

<b>Zeitschrift:</b>	Fachblatt für schweizerisches Heim- und Anstaltswesen = Revue suisse des établissements hospitaliers
<b>Herausgeber:</b>	Verein für Schweizerisches Heim- und Anstaltswesen
<b>Band:</b>	45 (1974)
<b>Heft:</b>	7
<b>Artikel:</b>	Neue Fremdarbeiter-Regelung
<b>Autor:</b>	Krüsi, H.
<b>DOI:</b>	<a href="https://doi.org/10.5169/seals-806595">https://doi.org/10.5169/seals-806595</a>

### 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:** 05.02.2026

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

## Aus dem Programm

Das Angebot war sehr reichhaltig. Folgende Themen kamen zur Sprache: Die Bedeutung der Ernährung für Gesundheit und Wohlbefinden beim Betagten. Menügestaltung im Heim. Schonkost und einfache Diät. Essenskultur. Rohstoffkontrolle und Zusammensetzung von Nahrungsmitteln im Bereich konventioneller Produkte und des Convenience Food. Wirtschaftlichkeit des Einkaufs bei Fleisch, Cooperativer Einkauf, Kalkulations- und Arbeitsaufwandvergleich bei Convenience Food. Haltbarmachung von Lebensmitteln, Lagerung und Verwertung von Resten, Economat-Kontrollen. Service im Heim unter dem Aspekt einer gesunden Ernährung. Hygiene im Heim. Druck- und Dämpfapparate, Vacuumverpackung, Regenerierungssysteme.

### Menügestaltung, Kalkulation und Service im Heim

David Buck, Altersheim Wetzikon

**Menüplanen heisst:** 1. die materiellen Voraussetzungen abklären und kennen, 2. die Verantwortung abklären und kennen, und 3. den klaren Auftrag abklären und kennen.

Bei der Planung ist folgendes zu berücksichtigen: Grundkost soll stets so gewählt werden, dass sie auch den Grundstock der Diät- und Schonkost bildet. Der Kalorienbedarf muss der körperlichen Leistung angepasst sein. Salzarm, mit viel Gewürz kochen.

**Das Frühstück** am hübsch gedeckten Tisch, reichlich serviert und abwechslungsweise mit Beilagen, wie Cornflakes, Ei, Fruchtsaft usw., bereichert, bestimmt weitgehend die Tagesstimmung im Heim.

**Das Mittagessen:** Betagte schätzen eine heiße Suppe. Sie ist überdies wichtig für den Wasserhaushalt im Körper. Die Suppe darf aber nicht täglich aus Resten bestehen. Beim Hauptgang wird zuerst das Fleisch bestimmt, die Beilagen richten sich danach. Das Nachessen soll leicht sein, Fleisch ist nicht unbedingt erforderlich.

### Zur Kalkulation

Grundlage ist der Materialverbrauch. Seine Berechnung nach handelsüblichen Begriffen: 1/10-Dose, 1/1-Dose, 1/1-Flasche, Kilogewicht. Keine Zutaten und Nebensächlichkeiten vergessen. Bis zu 50 Personen können Gewürze pauschal, über 50 müssen sie einzeln erfasst und kalkuliert werden. Desgleichen Garnituren berechnen.

### Berechnung der effektiven Produktions- und Selbstkosten

Zu den Materialkosten werden auch die Küchenkosten — Löhne, Strom, Gas und sonstige Auslagen — zugeschlagen. So erhält man die Produktionskosten.

**Selbstkosten:** Hier kommen noch alle übrigen Dienstleistungskosten hinzu, wie Löhne für Bedienungs- und sonstiges Personal, Licht, Heizung, Pflege des Hauses, Reparaturen, Zinsen und Amortisationen, Büro, Telefon.

### Zum Service im Heim

Hier bestehen **drei Grundanforderungen:** Gepflegtes Aeusseres, Takt, Teamwork.

**Takt:** Freundlicher Ton mit Pensionären und Mitarbeitern. Kein privates Geplauder. Nicht essen und rau-

chen während des Services. Leises Auftreten, keine Befehle oder Wünsche durch den Speisesaal rufen.

**Teamwork:** Zusammenarbeit, gegenseitige Hilfe.

Das Seminar war sehr interessant und anregend, jedoch mit Referaten überbefrachtet. Am nächsten Kurs soll das Gruppengespräch vermehrt zum Zuge kommen, dies auf allgemeinen Wunsch der Teilnehmer.

A. Z.

## Neue Fremdarbeiter-Regelung

Kürzlich lud das Industrie-, Gewerbe- und Arbeitsamt des Kantons Graubünden die direkt- und indirekt Interessierten ein zu einer Orientierung und Aussprache über den Entwurf einer neuen Fremdarbeiter-Regelung. Unter anderem erging die Einladung auch an unsere VSA-Sektion respektive an deren Präsidenten. Aus der sehr interessanten Orientierung seien einige wichtige Punkte festgehalten.

