

Wer löst Konflikt?

Beitrag von „Krabappel“ vom 30. April 2019 16:08

Hallo, ich weiß gerade nicht, wie ich das in wenigen Worten erklären soll. Es geht letztlich um

- welche Dienstanweisungen kann eine Schulleitung anordnen? Muss ich z.B. mit der Zahnbürste den Fußboden schrubben oder ähnlichen Nonsens?
- dürfen (m.E. disziplinarisch missbrauchte) Fortbildungen angeordnet werden?
- SL verlagert Konflikte mit ihr geschickt aufs Kollegium. Wie können die beiden Kolleg*innen den Konflikt unter sich lösen? Letztlich geht es um Zuständigkeiten und Befugnisse
- wo steht, was ein Dienstgespräch ist?

Beitrag von „WillG“ vom 30. April 2019 16:49

Zitat von Krabappel

welche Dienstanweisungen kann eine Schulleitung anordnen? Muss ich z.B. mit der Zahnbürste den Fußboden schrubben oder ähnlichen Nonsens?

In den Bundesländern, die ich kenne, gibt es Dienstordnungen, die per Gesetz festlegen, was in deinen Aufgabenbereich fällt. Putzen gehört sicherlich nicht dazu.

Wenn dein Schulleiter nun eine Anweisung gibt, die deiner Meinung nach nicht zulässig ist, kannst du diese aber nicht einfach verweigern. Du bist aber laut §36 BeamStG (gilt für alle Bundesländer) dazu verpflichtet, deine Zweifel an der Rechtmäßigkeit der übergeordneten Behörde anzuzeigen. Wenn du das auf dem Dienstweg machst, kann es natürlich sein, dass der Schulleiter plötzlich von selbst einlenkt 😊

Zitat von Krabappel

dürfen (m.E. disziplinarisch missbrauchte) Fortbildungen angeordnet werden?

Schwierig. Meiner Ansicht nach kann der Schulleiter prinzipiell durchaus Fortbildungen anordnen. Allerdings ist es häufig ja so, dass es ein Schulprogramm oder zumindest ein Fortbildungskonzept gibt. Wenn die GeKo über solche Konzepte zu bestimmen hat - und ein abgestimmtes Konzept vorliegt - kann der Schulleiter sich nicht einfach darüber hinwegsetzen. Zur Not kann man - bei entsprechender Entscheidungsbefugnis der GeKo - auch ganz schnell

per Antrag allgemeine Grundsätze festschreiben. Schau mal in dein Schulgesetz, welche Befugnisse die GeKo hat.

Zitat von Krabappel

SL verlagert Konflikte mit ihr geschickt aufs Kollegium. Wie können die beiden Kolleg*innen den Konflikt unter sich lösen? Letztlich geht es um Zuständigkeiten und Befugnisse

Die Kollegen - oder im Zweifelsfall der PR - sollen einfordern, dass der SL gefälligst seiner Aufgabe nachkommt und hier eine Entscheidung trifft. Befugnisse und Zuständigkeiten werden nicht a la "survival of the fittest" im Gladiatorenkampf unter Kollegen ausgetragen, sondern durch den SL unter Berücksichtigung der Beteiligungsrechte verschiedener Gremien verteilt. Das ist eine ganz typische Masche von SLen, um ihre Macht zu stärken: "divida et impera". Die Kollegen sollten sich das bewusst machen und sich dieser Vorgehensweise verweigern.

Zitat von Krabappel

wo steht, was ein Dienstgespräch ist?

Keine Ahnung, aber ich glaube [@Meike](#) hat hier im Forum irgendwo mal die verschiedenen Formen von dienstlichen Gesprächen sehr übersichtlich aufgelistet, inkl. Rechten und Pflichten.

Beitrag von „Palim“ vom 30. April 2019 16:53

Oh man,
klingt nach meiner letzten SL!

Ein Bundesland zu wissen, wäre hilfreich, wenn du Erlasse benötigst.

FoBi anordnen: bestimmt.

Zu dem Umgang untereinander:

Da hilft nur, als Kollegium zusammenzuhalten, das Vorgehen zu durchschauen, nichts zwischen Tür und Angel absprechen, möglichst keine 4-Augen-Gespräche führen, sich nicht instrumentalisieren lassen, sondern offen mit den anderen umgehen! Täglich. Schnell.

