

Berufsbildung aktuell.

Magazin des Landesverbandes der Lehrerinnen und Lehrer an berufsbildenden Schulen Niedersachsen e.V.

Lehrer unter Leistungsdruck

Lösungen fallen nicht vom Himmel

Liebe Leserinnen und Leser,

derzeit berichten die Medien über ein wieder aktuelles Thema, die nicht neue Forderung, Beamte nach Leistung zu bezahlen. Unter diesem Vorwand hatte bereits die Vorgängerregierung in Niedersachsen die Beamtenbesoldung durch Veränderung der Dienstalterstufen nach unten korrigiert, um Mittel zu erwirtschaften, die den besonders fleißigen Beamten über Prämien und Zulagen dann wieder zugute kommen sollten. Daraus ist jedoch nichts geworden. Die Rücklagen sind verschwunden. Es heißt, damit seien Haushaltslöcher gestopft worden. Vielleicht nicht anders umsetzbar bzw. nachvollziehbar, denn Lösungen zur Messung der Leistung von Lehrern haben auch ihre Eigenheiten, da transparente und überprüfbare Leistungskriterien noch entwickelt werden müssen.

Die in den Berufsschulen bisher praktizierte Verordnung für Anrechnungsstunden ist sicherlich eine der Möglichkeiten, Leistung zu belohnen. Um eine Stunde Unterrichtsermäßigung zu erhalten, genügt es aber nicht, „nur“ guten Unterricht zu machen und sich mit vollem Einsatz seiner „Kundschaft“ zu widmen, den Schülerinnen und Schülern. Man muss sich in der Organisation Schule oft sehr weit vom Kerngeschäft Unterricht entfernen, um Anerkennung und beruflichen Erfolg zu finden, da das pädagogische Kerngeschäft keine Lobby hat – Schülerinnen und Schüler sowie nicht. Und daran dürfte auch die erneut diskutierte gerechte „Bezahlung der Lehrer nach Leistung“ wenig ändern. Vielleicht kann unter anderem ein auf Schulen zugeschnittenes Qualitätsmanagement Hilfestellungen eröffnen.

Aber, bevor dies greift, geht es den Beamten erst wieder einmal an's Leder – diesmal bundesweit? Vor allem aber in Niedersachsen, wenn es zu der geplanten Streichung des Weihnachtsgeldes kommen sollte. Von den Staatsdienern glaubt man wohl, dass sie - in unkündbarer Position - zu den Spitzenverdienern gehören. Vielleicht ist dies ein Grund dafür, weshalb die Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes derzeit alles Mögliche versuchen, um ihre

finanziellen Belastungen vorrangig durch Personalkosten zu senken – oft bleiben die Arbeitnehmer und ihr Engagement dabei auf der Strecke bzw. unberücksichtigt.

Über eine leistungsgerechte Bezahlung nicht klagen dürfen derzeit hingegen die zahlreichen Seiteneinsteiger, die jetzt aufgrund des Lehrermangels in Mangelfächern z.B. (Metall, Elektro, Informatik, etc.) als Dipl.-Ing. (TU) sofort mit dem Gehalt eines Studienassessors (A 13) und begleitenden pädagogischen Maßnahmen des Studienseminars in unseren Berufsschulen beginnen. Dagegen verdienen originär ausgebildete Studienreferendare, die ebenfalls als Hochschulabsolventen mit gleicher Studiendauer inklusive pädagogischer Qualifikation in den Lehrberuf einsteigen, extrem wenig – sie bekommenen Anwärterbezüge. Da verdient ein Azubi in manch einem Berufszweig im dritten Lehrjahr mehr. Wo bleibt hier die Berufsperspektive und leistungsgerechte Bezahlung für die vielen im originärem Studium befindlichen Studenten – geht's ohne Pädagogik und Zweitfach einfacher bzw. schneller in besser besoldete berufliche Laufbahnen aufgenommen zu werden?

Ist es da nicht verständlich, wenn besonders die originär vorgebildeten Referendare darauf bauen, dass sie bei guten Leistungen später nicht auf einem eingefrorenen Gehalt sitzen bleiben, sofern sie sich mit voller Stundenzahl im Kerngeschäft, dem Unterricht, engagieren und dort bleiben möchten? Wo bleibt hier die gerechte „Besoldung nach Leistung“, und auch die viel beschworene Orientierung am Kunden? Ein Blick in das Unternehmerlager zeigt: Dort gibt es die gerechte leistungsgerechte Vergütung – zwar nicht immer, aber immer öfter. Hier ist bekannt: Ein Unternehmen kann nur dann langfristig erfolgreich bleiben, wenn es von seinen Mitarbeitern getragen wird und seine Kundenbeziehungen pflegt.

Aber machen wir uns nichts vor, die fetten Jahre sind vorbei. Heute müssen alle sparen und das verlangt besonders den

Herausgeber: Bundesverband der Lehrerinnen und Lehrer an beruflichen Schulen (BLBS), Landesverband Niedersachsen e.V.
Geschäftsstelle: Kurt-Schumacher-Str. 29, 30159 Hannover, Tel.: 0511 - 32 40 73, Fax: 0511 - 363 22 03

e-mail: info@BLBS-Nds.de
<http://www.BLBS-Nds.de>

Mitgliedschaft des BLBS im BVN, dIn, DBB



Schriftleitung: Ingrid Rüber, Tel.: 0531 - 31 44 01, Fax 0531 - 31 44 14, Kantstraße 4, 38112 Braunschweig
Namentlich gekennzeichnete Beiträge geben nicht in jedem Fall die Meinung des Verbandes wieder.

Druck: Druckerei Beneking GmbH, Göttinger Landstraße 4, 30966 Hemmingen **Berufsbildung aktuell**. erscheint viermal im Jahr.

tern vieles ab. Unzufriedenheit stellt sich ein und innere Kündigungen sind oft die Folge. Wie sich die Vorzeichen doch ändern: Man hat den Eindruck, dass es heute oft eher gilt, gemeinsam etwas zu verhindern, als die berufliche Bildung weiter zu entwickeln, so wie jüngst geschehen bei den Demonstrationen in Zusammenarbeit mit unserer Dachorganisation, dem Deutschen Beamtenbund (DBB), zur beabsichtigten Weihnachtsgeldkürzung.

Die Weiterentwicklung von Schule, im Speziellen der Berufsschule, durch ihre besondere Nähe zu Handel, Handwerk und Industrie lebt aber heute und in Zukunft von jenen, die nicht verzagen, Ideen haben und sich damit einbringen wollen. Glasnost! Aber ihre Ideen und Konzepte kommen heute oben oft nicht an oder finden nicht die erforderliche Berücksichtigung. Denn es hat sich eingebürgert, dass gerade in großen Unternehmen und auch Berufsschulen - in denen heute sicher nicht weniger Bürokratie herrscht, als in mittelständischen Unternehmen und den meisten Behörden – Phantasie, Ideenreichtum und Eigeninitiative der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für den erfolgreichen Verlauf einer beruflichen Weiterentwicklung eher hinderliche Eigenschaften sind. Mit solch unbequemen Eigenheiten und Zivilcourage ausgestattete Mitarbeiter sind immer noch in den großen Organisationen eher unerwünscht und entsprechend selten in Führungspositionen anzutreffen. Aber wie sollen Mitarbeiter sich in Verbesserungsprozesse öffnen und einbringen, wenn sie nichts unbeschadet sagen können, ja nicht einmal etwas gefragt werden. Qualitätsmanagementsysteme, in denen das System Schule und vor allem alle Berufspädagogen mit ihren individuellen Fähigkeiten in verdienter Weise anerkannt und berücksichtigt werden, sind ein Weg in die richtige Richtung. Damit können unsere Berufsschulen kontinuierlich verbessert und weiterentwickelt werden. Auch

eine größere Berufszufriedenheit dürfte sich im Laufe der Zeit einstellen.

Liebe Leserinnen und Leser, Qualität ist in erster Linie immer Chefsache und Lösungen fallen auch hier nicht vom Himmel. Arbeiten wir alle gemeinsam daran, die Dinge in die richtige Richtung zu bewegen. Vielleicht erwarten wir in dieser Hinsicht vom Staat aber immer noch zu viel – zur Lösung akuter bildungspolitischer Probleme vor Ort sind die derzeitigen bürokratischen Wege oft eher hemmend als nützlich. Mit Blick auf den Staat als Verantwortlichem für die berufliche Bildung sind neue, schnell reagierende und lenkend einwirkende Führungsstrukturen erforderlich, die den Leistungsanspruch an die Lehrer nicht nur fordern, sondern im Wesentlichen auch unterstützen und fördern. Damit dieser Umwandlungsprozess gelingen kann, sollten wir als Staatsdiener zu mehr Eigeninitiative bereit sein und unsere Berufsschulen unternehmerisch mit Mann und Maus auf den Prüfstand stellen.

Ich möchte mit einem Satz des französischen Piloten und Dichters Saint-Exupery abschließen. „Die Zukunft“, so sagt er, „soll man nicht vorausahnen wollen, sondern möglich machen“. Mit anderen Worten: Packen wir es an! Machen wir es möglich, auch eigene, bequeme Gewohnheiten aufzugeben, denn die Zukunft unserer Berufsschulen fängt vor allem im Qualitätsbewusstsein unserer Köpfe an, das sich kontinuierlich weiterentwickelt.

In diesem Sinne

Ihr

Heinz Ameskamp

Aus der Bildungspolitik

Niedersachsen ist ausgestiegen

Generalsekretariat der Kultusministerkonferenz (KMK) vorläufig am Ende

Bonn (fsu) Viel geschrieben wird derzeit über Ministerpräsident Wulffs Vorpreschen in Sachen KMK. Die Ansichten dazu gehen hin und her. Hintergrundwissen ist jedoch mehr. Lesen Sie unten exklusiv das dpa-Gespräch unseres Kultusministers Busemann im Original. Die soeben beschlossene Kabinettsvorlage zur Kündigung des Abkommens über das KMK-Sekretariat haben wir auf unserer Homepage.

dpa-Interview: Kritik an der KMK

Herr Busemann, letzte Woche im Landtag haben Sie die KMK scharf kritisiert. Abgesehen vom Streit um die Rechtschreibreform: Wo sind ihre Hauptkritikpunkte an dem Gremium?

Meine Kritik möchte ich ganz unabhängig von der Frage der Rechtschreibung gesehen wissen. Sie richtet sich dagegen, dass bei einer an sich notwendigen Einrichtung innerhalb des föderalistischen Systems im Laufe der Jahre einige Wucherungen bei Zuständigkeiten und Untergremien eingetreten sind. Das erschwert heute die Arbeit unnötig und verteuert sie. Die KMK hat inzwischen bereits 36 Untergremien. Das Generalsekretariat hat sechs Abteilungen. Unser Kultusministerium kommt mit vier aus für 3.700 Schulen und 81.000 Lehrkräfte.

Sie fordern eine Reform der KMK. Was genau muss sich ändern?

Die KMK muss effektiver und kostengünstiger werden. Sie muss sich auf ihre Kernaufgaben beschränken. Sie muss die Vergleich-

barkeit von Zeugnissen und Abschlüssen gewährleisten, die Qualität in Schule, Berufsbildung und Hochschulen sichern, die Zusammenarbeit von Einrichtungen der Bildung, Wissenschaft, Forschung und Kultur fördern und eine gemeinsame Vertretung der Länder auf europäischer Ebene organisieren.

Ist das Einstimmigkeitsprinzip der KMK noch sinnvoll? Wie könnten künftig Beschlüsse fallen?

Weil für jeden Beschluss Einstimmigkeit gefordert ist, gibt es bis auf die Bildungsstandards, -eine wirklich gute Maßnahme der KMK-, so gut wie keine politischen Innovationen. Man erreicht immer nur den kleinsten gemeinsamen Nenner. Auch Fehler, wie zum Beispiel bei der Rechtschreibung, können nur dann korrigiert werden, wenn alle mitmachen. Hier müssen andere Wege gefunden werden, die zu schnelleren und besseren Lösungen führen. Einen ausgearbeiteten Plan habe ich nicht in der Schublade. Aber darüber würde ich gern mit meinen Amtskollegen re-

den.

Die Länder haben in Deutschland die Bildungshoheit - praktisch führt das bsp.weise dazu, dass ein Kind von einer Schule aus Schleswig-Holstein künftig Schwierigkeiten hat, in der Oberstufe auf ein niedersächsisches Gymnasium zu wechseln. Ist die Hoheit der Länder im Bildungsbereich noch zeitgemäß?

Ich bin sehr für den Föderalismus, weil gesunder Wettbewerb zwischen den Ländern Vielfalt und regional angemessene Bildungsstrukturen schafft. Allerdings muss es dann selbstverständlich auch eine Einrichtung geben, die dafür sorgt, dass Abschlüsse und Zeugnisse anerkannt werden und die Mobilität der Menschen gesichert ist. Das wird auch weiter so sein.

Seit sie das erste Mal mit ihrer Kritik an die Öffentlichkeit gegangen sind, ist nun fast eine Woche um. Wie waren die Reaktionen? Haben sich schon Amtskollegen bei Ihnen gemeldet?

Die Reaktionen aus den anderen Bundesländern waren erstaunlich verhalten. Es hat zwar niemand öffentlich zugestimmt. Aber es hat auch niemand protestiert. Ein gewisses Unbehagen gibt es also wohl auch anderswo.

Was kostet die KMK Niedersachsen eigentlich? Wie finanziert sich das Gremium?

Sie kostet jährlich 49 Millionen Euro, von denen die Länder 19 Millionen bezahlen, allein Niedersachsen 2,1 Millionen. Dazu kommen noch die Kosten für die abgeordneten Mitarbeiter aus den einzelnen Ländern, die natürlich von diesen weiter bezahlt werden müssen und der Beitrag für das künftige Institut zur Qualitätssicherung im Bildungswesen, das ich allerdings für sehr wichtig halte.

