift
lautet BBW / ISSN 0723-6522

Die Zeitung erscheint 6 mal pro Jahr, der Bezugs-
preis beträgt 28,00 EUR jährlich inkl. USt. und
Porto. Die Mindestabonnementdauer beträgt ein
Jahr. Kündigungen müssen bis zum 1. Dezember
beim Verlag eingegangen sein.

Liebe vlbs-Mitglieder,



Judith Klamann
Redaktionsmitglied
des vlbs

erfahren Sie in diesem Heft, welche Herausforderungen in sozialen Berufen auch 2022 vorzufinden sind und wie die BKs damit umgehen.

Frau Prof. Sennlaub und Frau Prof. Peuker berichten z. B. darüber, wie Fächerübergreifung funktionieren kann, um interprofessionelle Kompetenzförderung zu installieren.

Welche Rolle die Digitalisierung zunehmend in sozialen Berufen spielt, lesen Sie unter der Rubrik „Soziale Berufe + Digitalisierung“.

Soziale Berufe sind nur „Frauenberufe“? – Frau Möllenfels räumt in ihrer Kolumne mit Stereotypen auf und erklärt auf plakative Weise, warum gendern vielleicht (doch) sinnvoll ist!

Freuen Sie sich eigentlich darauf, irgendwann in Pension zu gehen? Das können Sie auch! Willi Schröder macht mit seinem Reisebericht der Senior:innen noch mal schmackhaft, auf was wir uns alle freuen können!

Anmerkung der Redaktion:

Haben Sie Interesse daran, einen Artikel für die Homepage oder das bbw zu schreiben? Klasse!

Gendern Sie dazu gerne mit dem Doppelpunkt, dann müssen wir weniger korrigieren.

Anbei eine grobe Orientierung für Ihren Textumfang als Zeichenzahl:

1-seitig:	ca. 2.090 Zeichen
Doppelseite:	ca. 5.060 Zeichen
4-seitig:	ca. 11.100 Zeichen
6-seitig:	ca. 17.100 Zeichen

Wir freuen uns auf Ihre Zusendungen!

Liebe Grüße

Ihre Redaktion

Inhalt



08	Editorial
	vlbs-Positionen
10	Berufskollegs – Chancenermöglichungsschulen nicht nur für Schüler:innen, sondern auch für die Gesellschaft und Wirtschaft
	Soziale Berufe
12	Hauswirtschaft unterrichten: SAHGE-Berufe zusammen denken
16	Wie kann ein gemeinsames Lernen der SAHGE-Ausbildungsberufe stattfinden?
	Interview
24	Interview mit Peter Gerding zur praxisintegrierten Ausbildung (PIA)
	Recht und Besoldung
26	Auswirkungen des Steuerentlastungsgesetzes 2022
27	Klassenfahrten – aber sicher! (Teil 1)
	Fachpraxis
32	Vernachlässigung der Fachpraxis in der schulischen Ausbildung
	Soziale Berufe + Digitalisierung
36	Zukunftsthemen „Digitalisierung“ und „Gesundheit/ Pflege“ in der beruflichen Bildung
40	Digitalität im Kontext des Pflegeberufs: Anforderungen an die berufliche Bildung
	Nachtrag Digitalisierung
46	Konkretisierung – einige ergänzende Gedanken zur VLBS-Position „Digitalisierung – Wege, um den Wandel erfolgreich zu meistern“
50	Lehren und Lernen in der digitalen Welt: Mehr Fragezeichen als konkreter Nutzen für die Praxis der Berufskollegs
	Aus der Praxis für die Praxis
54	Daniel Golz am Märkischen Berufskolleg Unna
56	Augmented und Virtual Reality: virtuelle Lernräume als Lernorte nutzen
	vlbs vor Ort
58	Corona sei Dank! — Neues aus dem Stadtverband Duisburg
	Arbeitskreis Ruhestand
60	vlbs-Landessenioren in Lettland und Estland
	Kolumne: Jetzt mal ehrlich ...
66	Typisch Mann – typisch Frau! Die Welt unterteilt in Hellblau und Rosa...

Berufskollegs – Chancenermöglichungs- schulen nicht nur für Schüler:innen, sondern auch für die Gesellschaft und Wirtschaft



Michael Suermann
vlbs Landes-
vorsitzender

Fachkräftesicherung ist sowohl eine quantitative als auch eine qualitative Fragestellung. Welche Schulform sorgt maßgeblich dafür, dass bedarfsorientiert und qualitativ hochwertig Fachkräfte für den Arbeitsmarkt ausgebildet werden? Die Studie von Prof. Dr. Dieter Euler, „Die Rolle der Berufskollegs im Nordrhein-Westfälischen Bildungssystem“¹, welche von der Bildungsinitiative „RuhrFutur“ koordiniert wurde, macht deutlich, welches Schwergewicht die Berufskollegs in der Bildungslandschaft darstellen.

- Die Schulform Berufskolleg mit über 500.000 Schüler:innen ist direkt nach den Grundschulen die zweitgrößte Schulform des Landes.
- Jede dritte Hochschulzugangsberechtigung in NRW wird am Berufskolleg erworben.
- Über 30% der Neuzugänge in der dualen Ausbildung sind ehemalige Schüler:innen vom Berufskolleg. Damit gehen mehr Schüler:innen vom Berufskolleg in die duale Ausbildung als von Haupt-, Realschule und Gymnasium zusammen.

- Der Anteil der Auszubildenden mit Hochschulzugangsberechtigung ist in NRW im Zeitraum von 2011 bis 2020 um über 10 Prozentpunkte auf 42,6% gestiegen.
- Der Anteil ausländischer Schüler:innen, die eine Hochschulzugangsberechtigung erwerben, lag in NRW am Berufskolleg mehr als doppelt so hoch, wie am Gymnasium.

Berufliche Bildung ist der Schlüssel zur Teilhabe in der Arbeitswelt und Gesellschaft.

Die Potenziale der Berufskollegs sind noch lange nicht ausgeschöpft.

Die Komplexität der Berufswelt spiegelt sich in der Struktur der Berufskollegs wider. Von den Schüler:innen am Berufskolleg befinden sich etwa 50% im dualen System der Berufsausbildung. Etwas mehr als 20% erlernen ihren Ausbildungsberuf im rein schulischen Kontext (Schulberufssystem) und mehr als 25% befinden sich im Übergangssystem (Ausbildungsvorbereitung und Berufsfachschule). Berufliche Orientierung und Vorbereitung findet maßgeblich an den Berufskollegs statt.

1: Die Rolle des Berufskollegs im Nordrhein-Westfälischen Bildungssystem – Prof. Dr. Dieter Euler, RuhrFutur gGmbH (Hrsg.) 2022

Das wird deutlich, wenn man bedenkt, dass 30% der Neuzugänge in der dualen Ausbildung ehemalige Schüler:innen des Berufskollegs sind. Die sich hier ergebenden individuellen und erfolgreichen Bildungsbiografien sind beispielsweise im Nordrhein-Westfälischen Bildungssystem. Berufskollegs tragen damit maßgeblich dazu bei, den Fachkräftemangel im Land zu mindern. Eine mit zusätzlichen personellen Ressourcen versehene Vernetzung der Berufskollegs mit anderen Schulformen würde die Berufsorientierung der jungen Menschen im Land deutlich voranbringen.

Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialberufe

Ein Schwerpunkt in der rein schulischen Ausbildung, dem Schulberufssystem, nehmen die Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialberufe ein. Etwa 80% der Schüler:innen in den rein schulischen Ausbildungsgängen, die zu einem Berufsabschluss führen, befinden sich in diesem Bereich. Das Potenzial durch die Kopplung des Übergangssystems mit Sektoren, in denen ein starker Fachkräftemangel herrscht, sind Erfolgsmodelle. Berufskollegs zukünftig noch intensiver im sozialen Bereich und vor allem im Gesundheitssektor einzubinden, wie es in anderen Bundesländern (Rheinland-Pfalz, Thüringen, Sachsen) läuft, wäre ein Schlüssel dafür, um deutlich mehr junge Menschen für diese wichtigen Aufgaben zu gewinnen.

Berufskollegs sind grundsätzlich in der Lage dem Fachkräftemangel im Land erfolgreich entgegenzuwirken.



Das Ganze geht aber nicht zum Nulltarif. Sowohl in der Lehrkräfteaus- und Weiterbildung müssen Kompetenzen gelegt werden, dass Lehrkräfte am Berufskolleg der sehr heterogenen Schüler:innenschaft, dem rasanten technologischen Fortschritt, den Ansprüchen an Kooperationsbedarfen sowie der Komplexität des Arbeitsplatzes gerecht werden. Der Arbeitsplatz am Berufskolleg muss attraktiver und von Verwaltungsarbeiten befreit werden, so dass sich deutlich mehr Menschen bereit erklären diesen wichtigen Beruf zu ergreifen.

Wer an der beruflichen Bildung spart, gefährdet die Struktur der Gesellschaft und den Wohlstand des Landes.

Ihr
Michael Suermann
vlbs-Landesvorsitzender

Hauswirtschaft unterrichten: SAHGE-Berufe zusammen denken



Prof. Dr. Angelika Sennlaub
Hochschule Niederrhein, Fachbereich Oecotrophologie;
Vorsitzende der Deutschen Gesellschaft für Hauswirtschaft e. V.

Anfang Mai im Coronatestzentrum in Hannover: Drei junge Männer registrieren Kund:innen und führen die Abstriche und Auswertungen durch. Als ich eintrete, ist niemand sonst dort, der getestet werden möchte; die Männer sind deutlich gelangweilt und freuen sich über Abwechslung. Was ich vorhabe, fragen sie. Ich berichte vom Hauswirtschaftskongress, zu dem ich auf dem Weg bin. „Hauswirtschaft? Was ist das?“

Eine solche Unkenntnis gibt es häufig, selbst in der Agentur für Arbeit ist mir die Frage bereits gestellt worden, ob es denn Hauswirtschaft noch gebe. Die Ursachen sind komplex – einen Anteil hat sicherlich, dass die Arbeiten in privaten Haushalten überwiegend unbezahlt und unsichtbar verrichtet werden, während außerhalb, bezahlte Tätigkeiten seit der Industrialisierung an Wert gewonnen haben (z.B. Rulffes 2021). Dazu kommt, dass die alltägliche Versorgung sowohl als Ausbildungsberuf als auch als Wissenschaft komplex und schlecht greifbar ist: Die Alltagswelt sei höchst real aber wenig reflexiv, schreibt Hettlage 2014; Hegel formulierte es so: „Das Bekannte überhaupt ist darum, weil es bekannt ist, nicht erkannt“ (je zit. nach Brandl 2018, S. 20).

Ungeachtet dessen bilden hauswirtschaftliche Tätigkeiten eine wesentliche Basis unseres Alltagslebens: Ohne eine gut funktionierende Versorgung der Menschen in privaten und (teil-)stationären Haushalten und ohne professionelle hauswirtschaftliche Dienstleistungen fehlt jeglicher wirtschaftlichen Aktivität der Gesellschaft die Grundlage.

Hauswirtschaft als Teil der SAHGE-Berufe

Der skizzierte Sachverhalt trifft nicht nur auf hauswirtschaftliche Berufe zu, auch wenn es in diesem Aufgabenfeld manchmal extrem ist. Die Tendenz der Marginalisierung trifft auf alle SAHGE-Berufe zu.

Das Akronym „SAHGE“ steht für die Berufe der sozialen Versorgung (s. Tabelle). Sie ist gewissermaßen das weiblich dominierte Pendant zum männlich dominierten „MINT“ für Berufe in Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik (Sachverständigenkommission zum Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung o.J.). Die SAHGE-Berufe haben einen Arbeitsmarktanteil von rund 18% (Stand 2017, ebd.). Die SAHGE-Berufe sichern die tägliche Versorgung der Bevölkerung.

	SA	H	G	E
Begriff	Soziale Arbeit	Hauswirtschaft, Haushaltsnahe Dienstleistungen	Gesundheit, Pflege	Erziehung
Klassische Berufe z. B.	Sozialarbeiter/-in	Hauswirtschaftler/-in	Pflegefachmann/-frau	Erzieher/-in
Dominierende wissenschaftliche Disziplin	Soziale Arbeit	Oecotrophologie / Haushaltswissenschaft	Pflegewissenschaft	Pädagogik

Tabelle: Begriff, zugehörige Berufe und wissenschaftliche Disziplinen der SAHGE-Berufe
Eigene Erstellung in Anlehnung an Sachverständigenkommission für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (o.J.)

Sie alle liegen aber, ebenso wie die Hauswirtschaft, mit ihrer sozialen Orientierung und der Historie als unbezahlte (Haus)Frauenarbeit quer zum ökonomischen Weltbild, das Leistung in Geld bewertet. Sie sind entsprechend im Vergleich zu männerdominierten Berufen unterbezahlt. Zudem werden die SAHGE-Aufgaben nach wie vor zu mehr oder weniger großen Teilen unbezahlt und unsichtbar in den privaten Haushalten erbracht, so dass sie in den ökonomischen Wertberechnungen der erbrachten gesellschaftlichen Leistung erst gar nicht auftauchen (Heinrich-Böll-Stiftung/Gunda Werner Institut o. J.). Und: Sie alle sind weiblich dominiert: etwa 80% der hier Beschäftigten sind weiblich (Sachverständigenkommission zum Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung o.J.).

Da die SAHGE-Berufe das gleiche „Schicksal“ eint, gibt es seit einiger Zeit die Forderung, die Berufe zusammen zu denken. Einzelne Berufsgruppen herauszustellen wie etwa die Pflegeberufe mit Blick auf Personalnotstand oder mangelnde Wertschätzung ist nicht zielführend – denn ohne Reinigung der Räume, Versorgen der Wäsche und Hygienemaßnahmen können

weder Ärzt:innen noch Pflegekräfte arbeiten. Mit solchen Maßnahmen wird Konkurrenz geschürt statt eine gute Versorgung zu sichern. Mit Blick auf die Belohnungsmechanismen in der Corona-Pandemie formulierte Uta Meier-Gräwe deshalb schon im April 2020, eineinhalb Monate nach dem ersten Lockdown: „Es darf in der Tat unter keinen Umständen zugelassen werden, dass die Leistung einzelner Berufsgruppen herausgelöst wird, weil das wiederum zu ganz und gar unangebrachten berufsständischen Abgrenzungen und Hierarchisierungen führen würde“ (Meier-Gräwe 2020, S. 4).

SAHGE-Tätigkeiten in der Bildung interdisziplinär denken

Jede Disziplin hat wertvolles fachspezifisches Wissen generiert. Gleichzeitig gibt es ein gemeinsames Ziel, an dem meist mehrere der SAHGE-Angehörigen arbeiten. Die Gesamtaufgabe muss immer mitgedacht werden, um nicht in der eigenen Fachlogik stecken zu bleiben: Ausgangspunkt ist die Aufgabe, die gemeinsam gemeistert wird (Abb. 1). Ein Beispiel aus der Altenhilfe: Im Altenpflegeheim bekommen Bewohnerinnen und Bewohner sowohl hauswirtschaft-

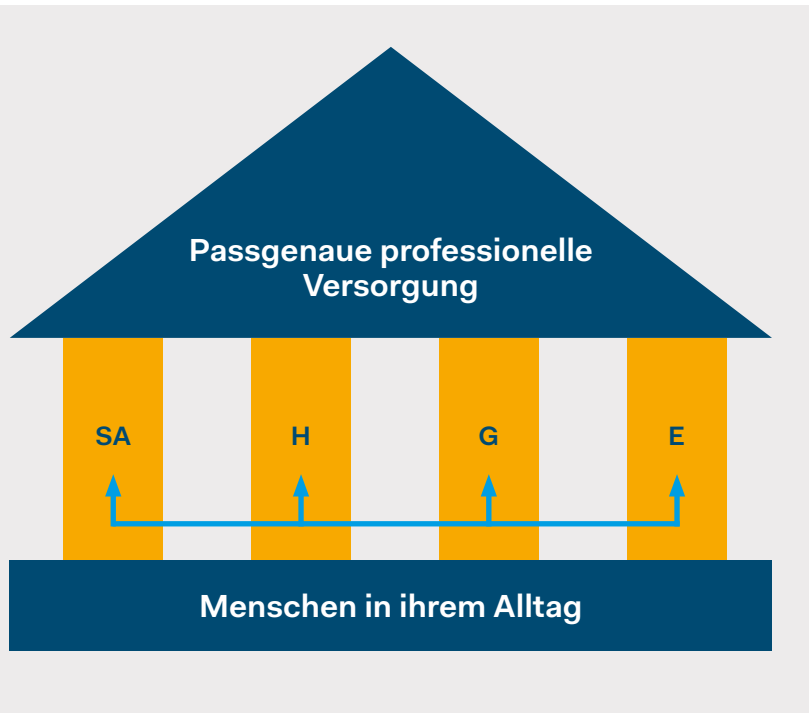


Abbildung 1: Das SAHGE-Haus
Eigene Erstellung

liche Leistungen (Mahlzeiten, saubere Wäsche, saubere Räume usw.) als auch Pflegeleistungen nach Bedarf und betreuerische Leistungen (Musik am Nachmittag, Gesprächsnachmittage u. ä.) angeboten.

- Im Wohn-Versorgungsalltag existieren zahllose Schnitt- bzw. Nahstellen: Wer reicht das Essen an? Wer unterstützt eine Bewohnerin beim Gang zum Tisch? Wer reagiert, wenn ein Bewohner Gesprächsbedarf äußert?

Wer bringt eine Vase, wenn Angehörige mit Blumen kommen? Wer bezieht das Bett bei spontanem Bedarf neu?

- Zweitens braucht es eine gute Kommunikationsstruktur, um über das Handeln der anderen Professionen Bescheid zu wissen, damit das eigene Handeln optimal darauf abgestimmt und Verständnis für die anderen entwickelt werden kann.

Es ist also sinnvoll, von der gemeinsamen Aufgabe auszugehen und nicht vom jeweiligen disziplinären Denken. Nur so wird die bestmögliche, passgenaue Versorgung erreicht werden können.

Eine solche Zusammenarbeit miteinander und auf Augenhöhe ist im Berufsalltag in den meisten Häusern Neuland. Üblicherweise wird je aus der eigenen Disziplin heraus gedacht und über die Arbeiten der anderen nicht wirklich Bescheid gewusst. Das muss nicht so sein, wie ein aktuelles Beispiel der beruflichen Praxis zeigt: Hauswirtschaft und Pflege haben sich gemeinsam auf den Weg gemacht und die „Kompetenzpartnerschaft“ Hauswirtschaft und Pflege gebildet. Das Ziel der bestmöglichen Versorgung der hilfebedürftigen alten Menschen ist der gemeinsame Ausgangspunkt, um eine sinnvolle Aufgabenteilung abzusprechen, in der jede Disziplin ihre Fachkompetenzen einbringt (vgl. gemeinsame Veröffentlichung von DPR & DHWiR 2020). Auch in der Bildungslandschaft wird noch zu selten interdisziplinär gedacht. Ein Projekt in Freiburg zeigt, wie effizient es sein kann, in der Ausbildung mehrere Professionen miteinander zu be-

denken: Dort wurde von der Katholischen Hochschule und dem Zentrum für Gerontologie und Geriatrie des Universitätsklinikums 2016 ein interdisziplinäres Lehrmodul mit 16 UE für Studierende der Medizin, der Sozialen Arbeit und der Pflege etabliert. Ausgehend vom Fall lernen Studierende verschiedener Studiengänge, gemeinsam geeignete Behandlungs- und Interventionspläne zu entwickeln. Erreicht wurde insbesondere ein besseres Verständnis für interprofessionelle Teams, in denen auf Augenhöhe miteinander gearbeitet wird, und ein besseres Verständnis für die jeweils anderen. Was als Versuchsprojekt startete, ist mittlerweile fest curricular verankert (Kricheldorf et al. 2022).

Das Prinzip der Interdisziplinarität gilt es breit in der Bildungslandschaft umzusetzen, damit es im Berufsalltag selbstverständlich werden kann: Es braucht das gemeinsame Dach der passgenauen professionellen Versorgung. Es nützt niemandem, wenn einzelne Aufgaben herausgegriffen werden, das Miteinander aber nicht bedacht wird. Nur miteinander werden die verschiedenen Berufe die Bevölkerung gut versorgen können und an Wert gewinnen.

Der Beitrag von Prof. Dr. Birgit Peuker in diesem Heft illustriert die Idee anhand von konkreten Beispielen für die Umsetzung des interdisziplinären Ansatzes im schulischen Unterricht.

Prof. Dr. Angelika Sennlaub

Hochschule Niederrhein, Fachbereich
Oecotrophologie; Vorsitzende der Deutschen
Gesellschaft für Hauswirtschaft e. V.
angelika.sennlaub@dghev.de

Quellen

Brandl, Werner (2018): Alltagsleben – Lebensführung: An- und Einsichten aus der Wissenschaft. Haushalt in Bildung & Forschung 7 (2018) 3, S. 18-40

DPR & DHWiR Deutscher Pflegerat e. V. & Deutscher Hauswirtschaftsrat e. V. (Hrsg.) (2020): Anforderungen, Leistungen und Qualifikationen von Hauswirtschaft und Pflege in unterschiedlichen Settings. Eine gemeinsame Arbeit des Deutschen Pflegerates e. V. und des Deutschen Hauswirtschaftsrates e. V.. Erarbeitet von Monika Böttjer, Mareike Bröcheler, Annemarie Fajardo, Martina Feulner und Peter Hammer. hauswirtschaftsrat.de/download/2020-11-26-Broschuere_Anforderungen-Leistungen-und-Qualifikationen-von-Hauswirtschaft-und-Pflege.pdf (letzter Abruf 17.5.2022)

Heinrich Böll Stiftung / Gunda Werner Institut (o. J.) Dossier. Care Ökonomie: Nachhaltig geschlechtergerecht Wirtschaften und Leben! gwi-boell.de/de/care-%C3%B6konomie-nachhaltig-geschlechtergerecht-wirtschaften-und-leben (letzter Abruf 06.5.2022)

Kricheldorf, Cornelia; Heimbach, Bernhard; Himmelsbach, Ines; Schumann, Hauke (2022): Interprofessionelle Teambildung – ein hochschulübergreifendes Qualifizierungsprogramm. In: Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie, Heft 3/2022, S. 197-203

Meier-Gräwe, Uta (2020): Care- und Klimakrise zusammen denken und für eine grundlegende Neujustierung von Wirtschaft und Gesellschaft nutzen - Ein Zwischenruf in Zeiten von Corona -. Hauswirtschaft und Wissenschaft 68 (2020) ISSN online 2626-0913. DOI 10.23782/HUW_11_2020

Rulfes, Evke (2021). Die Erfindung der Hausfrau - Geschichte einer Entwertung. Hamburg: HarperCollins

Sachverständigenkommission zum Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (o.J.): Gutachten der Sachverständigenkommission für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung: Erwerbs- und Sorgearbeit gemeinsam neu gestalten. Themenblatt 3: Aufwertung der Sorgearbeit. Online verfügbar unter gleichstellungsbericht.de/kontext/controllers/document.php/19.4/f/2c31f3.pdf (letzter Abruf 06.05.2022)

Wie kann ein gemeinsames Lernen der SAHGE-Ausbildungsberufe stattfinden?



