

Anne Will

Beitrag von „Schneemann“ vom 1. Februar 2010 01:45

Hat von euch jemand gestern Abend Anne Will gesehen? Thema: Beamtenparadies Deutschland

Beitrag von „Mikael“ vom 1. Februar 2010 15:40

Hier zum Nachsehen:

<http://daserste.ndr.de/annewill/videos/annewill1650.html>

Der dazugehörige Blog ist auch nicht ohne:

<http://annewill.blog.ndr.de/2010/01/29/bea...es-deutschland/>

Aktuell über 1500 Kommentare aus dem Volke!

Wobei der Blog interessanter als die Sendung ist. In der Sendung halt das übliche:

Irgendein Kasper, der wohl früher im öffentlichen Dienst war, und dann wohl überfordert/unterfordert jetzt einen auf Selbstdarsteller macht...

Eine junge blonde ('tschuldigung) Unternehmerstochter, die in Papis Firma jetzt die Geschäftsführerin ist und uns die Welt erklärt...

Verfassungsrechtler Hans Herbert von Arnim, der 4500(?) Euro Pension bezieht und die Pensionen alle für zu hoch hält. Er empfiehlt abschmelzen, aber bitte erst in Zukunft wegen Bestandsschutz...

Irgendein Lokführer-Gewerkschaftler, der dem typischen Beamtenbild entspricht und bei dessen Worten man fast einschläft...

Eine verbeamtete Bundestagsabgeordnete, die irgendwie noch den besten Eindruck gemacht hat, aber ich kann mich partout nicht daran erinnern, was die so gesagt hat...

Und natürlich Anne Will, die fröhlich mit dabei war beim Beamtenbashing. Tja, GEZ-finanziert müsste man sein...

Lieber den Blog lesen, der ist interessanter.

Gruß !

Beitrag von „Super-Lion“ vom 1. Februar 2010 15:59

Mitleid bekommt man geschenkt.

Neid muss man sich hart erarbeiten.

Schade um unsere GEZ-Gebühren.

Anne Will bekommt langsam aber sicher Bildzeitungsniveau.

Vielleicht liegt es ja aber auch an ihrem geringen Gehalt:

...und Anne Will, die für ihre Talkshow jährlich 7,85 Millionen Euro bekommt - inklusive Produktionskosten allerdings. (2008)

Gruß

Super-Lion

Beitrag von „alias“ vom 1. Februar 2010 20:26

Diese Sendung war dermaßen für den Eimer.... Zahlenmanipulation inklusive.

Bestes Beispiel für den Ausspruch: "Trau keiner Statistik, die du nicht selbst gefälscht hast" war die Zahlenjonglage mit den Frühpensionierungen der Lehrer.

Groß eingeblendet:

2000: 64% Frühpensionierungen - nach der Reform 2001: nur noch 24 % Frühpensionierungen der Lehrer.

Schön plakativ. Da hat die Reform, die Lehrern Gehaltsabschläge verordnet hat, doch Wirkung gezeigt. Die faulen Lehrer arbeiten weiter.

Die Wahrheit hinter den Zahlen sieht anders aus:

a) Weil ab 2001 Gehaltsabschläge bei der Frühpensionierung drohten, haben im Jahr 2000 viele Kollegen - zu Recht - den Schritt vorgezogen. Dadurch ergab sich eine derartig massive Zahlendifferenz.

b)"In Berlin erreichte 2001 kaum ein [Pädagoge](#) das normale Rentenalter. Von den Lehrern, deren Krankheitsverlauf die Wissenschaftler untersucht hatten, schieden 590 vorzeitig aus, nur 177 gingen regulär in den Ruhestand. Zudem sind etwa 60 Prozent der Patienten, die zur Depressionssprechstunde in die Psychiatrische Klinik der Freien Universität kommen, Lehrer. Anstelle der vorzeitigen Pensionierung ist bei den Lehrern nun die Altersteilzeit immer beliebter geworden, an der etwa 33 000 Frauen und Männer teilnehmen, so das Bundesamt."

(zit. aus: http://www.welt.de/print-welt/art...in_Pension.html)

Die Belastung ist nach wie vor hoch - die "Entlastung" der Kollegen erfolgt auf anderem Wege.

Beitrag von „Hamilkar“ vom 1. Februar 2010 22:33

Tja, ich schließe mich der Meinung meiner Vorredner an.

