Zeitschrift: Fachzeitschrift Heim

Herausgeber: Heimverband Schweiz

Band: 67 (1996)

Heft: 12

Artikel: Föderung [i.e. Förderung] der beruflichen Eingliederung von behinderten Menschen

Autor: Bonfranchi, Riccardo

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-812519

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. 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. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

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. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

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. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 12.07.2025

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

FÖDERUNG DER BERUFLICHEN EINGLIEDERUNG VON BEHINDERTEN MENSCHEN

Von Dr. Riccardo Bonfranchi

In vielen Ländern Europas ist man im Laufe dieses Jahrhunderts dazu übergegangen, die Eingliederung von behinderten Menschen in die Arbeitswelt durch sogenannte Quotenregelungen fördern zu wollen. Dies scheint darauf hinzudeuten, dass die berufliche Integration nicht funktioniert und man ihr mit Hilfe von gesetzlichen Massnahmen nachhelfen muss.

In Deutschland hat man damit zum ersten Mal nach dem Ersten Weltkrieg angefangen, weil viele Kriegsversehrte nur so wieder in den Arbeitsprozess integriert werden konnten. Andere Länder sind diesem Beispiel gefolgt. Betriebe von einer bestimmten Grösse an müssen demnach eine bestimmte Anzahl behinderter Menschen einstellen oder eine Ausgleichsabgabe bezahlen. Heute kennt man Quotenregelungen in Belgien, Frankreich, Griechenland, Grossbritannien, Irland, Italien (15 Prozent), Luxemburg, Österreich, Portugal, Spanien. Die Quoten bewegen sich in der Regel zwischen zwei und sechs Prozent. Betrachten wir im folgenden das heutige Modell in der BRD.

Das Schwerbehindertengesetz in der BRD

«Arbeitslosigkeit trifft Schwerbehinderte zu allen Zeiten besonders hart» (9). So beginnt das Vorwort zum Kommentar des Schwerbehindertengesetzes der BRD. Von dieser Tatsache ausgehend hat man in der BRD dieses Gesetz geschaffen, um Behinderten in der Arbeitswelt mehr Chancen in Beruf und Arbeit zu sichern. Das Schwerbehindertengesetz soll aber auch Schutz bieten gegen eine verschärfte Rationalisierung, personelle Diskriminierung und Aussonderung von Menschen mit einer Behinderung in Betrieben und Verwaltungen. Das Gesetz definiert den zu schützenden Personenkreis im § 1 folgendermassen:

«Schwerbehinderte im Sinne des Gesetzes sind Personen mit einem Grad der Behinderung von wenigstens 50, sofern sie ihren Wohnsitz, ihren gewöhnlichen Aufenthalt oder ihre Beschäftigung auf einem Arbeitsplatz im Sinne des § 7 Abs. 1 rechtmässig im Geltungsbereich dieses Gesetzes haben» (21).

Weitere Voraussetzungen enthält das Gesetz nicht. Auf die Staatsangehörigkeit des Behinderten kommt es also nicht an. Das Gesetz regelt auch die Definition von Behinderungen bzw. die Feststellbarkeit des Grades einer Behinderung. Darauf möchte ich an dieser Stelle aber nicht weiter eintreten.

Im zweiten Abschnitt geht es um die Beschäftigungspflicht der Arbeitgeber. § 5 lautet demnach: «Private Arbeitgeber und Arbeitgeber der öffentlichen Hand, die über mindestens 16 Arbeitsplätze im Sinne des § 7 Abs. 1 verfügen, haben auf wenigstens 6 vom Hundert der Arbeitsplätze Schwerbehinderte zu beschäftigen» (36).

Ausbildungsplätze dürfen hierbei nicht mitgezählt werden. Die Quote der mit Schwerbehinderten besetzten Plätze betrug im Oktober 1988: 4,9 Prozent. Dabei zeigt sich, dass öffentliche Arbeitgeber (Ämter usw.) weit eher der Pflicht von sechs Prozent nachkommen als private. Die Quote der Einstellung Schwerbehinderter ist bei privaten Arbeitgebern mit weniger als 100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern am geringsten.

Die Nichterfüllung der Beschäftigungspflicht verpflichtet den Arbeitgeber zur Zahlung einer Ausgleichsabgabe. Arbeitgeber, die dem nicht nachkommen, begehen eine Ordnungswidrigkeit.

