

<b>Zeitschrift:</b>	Fachblatt für schweizerisches Anstaltswesen = Revue suisse des établissements hospitaliers
<b>Herausgeber:</b>	Schweizerischer Verein für Heimerziehung und Anstaltsleitung; Schweizerischer Hilfsverband für Schwererziehbare; Verein für Schweizerisches Anstaltswesen
<b>Band:</b>	24 (1953)
<b>Heft:</b>	3
<b>Artikel:</b>	Die Erfassung der Persönlichkeit der Zöglinge in der Arbeitserziehungsanstalt
<b>Autor:</b>	Fankhauser, Werner
<b>DOI:</b>	<a href="https://doi.org/10.5169/seals-808719">https://doi.org/10.5169/seals-808719</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:** 24.01.2026

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

Befehl, weil das Beispiel sich an die unmittelbare Wahrnehmung wendet, während das gesprochene Wort, der Befehl an die weniger wirksame Vorstellung appelliert. Worte belehren, Beispiele reissen hin oder: lang ist der Weg durch Vorschriften, kurz und wirksam der durch Beispiele, beides jahrhundertealte Erkenntnisse. Wohl darf das Beispiel nicht verkrampt und unnatürlich wirken. Der Mensch, der selbstüberheblich sich unfehlbar wähnt und damit Eindruck erwecken will, eignet sich kaum als Erzieher. Die erzieherisch beeinflussende Wirkung strömt aus dem menschlichen Sosein und nicht aus dem gewollten So-tun hat Dir. Halder seinerzeit in einem Vortrage treffend gesagt. Eine andauernd vorbildliche Berufsauffassung der Anstaltsfunktionäre wird die Persönlichkeit des Verwahrten weit mehr erfassen und beeindrucken als viele gutgemeinte Reden.

Es wäre noch viel zu sagen über die Persönlichkeitserfassung und die therapeutische Beeinflussung der Verwahrungsinsassen. Jedoch habe ich mich darauf beschränkt, skizzenhaft einige mir bedeutsame Tatsachen und persönliche Anschauungen in die Diskussion zu setzen. Nur angedeutungsweise seien noch erwähnt: *Gewöhnung* an Ordnung, an Pünktlichkeit und Sauberkeit, an Anstand und Sitte, an eine vernünftige Körperhygiene, wobei bemerkt sei, dass der Gewöhnung ganz allgemein in der Verwahrungsanstalt grösste Bedeutung zukommt; ferner Pflege einer anständigen Umgangssprache, Förderung einer kultivierten Verpflegungsordnung, wobei zu bemerken gestattet sei, dass die Ersetzung der vielfach üblichen Blechgeschirre durch Porzellan oder ähnlichem kaum als Luxus anzusehen ist. In einer sauberen, ansehnlichen, anständigen und geordneten Verpflegung liegt mehr erzieherische Wirkung als gelegentlich angenommen wird. Weiterhin sei bemerkt, dass der *Pflege des Schönen* unbedingt die erforderliche Aufmersamkeit zu schenken ist und dass der Gestaltung der Freizeit durch Musik, Unterhaltung, Belehrung, durch selbständige Freizeitarbeit grösste Bedeutung im Rahmen der Betreuung von Anstaltsinsassen zukommt. Ferner könnte nochmals darauf hingewiesen werden, dass die *Besprechungen* zwischen Anstaltsvorsteher und Insasse ein wichtigstes Mittel darstellen, um den Kontakt von Mensch zu Mensch

herzustellen und dass auf diesem Wege eine intensivste Möglichkeit zur Erfassung und Beeinflussung des Verwahrten sich bietet. Dass die Anstaltsseelsorge in der gleichen Linie mitwirken kann und soll, bedarf keiner langen Erörterungen. Inwieweit die von der Anstalt aus getätigten Entlassungsvorbereitungen, die bedingte Entlassung, die Schutzaufsicht und Entlassenfürsorge im Rahmen der Persönlichkeitserfassung und Beeinflussung betrachtet werden können, sei Ihrer Beurteilung überlassen.

