

# Sportunterricht Lehrer m/w

Beitrag von „Meike.“ vom 31. Dezember 2019 13:17

[Zitat von kleiner gruener frosch](#)

Hm, doch - das "alle... sind" kann man daraus schon ablesen.

Das hast du dann für dich getan. Gemeint war es nicht. Ich kann es auch mit viel Mühe in meinem Beitrag nicht erkennen. Aber irgendwo zwischendrin habe ich bei den Deutungserklärungen und zwischengelagerten anderen Beiträgen auch den Überblick verloren, wer jetzt welchen Satz nicht verstanden hat.

Mit dem Rest deines Beitrags kann ich auch nicht so viel anfangen, ich habe eher generell gesprochen, nicht über diesen thread und nicht über die Meldungen (nur) hier. Und ich wurde durchaus - per PN in diesem Falle - gefragt, was jemand sich noch erlauben darf, bis er/sie gesperrt wird. Übrigens auch nicht das erste Mal. Ich empfinde das als schwierig. Vor allem, weil oft der/die Gemeinte genau den anderen wegen desselben threads, manchmal wegen desselben Beitrags gemeldet hat. Und das hatten wir auch schon xmal, nicht nur in diesem thread.

Ich glaube, dieses Verhalten ist Teil der Kommunikation, bei der man den anderen einfach nicht mehr sehen kann, in / mit seinen Anliegen/Erfahrungen/persönlichen Geschichten.

Vielleicht wäre eine alternative Umgangsform "ernsthaft (nach)Fragen statt Melden" - und erstmal selbst die (hoffentlich) Missverständnisse aufklären? Da gehört dann im Anschluss auch richtig Zuhören dazu 😊

Ich finde ja immer die Formulierung im hessischen Personalvertretungsgesetz hilfreich, welches für Personalrat und Dienststellenleitung vorgibt, trotz der völlig unterschiedlichen zu vertretenden Seite und der expliziten Erlaubnis von Kontroverse "über strittige Fragen mit dem ernsthaften Willen zur Einigung zu verhandeln und Vorschläge für die Beilegung von Meinungsverschiedenheiten zu machen" - klar gibt es auch einen Paragraphen für den Fall, dass das nicht gelingt, aber der grundsätzliche Versuch ist als Leitlinie bzw **Grundhaltung** festgelegt - ebenso wie die vertrauensvolle Zusammenarbeit - und auch im Falle der Nichteinigung gibt es ein geordnetes Procedere und das Ziel bleibt: auch dann geht es darum "im Sinne der Beschäftigten" zu einer Lösung zu kommen. Und nicht ums Verrecken Recht zu haben.