Vielleicht kann man das zu dritt ohne SL klären, also jemand aus dem Kollegium vermittelt zwischen den beiden KollegInnen?

Der nächste Ratschlag sind dann Dienstvereinbarungen zwischen Personalrat und Schulleitung.

Beitrag von „Indigo1507“ vom 30. April 2019 16:54

Oha, das klingt ja nicht gut.

Ohne die Definition einer Dienstanweisung im Detail zu kennen: wenn sie sinnlos oder unangemessen erscheint, kann man sich die Anweisung schriftlich geben lassen. Der nächste Schritt wäre dann professioneller Rat (Personalrat oder halt ein Anwalt) und entsprechender schriftlicher Widerspruch. Klar, dass Du da ordentlich Öl ins Feuer gießt. Grundsätzlich ist aber eine Dienstanweisung eine Anweisung, die durch das Dienstrecht oder die Beschlüsse der Schulgremien gedeckelt ist.

Was die beiden Kolleginnen angeht: da hilft nur reden, reden, reden. Metaebene, ich-Botschaften von beiden Seiten, aktives Zuhören und der Hinweis (hoffentlich kommt er so an, wie er gemeint ist), dass die SL versucht, Euch gegeneinander auszuspielen und dass das ja nicht in Eurer beider Sinne ist.

Zu Deiner dritten Frage: keine Ahnung. Ich schwimme ja bei Deiner ersten Frage schon ein wenig....

Auf jeden Fall solltest Du erstmal tiiiiieef durchatmen und dann die einschlägigen Gesetze lesen. A prospros: in welchem Bundesland bist Du?

Beitrag von „Krabappel“ vom 30. April 2019 17:13

Vielen lieben Dank! fühle mich verstanden, da geht's mir gleich besser.

[Zitat von Indigo1507](#)

...wenn sie sinnlos oder unangemessen erscheint, kann man sich die Anweisung schriftlich geben lassen.

kann man das? Ich hörte auf diese Frage ein "Das muss reichen, dass ich das Herrn Müller sage und der das Ihnen sagt."

[Zitat von WillG](#)

...Fortbildungskonzept...

dürften wir zwar haben, wurde aber nie erstellt. Gibt es dafür Vorlagen oder Stichpunkte, was man da so festlegen kann?

Zitat von WillG

Das ist eine ganz typische Masche von SLen, um ihre Macht zu stärken: "divida et impera". Die Kollegen sollten sich das bewusst machen und sich dieser Vorgehensweise verweigern.

beruhigt zu wissen, dass die Masche bekannt ist. Leider möchte sich niemand anlegen. Schön wär's, wenn mal einer mit dividieren würde 😞

Beitrag von „WillG“ vom 30. April 2019 17:23

Zitat von Krabappel

Gibt es dafür Vorlagen oder Stichpunkte, was man da so festlegen kann?

Ich hab da leider nichts. Aber wenn die GeKo Grundsätze für FoBis festlegen darf, reicht ja erstmal ein simpler Antrag in dem Sinne, dass LuL nicht zu Fortbildungen verpflichtet werden können, oder nur zu FoBis, die direkt mit ihrem Aufgabenbereich zu tun haben.

Zitat von Krabappel

Ich hörte auf diese Frage ein "Das muss reichen, dass ich das Herrn Müller sage und der das Ihnen sagt."

Na dann mach das, was ich vorgeschlagen habe. Schreibe - auf dem Dienstweg - an die übergeordnete Stelle einen Hinweis, dass du darum bittest, die Rechtmäßigkeit der Anweisung zu prüfen. Bei der Gelgenheit kannst du auch gleich dort nachfragen, ob du ein Recht auf schriftliche Dienstanweisungen hast.

Zitat von Krabappel

Schön wär's, wenn mal einer mit dividieren würde

Oft reicht es schon, wenn man selbst bereit ist, den Kopf hinzuhalten und die Schlacht auszutragen. Wenn du also zum Kollegen sagst: "Ich möchte, dass wir uns weigern, das unter uns auszutragen. Wenn du einverstanden bist, würde ICH das dem SL so rückmelden. Du musst da gar nicht mitkommen."

Ist nicht schön, aber wenn die KuK halt so gar nicht mitziehen.