Im § 6 des Gesetzes werden besondere Gruppen Schwerbehinderter hervorgehoben. Hier wird darauf verwiesen, dass «Hirnverletzte, Blinde, Querschnittgelähmte sowie geistig und seelisch Behinderte» (41) einer besonderen Bemühung von seiten der Arbeitgeber erhalten sollen. Dies gilt auch für Schwerbehinderte, die das 50. Lebensjahr vollendet haben. Im § 11 wird näheres zur Ausgleichsabgabe gesagt. «Die Ausgleichsabgabe beträgt je Monat und unbesetzten Pflichtplatz 200 DM. Ist ein Arbeitgeber mehr als drei Monate im Rückstand, erlässt die Hauptfürsorgestelle einen Feststellungsbescheid über die rückständigen Beträge und betreibt die Einziehung» (48).

Was geschieht nun mit diesem Geld? Absatz 3 dieses Paragraphen gibt darüber Auskunft: «Die Ausgleichsabgabe darf nur für Zwecke der Arbeits- und Berufsförderung Schwerbehinderter sowie für Leistungen zur begleitenden Hilfe im Arbeits- und Berufsleben verwendet werden...» (49). Dem Deutschen Gewerkschaftsbund ist die Höhe der Abgabe zu niedrig. Im Jahre 1990 wurden in der BRD 452,8 Millionen DM als Ausgleichsabgabe bezahlt. Im gleichen Jahr wurden in folgender Höhe Leistungen aus diesem Fond an Schwerbehinderte gewährt:

- Technische Arbeitshilfen 7,7 Millionen
- Hilfen zum Erreichen des Arbeitsplatzes 5,3 Millionen
- Hilfen zur wirtschaftlichen Selbständigkeit 2,8 Millionen
- Hilfen zur Beschaffung und Erhaltung einer behinderungsgerechten Wohnung 17,7 Millionen usw (53).

Im § 15 des Gesetzes wird der Kündigungsschutz geregelt. Es heisst da: «Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines Schwerbehinderten durch den Arbeitgeber bedarf der vorherigen Zustimmung der Hauptfürsorgestelle» (69). Somit wird klargestellt, dass Schwerbehinderte einen besonderen Kündigungsschutz haben. An der Kündigung wirken im Betrieb aber auch der Betriebsrat und die Schwerbehindertenvertretung (= Vertrauensmann/-frau der Schwerbehinderten) mit. Diese Position der Schwerbehindertenvertretung erscheint mir äusserst interessant. Im § 24 wird näheres erläutert: In Betrieben und Dienststellen, in denen wenigstens fünf Schwerbehinderte nicht nur vorübergehend beschäftigt sind, werden ein/eine Vertrauensmann/-frau durch die Schwerbehinderten gewählt. Ihre Amtszeit beträgt vier Jahre. Welche Aufgaben hat diese Vertretung wahrzunehmen? § 25: Die Schwerbehindertenvertretung hat die Eingliederung Schwerbehinderter in den Betrieb oder die Dienststelle zu fördern, die Interessen der Schwer-

Weiter- und Fortbildung Schule für Soziale Arbeit Zürich

W+F, Auenstrasse 10, Postfach, CH 8600 Dübendorf, Tel. 01/ 801 17 27, Fax 01/801 17 18

Nachdiplom-Lehrgang für Führungskräfte in Sozialen Organisationen (FSO) November 1997 bis September 1999

Teilnehmerkreis: Der Kurs ist als Nachdiplom-Studiengang für höhere und mittlere Führungskräfte aus verschiedenen Bereichen der Sozialarbeit/Sozialpädagogik konzipiert. Er soll Inhaber/innen von Führungspositionen mit direkt unterstellten Mitarbeiter/innen und selbständiger Verantwortung für einen Führungsbereich (Stellenleitung, Heimleitung, Koordination, Bereichsleitung) in der Ausübung ihrer Funktion fördern und unterstützen.

Ziel: Die Teilnehmer/innen reflektieren ihren Führungsalltag, eignen sich analytische, führungstechnische und strategische Fähigkeiten an und lernen, ihren Führungsbereich bewusster zu gestalten.

Inhalt: Die Hauptinhalte sind: Arbeits- und Problemlösungstechniken, Gesellschaftliche Bedingungen der Organisations-Umwelt, Dienstleistungsproduktion und -marketing, Organisations- und Managementlehre, Personalführung, Organisationsentwicklung, Oeffentlichkeitsarbeit, überbetriebliche Zusammenarbeit und Vernetzung. Der Kurs vermittelt solides Grundlagenwissen und praktische Techniken.