Prof. Dr. Birgit Peuker
Professur für Ernährung und Hauswirtschaft und ihre berufliche Didaktik
Europa-Universität
Flensburg

Bevor konkrete Beispiele der Umsetzung am Beispiel des Ausbildungsberufes zum Hauswirtschafter / zur Hauswirtschafterin genannt werden können, soll zunächst das Ziel interprofessioneller Kompetenzentwicklung näher bestimmt werden.

Warum ist die Kompetenzförderung für eine integrierte interprofessionelle SAHGE-Zusammenarbeit sinnvoll?

Ausgehend von Kund:innen, Gästen oder Patient:innen sind Angebote der personenorientierten Dienstleistungsberufe stets kundenorientiert, servicebezogen, zunehmend individualisiert und in den Zugängen der Pflege und der sozialen Arbeit fallbezogen. Sie richten sich an den tatsächlichen lebensweltlich orientierten Bedarfen aus und werden alltagskontextuell ausgerichtet. Sind bei Unterstützungsleistungen am und für den Menschen mehrere Akteursgruppen beteiligt, die zum einen unterschiedliche bedarfsdeckende Leistungen erbringen, zum anderen jedoch an den Schnittstellen der Betreuung, Versorgung und Verpflegung gemeinsame Lösungen anbieten, bedarf es der qualitätsgesicherten Zusammenarbeit

der unterschiedlichen Expert:innen. Ein Training ist hierbei unerlässlich, da das formelle Wissen über die anderen Berufe nicht vorhanden sein kann und die jeweilige Kultur des Berufes nicht zwingend bekannt ist. Interprofessionelles Handeln ist sektorenübergreifend, integriert und prozessübergreifend und kann durch einen Monoberuf nicht abgedeckt werden.

Wie weit ist Interprofessionelle Zusammenarbeit Teil der beruflichen Ausbildung?

In den beruflichen Qualifikationen (ob Ausbildung oder Studium) ist das interprofessionelle Zusammenarbeiten am Menschen bislang wenig ausgeprägt (vgl. IMPP 2019, S. 12). Die Ursachen für die Defizite werden lt. dem Institut für medizinische und pharmazeutische Prüfungsfragen (IMPP) gesehen in

- fehlender Übung von berufsübergreifendem Arbeiten im Team
- vorwiegend monoprofessioneller Aus-, Fort- oder Weiterbildung ohne interprofessioneller Fallarbeit

- einer frühen beruflichen Sozialisation innerhalb der eigenen Profession
- fehlendem kontinuierlichem Austausch zwischen den am Dienstleistungsprozess Beteiligten und dem Gesetzgeber. (vgl. ebd.)

Der medizinische Bereich ist hierbei noch am weitesten – seine Bestrebungen, wenigstens innerhalb der medizinischen Versorgung eine Verbesserung zu erwirken, ist in der Literaturrecherche seit fünf Jahren sichtbar (VET-Repository des Bundesinstituts für berufliche Bildung (BIBB) mit den Stichworten „interprofessionelle Kompetenz“/„interprofessionelles Handeln“). Im Rahmenlehrplan für den Ausbildungsberuf Hauswirtschaftler und Hauswirtschaftlerin (von 2019) und der Hauswirtschaftlerausbildungsverordnung (von 2020) ist zwar der Bereich der Zusammenarbeit im Team gestärkt worden, jedoch bleibt die interprofessionelle Zusammenarbeit unerwähnt.

Wer kann beteiligt werden?

Die Grenzen der Zusammenarbeit zwischen den Berufen sind horizontal und vertikal zu überwinden: Horizontal werden die unterschiedlichen Berufe und Sektoren miteinander verbunden. Vertikal die Berufsgruppen untereinander, dabei werden Ausbildungs- und Studienberufe aber bestenfalls auch mit Laien - Ehrenamtlichen und Unqualifizierten Mitarbeitenden - mit ihren unterschiedlichen Rollen, Aufgaben und Verantwortungsgraden in den Dienstleistungsprozess für und an dem Menschen mit Bedarf zusammengeführt (Tab. 1)

Wie kann SAHGE die Zusammenarbeit lernen?

- Interprofessionalität benötigt eine integrierte Perspektive jeder Ausbildung! In einem ersten Schritt kann ausbildungszeitübergreifend die monoberufliche Perspektive aufgebrochen werden, indem von Beginn der Ausbildung an die jeweiligen Lernfelder und darin enthaltenden Lernsituationen „auch“ interprofessionell betrachtet werden.

Bsp. **Lernfeld 4:** Personen wahrnehmen und beobachten: Wer Essen ausgibt und beim Verzehr der Speisen anwesend ist, kann früh feststellen, ob bei der Bewohnerin des Seniorenheimes Schluckstörungen auftreten. Pflegekräfte werden informiert, eine ärztliche Diagnostik startet, Ergotherapie wird angesetzt. Eine entsprechende Kost wird umgestellt. Hauswirtschaft:innen beobachten im weiteren Verlauf, ob die Therapie und die erfolgten Maßnahmen erfolgreich sind und geben Rückmeldung ins Team. Bestenfalls werden alle Beteiligten informiert, welche Diagnose vorliegt, welche Maßnahmen getroffen wurden, welche Körperhaltung die Bewohnerin beim Schlucken unterstützt, etc. Berichtet die Bewohnerin bei der Pflegekraft, dass die Speisenkonsistenz passend ist, wird dieses an die Hauswirtschaftliche Kraft zurückgemeldet.

- Projekt macht Sinn! Es ist absolut hilfreich, gemeinsame fallbezogene Projektstage durchzuführen. Hierbei kann zum Vorbild genommen werden, dass im Bereich der

← unterschiedliche Berufe SAHGE arbeiten zusammen →				
← Verschiedene DQR-Niveaustufen eines Berufsbereiches arbeiten zusammen →	SA	H	G	E
		Niveaustufe 8 Promovierte/r Ökolog:in	Facharzt	
	Sozialpädagog:in (MA)	Niveaustufe 7: Führungskraft Hauswirtschaft	Mediziner:in	Pädagog:in
	Sozialarbeiter:in (BA)	Niveaustufe 6 Meister/in der Hauswirtschaft, Hauswirtschaftliche/r Betriebsleiter/in	BA Pflege	
		Niveaustufe 5: Geprüfte Fachhauswirtschaftler/in		
	Staatlich geprüfter sozialpädagogischer Assistent und Staatlich geprüfter sozialpädagogische Assistentin	Niveaustufe 4: Hauswirtschaftler/in	Altenpfleger:in, Gesundheits- und Krankenpfleger:in, Physiotherapeutin, Ergotherapeutin	Staatlich geprüfter Sozialassistent und Staatlich geprüfte Sozialassistentin, Erzieher:in
		Niveaustufe 3 Fachpraktiker/in Hauswirtschaft		
+ Laien, Ehrenamtliche und Unqualifizierte				

Tab.1: Intra- und interpersonelle Zusammenarbeit in den SAHGE-Berufen
(Quelle: eigene Darstellung, DQR: ^{1,2,3})

Gesundheitsberufe Ausbildungs- und Studienberufe gemeinsame Fallbesprechungen durchführen und somit berufsübergreifend agieren. SAHGE hat die Herausforderung, die vielfältigen Einsatzmöglichkeiten und Berührungspunkte der verschiedenen Berufe zu integrieren – gleichzeitig bestehen also auch viele Chancen der Zusammenarbeit. Die Auswahl von möglichen Lernsettings orientiert sich an:

- den vorhandenen Ausbildungsberufen der eigenen Schule
- den Ausbildungs- und Studienberufen der näheren Umgebung
- den SAHGE-Schnittstellen in den Ausbildungsbetrieben und dem sich daraus abzuleitenden Netzwerk

Welche Kompetenzbereiche sollten gefördert werden?

Die interprofessionelle Zusammenarbeit bietet Potentiale, sich in den folgenden Kompetenzbereichen weiterzuentwickeln:

- Im Bereich der Fachkompetenz wird die eigene fachliche Zuständigkeit unterstützt, im Schnittstellenbereich der interprofessionellen Aufgaben eine ausreichende Kenntnis der anderen Professionen ausgebildet und eine klare Abgrenzung der Nichtzuständigkeit für die Qualitätssicherheit ermöglicht. Es werden nicht mehrere Berufe gelernt, sondern die Schnittstellenbereiche multiprofes-

sionell betrachtet.

- Die Sozialkompetenz für interprofessionelle Zusammenarbeit macht eine stärkere Beziehungsarbeit erforderlich. Distanzen innerhalb der heterogenen Teams sind zunächst höher, Begegnungen und Absprachen müssen gezielter und geplanter initiiert werden, das natürliche Intraprofessionelle Verständnis (Busfahrer winken sich zu) füreinander ist nicht vorhanden. Vertrauensarbeit, persönliche Motivation und der gemeinsame Wille für eine hohe Kundenzufriedenheit unter bestmöglichen Arbeitsbedingungen für Alle sind Grundvoraussetzungen, die es zu fördern gilt.
- Dabei darf der Bereich der Selbstkompetenz nicht zu kurz kommen. Es braucht Klarheit der eigenen Aufgaben und Zuständigkeit. Diese sind einforderbar und auszuhandeln, Grenzen sind zu setzen, um persönlich eine hohe Arbeitszufriedenheit zu erlangen. Das Potential eines qualitativ hochwertigen Arbeitsergebnisses im Team erhöht die Arbeitszufriedenheit. Als Teil des Lebenslangen Lernens sind multiprofessionelle Perspektiven auf den Menschen im Mittelpunkt der eigenen Arbeit fortwährend weiterzuentwickeln.
- Kommunikationskompetenz in der Fachsprache und Alltagssprache. Sie ist eine quer zu allen Kompetenzen und Aufgaben liegende Anforderung, die neben des bereits im intraprofessionellen Teamwork erforderlichen hohen Niveaus nochmal einen höheren

Stellenwert bekommt. Jeder Beruf hat seine eigene spezifische Sprache, Wortwendungen und kulturellen Kontext. So werden in der medizinischen Sprache Fremdwörter auf lateinisch verwendet, dafür wird wenig wirtschaftlich gesprochen. Hauswirtschaftliche Sprache kann fälschlicherweise als Alltagssprache verstanden werden, sowohl von den Kund:innen als auch von den Mitakteur:innen. Das kann zu einer Unterschätzung der Professionalität führen und ein „Mitreden“ auf der einen Seite und ein „Einmischen“ auf der anderen Seite auslösen. Erzieher:innen und Sozialakteure verwenden ihre Sprache, um zu steuern und auf Entscheidungen desjenigen Einflusses zu nehmen.

- Methodenkompetenz wird in der Fallarbeit benötigt. Die Analysefähigkeit von personenbezogenen ganzheitlichen Bedarfen unter Beachtung einer multiperspektivischen Herangehensweise ist anspruchsvoll, führt aber zu einer ganzheitlichen Leitung und Kundenzufriedenheit. Im Folgenden wird darauf noch näher eingegangen

Umsetzung von interprofessioneller Kompetenzförderung im Unterricht

Interprofessionelle Zusammenarbeit kann sehr gut mit der Methode der Fallarbeit entwickelt werden. Sie orientiert sich in ihren Lernphasen an dem Prinzip der vollständigen Handlung⁴ (wie es auch Grundlage der Lernfelder des Rahmenlehrplans⁵ ist). Fallarbeit im Unterricht muss als Trockenübung durchgeführt werden – die Umsetzung einer Handlungsentscheidung

Phase	Ziel
Fallsituation kennenlernen	Probleme analysieren
Informationslage verbessern durch Recherche	Notwendige Informationen zur Lösungsplanung bereitstellen
Alternative Handlungswege diskutieren im interdisziplinären Team	Alternativen kennen und fördern.
Treffen der begründeten Handlungsentscheidung	Entscheidungen begründet durchführen können
Kontrolle: Vergleich mit einer realen Lösung	Kritische Kontrolle der eigenen Entscheidung
Reflektion der Zusammenarbeit	Interprofessionelle Zusammenarbeit auswerten und verbessern

Tab.: 2: Fallarbeit orientiert am Prinzip der vollständigen Handlung (eigene Darstellung angelehnt an Kaiser 1999, S. 355)

findet nicht statt. Stattdessen werden reale Entscheidungen zum Schluss den geplanten Handlungen gegenübergestellt.

Beispiel:

Im Rahmen eines interprofessionellen Projekts (z. B. mit Altenpfleger:innen, Hauswirtschaftler:innen und Sozialassistent:innen) in Kooperation zweier Berufsbildenden Einrichtungen

Thema: Mein Zimmer ist mein Zuhause und kein Krankenzimmer.

Fall: Karin Schmitt (82) ist Bewohnerin im Haus „Sonne“. Sie ist bettlägerig nach einem Apoplex. Sie benötigt diesbezügliche Pflege und Lagerung. Ihre Hauswirtschaftliche Hilfe reinigt das Zimmer, reicht Speisen und Getränke und stellt immer nach Wunsch die Bilder wieder auf den Nachttisch, außerdem wie gewünscht Tageszei-

tung und Brillenetui, obwohl Frau Schmitt nicht mehr alleine Zeitung lesen kann.

Das Saubermachen stört Frau Schmitt, sie möchte ihre Ordnung auf dem Nachttisch selber bestimmen – und immer kommt alles durcheinander. Die Pflegekräfte räumen jedes Mal die privaten Dinge in den kleinen Unterschrank und stellen die notwendigen Hifs- und Pflegemittel auf den Nachttisch. Die Pflege ist in dem kleinen Zimmer so schon schwer genug. Die Bilder fallen nur runter oder werden vom Desinfizieren ganz blind, sagen sie. Der Sozialassistent Karl kommt herein und Frau Schmitt schimpft: „Mein Zimmer ist immer noch mein Zuhause und kein steriles Labor! Ich wohne hier schließlich! Jetzt ist wieder die Zeitung weg, die ich mit Ihnen lesen wollte. Vergessen die das alle?“ Dann weint sie.

1. Aufgaben zur Analyse der Bedarfe stellen.

Hier geht es um die Analysen a) der Problematiken aus Sicht von Frau Schmitt und b) dem Erstellen des notwendigen Arbeitsumfeldes für die drei Fachkräfte unter Berücksichtigung der Bedarfe an Privatsphäre der Kundin. Oberstes Ziel ist jedoch, das Wohlbefinden und die Lebensqualität von Frau Schmitt erhöhen.

2. Informationsrecherche + Planung der Maßnahmen. Hierbei könnte folgendes Format hilfreich sein:

- a. **Think:** Jeder Beruf für sich: Fachbezogene Informationsrecherche zur Problemstellung und möglicher Lösungsvarianten

unter intraprofessioneller berufseigener Perspektive

- b. Pair:** interprofessioneller Austausch der Bedarfsanalyseergebnisse und Planung von Lösungsvorschlägen – Koordination der berufsübergreifenden Perspektiven, Festlegung der Teilaufgaben und Zuständigkeiten
- c. Share:** intraprofessionelle Komplettierung der eigenen Perspektiven und Festlegung der eigenen Rollen und Aufgaben, Maßnahmen
- 3.** Durchführung/Erprobung: entfällt; stattdessen Vergleich mit Beispiellösung aus der Praxis (siehe Tab. 2) bzw. durch die Lehrkraft
- 4.** Kontrollphase
 - a.** Vollständigkeit der Teilzuständigkeiten zur Bedarfserfüllung, Aufgaben und Umsetzung
 - b.** Fokus auf Prozess und Ergebnis
- 5.** Reflexion der Zusammenarbeit
 - a.** Qualität der gemeinsamen Zusammenarbeit
 - b.** kritische Diskussion der Schnittstellen – Korrektur und Absprachen
 - c.** Persönliche Wahrnehmung der eigenen Rolle im Team

d. Kommunikativer Austausch – Herausforderungen – Potentiale

Das beschriebene Beispiel ist auf der Operationalisierungsebene angesiedelt – hier werden konkret Maßnahmen und Lösungen abgesprochen, wie zukünftig mit der Bewohnerin gemeinsam berufsübergreifend zusammengearbeitet werden kann, unter Respekt der Privatsphäre. Die Aufgabe kann genauso auf einer höheren Leitungsebene bearbeitet werden, wenn es darum geht, die verschiedenen Aufgaben der drei Berufsgruppen so in dem Wohnbereich von Frau Schmitt zu koordinieren, dass Wohnen, Pflegen, Versorgen und Betreuen möglich wird ohne sich in die Quere zu kommen.

Dieses Schnittstellenmanagement ist Teamleitungsaufgabe und bedarf der interprofessionellen Absprache. Auf der operationalen Arbeitsebene ist die Zusammenarbeit und Aufgabenübernahme in den Schnittstellen damit verbunden, miteinander zu kommunizieren, die unterschiedliche Genese und fachspezifischen Perspektive auf damit verbundene Fachsprache zu reflektieren, als eine Herausforderung sensibel wahrzunehmen. Für eine Einrichtung ist es kosteneffizienter und personell und persönlich weniger aufwendig, wenn zusammengearbeitet wird, Rollen fest zugeschrieben sind, Schnittstellen in den Aufgaben analysiert sind, Abgrenzungen und Kooperation festgelegt sind.

Was ist der Mehrwert von SAHGE im Unterricht gegenüber der Praxis im Betrieb?

Mit einer guten didaktisierten Lernbegleitung durch Lernziele, Aufgabenstellungen und Methoden entsteht eine Lernumgebung anstatt einer Arbeitsumgebung. Gemeinsam kann außerhalb der Praxis übereinander, miteinander und durch einander gelernt werden. Die Expertise des eigenen Berufes wird eingebettet in ein verbessertes Verständnis der eigenen Aufgaben in einen Gesamtprozess. Das Kennen der Herangehensweisen und Kommunikationsverständnisses der beteiligten Berufsgruppen verbessert die Absprachen und damit letztendlich die Lebensqualität der Leistungsempfangenden. Die hohe Qualität der interprofessionellen Arbeit in SAHGE orientiert sich daran, dass der betroffene Mensch seine Bedürfnisse gestillt hat, und die betrieblichen und personalen Rahmenbedingungen und Ressourcen dafür optimal eingesetzt werden. Eine Steigerung der Arbeitszufriedenheit durch ein „wir-Gefühl“ kann den Verbleib der Fachkräfte im anstrengenden System der personenorientierten Dienstleistungen sichern.

Weitere Kurzbeispiele für Fälle:

1. Demenz-WG: Eine ausreichende Flüssigkeitszufuhr bei Herrn Schmitt (82 Jahre) muss gewährleistet werden. Er hat kein Durstgefühl und vergisst zu trinken. Pflegekräfte versorgen Herrn Schmitt mit der Pflegestufe 2 und den Diagnosen [...]. Die Hauswirtschafterinnen Frau Killian und Frau Kay versorgen abwechselnd die Kleingruppe mit Mahlzeiten, reinigen die Zimmer der Bewohner:innen und die Gemeinschaftsräume, organisieren den Einkauf und pflegen die

Wäsche. Der Sozialarbeiter Herr Richter kommt 2 x die Woche nachmittags für Gedächtnistraining und Aktivitäten. Die Physiotherapie bietet 2 x vormittags Sitzkreis-Gymnastik an.

- a. Wie kann hier so zusammengearbeitet werden, dass Herr Schmitt eine ausreichende Flüssigkeitsbilanz aufweist und ein regelmäßiges Angebot bekommt?
2. Häusliche Pflege: Regina Schäfer lebt mit Unterstützung zu Hause. Sie leidet an Multipler Sklerose [Infos], sitzt im Rollstuhl. Sie wird gepflegt durch den Pflegedienst „Sonne“. Die Versorgung übernimmt der betriebsinterne hauswirtschaftliche Dienst. Die Physiotherapeutin spricht Frau Agnesius als Hauswirtschafterin an: Frau Schäfer macht auf mich einen schlechten mentalen Eindruck. Sie weint so viel, dass ich eigentlich gar keinen Sport machen kann. Sie ist einsam und langweilt sich, ist so antriebsarm und zeigt so wenig Lebensfreude. Früher hat sie immer alles im Griff gehabt. Ob sie depressiv ist oder sich nur langweilt?
- a. Analysieren Sie den Fall hinsichtlich der Problemstellung, leiten Sie Maßnahmen ab und koordinieren sie diese untereinander.
3. Kindertagesstädte: Thema gesunde Ernährung: Wer ist beteiligt? Wie kann zusammengearbeitet werden, um ein nachhaltiges Ernährungs- und Ernährungsbildungskonzept zu entwickeln?

Fazit

Beispiele der interprofessionellen Zusammenarbeit sind unzählig und können auch sehr gut von den Auszubildenden aus der Praxis mit in den Unterricht gebracht werden.

Dazu gehört allerdings zuerst einmal die Sensibilisierung für die Notwendigkeit einer interprofessionellen Perspektive auf die täglichen Arbeitsprozesse, in denen die eigenen Aufgaben nur einen Teil eines Ganzen darstellen, welches letzten Endes zur Zufriedenheit und Sicherheit des Leistungsempfangenden beiträgt.

Interprofessionelle Kompetenz im Bereich der Schnittstellen zwischen den Berufsgruppen ist außerdem für die Unternehmen, die Leitungsebene und die Angestellten mehrfach von Vorteil und gehört zu einem Bereich des lebenslangen Lernens. Aus-, Fort- und Weiterbildung sind darauf auszurichten.