Beitrag von „Thamiel“ vom 30. April 2019 17:28

[Zitat von Krabappel](#)

Vielen lieben Dank! fühle mich verstanden, da geht's mir gleich besser.

kann man das? Ich hörte auf diese Frage ein "Das muss reichen, dass ich das Herrn Müller sage und der das Ihnen sagt."

Eine SL, die eine fragwürdige Dienstanweisung schriftlich rausgibt, macht sich im zweifelsfall vor der Dienstaufsichtsbehörde leicht selbst lächerlich. Allein die Anforderung der Schriftform lässt eine SL in aller Regel innehalten und überlegen, es sei denn, die Situation kennt sie noch von früher und ist sich sicher.

Beitrag von „Ruhe“ vom 30. April 2019 17:31

[Zitat von Thamiel](#)

Allein die Anforderung der Schriftform lässt eine SL in aller Regel innehalten und überlegen, es sei denn, die Situation kennt sie noch von früher und ist sich sicher.

Kann ich nur bestätigen.

Habe ich mal gemacht. Plötzlich kamen bestimmte Anweisungen nicht mehr. Offenbar wusste meine damalige SL genau, dass sie irrte. So nach dem Motto. Man kann es ja mal versuchen.

Beitrag von „Conni“ vom 30. April 2019 18:14

[Zitat von Krabappel](#)

Vielen lieben Dank! fühle mich verstanden, da geht's mir gleich besser.

kann man das? Ich hörte auf diese Frage ein "Das muss reichen, dass ich das Herrn Müller sage und der das Ihnen sagt."

Ich würde an Herrn Müllers Stelle darauf beharren, aus unguter Erfahrung heraus. Mir wurde aus so einer mündlichen Anordnung im Gespräch mit Personalrat ein Missverständnis, das alleine an mir lag, zurechtgedreht.

Zitat von krabappel

beruhigt zu wissen, dass die Masche bekannt ist. Leider möchte sich niemand anlegen. Schön wär's, wenn mal einer mit dividieren würde 😞

Tja, das kenne ich nur zu gut. Leider. Jeder hat irgendeinen Grund, um sich nicht anzulegen. Aus der Erfahrung heraus würde ich versuchen, mich so wenig wie möglich anzulegen und die Schule zu wechseln. Einmal so eine Erfahrung reicht. Leider fällt es mir unglaublich schwer, mich nicht anzulegen, wenn etwas so schief läuft.

Ich habe meiner Schulleiterin beim letzten Umsetzungsantrag gesagt, dass es nicht an ihr liegt, dass ich den Antrag stelle. Das hat sie dann zweimal vor dem gesamten Kollegium zitiert und die meisten wussten sicherlich, wie ich es gemeint hatte.

Ich wünsche dir/euch viel Kraft!

Beitrag von „Seph“ vom 30. April 2019 18:25

Zitat von Ruhe

Kann ich nur bestätigen.

Habe ich mal gemacht. Plötzlich kamen bestimmte Anweisungen nicht mehr. Offenbar wusste meine damalige SL genau, dass sie irrte. So nach dem Motto. Man kann es ja mal versuchen.

Kann ich auch unterschreiben. Aus meiner Sicht eines der effektivsten und gleichzeitig formal saubersten Mittel, mit denen man sich wehren kann. Eine gute Reihe von komischen Anweisungen hat sich bereits an dieser Stelle erledigt, während die sinnvollen Anweisungen damit kein Problem sind.

Beitrag von „DeadPoet“ vom 30. April 2019 18:42

zum Thema Dienstgespräch (mag je nach Bundesland verschieden sein!!):

<https://wuppertal.gew-nrw.de/detailarbeitre...ech-bittet.html>

"Zunächst einmal zur Klärung der Hinweis, dass

- Dienstgespräche mit möglichen disziplinarischen Folgen ausschließlich bei der Bezirksregierung bzw. dem Schulamt und nicht mit der Schulleitung geführt werden.
- Die Begleitung durch einen Personalrat, eine Person des Vertrauens oder durch einen Rechtsanwalt ist Ihr Recht und unbedingt empfehlenswert.
- Mitarbeitergespräche mit Zielvereinbarungen als Instrument der Personalführung gibt es im Schulbereich nicht.

Die Schulleitung ist grundsätzlich verpflichtet, bei auftretenden Konflikten oder Beschwerden ein Gespräch mit der betroffenen Lehrkraft zu führen, um den zugrundeliegenden Sachverhalt zu klären.

