

An Stelle eines Rechtsbriefkastens : Gedanken zum Mustervertrag über das Arbeitsverhältnis des Heimpersonals

Autor(en): **Sattler, H.**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Fachblatt für schweizerisches Heimwesen = Revue suisse des établissements hospitaliers**

Band (Jahr): **50 (1979)**

Heft 2

PDF erstellt am: **13.09.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-809615>

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.

seinen gewohnten Lauf nehmen wird, welcher nur unterbrochen wurde. Im Heim hingegen verbringt der Pensionär seinen Lebensabend und er empfindet vielleicht auf die Dauer zum Beispiel die tägliche, früh morgens wiederkehrende, peinlich exakte sogenannte Grundpflege als eine Belästigung. Es ist mir nicht verständlich, wenn verschiedene Gewohnheiten und Arbeitstechniken einfach vom Spital übernommen und beim dauernd Pflegebedürftigen ohne Anpassung an die jeweiligen individuellen Bedürfnisse angewendet werden.

Betreuung Ja — Infantilisierung Nein

Die möglichst lange *Erhaltung* der *geistigen* und *körperlichen Mobilität* des Pflegebedürftigen ist besonders wichtig. Es muss dauernd darauf geachtet werden, dass das Pflegepersonal den Behinderten nicht überbetreut und dadurch zur Unselbständigkeit und zur Passivität erzieht. Alle noch vorhandenen Fähigkeiten müssen solange als irgendwie möglich erhalten bleiben, denn erstens ist das Schuhebinden etwas Natürliches und erst noch billiger als die zur Erreichung der gleichen Mobilität erforderliche Heilgymnastik und zweitens ist dieses Schuhebinden zur *Erhaltung des Selbstwertgefühls* äusserst wichtig. Leider ist die Verrichtung solcher und ähnlicher Besorgungen für die Pflegerin meist einfacher, als den Pensionär zur grösstmöglichen und lange andauernden Selbständigkeit anzuleiten. Gute Dienste können wir diesbezüglich von der Aktivierungstherapeutin erwarten. Im Unterschied zur Ergotherapeutin ist ihr Ziel nicht die Rehabilitation des akut kranken oder verunfallten Patienten im Spital, sie ist vielmehr spe-

zialisiert auf die Erhaltung der körperlichen und geistigen Mobilität von dauernd Behinderten und Pflegebedürftigen. Und nun hier wieder ein psychologisches Moment: Wir sollten dem Pensionär gegenüber nicht von Aktivierung und von Therapie sprechen. Diese Begriffe haben für ihn meist einen negativen Beigeschmack, hat er doch vor seinem Heimeintritt oft Therapien ausgiebig und vielleicht eben erfolglos «genossen». Unsere Mitarbeiter müssen vielmehr in der Lage sein, dies in ungezwungener familiärer Atmosphäre zu vollziehen. Der Pensionär muss das, was er tut, als sinnvoll, als interessant oder amüsant und vor allem als natürlich empfinden. Alle Bemühungen dienen dazu, dass das Leben im Heim auch in den Augen des Pflegebedürftigen seinen Sinn behält, also ein «Leben» bleibt, das täglich neue Erfüllung bringt und so nicht einfach zum Warten auf den Tag «X» wird.

Mit diesen Ausführungen ist die Behandlung des Themas nur angerissen, eine umfassendere Darstellung würde den Rahmen eines Artikels sprengen. Sein Ziel ist es, Anregungen und Denkanstösse zu geben. In allen Heimen, aber auch andernorts, schleichen sich Routine, Gewohnheit und «Das ist halt so!»-Denken ein. Oft ist dann der Impuls von aussen nötig, damit das betriebliche Geschehen in Frage gestellt wird. Da wir uns gegenwärtig intensiv mit dieser Problematik befassen, benütze ich die Gelegenheit, unsere Gedanken auch andern zugänglich zu machen. Jeder, der in einem solchen Betrieb arbeitet, aber besonders wer ihn leitet, sollte dies stets im Bewusstsein tun, dass er selbst vielleicht einmal die letzten Jahre seines Lebens darin verbringen könnte.

