

Ist man als Lehrerkollegium machtlos, wenn man eine unfähige Schulleitung hat?

Beitrag von „Frau Mayer“ vom 24. September 2018 21:14

Hallo zusammen.

Vielleicht hat jemand ein ähnliches Problem...Unsere Schulleitung hat leider keine Führungsqualität, trifft keine Entscheidungen, hört nicht wirklich zu, delegiert alles an die Kollegen weiter und kümmert sich um nahezu nichts...weiß deshalb auch nicht, was läuft. Sie ist nicht präsent, unterstützt nicht, meidet den Kontakt zu Schülern (gibt auch keinen eigenen Unterricht). Konferenzen sind chaotisch und wenig strukturiert. Wenn jemand einen Fehler macht, wird derjenige vor den Schülern angebrüllt und niedergemacht. Ist man als Lehrerkollegium machtlos, wenn man so eine unfähige Schulleitung hat? Hätten wir nicht noch so viele engagierte und verantwortungsvolle Kollegen, würde alles den Bach runter gehen...Was kann man tun?

Beitrag von „DeadPoet“ vom 24. September 2018 21:37

erster Schritt: Personalrat und der soll entweder mit der SL reden oder mit dem Ministerialbeauftragten (in Bayern für die Schulen eines Typs in einem Regierungsbezirk zuständig - weiß nicht, ob es sowas in NRW auch gibt).

Beitrag von „Paulchen“ vom 25. September 2018 06:32

Kein eigener Unterricht? Gibt es Bundesländer, in denen das erlaubt ist? Geht bei uns in RLP nicht.

Beitrag von „Krabappel“ vom 25. September 2018 07:19

Ja, ist man. Theoretisch. Wenn sich wirklich mal alle einig sein sollten, wird's wohl Möglichkeiten geben, aber wann sind sich das schon alle? Dann bleibt halt nur, dass sich einzelne Kollegen versetzen lassen.

Beitrag von „Meike.“ vom 25. September 2018 08:27

Zitat von DeadPoet

Personalrat und der soll entweder mit der SL reden

Und wie soll dieses Gespräch aussehen? Wir glauben, Sie eignen sich nicht für diesen Job?"

Wenn jemand überfordert oder einfach ungeeignet ist, nützen Gespräche nichts. Bei Lehrern ja auch nicht. Und bei Schülern auch nicht.

Bei Überforderung nützt Unterstützung und bei Unwilligkeit/Unfähigkeit eigentlich nichts, außer das man regelmäßig an anderen Orten herumfuhrwerkt.

Wenn sie überfordert ist, kann man als PR in intensiver Kleinarbeit die Fehler aufzeigen und Lösungsvorschläge machen - wenn nach einer langen Weile nichts oder nur Murks passiert, kann man versuchen die Sitzungsgespräche auf den Punkt "sich Unterstützung holen" "wir sind hier mit Ihnen, wir wollen wirklich dass es besser läuft" (konkrete Tipps/Ansprechpartner/Coachings...) hinzulenken. Kappt nicht so wirklich oft. Der Gesichtsverlust ist zu hoch. Aber manchmal schon.

Oder man geht den formalen Weg.

Bei jedem Fehler, jeder nicht-Entscheidung, die man irgendwie in Richtung Mitbestimmung drehen kann (kann man fast immer)

- a) formellen Antrag auf Umsetzung in dieser und jener Weise stellen
- b) Frist abwarten
- c) Ergebnis angucken - wenn unzufrieden, je nach Bundesland Stufenverfahren/Einigungsstelle oder eben Dienstaufsichtsbeschwerde.

Die Gesamtkonferenz kann ähnlich agieren. Die Eltern auch. Amt mit Eingaben überhäufen.

Das hat dann entweder einen erzieherischen oder einen zermürenden Effekt und das zuständige Schulamt / Ministerium bekommt oft genug Post um sich (irgendwann mal) zu kümmern.

Es ist nicht so, dass nie was passiert, aber es passiert nur, wenn Kollegen/PR/Eltern zusammen stehen und sich kümmern. Und dann auch nicht im Bereich von Monaten, sondern eher von

Jahren. Meist wird dann versetzt. Oder SL ein "attraktiverer Posten" anempfohlen.
Nicht, dass es dann an der nächsten Schule besser wird. Aber die geplagte Schule hat Ruh.