*Zusammenfassend* sei kurz festgehalten:

1. Die Verwahrungsanstalt ist die Institution zur Betreuung von voraussichtlich resozialisierungsunfähigen Gewohnheitsdelinquenten und von chronisch der Verwahrlosung anheimfallenden Elementen.
2. Die hauptsächlichste Aufgabe der Verwahrungsanstalt ist die Sicherung der vorerwähnten Gruppe von Asozialen.
3. Auch in der Verwahrungsanstalt soll der sozialen Therapie gebührende Aufmerksamkeit geschenkt werden, im allgemeinen durch Schaffung eines erzieherisch positiv wirkenden Milieus und im besonderen durch Erfassung und individuelle Behandlung der Persönlichkeit jedes Verwahrten.

Lassen Sie mich abschliessend noch erwähnen:

Die soziale erzieherische und therapeutische Wirksamkeit jeder Anstalt ist in hohem Masse von der Fähigkeit, der Berufsauffassung und der Opferbereitschaft der Anstaltsfunktionäre abhängig. Eine verständnisvolle, treue, restlose und aufrichtige Zusammenarbeit aller im Straf- und Massnahmenvollzug Tätigen ermöglicht erst eine erfolgsverheissende Sozialarbeit. Ackern wir, jeder auf seinem oft steinigen Arbeitsfeld, mit Geduld und Beharrlichkeit, versuchen wir in Achtung, Ehrfurcht und Liebe zum gestrauchelten Mitmenschen wahre Sozialarbeiter zu werden, glauben wir daran, dass der Schöpfer in jedem Falle die letzte und richtige Entscheidung trifft, und seien wir uns dessen bewusst, dass wir wenig vermögen, außer in dem, der uns stärkt. Erst im Lichte des Glaubens erhält all unsere Arbeit den tiefsten Sinn und die erhabendste Wertung.

## Die Erfassung der Persönlichkeit der Zöglinge in der Arbeitserziehungsanstalt

Von Werner Fankhauser, Adjunkt der Arbeitserziehungsanstalt Uitikon

In «Leiden und Freuden eines Schulmeisters» (2. Teil, Seite 17f) sagt *Jeremias Gotthelf*:

«Die meisten Lehrer haben die gleichen Fehler wie die meisten Leute, wenn diese sehen, so hören sie nichts, wenn sie hören, so sehen sie nichts, und wenn sie selbst reden, so können sie weder sehen noch

hören. Sie können nur *einer* Tätigkeit sich hingeben, während sie das eine Organ, z. B. das Auge, mit Bewusstsein beschäftigen, vernimmt der Mensch nicht, seine Seele ist im Auge, nicht im Ohr, und *ein Organ, in dem die Seele nicht ist, bringt dem Menschen nichts zu*. Vollends, wenn ein Mensch redet und mit Eifer redet, so scheint er meistens taub und blind zu sein,

weil er gerade nur bei der Rede ist und weder die Gesichter sieht, die andere schneiden, noch das Gähnen hört, das hinter ihren Händen hervorquackt usf.»

Jeremias Gotthelf stellt uns mitten in die Problematik der *praktischen* Persönlichkeitserfassung hinein. Recht ungeschminkt skizziert er den mittelmässigen Beobachter, seine Befangenheit und seine Begrenzung. Vom guten Schulmeister sagt Gotthelf:

