

Alle Überstunden inkl., wer kennt das auch?

Beitrag von „Meike.“ vom 13. September 2017 07:15

Wenn es wie bei TheChris läuft, könnte sich [diese Lektüre](#) mal lohnen, kann man mal allen Kollegen zukommen lassen.

Auch wenn WillG theoretisch Recht hat, scheitert es praktisch ganz oft an dem, was Conn beschreibt: die Kollegen sagen nichts, weil sie meinen, vom SL lieb gehabt werden zu müssen oder weil generell die Vorstellung von Aufopferung dem Kindeswohl zuliebe ein gehegtes und gepflegtes Selbstbild ist. Wobei lange nicht alles, was Schulen so betreiben (Konferenz- und Teamhäufung, Pillapalle am Nachmittag) auch nur im Geringsten dem Kindeswohl dient: oft ist es eine tradiert und unhinterfragte Nabelschau, ein Abarbeiten ritueller und ineffizienter Formen der Selbstbildpflege, die keinen echten Nutzen haben, oder kaum. Vieles ginge heute virtuell, vieles ist unnötig, vieles kann entzerrt werden.

Was kann man also gegen diese mentalen Blockaden tun, die Lehrer oft an der (rechtlich möglichen) eigenen Gestaltung der Arbeitweise hindert?

Mit Sicherheit ein dickes Brett und ein langsamer Prozess, aber gehen tut es schon - die folgenden Strategien haben Schulen schon erfolgreich angewandt:

zB, u.a:

Einer beantragt einen pädagogischen Tag zur Lehrergesundheit auf der GeKo. Und erklärt sich gleich selbst bereit, den mit ein paar anderen zu gestalten. Dazu lädt man dann arbeitnehmerfreundliche Referenten ein, zum Beispiel Menschen aus Verbänden, die gleich mal was zu Obigem vortragen und das mit Rechtsquellen und arbeitspsychologischen Studien hinterlegen können (mal beim lokalen Bezirkspersoalrat nachfragen: Arbeitspsychologen, Arbeitsmedizinischer Dienst, Schule und Gesundheitsexperten, Arbeitsrechtler, usw.). An solchen Tagen kann ein Grundstein für ein Bewusstsein gelegt werden.

Eine kleine und dann wachsende AG Lehrergesundheit gründen, die sich nicht die Weltrettung, sondern jedes Jahr ein, zwei kleine Projekte vornimmt, wie Arbeit gesünder, effektiver, reduzierter, punktueller, kollegenfreundlicher, freier usw. gestaltet werden kann, die dan abgestimmt werden: Teamgruppen treffen sich nur bei Bedarf, Konferenzen sind auf eine bestimmte Stundenzahl begrenzt, für kleinere Absprachen gibt es keine Konferenzen sondern eine doodle-Umfrage oder ein sonstiges tool, Konferenzhäufigkeit wird nicht nur durchd en SL allein bestimmt (PR), Dienstvereinbarung Transparenz, Dienstvereinbarung Kommunikation, usw.

Oder: sich zB. bei ungesunden Macht/Kommunikationsstrukturen eine Betriebsverfassung geben (kann PR oder PV gemeinsam vorbereiten), die Kommunikationswege regelt: z.B. um den overflow von emails nach 18.00 einzudämmen, oder Tür&Angelgespräche, auch die

Kommunikation auf Gesamtkonferenzen, die Transparenz seitens der SL, usw. Wenn die Kommunikation besser ist, ist auch mehr Raum für Menschen, die nicht nur Abnicken wollen.

Derlei Strategien gibt es mehr - was es immer braucht, ist eine kleine Gruppe, die mal anfängt. Und nen langen Atem hat.

Wenn es die nicht gibt, oder man selbst sich das nicht zutraut, ist meiner Erfahrung nach Hopfen und Malz verloren. Dann hilft nur noch die innere oder äußere Emigration, allerdings belässt das wiederum dann den Zustand an sich so schlecht wie er ist.