Kursstruktur: Der Kurs ist berufsbegleitend und findet 14täglich an jeweils $1^1/_2$ Tagen statt. Dazu kommen 4tägige Intensivseminare. Der Studiengang umfasst 500 Lektionen einschliesslich 15 Einzelberatungen zu 90 Minuten. Erfolgreich abschliessende Teilnehmer/innen erhalten ein von der kantonalen Erziehungsdirektion mitunterzeichnetes Diplom.

Praxisprojekt / Projektberatung: Alle Kursteilnehmer/innen sollen im Verlauf des Kurses ein Projekt innerhalb der eigenen Berufspraxis planen und durchführen. Diese Arbeit am Praxisprojekt wird während des Kurses in begleiteten Projektgruppen reflektiert und durch individuelle Fachberatung (Einzelberatung) ergänzt.

Kosten: Das Kursgeld beträgt CHF 12'000.- einschliesslich Supervision/Projektberatung.

Kursleitung: Dr. Ernst Koenig, Wirtschafts- und Sozialwissenschafter
Heinz Mandlehr, Organisationspsychologe

Kursbeginn: 4. November 1997

Anmeldung: Anmeldeschluss ist der 4. April 1997.

Orientierungs - tage: 20. Januar, 1. Februar 1997
Wir empfehlen die Teilnahme an einer Orientierungsveranstaltung. Entsprechende Anmeldeformulare können beim Kurssekretariat bezogen werden.

Kurssekretariat: Weiter- und Fortbildung W+F, Schule für Soziale Arbeit Zürich-Stettbach
Auenstrasse 10, Postfach, 8600 Dübendorf
Telefon 01/801 17 27 (Frau T.Meienhofer). Fax 01/801 17 18

behinderten in dem Betrieb oder der Dienststelle zu vertreten und ihnen beratend und helfend zur Seite zu stehen.

Die Schwerbehindertenvertretung ist vom Arbeitgeber in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen Schwerbehinderten oder die Schwerbehinderten als Gruppe berühren, rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung zu hören... (vgl. 97). Diese Berater- und Helferfunktion beginnt schon bei der Bewerbung und Einstellung und endet mit dem Ausscheiden aus dem Betrieb. Vertrauensleute üben ihre Funktion ehrenamtlich aus. Sie sind weisungsungebunden und können ohne Probleme während der Arbeitszeit ihrem Amt nachgehen.

Im § 55 wird über die Möglichkeit Auskunft gegeben, dass durch die Vergabe von Aufträgen an Werkstätten für Behinderte die Ausgleichsabgabe verrechnet werden kann: Arbeitgeber, die durch die Vergabe von Aufträgen an Werkstätten für Behinderte zur Beschäftigung Behinderter beitragen, können 30 vom Hundert des Rechnungsbetrages solcher Aufträge auf die zu zahlende Ausgleichsabgabe anrechnen (vgl. 186).

In der Deutschen Behindertenzeitschrift «Die Stütze» (2/93, 18) wird berichtet, dass die Bundesregierung 1993 verstärkt Schwerbehinderte im öffentlichen Dienst beschäftigen will. Auf Vorschlag von Bundesminister Norbert Blüm hat das Kabinett eine Reihe von Massnahmen beschlossen, die sicherstellen sollen, dass der Bund im Jahre 1993 die Pflichtquote von sechs Prozent beschäftigter Schwerbehinderter wieder voll erfüllt.

Auch für die Schweiz sinnvoll?