Dementsprechend kann man ein solches Gespräch auch nicht verweigern.

Die Lehrkraft hat aber das Recht im Vorfeld zu erfahren, um welches Thema es in diesem Gespräch mit der Schulleitung gehen soll. Man ist auch nicht verpflichtet einer Ad-hoc-Einladung nachzukommen. Einem

solchen Ansinnen kann man immer mit dem Hinweis begegnen, man möchte sich auf dieses Gespräch, da es überraschend komme, vorbereiten und ggf. eine Person des Vertrauens hinzuziehen.

Die Hinzuziehung einer Person des Vertrauens oder eines Rechtsbeistandes ist auch hier grundsätzlich anzuraten. Das ist das Recht jedes Beschäftigten, das sich u.a. aus der Fürsorgepflicht des Dienstherrn und

aus dem in Art. 2 Abs. 1 GG festgelegten allgemeinen Persönlichkeitsrecht ableiten lässt.

Die Person des Vertrauens unterstützt, kann eine Gesprächsnotiz verfassen und ermöglicht im Anschluss die gemeinsame Reflexion des Gesprächs und damit ggf. das Verfassen einer Stellungnahme zum Protokoll.

Unsere Erfahrungen zeigen:

In Konfliktsituationen kann die Anwesenheit einer dritten Person entschärfend wirken.

Schulleitungen werden darin geschult, solche Gespräche zu führen, umso mehr sollten Beschäftigte ihr Recht auf einen Beistand wahrnehmen."

<https://www.tresselt.de/konflikt/>

Da steht zu viel, um es hier zu zitieren, aber das Lesen lohnt sich.

Generell: Meine erste Anlaufstation wäre der Personalrat ... das Verhalten mancher SL wäre soooo ein gefundenes "Fressen" für einen guten Personalrat. Warum muss man dann so häufig lesen, dass der PR nichts tut / mit der SL unter einer Decke steckt? Er wird doch vom Kollegium gewählt. Hat jedes Kollegium den PR, den es verdient?

Beitrag von „Krabappel“ vom 30. April 2019 18:45

okay, ich schwurbele mal weiter: wenn nun also ein Kollege formlos schreibt: ich halte diese und jene Anweisung für unnötig bzw. nicht Vorschriftenkonform, mache das zwar, wenn Sie das anweisen, mache es das nächste Mal aber erst nach schriftlicher Anweisung. Und besagter Kollege bekommt dann den Auftrag protokolliert, er möge sich eine Fortbildung zum Thema raussuchen, da offenbar Unklarheiten herrschten.

Dann tut er klug daran, die Fobi zu besuchen und sich das nächste Mal vom Vorgesetzten des Vorgesetzten die Anweisung schriftlich erteilen zu lassen? Und sich zügig um einen Fobikonzepsvorschlag zu kümmern?

Beitrag von „Krabappel“ vom 30. April 2019 18:49

[Zitat von DeadPoet](#)

Generell: Meine erste Anlaufstation wäre der Personalrat ...

...der dankbar entschwand, als die Schulleitung meinte, ein Dienstgespräch sei kein Verwaltungsakt sondern bloß ein Gespräch, Beistand mitnichten vonnöten.

Beitrag von „Palim“ vom 30. April 2019 18:54

[Zitat von DeadPoet](#)

Die Begleitung durch einen Personalrat, eine Person des Vertrauens oder durch einen Rechtsanwalt ist Ihr Recht und unbedingt empfehlenswert.

Auch der Hinweis darauf, dass das Gespräch generell MIT Personalrat geführt wird, lässt manche SL noch einmal darüber nachdenken, wie notwendig und dringend das Gespräch ist und was genau da zu sagen ist.

Gerade wenn man befürchten muss, dass einem hinterher das Wort im Mund umgedreht wird, ist so ein Zeuge oder ein Protokoll sinnvoll.

Gerade wenn ein Konflikt oder Missverständnis im Raum steht oder zu erwarten ist, ist es sinnvoll, Beistand zu haben, der mithört oder einen zurückhält, bevor man selbst etwas Unbedachtes sagt oder tut.

Ich würde inzwischen Aktives Zuhören einsetzen und mich fortlaufend während des Gesprächs rückversichern, ob man wirklich verstanden hat, was gesagt wurde: "Habe ich Sie richtig verstanden, dass..."

