

Zeitschrift:	Schweizer Heimwesen : Fachblatt VSA
Herausgeber:	Verein für Schweizerisches Heimwesen
Band:	58 (1987)
Heft:	3
Artikel:	Bericht über eine VSA-Arbeitstagung am 3./4. Februar 1987 : bieten Heime ein Daheim? : Wieviel kann ich selber zum "Daheim" beitragen?
Autor:	D.R.
DOI:	https://doi.org/10.5169/seals-810564

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: 27.01.2026

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

Bieten Heime ein Daheim?

Wieviel kann ich selber zum «Daheim» beitragen?

«Bieten Heime ein Daheim?» So der Titel einer VSA-Arbeitstagung für Heimleiter, Heimmitarbeiter und Heimkommissionsmitglieder, die am 3./4. Februar im Bildungshaus Bad Schönbrunn in Edlibach/Zug unter der Leitung von Frau Dr. Imelda Abbt und Pater Dr. Albert Ziegler durchgeführt wurde.

Pater Dr. Albert Ziegler absolvierte eine jesuitische Ordensausbildung und promovierte in Sozialetik, studierte zusätzlich Philosophie und Volkswirtschaft sowie Theologie in Belgien und Österreich. Er ist seit 1961 Studenten- und Akademikerseelsorger an den beiden Hochschulen in Zürich und Dozent für Moraltheologie. Er hat einen Lehrauftrag an der Theologischen Fakultät in Luzern, lehrt an einer Krankenschwesternschule Berufsethik und ist als Referent in Manager-Seminarien aktiv in der Fort- und Weiterbildung für Führungskräfte tätig. Eine Kapazität also in Bildungsfragen auf breitester Ebene!

Das besondere Interesse an dieser Arbeitstagung galt aber nicht nur der, man ist versucht zu sagen, prominenten Leitung, sondern ebenso der im Titel aufgeworfenen Frage: Bieten Heime ein Daheim?, drückt sich doch in ihr, so Dr. Imelda Abbt, das seit Jahren zentrale Bemühen des VSA aus: Auch dieser Frage war die VSA-Jahresversammlung 1985 gewidmet («Das Heim – eine Heimat?»), die Jahresversammlung 1986 stellte die Verwirklichung der Heimatidee ins Spannungsfeld zwischen Diakonie und Oekonomie, und das Thema der Jahresversammlung 1987, die am 13./14. Mai in Wald (ZH) stattfinden wird, nimmt diese Frage wieder unverändert auf: «Das Heim als Lebensgemeinschaft».

Hören, wie es die andern machen

Was nun erwarten die Teilnehmer einer so hochdotierten Arbeitstagung: Einig waren sich alle darin, dass sie keine Rezepte, keine perfekten Lösungen vorgeschlagen bekommen wollten. Dass in ihrer Arbeit immer wieder Konflikte auftauchen würden, die man nicht einfach nach einem fertigen Muster lösen könne, ist ihnen allen schon längst klar. Vielmehr suchten sie den Gedankenaustausch mit Berufskollegen, um neue Möglichkeiten für den Umgang mit diesen Konflikten kennenzulernen, um sich aufrütteln, aber auch bestärken zu lassen, um Kraft zu bekommen zum Weitemachen und um die Ansichten derjenigen Heimmitarbeiter kennenzulernen, die eine andere Stellung innerhalb der Heimarbeit innehaben.

Um es vorweg zu nehmen: Die Erwartungen der Teilnehmer scheinen erfüllt worden zu sein. Ein Erzieher: «Ich habe genug von diesen ewigen Selbsterfahrungs- und Selbstbemitleidungskursen, die den Erziehern im allgemeinen angeboten werden. Hier erhielt ich Hintergrundwissen, auf dem ich in meiner täglichen Arbeit aufbauen kann. Auch habe ich es genossen, einmal auf gleicher Ebene mit