Herr Wulff hat eine Kündigung des Staatsvertrages in Aussicht gestellt.

Wird diese Kündigung tatsächlich kommen? Und wenn ja, wann?

Zunächst geht es darum, die Rahmen- und Arbeitsbedingungen KMK auf den Prüfstand zu stellen und dann neu zu verhandeln. Dazu muss nicht bereits eine Kündigung erfolgen. Auch andere Länder dürften interessiert sein an effektiverer und kostengünstiger Arbeit des gemeinsamen Gremiums. Ich bin optimistisch, dass wir darüber sehr schnell ins Gespräch kommen

Berufsbeamtentum soll bleiben

Im Eckpunktepapier neue Führungs- und Kommunikationskultur gefordert

Berlin (ha) Im Beamtenrecht müssten neue Wege beschritten werden, um qualifizierten und engagierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bessere Perspektiven zu eröffnen, forderten jetzt der deutsche Beamtenbund (dbb) und die Gewerkschaft ver.di in einer gemeinsamen Erklärung.

Das Anfang Oktober gemeinsam mit Otto Schily ausgehandelte Eckpunktepapier enthält wesentliche Elemente des dbb -"Reformmodells 21". Damit ergeben sich grundlegende Änderungen im Beamtenrecht, die zu mehr Eigenverantwortung, Motivation, Leistungsbereitschaft und Bürgerorientierung der Beschäftigten im öffentlichen Dienst führen sollen. Die leistungsgerechtere Besoldungsstruktur besteht künftig aus Grundgehalt, drei Erfahrungs- und fünf Leistungsstufen. In den Kernbereichen von Laufbahn, Besoldungs- und Versorgungsrecht werde an der Bundeskompetenz festgehalten. Auch habe der dbb die volle Besitzstandswahrung für alle Beamten durchgesetzt. Weitere Einzelheiten erfahren Sie unter der Info-Hotline 030 40 81 - 47 00.

Antworten auf wichtige Fragen zum Reformkonzept lesen Sie bitte unten!

Reformmodell des dbb

Fünf Fragen und Antworten

1. Warum „Neue Wege im öffentlichen Dienst?“

Warum beginnt der dbb selbst die Reformdebatte?

Weil durch Kopf in den Sand stecken noch keine gesellschaftliche Gruppe ihre Interessen wirkungsvoll vertreten hat. Der dbb beamtenbund und tarifunion hat die Reforminitiative ergriffen, um Richtung und Schwerpunkte der anstehenden Veränderungen entscheidend mitzubestimmen, im Interesse seiner Mitglieder. Ein schlagkräftiger öffentlicher Dienst, mit modernem Laufbahnrecht, leistungsbezogener Bezahlung, motivierten Kolleginnen und Kollegen und einem klaren Bekenntnis zum Berufsbeamtentum ist dabei nicht nur in unserem Eigeninteresse als Gewerkschaft, sondern auch als positiver Standortfaktor in unser aller Bürgerinteresse.

Welche Gefahr droht denn von Länderseite?

Die Länder wollen weitreichende Beamtenrechtskompetenzen in die eigene Hand bekommen – in erster Linie natürlich, um über diesen Weg Besoldung und Versorgung selbst regeln, sprich je nach Kassenlage eigenständig absenken zu können. Davon abgesehen möchten einige Ministerpräsidenten das Berufsbeamtentum gerne komplett über Bord werfen und nach Änderung oder Aufhebung des Art. 33 GG die Pflichten der Beamten per Gesetz festlegen. Beamte sollen zwar einerseits auch weiterhin nicht streiken dürfen. Andererseits sollen ihre Beschäftigungsbedingungen ohne ihre Mitsprache aber weiter verschlechtert werden können, so wie es bei Weihnachts- und Urlaubsgeld oder der Verlängerung der Wochenarbeitszeit geschehen ist. Es sollen also nur noch Pflichten fixiert werden, die Rechte würden ins Belieben der Dienstherrn gestellt. Das ist Willkür.

Warum haben sich dbb und ver.di gemeinsam mit dem BMI verständigt?

Weil mit dem dbb und ver.di die beiden großen Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes jetzt gemeinsam mit dem Bundesinnenminister ein Modernisierungskonzept vorstellen. Die Landespolitiker können wir so sicher noch besser davon überzeugen, dass es richtig ist, sich mit uns auf die „Neuen Wege im öffentlichen Dienst“ zu machen. Außerdem haben mit dem Eckpunktepapier zum ersten Mal Gewerkschaften und Bundesinnenministerium ein komplexes gemeinsames Konzept ausverhandelt. Das ist eine eindeutige Stärkung der gewerkschaftlichen Beteiligungsrechte.

Wie erfolgreich war der dbb? Wie viel Reformmodell 21 ist in den „Neuen Wegen...“ enthalten?

Es gibt ein klares gemeinsames Bekenntnis zum Berufsbeamtentum. Innerhalb dieses verfassungsrechtlichen Rahmens wurde ein bundeseinheitliches flexibles und leistungsgemäßes Dienst- und Bezahlsrecht entwickelt. Das Reformkonzept steht für Bezahlungsgerechtigkeit und Motivation, für Flexibilität, für mehr Eigenständigkeit und Eigenverantwortung, für Diskriminierungsfreiheit. Durch den schon im Reformmodell 21 vorgesehenen Wegfall der Laufbahnschranken gibt es künftig ganz neue Karriere-möglichkeiten. Weitere dbb Forderungen, die ihren Niederschlag in dem gemeinsamen Reformkonzept fanden, sind die leistungsbezogene Bezahlung, die ungeschmälerete Mitnahmefähigkeit von im Beamtenverhältnis erworbenen Versorgungsansprüchen beim Wechsel in die Privatwirtschaft, die langfristige Sicherung von Pensionen durch Einrichtung von Versorgungsfonds (zunächst beim Bund), die beiderseits verbindliche Festschreibung von Fort- und Weiterbildung sowie Arbeitszeitflexibilisierung.

2. Laufbahnrechtliche Änderungen

Was ändert sich im Laufbahnsystem?

Die Laufbahngruppen entfallen. Die Bildungsabschlüsse sind ausschlaggebend für den Einstieg in die jeweilige Funktionsebene. Die frühere Laufbahngruppengrenze entfällt. Damit wird die weitere Karriere nicht mehr durch die einmal erworbene Vorbildung begrenzt. Das bedeutet auch, dass zukünftig förmliche Laufbahnprüfungen entfallen.

Entfällt der Vorbereitungsdienst?

Der Vorbereitungsdienst entfällt nicht, aber es kann auch andere Vorbereitungen für die Aufnahme in den öffentlichen Dienst geben.

3. Leistungsorientiertes Bezahlungssystem

Das neue Bezahlungssystem ist leistungsorientiert. Aus welchen Elementen besteht die neue Bezahlung?

Im neuen System erhalten die Beamten eine Bezahlung, die sich aus Grundgehalt, drei Erfahrungsstufen und fünf Leistungsstufen zusammensetzt. Der Anteil der Leistungsstufen an der Gesamtbezahlung wird schrittweise eingeführt. Ausgehend von der dritten Leistungsstufe eines „Normalleisters“ kann nach oben und unten differenziert werden. Mit der Einführung von Leistungsstufen soll individuelle Leistung stärker als bisher berücksichtigt werden. Wichtig ist, dass bei „Normalleistung“ auch zukünftig 100 Prozent des bisherigen Gehalts gesichert sind.

Wie berechnet sich die Basisbezahlung?

Die neuen Einkommenswerte sind von der geltenden Besoldungstabelle abgeleitet. Die neue Basisbezahlung hat 15 Stufen. Die Eingangsstufen sind den Tabellenwerten der aktuellen Grundgehaltstabelle entsprechend dem Regeleintrittsalter entnommen. Für

den gehobenen Dienst geht man daher von einem Regeleintrittsalter von 25 Jahren und für den höheren Dienst von 29 Jahren aus. Im einfachen und mittleren Dienst entspricht die Eingangsstufe in der Regel der untersten Dienstaltersstufe der heutigen Tabelle.

Was hat es mit den „Erfahrungsstufen“ auf sich?

Die bisherigen Dienstaltersstufen entfallen und werden durch drei Erfahrungsstufen mit demselben Einkommensvolumen wie die bisherigen Dienstaltersstufen ersetzt. Das Aufrücken in den drei Erfahrungsstufen erfolgt nach fünf, zehn und 20 Jahren.

Können Erfahrungsstufen versagt werden?

Nein, die Erfahrungsstufen müssen vergeben werden. Bei Normalleistung rückt man nach fünf, zehn und 20 Jahren in der Erfahrungsstufe auf. Nur wenn jemand mit seinen Leistungen deutlich abfällt, kann es zu Verzögerungen kommen.

Besteht die Gefahr, dass ich im neuen System weniger verdiene?

Bei Normalleistung sind auch künftig 100 Prozent des derzeitigen Gehalts gesichert; für Berufsanfänger liegt dieser Wert künftig sogar höher. Allerdings werden diejenigen, deren Leistung zukünftig deutlich unter der Normalleistung liegt, weniger verdienen. Das liegt im Interesse der überwiegenden Mehrzahl der tüchtigen Kolleginnen und Kollegen, die letztlich die Arbeit der Anderen mit erledigen müssen. Sofern jemand in seiner Leistungsstufe heruntergestuft wird, wird das Einkommen aber nicht von jetzt auf gleich gekürzt, sondern im Zuge folgender Einkommensanpassungen sukzessive abgeschmolzen. Die regelmäßige Neubewertung stellt sicher, dass diese Einbußen nicht von Dauer sein müssen; jeder Kollege hat die Möglichkeit, wieder eine höhere Leistungsstufe und damit ein höheres Einkommensniveau zu erreichen.

Die Endstufe des neuen Basisgehalts entspricht 96 Prozent der heutigen Besoldungsendstufe. Ist das nicht für die betroffenen älteren Kollegen eine vierprozentige Kürzung?

96 Prozent Basisgehalt, die am Ende stehen, werden bei Normalleistung durch vier Prozent Leistungszulage „aufgefüllt“, so dass weiter das 100-prozentige Einkommensniveau erreicht wird. Daraus ergibt sich, dass niemand weniger Geld verdient – unter der Voraussetzung, dass er eine normale Leistung erbringt. Beamte, die mehr leisten, haben die Chance, mehr Geld zu verdienen. Beamte, die weniger leisten, haben Einkommensverluste hinzunehmen.

Welche Kriterien bestimmen die Abweichung der Länder von der bundeseinheitlichen Bezahlungstabelle?

Die Länder können von der weiterhin bundeseinheitlichen Bezahlungstabelle ausschließlich aus arbeitsmarktbezogenen oder regionalen Gründen abweichen und bekommen damit ein wichtiges Steuerungsinstrument an die Hand, das insbesondere mit Blick auf die zukünftige Beschäftigungsentwicklung an Bedeutung gewinnen wird: In einigen Jahren wird sich der Arbeitskräftemarkt vom derzeitigen Angebots- zu einem Nachfragemarkt gewandelt haben. Das heißt, dass aufgrund der demographischen Entwicklung der qualifizierte Berufsnachwuchs knapp werden wird. Will der öffentliche Dienst gute, junge Leute auch weiterhin für sich gewinnen, muss er etwas bieten können.

Wie funktioniert die Leistungsbewertung? Wie wird die individuelle Leistung festgestellt und gemessen?

Der Dienstvorgesetzte muss definieren, welche Leistungen in einer bestimmten Funktion zu erbringen sind. Das heißt, es muss

objektiv festgestellt werden, was auf jeder entsprechenden Position die Normalleistung ist. Die Leistungsbeurteilungen erfolgen schriftlich, alle zwei Jahre. Leistungsfeststellung und Leistungsbewertung müssen nachvollziehbar und transparent sein. Als neue Methode kommen insbesondere Zielvereinbarungen in Betracht. Meinungsverschiedenheiten sollen im Dialogverfahren gelöst werden. Dazu wird ein internes Schlichtungsverfahren eingeführt.

Werden Vorgesetzte auf die Aufgabe der Leistungsbewertung vorbereitet?

Ja, denn das ist eine entscheidende Voraussetzung für eine neue, gute Leistungsmessung und Leistungsbewertung. Dienstvorgesetzte müssen intensiv auf diese Aufgabe vorbereitet und entsprechend geschult werden.

Kann ich meine Leistungsbewertung gerichtlich überprüfen lassen?

Die Beurteilungen müssen schriftlich mitgeteilt werden. Im öffentlichen Dienst gelten auch bei der Leistungsbeurteilung die Prinzipien der Gleichbehandlung und Nachprüfbarkeit. Von daher werden solche Entscheidungen gerichtlich überprüfbar sein.

Wie wird die Versorgung berechnet? Werden auch die Leistungsstufen berücksichtigt?

Auch Leistungsstufen sind ruhegehaltfähig. Konkret wird der Versorgungsanteil aus dem Durchschnitt der Leistungsstufen errechnet. Ein möglicherweise schwankender Verlauf der individuellen Leistungskurve im gesamten Berufsleben wird so berücksichtigt.

4. Finanzierung und Zeitplan für das neue System

Wie erfolgt die Finanzierung des Systems?

Die Umstellung auf das neue System kann kostenneutral erfolgen. Die Anschubfinanzierung, mit der die vier Prozent Leistungszulage erwirtschaftet werden, wird über das Einfrieren des Verheiratenzuschlags und durch dessen Nichtgewährung für neu eingestellte Beamte realisiert. Das Anwachsen der Leistungsbezahlung wird insbesondere durch die teilweise Verrechnung von

Einkommensanpassungen erreicht.

Was genau geschieht mit dem Familienzuschlag?