Zitat von Krabappel

...der dankbar entschwand, als die Schulleitung meinte, ein Dienstgespräch sei kein Verwaltungsakt sondern bloß ein Gespräch, Beistand mitnichten vonnöten.

Wenn du im Gespräch den Beistand wünschst, kannst du darauf bestehen.

Nach unschöner Erfahrung würde ich ein solches Gespräch nur mit verlässlichem Zeugen führen, Gesprächsanliegen hin oder her.

Ist der Personalrat der Schule nicht in der Lage, dies zu tun, kann man sich

- a) eine andere Vertrauensperson suchen und darauf bestehen, dass diese dem Gespräch beiwohnt
- b) beim Bezirkspersonalrat Rückendeckung suchen oder zumindest Rat einholen, ob die Anordnung rechtens war/ ist, ob ihr Folge zu leisten ist oder welche Möglichkeiten bestehen

Beitrag von „DeadPoet“ vom 30. April 2019 19:02

Zitat von Krabappel

...der dankbar entschwand, als die Schulleitung meinte, ein Dienstgespräch sei kein Verwaltungsakt sondern bloß ein Gespräch, Beistand mitnichten vonnöten.

Äh ... siehe oben verlinkten Beitrag der GEW ...

Lehrkräfte (egal ob beamtet oder nicht) haben (zumindest in meinem Bundesland) das Recht, sich bei Dienstgesprächen, denen ein Konflikt zugrunde liegt, begleiten zu lassen.

Beitrag von „Thamiel“ vom 1. Mai 2019 14:27

In RLP sind "Konflikte" mit der SL keine Voraussetzung für eine Anforderung des PR. Der Begriff "Konflikt" wäre bereits subjektiv zu interpretieren. Allerdings muss man auch überlegen, ob man das möchte bzw. die Sache einen PR erforderlich macht. Der PR vertritt das Individuum nur partiell gegenüber der SL, eigentlich vertritt er das gesamte Kollegium. Wenn es um Forderungen geht, die letztendlich zu Lasten des Kollegiums gehen, ist der PR ganz schnell raus bzw. sogar auf der entgegengesetzten Seite auffindbar.

Beitrag von „O. Meier“ vom 1. Mai 2019 16:53

[Zitat von Krabappel](#)

...der dankbar entschwand, als die Schulleitung meinte, ein Dienstgespräch sei kein Verwaltungsakt sondern bloß ein Gespräch, Beistand mitnichten vonnöten.

Dann wäre ich auch gegangen. Entweder, das Gespräch ist dienstlich, dass ist der Personlrat dabei. Oder es ist nur so irgendwie ein Gespräch, weil der SL Langeweile hat. Dann soll er seine Frau anrufen oder seinen Frisör.

Unsere stellvertretende SL war mal mit einer meiner Antworten auf einer ihrer E-Mails nicht einverstanden. Sie hat sich dann wohl beim SL ausgeheult. Der sprach mich dann im Lehrerzimmer an, er möchte mit mir sprechen. Ich meinte er solle sagen, was er wolle. Er wollte aber, dass ich "mal schnell mit 'rauskomme". Jaja, Nachtigall ick hör' dir trapsen. Ich erwiderte, wenn das sooo ein Gespräch sei, müssten wir wohl einen Termin machen, damit ein Lehrerratsvertreter dabei sein könne. Das wollte er auch nicht. Es ging ein Bisschen hin und her, er hat sich etwas im Ton vergriffen, da habe ich locker mitgehalten. Dann hat er auf das Gespräch verzichtet.

Die stellvertretende SL passte mich ein paar Tage später im Verwaltungstrakt ab. Sie ging zügig auf mich zu, stellte sich in einem schmalen Flur mit geringem Abstand (unterhalb der Odeur-

Grenze) vor mich, hielt mir ihren Schlüssel vor die Nase, dass ich Angst haben musste, sie steckt ihn mir ins Auge. Ins fand's etwas bedrohlich. Ich unterstelle aber, dass sie das in ihrer sozialen Behinderung gar nicht gemerkt hat. Trotzdem nahm ich erst mal die Hände hoch.

Die Begrüßung war dann "Mit Ihnen möchte ich auch noch mal sprechen." Auf Nachfrage führte sie aus, dass es um besagten E-Mail-Kontakt ginge. Als ich vorschlug, den Lehrerrat hinzuziehen, wollte sie auch abwiegeln, dass das nicht nötig sei, blabla. Sie lenkte aber ein, als sie merkte, dass ich mich nicht über'n Löffel barbieren lasse.

