

Kanton Thurgau  
Amt für Volksschule  
Abteilung Schulpsychologie und  
Schulberatung  
Regionalstelle Amriswil  
Lynn Bannister und Peter Vecci  
Kirchstrasse 1  
8580 Amriswil

Frauenfeld, 2. November 2011

## **VERNEHMLASSUNG KONZEPT CASE MANAGEMENT FÜR ANGESTELLTE DER VOLKSSCHULE THURGAU**

Sehr geehrte Frau Bannister

Vielen Dank für die Möglichkeit zur Stellungnahme zum Konzept Case Management. Die Geschäftsleitung und die Beratungsstelle von Bildung Thurgau haben sich mit dem Konzept auseinandergesetzt und möchten zuerst einige allgemeine Rückmeldungen geben und dann auf einzelne Punkte eingehen.

### **Entspricht grossem Bedürfnis**

Bildung Thurgau begrüsst es sehr, dass ein Konzept für ein Case Management erstellt wird. Die Geschäftsleitung und die Beratungsstelle sind überzeugt, dass das Case Management einem grossen Bedürfnis entspricht. Es wird auch als sinnvoll erachtet, dass man dabei auf schon vorhandene Konzepte zurückgreift und diese weiter entwickelt.

Auszug aus dem Jahresbericht 2010 der Beratungsstelle von Bildung Thurgau: *„Auffallend oft steht eine Arbeitsunfähigkeit im Zentrum der Beratung. Diese ist oft psychischer Natur, d.h. Burn-Out, seelische Erkrankungen oder ein Zusammenbruch nach einem Konflikt, der einer angeschlagenen Lehrperson den Boden unter den Füßen wegzieht. „Ich mag nüme“ oder „ich schaffe es nicht mehr“ sind oft gehörte Sätze. Daraus stellt sich einerseits die Frage nach der Belastung des Lehrerberufs und dem Umgang mit diesen Belastungen. Für die Beratungsstelle stellt sich auch die Frage nach einem professionellen und ausgebauten Case Management durch die Arbeitgeberseite. Oft werden arbeitsunfähige Lehrpersonen sich selbst überlassen oder die Arbeitgeberseite kümmert sich primär darum, wie der weitere Unterricht gewährleistet werden kann. Notwendig wäre eine Stelle, die arbeitsunfähige Lehrpersonen von Anfang an begleitet und betreut. Bei älteren Lehrpersonen stellen sich zudem viele sozialversicherungsrechtliche Fragen. Diese sollten von Fachpersonen speziell beraten werden.“*

Die Geschäftsleitung und die Beratungsstelle möchten sich für die fundierten Abklärungen und das sorgfältig durchdachte, transparente Konzept bedanken!

### **Zugang zum Case Management und Finanzierung**

Die hauptsächliche Schwierigkeit des Konzepts liegt für die Geschäftsleitung darin, dass sich das Angebot an die Schulbehörden richtet. Das Einverständnis des Arbeitgebers ist Voraussetzung für die Einleitung eines Case Managements. Die Geschäftsleitung geht davon aus, dass aufgrund dessen viele Lehrpersonen, für die ein Case Management eine grosse Unterstützung wäre, nicht von dem Angebot profitieren können, weil die Schulbehörden es zu teuer oder unnötig finden.

Da die Schulbehörde Auftraggeberin ist, hat sie zudem die Möglichkeit, das Case Management jederzeit abzubrechen. Wie kann gewährleistet werden, dass die Beratung trotzdem bis zu einer sinnvollen Lö-

sung gebracht werden kann? Z.B. wenn klar wird, dass eine Lehrperson nicht mehr an die Arbeitsstelle zurückkehren wird aber noch weiterhin auf Beratung angewiesen wäre.

Aus Sicht der Geschäftsleitung ist es ganz wichtig, dass man sich darüber nochmals Gedanken macht und versucht, andere Lösungen zu finden, damit eine Lehrperson auch ohne Einverständnis der Arbeitgeberseite vom Case Management profitieren kann. Da die Arbeitsunfähigkeit oft mit verminderten finanziellen Möglichkeiten gekoppelt ist, sollten die ersten Beratungsstunden unentgeltlich angeboten werden (z.B. sechs Stunden wie bei der Schulberatung).