«Er muss in der ganzen Stube gegenwärtig sein, die Kinder müssen zum Bewusstsein kommen, dass der Lehrer alles in derselben wahrzunehmen imstande sei, dass er gar keinen Rücken habe, hinter dem sie Unheimliches treiben können. Und dieses Bewusstsein entsteht bei den Kindern gar bald, wenn sie merken, dass der Lehrer alle sieht, während er einem zuhört, dass er auf alle hört, wenn er einem zusieht, und dass er beides hört und sieht, während er selbst spricht. Dieses alles muss sich aber geben, als ob es sich von selbst verstünde, so sein müsste. Es ist kaum eine Eigenschaft des Lehrers, welche die Kinder so schnell auffassen wie diese, soviel Respekt davor haben, und durch sie kommt man hundert Unarten zuvor, erspart sich also auch hundert Strafen, ebensoviele Unterbrechungen, und die Schule erhält erst dann ein ordentliches Aussehen. Und es ist wohl nichts schöneres, als wenn bei aller Tätigkeit der Lehrer in unerschütterlicher Ruhe über einer Schule steht, wenn er zur Seele der Schule wird, die allenthalb ist und doch nirgends sich aufdrängt».

Wenn Gotthelf in der «guten alten Zeit» für den Schulmeister die geschilderten Qualitäten fordert, dann müssen wir für die «schwierige neue Zeit» und besonders für die Persönlichkeitserfassung im Straf- und Massnahmeverzehr von Schul- und Lehrmeister, von Aufsehern, Gehilfen, sagen wir ganz einfach, von allen Mitarbeitern nicht mindere Qualitäten fordern.

Im folgenden möchte ich versuchen, Ihnen zu schildern, wie in der Arbeitserziehungsanstalt, wo uns die Nacherziehung von durchschnittlich 80 bis 90 gerichtlich und administrativ eingewiesenen jungen Männern im Alter von 18 bis 25 Jahren übertragen ist, die Persönlichkeitserfassung verstanden und durchgeführt wird. Unsere Aufgabe besteht darin, die zum grossen Teil bereits kriminell gewordenen, wie auch die charakterlich verwahrlosten, haltlosen und arbeitsscheuen jungen Männer mittels einer 2 bis 3jährigen «Anstaltskur» von ihrem Uebel zu heilen und sie wenn möglich auch in beruflicher Hinsicht für eine bessere Zukunft vorzubereiten. Für die Nacherziehung handelt es sich bei unserer Altersstufe um durchschnittlich 21 bis 22 Jährige, eigentlich um Grenzfälle.

Es stellt sich nun die wichtige Frage, wem in der Arbeitserziehungsanstalt diese wesentliche und schwierige Aufgabe der Persönlichkeitserfassung zukommt. Ist das der Leiter der Anstalt oder ein speziell hiefür vorgebildeter Psychologe, der auch mit allen möglichen Testmethoden vertraut ist? Für unsere Anstalt betrachten wir die Persönlichkeitserfassung als eine *Gemeinschaftsarbeit aller Mitarbeiter*. Die Verarbeitung des gesamten Beobachtungsmaterials hingegen ist Aufgabe des Leiters oder eines hiefür vorgebildeten Mitarbeiters. Wo nicht bereits ein psychiatrisches Gutachten vor-

liegt und sich bei Zöglingen ein krankhaftes Verhalten zeigt, wird der Anstaltsarzt oder in schwierigen Fällen ein spezieller Psychiater beigezogen.

Eines muss grundsätzlich klar sein: Die Arbeitserziehungsanstalt ist keine Experimentier- und Versuchsanstalt. Wir haben nicht Gegenstände und Sachen vor uns, sondern *Menschen*. Schwierige und gefährdete Menschen! Diese sollen und verdienen besonders ernst genommen zu werden.

Die Persönlichkeitserfassung darf deshalb nie einen gesonderten Versuchscharakter haben, sondern sie muss hineingebaut sein in die positive Nacherziehungsarbeit. Die Atmosphäre in der Arbeitserziehungsanstalt muss so angestrebt werden, wie wir sie in einer guten und gesunden Familie vorfinden: Vater und Mutter arbeiten und gehen mit dem guten Beispiel voran. Den Kindern werden ihren Fähigkeiten und ihrem Alter entsprechende Aufgaben und Arbeiten zugewiesen. Der ältere Bruder hilft dem Jüngeren, der Stärkere dem Schwächeren, der Intelligenter dem weniger Begabten, und weil dem so ist, lieben sie alle einander und Freud und Leid wird gemeinsam erlebt und erduldet.