Die neue Fremdarbeiter-Regelung des Bundesrates weitet die Beschränkungen aus: auf Spitäler, Heime, Anstalten und Schulen sowie auch auf Land- und Forstwirtschaft.

Es ist grundsätzlich zu unterscheiden zwischen Saisoniers und Daueraufenthalter. Saisoniers können angestellt werden von Betrieben, die saisonalen Charakter haben, das heisst ganz eindeutige saisonbedingte Betriebsschwankungen aufweisen. Die ausländischen Saisoniers müssen innerhalb eines Jahres das Land mindestens drei Monate verlassen, wobei sich diese drei Monate höchstens auf zwei verschiedene Perioden verteilen dürfen. Für diese Saisoniers sind die Einschränkungen nicht sehr bedeutend, hingegen wird der Begriff «Saisonier» in Zukunft bedeutend straffer gehandhabt werden.

Bedeutend wichtiger sind für uns die Jahresaufenthalter. Hier werden wesentliche Einschränkungsmassnahmen vorgesehen, und wie gesagt, sind diese auch auf Heime und Anstalten ausgedehnt. Eingeschränkt werden in erster Linie die Einreisen. Es wird also nicht mehr uneingeschränkt möglich sein, Leute aus dem Ausland anzuwerben und einreisen zu lassen. Grundsätzlich wird die Zahl der neu einreisenden Jahresaufenthalter ungefähr auf die Hälfte reduziert. Das bedeutet für Heime und Anstalten, die Jahresaufenthalter beschäftigen, dass sie, so weit es in ihren Kräften liegt, Wechsel unter diesem Personal vermeiden sollten. Wenn schon Leute aus dem Ausland angeworben werden, sollte die Auswahl möglichst sorgfältig durchgeführt werden können. Ausländer, die eingereist sind und länger als eine Woche arbeiten, selbst wenn sie nachher nach kurzer Zeit den Arbeitsplatz verlassen, gelten als eingereiste und belasten das Kontingent, das heisst, man kann dann nicht einfach wieder eine neue Arbeitskraft einreisen lassen.

Einige Ausländer sind von diesen Beschränkungen ausgenommen, für uns dürften da folgende wichtig sein: Frauen von Jahresaufenthaltern, die in der Schweiz arbeiten und ihre Familie «nachziehen» können. Dies ist in der Regel nach 15monatigem Aufenthalt in der Schweiz der Fall. Für diese Frauen ist eine

Arbeitsbewilligung erhältlich, ohne dass sie den Beschränkungen unterworfen sind.

Teilzeitarbeiter und Arbeiterinnen, die höchstens 50 Prozent der vollen Arbeitszeit beschäftigt werden, sind den Beschränkungen ebenfalls nicht unterworfen; ferner ausländische Studenten, die durch ihre Tätigkeit in der Schweiz ihr Studium verdienen wollen.

Die neue Regelung wird in verschiedenen Betrieben ganz erhebliche Schwierigkeiten mit sich bringen und zum Teil sogar zu einem Dienstleistungsabbau führen. Wenn es sich auch erst um einen Entwurf handelt, ist jedoch anzunehmen, dass die neue Regelung als Gegenstück zu den eingereichten Ueberfremdungs-Initiativen zu betrachten ist und kaum mehr wesentlich geändert wird. Man wird in den Heimen und Anstalten gut daran tun, sich darauf einzurichten. *H. Krüsi*

Herr Regierungsrat Höhener würdigte in seiner freundlichen Ansprache diese Leistungen ebenfalls und zeigte sich erfreut, dass der Verein in den letzten Jahren so bedeutend gewachsen ist. Das Vereinsalter von 106 Jahren weise auf die reiche Tradition unserer Institutionen hin, und die Vielseitigkeit der heutigen Heime und Anstalten bezeuge eine gewisse Spezialisierung und Fortschrittlichkeit.

E. H.

## 106. Jahresversammlung des Vereins Appenzeller Heimvorsteher

Mit dem sinnvollen Lied «Unser Leben gleicht der Reise» wurde die Tagung im schönen Saal des Hotels Säntis in Appenzell eröffnet. Es nahmen daran 48 Aktivmitglieder, 6 Veteranen und 5 Gäste teil.

Der Jahresbericht von Präsident Fritz Heeb liess das Vereinsjahr mit vier Versammlungen, vier Vorstandssitzungen und den wesentlichsten Problemen nochmals kurz abrollen.

**Heimleiterwechsel** mussten im verflossenen Vereinsjahr nur zwei registriert werden; doch sah man die beiden tüchtigen Ehepaare Frischknecht, Gais, und Eugster, Reute, recht ungern aus der Reihe treten.