Und manchmal, manchmal geschehen auch positive Effekte. Manchmal war SL mit Schule genau so unglücklich wie Schule mit SL und beide blühen nach der Trennung auf. Gibt's.

Beitrag von „DeadPoet“ vom 25. September 2018 12:12

Meike: Ich schrieb als Erstes: "erster Schritt" - und dazu stehe ich. Bevor irgend etwas anderes geschieht redet man mit dem anderen (und falls das schon passiert ist, steht nichts davon im OP) . Ist der Schulleitung bewusst, wie ihr Verhalten aufgenommen wird? Kann der PR mit der SL Vereinbarungen treffen? Bestimmte Dinge aufzeigen? Zumindest könnte das Gespräch Hinweise darauf geben, ob Überforderung, Unwillen oder was auch immer Grund für das Verhalten der SL ist. Falls so ein Gespräch aussichtslos erscheint ... mein Satz ging ja noch weiter.

Falls Du damit ausdrücken wolltest, der unwissende DeadPoet wälzt natürlich alles auf den Personalrat ab ... ich bin selbst seit über 10 Jahren im PR und das wäre mein erster Schritt. Wie das Gespräch genau aussehen soll kann aus der Ferne niemand sagen. Vielleicht bin ich in einer gewissen Naivität davon ausgegangen, dass der ÖPR durchaus Ideen entwickeln kann, wie man so ein Gespräch führt.

Beitrag von „Meerschwein Nele“ vom 25. September 2018 13:32

[Zitat von Frau Mayer](#)

Wenn jemand einen Fehler macht, wird derjenige vor den Schülern angebrüllt und niedergemacht.

Dagegen muss man sich natürlich angemessen massiv wehren. Im Zweifel muss man sich dafür auch Eier wachsen lassen, so ungewohnt das für Lehrer sein mag...

Beitrag von „Krabappel“ vom 25. September 2018 15:29

Seit wann Bedarf es Eiern, um sich zu wehren?

Und bis auf das angebrüllt werden, was man sicher an den Vorgesetzten weitergeben kann, sehe ich auch nichts, was das Kollegium (wenn es denn als Ganzes agieren würde) in der Hand hätte. "Konferenzen unstrukturiert" "Arbeit delegiert" "hört nicht zu" naja, ob da einer Handlungsbedarf sieht...

Beitrag von „Meike.“ vom 25. September 2018 17:07

Dead Poet, ich wollte dich nicht angreifen, ehrlich - der Satz stand eingach ein bisschen arg nackig da, deshalb meine Reaktion.

Und weil wirksame Gespräche tatsächlich eine hohe (!!) Kunst sind. Gespräche können auch verbrannte Erde erzeugen. „Erstmal einfach drüber reden“ ist nach meiner Erfahrung nicht immer eine gute Strategie. Und der Satz klang für mich so.

Beitrag von „DeadPoet“ vom 25. September 2018 17:51

Ok, sorry. Ja, war etwas kurz ... nur bei sowas aus der Ferne ausführlich antworten ist (finde ich) nicht einfach, weil man nicht alle Aspekte kennt. Ich bin (das mit dem naiv hab ich nicht so unernst gemeint) davon ausgegangen, dass der örtliche PR da die Situation besser kennt und sich schon gut überlegt, wie das Gespräch zu führen ist.

Beitrag von „laison“ vom 25. September 2018 18:37

Öhm, und wer soll zum Personalrat gehen? Das Kollegium geschlossen? Konrektor? Ein Auserwählter? Wer zieht sich den Schuh an?

Und so lange der Laden dank des Kollegiums läuft, gibt es denn einen handfesten Grund?

Beitrag von „MrsPace“ vom 25. September 2018 19:22

Alle geschlossen Versetzungsanträge stellen. Ein anderes wirksames Mittel sehe ich nicht.

Beitrag von „Morse“ vom 25. September 2018 22:55

Zitat von Frau Mayer

Hätten wir nicht noch so viele engagierte und verantwortungsvolle Kollegen, würde alles den Bach runter gehen...

Tolles Engagement, dieser SL die Stellung zu halten.

Lieber ein Ende mit Schrecken...

Beitrag von „WillG“ vom 29. September 2018 21:44

Zitat von Krabappel

Und bis auf das angebrüllt werden, was man sicher an den Vorgesetzten weitergeben kann, sehe ich auch nichts, was das Kollegium (wenn es denn als Ganzes agieren würde) in der Hand hätte.