Das neue Leistungsstufensystem kostet Geld, das zunächst im System erwirtschaftet werden muss – Familien- oder Verheiratenzuschlag standen zu diesem Zweck in den Verhandlungen zur Diskussion. Der dbb hat die Zusagen für Familien mit Kindern vor dem Zugriff gerettet und gleichzeitig einen Bestandsschutz durchgesetzt: Alle derzeitigen Beamten behalten den Verheiratenzuschlag (Familienzuschlag Stufe 1), der allerdings auf dem jetzigen Stand eingefroren wird. Lediglich die Beamten, die neu eingestellt werden, erhalten diesen Einkommenszuschlag nicht mehr. Der Einsatz der durch den Verzicht auf den Verheiratenzuschlag frei gesetzten Mittel zugunsten der Finanzierung einer leistungsgerechteren und wettbewerbsfähigeren Bezahlung ist insofern ein guter Kompromiss und sozial vertretbar: Die Kinderzuschläge, nicht zuletzt auch ein wichtiges familienpolitisches Steuerungsinstrument, bleiben in vollem Umfang erhalten.

Wann startet das neue System?

An die Verabschiedung des Grundkonzeptes schließt sich das Gesetzgebungsverfahren an. Außerdem sind die Verordnungen und Verwaltungsvorschriften für die Durchführung der Reform zu erarbeiten. Schließlich sind die notwendigen Fortbildungsmaßnahmen durchzuführen, um die bevorstehenden Veränderungen umzusetzen.

5. Optionsrecht

Kann ich mir aussuchen, ob ich in das neue System wechsele?

Ein Wahlrecht zwischen dem alten und neuen System haben die Beamten, die bei Inkrafttreten der Reform weniger als sieben Jahre von der Regelaltersgrenze entfernt sind.

Habe ich noch eine Beförderungsmöglichkeit, wenn ich im alten System bleibe?

Beförderungen sind nur bei den Beamten möglich, die sich für das neue System entscheiden.

FDP: Reform der Lehrerausbildung ist auf dem Weg

Hannover. „Wir freuen uns, dass sich die Grünen unseren Vorschlägen zur Reform der Lehrerausbildung anschließen“, sagte heute der bildungspolitische Sprecher der FDP-Landtagsfraktion, Hans-Werner Schwarz.

Schwarz sagte: „Die FDP hat bereits im Mai entsprechende Vorschläge gemacht und diese der Öffentlichkeit vorgestellt. Im Moment arbeiten wir gemeinsam mit dem Koalitionspartner an einem Entschließungsantrag zur Lehrerausbildung. Wenn die Grünen sich unserem Antrag anschließen, ist das natürlich sehr erfreulich für uns.“

Wichtig sei für die Liberalen, dass die Lehramtsausbildung mehr Praxisnähe bekomme. Auch solle die Diagnosefähigkeit angehende Lehrer im Studium besser entwickelt werden. „Nur so bekommen unsere Lehramtsstudenten das nötige Handwerkszeug, um die Schüler später individuell zu fördern und zu fordern“, erläuterte

Schwarz. Die FDP wendet sich strikt gegen einen Einheitslehrer. „Grundschullehrer müssen ganz andere Aufgaben bewältigen als Realschullehrer. Das muss schon im Studium berücksichtigt werden.“

Schwarz weiter: „Wir wollen außerdem, dass sich Module der Lehrerausbildung und -fortbildung überschneiden. So könnten angehende und bereits unterrichtende Lehrer durchaus zusammen lernen und dabei vom Erfahrungsaustausch profitieren.“ Die Lehramtsstudiengänge müssten in Zukunft regelmäßig auf ihre Praxistauglichkeit hin überprüft werden.

Pressemitteilung, FDP Niedersachsen, 17.08.04

Technische Universitäten lehnen Bachelor-Abschluss ab

Aus: Rundblick Nr. vom 21.10.04

(rb) Hannover. Entgegen dem Beschluss der Kultusministerkonferenz wollen die neun größten Technischen Universitäten in Deutschland nur noch den Master, nicht aber den Bachelor als Regelabschluss für das Ingenieurstudium anerkennen. Der Deutsche Hochschulverband (DHV) hat diesen Schritt als Qualitäts-offensive der Wissenschaft begrüßt. Wie es heißt, haben sich die Universitäten sowie eine Reihe von wissenschaftlichen Fachgesellschaften entschieden, dass in der Bachelor-Ausbildung ein stärkeres forschungsorientiertes Profil angeboten wird, um sich so von dem mehr anwendungsorientierten Profil der Fachhochschulen zu unterscheiden. Anders sei die mit dem deutschen Diplomingenieur verbundene Qualifikation nicht zu halten. Die KMK wird aufgefordert, sich dem Experten-Votum in dieser Frage nicht länger zu widersetzen. Für Unruhe hat in diesem Zusammenhang eine Umfrage unter Studien-Zulassungsexperten von 60 amerikanischen und kanadischen Hochschulen gesorgt, nach der die

Mehrheit der dortigen Hochschulen den im Bologna-Prozess installierten dreijährigen Bachelor-Abschluss gar nicht anerkennen. Dort wird nach Angaben des DHV für ein im Ausland erworbenen Bachelor-Abschluss ein vierjähriges Studium verlangt, um in den USA als gleichwertig anerkannt zu werden. Die Reaktionen darauf waren sehr unterschiedlich; das Bundesbildungsministerium verlangt eine konzertierte Aktion der EU, das Düsseldorfer Wissenschaftsministerium spricht von mangelnder Informiertheit der Amerikaner und die Hochschulrektorenkonferenz von „unverantwortlicher Panikmache, die mit der Realität nichts zu tun hat“. Es wird allerdings eingeräumt, dass der europäische Bachelor-Abschluss tatsächlich nicht automatisch die amerikanische Anerkennung garantiert. Die Einführung von Bachelor- und Masterstudiengängen in der EU war immer mit der internationalen Vergleichbarkeit der Abschlüsse begründet worden.

Lehrermangel symptomatisch für Gesamtarbeitsmarkt – Öffentlicher Dienst muss sich auf Wettbewerb mit der Privatwirtschaft vorbereiten

Angesichts der Pensionswelle im öffentlichen Dienst in den nächsten Jahren appelliert der dbb beamtenbund und tarifunion an die politisch Verantwortlichen, sich auf die damit verbundenen Herausforderungen einzustellen. ‚Nicht nur Deutschlands Schulen müssen mit stark steigenden Pensionierungszahlen fertig werden‘, sagte dbb Chef Peter Heesen am 10. September in Berlin zu den jüngsten Veröffentlichungen des Statistischen Bundesamtes. ‚Vielmehr wird sich der gesamte Arbeitsmarkt aufgrund der demographischen Entwicklung völlig verändern. Es wird immer schwieriger werden, für die aus Altersgründen ausscheidenden Beschäftigten geeigneten Berufsnachwuchs zu finden. Gerade für die Berufe des öffentlichen Dienstes müsse man sich daher langfristig und überlegt um qualifizierten Nachwuchs kümmern. Die Beschäftigungs- und Bezahlungsbedingungen müssen attraktiver werden. Schritte wie Arbeitszeitverlängerung und Stellen-

abbau wirken da kontraproduktiv und sind keineswegs perspektivisch gedacht‘, warnte Heesen.

Laut Statistischem Bundesamt war 2002 ein Fünftel der Lehrkräfte an deutschen Schulen – rund 175 000 – älter als 55 Jahre. Wegen der großen Zahl bevorstehender Pensionierungen werde es in den kommenden Jahren einen erheblichen Einstellungsbedarf geben.

Heesen verwies darauf, dass nach demographischen Untersuchungen die Zahl der rund 40 Millionen Erwerbstätigen im Jahr 2000 in Deutschland bis 2010 auf etwa 37 Millionen und etwa 10 bis 15 Jahre später sogar auf nur noch 28 Millionen sinkt. Dann müsse sich der öffentliche Dienst dem Wettbewerb mit der freien Wirtschaft um junge Arbeitskräfte stellen. Heesen: ‚Darauf müssen wir vorbereitet sein.‘

Pressemitteilung, dbb Berlin, 10/04

Schünemann: Vorruhestandsregelung muss genutzt werden

Aus: Rundblick Nr. 156 vom 17.09.2004

(rb) Hannover. Innenminister Uwe Schünemann will dabei bleiben, im Zuge der Verwaltungsmodernisierung auch die Möglichkeiten des §109 des Niedersächsischen Beamtengesetzes, den vorzeitigen Ruhestand, zu nutzen. In der Debatte zweier Entschließungsanträge der Oppositionsfraktionen von SPD und Grünen bezeichnete Schünemann am Donnerstag im Landtag den betreffenden Paragraphen im Beamtenrecht als eine Möglichkeit, mindestens 25 Prozent der Personalkosten eines Beamten einzusparen. Es soll in der Regel dabei bleiben, dass nur Beamte ab 55 Jahre, die ihr Aufgabengebiet durch Auflösung oder Umbildung von Behörden verlieren, für die eine andere Ver-

wendung nicht möglich ist und deren Planstelle eingespart werden kann, davon Gebrauch machen können, wenn sie dies wollen.

Daneben sind zur Personalkostenreduzierung eine Reihe anderer Maßnahmen geplant bzw. bereits eingeleitet worden, berichtete Schünemann. So sollen die Schulen durch Verwaltungspersonal unterstützt werden, damit mehr Lehrerstunden für den Unterricht zur Verfügung stehen, und die ersten 50 Förster, die für den Lehrerberuf qualifiziert werden sollen, wechseln demnächst ins Studium. Ein ähnlicher Weg soll jetzt für Ingenieure an Berufsschulen geprüft werden.

Schul-Erlass zur Gewaltprävention geht in die Anhörung

Aus: Rundblick Nr. 154 vom 15.09.2004

(rb) Hannover. Mit einem neuen Erlass will Kultusminister Bernd Busemann die Schulen in Niedersachsen für die Entwicklung von Gewalt sensibilisieren. Er halte nichts davon, die Schulen mit technischen Hilfsmitteln auszustatten oder gar Wachmänner vor den Türen zu postieren, sagte der Minister in Hannover. Trotz der immer wieder in den Medien breit diskutierten Einzelfälle von Gewalt unter Schülern oder zwischen Lehrern und Schülern sei die Schule immer noch der sicherste Raum in der Gesellschaft. Dennoch habe er zuweilen den Eindruck, dass viele Schulen zu blauäugig mit dem Thema umgehen und zu sicher derartige Vorkommnisse an ihren Schulen ausschließen, sagte Busemann. Auch die Hildesheimer Berufsschule, die vor einem Jahr wegen der regelmäßigen Misshandlungen eines Schülers Schlagzeile gemacht hatte, sei bis dahin eine eher „unauffällige“ Schule gewesen. Entwickeln könnten sich gewalttätige Situationen an jeder Schule, ob sie in sozialen Brennpunkten steht oder nicht, meinte der Minister. Trotz eines gemeinsamen Erlasses von Kultus-, Innen- und Justizministerium vom Oktober 2003, der die gezielte Zusammenarbeit von Schule, Polizei und Staatsanwaltschaft regelt, hätten

viele Schulen immer noch Scheu, in brenzligen Situationen die Polizei zu verständigen, bedauert er.

Der neue Erlass, der jetzt in die Verbandsanhörung geht, betrifft ausschließlich die Erhöhung der Sicherheitsstandards an den Schulen. So soll das Thema Gewaltprävention bzw. der Umgang mit Gewaltvorfällen mindestens einmal im Jahr zum Gegenstand von Dienstbesprechungen gemacht werden, auch wenn die jeweilige Schule keine gewalttätigen Vorfälle zu vermelden hat. Jede Schule soll zudem ein auf ihre Gegebenheiten zugeschnittenes Sicherheitskonzept entwickeln, das durch präventive Maßnahmen gestützt wird. Dafür wird im Erlass ein umfangreicher Fragenkatalog aufgeführt, den jede Schule für sich zu beantworten hat. Das reicht von der Kontrolle schulfremder Besucher bis zur Erziehung von Toleranz gegenüber anderen. Dazu kommt ein erweiterungsfähiger Maßnahmenkatalog für den akuten Gewaltvorfall bzw. die Schadensbegrenzung nach einer Gewalttat. Das geht von Selbstverständlichkeiten wie der medizinischen Versorgung von Gewaltopfern bis zur Meldung des Vorfalls bei der Polizei.

Von Papst zu Papst

Aus: Rundblick Nr. 155 vom 16.09.2004

(rb) der Pisa-Papst (Jürgen Baumert) und der deutsche OECD-Papst (Andreas Schleicher) sind sich offenkundig nicht einig darin, was von der jüngsten Vergleichsstudie zur Bildung zu halten ist. Während Schleicher meint, dass Deutschland nach wie vor massive Defizite zu verzeichnen hat, hält Baumert das für eine reine Meinungsäußerung, die auf keinerlei neuen Daten beruht. So sei die Forderung nach einem Gesamtschulsystem durch wissenschaftliche Untersuchungen nicht untermauert, sagte Baumert in einem Zeitungsinterview, „man sollte nicht den Eindruck erwe-

ken, dass politisch gemeinte Ratschläge wissenschaftlich gedeckt sind“. Die Schwachstellen des Systems seien bekannt und könnten nicht nach zwei Jahren beseitigt sein. Die OECD-Daten könnten nur langfristige Strukturveränderungen messen; sie könnten somit noch zehn Jahre lang dasselbe wie heute behaupten. Immerhin sei das System in Bewegung gekommen wie nie zuvor. Die Länder seien weder starr, noch ignorierten sie die Befunde, lobte Baumert.