Soweit die Grundzüge des deutschen Schwerbehindertengesetzes. Es ergibt sich die Frage, ob so ein Modell – oder Teile davon – auch für die Schweiz sinnvoll sein könnte. Vieles was mit der Eingliederung Behinderter in die Arbeitswelt zu tun hat, wird bei uns durch die IV und die sie repräsentierenden IV-Regionalstellen abgedeckt. Was wir nicht kennen und für unser mehrheitlich durch ein liberal-freisinnig geprägtes Wirtschaftsleben fremdartig wäre, ist der *Zwang zur Einstellung von Behinderten.* Es ist zu vermuten, dass die Schweizer Wirtschaft so eine Forderung kategorisch ablehnen würde. Ich bin aber der Meinung, dass auch bei uns die Frage nach einer sechsprozentigen Einstellung von Behinderten in die Berufs- und Arbeitswelt zumindest einmal diskutiert und geprüft werden sollte. Denn die Eingliederung Behinderter in das Berufs- und Arbeitsleben erfolgt auch heute noch bei uns nicht in dem Masse, wie dies erforderlich wäre. Behinderte werden nach wie vor in den Betrieben und Ämtern vielfach benachteiligt und in Zeiten wirtschaftlicher Rezession wird dies nicht weniger werden. Könnte hier eine Verpflichtung zur Einstellung Behinderter die Lösung sein, um eine verbesserte Situation, sprich Integration Behinderter am Arbeitsplatz zu erreichen. Der Kanton Wallis kennt als einziger Kanton der Schweiz seit 1991 ein gemildertes Quotensystem. Im Rahmen des Integrationsgesetzes wurde bestimmt, dass ein Prozent der Arbeitsplätze, welche die öffentliche Hand anbietet, gemäss § 16 als teilgeschützte Arbeitsplätze mit behinderten Personen besetzt werden sollen.

Die Situation in Nordeuropa

Es fällt auf, dass vor allem in Nordeuropa das Quotensystem keine Anhänger gefunden hat. Hier herrscht die Meinung vor, dass Quoten eine ausgrenzende Wirkung haben und gegen das Normalisierungsprinzip verstossen. Quoten sind diskriminierend und lösen das Problem der Separation nicht. Bevorzugt wird ein System von Mentoren. Nach diesem System wird ein behinderter Mensch entweder durch einen Aussenstehenden in seiner täglichen Arbeit begleitet und unterstützt. Es ist aber auch denkbar, dass ein Mitarbeiter innerhalb der Firma die Aufgabe erhält, diesen behinderten Kollegen speziell zu betreuen und – bei gleichem Lohn – von Teilen seiner eigentlichen Arbeit

Heilpädagogik
Nachdiplomstudium

Neues Schweizer Nachdiplomstudium

HEILPÄDAGOGISCHE INSTITUTIONEN LEITEN UND ENTWICKELN

Am Heilpädagogischen Seminar Zürich konnten 11 Absolventen und Absolventinnen des Nachdiplomstudiums «Leiten und Entwickeln von heilpädagogischen Institutionen» ein staatlich anerkanntes Leistungsdiplom entgegennehmen.

Das Nachdiplomstudium «Leitung von heilpädagogischen Institutionen» dauert zwei Jahre und ist aus einem Bedürfnis heraus entstanden, wie Thomas Hagmann, Rektor des heilpädagogischen Seminars Zürich, in einem Interwiev mit dem «Züriberg» bemerkte. Er stellte im Gespräch fest, dass heilpädagogische Institutionen in der Schweiz aufgrund ihrer speziellen Aufgaben und der unterschiedlichen privaten, kommunalen und kantonalen Trägerschaft in der Regel einen höheren Grad an Autonomie und innerer Vernetzung aufweisen, als dies in der Volksschule der Fall ist. Die erfolgreiche Bearbeitung der Steuerungs- und Integrationsprobleme beeinflusst die Qualität der heilpädagogischen Arbeit im weitesten Sinne. Hagmann: «Leiter und Leiterinnen solcher Institutionen sind bisher Praktikerinnen und Praktiker gewesen, die meist keine spezifische Leitungsausbildung erhalten hatten.» Das Nachdiplomstudium, mit seiner berufsbegleitenden Ausbildung, beinhaltet nun das «Leiten als Managementaufgabe» sowie «Organisationsentwicklung» und «Projektarbeit».