An Stelle eines Rechtsbriefkastens

Gedanken zum Mustervertrag über das Arbeitsverhältnis des Heimpersonals

Von Dr. H. Sattler, Rouffignac

Vor einiger Zeit habe ich (im Auftrag des Sekretariates VSA) die «Anstellungsbedingungen für Heimpersonal» in Hinsicht auf eine eventuelle Revision angesehen. Als ich einen Entwurf zum neuen Mustervertrag verfasste, stolperte ich dauernd über Probleme, die ich nicht lösen konnte, so dass ich heute den Briefkastenonkel-Spiess umkehre und einige dieser Fragen an den Leser weitergebe. Sicher erhält der Redaktor dazu Körbe von verschiedenen Antworten.

Eine Frage — und verschiedene Antworten

① Ist es überhaupt wünschenswert, einen Mustervertrag zu schaffen? Diese Frage lässt sich empi-

risch-pragmatisch eindeutig mit dem Hinweis auf die Tatsache beantworten, dass von den bisherigen «Anstellungsbedingungen» jedes Jahr Tausende von Exemplaren bestellt und verschickt worden sind. Diese Antwort scheint mir etwa vergleichbar mit derjenigen, die die Frage nach dem Sinn der Zigarettenproduktion mit dem Hinweis auf die zahlreichen Bestellungen erledigt. Es liesse sich auch sagen, der Mustervertrag entspreche insofern einem Bedürfnis der sogenannten Praxis, als er den einzelnen scheinbar davon entbindet, darüber nachzudenken, was er von der Arbeit und seinem Vertragspartner erwartet. Es liesse sich die Frage auch so beantworten. Sicher bestellen die Heimleiter Tausende

von Exemplaren des Mustervertrages, denn dieser ist eine Waffe in der Hand des mächtigen Arbeitgebers. (Im Stil: Gut Herr Meier, Sie fangen am 1. August an für Fr. 1800.—; dann sind wir uns ja einig [holt Muster aus dem Schreibtisch], dann können wir ja gerade noch den Vertrag unterzeichnen. Ihre Unterschrift hier rechts unten.) Eine andere mögliche Antwort (des Kulturpessimisten): Ein Mustervertrag für alle gleich entspricht dem Zug der Zeit nach Uniformierung. Des Lebens Reichtum mit einem ausgeklügelten paragrafentriefenden Blatt Papier möglichst flachzuwalzen, ist Ausdruck unseres geistlosen verwalteten Zeitalters (dessen Repräsentanten vor allem Vereinssekretariate sind!) Oder die Antwort des Humanitäts- und Ethik-fördernden Normen- und Schriftenverächters: Ein Arbeitsverhältnis ist eine Frage der Beziehung zwischen Menschen, das von Vertrauen und gegenseitigem Verständnis getragen wird. Sind diese gegeben, brauchen wir keine schriftlichen Verträge, fehlen sie, so nützen auch schriftliche Verträge nichts.

... die haarscharf an der Wirklichkeit vorbeischiessen

Meines Erachtens sind alle diese Antworten ziemlich wahr. Sie schießen denn auch haarscharf an der Wirklichkeit vorbei.

- 2 Das Arbeitsverhältnis von welchen Personalkategorien könnte und müsste der Mustervertrag regeln? Dasjenige der Erzieher, der Pfleger, der Werkmeister, der Köche, der Hausangestellten, der Heimleiter, usw.? Eine Antwort: Möglichst das alles. Einwand: Aber nicht alle bedürfen derselben Regelungen. Also für jede Kategorie einen besonderen Vertrag. Einwand: Das ist unübersichtlich und fördert die Zementierung der Hierarchie im Heim. Also nur für diejenigen einen Mustervertrag, die wenig Macht haben, ihre Interessen durchzusetzen und/oder für die es keinen Normalarbeitsvertrag gibt (Sozialpolitische Argumentation). Einwand: Die Erfahrung zeigt, dass die Partner im Moment des Vertragsabschlusses eher der Ideologie des Normenverächters (siehe Punkt 1) huldigen und an mögliche Probleme, die im Verlauf des Arbeitsverhältnisses auftauchen können, nicht denken wollen. Gegenseitige Erwartungen werden nicht vor Antritt der Stelle geklärt, was, sobald dann ein Problem auftaucht, zu unnötigen persönlichen Spannungen führt, die die Atmosphäre im Heim vergiften. Also: Ein Mustervertrag müsste sich grundsätzlich für einen grossen Teil des Heimpersonals eignen und zugleich einerseits Arbeitgeber und Arbeitnehmer zwingen, die den Beteiligten, der Arbeit und der Institution angepassten Lösungen im Einzelfall zu diskutieren und zu vereinbaren. Andererseits müsste der Mustervertrag diejenigen gebrauchsfertigen Normen enthalten, die in der Regel der Arbeit im Heim angepasst sind, und müsste auch unerwünschten Praktiken entgegenwirken. Damit taucht eine weitere Frage auf.