Heimleitern und Kommissionsmitgliedern ins Gespräch zu kommen. So können Vorurteile abgebaut werden.» Eine Heimleiterin: «Viel Neues hört man zwar nie; aber es tut gut zu hören, dass andere sich mit denselben Problemen herumschlagen müssen und auch immer wieder neue Möglichkeiten finden. Man spürt, dass es im Grunde genommen ein sehr schöner Beruf ist, den wir ausüben.» Ein Kommissionsmitglied: «Es sollten noch viel mehr solche Kurse angeboten werden, zu denen wir auch eingeladen sind. Ich habe jetzt gesehen – und das hat mich ganz erstaunt –, wie unterschiedlich all diese Heime organisiert sind.» Jene Teilnehmerin allerdings, die hergekommen war, weil sie die Frage bewegte: Wozu denn überhaupt Heime? Was ist denn überhaupt das Heim?, dürfte wohl kaum mit einer befriedigenden Antwort nach Hause gegangen sein.

Ein Überblick in 12 Thesen

Steigen wir nun ein ins Tagungsthema mit den 12 Thesen, die Pater Ziegler formulierte zur Frage: Wie wird ein Heim zum Daheim?

These 1: Jeder Mensch braucht ein Heim im allgemeinsten Sinne, um überleben zu können. Dieses findet er aber nicht einfach vor, sondern er muss es sich selber schaffen, indem er die Natur, die sich ihm zunächst als unwirtliche zeigt, bearbeitet und sie sich dadurch zum kulturellen Lebensraum umgestaltet, in dem er sich gegen die übrige Welt abgrenzen, zugleich aber auch mit ihr in Kontakt treten kann. Heim ist der Ort, wo ich mich sicher fühle und wo meine Wünsche erfüllt werden.

These 2: Das Heim, dieser Ort des Wohlseins und der Sicherheit, ist einem aber nicht auf immer gegeben. Man muss sich immer wieder darum bemühen, es zu erhalten, das heißt richtig zu haushalten, indem sich die Tugend des Hauses (Häuslichkeit) mit der Tugend des Herzens (Herzlichkeit) zur Beweglichkeit, der Tugend der Zukunft oder des Weges, verbindet.

These 3: Durch solch haushälterisches Walten entsteht aus dem Heim eine Heimat, ein Daheim. Es ist eine überschaubare Landschaft, in der ich meine soziale Identität einüben kann, weil ich mich in einer wohlwollenden Gemeinschaft geborgen fühle.

These 4: Es gibt Menschen, denen es entweder nicht gelingt, sich ein Heim zu schaffen, oder die nicht richtig haushalten können. Da aber auch sie ohne Heim nicht leben können, müssen andere für sie diese Aufgabe übernehmen.

These 5: Sie können dies tun, indem sie jenen ihr Heim, also ihre Wohngemeinschaft als Heim anbieten oder indem sie eigens für sie ein Heim erstellen.

These 6: Dieses eigens für Menschen, die sich selber kein Heim schaffen oder erhalten können, erstellte Heim, ist das Heim im engeren Sinn, das im Titel dieser Arbeitstagung angesprochen wird.

These 7: In einer arbeitsteiligen Gesellschaft werden entsprechend den unterschiedlichen Hilfsbedürfnissen dieser Menschen je unterschiedliche Arten von solchen Heimen angeboten: Altersheime, Behindertenheime, Erziehungsheime, Pflegeheime usw.: Die Hilfe wird spezialisiert.

These 8: Da sich alle diese Heime aber auch ähnlich sind, können sie unter dem Begriff «Heimwesen» zusammengefasst und als solches staatlicher Kontrolle unterstellt werden.

These 9: In einer Leistungsgesellschaft wie der unsrigen, in der man ist, was man leistet, muss der Mensch vor allen Dingen mobil sein. Festen Ordnungen begegnet man mit Misstrauen oder gar Missachtung, so auch dem Heim: Denn wie sollte in der «starren» Heimordnung Mobilität erlernt bzw. erhalten werden? Diese Einstellung drängt das Heimwesen, weil sie dessen Anliegen missversteht, an den Rand der Gesellschaft; es wird ihm nur geringes Interesse entgegengebracht.

These 10: Dieses Missverständnis und diese Interessenlosigkeit erschweren es erheblich, das Heim seinem Zwecke zuzuführen. Sowohl die Betreuten als auch die Mitarbeiter im Heim haben darunter zu leiden.

