

**Zeitschrift:** Curaviva : Fachzeitschrift  
**Herausgeber:** Curaviva - Verband Heime und Institutionen Schweiz  
**Band:** 74 (2003)  
**Heft:** 11

**Artikel:** BESA und Wohlfühlen : eine Frage der Beziehungsfähigkeit  
**Autor:** Ritter, Erika  
**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-804816>

### **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:** 15.03.2025

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

BESA und Wohlfühlen

# Eine Frage der Beziehungsfähigkeit

**«Die Beziehung zwischen BESA und Wohlfühlen könnte als Gesamttitel über die Arbeit mit BESA gesetzt werden», sagt Margrit Lanz-Iseli, Ko-Heimleiterin im Alterszentrum Haslibrunnen, Langenthal. Ihrer Meinung nach fliessen durch die BESA-Philosophie neue Elemente in die Führungsstrategie einer Institution ein.**

Das monatliche BESA-Gespräch ist für die November-Ausgabe von CURAVIVA mit dem Schwerpunkt «Wohlfühlen» verknüpft. Die Gesprächspartnerin im Alters- und Pflegeheim der oberaargauischen Stadt Langenthal ist begeistert. Seit 16 Jahren führt sie zusammen mit ihrem Ehemann, Marcel Lanz, das Heim. «Vom Aufwand her haben wir damals mit 47 Bewohnerinnen und Bewohnern ein kleines Heim übernommen. Acht Personen genügte, um die anfallende Arbeit zu bewältigen.» Heute ist alles anders. Mit 53 Bewohnerinnen und Bewohnern hat sich die Zahl der zu Betreuenden zwar nur wenig erhöht, aber der Arbeitsaufwand hat sich massiv geändert. «Das durchschnittliche Alter unserer Leute liegt heute bei 89 Jahren.» Im Oberaargau besteht ein massiver Platzmangel für pflegebedürftige Betagte. Die Bernische Gesundheits- und Fürsorgedirektion hat das Problem erkannt und hilft aktiv mit zu planen, die baulichen und finanziellen Fragen zu klären. Margrit Lanz-Iseli hat, seit ihrem Einstieg Ende der Achtzigerjahre, mit

«einem gewissen Feuer» die gesellschaftliche Entwicklung und damit verbunden die Auswirkungen auf die Heime verfolgt: «Erst waren unsere Bewohner und Bewohnerinnen praktisch alle noch rüstig und selbständig, benutzten weniger Hilfeleistungen. Mit der Spitex hat sich alles geändert. Heute treten nur noch wenige ins Heim ein, die mit geringfügiger Hilfe zurecht kommen.»

## **«Ich habe BESA als Einladung empfunden.»**

In Langenthal wurde seit Jahren mit einer Pflegeplanung gearbeitet. Somit waren die Themenblätter vorhanden, als die Einführung von BESA zur Diskussion stand. Margrit Lanz-Iseli: «Wir gehörten nicht zu den Pilotheimen, stiegen jedoch so früh wie nur möglich ein, was uns einen Austausch mit vergleichbaren Institutionen erlaubte. Gleichzeitig ermöglichte BESA eine Vervollständigung der vorhandenen Themenblätter. Ein Wunsch von mir ging in Erfüllung.» Sie habe vor 20 Jahren den Pflegeprozess intensiv erlernt und erst opponiert gegen einen zusätzlichen Papierkrieg. Doch dann habe sie den Prozess als Ganzes begriffen und Freude gefunden an der Systematik. «Ich musste vom BESA-Weg nicht mehr überzeugt werden.» Als Generalistin habe sie «das» eigentlich immer schon gerne gewollt. «Ich habe BESA als Einladung empfunden.» Gerade diese Systematik könne viel zum Wohlfühlen beitragen. «Wir

haben versucht, diese Systematik zu leben, mit den Heimbewohnern und den Mitarbeitenden, als Einstellung zum Alltag, sowohl in der Fort- und Weiterbildung des Personals wie in der jährlichen Qualifikation.» Dazu komme der Support durch ausgebildete Fachpersonen. «Nur so sind wir alle fähig, BESA wirklich zu erfassen und umzusetzen. Heute sind wir von diesem System überzeugt und fühlen uns wohl damit. Natürlich gehört gelegentlich ein Konflikt dazu. Aber wir bewegen uns auf einem tragfähigen Boden, der uns erlaubt zu sagen, was man denkt. Dies wiederum trägt zur Weiterentwicklung bei.»