Die erste offizielle Ausbildung begann zwar erst im Januar 1996 und dauert bis November 1997. Doch bereits im Jahr 1994/95 starteten 20 Personen mit einem Pilotprojekt, das damals noch als Fortbildung ausgeschrieben war. Nachträglich wurde diesen Studentinnen und Studenten nun die Gelegenheit geboten, ein Diplom zu erwerben. 11 von ihnen haben diese Gelegenheit benutzt. Die erforderlichen Unterrichtsstunden zum Nachdiplomstudium (mindestens 400) sind aufgeteilt in Seminare, Supervision, Projektbegleitung und -arbeit in der eigenen Institution. Das Studium richtet sich an Fachkräfte, die bereits eine heilpädagogische Institution leiten oder die daran interessiert sind, einzelne Entwicklungs- und Leitungsaufgaben innerhalb ihrer Institution zu übernehmen. Als Beispiele für heilpädagogische Instituionen nannte Hagmann Heilpädagogische Früherziehungsdienste und Tagesschulen, Sonderschulen, Schulheime, Ambulatorien, Therapie- und Beratungsstellen, Wohnheime und Werkstätten, schulpsychologische Dienste, Inspektorate oder spezielle Einrichtungen der Behindertenhilfe. Für den Anfang haben sich 60 Interessenten und Interessentinnen aus der ganzen Deutschschweiz für den Lehrgang gemeldet, die Aufnahmekapazität beträgt 20 Personen.

befreit wird. Dieses Modell ist meines Wissens zuerst in den USA angewendet worden. Es verlangt aber, so sympathisch es auf den ersten Blich erscheint, eine Gesellschaft, in der die Integration behinderter Menschen eine Selbstverständlichkeit (geworden) ist. Ob dies in der Schweiz der Fall ist, wage ich zu bezweifeln. Wohl auch aus diesem Grund ist 1995 eine Arbeitsgruppe der Pro Mente Sana mit einem neuen Vorschlag an die Öffentlichkeit getreten. Schauen wir abschliessend ihren Entwurf näher an.

Das Bonus-Malus-Konzept von Pro Mente Sana

Bei den folgenden Ausführungen beziehe ich mich auf eine unveröffentlichte Diplom-Arbeit von D. Häfliger (1996).

Die Arbeitsgruppe der Pro Mente Sana begründet den Invaliditätsgrad von 40 Prozent, der einen Anspruch auf das Bonus-Malus-System beinhaltet damit, dass diese Menschen bereits Bezüger einer Viertelsrente der IV sind. Das bedeutet, dass der Invaliditätsgrad bereits festgestellt worden ist und deshalb auf ein neues Abklärungsverfahren verzichtet werden kann. Der Kreis der Personen, der durch das Bonus-Malus-System gefördert werden kann, ist sehr differenziert festgehalten und ich möchte deshalb hier im Detail nicht näher darauf eingehen.

Grundprinzip dieses Systemes ist es, dass Betriebe, die mehr als den vorgeschriebenen Anteil an Behinderten einstellen, belohnt (Bonus) werden sollen und Unternehmen, die die Quote nicht erfüllen, eine Ersatzabgabe (Malus) leisten müssen. Als Quote werden sechs Prozent vorgeschlagen. Betriebe, die weniger als acht Mitarbeiter haben, sollen von der Quote entbunden werden. Aber auch sie können vom Bonus profitieren, wenn sie eine behinderten Person einstellen. Der Malus beträgt pro Monat/pro Behindertenarbeitsplatz, der nicht besetzt ist: Fr. 500.–. Mit diesem Fonds werden die Bonus ausbezahlt. Bis jetzt ist mir nicht bekannt, ob die Wirtschaft oder Politiker diesen Vorschlag aufgenommen haben oder in Beratungen eingestiegen sind.

Es wird meines Erachtens eine Frage der zukünftigen, qualitativen Entwicklung unserer Gesellschaft sein, wie sie dieses Problem in Zeiten zunehmender Arbeitslosigkeit zu lösen vermag bzw. ob sie die ethische Pflicht der Solidarität gegenüber Menschen mit einer Behinderung einzulösen vermag?

Literatur:

Arbeitsgruppe der Pro Mente Sana: Das Bonus-Malus-Konzept. Ein System zur Förderung der wirtschaftlichen und beruflichen Integration von behinderten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in die Schweizer Wirtschaft. Pressemappe der Pro Mente Sana 1995

Bethmann/Kamm/Möller Lücking/Peseler/Westermann/Witt/Unterhinninghofen: Schwerbehindertengesetz und Basiskommentar. Bund Verlag Köln 1993

Bonfranchi, R.: Werkjahr und Berufsfindung. Wege beruflicher Integration lernschwacher Jugendlicher. Luzern 1989

Haefliger, D.: Integration durch Arbeit. Möglichkeiten und Perspektiven der beruflichen Integration von Menschen mit einer geistigen Behinderung in die Arbeitswelt. Unver. Diplom-Arbeit an der BFF Bern 1996, Ausbildung: Lehrer für Geistigbehinderte