Aber ich habe auch eine Frage, die ich gern beantwortet haben möchte (keine Ironie):

Die blonde Frau hatte von ihrer Mutter (ehem. Lehrerin) berichtet und diese auch zitiert. Diese Frau (also die Mutter) war sehr fleißig und hat sich gut gekümmert um ihre Arbeit und so. Und/Aber sie habe wohl auch gesagt, dass Lehrer nach ihrer Leistung bezahlt werden sollten.

Ich verstehe irgendwie nicht, wie man als Lehrer sowas fordern kann, zumal als Lehrer, der sowieso schon alles gibt.

Bei mir ist es jedenfalls so, dass ich auch mein Bestes gebe und alles, und dabei ist nur an den "normalen" Unterricht gedacht. Besondere Sachen wie z.B. Schüleraustausch sind da noch gar nicht mit bei. Bei alledem habe ich nicht den Eindruck, dass ich im Kollegium / an der Schule besonders positiv auffalle, und noch weniger habe ich den Eindruck, dass meine Arbeit von meinem Chef beachtet -geschweige denn gewürdigt- wird. Und ich habe nicht den Eindruck, dass wir im Kollegium viele Faultiere haben. Ich meine, niemand stellt sich hin und sagt, dass er sich einen faulen Lenz mache, aber trotzdem denke ich nicht, dass es unter Lehrern viele schwarze Schafe gibt, jedenfalls nicht in meinem Kollegium.

Also, wenn jetzt auch noch das Leistungsprinzip käme, wüsste ich gar nicht mehr, was und wie ich es noch alles machen sollte...

Oder was meint ihr dazu?

Hamilkar

Beitrag von „Unnu“ vom 2. Februar 2010 06:57

So blöd das klingt: Wie wollte man das mit dem "Leistungsprinzip denn machen? Wer macht ausser der Reihe am Meisten? Wessen Schüler haben die besten Noten?

Man, man, man. Ich hab noch nicht mal richtig angefangen (2ter Tag Ref :D) und kanns echt jetzt schon nicht mehr hören. Die bösen faulen Beamten. Von den bösen faulen Lehren im Allgemeinen mal ganz zu schweigen. Ich weiss nicht, wieviele Diskussionen ich schon in meinem Studium immer wieder dazu führen musste.

Klar gibts schwarze Schafe, aber die hat man ja wohl überall, in jeder Branche.

Und ganz ehrlich sehe die ach so vielen Vorteile noch nicht so ganz, aber nun gut, mag daran liegen, dass ich mich von einigen Formulierungen des Beamtengesetzes nicht ganz so angesprochen fühle.

Wünsche allen einen fröhlichen Tag! =)

Beitrag von „Meike.“ vom 2. Februar 2010 07:17

Zitat

Ich verstehe irgendwie nicht, wie man als Lehrer sowas fordern kann, zumal als Lehrer, der sowieso schon alles gibt.

Bei mir ist es jedenfalls so, dass ich auch mein Bestes gebe und alles, und dabei ist nur an den "normalen" Unterricht gedacht. Besondere Sachen wie z.B. Schüleraustausch sind da noch gar nicht mit bei. Bei alledem habe ich nicht den Eindruck, dass ich im Kollegium / an der Schule besonders positiv auffalle, und noch weniger habe ich den Eindruck, dass meine Arbeit von meinem Chef beachtet -geschweige denn gewürdigt- wird.

Das ist genau der Punkt. Viele Kollegen empfinden das, wenn das jahr(zehnte)lang so betrieben haben, als unendlich frustrierend - bis hin zum burnout. Die Würdigung guter Arbeit zu wünschen, ist ein normales menschliches Anliegen. Gute Mitarbeitermotivation ist normaler Teil einer jeden gut funktionierenden Firma oder Organisation. Im Beamtenbereich gibt es wenige Maßnahmen, wie eine gute Arbeit vernünftig gewürdigt werden kann: der warme Händedruck ist etwas arg billig für jahrelangen Einsatz über die Dienstpflicht hinaus, Beförderungsstellen sind rar, die Schüler bis zu einem gewissen Alter drücken ihre Anerkennung nur sehr indirekt aus ... und vom Bild der Lehrer in der Bevölkerung, die keine Anung von der real anfallenden Arbeit und deren Komplexität haben, muss ich ja in diesem thread nix berichten. Da kommt auch keine Anerkennung her.

Das führt - und hier rede ich jetzt nicht von einem Bauchgefühl, sondern von Arbeitsbedingungsstudien - zu einem häufigen Gefühl des "Hängengelassenwerdens" oder der Perspektivlosigkeit im Beruf. Und dass dann die Motivation weg ist, ist selbsterklärend.

