

Schulleitung und deren Befugnisse bzw. Repressalien

Beitrag von „Meike.“ vom 24. Januar 2018 18:12

Zitat von peterle

ich werde wahrscheinlich keine Dienstaufsichtsbeschwerde stellen, weil dies nicht bringt.

die Schule wechseln möchte ich eigentlich auch nicht, weil es an Alternativen mangelt

Dieses Abwinken bezüglich Dienstaufsichtsbeschwerde ist ein beliebtes bonmot, aber entspricht nicht den Tatsachen.

Gut geschriebene und begründete DAB werden sehr wohl (Ausnahmeabteilungen/juristen im staatlichen Schulamt bestätigen die Regel) oft gründlich bearbeitet. Es gibt aber genau so oft zwei Probleme:

a) viele DAB sind grottig geschrieben. Sie sind Mischungen aus Seitenlangen Schilderungen persönlicher Befindlichkeiten, Behauptungen, die kein Mensch juristisch nachvollziehen kann (wer was wie zwischen den Zeilen gemeint haben könnte: "*gucken mich schief an*" / "*wird mir das Gefühl vermittelt, dass...*"), i.e. ohne gründliche Dokumentation oder Beleg ("*werde schikaniert* -> es werden aber keine Handlung mit Datum/Beschreibung aufgelistet), oder sie beziehen sich auf Dinge, für die einfach ganz andere Leute zuständig sind (Stadt, Gesundheitsamt, Betriebsarzt). Oft auch noch ohne konkreten Auftrag an die vorgesetzte Behörde, also nach dem Motto "*Ich wollte Ihnen mal schildern, wie es mir geht*".

Solche lassen sich zum Teil halt echt schwer bearbeiten. Und Mobbing und Konflikt kann irgendwie auch kaum einer auseinanderhalten.

b) es gibt Ämter, die reagieren - oft auch aus Personalmangel - erstmal mit "Aussitzen" und hoffen, dass der Kollege oder die Kollegin sich kein zweites Mal meldet, wenn man einfach erstmal nicht antwortet. Und dann gibt es noch die Kollegen, die meinen, das müsse man innerhalb von drei Tagen bearbeitet haben. Auch das ist nicht der Fall.

Ich berate also die KollegInnen immer so:

- a) eine gründliche Dokumentation der Vorfälle anlegen - mit Datum, ggf. email, ggf. Gedächtnisnotiz, ggf. Eingabeschreiben an den PR, ggf. schriftliche Bestätigung durch Kollegen/Zeugen, ...
- b) nur Fallschilderungen von Dingen/Vorfällen, die rechtsmissbräuchlich oder rechtsbeugend oder ein Verstoß gegen den Betriebsfrieden oder gegen allgemeine Grundsätze sind, auflisten - dazu gehört aber natürlich auch grob unfürsorgliches Verhalten, Ungleichbehandlung, dazu

gehören Verstöße gegen den guten Ton (Anbrüllen, Ignorieren), rechtsmissbräuchliche Anweisungen, spezielle einseitige Dauerbelastungen, Gesprächsunwilligkeit, Nichtbearbeitung von Anträgen, grundlose Ablehnung von Anträgen, usw.

- c) die DAB mit einer konkreten Forderung versehen ("Ich erwarte, dass das Amt folgendes anweist / nicht zulässt / aufklärt / in einem Gespräch vermittelt")
- d) Kopie an den Bezirkspersonalrat, und den Personalrat der eigenen Dienststelle
- e) bei Nichtantwort das Schreiben noch einmal senden, diesmal mit Frist. Ggf. wiederholen.

Ja, dann passiert was. Eigentlich immer. Allerdings passieren auch manchmal Dinge, die der Kollege sich so nicht gewünscht hat - ich habe schon runde Tische erlebt, bei denen dann eben auch mal darüber geredet wurde, was Kollege denn so getan/nicht getan hat - und wenn das vorher z.B. bei den Vorgesprächen mit der Personalalvertretung ausgeblendet, schön geredet oder selbst nicht wahrgenommen wurde, dann kann's auch mal unangenehm werden. Muss man sich vorher darüber im Klaren sein. Da hat dann jeder Rederecht. Auch der SL.

Aber: öfter als nicht sind solche vermittelnden Gespräche im Amt durchaus hilfreich, klärend, zielführend.

Und: oft finden sie auch gar nicht statt, sondern - bei einer berechtigten Beschwerde, z.B. rechtsmissbräuchlichen Anweisungen oder anderen Verstößen - gibt es einen Anruf/Einlauf für den SL aus dem Amt. Oder es landet als Nachfrage auf der TO der gemeinsamen Sitzung des BPR/GPR mit dem Amtsleiter und wird dann äußerst peinlich für den, der den Rechtsverstoß begangen hat.

Nichts passiert eigentlich nur, wenn an irgend einer Stelle irgendwas schlecht lief oder schlecht gemacht war. Oder man nicht dran bleibt.