Prof. Dr. Birgit Peuker

Professur für Ernährung und Hauswirtschaft und ihre berufliche Didaktik

Abteilung Ernährung und Verbraucherbildung
Institut für Gesundheits-, Ernährungs- und Sportwissenschaften, Europa-Universität Flensburg

Vorstandsmitglied der dgh/
Schwerpunkt Bildung

Fußnoten

- 1 dqr.de/dqr/shareddocs/downloads/media/content/2021_dqr_liste_der_zugeordneten_qualifikationen_01082021.pdf?__blob=publicationFile&v=1
- 2 dqr.de/dqr/de/service/downloads/downloads_node.html
- 3 dghev.de/fileadmin/user_upload/2012_dgh_DQR_Berufe_der_Hauswirtschaft_Langfassung.pdf
- 4 bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/show/16944, S. 59
- 5 kmk.org/fileadmin/Dateien/pdf/Bildung/BeruflicheBildung/rlp/Hauswirtschaft-19-12-13_EL.pdf

Quellen

Institut für medizinische und pharmazeutische Prüfungsfragen (IMPP Hrsg.) (2019): Berufsübergreifend Denken – Interprofessionell Handeln. Empfehlung zur Gestaltung der interprofessionellen Lehre an den medizinischen Fakultäten. Online: impp.de/files/PDF/RBS_Berichte/Berufs%C3%BCbergreifend%20Denken%20Interprofessionell%20Handeln.pdf (letzter Zugriff: 22.06.22)

KMK (Hrsg.) (2019): Rahmenlehrplan für den Ausbildungsberuf Hauswirtschafter und Hauswirtschafterin (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 13.12.2019). Online: kmk.org/fileadmin/Dateien/pdf/Bildung/BeruflicheBildung/rlp/Hauswirtschaft-19-12-13_EL.pdf (letzter Zugriff: 22.06.22)

Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Der DQR. Online: dqr.de/dqr/de/service/downloads/downloads_node.html (letzter Zugriff: 22.06.22)

Bund-Länder-Koordinierungsstelle für den Deutschen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (DQR) (Hrsg.) (2021): Liste der zugeordneten Qualifikationen Aktualisierter Stand: 1. August 2021. Online: dqr.de/dqr/shareddocs/downloads/media/content/2021_dqr_liste_der_zugeordneten_qualifikationen_01082021.pdf?__blob=publicationFile&v=1 (letzter Zugriff: 22.06.22)

Kaiser, Franz-Josef (1999): Fallmethode und Fallprinzip. In: Wolfgang W. Mickel (Hg.) (1999): Handbuch zur politischen Bildung, Bonn, S. 354-357.

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (Hrsg.) (2020): Hauswirtschafter/Hauswirtschafterin. Ausbildungshilfen zur Ausbildungsordnung für Ausbilder und Ausbilderinnen, Auszubildende, Berufsschullehrer und Berufsschullehrerinnen, Prüfer und Prüferinnen. Bonn. Online: bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/show/16944 (letzter Zugriff: 22.06.22)

Deutsche gesellschaft für Hauswirtschaft (dgh) (Hrsg.) (2012): Die hauswirtschaftlichen Berufe im Deutschen Qualifikationsrahmen Online: dghev.de/fileadmin/user_upload/2012_dgh_DQR_Berufe_der_Hauswirtschaft_Langfassung.pdf (letzter Zugriff: 27.06.2022)

Interview mit Peter Gerding zur praxisintegrierten Ausbildung



Peter Gerding
Lehrer am St-Ursula-
Berufskolleg, Düsseldorf, stv. Stadtver-
bandsvorsitzender

1. Was ist die praxisintegrierte Ausbildung?

Die PIA-Ausbildung in der Fachschule des Sozialwesens – Fachrichtung Sozialpädagogik bildet Studierende in drei Jahren zur Erzieher:in / Bachelor professional aus. Die Studierenden sind über den gesamten Zeitraum in einer sozialpädagogischen Einrichtung, z.B. Kindertagesstätte, Offene Ganztagsschule oder stationäre Jugendhilfe tätig und besuchen gleichzeitig die Fachschule. Die Zeit in Einrichtung und Berufskolleg ist über die Ausbildungszeit und meist auch in jeder Woche 50:50. Hier gibt es aber Unterschiede zwischen den einzelnen BKs. Diese Ausbildungsform wird seit Mitte der 2010er Jahre angeboten.

In der anderen traditionellen Form ist die Fachschule eine zweijährige Vollzeitschulform mit 16 Wochen Praktikum, verteilt über die 2 Jahre und anschließend einjährigen Berufspraktikum.

Seit dem letzten Jahr gibt es die PIA-Ausbildung auch in der Berufsfachschule Kinderpflege. Diese Ausbildung dauert 2 Jahre. Die Schüler:innen sind im Regelfall in einer Kindertagesstätte angestellt und besuchen die Berufsfach-

schule im Verhältnis 1:1. Die traditionelle Ausbildung zur Kinderpfleger:in dauert auch 2 Jahre, ist ein Vollzeitbildungsangang und sieht 8 Wochen oder 40 Tage Praktikum pro Schuljahr vor.

2. Was ist besonders attraktiv an der praxisintegrierten Ausbildung?

Hier gibt es zwei markante Unterschiede zu der Vollzeitschulausbildung:

- Die Bezahlung: Angehende Erzieher:innen erhalten ca. 1.165,69€, Kinderpfleger:innen ca. 1.140,69€ Lohn pro Monat (jeweils im ersten Ausbildungsjahr; angelehnt an TVAöD-Pflege).
- Einige der angehenden Erzieher:innen haben bereits vorher als Kinderpfleger:in oder Ergänzungskraft in ihren Einrichtungen gearbeitet.

Hier ist die PIA-Ausbildung in der Nachfolge der Nachqualifizierung für Ergänzungskräfte, die seit 2008 infolge der Einführung des Kinderbildungsgesetzes (KiBiZ) eingerichtet war. Zudem erhoffen sich viele eine Weiterbeschäftigung in der Ausbildungseinrichtung.

3. Inwiefern unterscheidet sich das Schüler:innenklientel von einer „normalen Ausbildung“?

Viele in den PIA-Klassen haben bereits andere Berufe ausgeübt, studiert oder waren zuvor in Erziehungszeiten. Dadurch ist das Durchschnittsalter höher, viele Studierenden und Schüler:innen sind auf die Einkünfte angewiesen, da sie eigene Hausstände haben. In den Vollzeitbildungsgängen wohnen die meisten noch bei ihren Eltern. Zum anderen ist die Lebens- und Berufserfahrung breiter und die Lerngruppen sind heterogener, der Anteil der Männer ist höher.

4. Was sind die neuen Herausforderungen in der praxisintegrierten Ausbildung?

Durch die Parallelität von Arbeiten in der Einrichtung und dem Schulbesuch ist das Vor- und Nachbereiten des Unterrichtsstoffs schwieriger. Andererseits können Themen aus dem Unterricht in Bezug zur täglichen Arbeit gesetzt werden und Themen aus der praktischen Erfahrung fließen in den Unterricht ein.

Der ständige Wechsel zwischen Theorie und Praxis erfordert eine starke Strukturierung des Alltags wie auch der Freizeit. Zum Teil haben die Studierenden und Schüler:innen große Wegstrecken zwischen Einrichtung, Schule und Wohnung zurückzulegen. An einigen Berufskollegs ist es einmal in der Woche so, dass an einem Wochentag Arbeit und Schule auf dem Programm stehen.

5. Ist die praxisorientierte Ausbildung der Sargnagel der vollzeitschulischen Ausbildung?

Die Nachfrage nach Erzieher:innen und Kinderpfleger:innen auf dem Arbeitsmarkt ist sehr hoch und der jeweilige Abschluss gleich.

Zudem können Erzieher:innen in Vollzeitbildungsgängen Aufstiegs-BAFöG 963€ Unterstützung zum Lebensunterhalt beantragen, die als Zuschuss ausbezahlt werden und unabhängig vom Elterneinkommen sind. Kinderpfleger:innen können Schüler-BAFöG beantragen.

Anders als in der PIA-Ausbildung kann die Vollzeitschulform an einigen Berufskollegs auch in einer dualen Form stattfinden. Dann studieren die Studierenden ausbildungsbegleitend an einer Hochschule zum Beispiel Soziale Arbeit oder Kindheitspädagogik.

Momentan geht der Anteil der Studierenden in Vollzeitbildungsgängen zurück und nimmt in PIA-Bildungsgängen zu. Ob dieser Trend zu einer Aufgabe der Vollzeitbildungsgänge führt, bleibt abzuwarten.

Peter Gerding

Lehrer am St-Ursula-Berufskolleg, Düsseldorf,
stv. Stadtverbandsvorsitzender

Auswirkungen des Steuerentlastungsgesetzes 2022

Tankrabbatt, Energiepauschale, Steuern & Co.



Monika Marx

Am 23. Mai d. J. wurde durch den Bundestag das neue Steuerentlastungsgesetz verabschiedet. Hier die wichtigsten Regelungen, die auch unsere Mitglieder betreffen. Der Tankrabbatt wurde nur für die Monate Juni bis August 2022 beschlossen. Er betrug knapp 30 Cent je Liter für Benzin und für Diesel 14 Cent je Liter.

Es wird eine Energiepreispauschale in Höhe von einmalig 300,00 € gezahlt an alle Erwerbstätige, Selbstständige, Gewerbetreibende und Landwirte. Die Auszahlung soll mit dem Septembergehalt erfolgen und ist steuerpflichtig aber nicht sozialversicherungspflichtig. Allen, die im Jahr 2022 gearbeitet haben – und sei es auch nur ein Tag – steht dieser Betrag zu. Das Kindergeld wurde einmalig im Juli um 100,00 € aufgestockt.

Die EEG-Umlage beim Strom in Höhe von 3,72 Cent pro Kilowattstunde entfällt zum 1. Juli 2022. Der Grundfreibetrag wurde um 363,00 € auf 10.347,00 € angehoben. Der Arbeitnehmerpauschbetrag für Werbungskosten steigt von 1.000,00 € auf 1.200,00 €. Beide wurden rückwirkend zum 1. Januar 2022 erhöht. Desweiteren steigt die Pendlerpauschale ab dem 21. Kilometer um 2 Cent auf 38 Cent.

Diese Anhebung gilt für die Jahre 2022 bis 2026. Außerdem kann die Homeoffice-Pauschale von maximal 600,00 € auch für 2022 geltend gemacht werden. Die Abgabefrist für die Einkommensteuer-Erklärung für 2021 wird auf den 31. Oktober 2022 verlängert. Die Steuererklärung 2022 muss bis zum 30. September 2023 abgegeben werden und die Erklärung für 2023 bis zum 31. August 2024. Danach soll wieder wie üblich der 31. Juli gelten.

Die Ampelkoalition will fast 140 Milliarden Euro neue Schulden aufnehmen zur Finanzierung dieser und weiterer Maßnahmen.

Klassenfahrten – aber sicher!

So wird aus dem Highlight für Schüler:innen
kein Albtraum für Lehrkräfte (Teil 1)



Dorothee Hartman
Stellv. Personalrats-
vorsitzende in Köln



Detlef Sarrazin
Bezirksvorsitzender
in Köln

Woran erinnern Sie sich, wenn Sie an Ihre Schulzeit denken? An eine Deutschstunde? Wohl kaum. An die Abschlussfahrt? Mit Sicherheit! Klassenfahrten sind wichtiger Bestandteil der Bildungs- und Erziehungsarbeit. Die Rahmenbedingungen legen die Richtlinien für Schulfahrten, die sogenannten Wanderrichtlinien (WRL), fest. Von April bis Juli 2021 hatte das Schulministerium die Durchführung von Fahrten untersagt, viele Schulen hatten zuvor ihre Fahrten storniert. Im Schuljahr 2022/23 können Schulen in eigener Verantwortung über die Durchführung von Schulfahrten entscheiden. „Für mögliche Risiken müssen Schule und Eltern selbst Vorsorge treffen“, betont das Ministerium auf seiner Homepage, Stornierungskosten werden nicht übernommen.

In diesem Beitrag informieren wir Sie über die gesetzlichen Rahmenbedingungen von Schulfahrten und die damit verbundenen Rechte und Pflichten von Lehrkräften, Schüler:innen und deren Eltern. Im ersten Teil legen wir den Schwerpunkt auf die Teilnahmepflicht und die Reisekosten, im zweiten Teil auf die Aufsichtspflicht und den Versicherungsschutz.

Wanderrichtlinien: Richtlinien für Schulfahrten – RdErl. des Ministeriums für Schule und Weiterbildung vom 19.03.1997 (BASS 14-12 Nr. 2)

Ich will aber nicht mit!

Die Teilnahmepflicht besteht grundsätzlich für Lehrkräfte ...

Muss ich an einer Klassenfahrt teilnehmen? Für viele Schüler:innen sind sie ein Highlight im schulischen Alltag, und auch für viele Lehrkräfte – aber längst nicht für alle. Für Lehrkräfte gehört die Teilnahme an Schulfahrten zu den Dienstpflichten. Die Schulkonferenz legt für jedes Schuljahr Anzahl, Dauer und Kostenobergrenze der Fahrten in einem Programm fest. Lehrkräfte können die Teilnahme nicht grundsätzlich ablehnen.

Teilzeitbeschäftigte Kolleg:innen nehmen im Umfang ihrer reduzierten Arbeitszeit an den Fahrten teil. Bisweilen ist das eine Herausforderung für Kolleg:innen, die ihre Arbeitszeit wegen familiärer Betreuungsverpflichtungen reduziert haben. Wenn im Einzelfall eine anteilige Teilnahme nicht möglich ist, „ist für einen innerschulischen Ausgleich insbesondere bei

den außerschulischen Aufgaben zu sorgen“ (§ 4.1 WRL). Art, Umfang und Zeitpunkt des Ausgleichs müssen bei der Genehmigung der Schulfahrt festgelegt werden. Der Ausgleich soll bis zum Ende des nächsten Schulhalbjahres erfolgen. Teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte im Angestelltenverhältnis erhalten bei Klassenfahrten die gleiche Vergütung wie vollzeitbeschäftigte Lehrkräfte. Für teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte im Beamtenverhältnis besteht dieser Anspruch jedoch nicht.

Dienstpflcht: § 10 Abs. 1 ADO Schulfahrtenprogramm: § 65
Abs. 2 Nr. 6 SchulG Vergütung: BAG, Urteil vom 22.08.2001, Az.:
5 AZR 108/00; BVerG, Urteil vom 23.09.2004, Az.: 2 C 61/03

... und für Schüler:innen

Schulfahrten sind Schulveranstaltungen, Schüler:innen sind daher grundsätzlich zur Teilnahme verpflichtet. Im Ausnahmefall kann eine Befreiung von der Teilnahmepflicht aus religiösen oder gravierenden erzieherischen Gründen bei durch die Schulleitung beantragt werden. Besteht ein Konflikt zwischen dem Grundrecht auf Glaubensfreiheit und dem staatlichen Bildungs- und Erziehungsauftrag, soll zuerst nach einem Kompromiss gesucht werden. Die Befreiung von der Teilnahmepflicht kommt nur dann in Betracht, wenn der Glaubens- und Gewissenskonflikt bzw. die erzieherischen Gründe glaubhaft und nachvollziehbar dargelegt wurden. Der Hinweis auf eine bestimmte Religionszugehörigkeit oder die Vorlage eines Musterbriefes aus dem Internet reichen nicht aus. „Bei mehrtägigen Veranstaltungen wird die Befreiung erteilt, wenn die Erziehungsberechtigten auch nach einem Ge-

spräch über die Ziele und Inhalt der Klassenfahrt aus religiösen oder gravierenden erzieherischer Gründung bei ihrem Antrag bleiben“ (§ 4.2 WRL). Im Einzelfall kann die Schulleitung die Schüler:innen auch vor Beginn der Fahrt von der Teilnahme ausschließen. Dies ist im Rahmen einer Ordnungsmaßnahme nach § 53 Abs. 3 Nr. 3 SchulG möglich, wenn der- oder diejenige durch „exzessives Verhalten“ gegen die Pflichten aus dem Schulverhältnis verstoßen hat, wie es im Kommentar zum Schulrecht heißt. Wenn es sich um einen einmaligen Vorfall handelt, sollte der Pflichtverstoß nicht länger als sechs Monate zurück liegen. Schüler:innen, die nicht an einer Klassenfahrt teilnehmen, sind zum Besuch einer anderen Klasse bzw. zur Bearbeitung unterrichtsbezogener Aufgaben verpflichtet.

Teilnahmepflicht: § 43 Abs. 1, 4 SchulG; Art. 4, 7 GG
Ausschluss: § 53 Abs. 3 Nr. 3 SchulG, vgl. dazu auch Christian
Jülich, Werner van den Hövel et. al.: Schulrechtshandbuch NRW,
Kommentar zu § 53 SchulG, SRH NRW 49 November 2016, S. 6

Und hinterher bleib ich auf den Kosten sitzen? Die Finanzierung muss vor Beginn der Klassenfahrt gesichert sein

Schulfahrten dürfen nur durchgeführt werden, wenn die Finanzierung gesichert ist. Lehrkräfte haben Anspruch auf Erstattung der Reisekosten. Im Haushaltsjahr 2022 stehen dafür landesweit 13.500.000€ zur Verfügung. Nicht ausgegebene Mittel verfallen am Jahresende und können nicht auf das Jahr 2023 übertragen werden. Die Bezirksregierungen informieren die Schulleitungen über die Höhe des Schulbudgets, das auf Basis der Lehrerstellen berechnet wird.

Schulfahrten, die im Kalenderjahr 2023 stattfinden sollen, können dennoch bereits jetzt gebucht werden. Haushaltsrechtlich wird das durch die Verpflichtungserklärung möglich. Demnach können 50 % des diesjährigen Reisekostenbudgets für das kommende Jahr veranschlagt werden. Über diesen Betrag hinaus dürfen keine vertraglichen Verpflichtungen eingegangen werden.

Kostenerstattung: § 7 Abs. 3 LRKG bzw. § 23 Abs. 4 TV-L
Reisekostenbudget: Erlass des MSB vom 05.04.2022, Az.: 222-6.08.01.18.02-167709

Genehmigung nur bei Verzicht auf Reisekosten? Die Verzichtserklärung darf nicht eingefordert werden

Die Abschlussfahrt kann nur genehmigt werden, wenn Sie auf die Reisekosten verzichten! Was heute Kopfschütteln hervorruft, war bis 2012 gängige Praxis. Von engagierten Lehrkräften wurde erwartet, aus Loyalität zu den Schüler:innen zugunsten des Landeshaushalts auf ihre Reisekosten zu verzichten. Das Bundesarbeitsgericht in Erfurt sah darin einen groben Verstoß gegen die Fürsorgepflicht des Landes NRW. Das Bundesverwaltungsgericht entschied 2018, dass Lehrkräfte Anspruch auf Erstattung ihrer vollen Reisekosten haben. Lehrkräfte können freiwillig (!) auf die Erstattung verzichten, um das Reisekostenkontingent ihrer Schule zu entlasten – die Verzichtserklärung darf jedoch nicht eingefordert werden.

Erstattung: BAG, Urteil v. 16.10.2012, Az.: 9 AZR 183/11; BVerG, Urteil v. 23.10.2018, Az.: 5 C 9.7 Verzichtserklärung: § 3 Abs. 8 LRKG

Freikarten für Filmpark – die Staatsanwaltschaft ermittelt! Vorsicht bei der Annahme von Freikarten und Freiplätzen

Es sollte eine geschickte Werbeaktion werden: Lehrkräfte, die mit ihren Schüler:innen den Bottroper Movie Park besuchten, erhielten an der Kasse einen Umschlag mit Werbematerial, darin befand sich auch ein „Lehrerpass“: Freikarten im Wert von 250 €. Den Lehrkräften war nicht bewusst, dass sie sich mit der Annahme strafbar machen, viele fühlten sich überrumpelt. Dennoch leitete die Staatsanwaltschaft Essen 219 Verfahren wegen Vorteilsannahme ein, von denen die meisten gegen Zahlung einer Geldbuße von 300 € eingestellt wurden. Das Schulministerium weist darauf hin, dass Lehrkräfte grundsätzlich keine Belohnungen, Geschenke oder sonstigen Vorteile annehmen dürfen. Einzelheiten regelt der Erlass zur Verhütung und Bekämpfung von Korruption in der öffentlichen Verwaltung.

Bei der Annahme von Freikarten oder -plätzen ist also Vorsicht geboten! Wenn vom Busunternehmen oder Reiseveranstalter Freiplätze angeboten werden, entscheidet die Schulleitung über ihre Verwendung: Freiplätze können Schüler:innen zugutekommen oder anteilig auf alle Teilnehmenden „umgelegt“ werden. Wenn Lehrkräfte davon profitieren, müssen sie das im Reisekostenantrag angeben. Von Fluggesellschaften gewährte Bonusmeilen dürfen ebenfalls nicht privat genutzt werden.

Die Erstattung der Reisekosten kann innerhalb von sechs Monaten nach Abschluss der Fahrt

auf dem Dienstweg beantragt werden, später eingehende Anträge werden nicht mehr berücksichtigt. Ein Erstattungsanspruch besteht für Fahrtkosten, Nebenkosten (z. B. Eintrittsgelder, Stadtführungen, Stadtrundfahrten, Kurtaxe), Tagegeld und Übernachtungsgeld. Nicht erstattungsfähig sind z. B. Ausgaben für Reise-rücktrittsversicherungen, Fahr- und Stadtpläne, Wanderkarten und Prospekte. Taxikosten, die durch die Begleitung von Schüler:innen zum Arzt oder Krankenhaus entstanden sind, müssen mit der Kranken- bzw. Unfallversicherung der Schüler:innen abgerechnet werden. Weitere Hinweise zu den Reisekosten und eine Beispielrechnung können auf der Homepage des MSB abgerufen werden.

Verbot der Vorteilsannahme: § 331 StGB; § 42 BeamStG und § 59 LBG bzw. § 3 Abs. 3 TV-L. Korruption: Verhütung und Bekämpfung von Korruption in der öffentlichen Verwaltung. RdErl. des Ministeriums für Inneres und Kommunales, zugleich im Namen der Ministerpräsidentin und aller Landesministerien – IR 12.02.02– vom 20.8.2014. Reisekosten: <https://www.schulministerium.nrw/erstattung-der-reisekosten-bei-dienstreisen-aus-lass-der-teilnahme-schulfahrten>

Wenn ich nicht mitfahre, muss ich auch nicht bezahlen! *Kostenübernahme auch bei Nichtantritt und vorzeitiger Beendigung der Fahrt*

Verträge müssen erfüllt werden: Die Wander-richtlinien machen klare Vorgaben zum Vertragsabschluss. Verträge mit Busunternehmen und Reiseveranstaltern müssen im Namen der Schule abgeschlossen werden, nicht im Namen der Lehrkraft. Daher ist es empfehlenswert, für den Schriftverkehr den Briefkopf der Schule und den Schulstempel zu verwenden.

Noch vor Vertragsabschluss mit dem Reise-unternehmen muss von den Eltern der Schüler:innen – auch bei Volljährigkeit – eine rechtsverbindliche schriftliche Teilnahme- und Kostenübernahmeerklärung eingeholt werden. Sie sollte den Passus enthalten, dass die Reisekosten auch dann bezahlt werden müssen, wenn die Fahrt nicht angetreten werden kann oder vorzeitig beendet werden muss, und dass es dabei nicht auf ein Verschulden ankommt.