Das Gespräch fand dann also zu dritt statt. Sie erläuterte mir dann ihre Sichtweise der Dinge. Die Formulierung prima aus der Fortbildung zur Kommunikation mit Mitarbeitern mitgebracht. Naja. Ich nahm die Ausführung zur Kenntnis, fragte, ob sonst noch etwas sei und ging. Das war das Gespräch. Inhaltlich habe ich nichts gesagt. Dazu gab es keinen Anlass. Das war eh nur aufgeblasene kalte Watte.

Danach verstanden wir uns prima.

Ansonsten frage ich mich generell, ob man den Konflikt denn lösen muss. Vielleicht muss er auch mal ausgelebt werden.

Ich versteh nicht ganz, wie der SL beabsichtigt euch mit der Teilnahme an Fortbildungen zu ärgern. Da fällt dann jemand aus und er muss sich um Vertretung kümmern. Es muss Geld für die Fortbildung und die Anreise da sein, das wäre bei unserem knappen Fortbildungsetat etwas, mit dem unser SL sich eher ins eigene Knie schösse.

Achja, Fahrtkosten. Gibt es da eine Rechtsgrundlage, dass man die vorstrecken muss? Sind wir Lehrer oder Bänker? Das ist nur eine Idee, wie man so etwas verkompliziert kriegt. Wenn der SL erst mal ein halbes Dutzend Anträge von dir auf dem Tisch hat, wird er sich schon überlegen, wer hier der Geärgerte ist.

Wenn ich aber merkte, dass jemand versucht mir vor den Koffer zu scheißen, würde ich ihm erklären, dass ich mich von ihm ärgern lasse. Er könne gerne Anweisungen geben, ich würde jeweils prüfen, ob ich das remonstrieren kann oder muss, und dann würden wir weiter sehen. Alternativ würde ich ihm anbieten, weiterhin in mir einen loyalen Mitarbeiter zu haben. Aber in dem Punkt bin ich dann doch ein Untertan: Wenn er Streit haben will, bekommt er den.

Im Großen und Ganzen komme ich mit meinem SL gut aus. In einigen Bereichen sogar sehr gut, Manchmal kommt er halt mit irgend'nem Scheiß. Er hat die tolle Idee, wir die Arbeit. Kein Bock drauf. Die Frage nach der Rechtsgrundlage bzw., ob er das schriftlich anweisen würde, dann sei die Remonstration einfacher formuliert, führt meist zu einem "Sie schon wieder" oder ähnlichem. Und er sucht sich anderen Deppen (er findet meist einen, aber nicht mein Problem).

Beitrag von „WillG“ vom 1. Mai 2019 17:12

Zitat von O. Meier

Und er sucht sich anderen Deppen (er findet meist einen, aber nicht mein Problem).

Ich frage mich bei deinen Beiträgen ganz im Ernst immer, ob ich mir wünschen sollte, dich im Kollegium zu haben oder eher nicht.

Einerseits würde ich mir mehr Kollegen wünschen, die ihre Rechte kennen und diese auch selbstbewusst einfordern.

Andererseits ist es auch ein wenig erschreckend, wenn Kollegen konsequent nur auf sich selbst achten.

Ich meine das gar nicht als Vorwurf, vor allem, weil du an anderer Stelle ja mal erwähnt hast, dass stressbedingte gesundheitliche Probleme zu dieser Einstellung geführt haben. Aber es ist eine interessante Frage in Hinsicht darauf, welche Kollegen man eigentlich gerne hätte.

Beitrag von „Miss Jones“ vom 1. Mai 2019 17:21

Noch eine Methode, die tatsächlich zulässig ist bei "sinnfreien" Anweisungen (diesen Unsinn zu melden ist natürlich sowieso sinnvoll):

Einen solchen Lachanfall bekommen, dass du zur Ausführung nicht in der Lage bist.

Das klappt sogar bei der Bundeswehr (da landet derjenige dann notfalls im Lazarett), wenn so n schikanöser Quatsch kommt wie "Panzerfurche zuschaukeln".