Dass du in deinem Kollegium keine "faulen Eier" hast, ist schön für dich. Die meisten Kollegien haben ein paar. Das erhöht den Frust oft massiv: man röhelt, macht und tut, ist kreativ, innovativ und immer dabei - und bekommt exakt dasselbe Gehalt wie Kollege X, der sich mittags gähmend verabschiedet, zu Konferenzen nicht erscheint, am Tag der offenen Tür immer krank ist, noch nie eine Klassenfahrt gemacht hat, Material schnorrt aber nicht anbietet, und für Schüler nachmittags einfach nicht zu sprechen ist.

Das erhöht oben beschriebenen Frust um den gefühlten Ungerechtigkeitsfaktor. Und hat auf Dauer schon bei vielen den Willen zum Engagement über den Unterricht hinaus gebrochen (das ist meistens eine Frage von Jahren).

Ich bin durchaus für leistungsbezogenes Gehalt. Und die Idee könnte ganz schlicht sein, dass jede zusätzliche Tätigkeit zum "Kerngeschäft Unterricht" bezahlt wird. Man darf natürlich nicht damit anfangen Unterricht an sich in seiner Wertigkeit abzustufen oder zu vergleichen. Das wäre ein endloses Gemetzel. Aber das Engagement über den Unterricht hinaus - das ist relativ gut messbar.

Es gibt Länder, die das so machen - durchaus erfolgreich (in Wales, wo ich gearbeitet habe, zum Beispiel, gab es "performance related payment" - und das hat niemand im Kollegium als ungerecht empfunden: wer x AGS anbietet, vertrauenslehrer oder school counsellor ist, Fortbildungen organisiert, die PCs betreut, Beratungsstunden anbietet, Fahrten organisiert oder neue Materialien für alle erstellt, head of department ist, ... kriegt eben pro Tätigkeit einen gewissen Satz an Geld und den neidet ihm auch niemand. Haben ja alle was davon.).

Es ginge also nicht darum, aus den jetzt schon Engagierten noch mehr an Leistung rauszupressen, sondern das Getane endlich mal anzuerkennen und zu honorieren.

Ich habe übrigens die Kollegien in Wales an den drei Schulen, die ich kennen lernen durfte, als extrem engagiert und hoch organisiert und kompetent erlebt. Das hatte durchaus was mit dieser Anerkennung zu tun.

Beitrag von „helmut64“ vom 2. Februar 2010 11:58

"Ich bin durchaus für leistungsbezogenes Gehalt. Und die Idee könnte ganz schlicht sein, dass jede zusätzliche Tätigkeit zum "Kerngeschäft Unterricht" bezahlt wird. Man darf natürlich nicht damit anfangen Unterricht an sich in seiner Wertigkeit abzustufen oder zu vergleichen. Das wäre ein endloses Gemetzel. Aber das Engagement über den Unterricht hinaus - das ist relativ gut

messbar."

Das gibt es längst! Für die Beförderung ist die dienstliche Beurteilung ausschlaggebend.

Dabei haben wir die Erfahrung gemacht, dass die Qualität des Unterrichts - außer wenn sie ganz miserabel ist - so gut wie garnicht zählt. Wie soll der fachfremde Chef das auch beurteilen können?

Worauf es ankommt, sind Sonderaktionen, möglichst mit einem Artikel in der Presse. Dabei ist der Erfolg nicht wichtig. Man muss nur viel Lärm machen.

Beitrag von „neleabels“ vom 2. Februar 2010 12:29

Zitat

Original von helmut64

"Ich bin durchaus für leistungsbezogenes Gehalt. Und die Idee könnte ganz schlicht sein, dass jede zusätzliche Tätigkeit zum "Kerngeschäft Unterricht" bezahlt wird. Man darf natürlich nicht damit anfangen Unterricht an sich i seiner Wertigkeit abzustufen oder zu vergleichen. Ds wäre ein endloses Gemetzel. Aber das Engagement über den Unterricht hinaus - das ist relativ gut messbar."

Das gibt es längst! Für die Beförderung ist die dienstliche Beurteilung ausschlaggebend.

Da es dramatisch weniger Beförderungsstellen als gute und engagierte Lehrer gibt, so dass die allermeisten Lehrer am Gymnasium und die Lehrer an anderen Schulformen ohnehin trotz ihrer Leistung leer ausgehen werden, kann man diese Art der "Leistungsbezogenheit" guten Gewissens als Mythos bezeichnen.