Bei einer vorzeigen Rückreise z. B. wegen einer Erkrankung oder eines positiven Coronatests sind die Eltern dazu verpflichtet, ihr Kind auf eigene Kosten abzuholen, betont das MSB. Nach einem groben Fehlverhalten ist der Abschluss von der Klassenfahrt nach § 53 Abs. 3 Nr. 3 SchulG möglich. Die Eltern sollten darüber informiert werden, dass die Rückreise in diesem Fall ohne Begleitung erfolgt, wenn sie ihr Kind nicht abholen können oder wollen. Per Erlass vorgeschrieben ist der Hinweis auf die Möglichkeit, eine Reiserücktrittskostenversicherung abzuschließen.

Schüler:innen, die das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben und keine Ausbildungsvergütung erhalten, können die Erstattung der Kosten für die Klassenfahrt aus dem Bildungs- und Teilhabepaket beantragen. Voraussetzung ist, dass sie oder ihre Eltern Arbeitslosengeld II, Sozialgeld, Sozialhilfe, Wohngeld, Kinderzuschlag oder Asylbewerber-Leistungen beziehen.

Vertragsabschluss: § 5.2 WRL
Bildung und Teilhabe: Download der Formulare z. B. unter stadt-koeln.de/artikel/65331/index.html



Vernachlässigung der Fachpraxis in der schulischen Ausbildung



Theresia Jotzo
Werkstattlehrerin a.D.

Als Werkstattlehrerin war ich bei der Einführung und dann auch jahrelang als Unterrichtende des Bildungsganges der Berufsfachschule, der zu einem Berufsabschluss nach Landesrecht „Staatlich geprüfte Sozialassistentin/Staatlich geprüfter Sozialassistent und zum mittleren Schulabschluss führt, Anlage B 3, beteiligt. Wir haben uns für diesen Bildungsgang entschieden, da die Schüler:innen Einblick in viele unterschiedliche Bereiche bekommen, anders als bei der Ausbildung zur Kinderpfleger:in oder zur Servicekraft. Die Pflege, Betreuung und Versorgung und Unterstützung von älteren Menschen, Kindern und Menschen mit Beeinträchtigungen eröffnen viele berufliche Möglichkeiten und Weiterbildungs-Chancen. Als Werkstattlehrerin des Bereichs Ernährungs- und Versorgungsmanagement war ich für die Fachpraxis in Nahrungszubereitung (3 UStd. pro Woche) und Hauswirtschaft (2 UStd. pro Woche) für den Bereich Versorgung und Unterstützung zuständig. Außerdem waren Pflegepraxis (4 UStd. pro Woche) und Spiel (1 UStd. pro Woche) als Fachpraxis in der Stundentafel vorgesehen.

Seit der Einführung der „neuen“ APO-BK im August 2015 und dem neuen Bildungsplan für

die Anlage B 3 im Juni 2018, hat sich der Anteil der Fachpraxis leider, wie befürchtet, verringert. Kommentar meiner früheren Schulleitung: „Wir werden keine Werkstattlehrkraft mehr einstellen, falls jemand (in Rente) geht.“

Dank der Verbändeanhörung und Mitwirkung des vlbs wurden in der APO-BK die beruflichen Fähigkeiten und Fertigkeiten zusätzlich zu den bereits vorhandenen beruflichen Kenntnissen festgeschrieben. Was die Legitimationsgrundlage für die berufliche Fachpraxis darstellt. Früher gab es die unmissverständliche Fußnote in Anlage B 3: „Die Summe der Stunden der Fächer des fachlichen Schwerpunktes (im Berufskolleg) schlüsselt sich anteilig auf in ca. 40% Theorie (mindestens 580 Stunden) und ca. 60% Praxis (mindestens 900).“ Diese wurde leider aus den Stundentafeln gestrichen. In Gesprächen mit der Politik wurde immer wieder vom MSW betont, dass der Wegfall der Fachpraxis aus den Stundentafeln nicht gewollt ist.

Siehe bbw Artikel (01.06.2015) von Wilhelm Schröder (damaliger vlbs Landesvorsitzender): „Daraus ergibt sich sachlogisch, dass eine Schwächung der Fachpraxis durch die neue

APO-BK definitiv nicht intendiert ist. Aus diesem Bildungsbegriff ergibt sich zudem sachlogisch und systematisch, dass die nach der Veröffentlichung der „neuen“ APO-BK geführten Diskussionen, ob Werkstatllehrer/innen überhaupt noch eingesetzt werden können, weil die Praxisanteile in den Stundentafeln der Anlagen der APO-BK nicht mehr explizit aufgeführt sind, eine extrem verkürzte Auffassung der Rolle und der Aufgaben von Werkstatllehrkräften widerspiegelt. Im Vergleich der Stundentafeln einiger Bildungsgänge der alten und neuen APO-BK wird deutlich, dass im „berufsspezifischen Bereich“ der Praxisanteil in das Stundenvolumen integriert und damit nicht mehr separat aufgeführt worden ist. Wir haben dieses als **vlbs** intensiv mit der Abteilung Berufliche Bildung im MSW diskutiert. Dabei wurde noch einmal deutlich, dass diese im Stundenvolumen des „berufsspezifischen Bereichs“ ungekürzte, aber inkludierte Fachpraxis keine Kürzungs- oder Streichungsabsicht der Fachpraxis bedeutet.“

Als 2018 der neue Bildungsplan für Anlage B3 bekannt wurde, teilten die Schulleitung und Bildungsgangleitung uns EuV Werkstatllehrer:innen mit, dass wir ja gar nicht mehr in diesem Bereich einsetzbar wären. Daraufhin mussten wir ihnen erst einmal die ungekürzte, aber inkludierte Fachpraxis im Stundenvolumen des „berufsspezifischen Bereichs“ nachweisen, siehe Beispiele. Was dazu führte, dass Nahrungszubereitung im Differenzialbereich unterrichtet wurde und die anderen hauswirtschaftlichen Inhalte zum Fach „Gesundheitsförderung und Pflege“ mit 15% der Note dazu gerechnet wurden.

Hier zwei Beispiele:

Lernfeld 8: Gesunde Lebensführung fördern **Anforderungssituation 8.1**

Zielformulierungen

Die Schüler:innen üben gesundheitsbewusste Bewegungsabläufe (ZF 3). Die Schüler:innen reflektieren eigene Gefühle im Umgang mit Alter, Krankheit und Behinderung (ZF 4). Die Schüler:innen entwickeln ein Nähe-Distanz-Verhältnis in der Pflege (ZF 5).

Zuordnung der Zielformulierung zu den Kompetenzkategorien

Wissen ZF 1, ZF 2, ZF 3
Fertigkeiten ZF 1, ZF 3 bis ZF 5
Sozialkompetenz ZF 3 bis ZF 5
Selbstständigkeit ZF 2 bis ZF 4

- Arbeitsplatzgestaltung; rückschonendes Arbeiten u. Verhalten
- Handicap-Kochen und Reflexion

Lernfeld 8: Gesunde Lebensführung fördern **Anforderungssituation 8.2**

Zielformulierungen

Die Schüler:innen übernehmen Verantwortung für eine gesundheitsfördernde Ernährung (ZF 1). Die Schüler:innen ermitteln die Bedarfs- und Bedürfnislage und stellen eine angemessene Versorgung ihrer Klient:innen sicher (ZF 2). Schüler:innen bereiten Lebensmittel sachgerecht zu (ZF 3).

Die Schüler:innen beteiligen ihre Klient:innen an Maßnahmen der gesunden Lebensführung (ZF 4).

Zuordnung der Zielformulierung zu den Kompetenzkategorien

Wissen ZF 1, ZF 2, ZF 3, ZF 4

Fertigkeiten ZF 1, ZF 2, ZF 3, ZF 4

Sozialkompetenz ZF 1, ZF 2, ZF 4

Selbstständigkeit ZF 1 bis ZF 4

- Gesunde Ernährung nach der LM-Pyramide
- Gesunde Ernährung für verschiedene Personengruppen (Alter/Krankheit) Planung, Einkauf und sachgerechte Zubereitung von saisonalen und klient:innen-spezifischen Speisen

Wir kämpften damals erfolgreich für den Erhalt des Stundenanteils der Fachpraxis, hatten dann aber immer den unterschwelligen Vorwurf „wir dulden Euch hier nur, damit ihr nicht arbeitslos seid“. Mittlerweile ist auf Grund von Personalmangels die Fachpraxis von ursprünglich 5 UStd. pro Woche im ersten und auch zweiten Ausbildungsjahr (insgesamt ca. 320) auf 4 UStd. pro Woche nur noch in der Oberstufe (insgesamt ca. 108) gesunken.

Da meine Verrentung anstand, wurde an unserem BK eine Stelle als Werkstattelehrkraft ausgeschrieben, befristet als Vertretung während der Elternzeit einer Kollegin. Woraufhin sich niemand bewarb! Jetzt ist der Stellenschlüssel ausgeschöpft (im Bereich Wirtschaftswissenschaft fehlte auch jemand) und die nächsten Jahre wird

es keine neue Ausschreibung geben, obwohl unserem BK nun meine 22 UStd. pro Woche Fachpraxis fehlen, sie wurden ersatzlos gestrichen. Der Arbeitskreis für Fachlehrkräfte hatte bereits auf der Vertreterversammlung 2017 einen Antrag gestellt, damit der Bedarf an Lehrkräften im Bereich Ernährungs- und Versorgungsmanagement vom Ministerium ermittelt wird und dem zu erwartenden Mangel gezielt entgegnet werden könnte. Leider ist das Problem noch nicht erkannt worden.

In den verbliebenen 108 UStd. Fachpraxis kann man den Schüler:innen leider nur die Zubereitung von einfachen Speisen, so wie es u.a. im Bildungsplan steht, vermitteln.

- Die Fähigkeiten und Fertigkeiten eine gesunde Ernährung und den saisonalen und preiswerten Einkauf dafür zu planen und die Zubereitung der Speisen sachgerecht und nährstoffschonend klient:innen-spezifisch und hygienisch einwandfrei durchzuführen, können sie in so kurzer Zeit nicht erwerben.
- Zu einer guten Bewertung von Seniorenpflegeeinrichtungen kommt es nur, wenn diese regelmäßig Feste und Feiern veranstalten. Einen Weihnachtsbrunch (Tischdekoration, Einladungskarten), ein Ostermenü (Servietten falten, Menükarte) oder einen Seniorennachmittag (Backen für Diabetiker, Blumengestecke) zu planen, vorzubereiten und durchzuführen wird nicht mehr Teil unserer Ausbildung sein. Die Mitwirkung bei Veranstaltungen wird aber von zukünftigen Arbeitgeber:innen erwartet.

- Menschen mit Beeinträchtigungen in der Wohngruppe bei der Reinigung ihrer Zimmer, bei der Wäsche ihrer Kleidung und bei der Zubereitung ihres Essens anzuleiten und zu unterstützen, können unsere Sozialassistent:innen in Zukunft nicht mehr, weil sie es selbst nicht mehr bei uns erlernen.
- Ressourcenschonendes Vorgehen in der beruflichen und privaten Praxis ist heute wichtiger denn je, aber leider können wir Umweltschutz im Haushalt, Unfallschutz, Arbeitsplatzgestaltung und rationelles Arbeiten in so wenigen Unterrichtsstunden nicht auch noch vermitteln. Außerdem ist in diesen Bereichen die Übung unter Anleitung sehr wichtig, damit es in Routine übergeht.
- Sind unsere Auszubildenden demnächst im ambulanten oder stationären Bereich der Altenpflege tätig, so sollte ihnen der hygienische Mindeststandard ein Bedürfnis sein. Das regelmäßige schnelle Reinigen von Tischen, das Wechseln und Waschen der Stoffservietten, das Überprüfen der Inhalte und das Auswischen der Kühlschränke sollten zur Selbstverständlichkeit werden, auch wenn die Zeit sehr knapp ist, sonst treten zukünftig noch häufiger Salmonellen oder Norovirus auf. Dieses Bedürfnis zu wecken bedarf aber reichlich Kenntnisse und auch die Fähigkeiten, dem entgegen zu wirken.
- Beim Einkauf für Diabetiker:innen eine frische Birne zu wählen anstatt der Weintrauben, setzt fundierte Grundkenntnisse voraus. Dass die Birne mehr Ballaststoffe und



weniger Kohlenhydrate enthält als die Trauben, lernt man beim praktischen Umgang mit der Nährwerttabelle für die klient:innen-spezifische Speisenplanung.

- Bei der Zubereitung von Desserts oder Kuchen in der Kindertagesstätte mit den Kleinen zusammen keine bunten Zuckerstreusel zu verarbeiten, wüssten unsere Schüler:innen, wenn sie die gesundheitliche Bedeutung der Lebensmittelzusatzstoffe kennengelernt hätten. Leider steht dafür keine Unterrichtszeit mehr zur Verfügung.

Durch die Reduzierung der Fachpraxis, gerade in einem Helfer-Beruf, sinkt das Niveau der Ausbildung erheblich und das wird sich negativ auf unseren Ruf als Berufskolleg auswirken. Die Arbeitgeber:innen werden ihre zukünftigen Kräfte fragen: „Was habt ihr da eigentlich gelernt?“

Theresia Jotzo

Werkstattlehrerin a.D.

Zukunftsthemen „Digitalisierung“ und „Gesundheit / Pflege“ in der beruflichen Bildung

vlbs-Expert:innen als Diskussionsteilnehmer auf BvLB-Kongress gefragt; 6. Mai 2022 in Berlin



Dr. Markus Soeding
Stellv. Vorsitzender
des Ausschusses
Lehrer:innenbildung

Wie den meisten vlbs-Mitgliedern bekannt, veranstaltet der Verband der Lehrer:innen an Berufskollegs (vlbs) NRW satzungsgemäß alle vier Jahre die sogenannte Vertreter:innenversammlung – vergleichbar mit einem Gewerkschaftstag, dem höchsten, bestimmenden Gremium des vlbs. Verbandsintern stehen u.a. die Wahlen für den vlbs-Vorstand an und die Verhandlungen über die Anliegen und Anträge der Stadt- und Kreisverbände, die von den gewählten Verbandsvertretern aus den einzelnen Regionen, den sogenannten Delegierten, bestimmt und verabschiedet werden. Neben dieser Kernveranstaltung wird ein umfassendes Rahmenprogramm geboten, welches sich sowohl an die Delegierten als auch an interessierte vlbs-Mitglieder richtet. Hierzu zählen neben bildungspolitischen Vorträgen und Diskussionsrunden auch zahlreiche Fortbildungsveranstaltungen.

Der Bundesverband der Lehrkräfte für Berufsbildung (BvLB) bildet den Dachverband der jeweils 16 deutschen Landesverbände für das Lehramt an beruflichen Schulen in Deutschland, die je nach Bundesland zusätzlich in die Einzelverbände vlbs und vlw (Verband der Lehrer:innen an Wirtschaftsschulen) unterteilt sein können.

Wie der vlbs NRW auf Landesebene nimmt der bvlb zu allen wichtigen berufspädagogischen, schul- und bildungspolitischen Fragen Stellung und beeinflusst damit erfolgreich die Entwicklung und die Rahmenbedingungen der beruflichen Bildung und Ausbildung auf Bundesebene.

Grundsätzlich vergleichbar strukturiert ist die Delegiertenversammlung* und der Bildungskongress des BvLB, wobei letzterer in diesem Jahr am 6. Mai 2022 unter dem Motto „Transformation der beruflichen Schulen – von der Zukunft her denken und gestalten“ in Berlin stattfand. Neben einer Vortragsreihe und einer darauf bezogenen Diskussionsrunde zur Frage „Wie muss berufliche Bildung für die Zukunft aufgestellt sein?“ am Vormittag waren für den Nachmittag sieben verschiedene Foren zu unterschiedlichen Themen angesetzt (vgl. BvLB 2022). Unter anderem standen hier die beiden zukunftsweisenden Themenbereiche „Digitalisierung“ und „Gesundheit und Pflege“ auf der Agenda, zu der jeweils in diesen Bereichen erfahrene Kolleg:innen vom vlbs NRW als Mitgestalter und Protagonisten der Forumsdarbietungen explizit eingeladen wurden.

* Die Ergebnisse der Delegiertenversammlung sind einsehbar unter: <https://www.bvlb.de/2022/05/07/fuer-eine-starke-berufliche-bildung/> (25.06.2022)

Zukunftsthema „Digitalisierung“ – von 360°-Filme bis AR-/VR-Anwendungen

Als Teilbereich der Digitalisierung lag das Hauptaugenmerk im entsprechenden Forum zur Digitalisierung auf der Nutzung virtueller Räume als Lernort in der beruflichen Bildung. Das Forum war in zwei Teile gegliedert: In einen Vortrags- und einen Diskussionsteil.

Im ersten Teil stellten verschiedene Unternehmen Produkte aus dem Bereich Virtuelle Realität (VR) einerseits und die beiden Berufskolleglehrer Christoph Mones und Dr. Markus Soeding selbsterstellte AR-/VR-Beispiele aus dem schulischen Einsatzfeld andererseits vor.

Zwei Unternehmen zeigten 360°-Filmproduktionen. Das Besondere hierbei ist, dass kein Ausschnitt der Wirklichkeit gezeigt wird, sondern die gesamte Umgebung rund um die Kamera auf einmal. Der Zuschauer – im Idealfall mit einer VR-Brille ausgestattet – entscheidet eigenständig, welchen Teilbereich der Szenerie er betrachten möchte. Das erste konkrete 360°-Filmbeispiel, welches von einem ostdeutschen Bundesland finanziert wurde und nur dort zum Einsatz kommen darf, umfasste verschiedene Ausbildungsberufe, die darin ausführlich und praxisnah insbesondere Ausbildungsinteressierten nähergebracht werden. Das zweite 360°-Filmbeispiel wurde von der Europäischen Union (EU) finanziert und gewährt den Bürgerinnen und Bürger Einblicke in das EU-Parlament in Straßburg.

Ein weiteres Unternehmen stellte ihre Augmented Reality Lern-App für den Unterrichtseinsatz in verschiedenen Fächern der Sekundarstufe I vor, die für Lehrende kostenpflichtig ist. Darüber hinaus bot ein großer Bildungsvater Einsichten in eine von ihm entwickelte virtuelle Lernumgebung, bei der der Umgang mit einer technischen Anlage erlernt werden kann. Auch dieses Produkt kann von Schulen käuflich erworben werden.

Die Berufskolleglehrer Christoph Mones und Dr. Markus Soeding aus Erkelenz präsentierten dagegen AR-/VR-Beispiele (vgl. Bild), die sie selbständig und zugeschnitten auf die eigenen Unterrichtsbedürfnisse und Lernenden erstellt haben (vgl. Soeding 2022). Hierzu nutzten sie eine für Lehrer:innen kostenlose AR-/VR-Gestaltungssoftware, die die individuelle Erstellung von AR- und VR-Lernanwendungen ermöglicht. Die dazugehörige, kostenlose Software AR-/VR-Betrachtungssoftware erlaubt das Abspielen von AR- und VR-Erzeugnissen, so dass auch Schüler:innen lernortunabhängig damit arbeiten können.

Im zweiten Teil des Forums Digitalisierung schloss sich eine Frage- und Diskussionsrunde unter den Vorstellenden und den Zuhörern an. Hier wurde u.a. angedeutet, dass Schulen oftmals nur über ein begrenztes Budget verfügen und damit kommerziell vertriebene AR-/VR-Produkte nicht oder nur eingeschränkt finanzieren können. Entsprechend groß war das Interesse an der Vorgehensweise am Berufskolleg Erkelenz, so dass sich die Möglichkeit bot, Details zum AR-/VR-Erstellungsprozess darzubieten.

Dabei bildeten stets selbsterstellte oder kostenfrei auf verschiedenen Internetplattformen (z. B. GrabCAD) heruntergeladen 3D-Zeichnungsmodelle die Ausgangsgröße, die mit der Software AR-/VR-tauglich aufbereitet werden.

Zukunftsthema Gesundheit und Pflege – Ausgangslage und Handlungsbedarfe

Durch die älter werdende Gesellschaft in Deutschland steigt auch kontinuierlich der Bedarf an gut ausgebildetem Personal in den Gesundheits- und Pflegeberufen und damit auch der Bedarf an einschlägig ausgebildeten Lehrkräften. Die Vorsitzende des vlbs-Ausschusses Lehrerbildung, Kirstin Bubke, stellte die Lehrkräftenachwuchsausbildung im Bereich Gesundheit und Pflege am Beispiel für NRW dar – von den überschaubaren Lehramtsstudienwegen in diesem Segment in NRW bis hin zum Seiteneinstieg. Entsprechend eröffnete sie die Arbeitsfelder aus NRW-Sicht, um dem Lehrkräftemangel zu begegnen. Hierzu erscheint es u.a. erforderlich, das Studienplatzangebot in diesem Bereich zu erhöhen, den Bekanntheitsgrad einerseits des Studiums Lehramt Berufskollegs grundsätzlich und andererseits des Fachbereichs zu steigern sowie die Option des Dualen Master of Education auf den Bereich Gesundheit und Pflege auszuweiten.

Durch die Einblicke und Perspektiven in diesem Bereich aus anderen Bundesländern wurde rasch klar, wie vielfältig die Sonderwege in der Lehrkräftebildung sind und wie groß der Lehrkräftebedarf im Bereich Gesundheit und Pflege bundesweit ist.

Einigkeit herrscht unter den Forums-Teilnehmenden folglich, dass über die Bundesländergrenzen hinweg diesbezüglich Handlungsbedarf besteht. Ein Ziel für den BvLB sollte insofern darin liegen, sich dieser Problematik zu widmen und mit den zuständigen Gremien verstärkt ins Gespräch zu kommen.

Dr. Markus Soeding

Lehrer am Berufskolleg des Kreises Heinsberg in Erkelenz und Mitglied im Hauptpersonalrat für Lehrkräfte an Berufskollegs

Quellen

Bundesverband der Lehrkräfte für Berufsbildung (BvLB) (Hrsg.): Programm. Abrufbar über bvlb.de/berufsbildungskongress-2022/ (25.06.2022).

Soeding, Markus: Austausch zu Möglichkeiten des AR-/VR-Einsatzes im Unterricht. In: Beruflicher Bildungsweg 63 (2022) 5/6, S. 28ff.



Dr. Markus Soeding und Christoph Mones zeigten selbst-
erstellte AR-/VR-Beispiele im Forum Digitalisierung.
Foto: Stefan Schlutter

Digitalität im Kontext des Pflegeberufs

Anforderungen an die berufliche Bildung



Prof. Dr. Ulrike Weyland

Professorin für Erziehungswissenschaft mit dem Schwerpunkt Berufspädagogik an der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster.



Dr. Wilhelm Koschel
ist Postdoc in der Arbeitsgruppe Berufspädagogik an der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster.