Auf dem Weg in die eigenverantwortliche Schule

Aus: Rundblick Nr. 125 vom 05.08.2004

(rb) Hannover. Ein Bildungsbündnis besonderer Art ist Kultusminister Bernd Busemann mit der Bertelsmann-Stiftung eingegangen. Auf dem Weg in die sogenannte „eigenverantwortliche Schule“ will die Stiftung das Land unterstützen und hat jetzt eine Absichtserklärung unterzeichnet, nach der das Kultusministerium und die Stiftung bei dem Ziel kooperieren wollen, die Qualität von Schule und Schulsystem in Niedersachsen deutlich zu steigern. Zunächst 100 Schulstandorte in möglichst zwei Regionen des Landes – eine ländliche und eine städtische – können sich darum bewerben, eigenverantwortliche Schule zu werden. Das erklärte Ziel ist es, dass in einigen Jahren alle niedersächsischen Schulen das Prädikat „eigenverantwortlich“ bekommen. Mit – auch finanzieller – Hilfe der Bertelsmannstiftung findet zunächst eine Eigenevaluierung statt. In Form von Fragebögen an Schulleitung, Lehrerschaft, Eltern und Schüler soll der Status Quo des Lernens und Lehrens ermittelt werden, um so möglichen Nachbesserungsbedarf festzustellen. Die Kooperationspartner haben sich auf sechs Qualitätsmaßstäbe geeinigt: Der Bildungs- und Erziehungsauftrag, der sich in den Ergebnissen und Erfolgen der Schule zeigen muss,

die Qualität des Lernens und Lehrens, Führung, Management und Lehrerprofessionalität, die Qualität des Schulklimas und der Schulkultur, die Zufriedenheit von Lehrern, Schülern und Eltern mit ihrer Schule und schließlich die Ziele und Strategien zur Personal- und Qualitätsentwicklung. Dr. Christof Eichert von der Bertelsmannstiftung beruft sich auf seine Erfahrungen mit dem Projekt „gute Schule“, die z.B. in Schottland bereits 15 Jahre zurück reichen. Dem ehemaligen Kommunalpolitiker schwebt für Niedersachsen eine „kommunalstaatliche Verantwortungsgemeinschaft“ vor, bei der die Schulträger mehr als bisher in die Inhalte einbezogen werden. Die Stiftung stellt einen Projektmanager zur Verfügung, der vor allem für die Beratung der Schulen und Schulträger bereit steht. Die Schulen bekommen auch vom Land finanzielle Unterstützung – in Form einer halben Lehrerstelle pro Schule, die man sich dort aber für Sachmittel auch in bar auszahlen lassen kann. Versuche in dieser Richtung gibt es bislang in Hessen, Bayern, Thüringen und Nordrhein-Westfalen. Eichert rechnet in diesem Jahr mit bundesweit 400 bis 500 beteiligten Schulen.

Misshandlungen an Berufsschule: Verfahren gegen Lehrer eingestellt

Aus: Braunschweiger Zeitung vom 22.09.2004

Hildesheim (Ini) – Das Verfahren gegen einen Lehrer im Zusammenhang mit den Misshandlungen an einer Hildesheimer Berufsschule ist eingestellt worden. „Keiner der vernommenen Schüler hat ihn zum Schluss noch belastet“, sagte Bernd Seemann, Spre-

cher der Hildesheimer Staatsanwaltschaft. Die Behörde hatte gegen den 40-Jährigen unter anderem wegen unterlassener Hilfeleistung ermittelt. In der Hildesheimer Werner-von-Siemens-Schule hatte eine ganze Klasse einen Schüler Monate lang misshandelt.

Aus der Verbandspolitik

Ausbildung von EFQM-Assessoren

BLBS Fortbildung im Qualitätsmanagement (EFQM) erfolgreich

Goslar (N. Boese) - Zu einer hochkarätigen Fortbildung im Bereich des Qualitätsmanagements trafen sich jetzt über zwanzig Funktionsträger des Berufsschullehrerverbandes (BLBS). Die im Bildungszentrum des Groß- und Außenhandels Goslar e.V. an drei Tagen durchgeführte Veranstaltung hatte der BLBS - Landesvorstand initiiert. In Zusammenarbeit mit der Firma Kotter-Consulting und dem Berufsbildungswerk der niedersächsischen Wirtschaft (BNW) wurden die Teilnehmer in der systematischen Schulentwicklung auf der Grundlage des EFQM-Modells für Excellence (EFQM = European Foundation for Quality Management) weitergebildet.

Dieses anspruchsvolle und zukunftsorientierte Gebiet ist derzeit nicht nur für die Schulen, sondern auch für den BLBS sehr aktuell. Um das Thema Qualitätsmanagement auch auf Verbandsebene stärker vertreten und multiplizieren zu können, war im Landesvorstand beschlossen worden, allen Bezirken - den Bezirksvorsitzenden oder Vertretern -, den Landesvorstandsmitgliedern, unseren Vertretern im Kultusministerium und den Mitgliedern des BLBS-QM-Arbeitskreises vorrangig einen Teilnehmerplatz in einem Kurs zu einem günstigen Preis anzubieten. Die Kosten wurden dabei durch die jeweiligen Dienststellen übernommen.

Zu Beginn des Seminars gab Dipl.-Ing., Dipl.-Wirtsch. Ing. Karl-Heinz Kotter den Teilnehmern zunächst einen Überblick zum EFQM-Modell. Auch die Geschichte, Struktur und Zielsetzung wurden dargestellt. Die Teilnehmer waren auf die Veranstaltung gut vorbereitet. Sie hatten vor Lehrgangsbeginn jeweils eine umfangreiche Fallstudie aus der Wirtschaft bearbeitet, die dann im Kurs anhand einzelner Kriterien und gezielter Fragestellungen überprüft und neu bewertet wurde. Am dritten Tag war man dann so weit: Die bis dahin auf das industrielle Wirtschaftsgeschehen ausgerichteten Fallstudien konnten nun mit Erfolg auf den Bereich des Schulwesens übertragen werden. Dabei wurden weitere Fragen erörtert, die der berufsbildende Bereich mit sich bringt. Nach einer Gesamtbewertung des Kurses erreichen alle Teilnehmer Ihre Zertifizierung zum TQM-Assessor nach der EFQM-Methodik. Aber auch nach „Feierabend“ kam in Goslar keine Langleweile auf. So wurde an einigen Tagen bis spät in den Abend hinein diskutiert, denn auch das gehört zur Verbandsarbeit. Es festigt den Zusammenhalt, knüpft Kontakte und vermittelt kollegiale sowie freundschaftliche Verbindungen.

Man war sich einig: Die erfolgreiche Umsetzung eines Qualitätsmanagementsystems an beruflichen Schulen erfordert eine breite Akzeptanz unter allen Lehrkräften. Dabei darf es nicht als Kontrollsystem missverstanden werden. Es bietet die Chance zu erkennen, dass Evaluationsergebnisse dazu beitragen können, zu überprüfen, ob die selbst gesteckten Ziele erreicht wurden und ob die eingesetzten Ressourcen und Qualitätsmaßnahmen effektiv

waren. Dabei spielen neben der im Vordergrund stehenden Unterrichtsqualität - Kerngeschäft - die Optimierung des Ressourceneinsatzes ebenso eine Rolle wie die Selbstevaluation der anzustrebenden Teamstruktur und die Qualitätsberatung der gesamten Schulen durch die übergeordnete Administration. Dies alles setzt voraus, dass die Einführung und Fortführung eines Qualitätsmanagementsystems unter Anleitung von geschulten Fachkräften zu erfolgen hat. Dies bedingt aber auch, dass vom Kultusministerium die dafür erforderliche Mittel, Finanzen, Fachkräfte und zeitliche Ressourcen - zur Verfügung gestellt werden.

Der BLBS ist mit diesen Forderungen an das Ministerium herantreten und durch den Landesvorstand bereits in diesbezügliche



Zufriedene Mienen: Fortbildung im Qualitätsmanagement über Kotter-Consulting. Die ersten TQM-Assessoren in Niedersachsen

Foto: privat

Gespräche eingebunden worden. Dabei heißt die Devise des BLBS: Erfolg durch Kompetenz - die Zukunft der beruflichen Bildung mitgestalten! Weitere Schulungen der beschriebenen Art geben den Funktionsträgern die notwendige Argumentationshilfen und den erforderlichen Sachverstand. Der BLBS wird weiter-

hin in größerem Maße versuchen, seine Mitglieder im Bereich des EFQM vorausschauend zu schulen und sie somit fit zu machen für die zukünftigen Entwicklungen auf diesem Gebiet. Zurzeit werden Verhandlungen mit dem BNW geführt, um weitere kostengünstige Qualifizierungsmaßnahmen anbieten zu können.

BLBS *Werden Sie Mitglied.*

BLBS kümmert sich um Nachwuchsgewinnung

Neuer Aufbaustudiengang für Fachhochschulingenieure in Osnabrück

Osnabrück (ha) Wie der schulpolitische Sprecher der CDU-Fraktion, Karl-Heinz Klare, bestätigte, soll im kommenden Jahr an der Universität Osnabrück ein neuer Aufbaustudiengang für das höhere Lehramt an berufsbildenden Schulen eingerichtet werden.

Dies gilt zunächst für die Mangelfächer Maschinenbau, Fahrzeugbau, Elektrotechnik und Informatik. Vorteile haben vor allem die Absolventen der Fachhochschule Osnabrück und Studenten in der Region. Diese brauchen nicht mehr nach Hannover zu wechseln, wenn sie nach dem Fachhochschulstudium einen Aufbaustudiengang zum Berufsschullehrer aufnehmen wollen. Ferner können die Studenten in Osnabrück ein originäres Studium zum Berufsschullehrer mit Staatsexamenprüfung oder einen Master - Abschluss an der Universität Osnabrück in Kooperation mit der Fachhochschule Osnabrück in den genannten Mangelfächern

absolvieren.

Aber auch allen Absolventen anderer Fachhochschulen steht der Weg für ein Aufbaustudium in Osnabrück offen. Der neue Studiengang geht auf eine Initiative des BLBS zurück und wird von Cloppenburger Schulinteressenten unterstützt. Dort ist um MdL Clemens gr. Macke sowie den Kreistagsabgeordnete Dr. Franz Stuke ein Arbeitskreis gebildet worden, der sich darauf versteht, dem sich abzeichnenden Lehrermangel an Berufsschulen in der Region Weser-Ems nach dem Motto „Ausbildung in der Region für die Region“ entgegenzuwirken.

Aus den Bezirksverbänden

Lehrer bangen um ihren guten Ruf

VERBAND Beamtenstatus soll bleiben

Oldenburg/ LS – Beamte sind Personen, die mit ihrem Dienstherrn in einem besonderen Treueverhältnis stehen und ihre Arbeitskraft für das allgemeine Wohl zur Verfügung stellen – mit allen Rechten und auch Pflichten. Daran erinnerte Friedrich Susewind, Vorsitzender des Berufsschullehrerverbandes (BLBS, Bezirk Oldenburg) bei einer Mitgliederversammlung in Oldenburg.



„Gemeinsam an einem Strang ziehen – zusammen mit und nicht gegen die Industrie.“ Dr.-Ing. Reinhard Hesse, DaimlerCrysler AG Bremen, besuchte Berufsschullehrer im BLBS Oldenburg. Foto Susewind

Sein Verband wehre sich gegen Pläne, angesichts leerer Haushaltskassen das Laufbahnrecht auszuhebeln und den Beamtenstatus für Lehrer abzuschaffen. Mit ihrem Bildungs- und Erziehungsauftrag seien Lehrer dem Staat in besonderer Weise parteiübergreifend verpflichtet, betonte Susewind. Ein prägendes Element für den Beamtenstatus bleibe das Streikverbot. Es sichere die Funktionsfähigkeit des Gemeinwesens vor dem Hintergrund von Werteverfall und Staatsverdrossenheit.

Lehrer seien besser als ihr Ruf und genau so leistungsbereit und kreativ wie Beschäftigte in anderen Arbeitsverhältnissen, erklärte Susewind. Er regte an, die Leitungs- und Organisationsstrukturen an den Berufsschulen zu überdenken, um eine noch effizientere Zusammenarbeit mit den Betrieben aus Industrie, Handel und Handwerk zu erreichen.

Kreativität sei „nur eine Frage der Einstellung“ sagte Dr.-Ing. Reinhard Hesse (Bremen) in einem Gastvortrag. In Deutschland müsse wieder ein Klima geschaffen werden, in dem Ideen zur Lösung von Problemen im schulischen, handwerklichen und industriellen Bereich gedeihen könnten: „Wir dürfen nicht beständig alles und jedes bereits als winziges Ideenpflänzchen sofort kaputtreden, sondern müssen gute Gedankenansätze weiterentwickeln“, forderte Hesse. Dies sei „der Kern kreativer Politik“.

NORDWEST - ZEITUNG, 16. Juli 2004, Wirtschaft / Northwest/Bremen

Berufsschulen auf dem Weg zu Kompetenzzentren

VERBAND Koordinatorinnen und Koordinatoren auf Burg Warberg

Helmstedt (U. Wolff) - Zu ihrem jährlichen Erfahrungsaustausch traf sich jetzt die seit 8 Jahren bestehende Gruppe von Funktionsträgern aus dem Berufsschullehrerverband Niedersachsen (BVN) auf Burg Warberg /Helmstedt. Kursleiter Klaus Röhr hatte die Tagung zum Thema „Die BBS auf dem Wege zum Kompetenzzentrum“ hervorragend organisiert.

Im Mittelpunkt des Treffens standen Fragen zur geplanten Schulinspektion nach dem neuen EFQM – Erlass. So referierte zunächst Bernd Henkel, Geschäftsführer des Schulversuchs PROREKO, unter anderem über die bisher vorgestellten Schulverfassungen. Als Mitglied der Projektgruppe Schulinspektion stellte LRSD Fritz Rittmeister das NL-Inspektionsmodell vor und berichtete über positive Erfahrungen aus ersten Inspektionen. Er gilt in Niedersachsen als Begründer des Qualitätsmanagements an Berufsschulen. Bezirkspersonalrat Peter Weers gab aus seiner langjährigen Erfahrung einen interessanten Einblick in bisherige und weitere Entwicklungen, die sich vor dem Hintergrund von mehr Eigenverantwortung in den Berufsschulen mit allen Chancen und Risiken abzeichnen. Dabei sprach Peter Weers zum Beispiel die Mitbestimmung in den Schulen an.