Die Einweisung in eine Arbeitserziehungsanstalt erfolgt nicht nur zur Arbeitserziehung, sondern mittels sinnvoller Arbeit soll vor allem eine Nacherziehung und Festigung des Charakters erzielt werden.

Meistens wird uns vor der Einweisung der Zöglinge deren gesamtes Aktenmaterial und in vielen Fällen ein psychiatrisches Gutachten zur Einsicht überlassen. Das wesentliche wird auszugsweise festgehalten und in den betreffenden Personalakten angelegt. Das ist unsere erste Begegnung mit dem «Aktenzögling». Was haben wir vor uns? Eine Biographie, wo zur Hauptsache nur alles Negative gesammelt ist und recht wenig auf die Ursachen, die schliesslich zu dieser Entwicklung führten, hingewiesen wird. Hier ist für die Persönlichkeitserfassung bereits die erste Klippe: Die Gefahr vor allzuschnellen *Vorurteilen*. Vom Vorurteil und Urteil müssen wir uns grundsätzlich möglichst freizuhalten versuchen. Dieser Grundsatz gilt vor allem dann, wenn sich beim Zögling in der Anstalt Schwierigkeiten zeigen, die wir aus den Akten bereits kennen. Vielleicht sind diesmal unsere Anordnungen, unsere Befehle falsch, oder wir lassen uns von irrgen Voraussetzungen leiten, die zwangsläufig wieder zu einer Fehlleistung führen müssen. Wie schnell denkt oder sagt dann ein Mitarbeiter: «Wir wissen ja, wer sie sind, usf.». Dabei hat er ganz vergessen, wer wir selber sind. Solches Verhalten von Mitarbeitern degradiert nicht nur den betreffenden Zögling, sondern in viel höherem Masse die Person des Mitarbeiters.

In unserer Anstalt wird der neueintretende Zögling wenn möglich vom Leiter oder dessen Stellvertreter empfangen. Der Zögling darf wissen, dass wir über sein Vorleben ganz genau orientiert sind. Das hindert ihn bereits, in seinem Lebenslauf Unwahrheiten zu schreiben oder Wesentliches oder Unangenehmes zu verheimlichen. Wir sagen dem Neueintretenden auch, dass wir ihn nicht als den in den Akten geschilderten sehen und behandeln möchten,

sondern dass er nun Gelegenheit habe, sich von der guten, brauchbaren Seite zu zeigen. Wir möchten ihn auf alle Fälle so behandeln, wie man dies einem jungen, anständigen Manne gegenüber tun dürfe. In den meisten Fällen ist der Zögling sehr dankbar, wenn ihm die Gelegenheit geboten wird sich von der guten oder besseren Seite vorzustellen. Wie weit ihm dies aus eigener Kraft gelingt, ist eine weitere Frage.

Das Eingangsprotokoll, den selbstverfassten Lebenslauf und den «bekannten ersten Eindruck» möchten wir für die Erfassung der Persönlichkeit nicht überwerten. Wir können im Urteil nicht genügend zurückhaltend sein, dafür gilt es um so schärfer und genauer zu beobachten.

Ich wiederhole: Die Beobachtungs- und Erfassungsarbeit darf in der Arbeitserziehungsanstalt möglichst wenig als Spezial- oder Examensituation behandelt werden, wo der Zögling genau weiß, so, jetzt werde ich beobachtet, durchleuchtet, jetzt wird registriert, jetzt heißt es aufpassen. Wir alle wissen, wie belastend ein Examen wirken kann, was Examenangst ist und wie unzutreffend Examennoten in der geschilderten Form sein können. Beobachten, erfassen, verstehen, deuten heißt, mit dem Zögling arbeiten, mit ihm leben, sich mit ihm freuen und mit ihm leiden. Das tun, was ein guter Vater und eine gute Mutter tun, dem Kinde durch das lebendige Vorbild erstrebenswerte Ideale setzen. Und deshalb kann jeder Mitarbeiter, der ganzer Berufsmann und ganzer Mensch ist bei der Persönlichkeitserfassung wertvolle Arbeit leisten.