Einleitung

Digitale Technologien durchdringen an zahlreichen Stellen das Privat- sowie Berufsleben und bestimmen häufig den wissenschaftlichen und praxisbezogenen Diskurs. Dabei zeigt sich, dass sie hauptsächlich dann ihr Potenzial entfalten, wenn sie komplementär zu bestehenden nicht-digitalen Prozessen und Produkten gedacht werden. Diese Parallelität wird im vorliegenden Beitrag als Prämisse zu Grunde gelegt, denn sowohl im pflegeberuflichen Handlungsfeld als auch in beruflichen Lehr-Lernkontexten lösen digitale Technologien nicht die Pflegefachkräfte oder Lehrpersonen ab. Es geht vielmehr darum, die Limitationen und Potenziale digitaler Technologien einschließlich ihrer Dynamik zu kennen.

Konstituierung des Begriffs der Digitalität

Die Begriffe Digitalisierung und Digitalität beziehen sich gleichermaßen auf die technologischen Entwicklungen in sämtlichen Lebensbereichen. Dies könnte auch als Grund für eine teils unscharfe Begriffsverwendung angenommen werden. In Anlehnung an Stalder (2021b, S. 4) zeigt

sich das Zusammenspiel der beiden Begriffe folgendermaßen: Der Begriff Digitalisierung stellt den Umwandlungsprozess in den Vordergrund, durch den bisher analoge Prozesse und Produkte digitalisiert werden. Die Konnotation des Begriffs Digitalität richtet sich hingegen auf die Handlungsfelder, in denen digitale und analoge Prozesse und Produkte sich aufeinander beziehen. Dies führe nach Stalder (2021a, S. 95) zu einer neuen Kultur der Digitalität, die primär drei formale Eigenheiten hervorruft und „trotz der verwirrenden Vielfalt an Bestrebungen, Konflikten und Widersprüchen dieser kulturellen Umwelt als Ganzes ihre spezifische Gestalt verleiht: (1) Referenzialität, (2) Gemeinschaftlichkeit und (3) Algorithmität“.

Unter (1) Referenzialität wird die Herstellung von Bezügen zu und zwischen kulturellen Objekten und/oder Menschen verstanden (Stalder, 2021a, S. 96). In der Kultur der Digitalität sind Rezipient:innen häufig gleichermaßen auch Produzent:innen neuer Inhalte oder Artefakte, die von anderen Personen aufgegriffen, gedeutet, bewertet und weiterverarbeitet werden. Hieraus ergeben sich (2) Gemeinschaften, die hohe Bezüge zu einer jeweils relevanten community of

practice aufweisen. Was diese kennzeichnet, ist „der gemeinsame Erwerb, die Entwicklung und die Erhaltung eines spezifischen Praxisfelds, das abstraktes Wissen, konkrete Fertigkeiten, notwendige materielle und soziale Ressourcen, Handlungsanweisungen und Erwartungen sowie die Interpretation der eigenen Praxis beinhaltet. Alle Mitglieder sind aktiv an der Konstituierung dieses Felds beteiligt“ (Stalder, 2021a, S. 136). Um sich trotz der damit einhergehenden Vielfalt an Informationen, der heterogenen Konnektivität und den sich immer wieder wechselnden Bedeutungszuschreibungen durch Individuen zurecht finden zu können, wird die (3) Algorithmizität als drittes konstituierendes Merkmal der Digitalität betrachtet. Menschliches Handeln wird im Kontext der Digitalität determiniert durch Algorithmen, die es ermöglichen, Entscheidungen, die auf Rechenergebnissen beruhen, zu akzeptieren und um daraus resultierende Handlungen auszuführen. An die Stelle des Erfahrungswissens (z. B. berufliches Erfahrungswissen) treten zunehmend Algorithmen, die dieses entweder stärken oder negieren.

Im nachfolgenden Abschnitt soll nun in kurzen Auszügen diskutiert werden, inwiefern sich diese drei Merkmale der Digitalität auf den Pflegeberuf auswirken könnten.

Digitalität unter pflegeprofessionsbezogenen Gesichtspunkten

Die Digitalität sollte als inhärenter Bestandteil des soziotechnologischen Begriffskonstrukts insbesondere dort kritisch analysiert werden, wo Menschen nicht nur Leistungserbringer,

sondern auch unmittelbar Leistungsempfänger sind. Fehlentscheidungen im pflegeberuflichen Alltag können unter Umständen negative Folgen auf die Patient:innen und Klient:innen haben. Pflegeberufliches Handeln ist stark situativ und orientiert sich an zahlreichen Situationsmerkmalen. Mit Blick auf die drei Spezifika der Digitalität ließe sich diskutieren, inwiefern das Merkmal der (1) Referenzialität Chance oder Risiko sein könnte. Dabei könnte die übergeordnete Orientierungsfrage lauten: Welche Produkte und/oder Artefakte von Kolleg:innen und/oder früheren Pflegesituationen könnten Pflegende aufgreifen, deuten, bewerten und zum Wohle der Patient:innen und Klient:innen weiterverarbeiten? Je nach Perspektive müssten die Antworten unterschiedlich ausfallen.

Mit Blick auf das pflegewissenschaftliche Regelwissen könnten Pflegesituationen mit ähnlichen Situationsmerkmalen herangezogen werden, um eine zielgerichtetere Pflegediagnose zu ermöglichen. Als Beispiel ließe sich die Wundversorgung nennen. Pflegende könnten unter ethisch vertretbaren Gesichtspunkten z.B. Bilder von Wunden aus ihrem Pflegealltag einer abgesicherten Datenontologie hinzufügen. Anhand des klinischen Wundbildes ließe sich mittels KI-gestützterameratechnik des Smartphones die Schweregrade der Wunden in anderen Pflegesituationen ermitteln, woraus wiederum evidenzbasierte pflegerische Handlungen hinsichtlich der Versorgung und des Materialeinsatzes abgeleitet werden könnten (siehe hierzu z.B. Mischak, Schnalzer, Alcalde & Bruin, 2020). Grenzen der Referenzialität ergeben sich hingegen durch die Notwendigkeit der Situa-

tionsorientierung im Rahmen pflegeberuflichen Handelns. Die Unmöglichkeit der Standardisierbarkeit zahlreicher Pflegehandlungen begrenzt auch das Potenzial algorithmischer Systeme.

Mit Blick auf das Merkmal (2) community of practice wäre eine Orientierungsfrage, inwiefern das Pflegepersonal als gesamte Profession die Entwicklung und die Erhaltung ihres Berufsfelds fördern kann? Je nach Pflegesetting braucht es hierzu sicher unterschiedliche formale Ansätze und regionale bzw. aufgrund des Datenschutzes auch institutionelle Lösungen. Mit Blick auf das Merkmal der (3) Algorithmizität ist ebenso ein differenzierter Blick erforderlich. Die bedeutenden digitalbezogenen Neuerungen richten sich nicht in erster Linie auf veränderte Kommunikations- und Dokumentationswege. Ob z.B. eine Laboranforderung im Krankenhaus über ein analoges Formular oder digital über einen PC erfolgt, ist für den Laborbefund nicht entscheidend. Letzteres ist sicher effizienter und somit zu favorisieren, aber für die Anforderung selbst sind keine spezifischen Kompetenzen im Sinne der Digitalität erforderlich. Algorithmizität richtet sich vielmehr auf die Entscheidungsfindung hinsichtlich der Pflegemaßnahmen. Wenn KI-gestützte Systeme nun Handlungsempfehlungen datengestützt generieren, dann entsteht eine neue Dynamik, in der Chancen und Risiken zugleich liegen. Als ein Beispiel können sensorbasierte Lagerungsmatratten zur Dekubitusprophylaxe genannt werden. Während klassische Wechsellagerungsmatratten seit vielen Jahren zum Einsatz kommen, zeichnet sich die neue Technologie durch eine Sensorbasierung aus. Neben den Druck- und Temperatursensoren wird

auch das Bewegungsmuster der Patient:innen analysiert und die Ergebnisse in eine automatisierte Lagerung integriert. Die Dekubitusprophylaxe als genuine Aufgabe des Pflegepersonals kann sich dadurch maßgeblich verändern. Einerseits wäre der Einsatz eine große Unterstützung für das Pflegepersonal im Kontext der Dekubitusprophylaxe, andererseits steht das Pflegepersonal unter Umständen in der Gefahr, die Fähigkeit zur Erstellung individueller Lagerungspläne unter Berücksichtigung der Prädiaktionsstellen und den pathophysiologischen Besonderheiten zu „verlernen“. In der Übersichtsarbeit von Becka, Evans & Hilbert (2017, S. 8–9) wird vor diesem Hintergrund darauf verwiesen, dass es gerade aufgrund des technologischen Fortschritts zu einer Dequalifizierung kommen könne, wenn digital gestützte Systeme in Handlungsentscheidungen der Pflegenden eingreifen. Aus administrativer und ökonomischer Perspektive bieten diese Ansätze ein hohes Potenzial, dabei sollte jedoch berücksichtigt werden, dass sie die Beziehungsarbeit zwischen dem Pflegepersonal und den Patient:innen oder Klient:innen teils empfindlich stören können.

Nachfolgend sollen nun mögliche Implikationen für die berufliche Bildung abgeleitet werden, um angemessen auf die Veränderungen reagieren zu können.

Didaktische Ansätze zur Anbahnung digitaler Souveränität

Aus den bisherigen Ausführungen zu den Merkmalen der Digitalität und der professionsbezogenen Konstituierung kann übergeordnet die

folgende Forderung für die berufliche Bildung formuliert werden: Im Rahmen der beruflichen Bildung sollte nicht primär die Bedienung digitaler Instrumente im Vordergrund stehen, sondern die Anbahnung einer digitalen Souveränität (Blossfeld et al. 2018, S. 12), die es den Pflegenden ermöglicht, situationsadäquate Entscheidungen zu treffen.

Wie zuvor erläutert, bezieht sich (1) Referenzialität auf die Herstellung von Bezügen zu und zwischen kulturellen Objekten und/oder Menschen. Es ist davon auszugehen, dass Pflegende mit Blick auf größer werdende Datenontologien in Zukunft sowohl Rezipient:innen als auch Produzent:innen von Daten sein werden. Als zentrale Implikation ließe sich somit die kritische Nutzung und kreative Weiterverarbeitung der Daten bzw. ihrer Artefakte ableiten. Diese Implikation deckt sich mit der Forderung der KMK (2021, S. 8). Um dem Prinzip der Referenzialität gerecht werden zu können, soll an dieser Stelle keine Darstellung von methodischen Einzelmaßnahmen proklamiert werden. Stattdessen kann durch den Rekurs und mit Verweis auf Schön & Ebner (2018, S. 289) exemplarisch auf das Seamless Learning als ein didaktisches Prinzip verwiesen werden.

Im Rahmen der Schulentwicklung sollte vor diesem Hintergrund eruiert werden, inwiefern der Einsatz mobiler Endgeräte im Unterricht ermöglicht werden kann. Im Spannungsfeld zwischen Ablenkung und didaktischem Mehrwert sollten Lösungen für einen reibungslosen und schwungvollen Unterricht gefunden werden. Der „Digital Didactical Design Framework“ von

Jahnke, Bergström, Mårell-Olsson, Häll & Kumar (2017) kann Lehrende bei der Planung und Durchführung von Seamless Learning unterstützen.

Beim zweiten digitalitätsbezogenen Merkmal handelt es sich um die Vernetzung zu einer (2) community of practice. Diese ließe sich insbesondere im Rahmen der betrieblichen Bildung implementieren. Sowohl Auszubildende als auch Fachkräfte und Lehrpersonen aus Schule und Betrieb könnten sich im Konstrukt des agilen Lernens zu einer community of practice zusammenfinden. Das agile Lehren und Lernen gründet sich im Konnektivismus nach Siemens (2006) und wird von Erpenbeck (2017, S. 125) folgendermaßen skizziert: „Ausgangspunkt ist [...] die Tatsache, dass die Halbwertszeit des sich explosiv vermehrenden Wissens immer kürzer wird. Damit werden die Lernzeiten immer länger, lebenslang zuweilen, die Lernwege immer vielfältiger. In diese Lernwege sind die modernen Kommunikationstechnologien voll eingeschlossen [...]. Es wird immer wichtiger, nicht nur das Was des Wissens und das Wie der Wissensverarbeitung, sondern auch das Wo der Wissensfindung zu kennen“. Der Ansatz des agilen Lernens greift das Wo als wichtigen Bezugspunkt innerhalb der Institution auf und bietet einen didaktischen Rahmen, in dem im Sinne einer community of practice in institutionellen Kontexten iterative Lehr-Lernprozesse ermöglicht werden (Koschel, Weyland & Kaufhold, 2021). Die (3) Algorithmizität wurde als drittes Merkmal der Digitalität dargestellt. Eine der bedeutsamsten Implikation knüpft an die notwendige Situationsorientierung an.

Professionell agierende Pflegepersonen zeichnen sich durch die Fähigkeit aus, wichtige von unwichtigen Situationsmerkmalen zu unterscheiden, um nur die relevanten Merkmale ihrer Entscheidungsfindung zu Grunde zu legen. Diese Interpretationsleistung kann als bedeutsame Implikation für die berufliche Bildung betrachtet werden. Hieraus ergibt sich die didaktische Anforderung eines situierten Lehr-Lernansatzes, in dem diverse Situationsmerkmale modellierend hinzugefügt werden können und in dem die Selbstwirksamkeit der Lernenden erfahrbar wird.

Als exemplarischer Lehr-Lernansatz können in diesem Zusammenhang sogenannte Serious Games angeführt werden. Serious Games sind berufsbezogene Simulationen, die mit immersionsfördernden Elementen des Gamedesigns angereichert werden (Koschel & Weyland, 2019).

Fazit und Ausblick

In diesem Beitrag wurden einem kulturbezogenen Digitalitätsbegriff drei bedeutsame Merkmale entnommen und in zweifacherweise durchdekliniert. Zunächst wurden die drei Merkmale (1) Referenzialität, (2) community of practice und (3) Algorithmizität aus pflegeberuflicher Perspektive betrachtet. Anschließend wurden hieraus, ebenfalls entlang der drei zentralen Begriffe, Implikationen für die berufliche Bildung abgeleitet. Aufgrund der Komplexität dieser Implikationen wurde dabei auf eine Simplifizierung hinsichtlich des Lehrens- und Lernens im Sinne methodischer Einzelhandlungen verzichtet.

Um angemessen auf die digitalitätsbezogenen Veränderungen berufspädagogisch reagieren zu können, sollten im Zuge der berufsschulischen und betrieblichen Bildung eher neue didaktische Ansätze diskutiert werden. Als Vorschläge wurden in diesem Rahmenbeitrag das Seamless Learning, das agile Lernen und Serious Games hervorgehoben. Dem Paradigma der beruflichen Bildung folgend, wonach es nicht nur um die Entwicklung beruflicher Tüchtigkeit, sondern vor allem auch um die Förderung beruflicher Mündigkeit geht, sollte im Zuge der Schulentwicklung über neue didaktische Wege nachgedacht werden. Die hier exemplarisch dargestellten Ansätze können einen Beitrag dazu leisten.

Dr. Wilhelm Koschel

ist Postdoc in der Arbeitsgruppe Berufspädagogik an der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster. E-Mail: koschel@uni-muenster.de

Prof. Dr. Ulrike Weyland

Professorin für Erziehungswissenschaft mit dem Schwerpunkt Berufspädagogik an der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster.

E-Mail: ulrike.weyland@uni-muenster.de

Hinweis: Dieser Beitrag wurde ursprünglich in ähnlicher Form in der Fachzeitschrift „Bildung und Beruf“ (BVLB, Ausgabe Juli/August 2022) publiziert. Für die hier vorliegende Ausgabe wurde der Beitrag gekürzt.

Literaturverzeichnis

Becka, D., Evans, M. & Hilbert, J. (2017). Digitalisierung in der sozialen Dienstleistungsarbeit. Stand, Perspektiven, Herausforderungen, Gestaltungsansätze.

Blossfeld, H.-P., Bos, W., Daniel, H.-D., Hannover, B., Köller, O., Lenzen, D. et al. (2018). Digitale Souveränität und Bildung. Gutachten. Aktionsrat Bildung. Münster: Waxmann.

Erpenbeck, J. (2017). Selbstorganisation, Neuropsychologie und Werte. In J. Erpenbeck & W. Sauter (Hrsg.), Handbuch Kompetenzentwicklung im Netz. Bausteine einer neuen Lernwelt (S. 115–132). Stuttgart: Schäffer-Poeschel Verlag.

Jahnke, I., Bergström, P., Mårell-Olsson, E., Häll, L. & Kumar, S. (2017). Digital Didactical Designs as research framework: iPad integration in Nordic schools. *Computers & Education*, 113, 1–15.

Kultusminister Konferenz. (2021). Lehren und Lernen in der digitalen Welt. Die ergänzende Empfehlung zur Strategie „Bildung in der digitalen Welt“ (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 09.12.2021) (KMK, Hrsg.).

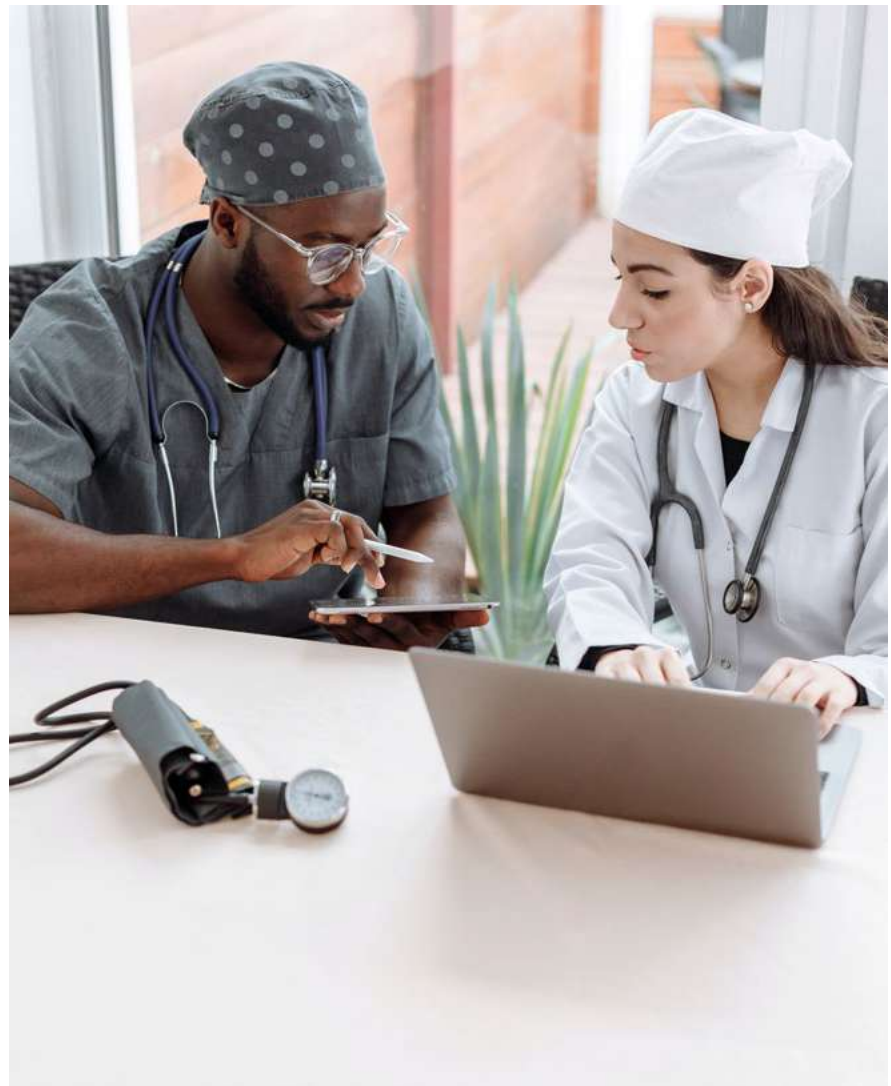
Koschel, W. & Weyland, U. (2019). Potenziale von Serious Games für die Berufsbildung 4.0. *Berufsbildung - Zeitschrift für Theorie-Praxis-Dialog*, (180), 2–5.

Koschel, W., Weyland, U. & Kaufhold, M. (2021). Digitalisierung in den Gesundheitsberufen – agiles Lernen im Kontext betrieblicher Bildungsarbeit. In M. Friese (Hrsg.), *Care Work 4.0. Digitalisierung in der beruflichen & akademischen Bildung für personenbezogene Dienstleistungsberufe (Berufsbildung, Arbeit und Innovation*, S. 73–88) [s.l.]: wbv Media.

Mischak, R., Schnalzer, B., Alcalde, B. & Bruin, J. de (2020). KI-gestütztes Wundmanagement. In M. A. Pfannstiel, F. Holl & W. Swoboda (Hrsg.), *mHealth-Anwendungen für chronisch Kranke. Trends, Entwicklungen, Technologien* (S. 87–105). Wiesbaden: Springer Gabler.

Schön, S. & Ebner, M. (2018). Mobile Seamless Learning. Die nahtlose Integration mobiler Geräte beim Lernen und im Unterricht. In C. De Witt & C. Gloerfeld (Hrsg.), *Handbuch Mobile Learning* (Handbuch, S. 283–302). Wiesbaden: Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden; Imprint: Springer VS; Springer VS.

Siemens, G. (2006). *Knowing knowledge*.



Stalder, F. (2021a). *Kultur der Digitalität* (edition suhrkamp, Bd. 2679, Originalausgabe, 5. Auflage). Berlin: Suhrkamp.

Stalder, F. (2021b). Was ist Digitalität? In U. Hauck-Thum & J. Noller (Hrsg.), *Was ist Digitalität? Philosophische und pädagogische Perspektiven* (Digitalitätsforschung / Digitality research, S. 3–7). Berlin: J.B. Metzler.

Konkretisierung – einige ergänzende Gedanken zur VLBS-Position

„Digitalisierung – Wege, um den Wandel erfolgreich zu meistern“



Michael Suermann
vlbs Landes-
vorsitzender



Ralph Dreher

Das Papier des VLBS in der bbw 5+6/2022 (Suermann 2022) erkennt für die berufliche Bildung die nicht mehr leugbare Entwicklung an, dass „Digitalisierung“ aus berufswissenschaftlicher bzw. konkret arbeitsprozessanalytischer Sicht als unterrichtliche Realität verstanden werden muss. Meint: Durch Digitalisierung beeinflusste und unterstützte Arbeitsprozesse sind nicht mehr exotische Ausnahmen, sondern betriebliche Realität. Nach dem Prinzip der vollständigen Handlung als didaktische Struktur einer Lernsituation greifen die Instrumente der Digitalisierung damit vor allem in die Unterrichtsphasen des Informierens und Planens. Sowie des Durchführens und der Kontrolle ein – um dann hinsichtlich des Einsatzes, der Ergebnisse und der Verantwortbarkeit ihres Einsatzes reflektiert zu werden.