Man war sich einig, dass eine Schulinspektion auf der Basis von EFQM zügig ausgebaut werden sollte, damit der EFQM - Gedanke in den Berufsschulen weiter gepflegt wird und die sich abzeichnende Beachtung behält. Deshalb regten die Teilnehmer der Runde an, im Rahmen des BVN möglichst vieler Kolleginnen und Kollegen landesweit zu organisieren, die sich umgehend für notwendige Schulungen einsetzen. Über diesen Weg könne eine effiziente und gründliche Einführung des EFQM – Anliegens für die Schulen erfolgen. Notwendige erste Schritte organisierte Gerd Reddig noch während der Tagung.

Fazit: Die für weitere und neue Teilnehmer offene Koordinatorengruppe des BVN versteht sich als Forum zur Erörterung aktueller

berufspädagogischer Anliegen und möchte als gruppenspezifisches Sprachrohr wirken. Dabei soll die Nachwuchsförderung aus den Reihen jüngerer BVN - Lehrkräfte im Rahmen eines neuen Schwerpunktes in der Fortbildung intensiviert werden. In Zukunft will man sich aber auch noch mehr um die besondere Situation des Führungspersonals an unseren Berufsschulen kümmern.



Die Gruppe bei der Besichtigung der Gedenkstätte deutsche Teilung in Marienborn

Foto: privat

Aus der Wirtschaft

Die straschu Gruppe

Higt-tech-Perfektion „Made in Germany“

Oldenburg (fsu) Es gibt sie hierzulande: Weltweit erfolgreiche Unternehmen, die aus Tradition ausschließlich in Deutschland produzieren. Ihre Fertigungs-Highlights werden rund um den Globus vertrieben. Eine dieser Firmen hat ihren Stammsitz im norddeutschen Oldenburg und ist seit fast 100 Jahren erfolgreich am Markt, die straschu Gruppe. Als in den 70-er Jahren die Elektronik ihren Einzug hielt, war es Dipl.-Kfm. Arno Leggewie, der die Zeichen der Zeit erkannte. Und so stieg der damals noch selbständige Unternehmensberater in die Oldenburger Firma ein und wurde dort zum Gründungsgeschäftsführer der straschu Leiterplatten GmbH. Mit Leggewie bekam dieser Geschäftszweig rasant Aufwind und gut zehn Jahre später übertrug man ihm die Leitung der gesamten straschu Gruppe. Schon früh wurde hier der Maßstab an Professionalität hoch angesetzt. Management-Beteiligungskonzepte und kundenorientierte Basis-Teamarbeit jenseits der klassisch-bürokratischen Aufbauorganisation garantieren bei der straschu die Dynamik. Eine übergeordnete straschu Holding hält die einzelnen Unternehmen von administrativen Aufgaben frei. So entsteht eine große Leistungstiefe.

Heute produziert die Firma für höchste Ansprüche. So sind Komponenten, der bei straschu gefertigten Elektronik unter anderem auch in einem Airbus, der europäischen Raumfahrt, in der Medizintechnik und im Rennsport zuverlässig im Einsatz. Mit Arno Leggewie sprach Friedrich Susewind.



Unternehmer mit Format: Dipl.-Kfm. Arno Leggewie
Foto Susewind

Herr Leggewie, eine Frage an den Diplom-Kaufmann: Wie haben Sie ihre Liebe zur Elektronik entdeckt?

Zu meiner Grundeinstellung gehört der Glaube an den Fortschritt. Jegliche technische Hilfe, die dem Menschen eine Erleichterung bringt, lässt mein Herz höher schlagen. Ich kann mich entsinnen, während meiner Lehrzeit musste ich dort noch mühsam mit der Handkurbel arbeiten. Ich erkannte das Potential, das in der Elektromechanik und Elektronik liegt – auch im Blick auf Effektivität und Rentabilität.

Nach Ihrem Fachhochschulstudium waren Sie zunächst Stabsstellenleiter im Finanz und Rechnungswesen. Wie war das damals?

Ich kam in einen Betrieb, der stark hierarchisch und autoritär geführt wurde. Der Inhaber war ein Choleriker, verstand es aber, Mitarbeiter für seine Ideen zu begeistern. Aber diese verlor er dann auch schnell wieder, so dass ich nach sechs Jahren Dienstältester in der Konzernverwaltung war. Der Betrieb beschäftigte damals 2000 Mitarbeiter. In dieser Zeit habe ich erkennen müssen, dass der Mensch im Mittelpunkt steht, und zwar als Kunde, Lieferant und Mitarbeiter. Solange wir mit unserem obersten Chef nicht direkt zu tun hatten, gingen wir menschlich miteinander um und hatten im Team die größten Erfolge – für die Firma. Mir wurde klar, dass ich mein Leben künftig in diese Richtung steuern wollte.

Heute, wo alle sparen müssen: Gibt es in Ihrem Beruf derzeit nicht auch viele „Rechenkünstler und Talente“, die unter Erfolgszwang stehen und mit Blick auf gute Börsenkurse die Mitarbeiter gern aus der eigenen Firma „herausrechnen“?

Ich denke, jede Zahl ist nur ein Versuch, komplexe Vorgänge zu beschreiben und zu beurteilen. So kommt man zu zahlenorientierten Entscheidungen, die dann noch komplizierter werden durch den Faktor Zeit. Man präsentiert uns heute Quartale oder noch kürzere Zeiträume, in denen gearbeitet wird und Erfolge ausgewiesen werden sollen - aber Unternehmen laufen doch langfristig. Ein kurzfristiger Erfolg kann langfristig zu einem kapitalen Schaden

English for technical schools



Engineering Report
Fachzeitschrift für
Technisches Englisch.
Wertvolle Originalartikel
mit Erläuterungen in
deutscher Sprache und
phonetischer Schrift IPA.
Eine geeignete Ergänzung
für den Unterricht an
Technik-Schulen und zur
Orientierung über
Neuheiten.

Sehr geehrte Leserin - Sehr geehrter Leser

Aus Erfahrung wissen wir, dass es nicht einfach ist, anspruchsvolle Texte als Ergänzung des Englisch-Unterrichts zu finden. So behilft man sich oft mit dem Ausschnitt aus einem englischsprachigen Journal oder aus einer Zeitung.

An dieser Stelle schließen wir mit unserer zweimonatlichen Zeitschrift eine Lücke. Hier finden Sie Artikel von Niveau, die instruktiv und unterhaltsam sind.

Es überwiegen Themen aus der Technik über Neuheiten und Neugigkeiten; doch auch über Allgemeines aus dem Berufsleben wird berichtet.

Das Jahresabonnement (6 Ausgaben) kostet **Euro 30.-** (nur für Schulen), sonst Euro 39.-.

Bestellung einfach per **FAX 0041.56.282 23 82**
Sie können gern ein Probeexemplar anfordern.

Wir wünschen, dass auch Ihnen Engineering Report beim Englisch-Unterricht von Nutzen sein wird.

Mit freundlichem Gruss
Engineering Report

Georg Möllerke
Rebbergstrasse 2B
CH-5416 Kirchdorf
www.moellerke.ch

im Unternehmen führen. Nicht der maximale Gewinn ist optimal, sondern der nachhaltige.

Können Sie ein Beispiel nennen?

Ein größeres, gut laufendes Unternehmen hatte im vergangenen Jahr eine Umsatzgewinnrate von 10%. Die Konzernmutter war jedoch damit nicht einverstanden und forderte 15%. Um diese Zahl zu erreichen, entließ man dann kurzerhand 40 Mitarbeiter. So etwas wird langfristig nicht gutgehen – ganz abgesehen von der menschlichen Verantwortung, die Unternehmen ebenfalls haben.

In der Consulting-Branche waren Sie in den 70er Jahren als Unternehmensberater einer der Pioniere. Hat ihr Erfolg bei straschu weniger mit Zahlen, sondern mehr mit Mitarbeiterförderung, -forderung und -fürsorge zu tun?

Es gab damals wenige Unternehmensberater. Auch Roland Berger, der wohl heute bekannteste, machte sich in dieser Zeit selbständig. Ich musste aber sehr schnell feststellen, dass die kleinen und mittelständischen Unternehmer weniger die betriebswirtschaftliche Technik benötigten, sondern vielmehr moralisch psychologische Unterstützung brauchten, wie Mut, Zuversicht und nachhaltiges Handeln. Und auch das Ergebnis dieser Führungsqualitäten ist wiederum eine Zahl, hoffentlich bei uns weiterhin eine qualitativ gute.

Herr Leggewie, Qualität gibt es in Ihren Hight-tech- Unternehmen nicht zum Nulltarif. Bei den Privatkonsumenten beobachten wir derzeit eine entgegengesetzte Entwicklung: Der Kunde ist heute auf Schnäppchenjagd. „Geiz ist geil“, hat man ihm beigebracht. Und so bevorzugt er für seinen Einkauf den Discounter - nimmt dazu weite Anreisewege in Kauf, verzichtet auf Beratung und sucht in trister Umgebung zwischen Kisten und Kästen nach „seiner“ Ware. Oft genügt ihm hier die Schlagbohrmaschine für 8,88 €, immerhin 500 Watt – elektronisch geregelt!

Wie wirkt sich diese „Aldisierung“ auf unserer Leben aus? Will der Kunde heute nicht mehr „König“ sein?

Wir als spezialisierter Elektronikbetrieb haben glücklicherweise nicht mit dem Konsumer-Bereich zu tun. Aber ich denke, viele Konsumenten sind heute auch nicht mehr in der Lage, viel Geld auszugeben. Außerdem sind sie vom „Dienst am Kunden“ in den Kaufhäusern wohl enttäuscht. Man hat ihnen dort den „König“ abgewöhnt. Ich darf ein Beispiel nennen: Karstadt/Quelle. Es kommt nicht selten vor, dass dort ein Kunde als lästig empfunden wird, wenn er eine umfassende Beratung haben möchte. Und wenn er diesen Service hier nicht erhält, dann schweigt er und geht. Und wohin führt ihn der Weg? Zu den Discountern.

Dagegen ist in unserem Sektor sehr wohl noch festzustellen, dass der Service nachgefragt und bezahlt wird, gerade wenn man den Markt bedient, der nicht die Masse, sondern die Klasse zum Gegenstand hat. Auch wenn wir den Kunden einmal nicht so bedienen konnten, wie er es wünschte, haben wir - auch über eine herausgehobene Kundenansprache und Leistung - die Dinge bisher immer wieder ins Lot gebracht und der Kunde war bereit, den Weg mit uns weiter zu gehen – trotz der höheren Preise, die für unsere Produkte angemessen sind.

Für die Beamten wird wieder einmal die „Besoldung nach Leistung“ diskutiert. Schon frühzeitig haben Sie ein System in ihren Unternehmen eingeführt, das Leistungsprämien und Zulagen vorsieht. Wie ist das? Nutzen sich rein finanzielle Leistungsanreize im Laufe der Zeit nicht auch ab? Denn „der Mensch lebt nicht vom Brot allein“, wie es der Schriftsteller Heinrich Böll formulierte.

Böll hat recht, aber allein mit schönen Worten kann man kein Brot kaufen. Zusätzliche Anreizsysteme sind absolut notwendig. Und wenn dabei die Zielerreichung auch noch in Geld ausgedrückt wird, ist das kein Fehler. Aber solche Anreizsysteme nutzen sich

ab, weil sie oft zu wenig lebendig, fair und menschlich sind. Kein Wunder, wer etwas hat, gibt es nur ungern wieder ab. Wir haben mit einem solchen System über 15 Jahre gelebt und gearbeitet. Es wurde im Laufe der Zeit aber so komplex, das sich von unseren über 100 daran beteiligten Mitarbeitern nur noch zwei darin auskannten, einer aus der Fertigung und einer aus der Abrechnung. Schließlich haben wir das System dann abgeschafft und durch ein neues ersetzt.

Gerecht, fair und menschlich soll es also in einem Betrieb zugehen. Um diesen Anspruch halten zu können, sind gelegentlich sicher auch größere Kurskorrekturen und Personalentscheidungen zu treffen, als die oben erwähnten. Diese setzen aber voraus, dass der Chef die Stärken und Schwächen seiner Mitarbeiter kennen muss, sofern er der Steuermann ist. Hängt der Erfolg eines Unternehmens stark von einem auch in der Personalführung kompetenten Chef ab?

Aber natürlich, Herr Susewind. Jedoch sollte ein Chef, der führt, sich auch selbst erkennen können. Wenn er nicht bemerkt, wo seine eigenen Stärken und Schwächen liegen, und wie ihn auch die Mitarbeiter in der Firma einschätzen, kann er nicht angemessen agieren und hat in der lernenden Organisation, seinem Unternehmen, eigentlich schon verloren. Er wird umso erfolgreicher führen können, je besser er Mitarbeiter einschätzen, fördern und auch fordern kann. So entstehen notwendige, soziale Bindungskräfte, die eine Atmosphäre der Solidarität, der Zugehörigkeit und des gegenseitigen Vertrauens schaffen.

Das klingt sehr nach einer heute von allen Seiten zunehmend eingeforderten Ethik und Moral unternehmerischen Handelns. Sie haben hier die „Aktion korrekter Unternehmer“ gegründet (www.aktion-korrekt-er-unternehmer.de). Wie sind sie dazu gekommen und was wollen Sie damit erreichen?

