

Zeitschrift: Fachblatt für schweizerisches Anstaltswesen = Revue suisse des établissements hospitaliers

Herausgeber: Schweizerischer Verein für Heimerziehung und Anstaltsleitung; Schweizerischer Hilfsverband für Schwererziehbare; Verein für Schweizerisches Anstaltswesen

Band: 12 (1941)

Heft: 11

Artikel: Richtlinien für die Anstellungsverhältnisse von Sozialarbeiterinnen

Autor: [s.n.]

DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-806277>

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: 30.01.2025

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

Richtlinien für die Anstellungsverhältnisse von Sozialarbeiterinnen*)

Um dem dringenden Bedürfnis nach einer Regelung der Anstellungsbedingungen der Sozialarbeiterinnen entgegenzukommen, sind auf Grund eingehender Erhebungen über die bestehenden Anstellungsverhältnisse die Schweizerische Gemeinnützige Gesellschaft, der Verein für schweizerisches Anstaltswesen VSA und der Schweizerische Zusammenschluß der Vereine der Fürsorgerinnen übereingekommen, nachfolgende Richtlinien für die Gestaltung der Arbeitsbedingungen der Sozialarbeiterinnen aufzustellen und sie allen sozialen Institutionen zur Nachachtung angelegentlich zu empfehlen. Die genannten Organisationen sind sich dabei bewußt, daß die von ihnen aufgestellten Richtlinien weder erschöpfend sind, noch für alle Verhältnisse maßgebend sein können. Sie wollen lediglich als Wegleitung zur Aufstellung des individuellen Anstellungsvertrages dienen. Soziale Institutionen sollten jedoch in ihre Dienstordnungen und Anstellungsverträge keine ungünstigeren als die hier aufgeführten Bestimmungen aufnehmen.

Unter diese Richtlinien fallen:

A. Fürsorgerinnen, die bei öffentlichen oder privaten Fürsorgestellen vollamtlich gegen Arbeitsentschädigung tätig sind. Die Ausübung des Fürsorgerinnenberufes setzt neben persönlicher Eignung und innerer Reife eine berufliche Ausbildung voraus, welche nach dem heutigen Stand der Sozialen Frauenschulen psychologisch-pädagogische, rechts- und sozialwissenschaftliche, pflegerische und praktisch-technische Gebiete umfaßt und mit einem Diplom abschließt.

B. Hausmütter und Gehilfinnen mit erzieherischen Aufgaben, die in öffentlichen oder privaten Anstalten vollamtlich gegen Arbeitsentschädigung tätig sind, ausgenommen Ehefrauen, deren Gatten in der gleichen Anstalt als Angestellte arbeiten. Auch die Ausübung dieses Berufes setzt charakterliche Eignung und Reife voraus, sowie eine berufliche Ausbildung, die hauswirtschaftliche, pädagogische und pflegerische Gebiete umfaßt.

A. Richtlinien für die Anstellungsverhältnisse der Fürsorgerinnen.

I. Arbeitszeit.

Die Arbeitszeit der Fürsorgerin beträgt normalerweise 44—48 Stunden wöchentlich.

Der Sonntag, sowie ein Nachmittag in der Woche sind in der Regel als Freizeit einzuräumen. Ueberzeitarbeit kann durch freie Tage ausgeglichen werden.

Der Fürsorgerin soll die Möglichkeit geboten werden, sich durch Teilnahme an Kursen, Tagungen usw. beruflich weiterzubilden.

II. Ferien.

Der Fürsorgerin sind mit Rücksicht auf die starke körperliche und seelische Belastung aus-

reichende, bezahlte Ferien zu gewähren. Diese sollten darum im ersten bis dritten Anstellungsjahr drei Wochen, nachher vier Wochen dauern und für Tuberkulosefürsorgerinnen wegen ihrer besonders gesundheitlichen Gefährdung von Anfang an länger sein.

Kürzere Krankheitszeiten sollen nicht an den Ferien in Abzug gebracht werden.