Der Grund ist einfach, wenn auch spitzfindig... eine *Unfähigkeit*, etwas auszuführen, ist ja keine *Verweigerung*. Und kein Psychologe der Welt kann dir widerlegen, dass du bei einer völlig unsinnigen Anweisung einfach derart lachen musst, dass du sonst eben genau nix mehr tun kannst.

Außerdem sorgt die Nummer für Publikum, Und wer sich da dann lächerlich macht, ist definitiv nicht der, der lacht...

Ansonsten gilt wie immer... auch eine SL kann man "erziehen", man muss nur wissen wie...

Beitrag von „Krabappel“ vom 1. Mai 2019 18:02

Zitat von WillG

Ich frage mich bei deinen Beiträgen ganz im Ernst immer, ob ich mir wünschen sollte, dich im Kollegium zu haben oder eher nicht. Einerseits würde ich mir mehr Kollegen wünschen, die ihre Rechte kennen und diese auch selbstbewusst einfordern. Andererseits ist es auch ein wenig erschreckend, wenn Kollegen konsequent nur auf sich selbst achten.

Das Problem ist, dass viele Kollegen ihre Rechte nicht kennen und auch nicht wissen wollen. Sie empfinden das Durchsetzen ihrer Rechte als unangenehme Rechthaberei. Sie machen alles, was und wie gewünscht und jammern und lästern dann im Kämmerlein. Alle Versuche des "bitte, hört doch mal zu, wir gucken uns das sachlich an, aber wenn ihr dann in der Geko den Mund nicht aufbekommt, beschwert euch auch nicht mehr" führte zu einer Kommunikation von "guten Morgen" und ggf. noch "schönen Nachmittag".

Ich setze mich übrigens auch für die Rechte von Kollegen ein. Brachte mir das Lorbeeren oder einen Platz im Personalrat? Nein, denn wenn ich Frau X darin unterstütze, ihre Rechte wahrzunehmen, hat Frau Y mehr Arbeit. Frau Y sagt aber nicht: "diese Aufgabe erledige ich so, wie ich es für richtig halte", sondern arbeitet Nächte durch, um der Chefetage zu gefallen und schimpft auf Frau X.

Man kommt also an den Punkt, dass man sagen muss, Leute, ich mache bei dem Zirkus nicht mit, ihr wollt das aber gern, dann bitte beschwert euch nicht über mich, es ist eure Entscheidung. Was kommt dabei heraus? Man erkämpft sich seine Rechte und steht einsam auf weiter Flur, weil "die drückt sich und will alles auf uns abwälzen". Dabei nicht verbittert zu werden ist gar nicht so leicht.

Beitrag von „Krabappel“ vom 1. Mai 2019 18:07

Im übrigen, mein Problem ist nicht das neue Projekt, da bin ich gern dabei. Mein Problem ist, wenn keiner mehr Nerven für ein Projekt hat, weil er/sie sich am Panzergrabenzuschaufeln bereits kaputtgeackert (Perfektionskollegen) oder totgelangweilt hat (ich).

Beitrag von „WillG“ vom 1. Mai 2019 18:12

[Zitat von Krabappel](#)

Ich setze mich übrigens auch für die Rechte von Kollegen ein. Brachte mir das Lorbeeren oder einen Platz im Personalrat?

Verstehe ich das richtig: Du hast dich für die anderen Kollegen eingesetzt, dann für den PR kandidiert und bist es nicht geworden? Dafür sind andere Kollegen gewählt worden, die sich nicht trauen, sich auch mal gegen die Schulleitung zu stellen? Dann würde ich sagen, der alte Spruch stimmt doch, dass eben jedes Kollegium den PR bekommt, den es verdient.

Zitat von Krabappel

Alle Versuche des "bitte, hört doch mal zu, wir gucken uns das sachlich an, aber wenn ihr dann in der Geko den Mund nicht aufbekommt, beschwert euch auch nicht mehr" führte zu einer Kommunikation von "guten Morgen" und ggf. noch "schönen Nachmittag".

Zitat von Krabappel

Dabei nicht verbittert zu werden ist gar nicht so leicht.

Ich kann das gut nachvollziehen. Ich finde es auch zunehmend frustrierend, ständig für das Kollegium Konflikte auszutragen, die zwar auf berechtigten Ansprüchen basieren, mich persönlich aber nicht betreffen, wobei die Kollegen selbst diesen Kampf öffentlich so gar nicht unterstützen. Deshalb versuche ich seit zwei Jahren verstärkt, mein Kollegium durch Information über ihre Rechte zum selbständig handeln zu bringen. Bislang mit mäßigem Erfolg. Immerhin bekommen wir zumindest die Rückmeldung, dass unser Einsatz sehr geschätzt wird.