Suermann resümiert in diesem Positionspapier, dass berufliche Bildung damit keine neue Didaktik benötigen würde (ebenda, 9), sondern Ressourcen - personell wie sächlich oder zusammengefasst: Eine Infrastruktur für eine zukunftsgerichtete berufliche Bildung. Letzterem ist uneingeschränkt zuzustimmen, vor allem die personale Ausstattung stellt eine akute Gefähr-

dung des beruflichen Bildungssystems dar. Dieser Mangel wird jedoch - und dieser Einschub ist ebenso aus Gründen der Fairness, wie um der Sachlichkeit willen notwendig - von Politik, Wirtschaft und Gesellschaft anerkannt und ihm wird durch immer neue Maßnahmen der Lehrkräfteerkrutierung über Quer-, Seiten- oder aufbauenden Einstieg begegnet.

Allerdings – und hier begründet sich die Skepsis der Autoren – scheinen diese Lösungsansätze des Personalproblems zugleich das Problem der Professionalisierung des Lehrpersonals zu verschärfen. Denn tatsächlich - und das soll dieser Artikel zeigen, bedarf es wie von Suermann dargestellt keiner neuen Didaktik, wohl aber der Fähigkeit der Lehrkräfte, das der berufsbildenden Didaktik innewohnende Prinzip der Gestaltungsfähigkeit (von Arbeits- wie Berufswelt, KMK 2021, 10) als Bildungsziel umzusetzen. Um zu verdeutlichen, was hier gemeint sein kann, einige Grundsatzüberlegungen:

- „Digitalisierung“ ist kein wirklich neues Thema. Was wir momentan erleben, ist ein disruptiv empfundener Schub dessen, was das „Web 2.0“ Mitte der nuller Jahre hervor-

gebracht hat; vor allem: Die qualifikationsbefreite Teilhabe an und zugleich Gestaltung von sozialen Medien mit Endgeräten, bei denen eine Unterweisung in die Benutzung überflüssig ist.

- Zur Kenntnis nehmen müssen wir weiterhin, dass die Nutzung dieser digitalen Möglichkeiten nicht länger ein „nice to do“ ist, sondern vor allem in der Arbeitswelt nahezu selbstverständlich erwartet wird und tragendes Element einer tagtäglich zu bewältigenden Mischung aus Netzwerkmitgestaltung und personaler en-passant-Fortbildung ist.
- Digitalisierung ist damit ein Werkzeug, welches es uns ermöglicht, uns an der real existierenden Kultur der Digitalität zu beteiligen, die nach Stalder durch drei Faktoren gekennzeichnet ist:
 - Gemeinschaftlichkeit: Da die durch die digitalen Medien erzeugte Informationsmenge unüberschaubar geworden ist, bedarf es einer auf Austausch basierenden Orientierung. (Stalder 2021, 129 ff)
 - Referentialität: Um den vorab als notwendig erkannten Austausch zu ermöglichen, bedarf es eines persönlichen Netzwerkes. Nur: Ich muss mir als Teil dieses, meines Netzwerkes darüber klar werden, was für Absichten und Standpunkte dort sich entwickeln und befähigt sein, immer wiederkehrend einzuschätzen, ob eine divergierende Amoralität entsteht, die (nach reflexiver Überprüfung meiner selbst) keinem ethi-

schen Konzept jenseits von Partikularinteressen mehr folgt (ebenda, 96 ff).

- Algorithmizität: Die Übertragung von Entscheidungen durch Formulierung entsprechender Algorithmen an ein maschinelles System (z. B. als das Kernmerkmal der heutigen „Industrie 4.0“ – oder IoT-Vorstellung) oder als regelhafte Handlungsvorgabe für den ausführenden Menschen verspricht zum einen mehr Objektivität, bedarf zum anderen jedoch zugleich einer erhöhten Kontrolle. Algorithmen zu erschaffen als wesentlicher neuer Arbeitsinhalt bedarf deshalb analog zur Netzwerkarbeit der ständigen Reflexion, was warum so entschieden wurde und wie tatsächlich zu entscheiden ist (ebenda, 164 ff).

Was daraus folgt: Die von Suermann mit Rückgriff auf Kunze/Zimmermann benannte Metakompetenz der „Digital Fluency“ integriert einerseits mit dem Prinzip des expliziten zu vermittelnden digitalen Wissens den Lehrwunsch nach prophylaktischem Erklären statt des Machens und selbst sich vermitteln Lassens – leider damit zu Lasten eines Lernens aus dem Tun heraus, welches eben schlechthin das Differenzierungsmerkmal von beruflicher Bildung gilt. Und es reduziert zum anderen das implizite digitale Wissen auf den daraus entstehenden Wertschöpfungsprozess – mit weitgehender Vernachlässigung der zweifellos implizit zu leistenden Verantwortbarkeit des Agierens als Element kultureller Mitgestaltung von Digitalität. „Agieren in der Digitalität“ bedeutet immer die Wahrnehmung von Gestaltungsaufgaben für

Arbeits- wie Lebenswelt. Und bezogen auf die Teilentität „Arbeitswelt“ zunehmend

- das Schaffen von Realitäten durch algorithmierten Entscheidungen sowie vordigital durch personal generierte Handlungsakte. Beispiel: Das Festlegen von Wartungszyklen als Balance zwischen Betriebsfähigkeit und Betriebsrisiko mag in Zeiten von Smart Maintenance nunmehr automatisiert erfolgen - entbindet die oder den Zuständige:n jedoch nicht davon, aufgrund ihres oder seines expliziten, wie impliziten, Wissens, dem Algorithmus zu widersprechen;
- das Abbilden eigener Realität, wie es z. B. den Beruf der oder des Industriemechaniker:in zu prägen beginnt: Es wird nicht länger darum gehen, etwas diagnostizieren und (de)montieren zu können, es wird vor allem darum gehen, dieses für Mitarbeiter am Standort der Maschinen zu visualisieren, indem implizit gewonnenes Wissen offengelegt wird und in entsprechende Darstellungsformen überführt wird (Bilddokumentation, Videosequenzen, AR-Anwendung).

Berufliches Handeln bedeutet also, Realität zu gestalten und ja: Hier verstärkt die Digitalisierung der Arbeitswelt das Agieren in der Kultur der Digitalität und fordert damit zugleich, dass wir als Berufsbildner uns der Aufgabe stellen, wie wir auf die daraus erwachsende Forderung nach Verantwortbarkeit und (!) konkurrenzfähiger Nutzung vorbereiten.

Und – und deshalb erscheint hier eine Konkretisierung angebracht: Mit dem

- KMK-seitig beschriebenen und
- berufswissenschaftlich in Form einer Berufsdidaktik mit deren basalem Merkmal
- der vollständigen Handlung als
- Konzept von beruflicher Bildung mit deren curricularen Struktur von
- Lernfeld und Lernsituation

liegt hier eine Didaktik vor, die es tatsächlich nicht neu zu erfinden gilt.

Nur: Diese Didaktik mit ihrem Bildungsanspruch, der von ihr definierten Lehrkräfterolle und der unterrichtlichen Strukturierung durch den ganzheitlichen Handlungszyklus muss umgesetzt werden und das erfordert ein hohe Qualität von Lehrerbildung. Denn diese Berufsdidaktik fordert zunächst unabhängig von der beruflichen Fachrichtung die Entwicklung einer Lehrerpersönlichkeit mit der inneren Überzeugung ein, eben keine Erklärmaschine, sondern ein(e) Impulsgeber:in für Reflexions- und Selbsterkenntnisprozesse als Momente von Bildungsprozessen zu sein. Und es muss im Rahmen dieser Lehrkräfteprofessionalisierung die Einsicht wachsen, dass Berufskollegs Stätten der beruflichen Bildung sind, deren Aufgabe nicht bei einer berufstheoretischen Ausbildung endet (und sich schon gar nicht darauf fokussiert). Sondern die als Lernorte zu verstehen sind, in welchen die berufliche Aufgabenstellung zum Ansatzpunkt genommen wird, die Entwicklung von personalen Gestaltungswillen ebenso zu begleiten wie das Verständnis zu fördern, dass

Gestaltungsarbeit und Verantwortungsübernahme die zwei Seiten der gleichen Medaille sind – und diese Medaille das (!) Kernelement von beruflicher Bildung für die notwendige Partizipation an der Kultur der Digitalität ist. Und da „Digitalität“ eben keine Epoche, sondern ein irreversibler kultureller Entwicklungsprozess ist, gilt es, zu erkennen: Diesen Erkenntnisprozess diesen durch entsprechende Bildungsangebote zu begleiten, ist eine gesellschaftliche Aufgabe von beruflicher Bildung, die es zu erfüllen gilt.

Es ergibt sich damit folgendes Fazit: Digitalisierung als selbsterklärende Technologie erlaubt uns den Zugang zur Kultur der Digitalität. Diese wiederum schenkt der und dem Einzelnen ein weitaus höheres Maß an Gestaltungsmöglichkeiten als bislang – benötigt aber zugleich als einen neuen Akt der Aufklärung die Befähigung des Einzelnen, als digitaler Citoyen (Meßmer et.al. 2021, 90) Verantwortung für ihre oder seine Gestaltungsakte zu übernehmen. Beruflicher Bildung fällt hier eine Schlüsselrolle zu, da bei der Durchdringung realer Arbeitsprozesse schnell deutlich wird, wie und welcher Weise eine zukünftige Fachkraft ein Gestaltungspotenzial hat, nutzen kann und verantworten muss.

Deshalb bedarf es professionalisierter Lehrkräfte, die darauf vorbereiten können, indem sie didaktisch entsprechend arbeiten können, weil Sie Selbstverständnis entwickelt haben, Erkenntnisprozesse kritisch-konstruktiv begleiten zu wollen. Was wir also brauchen, ist nicht mehr Ressource, sondern mehr professionalisierte Ressource, also neuen Kolleginnen und Kollegen, die durch eine ebenso sorgfältige wie

tiefgreifende Qualifizierung in die Lage versetzt werden,

- das bestehende Konzept der Berufsdidaktik umzusetzen , indem sie
- schulart- wie fachrichtungsspezifisch Lernsituationen entwickeln und umsetzen können, die mit Digitalität konstruktiv konfrontieren.

Bibliographie

KMK (2021): Handreichung für die Erarbeitung von Rahmenlehrplänen der Kultusministerkonferenz für den berufsbezogenen Unterricht in der Berufsschule und ihre Abstimmung mit Ausbildungsordnungen des Bundes für anerkannte Ausbildungsberufe

Herausgeber: Sekretariat der Kultusministerkonferenz, Referat Berufliche Bildung, Weiterbildung und Sport. Berlin. [kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/2021/2021_06_17-GEP-Handreichung.pdf](https://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/2021/2021_06_17-GEP-Handreichung.pdf). (Aufruf: 8.6.2022).

Meßmer, A.-K.; Sänglerlaub, A.; Schulz, L. (2021): „Quelle: Internet“? Digitale Nachrichten- und Informationskompetenzen der deutschen Bevölkerung im Test. Stiftung neue Verantwortung e.V., Berlin.

Zimmermann, S.; Kunze, F. (2018): Digital Fluency – eine Meta-kompetenz der Zukunft. In: Schwuchow, K., Gutmann, J.: HR-Trends 2019: Strategie, Digitalisierung, Diversität, Demografie. Haufe, Freiburg i. Breisgau.

Suermann, M. (2022): Digitalisierung - Wege, um den Wandel erfolgreich zu gestalten. In: bbw-Beruflicher Bildungsweg, Ausgabe 5+6 2022, 63. Jahrgang, S.8-9, Düsseldorf.

Stalder, F. (2021): Kultur der Digitalität. Berlin: edition suhrkamp.

Lehren und Lernen in der digitalen Welt: Mehr Fragezeichen als konkreter Nutzen für die Praxis der Berufskollegs



Wolfgang Förmer
stellv. Vorsitzender

Die Landesregierung konstatiert in der Agenda zu Stärkung der beruflichen Bildung in 2021, dass die „berufliche Bildung ein entscheidender Faktor für die Stärke, Innovations- und Integrationskraft sowie für die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft sei. Dass darin die Umsetzung der „Globalisierungs- und Transformationsprozesse durch Digitalisierung in der beruflichen Bildung“ eine wesentliche Rolle spielt, ist eine selbstredende Ergänzung zu diesem Statement. Damit die digitale Transformation diesem Anspruch genügen kann, brauchen die Berufskollegs – trotz ihrer hohen strukturellen Flexibilität und ihrer tragfähigen und zukunftsfähigen didaktisch-pädagogischen Konzepte – notwendigerweise eine zielführende und praxistaugliche Unterstützung der obersten Schulbehörde. Es liegt auf der Hand, dass den Unterstützungsangeboten eine Strategie zugrunde liegt, die ebenfalls dem formulierten Anspruch genügt.

Der **vlbs** hat das Online-Angebot des Schulministeriums, das unter der Überschrift „Lehren und Lernen in der digitalen Welt“ auf der Website des Ministeriums zu finden ist, eingehend geprüft¹. Unter der Fragestellung, wie tauglich das Angebot für den schulischen Bedarf der Be-

rufskollegs tatsächlich ist, haben wir uns diese beiden folgenden Papiere genauer angesehen:

- Digitalstrategie NRW (Umsetzungsstrategie bis 2025)
- Impulspapier II. Zentrale Entwicklungsbereiche für das Lernen in der digitalen Welt

Das fällt uns auf

Die beiden Papiere sollen strategische Aufgaben erfüllen und die Digitalisierung in den Schulen voranbringen bzw. diese unterstützen. Während das erstgenannte Papier zur Digitalstrategie NRW im Februar 2022 erschienen ist, fehlt dem Impulspapier II das Veröffentlichungsdatum sowie eine zeitliche Umsetzungsperspektive. Ist das Papier vor oder nach der Digitalstrategie erschienen? Welchen genauen inhaltlichen Zusammenhang gibt es zur Digitalstrategie? Entsprechende Hinweise dazu fehlen. Wie sieht es mit Links zu rechtsverbindlichen Quellen (Verordnungen, Erlasse) aus? Auch hierzu konnten wir nichts finden. Ausgehend von einer Analyse der bisherigen Bedingungen/Entwicklungsstadien in den ca. 5.500 öffentlichen

Schulen in NRW werden in beiden Dokumenten grundlegende Aussagen zu Entwicklungserfordernissen abgeleitet. Hier zeigt sich aus Sicht des **vlbs** eine grundlegende Problematik. Nach dem Gießkannenprinzip adressieren beide Dokumente alle Schulformen gleichermaßen und beziehen sich nur an sehr wenigen Stellen (und dann auch nur mit einigen Schlagworten) auf das Berufskolleg. Die fehlende Differenzierung unterstellt, dass die grundlegenden Konzepte des Lehrens und Lernens in der digitalen (Schul)welt (infrastrukturell, organisatorisch und pädagogisch-didaktisch) für die allgemein bildenden Schulen ebenso gelten, wie für das Berufskolleg. Das halten wir für fragwürdig. Beide Papiere liefern in ihrer jeweiligen Struktur zwar nachvollziehbare Aspekte, bleiben jedoch viel zu allgemein und beachten zu wenig die Wirklichkeit bzw. die grundlegenden Erfordernisse des beruflichen Schulwesens in der digitalen Transformation.

Die Digitalstrategie NRW nutzt zur Strukturierung des komplexen Themenfeldes insgesamt drei Handlungsfelder (auch auf der Website direkt lesbar), in denen die Entwicklungserfordernisse konkretisiert werden. Begrifflich finden sich solche Handlungsfelder aber auch in der wichtigen Agenda zur beruflichen Bildung wieder. Jedoch haben die dortigen Handlungsfelder nur bdingt mit einer Digitalstrategie zu tun, sondern beziehen sich auf viele weitere Aspekte zur Zukunft des beruflichen Schulwesens in NRW². Hinzu kommt erschwerend, dass Handlungsfelder schon seit vielen Jahren im Kerncurriculum für den Vorbereitungsdienst und besetzt sind. Dort beschreiben sie berufliche Tätigkeitsfelder

im Lehrer:innenberuf. Dass dies nicht gerade für Klarheit in der Begriffsfindung bzw. -nutzung beiträgt, liegt auf der Hand. Immerhin ist im Impulspapier II nicht von Handlungsfeldern die Rede, sondern alternativ von „Entwicklungsbereichen“. Dass dort vier Bereiche aufgemacht werden, gegenüber fünf in der Agenda der beruflichen Bildung und den drei bereits erwähnten Feldern in der Digitalstrategie, verstärkt den Eindruck, dass es keinen durchgängigen roten Faden in der Grundkonzeption zu geben scheint. Die Problematik des Gießkannenprinzips zeigt sich an einem weiteren signifikanten Beispiel. Im Zuge der Digitalisierung in den Schulen ist es auch aus Sicht des **vlbs** richtig, das (didaktische) Denken über das Unterrichten gedanklich aufzuweiten und im Sinne des wirksamen Lernens digitale und analoge Optionen sinnvoll miteinander zu verschränken.

Ebenso ist aus unserer Sicht (weiterhin) nachvollziehbar, eine umfassende Kompetenzorientierung als Zieldimension – neben der unabdingbaren Fachlichkeit – zu stärken. Leider hat dies dazu geführt, dass die Verfasser:innen beider Papiere zu inflationär und zu pauschal mit den unterschiedlichsten Kompetenzen gearbeitet haben. Auch hier wird nicht zwischen den verschiedenen Schulformen unterschieden. In einem Atemzug ist von Zukunftskompetenzen (4K) sowie von Selbst-, Kollaborations-, Fach- und Methodenkompetenzen die Rede. Der Medienkompetenzrahmen (nur für S I relevant) wird genauso undifferenziert ins Feld geführt wie die für das Berufskolleg anzustrebenden digitalen Schlüsselkompetenzen (warum eigentlich kein DQR-Bezug?).

Dies sorgt beim Lesen für Verwirrung, zumal man vergeblich Bezüge bzw. jegliche Verweise zu den dahinter liegenden Konzepten sucht.

Unser Fazit

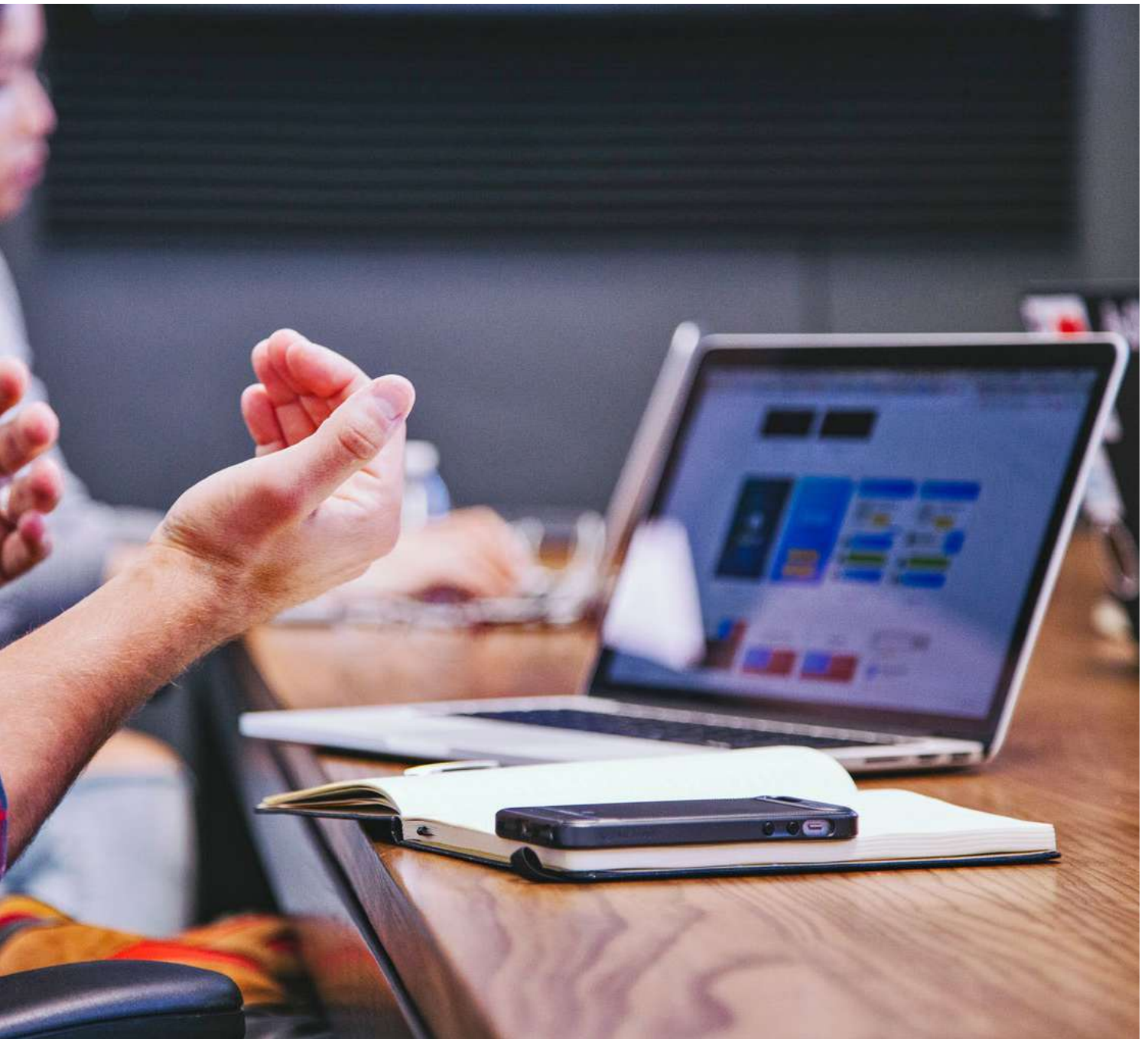
Der vlbs begrüßt die Initiative des Schulministeriums, eine Digitalstrategie NRW zur Umsetzung der digitalen Transformation zu veröffentlichen und damit perspektivisch die Schulen zu unterstützen. Aus unserer Sicht benötigen die Berufskollegs ein zentrales Strategiepapier zur digitalen Transformation unserer Schulform und unter Beachtung unsere Entwicklungserfordernisse. Ebenso hilfreich wären aus unserer Sicht klare Begrifflichkeiten. Aussagen zur Verbindlichkeit, Hinweise/Links zu rechtsverbindlichen Verordnungen, Erlassen, die rechtssicheres Handeln der betroffenen Akteure in den Schulen sind ebenso wichtig und sollten über entsprechende Links auf der Internetseite zu Lehren und Lernen in der Digitalen Welt auf der Website des Schulministeriums unmittelbar erreichbar sein.

