

Burnout juristisch: Den Teufelskreis durchbrechen

Fälle von Burnout sind nicht nur menschliche Tragödien, sondern haben oft auch juristische Auseinandersetzungen zur Folge. Dabei gibt es heute gute Mittel, um die Eskalation solcher Konflikte zu vermeiden.

Eine über viele Jahre motiviert und engagiert arbeitende Lehrperson verwandelt sich im Verlauf von Monaten schleichend in einen Minderleister. Sie fühlt sich emotional erschöpft, ausgelaugt, gefühlsmässig überfordert, insbesondere in der täglichen Arbeit mit den Schülerinnen und Schülern. Diesen beginnt sie distanziert, mit wenig Empathie, zuweilen gar ablehnend und zynisch zu begegnen.

Peter Hofmann, fachstelle schulrecht

Subjektiv nimmt sie sich bei ihrer Arbeit immer weniger kompetent und erfolgreich wahr. Ihre Frustration, ihre Hoffnungslosigkeit und ihren Überdruß überträgt sie auf ihre Klasse. Die Kinder können sich aufgrund ihres Alters nicht ohne weiteres von ihrer Lehrperson distanzieren. Die Schulfreude beginnt bei vielen zu sinken, das Sozialverhalten wird schlechter und ein Klima der Angst greift um sich. Es kommt zu verständlichen Elternreklamationen.

Fürsorgepflicht der Vorgesetzten

Die Schulleitung ist nun gezwungen zu handeln und vereinbart Leistungsziele oder weitere pädagogische Unterstützungsmassnahmen. Die betroffene Lehrperson stellt nach wie vor hohe Ansprüche an sich selber und verdrängt das gesundheitliche Problem. Zum unvermeidlichen Zusammenbruch kommt es häufig erst Monate später, oft dann wenn die Kündigungsandrohung bereits ausgesprochen wurde. Der juristische Konflikt ist in solchen Fällen geradezu vorprogrammiert, da die Schule auf gute pädagogische Arbeit angewiesen ist und die Lehrperson – im Wissen um ihren schlechten Gesundheitszustand – um die nackte berufliche Existenz zu kämpfen beginnt.

Nicht selten wird Schulleitungen und Schulbehörden in solchen Fällen vorgeworfen, sie seien ihrer Fürsorgepflicht zum Schutz der Gesundheit der Lehrperson nicht nachgekommen. Diese Pflicht verlangt, dass sie nicht nur die physische, sondern auch die psychische Gesundheit ihrer Mitarbeiter schützt.

Oft bemerken aber erkrankte Lehrpersonen als letzte, dass sie Fehler machen, gereizt reagieren und überfordert sind. Sei es aus Scham oder aus Unvermögen ersuchen sie ihre Vorgesetzten meist zu spät um Unterstützung. Die nicht informierte Schulleitung kann aber ihrer Fürsorgepflicht nicht nachkommen.

Es gibt zahlreiche Indikatoren wie Rückmeldungen von Kollegen oder Schülern, Mitarbeitergespräche, welche als Frühwarnsystem für gesundheitlich angeschlagene Lehrpersonen dienen. In den letzten Jahren wurden zudem Instrumente entwickelt, um den gordischen Knoten eines langwierigen Rechtsstreites zu durchschneiden.

Seit der fünften IV-Revision stehen zwei nützliche präventive Massnahmen zur Verhinderung einer langfristigen Krankheit oder allenfalls drohender Invalidität zur Verfügung. Die Früherfassung zielt darauf ab, so früh wie möglich Personen zu erheben, welche aus gesundheitlichen Gründen in ihrer Arbeitsfähigkeit eingeschränkt und bei denen eine Gefahr der Chronifizierung der gesundheitlichen Beschwerden besteht. Mit der Frühintervention wird versucht den bestehenden Arbeitsplatz der betroffenen Person zu erhalten oder sie in einen anderen Arbeitsplatz zu integrieren.

Einer Schulleitung ist daher zu empfehlen, Lehrpersonen, die an Burnout oder Depressionen erkrankt sind, nach Ablauf von 30 Krankentagen bei der IV zu melden. Die gleiche Möglichkeit haben auch die betroffenen Lehrpersonen. Die Meldung der Früherfassung gilt ausdrücklich nicht als Anmeldung zu Leistungen der IV. Im Sinne einer präventiven Massnahme empfiehlt es sich

im Rahmen eines Personalentwicklungskonzeptes auch ein Case Management vorzusehen. Darunter ist die umfassende Betreuung eines krankheitsanfälligen, erkrankten oder verunfallten Mitarbeiters zu verstehen, mit dem Ziel, diesen so schnell als möglich wieder in die berufliche Tätigkeit einzugliedern oder Absenzen aus medizinischen Gründen zu vermindern. Bereits zahlreiche Schulen arbeiten erfolgreich mit solchen Modellen.

Stellvertretung langfristig organisieren

In der konkreten Handhabung von Burnout- und Depressionsfällen hat sich folgendes Vorgehen bewährt: In Absprache mit der erkrankten Lehrperson wird sie einem Psychiater zugewiesen. Häufig kommt es zu einem freiwilligen Eintritt in eine auf diese Krankheiten fokussierte Klinik, dies kann auch eine Tagesklinik sein. Da die Diagnose von psychischer Erkrankung in der Regel längere Zeit benötigt und deren Heilung mehrere Monate bis zu einem Jahr dauert, ist im Sinne einer pädagogisch vertretbaren Lösung eine Stellvertretung langfristig zu engagieren. Ein solches Handeln nimmt von allen Beteiligten sehr viel Druck weg und erlaubt es unter Beizug von Spezialisten, optimale Rahmenbedingungen für den beruflichen Wiedereinstieg oder eine Neuorientierung zu erarbeiten.

Weiter im Netz

www.ahv-iv.ch – Merkblätter Früherfassung und Frühintervention

www.schulpersonal.ch – Spezialist für Case-Management im Bildungswesen

www.schulrecht.ch

Frühzeitig in ärztliche Behandlung

In rechtlicher Hinsicht stellt Burnout keine medizinische Diagnose dar. Betroffene lassen sich in schwieriger Zeit oft von Psychotherapeuten unterstützen und allenfalls auch von diesen krankschreiben. Vor Gericht gelten aber nur Diagnosen von zugelassenen Ärzten als Beweis. Burnout-Betroffenen ist daher dringend zu raten, sich rechtzeitig in ärztliche Behandlung zu begeben. Andernfalls müssen sie bei Fragen der Lohnfortzahlungspflicht oder bei Leistungen der Sozialversicherungen mit Problemen rechnen.