Zitat von peterle

1. Welches Maß an Repressalien muss und darf ich erleiden?
2. Mit Abordnung wurde schon gedroht, aber nicht durchgeführt wegen meiner Fächer. Kann SL dies als Drohung beliebig anwenden?
3. Kann SL mich "loswerden" durch eine Versetzung? (Freistellung ist wohl nicht drin wg meiner gebrauchten Fächer, aber nunja... Zeiten ändern sich)
4. Welche Möglichkeiten habe ich außer der Beschwerde, mir effektiv Abstand und Respekt zu beschaffen?

1. An einer gut geführten Schule: gar keine. Repressalien sind übrigens keine festgelegten / normierten Verhaltensweisen, es ist genau so sinnlos danach zu fragen, ob man damit "rechnen muss", wie zu fragen: "Wer steht auf Ihrer geheimen schwarzen Liste?" Oder "Gab es geheime Absprachen?" 😊

2. Abordnungen als vom SL anzuwendende disziplinarische Maßnahme gibt es so nicht. Abgeordnet wird - unter Mitbestimmung der zuständigen Personalvertretung - vom Schulamt aufgrund von Fachbedarf. Dazu muss eine andere Schule Fachbedarf anmelden und an eurer Schule ein Überhang festgestellt werden und zwar seitens des Amtes. Die AO ist (in den meisten BL ab 1 Jahr) mitbestimmungspflichtig, Zwangsabordnungen aus persönlichen Sympathiegründen gibt es nicht. Sie kann auf Wunsch eines Kollegen eingeleitet werden, der es an einer bestimmten Schule nicht mehr aushält WENN irgendwo anders besagter Fachbedarf ist. Kann er also mal sagen, dein SL, hat aber keine Bedeutung. Trotzdem: Aufschreiben, dokumentieren.

3. Dasselbe gilt für Versetzungen: Versetzungen entstehen zu 90% via eines Versetzungsantrages der Lehrkraft. Zu einem bestimmten Datum im Jahr in einem streng normierten Verfahren. Zwangsversetzungen gibt es ansonsten aus Gründen der Schulorganisation (Schule wird aufgelöst, Fachbedarf an eigener Schule besteht überhaupt nicht/nie mehr, Kollege hat sich mehrfach schwerer dienstlicher Vergehen schuldig gemacht (Übergriffe/Straftaten) - aber dann auch erst nach einer langen Kette vorher stattzufinden habender niedrigerer disziplinarischer Maßnahmen - Rüge, Missbilligung, Verweis, usw -> alle Maßnahmen außer Rüge/Missbilligung leitet der Amtsjurist nach Prüfung des Sachverhaltes ein, und nicht der Schulleiter, der aus diesem höherrangigen disziplinarischen Verfahren ohnehin raus ist).

4. Je nach Lage an der Schule und gewünschter Eskalationsstufe oder auch je nach Eigeninitiative kannst du Folgendes tun:

- a) Formal um Erörterung *konkreter Punkte* in der gemeinsamen Sitzung mit dem Personalrat bitten
- b) Informell um ein offenes Gespräch mit deinem Schulleiter bitten und gucken, ob man das unter Erwachsenen regeln kann, ob Wahrnehmungsprobleme bestehen, ob Missverständnisse bestehen
- c) Strukturell: in einer GEW-Schulgruppe bestimmte Dinge proaktiv und strukturell angehen: mit anderen Kollegen Ziele erarbeiten und als Antrag auf der GeKo oder in anderen Gremien/Steuergruppen durchsetzen (es gibt Schulen, die haben sich selbst großartige Betriebsverfassungen gegeben, mit u.a. einem Regelkanon zu Transparenz und wertschätzender Kommunikation, welcher jährlich evaluiert wird - ist halt Arbeit, dauert seine Zeit - wirkt aber auch nachhaltig).
- d) in einer nicht- gewerkschaftlichen Gruppe an Verbesserungsvorschlägen der kollegialen Zusammenarbeit / Transparenz / Arbeits- und Gesundheitsschutz basteln und via PR/Personalversammlung/Konferenzbeschlüsse unters Volk bringen
- e) doch eine Beschwerde schreiben und mit dem betreuenden Bezirkspersonalrat durchsetzen, sofern es konkret bearbeitbare Punkte gibt
- f) mit deinem Privatanwalt bestimmte Punkte durchzusetzen versuchen (z.B. bei klaren Rechtsverstößen)
- g) in die innere Emigration gehen und *fuck-all* machen und immer krank werden, wenn's ungemütlich wird. Muss die Zufriedenheit halt von woanders her kommen.

h) deine eigene Arbeitsweise überdenken und herausfinden, ob es nicht doch einige Nischen außer dem Dienst-nach-Vorschrift gibt, in denen du glücklich werden, weil etwas über dem Tellerrand arbeiten könntest