### **S. 1 – Einleitung**

Neutralität und Unabhängigkeit des Angebots ist der Geschäftsleitung ein zentrales Anliegen. Aus ihrer Sicht kann beides nicht garantiert werden, wenn die Dienstleistung von den Schulbehörden finanziert wird. Es kann sein, dass Mitarbeitende in Fragen beraten werden, in denen die Arbeitgeberseite gegenläufige Interessen vertritt (z.B. über die Frage, ob eine Wiederaufnahme der Tätigkeit am bisherigen Arbeitsplatz in Frage kommt). Die Beratungsperson ist jedoch direkt von den Zahlungen der Schulbehörde abhängig. Idealerweise könnte als erste Variante ein Sozialstellenplan analog wie für die Staatsangestellten „Erweiterung des Verwendungszwecks und Einführung der externen Beratung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ gemäss RRB Nr. 558 vom 5. Juli 2011 angeboten, bzw. eingeführt werden. Als zweite Variante schlägt die Geschäftsleitung als Finanzierungsmodell eine Poollösung vor: Jede Schulgemeinde könnte abhängig von der Lehrerzahl einen bestimmten Betrag einzahlen. Die Beratungsleistungen würden aus diesem Pool bezahlt.

### **S. 2 – Pilotprojekt**

Es ist uns ein dringendes Anliegen, dass das Angebot weiter geführt wird. Die Geschäftsleitung und die Beratungsstelle sind sehr gerne zu einem Austausch bereit, damit das Angebot weiterentwickelt werden kann. Gibt es schon Vorstellungen, wie dieser Austausch stattfinden soll?

### **S. 4 – Zielgruppe**

Es ist der Geschäftsleitung wichtig, dass auch DaZ-Lehrpersonen sowie Lehrpersonen aus dem Bereich Stütz- und Förderunterricht vom Angebot profitieren können. Aus dem Text wird nicht klar, ob diese auch eingeschlossen sind oder nicht. Werden Schulbehördenmitglieder bewusst ausgeschlossen? Schulbehördenmitglieder, die bei der Schulgemeinde angestellt sind, insbesondere Schulpräsidenten und -präsidentinnen können auch von Arbeitsunfähigkeit betroffen sein.

### **S. 5 – Kriterien zur Einleitung eines Case Management**

Das Einverständnis des Arbeitgebers sollte nicht Voraussetzung für die Einleitung des Case Management sein. Es muss auch Wege geben, mittels derer der Zugang ohne Einverständnis gewährleistet werden kann.

Sind die drei Aufzählungsstriche „– länger dauernde Arbeitsunfähigkeit - häufige Absenzen – nachweisliche Leistungseinbussen“ als „und“ oder „oder“ Kriterien zu verstehen? Falls „nachweisliche Leistungseinbussen“ eine zwingende Voraussetzung sind, dann erscheint uns das zu spät zu sein. Es muss möglich sein, das Angebot in Anspruch zu nehmen, bevor es zu Leistungseinbussen kommt.

„Rückkehr in den Arbeitsprozess ist nicht ausgeschlossen.“ – Diese Voraussetzung erscheint der Geschäftsleitung zu eng. Es kann Fälle geben, in welchen klar ist, dass eine Lehrperson nicht mehr an den Arbeitsplatz zurückkehren kann und dass eine Anmeldung bei der IV erfolgen wird. Gerade diese Personen benötigen unter Umständen eine gute Beratung im Bereich Sozialversicherungsrecht (Fragen von frühzeitiger Pensionierung vs. Anmeldung beim RAV, mit oder ohne Anmeldung bei der Auffangeinrichtung BVG).

Falls es dabei bleibt, dass das Einverständnis der Schulbehörde Voraussetzung für eine Anmeldung beim Case Management ist, sind aus Sicht der Geschäftsleitung keine so engen Voraussetzungen nötig, weil die Schulbehörde in jedem Einzelfall frei entscheiden kann.

Fälle, in denen das Case Management in Anspruch genommen wird, sind oft hochkomplexe Angelegenheiten. Aus Erfahrung der Beratungsstelle geht damit oft ein Konflikt am Arbeitsplatz einher. Darum kann ein solcher nicht einfach ausgeklammert werden. Dieser Umstand sollte im Konzept aufgegriffen werden, z.B. mit dem Hinweis auf eine Triage an entsprechende Beratungsstellen.

### **S. 7 – Auftraggeber**

Die Geschäftsleitung schlägt vor, den Satz wie folgt zu ergänzen: ... und sie in ihrer Verantwortung *gemäss § 24 Rechtsstellungsverordnung der Lehrpersonen an Volksschulen (Persönlichkeitsschutz)* als Arbeitgeber unterstützen möchte.

### **S. 8 - Zusammenarbeit mit externen Akteuren**

Die Geschäftsleitung schlägt folgende Ergänzungen vor: Pensionskasse, Unfallversicherung, Beratungsstelle Bildung Thurgau (für Mitglieder von Bildung Thurgau gratis).

Die Geschäftsleitung und die Beratungsstelle freuen sich, dass das Konzept schon auf so gutem Weg ist und hofft, dass die vorgebrachten Anregungen und Vorschläge auf fruchtbaren Boden fallen.

Freundliche Grüsse  
Bildung Thurgau



Anne Varenne  
Präsidentin



Roland A. Huber  
Co-Präsident