Alle neueintretenden Zöglinge arbeiten 1—3 Monate im Garten oder in der Landwirtschaft. Das ist für uns die sogenannte *Beobachtungszeit*. Beobachtungszeit deshalb, weil wir diesen Zeitraum benötigen, um uns über den Zögling bezüglich Charakter, Intelligenz, manuelle Fähigkeiten ein erstes, selbständiges Bild und vorläufiges Urteil zu verschaffen. Anhand der gemeinsamen Beobachtungen und Feststellungen wird nun zunächst die *Berufsfrage* abgeklärt. Ein erfreuliches Zeichen ist es immer, wenn Zöglinge aus eigenem Antrieb sich zu einer Berufslehre entschliessen können.

Jeder Meister oder Gehilfe hat die ihm zugeteilten Zöglinge monatlich einmal zu beschreiben in einem sogenannten *«Monatsrapport»*. Zudem werden vom Meister monatlich Noten erteilt in Arbeit, Ordnung und Gesinnung. Der *«Monatsrapport»* soll eine genaue Beschreibung und Begründung der erteilten Noten darstellen. Damit der Meister seine ihm zugeteilten Zöglinge am Ende jedes Monates möglichst genau zu beurteilen vermag, muss er sie systematisch beobachten. Als Anleitung und Hilfsmittel für eine sinngemäße Beobachtung haben wir unseren Mitarbeitern schon seit Jahren den sehr wertvollen Beobachtungsbogen vom heilpädagogischen Seminar in unseren Verhältnissen angepasster Form gegeben. Jedoch ist auf jenem Beobachtungsbogen etwas sehr Wesentliches — das scheinbar als selbstverständlich vorausgesetzt wird — nicht ausgeführt: Die nie zu unterlassende *Selbstkontrolle des Beobachtenden*. Ich möchte das an einem einfachen Beispiel erläutern: Der Zögling arbeitet 25 Tage

während des Monates verhältnismässig gut, auch sein Betragen gibt zu keinen Klagen Anlass. Während der letzten Tage des Monates kommt es zu Schwierigkeiten, vielleicht wird der Zögling besonders frech gegenüber dem Meister. Unter dem Einfluss dieser letzten Erlebnisse ist der Meister gerne geneigt, die 25 guten Tage aus dem Auge zu verlieren und den letzten Tagen allzugrosse Bedeutung beizumessen und dies vor allem dann, wenn persönliche Schwierigkeiten mitspielen. Um dieser Gefahr nicht zu unterliegen, gibt es eine bewährte *Selbstkontrolle*, die wir jungen Mitarbeitern für die ersten Monate besonders empfehlen, alle Beobachtungen und Erfahrungen täglich zu notieren. Das hat den grossen Vorteil, dass wir selber täglich gezwungen werden, uns über das Verhalten des Zögling Rechenschaft zu geben. Müssen wir nun am Ende des Monates z. B. im Betragen ein Ungenügend (3) einsetzen, so können wir den Zögling anhand unserer täglichen Kontrolltabelle ganz genau an bestimmten Beispielen über unsere Gründe aufklären. Mehr will der Zögling eigentlich nie von uns, als dass wir nicht *willkürlich* urteilen, sondern, dass wir unsere Stellungnahme ganz genau begründen können. Das bedingt, dass wir die Augen offen haben und sehen, dass wir mit beiden Ohren hören und mit gesundem und klarem Verstand Gesehenes und Gehörtes bearbeiten und zugleich immer sinnvolle Anordnungen und Massnahmen treffen.