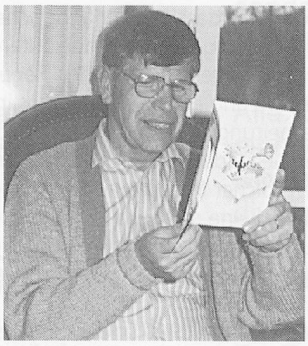
Innerhofer, P., Klicpera, Ch.: Integration behinderter Menschen in die Arbeitswelt. Neue Formen der Arbeitsintegration und traditionelle Beschäftigungseinrichtungen. Heidelberg 1992

Sauner, T.: Die Behinderten-Beratung in der heutigen Arbeitsmarktsituation. Analyse und Reformvorschläge. In: Berufsberatung und Berufsbildung 1993/2, 17ff

Schartmann, D.: Soziale Integration durch Mentoren. Das Konzept des «Natural Support» als Aktivierung innerbetrieblicher Unterstützungsressourcen in der beruflichen Integration von Menschen mit geistiger Behinderung. In: Behinderte in Familie, Schule und Gesellschaft 1995/4, 43ff

Seyfried, E.: Neue Wege zur beruflichen Integration Behinderter. Europäische Modelle teilgeschützter Beschäftigung und ihre Bedeutung für die Rehabilitationspsychologie. Heidelberg 1990

ZUM GEDENKEN AN EMIL STEBLER-JENNY



Mit Emil Stebler-Jenny ist am 24. September 1996 in Thal SG ein Mann zu Grabe getragen worden, der sein ganzes Leben in den Dienst der Diakonie gestellt hat und der für die Schaffung der evangelischen Pflegeheime in der Stadt St. Gallen wegweisend tätig war.

Im Januar 1957 hatte Emil Stebler als ausgebildeter Krankenpfleger mit seiner Frau Jochebed (Krankenschwester) die Leitung der Pflegestation am Tigerberg übernommen. Bereits ein Jahr später musste er sich mit dem Neuhau eines Pflegeheimes gegenüber der Heiligkreuz-Kirche befassen. Auf Grund seiner Erfahrungen im Diakonissenhaus konnte Emil Stebler wegleitende Vorschläge für einen optimalen Betriebsablauf machen. So entstand der erste Neubau unseres Kantons – ein vielbeachteter Prototyp.

Zehn Jahre später wurde in St. Gallen-Bruggen ein weitaus grösseres Pflegeheim erstellt. Hier kamen dem Architekten die von Emil Stebler im ersten bescheidenen Neubau gemachten Erfahrungen sehr zugute. Bei allen baulichen Überlegungen stand für Emil Stebler stets der leidende Mensch im Mittelpunkt.

Er leitete 33 Jahre bis zu seiner Pensionierung das evangelische Pflegeheim Heiligkreuz – tatkräftig unterstützt von seiner lieben Frau. Nebst der grossen Arbeit mit persönlichem Engagement haben die beiden noch vier Kinder liebevoll grossgezogen und zusammen mit dem Heim eine Familie gebildet.

Emil Stebler hat aber nicht nur für eine gute Führung im Heim gesorgt, er hat seine Erfahrungen auch in verschiedenen Heimkommissionen zur Verfügung gestellt.

19 Jahre war Emil Stebler tätig im Kantonalvorstand St. Gallen, 20 Jahre in der Altersheim-Kommission des VSA. Ebenfalls 20 Jahre wirkte er mit im Vorstand der Inneren Mission. Ein rechtes Paket Engagiertsein zum Wohle der Heime und Institutionen.

Die grösste Freude für ihn war der Verein Gemeindehilfe Israel, dem er als Gründungsmitglied 14 Jahre, bis zu seinem Tode, als Präsident vorstand.

Eine unheilbare Krankheit hat seinem pulsierenden Leben ein jähes Ende gesetzt. Durch seine Kontaktfreudigkeit hat er viele liebe Freundschaften gewonnen und sehr gepflegt. So schmerzlich Emils Krankheits- und Leidenszeit auch war, sie brachte auch viel Segen. Höhen und Tiefpunkte blieben ihm auch in seinem Leben nicht erspart, aber er wusste sich getragen von der Gnade Gottes, die uns in der Erlösung Jesu Christi geschenkt wurde. In seine Hand gab er sein Leben zurück. Wir haben einen lieben Freund verloren.

H. M.