

Zeitschrift: Fachblatt für schweizerisches Heim- und Anstaltswesen = Revue suisse des établissements hospitaliers
Herausgeber: Verein für Schweizerisches Heim- und Anstaltswesen
Band: 39 (1968)
Heft: 12

Artikel: Anstellungsverträge
Autor: Thöni-Arn, R.
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-807217>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 18.03.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

trachtet ist jede Isolierung ein äusserst problematisches Erziehungsmittel, das mit grösster Behutsamkeit angewendet werden muss, denn strenge Isolierung schafft nur neue, eine Nacherziehung erschwerende Probleme, zum Beispiel Wunschträume statt Besinnung, sexuelle Nöte, aggressives Verhalten, Flucht in Autismus oder Depression. Die unsachgemäss durchgeführte Isolierung bedeutet immer einen gefährlichen Stillstand im Erziehungsablauf.

Die strenge, tagelange Einzelhaft ohne Kontakt mit verschiedenen Mitmenschen kennen wir im Aufnahmeheim nicht. Hingegen wird eine sogenannte Teilisolierung in zwei zellenähnlichen oder in normal möblierten Einzelzimmern bei stark fluchtgefährdeten oder sehr undisziplinierten, in der Gruppe nicht tragbaren Burschen angewendet. Wir achten darauf, dass diejenigen Burschen, die tagsüber in ihren Zimmern bleiben müssen, eine intensive Betreuung haben, wobei insbesondere folgende Punkte beachtet werden:

- dass jedes Zimmer über eine elektrische Rufanlage verfügt, die Tag und Nacht in Betrieb ist,
- dass der Jugendliche mehrmals täglich von verschiedenen Erwachsenen — wenn möglich auch von der Erzieherin — zur Pflege des Gesprächs besucht wird,
- dass er sich mindestens einmal pro Tag im Hof des Heims frei bewegen kann,
- dass er lesen, zeichnen, schreiben und basteln darf,
- dass er nach Möglichkeit stundenweise in der Kartonage oder im Zimmer beschäftigt wird,
- dass er Gelegenheit bekommt, beim Turnunterricht mitzumachen und an Filmvorführungen oder Vorträgen teilzunehmen,
- dass der Psychiater, Arzt, Seelsorger usw. zur Verfügung steht,
- dass Essenszug niemals als Strafmittel angewendet wird.

Der Mangel an geeigneten Mitarbeitern wirkt sich in einem geschlossenen Heim immer katastrophal aus, weil dann die grosse Gefahr besteht, dass das Heim zum Gefängnis wird. Je tragfähiger, ausgeglichener und vollständiger das Erzieherteam, desto weniger Teilisolierungen!

Die Plätze im Aufnahmeheim sind ausverkauft

Leider müssen wir diese Antwort besonders ausserkantonalen Versorgern erteilen. Dringende, ja verzweifelte Aufnahme gesuche von Jugendanwaltschaften und Vormundschaftsbehörden aus den verschiedensten Landesgegenden erhalten wir jeden Monat, obwohl unsere Sonderabteilung in keinem Heimverzeichnis aufgeführt ist. Das Aufnahmeheim des Basler Jugendheims vermag knapp der Stadt Basel zu genügen.

Aus dem Gespräch mit verschiedenen Versorgern geht immer wieder deutlich hervor, dass Aufnahme- und Durchgangsheime für männliche und weibliche Jugendliche — verteilt auf verschiedene Regionen unseres Landes — einem dringenden Bedürfnis entsprechen würden. Es wäre prüfenswert, ob die Kantone auf dem Konkordatsweg derartige Heime oder Heimabteilungen im Interesse einer wirksamen, sozialpädagogischen Hilfe schaffen könnten.

Uli Zürrer, Basel

Anstellungsverträge

Aus ungeordneten Anstellungsverträgen ergeben sich leicht unliebsame Differenzen zwischen Heimleitung und Personal. Es ist darum angezeigt, Rechte und Pflichten des Mitarbeiters vor der Anstellung klar zu regeln.