Was gibt es nun für den Mitarbeiter in der Arbeitserziehungsanstalt zu beobachten und zu erfassen? Unendlich viel! Ich kann Ihnen nur summarische Hinweise geben. Beginnen wir bei der Tagwache: Wie steht der Zögling auf, mürrisch, widerwillig, frohgelaunt, wie verrichtet er seine Morgentoilette, sauber, aus eigenem Antrieb oder nur unter Kontrolle. Wie kommt er zur Arbeitsverteilung, missmutig und gleichgültig oder freudig und dankbar, dass er mit seinen gesunden Gliedern wieder etwas leisten darf. Dann die Arbeit! Wie mannigfaltig gibt sie uns Aufschluss über das Wesen und den Charakter des Zöglings. Zunächst interessiert uns die Grundeinstellung zur Arbeit. Sie kennen ja bei schwierigen Menschen das viel geliebte Argument: Ich konnte nicht jenen Beruf erlernen, an dem ich Freude habe. Diese Arbeit gefällt mir nicht, deshalb habe ich versagt, und wir wissen auch, in wie vielen Gerichtsberichterstattungen allzu gerne auf diese Argumente des Versagens eingegangen wird.

Wir wollen den Zögling dorthin führen, dass er die Arbeit oder das Arbeiten schlechthin respektieren und lieben lernt. Dann beobachten wir spezielle Fähigkeiten und Berufseignungen. Wie arbeitet der Zögling in einer Gruppe, wie mit oder ohne Meister. Wie steht es mit der Ausdauer, mit der Arbeitsintensität, nimmt sie zu oder erlahmt sie nach einer gewissen Zeit. Wie stellt sich der Zögling zur selbständigen Aufgabe. Ist er fähig selbständig, zuverlässig und andauernd zu arbeiten. Wird ihm überbundene Verantwortung zur Last oder zum Anreiz und zur Freude. Wie reagiert er auf gemachte Fehler, auf Zurechtweisungen, auf Strafen! Vermag er auf Schwächen positiv einzuwirken oder lässt er sich verführen. Wie

behandelt er Tiere, was bedeutet für ihn der Boden, die Erde, Pflanzen, Blumen, Früchte und deren Ernte. Wird ihm die Arbeit und später der Beruf zur Verpflichtung oder bleibt er ein schwankendes Rohr, das je nach Wind und Laune immer wieder etwas anderes anfängt. Wie behandelt er fremdes Material, fremdes Werkzeug usw. Sie sehen, wie unendlich mannigfaltig die Beobachtungsmöglichkeiten bei der Arbeit sind und wie schön es für den einzelnen Zögling sein muss, wenn er einem Meister zugeteilt wird, der Aug, Ohr, Kopf und Herz ganz für das Erfassen und zugleich für das Wohl des Zögling einsetzt.

Dieses peinlich zuverlässige Beobachten zwingt uns im richtigen Augenblick immer auch richtige Massnahmen zu treffen.

Dann sehen wir uns den Zögling an, wie er zum Essen kommt, wie er sich zum Tisch begibt, was er mit dem Morgenspruch anzufangen weiss, wie er isst, wie er an der Tischgemeinschaft teilnimmt, wie er stört und nur an sich denkt, wie er beim kleinsten Unrecht unzufrieden wird, dann die Verbringung der Mittagspause. Bei wem hält er sich auf, was macht er, was interessiert ihn, was liest er am meisten. Wie verbringt er ganz allgemein seine Freizeit. Wie beteiligt er sich an Freizeitkursen. Spielt er gerne Theater, welche Rollen liegen ihm besonders gut. Singt er im Chor, beteiligt er sich bei sportlichen Anlässen, wie verhält er sich im Spiel.

Für den aufgeschlossenen Mitarbeiter sind im alltäglichen Leben die Beobachtungs- und Erfassungsmöglichkeiten und die hieraus resultierenden Anregungen unbegrenzt.

#### *Spezielle Erfassungsmöglichkeiten*

Ich habe zunächst auf die allgemeinen und natürlichen Erfassungsmöglichkeiten hingewiesen.

