

## **Zusammenfassung der Ergebnisse der Projektarbeit / Workshoparbeit auf dem Kongress in Stuttgart Hohenheim am 1. Juli 2019**

### Prävention und Personalführung / Entwicklung

An einem anonymisierten Einzelfall (Hinweis eines Kollegen über problematisches Verhalten eines anderen Kollegen) wurden Aspekte der Personalführung besprochen. In der abschließenden Auswertung wurde von den Teilnehmern folgende Erkenntnisse aus dem Workshop mitgeteilt:

1. Die Unterscheidung von schriftlicher und mündlicher Kommunikation: Es ist für die Konfrontation und Weiterentwicklung von Kollegen im Fall von gemeldeten Nähe-Distanz-Problemen wichtig zu klären, wann und wie auf die mündliche oder schriftliche Ebene der Kommunikation eingegangen wird.
2. Es bleibt eine unauflösliche Spannung zwischen der Behandlung von Einzelfällen und der Standardisierung. Auf der einen Seite können Einzelfälle in der Regel nicht so gelöst werden, dass sie bloß unter ein vorgegebenes Standardraster gelegt werden; andererseits sind Standardisierungen unverzichtbar, um Orientierung zu geben und die Qualität von Personalentwicklung und Personalführung auch tatsächlich bewerten zu können.
3. Im Falle von Beschwerdeführung von Kollegen gegen Kollegen ist der Schutz des Beschwerdeführers mit zu bedenken. Auch für den Beschwerde führenden Kollegen ist die Tatsache, dass er Beschwerde führt, Anlass für Personalentwicklungsmaßnahmen.
4. Referendare kommen häufig in die Schule ohne die Kenntnisse von Verfahren oder Präventionskenntnissen.
5. Entscheidend ist für die Entwicklung von Personal, dass die Leitung ihrerseits selbst grenzachtend mit ihrem Personal umgeht.
6. Unterscheidung von „Freundlichkeit“ und „Klarheit“. Beides ist kein Widerspruch.
7. Zwischen Schulleiterperspektive und Trägerperspektive können sich unterschiedliche Aspekte auftun. Es wurde ein weiterer Fall intensiv besprochen, in dem es um die Frage ging, ob nach einem Übergriff dem Wunsch des Schülers nachzugeben sei, den Unterricht (Kurs in der Oberstufe) wechseln zu dürfen, oder ob der Kollege aus dem Unterricht entfernt werden muss.
8. Faire Rehabilitationsmaßnahmen für fälschlich Beschuldigte müssten Teil von Schutzkonzepten sein. Daran hängt auch wesentlich die Akzeptanz des Schutzanliegens im Kollegium.
9. Frühe Interventionen im kollegialen Kreis (Kollegen-feed-back) haben eine wichtige Funktion für die Personalentwicklung.

St. Blasien, 8.7.2019  
P. Klaus Mertes SJ