

Forum : gleiche Rechte für Mann und Frau - auch im Heimbetrieb?

Objektyp: **Group**

Zeitschrift: **Schweizer Heimwesen : Fachblatt VSA**

Band (Jahr): **52 (1981)**

Heft 11

PDF erstellt am: **22.07.2024**

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Anwendungsbereiche

Es ist aber das besondere Interesse des Autors, nicht nur die Elemente einer Praxistheorie zu bestimmen, sondern auch deren Verwendbarkeit in der sozialen Arbeit mit älteren Menschen abzuklären. Da diese soziale Arbeit je nach den Zielen, Absichten und Problemstellungen anders vollzogen werden kann, gliedert der Autor die Tätigkeiten nach den klassischen Methoden oder Arbeitsbereichen der Sozialarbeit, nämlich in die

- Einzelfallhilfe,
- Gruppenarbeit und
- Gemeinwesenarbeit.

Jedem dieser Arbeitsbereiche widmet der Autor ein Kapitel, die in ihrer Struktur ähnlich aufgebaut sind. Ob nun die soziale Arbeit mit einzelnen oder in Gruppen geschieht, immer werden die Tätigkeiten auf der Basis des Prozess-Handlungs-Modells dargestellt, das heisst, die Tätigkeiten des Sozialarbeiters werden für alle drei Bereiche anhand jeder der vier Phasen diskutiert. Denn der Autor geht von der Annahme aus, dass sowohl für die Einzelfallhilfe als auch für die Gruppenarbeit und die Gemeinwesenarbeit die Phasen und ihre Abfolge gleichbleiben. Allerdings ergeben sich für den jeweiligen Arbeitsbereich Unter-

schiede in den zu verwendenden Methoden und Techniken. Das Buch führt aber nur am Rande in diese Problematik ein. Hingegen bemüht sich der Autor, mit zahlreichen Fallbeispielen seine Ausführungen zu illustrieren. Zudem ermöglicht der Kommentar zu den einzelnen Fällen, das Tätigkeits- und Beziehungsfeld zwischen dem Sozialarbeiter und seinem Klienten durchsichtig zu machen.

Louis Lowy, der vielen Lesern bekannt sein wird, da er mehrere Seminare zur Altenarbeit in der Schweiz gehalten hat, entwickelt in seinem Buch eine handlungsfähige Praxistheorie zur sozialen Arbeit mit älteren Menschen. Immer wird auch das Anliegen des Autors spürbar, diese in ihrer eigenen Lebensphase zu erkennen und in ihrem Wesen zu akzeptieren. Soziale Arbeit mit älteren Menschen heisst für ihn aber nicht nur Altenpflege. Lowy möchte mit seinem Buch stärkere Akzente auf die Aktivierung und die Bildung der älteren Menschen setzen. Das Potential der älteren Generation ist zu fördern, diese dürfen nicht einfach als alt und verbraucht auf die Seite geschoben werden. Das Buch stellt die soziale Arbeit in allen ihren Bezügen dar, es ist illustrativ und auf die Praxis bezogen. Ob sich deshalb der Untertitel «Ein Lehrbuch», den man der deutschen Uebersetzung beigefügt hat, rechtfertigen lässt, möchte ich bezweifeln. Denn trotz der erklärten Vorzüge ist das Buch in manchen Teilen (zu) einfach. H. Ch.

Forum:

Gleiche Rechte für Mann und Frau – auch im Heimbetrieb?

Gehört an der letzten VSA-Tagung in Einsiedeln: Da habe sich doch tatsächlich eine alleinstehende Heimleiterin «erdreistet», ihre Kommission anzufragen, ob auch sie (die Heimleiterin) eine 5-Tage-Woche für sich einführen könne. Die Heimkommission — in der Regel eine Herren(über)macht — sei ob diesem «unverschämten» Vorschlag sehr erzürnt gewesen. Es ist wohl anzunehmen, dass besagte Heimleiterin noch immer auf die 5-Tage-Woche wartet . . .

Vor allem die alleinstehenden Heimleiterinnen, die in der Regel allein ein Arbeitspensum eines Ehepaares bewältigen, werden nicht selten von den Trägerschaften regelrecht ausgenützt . . . oder lassen sich ausnützen. Die besoldungsmässige Benachteiligung gegenüber den männlichen Kollegen ist dabei nur ein Teilaspekt. Es gibt (sie sollen gar nicht so selten sein) aber Heimleiterinnen, die (leider vielleicht etwas zu sehr) wortwörtlich mit Leib und Leben mit *ihrem* Heim verwachsen sind, und es als selbstverständlich betrachtet wird, dass die Leiterin nicht nur den ganzen Tag, sondern auch die ganze Nacht, mit einem

Mini-Minimum an freien Wochenenden oder gar Ferien, treu bis zum «unvermeidlichen(?)» Zusammenbruch ihren Dienst versieht.

Verheiratete Heimleiterinnen, die in der Regel das Heimklima massgeblich beeinflussen, wenn nicht gar bestimmen, beziehen nicht selten ein Gehalt, das sich wenig vom (natürlich auch sehr wichtigen) «Putzmädchen» abhebt. Die meisten meiner Kollegen (und wir sind sicherlich auch etwas emanzipiert) könnten ohne ihre Frauen («Hansdampf in allen Gassen») den «Laden» (das Heim) gar nicht mehr führen. Es ist schon mehr als einmal vorgekommen, dass ich meine Frau gebeten habe, einen erzürnten «Kunden» zu besuchen, weil ich einfach nicht mehr die Kraft zu einem schwierigen Gespräch hatte.