In der Arbeitserziehungsanstalt gehen wir noch einen Schritt weiter. Um den Zögling in seiner Lebenstüchtigkeit oder bei sich einstellenden Gefahren und Klippen kennen zu lernen, müssen wir auch den internen Anstaltsbetrieb möglichst den Anforderungen des freien Lebens entsprechend gestalten. Der Zögling erhält Aufgaben, wo er sich erproben kann, wir setzen ihn gelegentlich Gefahren aus, damit er und wir eine Kontrolle haben über seine Widerstandskräfte, ob er Gefahren rechtzeitig erkennt und seine Stellungnahme. Es gilt ganz einfach alles zu tun, damit die Möglichkeit einer Rückfälligkeit auf ein Minimum reduziert werden kann.

Für die spezielle Persönlichkeitserfassung haben wir seit vielen Jahren Abstufungen in verschiedene Gruppen, in progressivem Sinne, eingeführt. Der Zögling hat die Möglichkeit einer seiner inneren Entwicklung gemässen Gruppe beizutreten. Von der Mitgliedschaft in der höchsten Gruppe wird naturgemäß am meisten Verantwortung gefordert und gleichzeitig entsprechende Freiheiten gewährt. Diese Gruppeneinteilung oder sagen wir einfach *Uebungsklassen* haben jedoch nur dann Berechtigung und verfolgen ihren Zweck, wenn sie von Leitung und Mitarbeitern weise überwacht und gelenkt werden. Dann werden sie

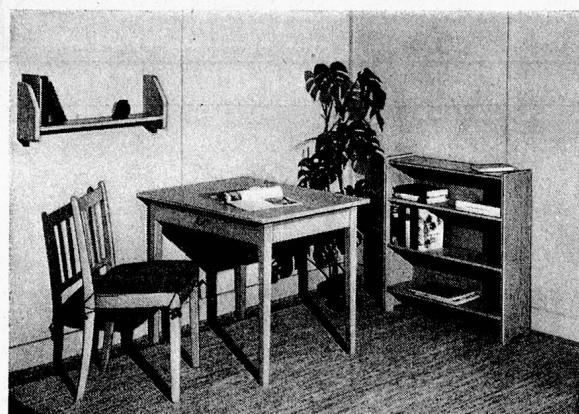
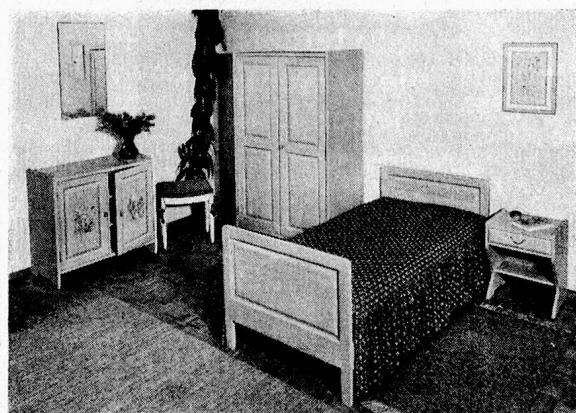
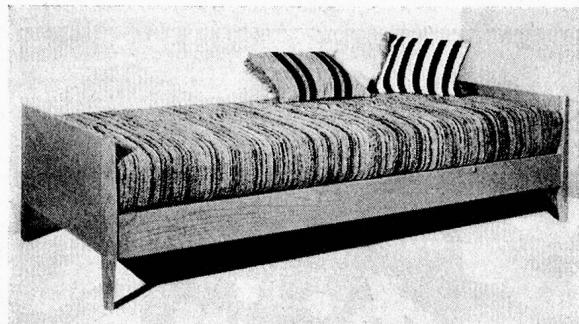
auch für die Erfassung der Persönlichkeit von ganz wesentlicher Bedeutung. Aufschlussreich ist schon, in welchem Zeitpunkt sich ein Zögling reif und fähig wähnt für den Beitritt zu einer bestimmten Gruppe. Wir sehen, wie er sich selbst einschätzt und vielfach überschätzt; wie er sich kurze Zeit unendliche Mühe gibt, um möglichst billig zu seinem Ziele zu gelangen und sobald er dies erreicht hat in jeder Hinsicht nachlässt. Wir beobachten aber auch, wie er sich ehrlich Mühe gibt, ein gestecktes Teilziel zu erreichen. Die Gruppenmitgliedschaft dient nun vor allem dazu, dass der einzelne Zögling seine Fähigkeiten und seine Kraft in den Dienst einer *Gemeinschaftsarbeit* und eines *Gemeinschaftsziels* stellt. Wir lernen den Gelungssüchtigen, den Streber, den Machthungrigen, den ausgewachsenen Egoisten, den Gemeinschafts unfähigen, den Augendiener, den Intriganten und Querulanten, dann aber auch alle positiven Reaktionen und Qualitäten einzelner Zöglinge kennen.