Zitat

Dabei haben wir die Erfahrung gemacht, dass die Qualität des Unterrichts - außer wenn sie ganz miserabel ist - so gut wie garnicht zählt. Wie soll der fachfremde Chef das auch beurteilen können?

Und das ist meiner bescheidenen Meinung nach auch ganz richtig so. Es wird von uns Lehrerfußvolk gerne vergessen, dass es in der Schule nicht nur um gute [Pädagogik](#) und Didaktik

geht, sondern um ein ganzes Aufgabenbündel, das auch solche Bereiche wie Administration, Lokalpolitik, public relations, öffentliches Recht, Personalmanagement und -entwicklung, gutes Haushalten etc. umfasst. In Funktionsstellen und Leitungspositionen gehören im Zweifelsfall eher die guten Planer, Manager und Personalführer als die guten Lehrer und man tut dem System Schule keinen Gefallen, wenn man den Managementnachwuchs falsch auswählt, um gute Pädagogen und Didaktiker zu belohnen.

Auch, wenn eine A14-Stelle noch keine Funktionsstelle ist, ist diese Stelle aber wegen der veralteten beamtenrechtlichen Beförderungskriterien der Flaschenhals an dem sich der Pool geeigneter Leute für den Direktorennachwuchs (und damit auch für den Dezernenten- und Ministerialratsnachwuchs) staut. Fehlende Strategien der Personalentwicklung sind leider Gottes seit Jahrzehnten im öffentlichen Dienst ein schweres Problem - und unter Lehrern, wo man gerne mit diesem unsäglichen Begriff "Schulflüchtling" hantiert, ganz besonders.

Zitat

Worauf es ankommt, sind Sonderaktionen, möglichst mit einem Artikel in der Presse. Dabei ist der Erfolg nicht wichtig. Man muss nur viel Lärm machen.

So ist es leider oft in der Realität, so sollte es aber ganz und gar nicht sein. Naja, wir hinken leider im Öffentlichen Dienst der Realität um die 20 Jahre hinterher, was die tatsächliche Evaluation von tatsächlicher Leistung angeht. Da funktionieren eben Show-Veranstaltungen noch... 😞

Nele

Beitrag von „Mikael“ vom 2. Februar 2010 15:24

Und dann darf man bei A14 auch den "Nasenfaktor" nicht vergessen. Jüngstes Beispiel bei uns (habe ich glaube ich schon einmal geschrieben):

Ein Kollege der wirklich NICHTS außerhalb seines Unterrichts tut, hat besagte Stelle vom Schulleiter angeboten bekommen (in Nds entscheidet der SL dank Schulgesetz praktisch alleine über die Besetzung der A14-Stellen: "eigenverantwortliche Schule"). Klar, er muss dafür eine u.a. Fachleitung übernehmen, aber Erfahrung hat er KEINE. Noch nie in irgendeinem Gremium mitgearbeitet, noch nicht einmal AGs angeboten. Und wenn er ankündigt etwas zu organisieren (jüngst eine Exkursion), klappt das aus irgendwelchen Gründen auch nicht.

Gruß !

Beitrag von „unter uns“ vom 2. Februar 2010 16:05

Zitat

Es wird von uns Lehrerfußvolk gerne vergessen, dass es in der Schule nicht nur um gute [Pädagogik](#) und Didaktik geht, sondern um ein ganzes Aufgabenbündel, das auch solche Bereiche wie Administration, Lokalpolitik, public relations, öffentliches Recht, Personalmanagement und -entwicklung, gutes Haushalten etc. umfasst. In Funktionsstellen und Leitungspositionen gehören im Zweifelsfall eher die die guten Planer, Manager und Personalführer als die guten Lehrer und man tut dem System Schule keinen Gefallen, wenn man den Managementnachwuchs falsch auswählt, um gute Pädagogen und Didaktiker zu belohnen.

Das mag schon stimmen, aber ich finde die Schlussfolgerungen daraus auch nicht wirklich befriedigend - nämlich: Wer seinen Beruf (=Lehrer) gut ausführt, sollte keine Aufstiegschancen haben, wohl aber alle die (womöglich) im Klassenzimmer versagen. Überspitzt gesagt.