Konferenzen können sich eine Geschäftsordnung geben. Hat Meike hier schon mehrfach erläutert und ist ein wirklich brauchbarer Hinweis. Überhaupt müsste einer der ersten Schritte der sein, dass ein Kollegium über seine Rechte aufgeklärt wird: Wer verteilt wann welche Aufgaben mit welchen Mitbestimmungsmöglichkeiten? Was ist ganz klar Schulleitungsaufgabe? Wie müssen/können Konferenzen ablaufen? Was kann/muss Konferenzthema sein - mit anderen Worten, in welchen Bereichen hat welche Konferenz Entscheidungsbefugnisse etc.

Da muss sich jemand mal mit dem Dienstrecht genau beschäftigen und das Kollegium informieren. Das kann der PR sein, das kann aber auch jeder andere Kollege machen. Aus der Ferne kann man leider keine konkreteren Tipps geben.

Zitat von lamaison

Öhm, und wer soll zum Personalrat gehen? Das Kollegium geschlossen? Konrektor? Ein Auserwählter? Wer zieht sich den Schuh an?

Na ja, vielleicht die TE? Sie scheint ja damit ein Problem zu haben.

[@Meike.](#)

Ich verstehe, was du meinst, würde das aber ähnlich wie DeadPoet sehen. Hängt natürlich auch von der Person des SL ab. Wenn ihm seine Fehler nicht bewusst sind, kann man vielleicht in einzelnen Bereichen doch etwas erreichen. Also nicht: "Sie sind unfähig, bitte stellen Sie das ab!", sondern konkrete Gespräche zu einzelnen Punkten: Wahrnehmung des Kollegiums bzgl. des Kommunikationsstils (Anbrüllen vor Schülern); Vorschläge/DVs zu konkreten Verfahrensweisen etc.

Beitrag von „Caro07“ vom 29. September 2018 22:01

Vor meiner jetzigen Schule war ich auch an anderen.

Wir haben es bei einer Schulleitung einmal mit einer externen Moderation versucht. Diese Schulleitung agierte insgesamt ziemlich bestimmend über die Köpfe hinweg. Ich fand den Moderator jetzt nicht so geeignet, weil er zugelassen hat, dass einige Kolleg*innen aggressiv aufgetreten sind. Dennoch konnten wir stückweise Verbesserungen erzielen. Es wurde zwar nie ganz gut, aber es wurde besser.

In einer Schule hatten wir der schwierigen Schulleitung mit besserem Sachwissen, Anträgen und mit sachlichem Wehren gegen nicht tragbare Zustände das Leben nicht leicht gemacht, aber auf der anderen Seite für die Schule mitgearbeitet. Das war insgesamt gesehen ein anstrengender, aber ein guter Weg, da die Schulleitung uns ein Stück weit entgegenkommen musste. Auch sie hat in unangenehmen Situationen emotional reagiert.

Letztendlich sollte das Kollegium geschlossen einen Weg finden, möglichst auf der Sachebene in konkreten Kleinigkeiten sich mit der Schulleitung auseinandersetzen. Reagiert die Schulleitung wie im Kindergarten, dann erwachsen mit Sachlichkeit argumentieren. Wichtig ist die Entschlossenheit und die Geschlossenheit des Kollegiums der Schulleitung gegenüber, denn die Schulleitung braucht das Kollegium. Dazu muss man sich auch einmal ohne Schulleitung treffen und sich Strategien überlegen. Da kommt in der Regel schon etwas zustande.

Wenn mich z.B. die Schulleitung vor Schülern runterputzen würde, würde ich das Einzelgespräch suchen. Dazu muss als Hintergrund klar sein, dass die Schulleitung eine Fürsorgepflicht einem gegenüber hat und damit genau das Gegenteil tut.

Meine Devise ist folgende: Es ist manchmal notwendig, jemandem Grenzen zu setzen, sonst weitet er sie immer weiter aus oder eben, dass er sie spürt.

Für mich hört sich das Ganze so an, dass die Schulleitung ganz schöne persönliche Probleme hat, denn das Anschreien war vielleicht mal früher (mein erster Schulleiter war so), aber heute geht das überhaupt nicht mehr.