Welche Problemkreise müssten behandelt sein?

- 3 Welche Fragenkreise müssten im Mustervertrag behandelt sein? Sicher einmal die herkömmlichen (Vertragsdauer, Kündigung, Arbeitszeit, Ferien, Krankheit/Unfall usw.), vielleicht aber auch andere. Zum Beispiel: Ein Artikel müsste meines Erachtens vor allem den Arbeitgeber zwingen, dem Arbeitnehmer vor Vertragsabschluss mitzuteilen, welche Aufgaben er zu erfüllen haben wird und welches seine Stellung im Betrieb sein wird. Einwand: Das sind doch Selbstverständlichkeiten.

Duplik: Wie die Erfahrung zeigt, eben nicht. Wäre es nicht auch Zeit, besonders da vorderhand eine eidgenössische Gesetzgebung über die Zweite Säule im allgemeinen Geldmangel stecken zu bleiben scheint, dass ein Mustervertrag das Thema der Personalfürsorge für alle Mitarbeiterkategorien wenigstens anspricht. (Zwischenfrage in diesem Zusammenhang: Würde es nicht im Interesse von Arbeitnehmern und damit des Heimwesens liegen, wenn in der Regel die Freizügigkeit unter den Personalfürsorgeeinrichtungen von Heimen gegeben wäre? Wäre da der VSA nicht das geeignete Forum zur Behandlung des Themas? Sicher könnte solch ein Riesenproblem nicht einem neuen Mustervertrag aufgeladen werden, aber die Revision könnte Anlass sein, sich das Themas auf anderer Ebene anzunehmen.) Da gibt es noch einige typische arbeitsrechtliche Probleme im Heim, die in der Praxis immer wieder zu Fragen und Streitigkeiten Anlass geben und deshalb einer Regelung bedürfen (zum Beispiel: Wie lange hat ein fristlos Gekündigter Zeit, die vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellte Unterkunft zu verlassen?) Ueberdies könnte ein Mustervertrag einige Erkenntnisse noch in den letzten Winkel der Schweiz bringen, zum Beispiel, dass regelmässige Mitarbeiterbesprechungen für ein Heim lebenswichtig sind.

Frei nach Radio Eriwan

- 4 Ist der VSA überhaupt die geeignete Institution, einen solchen Mustervertrag zu entwerfen und seine Anwendung in den Heimen zu fördern?

Frei nach Radio Eriwan: Im Prinzip ist er als ehemaliger Club von Heimleitern, die ja Meister einsamer Entschlüsse sind und Arbeitgeber-Interessen vertreten, denkbar ungeeignet, denn: Wo bleibt da der Klassenkampf? Geeignet ist der VSA in concreto doch, Initiator eines solchen Vertrages zu sein, wenn Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertreter paritätisch auf Anstoss des VSA hin gemeinsam einen Mustervertrag ausarbeiten, der Interessengegensätze anerkennt und wo die Beteiligten beim Ausgleich dieser Interessen auch den dritten Partner mitsetzen, der zwar kein juristischer Partner des Dienstvertrages ist, aber der wesentlich Betroffene: Der Heimbewohner.

Adresse des Verfassers:

Dr. H. Sattler, La Garde, F-2458 Rouffignac, Dordogne