Wenn man Lehrerarbeitszeiten etc. beklagt, muss man schon dazusagen, dass eine entsprechende Karriereorganisation Leute wunderbar erpress- und ausbeutbar macht. Das Kerngeschäft zählt nichts und wird einfach vorausgesetzt. Belohnt wird der Wind am Rande.

Beitrag von „Mikael“ vom 2. Februar 2010 16:17

Zitat

Original von unter uns

Das mag schon stimmen, aber ich finde die Schlussfolgerungen daraus auch nicht wirklich befriedigend - nämlich: Wer seinen Beruf (=Lehrer) gut ausführt, sollte keine Aufstiegschancen haben, wohl aber alle die (womöglich) im Klassenzimmer versagen. Überspitzt gesagt.

Wenn man Lehrerarbeitszeiten etc. beklagt, muss man schon dazusagen, dass eine entsprechende Karriereorganisation Leute wunderbar erpress- und ausbeutbar macht. Das Kerngeschäft zählt nichts und wird einfach vorausgesetzt. Belohnt wird der Wind am Rande.

Die umgekehrte Schlussfolgerung, dass jemand, der einiges außerhalb des Unterrichts macht, automatisch schlechteren Unterricht macht, ist aber genauso falsch.

Was fehlt, ist eine umfassende, transparente(!) Evaluation der gesamten Lehrerarbeit. Und daran mangelt es gewaltig. Das führt dann irgendwann tatsächlich zur berühmten "Beamtenmentalität": "Warum sich anstrengen, lohnt sich ja eh nicht."

Gruß !

Beitrag von „Meike.“ vom 2. Februar 2010 17:57

In England ist man davon ausgegangen, dass eine Entlohnung für Zusatzaufgaben immerhin besser ist, als gar keine Entlohnung für irgendwelches Engagement. Und in der Tat wird das Kerngeschäft als selbstverständlich vorausgesetzt, dafür bekommt man ja schließlich auch das Gehalt. Dass implizit auch vorausgesetzt wird, dass man dieses Kerngeschäft so gut wie möglich macht, ist in jedem Job so, dass es in der Realität nicht bei 100% der Kollegen so stattfindet, auch.

In England gehört übrigens auch das Korrigieren von Tests nicht zum Kerngeschäft. Dafür kann man sich freiwillig melden und wird bezahlt... 😄 Auf das Geld würde ich dann z.B. gerne freiwillig verzichten.

Nichtsdestotrotz ist es besser überhaupt und dann halt "externe" Anreize zu schaffen, als die Leute weiter so zu frustrieren. A14 Stellen nach prozentualer Ausstattung zu vergeben, gehört in keinster Weise zur Motivation -- da gebe ich Nele recht. Die paar Stellen, zum Teil noch heimlich nach dem Ancienitätsprinzip vergeben ("Dann basteln wir dem ... mal ne Ausschreibung, der ist jetzt mal "dran") reicht einfach nicht.

Dass Menschen schlechteren Unterricht machen, weil sie Zusatzjobs übernehmen, entspricht in keinster Weise meiner Erfahrung in der Fläche. Meist ballen sich die Aufgaben bei den in jeder Hinsicht Engagierten. Das darf ruhig entlohnt werden.

Und die Qualität von Unterricht kann man schon auch messbar machen, wenn auch lange nicht so einfach wie zusätzliches Engagement. Ich bin zum Beispiel auch für unangekündigte Unterrichtsbesuche. Jederzeit und von verschiedenen Personen, als ganz normaler Bestandteil des Arbeitens. Wenn das regelmäßig geschieht, zählt auch in der Summe das "da hatte ich nen schlechten Tag, sonst bin ich total gut" Argument nicht mehr: nach 12 schlechten Tagen hast du ein Personalgespräch... 😊

Bei meinen bekannten Kollegen in amerikanischen Schulen ist das völlig normal und keiner regt sich drüber auf. Und es ergibt sehr wohl ein Gesamtbild, mit dem man in den jährlichen Mitarbeitergesprächen arbeiten kann. Und hat was mit Qualitätsmanagement zu tun.

Bei uns sind jetzt einige Kollegen dazu übergegangen, nur noch bei offener Tür zu unterrichten (wenn nicht grad lautstark ein Musikstück oder ein Film läuft) - um ein Signal zu setzen: "Wir wollen Transparenz" und auch das Signal: "Wir wollen Qualität auch zeigen dürfen". Ich finde das gut (unterrichte schon lange bei offener Tür). Referendaren sagen wir, dass sie unangekündigt reinplatzen sollen, wann sie wollen.