Wolfgang Förmer
stellv. Vorsitzender

1: schulministerium.nrw/digitalisierung am 28.07.2022

2: berufsbildung.nrw.de/cms/bildungsganguebergreifende-themen/agenda-zur-staerkung-der-beruflichen-bildung/index.html





Daniel Golz am Märkischen Berufskolleg Unna – Friseurtrainer und Social Media Vlogger schult Friseurazubis



Bettina Schmidt
StD' und Abteilungs-
leiterin Friseurausbil-
dung am MBK

Das Land NRW hat im Rahmen seines Förderprogramms „Ankommen und Aufholen nach Corona für Kinder und Jugendliche“ den Baustein „Extra-Geld“ entwickelt, um außerunterrichtliche Angebote zu finanzieren, die den Schüler:innen und Auszubildenden hilft, coronabedingte Defizite aufzuarbeiten.

Nicht nur die Schüler:innen an allgemeinbildenden Schulen oder in den Vollzeitklassen der Berufskollegs haben unter Corona und den damit verbundenen Unterrichtsbedingungen gelitten, sondern auch die Auszubildenden in den Berufsschulklassen. Sie trafen die Lockdown-Zeiten oftmals doppelt, da sie nicht nur mit Distanzunterricht zurechtkommen mussten, sondern oftmals auch die Betriebe und somit die praktische Ausbildung betroffen war. Dies galt insbesondere für die Friseurbetriebe, die als eines der wenigen Gewerke während des Lockdowns nicht weiterarbeiten durften. Die Friseurazubildenden im 2. und 3. Ausbildungsjahr versäumten dadurch mehrere Monate Ausbildungszeit, was sich besonders im Bereich der praktischen Übungsmöglichkeiten auswirkte. Leider haben viel zu wenig Betriebe von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, sich mit ihren

Azubis im Salon zu treffen, um sie in praktischen Tätigkeiten zu unterweisen. Deshalb hat die Friseurabteilung beschlossen, einen Workshop zu organisieren mit dem Ziel, sowohl theoretische als auch praktische, coronabedingte Defizite aufzuarbeiten. Finanziert wurde dieser Workshop durch das „Extra-Geld“.

Die Friseure werden am Märkischen Berufskolleg in Unna in der Unterrichtsform GigS (Ganztagschule in der gesunden Schule) beschult. Das bedeutet, dass die Azubis nur an einem Tag pro Woche für 10 Unterrichtsstunden zur Schule kommen. Der lange Tag wird gestützt durch ein Ernährungs- und Bewegungskonzept. Im Rahmen des Ganztagsunterrichts sind pro Schuljahr zwei Blockwochen vorgesehen, um die vorgeschriebene Unterrichtszeit zu erfüllen. Im Rahmen einer solchen Blockwoche war am 28. Mai Social Media Star Daniel Golz zu Gast in Unna. Daniel Golz ist gelernter Friseurmeister, international erfahrener Trainer und bekannt von seinen Social Media Videos rund um das Thema Haar. An diesem Tag widmete er sich intensiv, unterstützt von unserer Werkstatthlehrerin und Friseurmeisterin Gabriele Gehrman, den Azubis der Friseurmittel- und Oberstufe. Für ihn war es der erste Einsatz dieser Art in einem Berufskolleg.

Nach einem Theorieblock am Vormittag, folgte am Nachmittag ein Praxisseminar zu Freihand-Färbetechniken, bei denen die Auszubildenden Schritt für Schritt neue Techniken erlernen und ausprobieren konnten. Dabei profitierten sie von zahlreichen Hilfen und Tipps und erhielten auch Antworten auf Fragen abseits der Färbetechniken. So wurden nebenbei auch Themen wie Beratung und Haarschnitt angesprochen. Besonders Wert legte Daniel auf die Vermittlung der Freude am Friseurberuf, der für ihn selber mehr Berufung als Beruf ist. Insbesondere der Spaß an der Kreativität und die Abwechslung durch die unterschiedlichsten Kunden hob er dafür als Gründe hervor. Seine Motivation übertrug sich sehr schnell auf die Auszubildenden, die mit Eifer bei der Sache waren und sicherlich im Hinblick auf ihre Prüfungen und ihr weiteres Berufsleben von diesem Tag profitieren werden.

Gespräche mit den Auszubildenden machen deutlich, dass ihnen häufig der Spaß am Beruf verloren ging, da sie sich während Corona oftmals schlecht ausgebildet fühlen. Abgesehen von den Lockdown-Zeiten litt auch danach die Qualität der Ausbildung, da viele Betriebe um ihr Überleben kämpfen und den Umsatz in den Vordergrund stellen mussten. Dabei blieb oftmals keine Zeit mehr für die Unterweisung der Auszubildenden. In vielen Gewerken stieg während der Coronazeit die Zahl der Auszubildenden. Die rückläufigen Zahlen in der Friseurbranche hingegen zeigen, wie stark dieser Handwerkszweig gelitten hat.

Umso wichtiger ist eine hohe Qualität der Ausbildung in Theorie und Praxis und eine gute Kooperation der dualen Partner. Der Erfolg dieser Veranstaltung, insbesondere hinsichtlich der



Motivation und des Lerneffekts für die Auszubildenden, hat uns inspiriert, weitere ähnliche Workshops zur Steigerung der Ausbildungsqualität in der Frisurausbildung am Märkischen Berufskolleg zu planen. Damit wollen wir auch die Betriebe unterstützen und den Friseurberuf für Jugendliche wieder attraktiver gestalten. Von den weiteren Veranstaltungen sollen nicht nur die Frisurauszubildenden profitieren, sondern auch die Schülerinnen und Schüler in den Berufsfachschulen 1 und 2 im Schwerpunkt „Körperpflege“. Denn das sind potentielle Kandidat:innen für die künftige Ausbildung im Friseurhandwerk.

Wir hoffen sehr, dass die Flaute bei den Frisurauszubildenden bald vorbei ist und die Berufskollegs diese Phase überstehen, ohne dass Standorten die Ausbildung mangels Schülerzahlen entzogen oder gar Bezirksfachklassen gebildet werden.

Bettina Schmidt

StD' und Abteilungsleiterin
Frisurausbildung am MBK

Augmented und Virtual Reality: virtuelle Lernräume als Lernorte nutzen

Gestalten Sie AR-Applikationen und VR-Umgebungen
exakt nach Ihren Vorstellungen!



Christoph Mones
Lehrer am Berufskolleg Erkelenz

Paragliding oder Surfen in virtuellen Welten? Es gibt hunderte interessante VR-Produkte. Doch wo sind die, die für unseren Unterricht relevant sind, um Lehrinhalte sinnlich erfahrbar zu machen? De facto wird der Markt davon geflutet. Dutzende Unternehmen wie Imsimity, sense-lab.io und 3dqr erstellen einsatzfähige AR-Applikationen und VR-Umgebungen in beruflich relevanten Kontexten, allerdings zu horrenden Preisen. Der enorme Entwicklungsaufwand mit professioneller Spieleentwicklungssoftware ist mit hohen Investitionskosten verbunden. Können staatliche Schulen es sich leisten, 300€ bis 30.000€ für einen einzelnen Lerngegenstand auszugeben? Wohl nur in seltenen Ausnahmefällen.

Zu perfekt, um wahr zu sein?

Dabei geht es auch völlig ohne Kosten. Und nicht nur das: Die Lerngegenstände passen zum vorhandenen Unterrichtsmaterial, zu der Lernsituation, zu lokalen Bildungsbedingungen, zur Lehrkraft, die sie einsetzt und sogar zu den individuellen Bedürfnissen der einzelnen Schüler:innen. Das klingt wie die eierlegende Wollmilchsau: Zu perfekt, um wahr zu sein?

Sie können mit einfachen Mitteln innerhalb kurzer Zeit AR-Applikationen und VR-Umgebungen exakt nach Ihren Vorstellungen selbst gestalten. Ohne Programmierkenntnisse, ohne Modellierungs-Knowhow, ohne Copyrightsorgen, ohne ein Computergenie zu sein. Und noch dazu in einem angemessenen Zeitrahmen und mit einer Software, die einfach zu erlernen ist.

Best Practice: der Simlab Composer von SimLab-Soft

Meine Kollegen und ich benutzen seit vier Jahren die Software Simlab Composer von SimLab-Soft. Sie wurde speziell dafür entwickelt, AR-Applikationen und VR-Umgebungen für die allgemeine und berufliche Bildung selbst zu gestalten. Sicher hilfreich ist der Besuch einer Fortbildung, in der die Grundfunktionen wie das Ausblenden von Komponenten, Transparent machen, Animieren und Schaffen von Interaktionen erklärt werden und bei der Sie einfache AR-Lerneinheiten angeleitet selbst gestalten. Hierzu gibt es auch Tutorials im Netz, sowie auch auf unserem YouTube Kanal: „AR-VR im BK selbst gestalten“

Mit der Software können wir in der technischen Abteilung unseres Berufskollegs unseren Schüler:innen interaktive virtuelle Getriebe und Luftdruck-Zylinder zur Verfügung stellen. Darüber hinaus haben wir Applikationen zum sprachsensiblen Lernen der Komponenten der Lerngegenstände und VR-Umgebungen zum Ausführen des Gelernten erstellt und den Auszubildenden gefahrloses Lernen aus Fehlern ermöglicht, und vieles andere mehr! Mit dem kostenlosen AR/VR Viewer für Windows, Android, Applegeräte und diverse VR-Brillen kann jede und jeder Lernende diese Modelle sowohl im Unterricht als auch zu Hause zum Lernen nutzen, und das völlig kostenfrei.

Trauen Sie sich, Ihre eigenen Vorstellungen eines ideal passenden virtuellen Lerngegenstandes in die Realität umzusetzen. Jede und jeder von Ihnen kann es lernen und erzielt schnell motivierende Ergebnisse. Teilen Sie ihn mit anderen, schaffen wir einen für alle verfügbaren Fundus.

Wünschen Sie weitere Informationen?
Dann nehmen Sie gerne mit mir Kontakt auf!

Christoph Mones

Lehrer am Berufskolleg Erkelenz
E-Mail: ar-vr@bk-erkelenz.de



Corona sei Dank!

Neues aus dem Stadtverband Duisburg



Heiko Majoreck
Robert-Bosch-BK,
Duisburg

„Man bricht nicht gerne mit Traditionen“, erinnere ich unsere Entscheidung im Vorstand des Stadtverbandes Duisburg, die liebgewonnene weihnachtliche Sitzung, welche immer im Dezember eines Jahres stattfand, in den Sommer zu verlegen. So geschehen in diesem Jahr.

Nach zwei virulenten Jahren mit viel Frust und Trauer im Stadtverband Duisburg, beschritten wir also neue Wege mit einer sommerlichen Sitzung.

Unter großem Zuspruch fand die Sitzung am 2. Juni 2022 im Amateur Schwimmclub in der Duisburger Wedau statt. Bei den stattgefundenen Wahlen wurden die Vorsitzenden Heiko Majoreck und Thomas Heisterkamp im Amt bestätigt. Neuer Kassierer ist Rüdiger Steinkamp, der das Amt von der Stadtverbandslegende Gerhard Klar übernimmt, der dieses Jahr urlaubsbedingt fehlte. Gerhard Klar war über 20 Jahre lang eine Institution im Vorstand des vlbs-Duisburg und hat die Geschicke des Verbandes maßgeblich mitgestaltet.

Auf diesem Wege nochmals ein herzliches Dankeschön an Gerhard Klar, den wir im nächsten Jahr noch gebührend ehren wollen.

Ralf Laarmanns, Geschäftsführer des vlbs, ehrte in diesen Sommer die anwesenden **Werner Horn** für seine 40-jährige Mitgliedschaft und **Karl-Heinz Dewald** für seine 45-jährige Treue zum vlbs.

Wir danken allen Teilnehmenden für Ihr Kommen und hoffen auf eine noch größere Beteiligung im nächsten Jahr.

Heiko Majoreck
Robert-Bosch-BK, Duisburg



v. l. n. r.:
Ralf Laarmanns, Karl-Heinz Dewald, Werner Horn, Heiko Majoreck

vlbs-Landessenioren in Lettland und Estland

Hochaktuelle und spannende Reise mit vielen politisch-gesellschaftlichen, touristisch-kulturellen und sehr persönlichen Impressionen



Wilhelm Schröder
Reisekoordinator und
vlbs-Landesvertreter
der Mitglieder im
Ruhestand

Erstmals haben wir in diesem Jahr eine vlbs-Landessenior:innen-Reise als Flugreise durchgeführt. Die Resonanz unter den vlbs-Senior:innen war überaus positiv. In Zusammenarbeit mit Petra Theisling vom Deutschland-und Europa-politischen Bildungswerk Nordrhein-Westfalen (DEPB) besuchten wir vom 15. – 22. Mai 2022 Lettland und Estland.

Mit dem Beitritt am 1. Mai 2004 haben die baltischen Staaten ihren Platz in der Europäischen Union eingenommen. Balten und Deutsche verbindet eine sehr lange, aber auch wechselvolle Geschichte. Im Rahmen unserer Studienreise haben wir interessante Projekte besucht und sind in Gesprächen mit Vertretern aus Politik, Wirtschaft und Kultur den baltischen Ländern nähergekommen. Aufgrund des Krieges in der Ukraine und der besonderen Situation der baltischen Staaten in diesem Kontext gewannen viele Eindrücke auf dieser Reise eine besondere Aktualität und Intensität.

Direktflug von Düsseldorf nach Riga

Am NRW-Wahlsonntag sind wir in Begleitung von Frau Theisling vom Flughafen Düsseldorf

aus per Direktflug mit Air Baltic in die lettische Landeshauptstadt Riga gestartet. Im stadtnah gelegenen Hotel Bellevue wurden wir am nächsten Morgen von unserer örtlichen Reiseleiterin Gražina Bartosevič in perfektem Deutsch und einem charmanten Akzent begrüßt. Gražina hat uns die gesamte Reise mit einer unglaublichen Detailkenntnis beeindruckt. Was aber keinesfalls ermüdend war, denn ihre Vorträge und Hintergrundinformationen waren stets mit einer gehörigen Portion Mutterwitz gewürzt.

Riga – Altstadt, Jugendstilviertel, Friedrich-Ebert-Stiftung

Als Einstimmung auf die Studienreise wurden wir zu einem Vortrag und angeregter Diskussion bei der Friedrich-Ebert-Stiftung erwartet. Im Mittelpunkt standen die politischen, sozialen und wirtschaftlichen Entwicklungen in Lettland und Estland vor und nach ihrem Beitritt zur EU. Einen Schwerpunkt nahmen dabei aus aktuellem Anlass der Krieg in der Ukraine und seine realen und befürchteten Auswirkungen auf die baltischen Staaten ein. Es wurde an vielen Beispielen deutlich, dass das Binnenverhältnis unter den 1,9 Mio. Einwohnern Lettlands auf-

grund der ethnischen Zusammensetzung aktuell zwar friedlich, aber auch nicht unproblematisch ist. Das wird deutlich, wenn man bedenkt, dass nur 58% der Einwohner:innen Lettlands lettisch-stämmig sind. Aber 30% sind Russen 4% Weißrussen und je 2,5% Ukrainer und Polen. Ein großer Teil der in Lettland lebenden älteren Russen haben keine lettische Staatsangehörigkeit, sprechen kein Lettisch und dürfen auch aufgrund ihres „Nicht-Bürger-Status“ nicht an Wahlen teilnehmen. Deutlich wurde auch, dass die soziale Lage in den baltischen Staaten nicht einfach ist. Auch wenn in Riga auffällig viele moderne Oberklasse-Limousinen unterwegs sind, so leben doch 23% der Letten unter der Armutsgrenze. Preise und Kosten liegen nicht weit unter, in vielen Bereichen sogar mindestens auf deutschem Preisniveau. Auch dazu konnten wir auf unserer Reise beim Restaurantbesuch, beim Einkauf und in vielen Gesprächen Erfahrungen sammeln.

Die Stadtführung durch die UNESCO-Weltkulturerbe-Stadt Riga hat sehr beeindruckt. Riga, heute 700.000 Einwohner, wurde schon sehr früh eine wichtige Hansestadt. Deutsche Kaufmannsgilden haben Riga bereits im Mittelalter politisch, wirtschaftlich und von der Stadtentwicklung her maßgeblich geprägt. Aus dieser Zeit stammen viele der offiziellen und privaten Bauten, die Gilde- und Kaufmannshäuser. Besonders der Speicherkomplex aus dem 16. und 17. Jh. erzählt von der Blütezeit. Neben der Altstadt beeindruckte der größte Kirchenbau des Baltikums mit der größten Orgel Europas, der Dom von 1211 sowie das Jugendstilviertel mit seinen eindrucksvoll restaurierten, verspielten



Jugendstilviertel in Riga

Fassaden. Natürlich durfte auch ein Einkaufsbummel durch die Markthallen voller prallem Alltagsleben nicht fehlen. Auch hier wieder ein Stück deutscher Geschichte auf lettischem Boden, denn ursprünglich wurden diese Markthallen von den Deutschen im ersten Weltkrieg als Hangars für Zeppeline gebaut.

Riga – KGB-Museum, Žanis Lipke Memorial und Jūrmala

Mitten in Riga, unauffällig in eine Häuserzeile eingebettet, liegt das ehemalige KGB-Hauptquartier mit seinen Gefängniszellen. Heute ist es als KGB-Museum ein Ort der Erinnerung. Aber auch ein Ort, an dem uns sehr plastisch verdeutlicht wurde, warum der Überfall Russlands auf die Ukraine die Menschen im Baltikum so besonders betroffen macht und große Ängste auslöst. Ein Ort, der das Verhältnis zwischen Individuum und Staatsmacht während der sowjetischen Besatzung besonders eindrucksvoll spürbar macht.



Schwarzhäupterhaus in Riga

Auch unsere nächste Station in Riga war ein Ort der besonderen Erinnerung. Im Žanis Lipke Memorial haben wir viel über die Zivilcourage eines einzelnen Mannes erfahren. Žanis Lipke, während des zweiten Weltkrieges im „Hauptberuf“ eigentlich Schmuggler:in, hat während der deutschen Besatzung viele Menschen gerettet und in einem selbst gebauten Erdbunker im Garten seines Hauses versteckt. Vor allem jüdische Mitbürger. Dafür wurde ihm 1966 die Auszeichnung „Gerechter unter den Völkern“ verliehen. Etwa 10 km nordwestlich gelegen, überraschte uns der Kurort Jūrmala. Dieser bezaubernde Ort an der Ostsee, mit vielen Villen in Jugendstil-Holzbauweise errichtet, hat uns zu einem Bummel über die Kurpromenade, einer Einkehr in eines der netten Lokale und zu einem kleinen Strandspaziergang an der Ostsee eingeladen.

Gauja-Nationalpark und lettische Gastlichkeit

Nordöstlich von Riga liegt der sehenswerte

Gauja-Nationalpark. Auf dem Weg dorthin – unser Busfahrer Andris hat uns die ganze Woche chauffiert – erfuhren wir bei einer Betriebsbesichtigung von „Dores Blockbauten“ im Gespräch mit der Geschäftsführung Interessantes über die wirtschaftliche Entwicklung Lettlands. Blockhäuser werden in dieser Region schon hunderte Jahre lang gebaut. Doch hier wird mit Begeisterung, modernen Lösungen und Technologien aus der lettische Ressource Holz eine moderne, ökologische Architektur. Natürlich war es für uns ein „Leckerbissen“ zu sehen, wie Dore eine in alter Tradition verwurzelte Eckverbindungstechnik heute mit moderner CNC-Präzision produziert.

Von dort ging die Fahrt weiter durch den Gauja-Nationalpark zum Bauernhof Zipari im Herzen des Parks. Dort bekamen wir nicht nur ein köstliches, landestypisches Mittagsmenü sondern auch einen Vortrag über die Landwirtschaft in Lettland. Die Vorführung einer selbstgebauten Maschine, mit der traditionelle Holzschindeln hergestellt werden, stieß auf große Begeisterung. Ob allerdings eine deutsche Berufsgenossenschaft diese Begeisterung teilen würde, davon waren wir nicht so überzeugt!

Tartu – das junge, geistige Zentrum Estlands

Tartu ist mit ca. 100.000 Einwohnern die zweitgrößte Stadt Estlands. Plünderungen und Verwüstungen haben Tartu mehrere Male zerstört, weswegen die Bebauung der Stadt nicht sehr alt ist. Nur selten findet man hier Gebäude, die vor 1775 gebaut wurden.

Die meisten der Gebäude der Altstadt, die unter Denkmalschutz steht, sind im klassizistischen und neoklassizistischen Stil des 19. Jahrhunderts gebaut. Tartu ist eine sehr junge Stadt. Studenten prägen das Stadtbild. Die Universität Tartu ist die älteste Universität Estlands und dessen einzige Volluniversität. Sie wurde 1632 unter König Gustav II. Adolf von Schweden gegründet. Auch hier finden sich wieder deutsche Spuren. Die enge Verflechtung der Universität mit Deutschland wurde uns bei der sehr lebhaften Führung durch die wichtigsten Universitätsgebäude aus dem 19. Jahrhundert deutlich. Zwischen 1804 und 1809 wurden diese nach Plänen des Universitätsbaumeisters Johann Wilhelm Krause aus Niederschlesien erbaut.

Beeindruckend auch die wunderschön restaurierte Aula, die der Handwerksmeister Christian Holz aus Greifwald schuf. Sehr aufschlussreich war auch der Vortrag einer jungen deutschen Master-Studierenden des Fachbereichs „Internationale Beziehungen“, die seit einigen Jahren in Estland lebt. In der lebhaften Diskussion konnten wir viele Erkenntnisse über die deutsch-baltischen Beziehungen und aktuellen Besonderheiten gewinnen.

Tallinn – Deutsche Botschaft und Sängershügel

Weiter ging die Fahrt in die estnische Hauptstadt Tallinn mit ihren ca. 400.000 Einwohnern. Hier wurden wir nach einer Besichtigung der orthodoxen Alexander-Newskij-Kathedrale in der Nähe des Estnischen Parlaments zu einem Gespräch mit dem deutschen Botschaftsrat er-

wartet. Natürlich standen auch hier, unter dem Eindruck des Kriegs in der Ukraine, Fragen zum Deutsch-Estnischen Verhältnis und der Innen- und Außenpolitik im Vordergrund. Es war schon interessant wahrzunehmen, wie Diplomaten mit Fragen umgehen. Denn auch das, was von einem Botschaftsrat gezielt nicht gesagt oder umgangen wird, spricht manchmal Bände. Die öffentlichen Medien in Estland senden nach der 1991 wiedererlangten Unabhängigkeit von Russland sowohl in der estnischen Landessprache als auch auf Russisch. Auf diese Weise wird versucht, den mit 26 % relativ großen Anteil russischstämmiger Bürger besser zu integrieren. Problematisch ist, dass ein großer Teil der russischstämmigen Bevölkerung nur wenig estnisch spricht und daher durchaus von „Putins Erzählungen“ beeinflusst wird.