Bei Stellenausschreibungen werden oft Hinweise auf die Anstellungsbedingungen gemacht. Sie sind meist zu allgemein gehalten. Im Anstellungsfall müssen sie präzisiert werden. Dies kann geschehen unter Zuhilfenahme eines Formulars «Anstellungsvertrag» oder durch eine in Briefform zusammengefasste Bestätigung der Anstellungsbedingungen. Bestehen eigene Regelungen für Besoldung, Ferien, Versicherungen usw. oder hat das Heim solche von einer Gemeinde, dem Kanton oder der Landeskonferenz für Soziale Arbeit übernommen, soll im Brief darauf Bezug genommen werden. Die verschiedenen Heimtypen und die mannigfachen Personalkategorien bedingen unterschiedliche Anstellungsverhältnisse. Der Vielfalt kann in einem einheitlichen Formular «Anstellungsvertrag» kaum Rechnung getragen werden. Dieses müsste zu allgemein gehalten werden, um allen Verhältnissen zu dienen. Zudem könnten die allgemeinen Formulierungen leicht unterschiedlich interpretiert werden. Ich habe viele Jahre einen eigens erstellten «Anstellungsvertrag» verwendet. Er hat öfters als Muster gedient. Seit Jahren benütze ich nur noch einzelne zugeordnete Blätter. Wenn sich bei der Vorstellung eines Interessenten ergibt, dass eine Anstellung in Frage kommt, fasse ich die vorerst mündlich erörterten Pflichten und Rechte in einem Brief an den zukünftigen Mitarbeiter zusammen. Allfällig geltende Regelungen über Ferien, Versicherungen, Besoldung usw. werden beigelegt. Ich verlange eine schriftliche Bestätigung der Stellenannahme. Das Doppel des Briefes und die schriftliche Zusage werden während der Anstellungsdauer im Dossier «Anstellungsverträge» klassiert.

Der persönliche Brief über die Anstellungsverhältnisse enthält:

- 1 Kurze Umschreibung der Aufgabe.
- 2 Besoldung (Bruttobesoldung, Wert der Naturalien, Abzüge AHV/IV, Ferien und evtl. Freitagsentschädigung).
- 3 Versicherungen (Betriebs-, Nichtbetriebsunfallprämien, Beiträge an Krankenkassenprämien und an Pensionskassen, Regelung der Besoldung im Krankheitsfall).
- 4 Freizeit (tägliche, wöchentliche).
- 5 Ferien (marchzählig berechnete Tage im Eintrittsjahr, im ersten ganzen Dienstjahr und später).
- 6 Probezeit (2—3 Monate).
- 7 Kündigungsfristen (während der Probezeit und später).
- 8 Datum des Stellenantrittes.

Diese Art einer Vereinbarung über die Anstellungsverhältnisse hat den Vorteil, nicht schablonenhaft und

Probleme aus der VSA-Umfrage

Nachwuchssorgen — Schützlingswohl — Mitarbeiterwohl

Die Probleme um den Nachwuchs in der Heimarbeit sind eng zusammenhängend mit dem Mitarbeiterwohl in den Heimen.

«Ist es nicht so, dass die Situation der Heimerziehung gestern und heute immer nur vom Kind und seinen Bedürfnissen aus gesehen wurde, dass man aber in der Sorge um die Heimerziehung, öfter als gut und richtig war, einfach vergessen hat, dass der Erzieher auch ein Mensch ist, und dass es wichtig ist, einmal von ihm, dem Träger der Arbeit, aus, die Sache zu betrachten?»

Was hier Günter Frommann vom Erzieher beiderlei Geschlechts aussagt, gilt grösstenteils auch für die weiteren Mitarbeiter (in Büro, Werkstätten, Garten, Küche, Lingerie, Therapie). Sie alle leben unter den erschwerten Umständen, die eine Heimarbeit mit sich bringt: Insel-Leben, das zu einer Art «Hospitalisierung der Erwachsenen» führen kann; intensives Ineinanderfliessen von Arbeit und Freizeit; immer schwierigere Aufgaben bei erschwerten Zeitumständen; die Gefahr der Herrschsucht, der Routine und der Resignation usw. Zur Heimbetreuung gehören nicht nur die heimbefürchteten Kinder, Jugendlichen und erwachsenen Pfleglinge, sondern auch die Heim-Mitarbeiter. Sie sind «die Hälfte des Lebens», die ein Heim ausmacht. Eine gute Heimatmosphäre kann nur von guten Heim-Mitarbeitern erschaffen werden. Wenn wir aber genügend Nachwuchskräfte finden wollen, so müssen wir auch dafür sorgen, dass diese unter erschwerten Umständen tätigen Mitarbeiter optimale Arbeitsbedingungen antreffen. Nur dann und erst dann wird das Beste für das Schützlingswohl erreicht werden können. 1. Gute äussere Bedingungen sind ebenso notwendig wie 2. gute innere Bedingungen. Punkt 1 ohne Erfüllung von Punkt 2 ist ebenso wertlos wie die umgekehrte Möglichkeit.