Das traditionelle beamtische Gemauschel hinter verschlossenen Türen, wo jeder machen kann, was er will, im Guten wie im Bösen, intransparent bis zum Abwinken seit Jahrzehnten, das geht mir und vielen anderen Kollegen gehörig auf den Keks. Ebenfalls das Koordinationsverweigern und Horten von eigenem Material, weil man Angst hat man könne im Team Kritik ernten, und auch die Panik vor Offenlegung des eigenen Konzepts oder der Bewertungskriterien bei einigen Kollegen: Ja, da musste halt die Tür ganz fest zumachen und kollegialen Gesprächen ausweichen, bei Konferenzen krank sein und das Telefon abschalten.

Dieses Verhalten - immer noch zu finden, wenn auch tendenziell abnehmend - hat unseren Ruf festgezimmert. Und da bin ich nicht dafür.

Ich bin für leistungsbezogenes Gehalt, Transparenz, und ja, auch für Kontrolle - nicht in Form von nichtssagenden Schulinspektionen alle 4 Jahre mal mit Kriterien, die nicht auf die tatsächliche Arbeit der einzelnen Schule passen und keinerlei Konsequenzen haben, sondern so, wie in gut laufenden Betrieben schon seit... na, Ewigkeiten.

Beitrag von „Bibo“ vom 2. Februar 2010 19:26

Zitat

Original von helmut64:

Das gibt es längst! Für die Beförderung ist die dienstliche Beurteilung ausschlaggebend.

Und für die dienstliche Beurteilung werden Kriterien herangezogen, die mit Leistung nahezu nichts zu tun haben. Im Grundschulbereich durften wir das im letzten Jahr schmerzhaft erfahren.

Bibo

Beitrag von „unter uns“ vom 2. Februar 2010 20:18

Zitat

Bei uns sind jetzt einige Kollegen dazu übergegangen, nur noch bei offener Tür zu unterrichten (wenn nicht grad lautstark ein Musikstück oder ein Film läuft) - um ein Signal zu setzen: "Wir wollen Transparenz" und auch das Signal: "Wir wollen Qualität auch zeigen dürfen". Ich finde das gut (unterrichte schon lange bei offener Tür). Referendaren sagen wir, dass sie unangekündigt reinplatzen sollen, wann sie wollen.

Finde ich persönlich gut. Zumindest stand ich bis vor wenigen Wochen auch auf dem Standpunkt, jeder dürfe jederzeit in den Unterricht kommen. Nach dem ersten Chef- und Fachgruppenleiterbesuch bin ich etwas vorsichtiger geworden, da mich das ewige Gemäkel an sekundären und tertiären Details nervt - im Übrigen m. E. ein Zeichen dafür, dass das (deutsche) "Führungs"personal eher NICHT einschätzen kann, was im Unterricht wichtig ist. Dem entspricht die deutsche Manie (nicht nur) im Referendariat grundsätzlich KEINEN Unterricht zu Realbedingungen sehen zu wollen.

Trotzdem finde ich es persönlich lustig - und lächerlich - wie immer sofort die nackte Angst in allen Gesichtern aufleuchtet, wenn jemand im Unterricht auftauchen könnte.

Aber das ist ein eigenes Thema. Ich meine trotzdem, dass es Möglichkeiten geben muss, sich im Kerngeschäft für "höhere" Aufgaben zu empfehlen. Und diese Möglichkeiten sehe ich z. Zt. eher nicht. Aber das

Zitat

Und die Qualität von Unterricht kann man schon auch messbar machen, wenn auch lange nicht so einfach wie zusätzliches Engagement. Ich bin zum Beispiel auch für unangekündigte Unterrichtsbesuche. Jederzeit und von verschiedenen Personen, als ganz normaler Bestandteil des Arbeitens.

wäre vielleicht mal ein Ansatz ;).

Beitrag von „MarcoM“ vom 3. Februar 2010 00:14

Der einzige Grund, Sendungen wie Anne Will zu schauen, ist doch, sich aufzuregen...über die Stammtischargumente der Gäste und das blöde Publikum (ich glaube die würden selbst klatschen, wenn man ihre Exekution verkünden würde) und die parteiischen Fragen der Moderatorin (wobei Plasberg da noch paar Nummern drauflegt).

Also ich muss mir das nicht geben. Ich glaube Abschalten und mal bei Deutschlandfunk oder einem Kultursender Reinhören ist da das Beste was man machen kann.

sorry falls es Offopic war.