III. Gehalt.

Der Gehalt soll den Anforderungen der Stelle und den Qualifikationen der Fürsorgerin, speziell ihrer Ausbildung und ihrem Alter entsprechen. Der Anfangslohn beträgt je nach Institution und Gegend in der Regel Fr. 250.—¹ bis 300.—¹ monatlich. Er soll gemäß den Leistungen steigen und das Maximum in spätestens zwölf Dienstjahren erreichen.

IV. Krankheit.

Ist die Fürsorgerin infolge von Krankheit oder Unfall verhindert, ihre Dienstleistung zu erfüllen, so wird im ersten Jahr der Anstellung der Lohn während eines Monats, im zweiten Jahr während zwei Monaten und im dritten Jahr während drei Monaten weiterbezahlt.

V. Versicherungen.

Der Abschluß von Kranken- und Unfallversicherungen liegt im Interesse von Institution und Fürsorgerin. Die Versicherungsprämien sollen daher von beiden gemeinsam getragen werden. In den Fällen, wo der Arbeitgeber mindestens die Hälfte der Kranken- und Unfallversicherungsprämien übernimmt, ist er berechtigt, die Taggeldleistungen der Kasse solange für sich zu beanspruchen, als er während der Krankheit oder des Unfalls den vollen Gehalt weiter bezahlt. Es wird auch die rechtzeitige Regelung der Alters- und Invaliditäts- und event. Hinterbliebenen-Versicherung empfohlen.²

VI. Kündigung.

Während des ersten Anstellungsjahres kann das Arbeitsverhältnis entsprechend den gesetzlichen Vorschriften auf Ende des der Kündigung folgenden Monats, bei mehrjährigen Anstellungsverhältnissen auf Ende des zweiten der Kündigung folgenden Monats gekündigt werden.

B. Richtlinien für die Anstellungsverhältnisse der Hausmütter und Gehilfinnen mit erzieherischen Aufgaben in Anstalten.

I. Arbeitszeit.

Die tägliche Arbeitszeit beträgt mit Einschluß der Essenszeit normalerweise zwölf Stunden. Sie soll durch eine 1—2-stündige Ruhepause unterbrochen werden.

Hausmüttern und Gehilfinnen soll die Möglichkeit geboten werden, sich durch Teilnahme an Kursen, Tagungen usw. beruflich weiterzubilden.

*) Diese Richtlinien sind als Separatabdruck beim Verlag des Fachblattes in beliebiger Zahl erhältlich.

*) La traduction de ces directives sera publiée dans le prochain numéro.

II. Freizeit.

Die monatliche Freizeit beträgt vier ganze Tage. Diese können durch halbe Tage ersetzt werden, wenn es die Art des Betriebes erfordert. Wo keine besondere Vereinbarung getroffen wird, gehört zu einem freien ganzen Tag oder Nachmittag auch der Abend. Ein ganzer freier Tag soll auf einen Sonntag fallen.

III. Ferien.

Hausmüttern und Gehilfinnen sind mit Rücksicht auf die starke körperliche und seelische Belastung ausreichende bezahlte Ferien zu gewähren; diese sollten darum im ersten Anstellungsjahr drei Wochen, nachher vier Wochen dauern.

Außer dem Gehalt soll der Hausmutter eine zusätzliche Vergütung von Fr. 4.—¹ im Tag, der Gehilfin eine solche von Fr. 3.—¹ im Tag ausgerichtet werden, sofern sie sich während der Ferien auf eigene Kosten außerhalb des Hauses verpflegt.

Kürzere Krankheitszeiten sollen nicht von den Ferien in Abzug gebracht werden.

IV. Gehalt.

Der Gehalt soll den Anforderungen der Stelle und den Qualifikationen der Hausmutter und Gehilfin, speziell ihrer Ausbildung und ihrem Alter entsprechen.

Für Hausmütter beträgt der Anfangslohn je nach Institution in der Regel Fr. 150.—¹ bis 170.—¹ monatlich nebst freier Station; für Gehilfinnen Fr. 90.—¹ monatlich nebst freier Station. Der Gehalt soll gemäß den Leistungen steigen und das Maximum in spätestens zwölf Dienstjahren erreichen.