1. Gute «äussere» Bedingungen

In den letzten 15 Jahren haben sich die äusseren Bedingungen (Bezahlung, Arbeitszeit, Wohnverhältnisse) wesentlich verbessert.

a) Besoldung. Herrschte früher die Meinung vor, dass der Heimmitarbeiter ja alles zum Leben vom Heime bekomme, die Besoldung also nur die Funktion eines Taschengeldes habe, so ist heute der Beruf des Heimerziehers, der Heimköchin usw. anerkannt und deshalb auch in den verschiedenen Besoldungsreglementen entsprechend der Ausbildung eingereiht. Die Heimköchin

unpersönlich zu wirken. Für jede Anstellung kann das Schema leicht angepasst werden. Ich darf festhalten, dass sich während meiner langen Praxis noch nie Unsicherheiten oder gar Unstimmigkeiten ergeben haben. Die bescheidene Mehrarbeit lohnt sich. R. Thöni-Arn

ist nicht eine minderwertige, zweitrangige Köchin, sondern arbeitet im Gegenteil unter meist schwierigeren Umständen, entsprechend ist heute ihre Besoldung. Der Heimerzieher ist vielerorts dem Lehrer gleichgestellt, weil er ja, wie dieser, zu erziehen und zu bilden hat. Ähnliches gilt für die weiteren Heimmitarbeiter. Dadurch, dass die Besoldungen entsprechend erhöht wurden, stieg aber auch das Ansehen des Heimmitarbeiters. Er ist nun nicht mehr einer, der «nur» in einem Heim tätig ist oder sein kann. Durch diese richtige Einstellung der Lohnrelationen ist die soziale und gesellschaftliche Stellung des Heimmitarbeiters entsprechend korrigiert, das heisst wesentlich verbessert worden. Was nicht unwichtig ist für den zwischenmenschlichen Verkehr und das Selbstbewusstsein des Heimmitarbeiters.

b) Arbeitszeit. Früher, das heisst noch bis vor 10 bis 15 Jahren, arbeiteten die Heimgestellten einfach so lange wie es nötig war. Ueberstunden wurden weder vergütet noch beachtet, weil gar keine effektive Arbeitszeitregelung vorhanden war. Man arbeitete den Schützlingen zuliebe, bis man nicht mehr mochte oder konnte. Dieses völlige Engagement war sicherlich positiv und wertvoll, aber ein unverantwortlicher Raubbau an den zu einsatzfreudigen Mitarbeitern. Es gibt viele Beispiele von zu früh aus der Arbeit herausgerissenen Heimmitarbeitern. Aus dieser Erkenntnis heraus wurden die ersten Arbeitszeitregelungen erlassen. Die 72-, 60-, 54-, 48- und 44-Stundenwochen wurden und werden eingeführt. Vielerorts ist heute die Fünftageswoche oder der Achtstundentag verwirklicht. Die Kehrseite dieser erfreulichen Entwicklung ist jedoch die Einführung einer gewissen «Schichtarbeit». Die Schützlinge werden nicht mehr wie früher durch eine, sondern durch zwei, drei Personen betreut. Neue, nicht zu unterschätzende Schwierigkeiten können durch dieseschichtweise Betreuung entstehen. Die inneren Bedingungen werden tangiert. Es gilt deshalb gerade bei der Regelung von Arbeits- und Freizeit die Wohlfahrt des Schützlings und des Mitarbeiters zu beachten. Es muss eine Regelung gefunden werden, die beiden — wenn möglich — nur Vorteile erbringt. Wir sehen diese Möglichkeit in einer kompakten Abreitswoche und einer Kompensierung in verlängerter Frei- oder Ferienzeit, zum Beispiel sechs Arbeitstagen folgen drei Freitage. Zwei- bis dreimal im Jahr werden je mindestens drei Wochen Ferien eingeräumt, zum Teil als Kompensation für geleistete «Ueberstunden».

c) Wohnverhältnisse. Minimum für Heimmitarbeiter ist ein eigenes Zimmer. Menschen, die sich voll für andere Menschen einsetzen, haben ein Bedürfnis und ein Recht darauf, sich zurückziehen zu können in einen eigenen Wohnschlafraum. Es soll sich dabei also nicht nur um ein minimales Kämmerlein, gerade recht zum Schlafen, sondern es soll sich um einen grösseren Raum zum Wohnen und zum Schlafen handeln. Der Raum soll gemütlich sein und auch Platz aufweisen, um Be-