## **Erst bei der Anwendung erhält die Theorie eine Seele**

Und was bedeutet Wohlfühlen in Bezug auf die Bewohnerinnen und Bewohner? «Wohlfühlen ist nur möglich, wenn Beziehung entsteht, ist somit vor allem eine Frage der Beziehungsfähigkeit. Das heisst Vertrauen aufbauen, sich einbringen, erspüren, was der andere will und nötig hat.»

In diesem Sinne darf der Assessment-Bogen nicht zum Papier verkommen, zur Pflicht werden, losgelöst vom wirklichen – «echten» – Interesse dem alten Menschen gegenüber. «Erst bei der Anwendung erhält die Theorie eine Seele!» ist Margrit Lanz-Iseli überzeugt.

BESA – das bedeutete einen «happigen» Auftrag zu übernehmen. «Das Feuer brannte nicht immer im selben Aus-

mass. Trotzdem ist es unser Bestreben, die Philosophie von BESA an die jungen Mitarbeitenden weiterzugeben. Lueg, das bewürkt doch öppis ..., und damit, aus einem Aha-Erlebnis heraus, Motivation und Faszination zu fördern. BESA ermöglicht uns eine plötzliche Erfahrung, eine Erkenntnis, die im Zusammenhang mit der erwähnten Systematik an die Oberfläche dringt. De cha me plötzlich öppis verschtoh ... aus der gezielten Beobachtung heraus.» Dazu sei allerdings Lebens- und Berufserfahrung nötig. «BESA deckt Schwierigkeiten auf, die wir bisher auf einer ganz anderen Ebene vermutet haben und somit auch anders angegangen sind. Die neue Erkenntnis bringt ein anderes Verhalten dem Bewohner, der Bewohnerin gegenüber.» Wenn diese Philosophie nicht zum Wohlfühlen beiträgt...?

Text: Erika Ritter ■

Edition Soziothek:

### Zehn Jahre Wissenstransfer von der Theorie in die Praxis

Der Non-Profit Fachverlag «Edition Soziothek» ([www.soziothek.ch](http://www.soziothek.ch)) mit Sitz in Bern feierte im September 2003 seinen zehnten Geburtstag.

Die Edition Soziothek ermöglicht es Studierenden und Forschenden seit einem Jahrzehnt ihre sozialwissenschaftlichen Arbeiten einem interessierten Fachpublikum in der Schweiz, Österreich und Deutschland ohne Kosten für die Autoren zugänglich zu machen.

Die Publikationen werden durch die «Band-Genossenschaft» in Bern durch Behinderte produziert und vertrieben.

Mit bescheidenen finanziellen Mitteln leistet die Edition Soziothek damit den immer wieder von der Politik eingeforderten Wissenstransfer von der Theorie in die Praxis.