V. Zimmer.

Der Hausmutter und der Gehilfin ist ein wohnliches, heizbares Einzelzimmer zur Verfügung zu stellen.

VI. Krankheit.

Ist die Hausmutter oder die Gehilfin infolge von Krankheit oder Unfall verhindert, ihre Dienstleistungen zu erfüllen, so soll ihr im ersten Anstellungsjahr der Barlohn während eines Monats, im zweiten Jahr während zwei Monaten, im dritten Jahr während drei Monaten weiterbezahlt werden.

Ist keine Spitalpflege notwendig, so haben Hausmutter und Gehilfin außerdem Anspruch auf Unterhalt und Pflege im Hause während 3—4 Wochen.

Bei Spitalpflege ist anstelle der ausfallenden Verpflegung neben dem Barlohn und solange dieser bezahlt wird, eine Vergütung von Fr. 4.—¹ an die Hausmutter und von Fr. 3.—¹ an die Gehilfin auszurichten.

VII. Versicherungen.

Der Abschluß von Kranken- und Unfallversicherungen liegt im Interesse des Heimes, der Hausmutter und der Gehilfin. Die Versicherungsprämien sollen womöglich gemeinsam getragen werden.

Der Arbeitgeber kann die Taggeldleistungen der Kasse solange für sich beanspruchen, als er während der Krankheit oder des Unfalls der Hausmutter oder der Gehilfin Unterhalt und Pflege im Hause zuteil werden läßt.

Die rechtzeitige Regelung der Alters-, Invaliditäts- und event. Hinterbliebenenversicherung wird dringend empfohlen.²

VIII. Kündigung.

Während des ersten Anstellungsjahres kann das Arbeitsverhältnis entsprechend den gesetzlichen Vorschriften auf Ende des der Kündigung folgenden Monats, bei mehrjährigen Anstellungsverhältnissen auf Ende des zweiten der Kündigung folgenden Monats gekündigt werden.

Zürich und Basel, im September 1941.

Herausgegeben von:

Schweizerische Gemeinnützige Gesellschaft.
Verein für schweizerisches Anstaltswesen (VSA).
Schweiz. Zusammenschluß der Vereine der Fürsorgerinnen.

Empfohlen durch:

Soziale Frauenschule Zürich.
Sozial-caritative Frauenschule Luzern.
Soziale Frauenschule Genf.
Berufskurs für Anstaltsgehilfinnen Basel.
Schweiz. Verband für innere Mission und evangelische Liebestätigkeit, Zürich.
Schweiz. Caritasverband Luzern.
Schweiz. Zentralstelle für Frauenberufe, Zürich.

Anmerkung. In Anlehnung an diese Richtlinien wurde ein VSA-Anstellungsvertrag entworfen, der jedoch für das gesamte Anstaltspersonal verwendbar ist und in beliebiger Anzahl demnächst vom Verlag unseres Fachblattes zum Selbstkostenpreis bezogen werden kann. Wir möchten schon heute darauf hinweisen und Interessenten bitten, ihre Bestellung dem Verlag aufzugeben.

¹ Auf die durchschnittlichen Lebenshaltungskosten im Jahre 1939 bezogen.

² Wo keine geeignete Versicherungsmöglichkeit besteht, kann die von der Schweiz. Gemeinnützigen Gesellschaft eingerichtete „Gruppenversicherung für Sozialarbeiter“ in Anspruch genommen werden. Prospekte beim Verlag des Fachblattes erhältlich.

**An
unsere
Leser!**

Benützen Sie recht oft unsere

GRATIS-INFORMATIONEN!
Wir nennen Ihnen die leistungsfähigen Fabrikanten und Lieferanten von Anstalts-Bedarfsartikeln, Maschinen, Einrichtungen, Lebensmitteln, Apparaten, sowie bewährte Firmen für Arbeiten aller Art und beraten Sie auf dem Gebiete des gesamten Anstaltsbaues.

Schreiben Sie Ihre Wünsche an den **Verlag Franz F. Othf, Zürich 8, Enzenbühlstr. 66**