These 11: Das Missverständnis spitzt sich zu im Konflikt zwischen der Heimleitung als der Vertretung der Interessen der Betreuten und der Heimkommission als der Vertretung der Interessen der Gesellschaft, der Öffentlichkeit.

These 12: Aus dem Heim im engeren Sinne kann nur ein Daheim werden, wenn dieses Missverständnis zwischen Heimleitung und Heimkommission einem gegenseitigen Vertrauen weicht. Bedingung dafür ist die beiderseitige Bereitschaft zu offener, verständnisvoller Aussprache, die die unterschiedliche Blickrichtung des anderen wahrnimmt und akzeptiert: Der Heimleiter argumentiert zwar aus Solidarität mit den Betreuten, dem Personal und den Angehörigen, muss dies aber so tun, dass die Heimkommission deren Interessen aufnehmen und dann nach aussen vertreten kann, das heisst, er ist darauf angewiesen, von der Heimkommission über die Einstellung der Öffentlichkeit informiert zu werden.

Nach diesem allgemeinen Überblick über das Tagungsthema könnte man zusammenfassen: Aus dem Heim wird ein Daheim durch *haushälterisches Walten* (These 3) und *offenes Gespräch* (These 12).

Gesprächsbereitschaft und Beweglichkeit

Beginnen wir beim offenen Gespräch. Voraussetzung Nummer eins dafür ist, sich den Konflikten zu stellen. Es gibt drei Methoden, sich Konflikte vom Leib zu halten: Um der seelischen Belastung auszuweichen, die entsteht, wenn meinem Wunsch ein Hindernis im Wege steht, kann ich erstens mein Wünschen überhaupt aufgeben, ich kann zweitens den Konflikt nach aussen auf andere Personen

oder auf das «System» projizieren, so dass er mich persönlich nicht mehr betrifft, oder ich kann drittens meinen Wunsch betäuben mit einer Pseudobefriedigung auf einer anderen, meist tieferen Stufe. Resignation, Projektion und Regression verhindern aber das offene Gespräch.

Konstruktiver Umgang mit Konflikten

Konstruktiv mit Konflikten umgehen aber heißt, sich sowohl den Wunsch als auch das Hindernis als auch die frustrierende Empfindung bewusst zu machen: Was will ich? Was steht mir im Wege? Wie reagiere ich darauf? Ich muss mir also als erstes Zeit nehmen für den Konflikt, um abzuklären, womit er überhaupt zusammenhängt: Geht es um ein Sachproblem oder liegt der wahre Grund vielmehr auf der Beziehungsebene? Um mich dann richtig verhalten zu können, fasse ich wiederum den *Wunsch*, das *Hindernis* und meine *Reaktion* ins Auge:

- *Muss ich den Wunsch ändern, der Realität anpassen? Kann ich mit einer teilweisen Erfüllung zufrieden sein?*
- *Kann ich, wenn ich mir genügend Zeit lasse, das Hindernis umgehen? Muss ich es aus dem Weg räumen und kann ich das? Kann ich es verkleinern?*
- *Weshalb reagiere ich so frustriert? Sollte ich den vermeintlich unfruchtbaren Konflikt nicht vielmehr als fruchtbare Spannung ansehen, aus der Neuerungen entstehen könnten?*

Der Hauptfeind des offenen Gespräches, die sofortige und totale Wunscherfüllung eines einzelnen nämlich, verunmöglicht auch das haushälterische Walten, das neben der Gesprächsbereitschaft als die zweite Bedingung für die Verwirklichung eines Daheims im Heim genannt worden ist. Denn Haushalten gipfelt in der *Beweglichkeit* (vgl. These 2). Haushalten bedeutet daher immer *Ausgleich*, nie ein Extrem. Aus dem Heim kann ein Daheim werden durch den Ausgleich zwischen Funktionalität und Wohnlichkeit, zwischen Ordentlichkeit und Gemütlichkeit oder Heimeligkeit, zwischen individuellem Wohlbefinden und allgemeinem Wohlbefinden, zwischen der Intimsphäre des einzelnen und der Geselligkeit aller, zwischen Hilfsbereitschaft und Eigenständigkeit, zwischen aktiver Beschäftigung und Geruhsamkeit.