Wir haben heute in der Wirtschaft festzustellen, dass sich - wohl auch durch die rückläufige Konjunktur - die Sitten dort erheblich zum Negativen wandeln. Ich erinnere nur an die Diskussion um Vorstands- und Aufsichtsratsgehälter sowie Abfindungen, die schlechte Zahlungsmoral, die Unzuverlässigkeit in der Einhaltung von Zusagen und Vertragsabschlüssen usw. Man hat den Eindruck, dass es vielen derzeit nur noch um das große Geld geht und weniger um die Menschen, die in der Wertschöpfungskette der Unternehmen tätig sind. Dies ist jedoch nicht das Bild der mittelständischen Betriebe, die insgesamt 75% der Wertschöpfung in Deutschland erbringen. Und so möchte das Management der straschu Gruppe, hier einmal eine Stimme erheben. Mein größtes Ziel wäre es, dass wir mit unserer „Aktion korrekter Unternehmer“ möglichst viele Akteure ins Boot holen und davon überzeugen können, dass nicht der schnelle, sondern der nachhaltige Gewinn entscheidend ist. Dabei sind Ehrlichkeit, Leistungsfähigkeit, Verantwortungsbewusstsein und Korrektheit zentrale Eigenschaften unserer Unternehmenskultur. Auf diesem Wege hat die straschu Gruppe ein kontinuierliches Wachstum erzielen können und den Personalbestand mehr als verdoppelt.

Herr Leggewie, ich danke Ihnen für das Gespräch.

In unserer nächsten Ausgabe stellen wir den Unternehmer Georg-Ludwig Braun, Präsident des Deutschen Industrie- und Handelskammertags (DIHK), vor.

Kultur des sozialen Engagements

McDonald's auch in der Region weiter auf der Überholspur

McDonald's Inc. Deutschland (fsu) – Sind US Firmen grundsätzlich aufgeschlossener gegenüber besonders förderungswürdigen Projekten an Schulen und Universitäten? Sehen sie ihren Beitrag zur sozialen Verantwortung in den Städten als Selbstverständlichkeit an? Und sind sie etwa bei Fragen des Sponsorings im Bildungswesen besser als deutsche Unternehmen, die hier wohl immer noch eher geneigt sind, im althergebrachten Stil überregional in den Fußball zu „investieren“? Es scheint so, denn soeben hat das amerikanische Unternehmen McDonald's wieder etwas für die Region getan und sieben schwerbehinderte Menschen beruflich voll integriert - diesmal in Wilhelmshaven. Die Wilhelmshavener Zeitung berichtete am 1. September 2004. Insgesamt arbeiten über 250 Jugendliche mit Behinderungen derzeit bei McDonald's und seinen Franchise-Nehmern, weit mehr als die gesetzliche Quote vorschreibt. Und nach wie vor sind dort offenen Stellen zu besetzen. Auch als in der „grünen Stadt am Meer“ kürzlich der Niedersächsische Tag der Berufsschullehrer (BLBS) ausgetragen wurde, war es ebenfalls dieses Unternehmen aus der Gastronomie, das zu den Hauptsponsoren zählte.

So hat das gesellschaftliche Engagement von McDonald's und seinen Franchise-Nehmern viele Gesichter und ist oftmals lokal geprägt. Das Unternehmen unterstützte in diesem Jahr auch zahlreiche Aktionen für Familien und Kinder, von denen die Kooperation mit der Stadt Bremen nur ein Beispiel ist. In Zusammenarbeit mit dem Bremer Senat für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales forderte die Aktion Bremer Eltern auf, bei Familien- und Erziehungsfragen das umfangreiche Kurs- und Veranstaltungsangebot in Bremen zu nutzen.

Gleichzeitig fuhr ein Elternmobil in die Bremer Stadtteile, in denen vor Ort Beratungen durch Pädagogen, Hebammen und Kinderärzte stattfanden. Alle Achtung, denn besonders in wirtschaftlich schwierigen Zeiten braucht die Gesellschaft solch soziales Engagement von Unternehmen, um aufzufangen, was der Staat nicht mehr in vollem Umfange zu leisten vermag. In diesem Sinne wird auch unsere Zunft der Berufspädagogen künftig stärker gefordert sein, sich über die Unterrichtsverpflichtung hinaus einzusetzen - und zwar zusammen mit und nicht gegen die Wirtschaft. Fraglich ist, ob viele, durch Fehlentwicklungen im Bildungswesen überbeanspruchte Lehrer dieses Engagement noch aufbringen können.



Begrüßen, beraten, bestellen, berechnen bedanken: Dienst am Kunden will gelernt sein. Wilhelmshaven, am Drive-Fenster von McDonald's: Sibylle Kainer (rechts) mit Restaurantleiterin Gretlis Kluge.
Foto Susewind

Kommentar

Der Kunde soll „König“ sein

Neue Konzepte in Wirtschaft, Politik und Schule gesucht

Von Friedrich Susewind

Welch ein Unternehmer, Politiker oder Lehrer wüsste es nicht? Auf seine Kundschaft kommt es an. Und wenn diese plötzlich ausbleibt, oder nicht mehr das ist, was sie einmal war, dann ist das Malheur groß. Die Hiobsbotschaften aus den Konzernspitzen von Karstadt/Quelle und Opel sind uns allen noch in Erinnerung. Sündenböcke sind in der Misere schnell gefunden. Für einfältige Gemüter liegt dann alles bloß an der Kaufzurückhaltung der Kundschaft - in wirtschaftlich schwierigen Zeiten. Damit ist das Problem jedoch nicht vom Tisch.

Nötig wäre es, zunächst einmal betriebsintern in sich zu gehen - Consultants nennen das heute Insourcing - , um zu fragen: „Was machen wir in unserem Hause falsch, sind wir als Dienstleister vielleicht nur bedingt tauglich? Ein Beispiel: Statt wegen der drohenden Werksschließung bei Opel in dem angeschlagenen Unternehmen kürzlich zu streiken und damit die Wertschöpfung über Wochen rücksichtslos lahm zu legen, hätte gefragt werden sollen: Wo haben wir Opel-Werker in Bochumer derzeit unsere Stärken? Wie kann der Kunde wieder „unser“ König werden? „Opel – der Zuverlässige“, hieß es in den 70er Jahren. Viele würden sich

dann auf das Markenzeichen aus Rüsselsheim „Made in Germany“ und eine vielleicht nicht mehr gerade typisch deutsche Kardinaltugend besinnen, die Dienstleistung und „Kundenpflege“. Wie heißt es hier? „Zufriedene Mienen danken es Ihnen!“ Oder: „Wir wollen, dass Sie wiederkommen!“ Dies soll ein Lehrer seinen Schülern zwar nicht gerade empfehlen, denn er möchte sie nur ungern als „Stammkunden“ und Wiederholer in Warteschlangen behalten. Hier gilt es, diese Kundschaft möglichst zügig für das Arbeitsleben fit zu machen. Aber Unternehmer und Politiker sind auf ihre „Stammkunden“ als treue Abnehmer und Konsumenten bzw. treue Wahl

bürger heute mehr denn je angewiesen. Das Desaster der letzten Landtagswahlen hatten Wahlpsychologen schon frühzeitig vorhersagt.

Auch Konsumpsychologen schlagen mittlerweile Alarm. Sie stellen einen gewissen Überdruß der Konsumenten an der Kargheit der um sich greifenden Aldisierung fest und fordern einer Renaissance des Einkaufserlebnisses. Stadtmarketing-Konzepte zeigen erste Erfolge. Wer sich heute an einem Samstag oder verkaufsoffenen Sonntag als Konsument auf den Weg in die große Stadt macht, reißt sich verwundert die Augen. Die Stadt wird zur Lifestyle-Bühne. Eventmarketing und Nightshopping, Chill-Out-Zonen in Passagen und Geschäften – eine bunte Inszenierung von Erlebniswelten. Aber es entsteht der Eindruck: Viel Event-Tamam, während die Geschäfte höheren Personaleinsatz bei längeren Öffnungszeiten haben und einzig und allein die Imbissstände, Eisdielen und Biertempel davon profitieren? So kann es sein, dass Events zwar für das Stadtmarketing und die daran beteiligten Firmen gut sind, jedoch das Problem mit der Kundschaft nicht nachhaltig lösen können.

Vor einem ähnlichen Dilemma stehen heute auch Consulting-Firmen, die mittlerweile in Wirtschaft, Schule und Politik agieren. Auch sie suchen nach neuen Konzepten, da ihre Kunden sparen müssen und immer anspruchsvoller werden. Dabei stellt Roland Berger, der Übervater der meisten deutschen Unternehmensberater, einen „Trend zum Insourcing“ fest. Wozu teure Unternehmensberater? Vielleicht tun es doch die „billigen“ Ideen der eigenen Mitarbeiter – hausintern. Die waren in Unternehmen mit wenig Mitarbeiter- und Kundenorientierung meist nicht so gefragt. Vielleicht ist der Führungsstil eines Hauses hier bedeutsamer, als viele glauben wollen. Für die externen Berater kommt erschwerend hinzu, dass nach der öffentlichen und äußerst hart geführten Debatte um die undurchsichtigen Beraterleistungen bei der

Bundesagentur für Arbeit die ganze Consultants-Branche derzeit mit dem Stigma kämpft, aus einem Heer von überbezahlten Folienauflegern zu bestehen – was man von uns Lehrern nicht gerade behaupten kann.

Was ist zu tun? Neuere Untersuchungen zeigen, dass die Spaßgesellschaft derzeit aus dem Nonsense-Container ausbricht und sich ernsthaft auf die Suche nach Werten macht. Qualität ist gefragt, und hier haben Wirtschaft, Schule und Politik jeweils ihre eigene Chance, den „König Kunden“ neu zu entdecken. Unternehmen wie McDonald's Inc. Deutschland investieren hier bereits in die Zukunft und pflegen traditionell eine Kultur des sozialen Engagements. Pisa hin – Pisa her: In den Schulen werden wir es mit einer veränderten Generation von Jugendlichen zu tun haben. Deutschlands Kinder – Deutschlands Zukunft. Erkennen auch wir Pädagogen hier unsere Möglichkeiten - jenseits von starren Besoldungsstrukturen und Hierarchien. Die in Niedersachsen angestrebte Inspektion unserer Berufsschulen nach dem EFQM-Modell (Qualitätsmanagement) und die im Beamtenbund erfolgreich auf den Weg gebrachte leistungsgerechte Besoldung ist ein Weg in diese Richtung. Achten wir bei all dem aber darauf, dass uns der Blick auf unsere Schülerinnen und Schüler nicht verloren geht.

Erfolgreiche Unternehmen sprechen hier von ihrer Leistungstiefe, die durch zusätzliche, auch mit Evaluation verbundene internbürokratische Aufgaben und eine ineffiziente Verwaltung schnell vernichtet werden kann. Wie wäre es deshalb mit der Einrichtung einer schulinternen, eigenen Holding, die uns solch administrative Aufgaben pro Schule professionell abnehmen würde? So hätten alle Lehrer - bis hinauf zum Studiendirektor - den Rücken frei für ihr pädagogisches Kerngeschäft, den Dienst am „Kunden“.

Wirtschaftsfaktor Lehrling

Aus: Rundblick Nr. 149 vom 08.09.2004

(rb) Plötzlich beherzigt die Politik das Sprichwort „Jeder Nachbar ist auch ein Lehrer!“ Im Gefolge von Pisa wird politisch gewallfahrtet nach Skandinavien; der Geburtenrückgang soll bekämpft werden, indem das französische Erfolgskonzept erkundet wird, weil doch die Französinen in Europa die meisten Kinder bekommen. Wenig einleuchtend ist daher, warum nicht auch auf der politischen Großbaustelle Lehrlingsausbildung der Blick auf gute europäische Beispiele geht. Denn der politische Dauerclinch um die Ausbildungsabgabe, die Ausbildungspakte, Initiativen der Wirtschaft usw. bleiben bei allen Bemühungen und schwacher Konjunkturlage letztendlich wenig erfolgreich. Zehntausende Jugendliche bleiben ohne Lehrstelle, werden in Warteschleifen geschickt oder schaffen ihre Ausbildung nicht. Da hilft der Appell an die Verantwortung der Betriebe für die Jugend ebenso wenig wie der Appell, langfristig zu denken und den eigenen Nachwuchs auszubilden. Denn Lehrlingsausbildung kostet: Im deutschen Handwerk jährlich 9 500 Euro pro Ausbildungsstelle.

In der Schweiz ist das anders. Dort rentiert sich ein Lehrling mit acht Prozent der Aufwendungen, die der Betrieb in ihn investiert. Der Lehrvertrag hat eine Seite, in Deutschland dagegen acht. Schweizer Lehrlinge arbeiten bis neun Stunden täglich, und zwar auch zur Not bis 20 Uhr und bei besonderer Betriebslage auch abends, nachts oder sonntags. Nur fünf Wochen Jahresurlaub reichen ihnen zur Erholung aus. Dafür absolviert ein Drittel der Schweizer Lehrlinge vier und nicht drei Jahre, d.h. im vierten Ausbildungsjahr erbringen sie für ihr Lehrlingsgehalt oft Facharbeiterleistungen, die der Betrieb dann auch so in Rechnung stellt.

Umgekehrt liegt der Gewinn darin, dass in technisch anspruchsvolleren Ausbildungsberufen bei vier Lehrjahren der Abschluss erfolgreich geschafft werden kann. Bezogen auf Niedersachsen,

wo 14,6 Prozent der Hauptschüler ohne Abschluss die Schule verlassen und sogar 27,4 Prozent ausländische Jugendliche ohne Hauptschulabschluss abgehen, wäre gerade für diese sprachlich und lernmäßig benachteiligten Jugendlichen eine vierjährige Ausbildungszeit ein Segen: mit speziellen Fördermaßnahmen könnten die Lehrlinge schulisch aufholen, mit anderen Schülern gleichziehen, in das Arbeitsleben hinein finden und ihren Abschluss erreichen.