Beitrag von „O. Meier“ vom 1. Mai 2019 18:49

Zitat von WillG

Ich frage mich bei deinen Beiträgen ganz im Ernst immer, ob ich mir wünschen sollte, dich im Kollegium zu haben oder eher nicht.

Einerseits würde ich mir mehr Kollegen wünschen, die ihre Rechte kennen und diese auch selbstbewusst einfordern.

Andererseits ist es auch ein wenig erschreckend, wenn Kollegen konsequent nur auf sich selbst achten.

Nunja, die Mehrheit meiner Kollegen mag mich nicht. 'Ne eigene Meinung finden die oft schon fies, aber die auch noch auszusprechen, geht echt zu weit. Und wenn die Antipathie dann noch auf Gegenseitigkeit beruht, sehe ich nicht, warum ich mich für die Bande irgendwie engagieren sollte.

Mal nur als Beispiel. In einer Lehrerkonferenz bezog ich Position gegen die Sichtweise der Schulleitung. Als ich den Eindruck hatte, dass ich mit seiner Ansicht alleine stehe, habe ich die Sache auf sich beruhen lassen. Später wurde ich von mehreren Kollegen angesprochen, ich hätte wohl recht gehabt. Nur's Maul aufmachen wollte keiner. Ohne den Eindruck alleine dazustehen, wäre ich an der Sache dran geblieben. Unter die Arschlöcher meinen noch, sie täten mir was Gutes, wenn sie mir, nachdem das Thema durch ist, Recht geben.

D.h. im Übrigen nicht, dass ich nur an mich denke, das wäre dann doch zu langweilig. Ich habe aber schon oft Kollegen meine Hilfe angeboten, die sie dann nicht haben wollten. Die zogen es vor sich von oben verarschen zu lassen. Was soll man da noch machen? Auf der anderen Seite sind das erwachsene, gebildete Menschen, zu deren Job es gehört, für andere Verantwortung zu übernehmen. Da darf man auch erwarten, dass sie minimal Verantwortung für sich selbst übernehmen. Wer dabei an seine Grenze stößt hat Unterstützung verdient.

Beitrag von „O. Meier“ vom 2. Mai 2019 11:35

PS:

Zitat von O. Meier

Wenn ich aber merkte, dass jemand versucht mir vor den Koffer zu scheißen, würde ich ihm erklären, dass ich mich von ihm ärgern lasse.

Hier wollte ich eigentlich "... *nicht* ärgern lasse." schreiben. Das darf ich aber nicht ändern. Gelobt und gepriesen sei die Forensoftware.

Aber so hat's auch einen Charme. "Ärgern Sie mich ruhig." im richtigen Tonfall dürfte seine Wirkung auch nicht verfehlen.

Wichtig ist, dass man sich tatsächlich nicht den Spaß am Job verderben lässt. Ob man das nun mit Zurückgestichel, Eingabenflut und ständigen sachlichen Widersprüchen macht oder in die innere Emigration geht, ist wumpe. Bei zweiterem macht man, was angewiesen wird. Eben so gut, wie man es kann ;-) Aber nix, wirklich nix, über die dienstlichen Verpflichtungen hinaus. Und wenn einen jemandem um einen Gefallen bittet etc., erklärt, *warum* man das jetzt nicht macht.

Beitrag von „Freakoid“ vom 2. Mai 2019 13:19

[Zitat von O. Meier](#)

In einer Lehrerkonferenz bezog ich Position gegen die Sichtweise der Schulleitung. Als ich den Eindruck hatte, dass ich mit seiner Ansicht alleine stehe, habe ich die Sache auf sich beruhen lassen. Später wurde ich von mehreren Kollegen angesprochen, ich hätte wohl recht gehabt. Nur's Maul aufmachen wollte keiner. Ohne den Eindruck alleine dazustehen, wäre ich an der Sache dran geblieben. Unter die Arschlöcher meinen noch, sie täten mir was Gutes, wenn sie mir, nachdem das Thema durch ist, Recht geben.

Dies kommt mir sehr bekannt vor!