Wunsch und Wirklichkeit

Aus der Sicht des Heimleiters – man müsste sich dasselbe auch für die Mitarbeiter, die Bewohner und die Heimkommission überlegen – ist dieser Ausgleich möglich, wenn

- er sich selber in seiner Aufgabe wohl fühlt und sein Wohlfühlen weitergeben kann;
- er mit zuverlässigen, einsatzfreudigen, verständigen Mitarbeitern zusammenarbeiten kann, die zwar auf geregelten Arbeitsverhältnissen bestehen, sich aber innerhalb des gesteckten Rahmens dafür ganz ihrer Arbeit widmen;

Cerberus Sicherheitstechnik schützt Menschen und Werte

Cerberus AG, CH-8708 Männedorf, Telefon 01/922 61 11. Zweigniederlassungen und Verkaufsbüros in Bern, Chur, Genf, Lugano, Lutry, Luzern, Pratteln und St. Gallen.



Risiken des Zusammenlebens

Probleme und Problematik der Haftpflicht im Heim

Kursleitung: lic. iur. Adrian Brunner, Würenlos

Nur wer allein auf einer Insel lebt, kommt ohne rechtliche Bestimmungen aus. In der Regel steht aber jedermann mit einzelnen oder vielen in enger oder lockerer Beziehung. Zwischenmenschliche Beziehungen können zum Beispiel unter materiellem, geistigem, seelischen oder eben rechtlichem Blickwinkel betrachtet werden.

In diesem Kurs soll der Frage nachgegangen werden, wie Situationen rechtlich zu beurteilen sind, in denen einer Person ein Schaden zugefügt wird:

- Was gilt rechtlich, wenn eine Gruppe Neunjähriger aus einem Heim beim Spiel eine alte Scheune in Brand steckt?
- Im eben bezogenen Altersheimneubau gleitet eine Besucherin auf dem frisch gewichsten Parkettboden aus und erleidet einen Beinbruch. Wer bezahlt?
- Wer bezahlt das Geschirr, das von den Küchenangestellten beim Abräumen zerschlagen wird? usw.

Das Zusammenleben von Menschen ist mit Risiken verbunden. Für den Fall, wo aus eingegangenen Risiken Schäden entstehen, enthält die Rechtsordnung Regeln, die festlegen, wer die Folgen zu tragen, wer, mit andern Worten, den Schaden zu ersetzen hat. Die Überbindung der entsprechenden Lasten wird vielfach davon abhängig gemacht, ob man seiner Sorgfaltspflicht nachgekommen sei, ob zum Beispiel die Mitarbeiter genügend instruiert und kontrolliert worden seien, ob ein Gebäude recht unterhalten worden sei usw. Der Kurs soll daher einerseits zeigen, wie die Rechtsordnung Schadenersatzfragen regelt, wann man für einen Schaden verantwortlich gemacht werden kann. Andererseits wird sich aber auch erweisen dass die Rechtsordnung sehr wohl mit Unwägbarkeiten rechnet und das bewusste Eingehen von kalkulierten Risiken durchaus erlaubt.

Anhand von Referaten, Fallbeispielen und Gruppenarbeiten sollen die Kursteilnehmer einen einführenden Überblick über das schweizerische Haftpflichtrecht erhalten und juristisches Denken und Argumentieren kennenlernen. Es werden hauptsächlich die folgenden Bereiche behandelt werden:

- Rechtsgrundlage des Haftpflichtrechts
- Arten der Haftpflicht: Verschuldenshaftpflicht und Kausalhaftpflicht, vertragliche und auservertragliche Haftpflicht
- Haftung juristischer Personen (ZGB 55)
- Haftung Urteilsunfähiger (OR 54)
- Haftung für Schäden, die von Unmündigen oder Geisteskranken verursacht werden (ZGB 333)
- Haftung bei Schäden, die durch Angestellte verursacht werden (OR 55; OR 321e)
- Haftung des Eigentümers eines Gebäudes (OR 58)
- Haftung des Tierhalters (OR 56)