Als **neue Mitglieder** konnten die neu amtenden Hauseltern Heierli, Gemeindekinderheim Gais, und Brägger, Bürgerheim Reute, sowie Herr Wahl, Verwalter des Bezirkskrankenhauses Herisau, aufgenommen werden.

### Ehrung bewährter Kräfte

Ein besonders würdiges Gepräge erhielt die Tagung durch die wohlverdiente Verleihung der Ehrenmitgliedschaft an zwei im Amte ergraute Ehepaare. Herr und Frau Herrsche-Gmünder, Bürgerheim Appenzell, konnte gerade an diesem Tag ihr 35. Dienstjubiläum feiern. Herr Regierungsrat Sutter würdigte in besinnlicher, sympathischer Art die Verdienste dieser tüchtigen Hauseltern und überbrachte als sinnvolle Geste ein geschnitztes Tragref als Symbol des lebenserfüllenden Bürdetragens. Auf dem dazugehörigen Eimer wurde eingeschnitten «35 Jahre Dienst am Nächsten.»

Als weitere Mitglieder mit über dreissig Dienstjahren, wovon siebenundzwanzig im Kinderheim Wiesen, wurden Herr und Frau Bernhard zu Ehrenmitgliedern ernannt. Der Umstand, dass von beiden Ehepaaren Nachkommen im gleichen Dienst stehen, bezeugt wohl, wie beglückend eine solche Aufgabe sein kann. Auch das initiative Ehepaar Kern-Faust, Kreckelhof, kann bereits auf 25 Dienstjahre zurückblicken, wovon 7 Jahre in Wädenswil. Solch vorbildliche Pflichterfüllung gibt jeweils Anlass zur verdienten Ehrung und dient als Ansporn zu Ausdauer und Durchhaltewillen.

## Gedanken zur Personalführung im Heim

Ein Heim ist ein Dienstleistungsbetrieb. Die Dienstleistungen, die zu erbringen sind, unterscheiden sich je nach Art des Heimes. Ob Kinder-, Jugend- oder Betagtenheim, eines ist allen gemeinsam: die Sorge um den ihnen anvertrauten Menschen.

Menschen, die — aus welchen Gründen es auch immer sei — nicht mehr in ihrer gewohnten Umgebung verbleiben können.

Damit ein Heim seine Aufgabe ausführen kann, benötigt es Personal. Die qualifizierten Fachangestellten und ebenso sehr die Hilfskräfte. Dem Leiter des Heimes obliegt es, diese Mitarbeiter, so verschieden sie ihrer Herkunft und Ausbildung nach auch sein mögen, für ein gemeinsames Ziel zu begeistern.

Um dieses zu erreichen, ist Teamarbeit nötig. Sie ist das Resultat der Bemühungen aller Angestellten. Teamarbeit besteht darin, Spannungen, die es in allen Betrieben gibt, zu bewältigen. Von Teamarbeit kann gesprochen werden, wo Menschen sich nicht nur verständigen, sondern auch darnach trachten, sich zu verstehen, mit anderen Worten Dialog führen.

Besondere Beachtung muss der Vorgesetzte dem guten Betriebsklima schenken. Er muss es hegen und pflegen, und wenn es abhanden gekommen ist, versuchen, dieses mit allen Mitteln wieder herzustellen. Mehrere Faktoren spielen bei der Erhaltung des guten Betriebsklimas eine Rolle.

Wie weit im Betrieb die praktische Mitbestimmung gehandhabt wird, oder dass der Mitarbeiter über Fragen und Geschehen im Betrieb direkt informiert wird. Welchen Führungsstil sich der Vorgesetzte aneignet, autoritär oder demokratisch. Ob der Vorgesetzte auf seine Amts- und Sachautorität pocht oder ob er über persönliche Autorität verfügt, also jenes Vermögen, die Zustimmung seiner Mitarbeiter zu gewinnen.

Besondere Bedeutung kommt der Betreuung der Mitarbeiter zu.

Die Voraussetzungen an ihrem Arbeitsplatz müssen so beschaffen sein, dass sie sich wohlfühlen und wenig Lust verspüren, die Stelle zu wechseln.

Durch angepasste Löhne und Sozialleistungen wird den Grundbedürfnissen der Mitarbeiter entsprochen.

Jeder Mensch braucht Anerkennung. Deshalb sollte der Vorgesetzte mit dem Lob nicht geizen. Die ausgesprochene Anerkennung ist für die Mitarbeiter eine Selbstwertbestätigung und zugleich ein neuer Ansporn. Ihr Bestes werden die Mitarbeiter nur dann geben, wenn sie sich akzeptiert wissen und sich integriert fühlen.