Es ist nicht bekannt, dass die Schweiz irgendwo an die Klage-mauer gezerrt wird wegen angeblicher Ausbeutung von Auszubildenden – im Gegenteil: Dort strebt ein größerer Teil von Jugendlichen in eine Lehrstelle anstatt ins Gymnasium als anderswo. Wo aber weniger Bürokratie und tatsächlicher Mehrwert, d.h. Gewinn, erzielt wird durch Lehrlingsausbildung, werden automatisch so viele Auszubildende als nur möglich eingestellt: Der Betrieb macht mit seinen Azubis Gewinn. So einfach funktioniert Marktwirtschaft.

Das Niveau der Schweizer Ausbildung und das Facharbeiterniveau in der Schweiz sind unbestritten. Beide Seiten haben Vorteil davon. Warum geht ein solcher Paradigmenwechsel nicht in Deutschland? Alle Zwangsinstrumente mit allem Verwaltungsaufwand könnten weggelassen; die deutschen Azubis müssten zwar etwas mehr arbeiten, einige etwas länger lernen und die eine oder andere Unbequemlichkeit auf sich nehmen – aber anders als jetzt erhielten sehr viel mehr von ihnen eine Lehrstelle. Das Ausbildungsproblem und die quer zur Marktwirtschaft stehenden Regulierungsinstrumente der Politik dokumentieren einmal mehr, dass jede Förderung von Arbeit, auch die der Ausbildung, am besten funktioniert, wenn sie konform geht mit den Gesetzmäßigkeiten der funktionierenden Marktwirtschaft. vG

Deutsche Sprache besser lernen anstatt Plattdeutsch

Nach einem Bericht Hannoverscher Allgemeinen Zeitung vom 21. Juni 04 sollen die Redner aller Fraktionen im Landtag in einer durchgängig in Platt gesprochenen Debatte gefordert haben, dass in den Schulen mehr Plattdeutsch gesprochen werden soll.

Diese Forderung halte ich für völligen Unsinn, denn es soll nicht ein Dialekt mit falschem Deutsch, sondern gutes Hochdeutsch - wie bisher - unterrichtet, gesprochen, geschrieben und gelesen werden, damit wir uns in ganz Deutschland alle gut verstehen können. Vor der richtigen Forderung, die englische Sprache im Unterricht zu fördern, weil dies für viele Berufe sehr wichtig ist, muss jedoch die Forderung stehen, unsere deutsche Sprache gut und richtig zu unterrichten.

Auch die naturwissenschaftlich-technische Sprache gehört dazu, denn „ein Kilo Tomaten“ sind 1000 Tomaten, wir meinen aber 1 Kilogramm Tomaten als Gewicht - genau genommen Masse - von 1000 Gramm. Auch die „Geschwindigkeit“ wird im Sprachgebrauch häufig mit „Tempo 70“ oder „70 Stundenkilometer“ angegeben, anstatt die Geschwindigkeit ordentlich mit Wegstrecke je Zeiteinheit – also mit 70 km je Stunde, also 70 km/h, anzugeben. Gute und richtige Sprache sollte vom Kultusministerium für die Schulen gefordert werden und kein falsches, überaltertes und für die Mehrheit der Deutschen unverständliches Plattdeutsch!

(H. Rötter)

Chance für praktisch Begabte: Kurze Ausbildungsgänge

(Quelle BIB)

(hr) Bei der Modernisierung der Ausbildungsberufe wurden in der vergangenen Jahren überwiegend drei- und dreieinhalbjährige Ausbildungsgänge geschaffen. Die Wirtschaft – so etwa der Deutsche Industrie- und Handelskammertag (DIHT) – fordert aber schon seit längerer Zeit moderne zweijährige Ausbildungsgänge, um Arbeitskräfte für theoretisch weniger anspruchsvolle Tätigkeiten zu gewinnen.

Das BIB empfahl daher der Bundesregierung, verstärkt zweijährige Ausbildungsgänge einzurichten, vor allem in den Bereichen industrielle Fertigung, Handel, Montage und Recycling, Reparatur und Wartung, Betreuung und Pflege sowie Organisation, Freizeit und Logistik. Parallel hat das BIB ein Forschungsprojekt aufgelegt, um auf der Grundlage empirischer Ergebnisse die Akzeptanz dieser Berufe zu ermitteln, die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe zu quantifizieren und den zahlenmäßigen Bedarf an Fachkräften mit einer zweijährigen Ausbildung zu ermitteln. Vorausgegangen war eine Studie des Forschungsinstituts ECONOMIX Research & Consulting in München, die 30 Ausbildungsfelder identifiziert hat, die sich für eine stärker praxisorientierte Ausbildung eignen. Das Institut hat festgestellt, dass rund 25% der Auszubildenden in drei- und dreieinhalbjährigen Ausbildungsgängen vorzeitig abbrechen. 14% der jungen Menschen bleiben gänzlich ohne Berufsabschluss. Weniger theorielastige, kurze Ausbildungsgänge käme den Möglichkeiten praktisch begabter Ju-

gendlicher entgegen und begrenzen das Ausbildungsrisiko der Unternehmen. Die eher praxisorientierte betriebliche Ausbildung stelle eine bessere Grundlage zum Einstieg in eine qualifizierte berufliche Tätigkeit dar als schulische Auffangmaßnahmen. Die Ergebnisse der Studie können als PDF-Datei abgerufen werden unter www.economix.org.

Schon in den 80er Jahren habe ich bei einer Sitzung des Richtlinienausschusses für Berufe der Elektrotechnik den betrieblichen Vertretern vorgeschlagen, eine zweijährige Berufsausbildung zum Elektriker - Hauselektriker - und eine dreieinhalbjährige zum Elektriker/Elektroniker wie damals vorgesehen einzuführen, was für sinnvoll erachtet wurde, aber aus gewerkschaftlichen Gründen nicht akzeptabel sei. Hoffentlich wird nun bald etwas aus solchen den Jugendlichen angepassten unterschiedlichen Berufsausbildungen!

IT – Zertifizierungsstelle geht an den Start

(Quelle cedefopinfo 1/04/Cert-IT)

(hr) Die IT-Fachkräftelandschaft präsentiert sich in Deutschland sehr unübersichtlich. Zwei Drittel aller IT-Fachkräfte sind Quereinsteiger ohne einschlägige Qualifikation. Dem stehen mehr als 300 unterschiedliche Abschlüsse gegenüber, die meisten jedoch ohne internationale Kompatibilität. Außerdem stellt das hohe Innovationstempo Beschäftigte und Unternehmer ständig vor die Notwendigkeit, neue Technologien flexibel einzuführen und anzuwenden.

Um dieses Dickicht etwas zu lichten, wurde 2003 die Zertifizierungsstelle für IT-Spezialisten Cert-IT eingerichtet. Sie ist die erste Stelle, die von der Trägergemeinschaft für Akkreditierung (TGA) für die Zertifizierungen für IT-Spezialisten zugelassen wurde, und

bietet die Zertifizierung von 29 verschiedenen Spezialprofilen an. „Mit Cert-IT wird Handlungskompetenz nur in realen Arbeitsprozessen gewonnen“, erläutert Professor Herbert Weber, Vorsitzender von Cert-IT und Direktor des Fraunhofer Instituts für Software

und Systemtechnik, denn die Zertifizierung von IT-Spezialisten erfolge auf der Basis von erfolgreichen Praxisprojekten. Für die Beschäftigten im IT-Bereich eröffneten sich dadurch gesicherte Wege für eine berufsbegleitende „Karriere mit Lehre“ und den Erwerb international anerkannter Abschlüsse.

Bei den Unternehmern stößt diese Möglichkeit der weiteren Professionalisierung ihrer Mitarbeiter auf reges Interesse. Mit den neuen Weiterbildungsabschlüssen werde die systematische Personalentwicklung stark verbessert. Die Transparenz, die durch die Zertifikate erreicht werde, sei insbesondere für international tätige Unternehmen attraktiv. Denn schwer einschätzbare Weiterbildungsabschlüsse hätten die Rekrutierung von qualifizierten IT-Fachkräften bisher erschwert.

Die neue Zertifizierungsstelle wird die IT-Spezialisten nach den Qualitätsvorgaben der Trägergemeinschaft für Akkreditierung

prüfen. Für die Beurteilung der Spezialisten setzt Cert-IT auf praxiserfahrene IT-Experten. Wer sich mit Cert-IT qualifizieren will, definiert ein reales Projekt, das er in seinem Unternehmen in höchstens 24 Monaten absolviert. Die Prüfung basiert auf der prozessbegleitenden Dokumentation, die der Kandidat im Laufe der Zeit erstellt und einem Fachgespräch über das Projekt. „Damit wird der Grundsatz „aus der Praxis für die Praxis“ auch auf der Zertifizierungsebene umgesetzt“, erklärt Stefan Grunwald, Geschäftsführer von Cert-IT. Qualität und Akzeptanz der IT-Weiterbildung würden somit nachhaltig gesichert – was wiederum zur Sicherung von Wettbewerbsfähigkeit und Innovationsfähigkeit der IT-Wirtschaft in Deutschland beitrage.

Weitere Informationen: <http://www.cert-it.org>
e-mail: info@cert-it.org

Wir informieren

„Portugal war eine Wucht!“

Das war die einhellige Meinung aller Mitreisenden nach Portugal. Die Reise fand in der Zeit vom 10.07.04 bis zum 20.07.04 unter Leitung von STD in a. D. Alma Morgenstern statt.

Mit TAP AIR PORTUGAL ging es in die nördliche Hauptstadt des Landes Porto. Die Stadt hat nicht nur viele sehenswerte Kirchen sondern dort kann man auch den berühmten Portwein, dessen Trauben im nahe gelegenen Douro-Tal reifen, probieren. Von Porto aus führte die Reise in die nördlich gelegenen Städte Viana do Castelo, Barcelos, Guimares und Braga. Auch diese Städte zeichnen sich durch wunderbare alte Kirchen, meistens im gotischen Stil errichtet, sowie altherwürdige und geschichtsträchtige Gebäude aus. Von Porto aus ging es in südliche Richtung nach Lissabon, der Hauptstadt Portugals. Höhepunkte auf dem Weg nach Lissabon waren die alte Universitätsstadt Coimbra, der Wald von Bussaco mit seinen 400 heimischen und exotischen Baumarten und das Ruinenfeld der ehemaligen römischen Stadt Conimbriga. Selbst die Stadt Fatimeh, in der drei Bauernmädchen eine Marienerscheinung erlebten, war eine Besichtigung wert.

Lissabon ist nicht nur eine moderne Großstadt sondern verfügt über ein Labyrinth an Gassen, die auf die „gute alte Zeit“ verweisen. Eindrucksvoll in ihrer baulichen Gestaltung sind das Jeronimuskloster, der Turm von Belem, direkt am Tejo gelegen, und das Entdeckerdenkmal, das an die großen Seefahrer der

Entdeckerzeit erinnert. Südlich und westlich von Lissabon wurden die Städte Evora und Sintra besichtigt, ebenfalls Städte mit einem besonderen Flair.

Durch den Eintritt Portugals in die europäische Union habe Portugal einen wirtschaftlichen Aufschwung genommen, teilte die Reiseführerin der Gruppe Luisa mit. Das habe nicht nur zu einer Verbesserung der Lebensverhältnisse geführt, sondern auch die Arbeitsplätze (die Arbeitslosigkeit liegt bei ca. 4%) gesichert. Besonders die junge Generation sei stark motiviert und darauf bedacht mit anderen Ländern konkurrieren zu können.

Portugal kann durch seinen Motivationsschub hoffentlich zu einem Vorbild für andere europäische Länder – auch für Deutschland – werden.

Für das kommende Jahr sind folgende Reisen geplant:

In den Osterferien (21.03.2005 bis 28.03.2005) geht es nach Nordspanien und zum Jacobspilgerweg.

In den Sommerferien (16.07.2005 bis 26.07.2005) geht es nach Kanada.

Nähere Auskünfte gibt A. Morgenstern, Tel. 05148/627 bzw. E-Mail: Alma.Morgenstern@t-online.de.

A. Morgenstern

Rechtschreibreform hätte gekippt werden können Kultusministerien übten auf Schulbuchverlage Druck aus

Bonn (fsu) Für viele ist es ein Geheimnis, wie die von wenigen Sprachideologen ohne Auftrag und Legimitation durchgedrückten neuen Rechtschreibregeln klaglos Instanzen überwinden und trotz der weit verbreiteten Skepsis zur Norm werden konnten. Nun hat Dietrich Herbst, der seinen renommierten Schulbuchverlag Moritz Diesterweg an die Holzbrinck-Gruppe verkaufte, ein wenig Licht in die Sache gebracht.

Herbst war zwanzig Jahre lang im Vorstand des Verbandes der Schulbuchverleger tätig, davon zehn Jahre lang als dessen Vorsitzender. Unter seinem Vorsitz seien noch alle Schulbuchverleger aus guten Gründen gegen die Rechtschreibreform gewesen. Als dies den Kultusministerien bekannt wurde, übte das für den Ge-

schäftssitz des Verlages jeweils zuständige Ministerium Druck auf die verantwortlichen Manager aus. Sollte an der Kritik der Rechtschreibreform festgehalten werden, würden keine Schulbücher mehr bei dem betreffenden Verlag gekauft, drohten die Ministerien. Danach seien die Manager bundesweit „umgekippt“, sagte

Herbst.

Auch sei das Argument haltlos, die Verlage könnten wegen der hohen Kosten nicht zur bisherigen Rechtschreibung zurückkehren. In den Schulen seien nur wenige Bücher – etwa für Deutsch – ausgetauscht worden. Außerdem änderten die Länder jedes Jahr ihre Lehrpläne, so dass die Verlage ohnehin dauernd Korrekturen vornehmen müssten.