Datum/Ort: Dienstag, 16. Juni 1987, Altersheim Limmat, Limmatstrasse 186, 8005 Zürich,
09.30 bis 16.30 Uhr

Kurskosten: Fr. 90.– inkl. Mittagessen
12 % Ermässigung für Teilnehmer(innen) aus VSA-Heimen mit persönlicher Mitgliedschaft
9 % Ermässigung für Teilnehmer(innen) aus VSA-Heimen
3 % Ermässigung für Teilnehmer(innen) mit persönlicher VSA-Mitgliedschaft

Anmeldung: bis 31. Mai 1987 an das Kurssekretariat VSA, Seegartenstrasse 2, 8008 Zürich,
Telefon 01 252 47 07 (nur vormittags)

Die Anmeldung wird nicht bestätigt. Die Kursunterlagen und die Rechnung erhalten Sie spätestens eine Woche vor Kursbeginn.

Anmeldeformular (Probleme und Problematik der Haftpflicht im Heim)

Name, Vorname _____

Arbeitsort _____

Ort _____

Datum _____

Unterschrift _____

VSA-Mitgliedschaft des Heims

Persönliche VSA-Mitgliedschaft

- die Heiminsassen zufrieden und anspruchsvoll zugleich sind, sozial denken und ihren eigenen Beitrag zum Daheimsein leisten;
- die Heimkommission voll «hinter ihm steht», ihm also den Rücken stärkt, selber aber im Hintergrund bleibt.

Das sind natürlich Idealvorstellungen. Der Heimleiter braucht aber nicht im Wünschen zu verharren, sondern er kann mit seinem Führungsstil, seiner Haltung gegenüber den Heimbewohnern und einer klaren Kompetenzenregelung mit der Heimkommission den Heimalltag wenigstens ein Stück weit seinen Wünschen annähern.

Der Führungsstil

Der Führungsstil der Heimleitung beeinflusst das Engagement der Mitarbeiter beträchtlich. Wenn sie jeden Mitarbeiter als individuelle Persönlichkeit betrachtet, die sich entwickeln wird und die fähig ist, sich selber zu bestimmen und Verantwortung zu übernehmen, wird sie dem Personal Raum zur eigenen Führung bereitstellen, in dem sich jeder dank seiner fachlichen und sozialen Kompetenz Geltung verschaffen kann. Erst dann kommen die fruchtbaren Eigenschaften eines jeden Mitarbeiters so zum Tragen, dass aus dem Heim schrittweise ein Daheim werden kann.

Respekt vor dem Bewohner

Die Heimleitung bietet dem Bewohner nicht nur ein ordentliches Heim und eine gemütliche Atmosphäre, sondern akzeptiert und respektiert ihn in seiner Eigenart. Gerade weil sie jeden Heiminsassen ernst nimmt, fordert sie aber auch etwas von ihm, nämlich Rücksicht und Mitarbeit, und räumt ihm dafür genügend Spielraum ein.

Gemeinsam erarbeitete Kompetenzenregelung

Vier kritische Punkte der Zusammenarbeit von Heimleitung und Heimkommission erurierte Pater Ziegler aus den Gruppengesprächen der Tagungsteilnehmer.

Problem Nummer 1 sind die unausgesprochenen gegenseitigen Erwartungen, die zu einem ständigen Aneinander-vorbei-Reden führen. Diese Erwartungen müssten formuliert werden. Man könnte dann die Differenzen ausfindig machen und von daher gemeinsam die sich ergänzenden Kompetenzen klar abgrenzen.

Problem Nummer 2 ist, dass diese Kompetenzenabgrenzung nicht eingehalten wird, sei es unbewusst, weil sie nicht jedermann kennt, sei es bewusst, weil sie nicht alle Beteiligten akzeptieren. Um solche Übergriffe zu vermeiden, muss von beiden Seiten Disziplin gefordert werden, sich an die gemeinsam vereinbarten Regeln zu halten. Andererseits ist auch eine beidseitige Toleranz bei vereinzelten Kompetenzüberschreitungen notwendig, um im offenen Gespräch das gegenseitige Vertrauen wiederherstellen zu können.