Blick über Tallinn



Lahemaa Nationalpark

Estland zeichnet sich besonders durch seine IT-Affinität aus. Alles kann hier online erlebt werden. Nach Aussage des Botschafters haben die Esten aber auch ein liberaleres Verhältnis zum Datenschutz. Das Vertrauen zum staatlichen Umgang mit ihren Daten wird durch Transparenz erreicht. Jeder kann selbst kontrollieren, wer wann Zugriff auf die eigenen Daten hatte. Unberechtigter Zugriff wird sehr streng sanktioniert. Nach dem Botschafts-Gespräch besuchten wir das imposante Gelände der „Sängerpforte“, um uns weiter in die estnische Befindlichkeit hinein

zu finden. 1988 begann im Zeichen von Glasnost und Perestroika die sogenannte Singende Revolution. Tausende von Esten brachten auf dem Lauluväljak, dem Tallinner Sängerpforte, ihre Forderungen zu Gehör und sangen patriotische Lieder. Im Juni und Juli 1990 wurde das 21. Liedfest zu einer mächtigen Demonstration des estnischen Strebens nach Selbstständigkeit und Loslösung von der Sowjetunion.

Ein politisch-historischer Stadtrundgang durch die Altstadt, zum Rathausplatz und über den

Domberg mit Blick über Tallinn und den Hafen brachte uns die Stadt näher. Auf dem Domberg residierte „die Macht“. Der Bischof, die Adligen (oft Deutschbalten) und die Ritterorden. In Tallin, wie auch in Riga, waren auffällig wenige Touristen unterwegs. Nicht nur, weil wegen Corona die Kreuzfahrtschiffe ausbleiben, sondern insbesondere auch, weil aufgrund des Krieges in der Ukraine keine russischen, weißrussischen und ukrainischen Touristen kommen. Auch die sonst häufig anzutreffenden deutschen Reisegruppen waren nur sehr spärlich vertreten.

Lahemaa Nationalpark und Gutshof Palmse

Ein Besuch des Nationalparks führte uns auch zum Gutshof Palmse. Bei herrlichem Sonnenschein war die Führung über den komplett restaurierten Gutshofkomplex mit Herrenhaus Garten und Park ein Genuss. Natürlich durfte auch ein Spaziergang durch ein estnisches Fischerdorf und entlang des Ostseestrandes nicht fehlen, bevor es wieder zurück nach Tallinn ging. Nachdem jeder den Nachmittag in Tallinn individuell gestalten konnte, wurde uns am Abend ein exquisites Abschlussmenü in unserem stadtnahen Hotel L'Embitu serviert. Die beste Gelegenheit, die Reise im Gespräch noch einmal Revue passieren zu lassen.

Rückfahrt nach Riga und Rückflug nach Düsseldorf

Die Rückfahrt führte via Pärnu immer an der Ostsee entlang. Auch wenn wir das Wasser nur selten zu sehen bekamen, es war eine Fahrt durch eine sehr reizvolle Landschaft.

Wie es gute Sitte auf unseren Reisen ist, haben wir unterwegs noch mit einem leckeren Tropfen „Rigaer Balsam“ auf die gelungene Fahrt angestoßen. Bei bestem Sonnenschein am Ostseestrand konnten wir uns bei unseren Reisebegleiterinnen Petra Theisling und Gražina Bartosevič und bei unserem Busfahrer Andris herzlich für diese beeindruckende und erlebnisreiche Tour durch das Baltikum bedanken.

vlbs-Landessenioren-Reisen 2023

Immer wieder wurde ich gefragt: „Und nächstes Jahr? Wo geht es hin?“ Nun, dann will ich an dieser Stelle das Geheimnis lüften:

In Zusammenarbeit mit dem DEPB ist vom **19. – 26 Mai 2023 eine Flugreise nach Irland** geplant. Dublin, Belfast, das nordirische Parlament, Derry und die Grenze werden besucht. Eine weitere vlbs-Landessenioren-Reise ist wieder als Busfahrt in deutschen Gefilden angedacht.

Es werden ganz sicher wieder abwechslungsreiche Reisen mit vielen persönlichen Eindrücken und Begegnungen in sehr interessante Städte und Regionen.

Ihr

Wilhelm Schröder

Reisekoordinator und vlbs Landesvertreter der Mitglieder im Ruhestand

Typisch Mann – typisch Frau!

Die Welt unterteilt in Hellblau und Rosa...



Stefanie Möllenfels
... schreibt unter einem
Pseudonym.
Die Autorin ist der
Redaktion bekannt.

Die Tage traf ich einen Kollegen in der Teeküche: „Ich hab da so ne Klasse dies' Jahr, da sind so viele Mädchen drin, da denkste, wir wären an so nem *Pussy-Berufskolleg!*“. Ich komme nicht umhin ihn zu fragen: „Was zur Hölle ist ein *Pussy-Berufskolleg?*!“

Gut erzogen wie ich nun mal bin, überlege ich, was er mit „Pussy“ meinen könnte. – Die (englische) Hauskatze meint er wohl nicht, das Dorf in Frankreich kann auch nicht gemeint sein, vielleicht die ehemalige brasilianische Automarke? „Du weißt schon, diese Frauenberufe eben: Frisöse, Pflegerin und Kindergärtnerin, die eben.“ – Ah okay...Er meint ernsthaft die Geschlechtsteile überwiegend weiblicher Schülerinnen in dieser Klasse und die Verwunderung darüber, dass so viele Mädchen mittlerweile ihren Kittel / ihre Schürze abgelegt haben – und nun entgegen ihres Stereotypen irgendwas Technisches tun. Wow...

Auch 2022 sind Stereotypen immer noch überall zu finden. Mein Kollege mit dem zweifelhaften Kommentar ist selbst ein Paradebeispiel für einen Stereotypen. Er unterrichtet ein technisches Fach und trägt konsequent (wirklich immer!) Karohemden. Dabei frage ich mich, wie es dazu

kam?! Es gibt doch diesen landläufigen Slogan: „Karohemd und Samenstau – der studiert Maschinenbau!“ Ich verzichte großzügig darauf ihn nach seinen Samen zu fragen und versuche dennoch herauszufinden, warum er immer Karo trägt. „War schick damals und meine Frau legt es mir morgens raus“. Ja... kann man machen :)

Stereotypen

Warum denken wir eigentlich in diesen Kategorien? Ja klar, sie helfen uns Situationen schneller einzuordnen. Und sie bieten ein wahnsinniges Potenzial für Witze, à la: „Ihr kennt doch alle diese Typen, die...“ Stereotypen sorgen aber auch 2022 dafür, dass Frauen und manchmal auch Männer nur in Klischees gedacht werden können und das ist nicht nur diskriminierend, sondern auch unheimlich teuer und dumm.

Fachkräftemangel

Eine gute Freundin von mir hat z.B. kein Vertrauen in den männlichen Kindergärtner und nahm ihre Tochter aus dem Kindergarten. Damit gab sie ihren hartumkämpften Platz auf, weil sie einfach mal pauschal voraussetzt, dass

der männliche Kindergärtner irgendwas Unsittliches mit den Kindern anstellen könnte. „Mit dem stimmt doch was nicht, wenn der so einen Frauenjob macht!“, sagt sie entsetzt und sucht nach Zustimmung in meinem Blick. Sie selbst bleibt jetzt das sechste Jahr in Folge zu Hause, dabei möchte sie wieder arbeiten gehen und sich mit Erwachsenen unterhalten. Meine Freundin ist Krankenschwester – und wie man so hört, könnten die momentan gut gebraucht werden. Dabei sehen wir überall einen enormen Fachkräftemangel und diskutieren schon, ob die Rente erst mit 70 erreicht werden soll oder die Wochenarbeitszeit auf 42 Stunden erhöht werden kann. Ich frage mich, wo genau (oder mit wem) hier etwas nicht stimmt?!

Sieht man sich die Statistiken an, stellt man ernüchtert fest, dass nur etwa 35% der erwerbstätigen Frauen, aber ganze 70% der Männer in Vollzeit arbeiten; 20% der Frauen sind nicht berufstätig, der Rest arbeitet in Teilzeit. Eine Studie der Bertelsmannstiftung zeigt, dass dies auch für Frauen nach 1980 geboren gilt, – also kein Relikt aus alten Zeiten ist. Durch die Arbeitsmarktstruktur ist die Konsequenz gerade für Frauen, dass sie im Schnitt rund 40% – im Kontext ihres gesamten Erwerbslebens – weniger verdienen als Männer. Wahnsinnig dramatisch wird es in diesem Fall gerade nach einer Scheidung und führt dann oft für Frauen in die Altersarmut, weil z. B. zuvor das Ehegattensplitting steuerlich das Mittel der Wahl ist und sich die volle Erwerbstätigkeit von Frauen dann gar nicht mehr lohnt.

Der Einstieg für Frauen in den Arbeitsmarkt ist außerdem oft mit einigen Hürden verbun-

den und mit einem geringeren Gehalt vergütet. Deutschland hat einen der größten Gender-Pay-Gaps im europäischen Vergleich zu verzeichnen, weil sogenannte „Frauenberufe“, die oft im Sozialwesen vergeben werden, unterbezahlt sind, wenig wertgeschätzt werden und somit zur Diskriminierung beitragen. Das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung machte dies – im Zuge von Corona – in ihrer Studie noch einmal deutlich, in der klar herausgestellt wird, dass sogenannte „systemrelevanten Berufe“ geringe Karrierechancen und Unterbezahlung im Vorhinein versprechen.

Und wenn die Frau mit Kindern mal einen Job gefunden hat, in dem die Bezahlung „okay“ und die Wertschätzung stabil ist, bekommt sie entweder keine oder schlechte Ganztagsplätze für die eigenen Kinder, sodass sie schlussendlich doch wieder nach Hause geht, um den Nachwuchs oder pflegedebedürftige Verwandte zu betreuen. Die Diskriminierung von Frauen findet man allerdings auch in anderen Bereichen, in denen man es nicht für möglich gehalten hätte...

Toiletten

Dass vor Frauentoiletten oft längere Schlangen sind, weiß eigentlich jeder. Wieso ist das so? Zunächst mal werden oft für Frauen und Männer die gleiche Quadratmeterzahl für den Bau von Toiletten verwendet. D. h., dass auf 20 qm in einer Männertoilette zwei Sitzklos und sechs Urinale installiert werden können, bei den Frauen sind es hingegen nur vier Sitzklos. Und obwohl Männer und Frauen im Schnitt die gleiche Zeit benötigen, um ihrem Geschäft nach-

zugehen, müssen Frauen (wegen der Periode, ggf. Blasenschwäche usw.) statistisch öfter auf Toilette.

Und was hat das mit der Schule zu tun? Mehrere Schülerinnen beschwerten sich diese Woche bei der SV meiner Schule aufgrund von ungleicher Verteilung der Schultoiletten für Männer und Frauen in unserem Neubau.

Entrüstet schrieben diese (zurecht!) enttäuschten Schülerinnen, dass sie nicht nachvollziehen können, wie man auf der einen Seite, Frauen doch mehr fördern und in technische Berufe führen wolle und auf der anderen Seite im Neubau an unserem technischen BK die Damentoiletten ins Erdgeschoss verbannt, wenn gleichzeitig für die Herren in jeder Etage eine Möglichkeit geplant und gegeben sei, um „seiner“ Notdurft nachzukommen. Eine berechnete Frage, wie ich finde!

Dabei hat die Stadt sich „abgesichert“. Unter www.sichere-schule.de findet man ein Paper, das besagt, dass das Erreichen von Toiletten keine Mindestreichweite einhalten muss. Rechtlich also mal wieder auf der „sicheren Seite“ – aber ist damit die Diskussion beendet? Dass die Stadt beim Bau einfach Geld sparen wollte (z.B. durch fehlende Waschbecken in den Klassenräumen trotz Pandemie!), scheint jedem klar zu sein. Das muss man sich trotzdem mal vor Augen führen: Hat denn wirklich niemand Vertrauen darin, dass wir zukünftig auch genug Frauen in technische BKs kriegen??? Wie erbärmlich, liebe Politiker:innen!

Sprache

Aber wie heißt es jetzt genau? Lehrer:innen-rät:innen?! Was soll das sein? – Längst überflüssige Gleichberechtigung oder einfach nur eine ideologische Sprachverhöhnung? Beim „Gendern“ scheiden sich die Geister und steigen regelrecht in einen Kulturkampf ein, wenn es darum geht, sich diktieren zu lassen, wie man eigentlich sprechen soll.

„Was soll ich sagen? Sprechpause Innen? Ich stottere doch nicht!“, quakt eine Kollegin mir entrüstet entgegen. Übrigens die gleiche Kollegin, die sich beschwert, dass auf unseren Lehrer:innen-Unisexklos kein Mülleimer für Tampons und Binden in den Klokabinen vorzufinden sind. Auch der Rat der deutschen Rechtschreibung sprach sich gegen das Gendern aus, weil es grammatisch ohnehin schwierig, aber für Deutschlernende noch schwieriger sei. Ja... puh, das mag sein, jedoch hat der Rat deutschen Rechtschreibung eben nur den Blick eines Sprachwissenschaftlers (leider kennt der Rat der deutschen Rechtschreibung keine Sprachwissenschaftler:innen!) und nicht die psychologische Brille auf.

Dabei fängt Diskriminierung schon in unserer Sprache an, denn die erzeugt Bilder. Tut sie nicht? Dann hier ein Selbsttest:

Lesen Sie die traurige Geschichte, die man in der Psychologie einsetzte, um Bilderzeugung von Sprache zu untermauern:

Ein Vater fährt mit seinem Sohn morgens zur Schule, um ihn dort abzusetzen. Plötzlich ereignet sich ein dramatischer Autounfall. Der Vater stirbt sofort am Unfallort. Der Sohn kommt schwer verletzt ins Krankenhaus. Die Ärzte wollen ihr Bestes versuchen, um den Jungen zu retten. Der Chefchirurg kommt in den OP und wird blass. „Das ist mein Sohn!“ Na? Verwundert? Wie kann das sein? Schließlich ist der Vater doch am Unfallort verstorben? Richtig! Es ist die Mutter des verletzten Jungen, die Chefchirurgin ist.

Sprache generiert also Bilder in der Vorstellungskraft von Menschen. Auch Studien haben gezeigt, dass die Nutzung von Gendersprache das Denken der Menschen maßgeblich beeinflusst. Zum Beispiel wurden Kindern im Grundschulalter Berufe entweder im generischen Maskulinum – oder in beiden Geschlechtervarianten z. B. „Industriemechanikerinnen und Industriemechaniker“ präsentiert und anschließend gefragt, wer sich vorstellen könnte, einen dieser Berufe zu ergreifen. In der Gruppe, in der beide Geschlechtervarianten präsentiert wurden, konnten sich mehr Mädchen für „typische Männerberufe“ begeistern.

Gesellschaft

Die ausschließliche Verwendung des generischen Maskulinums trägt also zu einem männlich- geprägten Blick auf die Gesellschaft bei. Und der ist in vielen Punkten ein erhebliches- manchmal lebensgefährliches Problem: Handys werden für die typische Männerhand – also sehr viel größer – hergestellt.

Dass Sprachassistent:innen à la Siri und Co mehr männlichen Stimmen Folge leisten, mag für einige ein profanes Beispiel sein; wenn es allerdings um Künstliche Intelligenz geht, also um Algorithmen, die selbst lernen und Systeme steuern sollen, wird es interessanter, denn die Grundlage für diese Systeme sind bestehende Datenmengen, die allesamt Männer bevorzugen: so werden z. B. in Jobbörsen Spitzenberufe mehr Männern als Frauen überhaupt angezeigt. Erstaunlich, aber wahr: die Zimmertemperatur in Hotels ist an den typischen jungen Mann angepasst und dementsprechend für Frauen zu kalt. Crashtestdummies sind so konzipiert, dass sie den typischen Mann bei einem Unfall abbilden. Erst in den letzten Jahren stellte man weibliche Dummies her, die längst nicht alle Automarken bei ihren Tests nutzen. Auch Medikamente und die Forschung darum hat gezeigt, dass Dosierungen für Frauen und die Wirksamkeit von Medikamenten an den typischen Mann angelegt wurden. Erst mit Corona und der Erkenntnis, dass mehr Männer an Corona erkrankten als Frauen, macht noch mal deutlich, dass Männer und Frauen eine unterschiedliche Immunabwehr haben.

Fazit

Diskriminierung von Frauen scheint in vielen Bereichen immer noch stattzufinden... Dabei ist mittlerweile eigentlich jedem klar, dass der deutsche Staat sich die typische 50iger-Jahre Frau, mit dem Konzept vom „Heimchen am Herd“ nicht mehr leisten kann, denn mit dem Verlust der Arbeitskraft von Frauen entgeht der Wirtschaft ein enormer Teil von Fachkräften, die

wir dringend bräuchten, um unseren Lebensstandard zu verbessern und um das Brutto-sozialprodukt zu erhöhen. Was können wir also in Schule tun?

Nun ja, dort finden wir unsere zukünftige Generation vor! Wenn gendergerechte Sprache also zu einer gerechteren Welt führt, sollte das doch ein geringer Aufwand für uns alle sein. Mit ein bisschen Übung können wir Sprechpausen lassen und „innen“ formulieren. Für all diejenigen, die sich jetzt die gesamte deutsche Grammatik vornehmen – und feste Regeln zementieren wollen, an Hand derer man Fehler von Sprecher:innen besserwisserisch nachweisen kann, sage ich: Machen Sie doch nicht so eine Welle und lassen Sie uns damit anfangen, Berufsbezeichnungen und die Ansprache von Schüler:innen gendergerecht zu formulieren!

Machen Sie auf Missstände aufmerksam und beziehen Sie Gleichberechtigung stärker in den unterrichtlichen Kontext mit ein. Wie wäre es z.B. den Lehrer:innenberuf vorzustellen, der durch die immer gleiche Besoldung z.B. keine Genderunterschiede macht und dringend Unterstützer:innen gebrauchen könnte! ;). Der Rest wird sich finden. Und sollte ein neues Schulgebäude geplant werden, so achten Sie doch bitte darauf, dass jedes Geschlecht unter gleichen Bedingungen auf die Toilette kann!

Auch die Redaktion des **vlbs** hat sich dazu entschlossen, darauf zu achten, in den veröffentlichten Texten zu gendern. Dabei wählt die Redaktion den Doppelpunkt wie bei z. B. Lehrer:innen, um möglichst alle Menschen (w/d/m) anzu-

sprechen. Auf meine Nachfrage hin, wählt das Redaktionsteam genau diese Variante, weil der Doppelpunkt z. B. von Vorleseprogrammen sehbehinderter Menschen einfacher zu lesen ist. Eine tolle Entscheidung, wie ich finde!

Stefanie Möllenfels

Arnsberg	Detmold	Düsseldorf	Köln	Münster
Johannes Schütte ☎ 02303 63568 ✉ schuette@vlbs.de	Burkhard Koch ✉ koch@vlbs.de	Ulrich Kirschbaum ☎ 0173 90 111 09 ✉ kirschbaum@vlbs.de	Detlef Sarrazin ☎ 0163 75 81 380 ✉ sarrazin@vlbs.de	Martin Godde ☎ 02361 482294 ✉ godde@vlbs.de

Hochschule / Lehrerbedarf / Einstellungsaussichten	Lehrerausbildung	Einstellungen / Versetzungen	Seiteneinsteiger/innen	Schulrecht / ADO
Ludwig Geerkens ✉ geerkens@vlbs.de	Kirstin Bubke ✉ bubke@vlbs.de	Heiko Majoreck ☎ 0211 491259592 ✉ majoreck@vlbs.de	Ludwig Geerkens ✉ geerkens@vlbs.de	Birgit Battenstein ☎ 0211 491259583 ✉ battenstein@vlbs.de
Dienstrecht / Beamtenrecht	Laufbahnrecht / Beförderungen / Rechtsschutz	Tarifbeschäftigte / Höhergruppierungen	Fachlehrer/innen	Gleichstellung
Martin Godde ☎ 02361 482294 ✉ godde@vlbs.de	Ralf Laarmanns ☎ 0211 4912595 ✉ laarmanns@vlbs.de	Johannes Schütte ☎ 02303 63568 ✉ schuette@vlbs.de	Frank Hoppen ☎ 01629274525 ✉ hoppen@vlbs.de Ulrich Plum ☎ 015772003954 ✉ plum@vlbs.de	Tedda Roosen ✉ roosen@vlbs.de
Beihilfe	Arbeits- und Gesundheitsschutz	Betriebliches Eingliederungsmanagement	Schwerbehinderung	Fortbildung
Thomas Leder ☎ 02441 9948914 ✉ leder@vlbs.de	Manuela Soethe ☎ 0173 2644515 ✉ soethe@vlbs.de	Martin Godde ☎ 02361 482294 ✉ godde@vlbs.de	Birgit Klammer ☎ 0211 475-4050 ☎ 0211 8756 5103 1516 ✉ birgit.klammer@brd.nrw.de	Miriam Fleuren ✉ fleuren@vlbs.de
Dieter Lambertz ☎ 02242 6316 ✉ dieter_lambertz@t-online.de				
Versorgungslücke / Pensionierung / Versorgung		AK Grüne Berufe	AK Hauswirtschaft	AK Gesundheit
Heiko Majoreck ☎ 0211 491259592 ✉ majoreck@vlbs.de	Detlef Sarrazin ☎ 0163 75 81 380 ✉ sarrazin@vlbs.de	Carsten Lindner ☎ 02366 564314 ✉ lindner@vlbs.de	Karola Petry ✉ petry@vlbs.de	Birgit Heidler ✉ b.heidler@ketteler-bk.de Thomas Grüning ☎ 0178 178 60 93 ✉ thomas@gruening1.de

Lehramtsanwärter/innen Kreis	Sprecher des ajk	Studierendenkreis
✉ referendariat@vlbs.de	Joachim Pütz ☎ 0176 39122733 ✉ ajk@vlbs.de	✉ studium@vlbs.de

BV Arnsberg	BV Detmold	BV Düsseldorf
Ludger Erwig ☎ 0231 33896221 ✉ ludgererwig@gmx.de	Johannes Fährnrich ☎ 05272 8771 ✉ johannes.faehnrich@arcor.de	Roman Nowroth ☎ 0215 98377 ✉ runowroth@gmail.com
BV Köln	BV Münster	LV NRW
Jochen Kuhs ☎ 0221 16870823 ✉ kuhs@vlbs.de	Gerd Stolle ☎ 02556 7828 ✉ gerdstolle@web.de	Wilhelm Schröder ✉ shdvlbs@web.de