### Neues aus dem Bundesgericht

Das Bundesgericht hatte am 2. September 2003 zu beurteilen, ob ein Heim aus dem Kanton Basel-Landschaft eine Krankenschwester zu Unrecht fristlos entlassen hatte, als diese insgesamt viermal der von der Arbeitgeberin bezahlten externen Ausbildung fern geblieben und an diesen Tagen auch nicht zur Arbeit im Heim erschienen war. Nach der Rechtsprechung ist unentschuldigtes Fernbleiben vom Arbeitsplatz für sich allein im Allgemeinen zu wenig schwerwiegend, um eine fristlose Entlassung zu rechtfertigen, erlangt jedoch bei Wiederholung trotz Abmahnung das dazu notwendige Gewicht. Die nicht abgemahnten Absenzen seien gemäss Bundesgericht für sich allein namentlich dann keinen Grund zur fristlosen Entlassung, wenn sie auf blosser Nachlässigkeit, aber entschuldigen Motiven oder auf einem Irrtum über die Rechtslage gründen. Die Verletzung der Arbeitspflicht sei nur dann ein Grund zur fristlosen Entlassung ohne vorherige Abmahnung, wenn diese Pflichtverletzung mit anderen arbeitsvertraglichen Verletzungen, vorallem solchen der allgemeinen Treupflicht einhergehen würden. Eine fristlose Kündigung sei dann gerechtfertigt, wenn sich die Mitarbeiterin zum Beispiel krank melde, indessen während der angeblichen Krankheit für eine andere Firma Schwarzarbeit leiste oder eine Vergnügungsreise unternahme oder die Mitarbeiterin ihre eigenmächtigen Absenzen durch Manipulationen an der Stempeluhr oder mit Fälschungen der Stempelkarte zu vertuschen suche.

Nach Ansicht des Bundesgericht sei auch nicht von einem arglistigen Vorgehen der Arbeitgeberin zu sprechen, wenn sie die von der Arbeitgeberin bezahlten Kurse ohne Meldung nicht besuche und den Lohn von der Arbeitgeberin dennoch für die entsprechenden Tage widerspruchslos entgegennehme, ja sogar darauf spekuliere, dass die Arbeitgeberin von ihren Absenzen nichts erfahren würde. Nach Ansicht des Bundesgerichtes müsse nämlich die Mitarbeiterin bei Fernbleiben von Kurstagen zweifelsohne

damit rechnen, dass die Kursleitung ihre Abwesenheit auch ohne ihre Meldung feststelle und im Wiederholungsfalle die Arbeitgeberin informiere. Ausserdem hat gegen ein arglistiges Vorgehen gesprochen, dass die Mitarbeiterin einen Kurstag, an dem der geplante Kurs von der Kursleitung abgesagt worden war, von sich aus durch Übernahme einer Nachtwache kompensiert hatte.

Aufgrund dieses Bundesgerichtsentschiedes ist erstellt, dass das Fernbleiben von einer von der Arbeitgeberin bezahlten externen Ausbildung zwar eine Vertragsverletzung darstellt, an sich und ohne vorherige Verwarnung für den Wiederholungsfall aber keinen wichtigen Grund für eine fristlose Kündigung ist. Ebenfalls ist eine fristlose Kündigung in denjenigen Fälle nicht gerechtfertigt, in denen sich die Mitarbeiterin während dreier Stunden nach einer Auseinandersetzung mit dem Vorgesetzten unentschuldig vom Arbeitsplatz entfernt, bei Nichtwiederaufnahme der Arbeit nach beendetem Schwangerschaftsurlaub und bei krankheitsbedingter Abwesenheit, wenn die Arbeitgeberin die Mitarbeiterin nicht zur Arbeitsaufnahme oder zur Beibringung eines Arztzeugnisses auffordert. Für die Heimleiter ist es deshalb zu empfehlen, mit fristlosen Kündigungen sorgsam und zurückhaltend umzugehen, im Zweifelsfalle mit der Mitarbeiterin zunächst über die Gründe des Fernbleibens zu sprechen, eine Verwarnung anzubringen mit der Androhung, dass im Wiederholungsfalle oder im Falle der Verletzung einer anderen arbeitsvertraglichen Pflicht das Arbeitsverhältnis fristlos gekündigt werde, und vorerst der Mitarbeiterin für die Absentzstage keinen Lohn auszubezahlen, anstatt unvorsichtigerweise in die Offensive zu gehen und eine für die Arbeitgeberin allenfalls sich als teuer erweisende fristlose Kündigung auszusprechen.

Text: Rechtsanwalt Carlo Häfeli  
Wyss&Häfeli Rechtsanwälte Zürich

[www.bger.ch/4c.222/2003](http://www.bger.ch/4c.222/2003)

Internetnachweis ■