Problem Nummer 3 ist die Überidentifikation des Heimleiters mit dem Heim, in der er die Kontroll- und Kritikfunktion der Heimkommission gänzlich ablehnt. Im offenen Gespräch kann die Heimkommission ihm zeigen, dass Kontrolle und Kritik der beratenden Funktion untergeordnet sind. Und damit sind nicht gute Ratschläge gemeint, die der Heimleiter zu befolgen hat, sondern es ist das Angebot, miteinander zu Rate zu gehen.

Problem Nummer 4 betrifft das Interesse der Heimkommission am Heimgeschehen. Sie soll sich nicht um alles und jedes kümmern, denn dadurch würde sich der Heimleiter bevormundet fühlen. Häufiger scheint der Fall zu sein, da sie sich zu wenig um das Heim kümmert. Der Heimleiter fühlt sich dann alleingelassen und nirgendwo gestützt. Dies ist nicht zu beheben durch gelegentliches allgemeines Lob; die Heimleiter erwarten auch nicht kompetente Auskunft über Fachfragen. Sondern sie wünschten sich eine Kommission, die des öfters mit wachem Interesse und offenen Augen ins Heim kommt und sich dadurch sensibilisiert für das, was sich dort alltäglich abspielt. Sie hätte dann nicht nur echtes Verständnis für die Anliegen der Heimleitung, sondern wäre auch imstande, sinnvolle Neuerungen vorzuschlagen.

Die *Heimkommission* hat also eine stützende Funktion. Sie stärkt die Heimleitung in ihrer Arbeit, steht ihr menschlich zur Seite. Sie kennt deren Zielvorstellungen und diskutiert offen mit ihr darüber. Sie stellt – aber das ist eine subsidiäre Funktion – die finanziellen Mittel für das Heim bereit und fördert das öffentliche Verständnis für die Sache des Heims.

Der weitere Rahmen

Fassen wir zusammen: Der konstruktive Umgang mit Konflikten, der gesprächsbereit und beweglich macht, ein Führungsstil, der das Engagement der Mitarbeiter fördert, die Wertschätzung jeden Bewohners und das gemeinsame zu Rate gehen von Heimleitung und Heimkommission tragen dazu bei, dass aus dem Heim ein Daheim werden kann. Und dennoch werden vorwiegend nur Notlösungen möglich sein, die zwar Not verkleinern, sie aber niemals gänzlich aus der Welt schaffen. Um diese Tatsache zu ertragen, so dass wir niemals die Hoffnung aufgeben, dass es Sinn hat, auch nur wenig Not zu lindern, sind wir, so Pater Dr. Albert Ziegler am Schluss der Arbeitstagung im Bad Schönbrunn, auf eine Hilfe angewiesen, die über uns, auch über unsere Kollegialität und über jeden Verband hinausgeht: Diese Hilfe finden wir nur im christlichen Glauben, der uns verheisst: Wo die Not am grössten ist, ist Gott am nächsten. Ohne diese Hilfe ist alles utopisch, bekannter Pater Ziegler.

Zu handliche Schemata

Meine Gefühle nach dieser Tagung waren recht zwiespältig: Pater Zieglers Kursmethode ist einerseits bestechend: Da er nicht der Heimszene entstammt, nimmt er als Einstieg ein sehr allgemeines, inhaltlich unverbindliches Erklärungsschema, lässt dieses durch die Kursteilnehmer mit ihren Erfahrungen füllen und konstruiert daraus blitzschnell ein neues, dem vorliegenden Thema angepasstes, handliches – für meinen Geschmack zu handliches – Erklärungsschema, dem die Kursteilnehmer nur noch zustimmen können. Dieses Vorgehen hat mir Eindruck gemacht, ja; andererseits konnte ich mich des Gedankens nicht ganz erwehren, am meisten profitiert von der Tagung habe Pater Ziegler dadurch selber: Er hat sich das Material gesammelt, um auf einem weiteren Bildungsgebiet kompetent zu sein. Ob dem so sei, wird man am 26./27. Januar 1988 prüfen können: Er wird dann für den VSA einen Kurs durchführen zum Thema «*Der Chef als Vorbild*». Ich werde mir diese Veranstaltung nicht entgehen lassen!

D. R.