Aber auch beim übrigen Personal scheinen mir die Frauen zum vornherein benachteiligt zu sein. Obwohl ich mir einbilde, dass ich jeder Heim-Küche in der Regel ansehe, ob sie von einem Mann oder von einer Frau geleitet werde, weiss ich zum vornherein,

dass die Köchin auf jeden Fall bei gleicher Leistung in den meisten Fällen weniger (sogar massiv weniger) verdienen wird als der männliche Koch. Unsere hauswirtschaftlichen Mitarbeiterinnen werden (laut Besoldungsreglement) auch bei bester Arbeit nie den Anfangslohn eines Hausburschen erreichen . . . usw. Ohne die treue, liebevolle, gründliche, menschliche

und engagierte Mitarbeit unserer Frauen könnte meiner Meinung nach kein Heim überleben. Als Frauen-Fan (natürlich auch mit Grenzen) denke ich, dass «gleiche Rechte für Mann und Frau» auch durchaus auf unsere Heimbetriebe überdacht werden dürften . . . denn denken kostet doch nichts!

H. R. Winkelmann

Forum:

Zeit verlieren, um Zeit zu gewinnen

Starre Arbeitspläne contra Arbeitsfreude erzeugen Frustrationen

«Ich halte dafür, die Glückseligkeit Europas hänge nicht von den steigenden Erkenntnisbranchen, die wir Philosophie nennen, die aber unter dem armen Volk so selten jemand zu seinem Recht oder zu Brot verhelfen, ab. Niemals liegt das Entscheidende für die wahre Erziehung der Menschen in der Führung ihrer akademischen Jahre, niemals in den Systemen ihrer wissenschaftlichen Lehre, sondern immer in ihrer häuslichen Lage.»

Diese Pestalozzi-Worte müssen jeden Philosophen, aber auch jeden Gewerkschafter frustrieren, diesen ganz besonders! Zwei Forderungen stehen einander diametral und scheinbar unvereinbar gegenüber: Das Wissen, dass jede Menschenführung in der «häuslichen Lage», in der Atmosphäre, die den Schützling umgibt, ihre Grundlage hat, und demgegenüber der Wunsch, das Bedürfnis, die Forderung nach genügend Freizeit für die eigene Hygiene, für die eigene Selbstverwirklichung. Einerseits wird also ein Dienst am Mitmenschen rund um die Uhr stipuliert, andererseits steht die Forderung nach geregelter Arbeitszeit.

Während der ersten Hälfte dieses Jahrhunderts gab es über dieses Dilemma nur wenige Diskussionen. Probleme entstanden, wenn jemand wegen seines nimmer endenden Dienstes überbeansprucht ausfiel. Andere Mitarbeiter übernahmen zusätzliche Aufgaben, bis auch sie dem Leistungsdruck nicht mehr zu genügen vermochten. Ueberarbeitete, genervte, gestresste Heimmitarbeiter sind jedoch keine vollwertige Partner mehr; ihr Beispiel und Vorbild verblasst. Nach dem Ende des Zweiten Weltkrieges befassten sich deshalb vermehrt die pädagogische Wissenschaft einerseits und die für das Wohl des Heimangestellten sich sorgenden Gewerkschaften andererseits mit den Aufgaben und der Stellung des Mitarbeiters in einem Heim. Neue Erkenntnisse führten zu neuen Forderungen, und beides verunsicherte die grosse Schar der bisher treu ihre Aufgaben erfüllenden Heimmitarbeiter (Heimleiter,

Köchin, Pflegerin, Erzieher, Lehrer, Gärtner, Werkmeister, Krankenschwester usw.).

Der «Dienst um den Gotteslohn» wurde gerechterweise ersetzt durch die Mitarbeit und Entlohnung nach bestimmten Kriterien. Der «Dienst rund um die Uhr» mit unbestimmten Frei- und Ferienansprüchen fand eine Neugestaltung im Arbeits-, bzw. Freizeitplan. Aus der Anstalt wurde durch Verkleinerung der Gruppen ein Heim, ja, jede Gruppe erhielt eine eigene Wohnung und wurde dadurch zur Familiengruppe, ja zur Familie, wenn der gute Wohnstubegeist aus dem Heim ein Daheim macht. Die Krankenschwester oder der Erzieher trug nicht mehr allein die Verantwortung. Der Heimleiter musste seine Schüler nicht sowohl in der Schulzeit als auch in der Freizeit betreuen. Heimleiter begannen bestimmte Aufgaben zu delegieren, damit sie nicht immer hoffnungslos überlastet in Rückstand gerieten mit ihren vielseitigen Pflichten. Teamarbeit begann das Arbeitsklima menschenwürdiger zu gestalten. Wenn im Jahre 1950 1½ Erzieher 20 Jugendliche betreuten und einen Sonntag im Monat frei hatten, so betreuen heute drei (bis vier) Mitarbeiter acht Jugendliche und erfreuen sich dabei der Fünftageswoche. Die arbeitsrechtlichen, um nicht zu sagen, die gewerkschaftlichen Fortschritte sind augenfällig und müssen das Herz jedes Gewerkschafters erfreuen. Nur Pestalozzi, obwohl mitten in der Aufklärungszeit mit ihrem gewaltigen Fortschrittsglauben sehend, würde den Kopf schütteln und sich fragen, wie bei diesen Verhältnissen, und der heute üblichen Personalfluktuation, ein Daheim für diese heimat suchenden Menschen möglich ist. Und er würde wohl zum «Hintertürchen» hinausschleichen, wenn er hören und erleben müsste, dass Mitarbeiter, die freudig noch gerne eine Arbeit in ihrer Freizeit beenden würden, an die Einhaltung der Arbeits- und Freizeiten gemahnt werden.

Die Arbeitszeitverkürzung darf nicht eine Beschneidung der Arbeitsfreude mit sich bringen.