Reform hin – Reform her. Man wünscht sich einen Abschluss der

Debatte. Aber da gibt es schon wieder eine neue Kommission, die noch kein Ergebnis vorweisen kann. Bis dahin schreibt erst mal jeder, wie er will. Kaum einer richtig. Dies ärgert nicht nur Niedersachsens Kultusminister Bernd Busemann. Mit der Reform haben diejenigen Zeitungen und Verlage keine Probleme, die bei der bisherigen Rechtschreibung geblieben sind. Sie verfahren mit Erfolg noch dem Motto: „Auf unsere Kundschaft, die Leser, kommt es an. Und die verstehen uns am besten - in der bewährten Schreibart.“

„Der Azubi – das verkannte Wesen?“

Cuxhaven (ma) - Dass deutsche Schüler keine Pisa – Sieger sind, wissen wir längst. Aber was wissen wir sonst noch über unsere Jugendlichen – bis auf das, was die Medien oft in spektakulärer Aufmachung melden? Wer kennt die Lage unserer Heranwachsenden? Wer „versteh sie“ - wenn es einmal nicht um Lehrpläne Verordnungen und schulisches Qualitätsmanagement geht. Der Azubi – das verkannte Wesen?

Eine Veranstaltung zu diesem Thema wird der Berufsschullehrerverband im Bezirk Stade gemeinsam mit der Arbeitsgemeinschaft Bildung & Medien norddeutscher Industrie- und Handelskammern am Dienstag, 07. Dezember 2004, im Seepavillon Donner, Cuxhaven, nachmittags durchführen.

Freuen Sie sich schon jetzt auf drei Impulsreferate hochrangiger Vertreter aus der Wirtschaft mit anschließendem Podiumsgespräch, an dem Berufsschullehrer sowie Akteure der Betriebe unserer Region, die sich in der Ausbildung engagieren, teilnehmen.

Zeitrahmen. 14.30 bis 17.00 Uhr.

Unserem exklusiven Sponsor McDonald's Inc. Deutschland, der sich trotz der schwierigen wirtschaftlichen Lage und knapper werdender Mittel in Bildungsfragen auch auf lokaler Ebene außerordentlich engagiert, sei an dieser Stelle schon einmal herzlich gedankt.

Weitere Informationen erhalten Sie rechtzeitig mit der Einladung und über

www.BLBS-Nds.de.

Matthias M. Andreas

Aktuelles für Speditionskaufleute

komprimiert - übersichtlich - verständlich

- Lehr- und Übungsbuch in überarbeiteter, aktualisierter Auflage mit neuer ADSP 2003 und neuen Versicherungsbestimmungen
- Systematische Teilung der Kapitel in Informationsteil/ Fallstudien/Wiederholungsfragen
- Lernsymbole verweisen auf sinnvolle Lernhilfen für die handlungsorientierte Bearbeitung
- Für auszubildende Speditionskaufleute, Kaufleute des Groß- und Außenhandels, Industriekaufleute, Wirtschaftsassistenten der Fachrichtungen Spedition/ Logistik, Studenten mit dem Schwerpunkt Logistik

Verlag Europa-Lehrmittel
Düsselderger Str. 23
42781 Haan-Gruiten
www.europa-lehrmittel.de



Stand der Preise: 1.4.2004

Spedition und Logistik
Heft 1 - Grundlagen,
Speditionsrecht, Marketing
2. Aufl. 2003. 134 S., DIN A4,
brosch.
Europa-Nr. 72418 € 14,30

Mehr Schüler und mehr Lehrer im neuen Schuljahr

Aus: Rundblick Nr. 133 vom 17.08.2004

Die berufsbildenden Schulen müssen im neuen Schuljahr mit 260000 Schülern ca. 5000 mehr als im vergangenen Jahr (plus zwei Prozent) verkraften. Zurzeit befinden sich rund 60 Prozent von ihnen in beruflichen Teilzeitschulformen, der Rest in beruflichen Vollzeitbildungsgängen.

An den berufsbildenden Schulen stehen 444 Stellen für Theorielehrkräfte zur Verfügung. Zusätzlich besetzen die Schulen im Schulversuch ProReKo nach bisheriger Übersicht mindestens 17 Stellen in eigener Verantwortung aus ihren schulischen Stellen-

plänen heraus; ein Teil wird erst zum 1.11.2004 besetzt. Unter den neuen Lehrkräften befinden sich ca. 75 Bewerber ohne Lehramtsstudium, aber mehrjähriger Berufserfahrung überwiegend in den Bereichen Elektrotechnik/Informatik und Metalltechnik. Im Bereich der Fachpraxis nehmen nur 100 neue Lehrkräfte ihren Dienst auf. Damit werden insgesamt rund 580 Stellen in den berufsbildenden Schulen neu besetzt. Exakte Zahlen zur Jahresstatistik der Unterrichtsversorgung sollen zum 15.11.2004 vorliegen.

Pressespiegel

Öffentlicher Dienst geht auf die Straße

Protest gegen die Sparbeschlüsse der niedersächsischen Landesregierung

Hannover (fsu) Zu landesweiten Protestkundgebungen in den Zentren von Hannover, Lüneburg, Osnabrück und Oldenburg hatte der Deutsche Beamtenbund jetzt die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes aufgerufen. Mit Spruchbändern, Schildern, Fahnen, Mützen und Trillerpfeifen äußerten denn auch zahlreiche Polizisten, Finanzbeamte, Lehrer und andere Beschäftigte des öffentlichen Dienstes ihren Unmut gegen beabsichtigte Arbeitszeitverlängerungen, die Streichung des Weihnachtsgeldes und weitere Sparmaßnahmen der Landesregierung. Näheres lesen Sie auf unserer Homepage.



Lange Liste von Unterschriften in Hannover: Heinz Ameskamp, Landesvorsitzender des BLBS

Foto: privat

Wir gratulieren und wünschen weiterhin Gesundheit und Zufriedenheit

60 Jahre

Köckritz	Volker von	Braunschweig II	01.10.1943
Töllner	Werner	Osterode	08.10.1943
Weber	Friedrich-Wilh.	Leer	10.10.1943
Zerjadtke	Ute	Braunschweig II	11.10.1943
Beckmann	Bodo	Lüneburg	12.10.1943
Baumgärtel	Otfried	Springe	13.10.1943
Richter	Erwin	Oldenburg	21.10.1943
Heide, von der	Walter	Hameln	26.10.1943
Gandke	Hans-Georg	Burgdorf-Lehrte	27.10.1943
Körtje	Hans-Peter	Wolfenbüttel	28.10.1943
Czyborra-Rätsch	Burckhard	Göttingen	02.11.1943
Renner	Wolfgang	Celle	07.11.1943
Rabe	Siegfried	Northeim	08.11.1943
Lehr	Rüdiger	Osnabrück	11.11.1943
Hutschenreiter	Bernd	Osterholz-Scharmb.	18.11.1943
Schinnenburg	Werner	Bersenbrück	10.12.1943
Jongebloed	Walter	Papenburg	12.12.1943
Fiedler	Gerd	Hildesheim Stadt	19.12.1943
Enskonatus	Willi	Einzelmitglied	19.12.1943
Hoppe	Manfred	Hildesheim Stadt	20.12.1943
Wiedenfeld	Margot	Einzelmitglied	27.12.1943
Scharf	Wilhelm	Gifhorn II	28.12.1943

65 Jahre

May	Hans-Herrmann	Burgdorf-Lehrte	01.10.1938
Leussink	Hermann	Nordhorn	04.10.1938
Markert	Christoph	Hannover 3	09.10.1938
Calmer	Anne	Osnabrück	02.11.1938
Müller	Manfred	Wittmund	12.11.1938
Fabian	Hans-Joachim	Hannover 5	08.12.1938
Willmes	Hans	Cuxhaven	13.12.1938
Wolff	Mechthild	Wilhelmshaven	14.12.1938
Kludt	Karl-Heinz	Rotenburg	15.12.1938
Troike	Manfred	Hannover MM	20.12.1938
Heise	Dietmar	Celle	20.12.1938
Alpers	Klaus-Dirk	Alfeld	29.12.1938

70 Jahre

Grote	Helmut	Osterode	22.10.1933
Vlcek	Erwin	Salzgitter	12.11.1933
Gauger	Gerlinde	Northeim	22.11.1933
Büntge	Hans-Joachim	Osterode	10.12.1933

75 Jahre

Buttenborg	Cläre	Verden	31.10.1928
Knopf	Helmut	Wolfenbüttel	18.11.1928
Schmitte	Egon	Leer	18.11.1928

Wir gratulieren

Evers	Marga	Wittmund	06.12.1928
Buerschaper	Günter	Holzminden	12.12.1928

80 Jahre

Janßen	Hugo	Wesermarsch	08.11.1923
Petersen	Lotte	Osterholz-Scharmb.	10.11.1923
Brandt	Helmut	Wesermarsch	13.11.1923

Älter als 80 Jahre

Fulst	Maria	Hannover 7	22.10.1905
Broscheit	Edith	Hannover 21	03.10.1907
Frickenheim	Friedrich	Diepholz-Sulingen	08.10.1916
Rieks	Harald	Einzelmitglied	10.10.1916
Zimmermann	Dietrich	Varel	01.10.1918
Frickenheim	Ursula	Diepholz-Sulingen	18.10.1918
Pohlücke	Heinz	Osnabrück	07.10.1919
Schulze	Günter	Jever	25.10.1920
Hartwig	Herbert	Rinteln	10.10.1922
Rentsch	Kurt	Hannover 2	04.11.1911
Weidemann	Hans	Hannover 2	05.11.1911
Ebeling	Willi	Einbeck	05.11.1913
Scheibe	Oskar	Alfeld	06.11.1918
Hexmann	Ursula	Ammerland	04.11.1920
Bauditz	Lothar	Nordhorn	20.11.1920
Lüders	Gerhard	Hannover 3	05.11.1922
Kestner	Carl	Einzelmitglied	12.11.1922
Petersen	Lotte	Osterholz-Scharmb.	10.11.1923
Brandt	Helmut	Wesermarsch	13.11.1923
Bertram	Christel	Ammerland	19.12.1914
Harder	Rosmarie	Göttingen	05.12.1916
Heukeroth	Gertrud	Hameln	11.12.1916
Kollosche	Walter	Osnabrück	24.12.1916
Boldt	Gerhard	Diepholz-Sulingen	09.12.1920
Hinrichs	Werner	Springe	19.12.1921
Jungermann	Hilde	Goslar	13.12.1922

Wir gedenken unserer Verstorbenen

Siegmond Orth	* 06.04.1929	† 19.08.2004
Ortsverband Cuxhaven		Bezirksverband Stade
Margarete Geisler	* 20.06.1909	† 17.07.2004
Ortsverb. Hildesheim-Marienburg		Bezirksverb. Hannover-Süd
Fritz Abels	* 24.11.1935	† 16.07.2004
Ortsverband Wiimund		Bezirksverband Ostfriesl.
Gerd-Michael Grote	* 10.12.1948	† 22.06.2004
Ortsverband Hameln		Bezirksverb. Hannover-Süd
Rudolf Trosiner	* 26.05.1930	† 06.09.2004
Ortsverband Oldenburg		Bezirksverband Oldenburg

Redaktionsschluß
der nächsten Ausgabe:

28.02.2005

An den BUNDESVERBAND DER LEHRERINNEN UND LEHRER
AN BERUFLICHEN SCHULEN
Landesverband Niedersachsen e.V.
Kurt-Schumacher-Str. 29 • 30159 Hannover
Tel. (05 11) 32 40 73 • Fax (05 11) 3 63 22 03

Aufnahmeantrag und Einzugsermächtigung

Name	Vorname
Geburtsdatum	Bezirksverband
Ortsverband	Dienststelle/Schule
Straße	PLZ/Wohnort
Tel./Fax	Eintritt Schuldienst
Amtsbezeichnung	Besoldungs-/Vergütungsgruppe
Berufsfeld	Unterrichts-Fächer
Konto-Nummer	BLZ
Bankverbindung	

Ich erkläre hiermit meinen Eintritt in den
Bundesverband der Lehrerinnen und Lehrer
an beruflichen Schulen (BLBS)

zum _____ .

Ferner ermächtige ich den BLBS widerruflich, den von
mir zu zahlenden Mitgliedsbeitrag vierteljährlich zu Lasten
meines Kontos mittels Lastschrift einzuziehen.

Wenn mein Konto die erforderliche Deckung nicht aufweist,
besteht seitens des kontoführenden Kreditinstituts keine
Verpflichtung zur Einlösung.

Ort	Datum	Unterschrift
-----	-------	--------------

Für die Mitgliederverwaltung:

Aufnahme in die Datei am: _____

Aufnahmebestätigung am: _____

Kopie an Kassenwart: _____



Wenn ich die Fülle des Lebens versichern könnte:

BOXplus ... das Vorsorgepaket

Mit BOXplus kombinieren Sie die Unfall-, Haftpflicht-, Hausrat-, Glas-, Wohngebäudeversicherungen. Einfach und unkompliziert. Jederzeit anpassbar und spürbar günstiger als bei Einzelabsicherung.

Das BOXplus-Rabattsystem bietet schon ab:

- zwei Bausteinen 5%,
- drei Bausteinen 10%,
- vier Bausteinen 15% Rabatt.

Rufen Sie uns an oder faxen Sie uns einfach den Coupon. Wir beraten Sie gerne!

**DBV-Winterthur
Versicherungen**
234 Bereich Service
Frankfurter Straße 50
65178 Wiesbaden
Tel.: 01803 335346*
Fax: 01803 202147*
*9 Cent/Minute

DBV-winterthur

Die Unkomplizierten.

Bitte informieren Sie mich über BOXplus für den öffentlichen Dienst

Name	Vorname
_____	_____
Straße, Hausnummer	PLZ, Ort
_____	_____
Telefon dienstlich/privat	Geburtsdatum
_____	_____

**Übrigens:
Die DBV-Winterthur
ist der führende Partner
im dbb vorsorgewerk!**