Der einzelne Zögling erhält Chargen, er wird Raumchef, Gruppenleiter, Zimmerchef, einer organisiert den Sonntagsdienst, ein anderer ist verantwortlich für die Unterhaltung, wir haben Aemter, wie Tischchef, Aufräumungschef, Speisesaalchef, Inspektionschef usf. und als verantwortungsvollstes und schwerstes Amt: das des Obmanns. Mit anderen Worten: Wir versuchen allen Zöglingen ihren Fähigkeiten entsprechende Aufgaben, Verantwortung und Uebungsfelder zu überbinden. Eines ist klar: Verantwortung, Selbständigkeit, gewisse Freiheiten bilden für schwache, unreife, ziel- und willenlose Menschen Gefahren, die in der Anstalt, wie auch im freien Leben zur Korruption führen und missbraucht werden. Das hängt aber in erster Linie mit dem *Wesen des Menschen* und nicht mit einem gegebenen Uebungsfeld zusammen.

Diese charakteristische und geistige Uebungsschule, verbunden mit Gruppenordnung und dem Versuch, den einzelnen Zöglingen möglichst viel Mitverantwortung zu überbinden und ihnen entsprechende Freiheiten zu gewähren, sie gruppenweise oder auch einzeln zu allgemeinen Lebensproblemen Stellung nehmen zu lassen, der allwöchentliche Diskussionsabend dienen uns einerseits zu einer verfeinerten, differenzierteren Persönlichkeitserfassung und nötigen uns zugleich alle negativen Tendenzen wahrzunehmen und für die Entwicklung des Einzelnen und der Gemeinschaft dienstbar zu machen.

#### *Das Bordbuch*

Das Ziel unserer Nacherziehungsbemühungen liegt darin, unsere Zöglinge allmählich zu selbständiger und freiem Handeln hinzuführen. Die meisten sind trotz ihres Mannesalters innerlich unsicher und haltlos geblieben. Die übermässige Entwicklung des Triebes und der Begierde hemmten die ebenmässige Entfaltung des Geistes und des Gewissens. Notgedrungen kam es zu Fehleistungen und Entgleisungen. Das Fehlen einer im richtigen Augenblick von innen her sich einstellenden Korrektur verlangte nach Hilfe: Eltern, Behörden und schliesslich Anstaltsorgane müssen dem führerlosen, jungen Mann die notwendige Richtung



Schöne Möbel für Personalzimmer  
in Anstalten



AERMO im «Thalhof», Zürich 1

Talstrasse 66, Telephon 25 92 66

ist es Ihnen /  
schon /  
bekannt, /  
daß Sie mit /

**Knorr**  
Spezial-Fleischsuppe  
"GASTRONOME"

Fond blanc  
Kalbs-Ragout  
Risotto  
Sauce Béchamel  
Gemüse-Suppen usw.

entscheidend verbessern können?

Großer Fortschritt für jede Küche,  
weil frei von Fabrikgeschmack,  
hellfarbig und klar!

Thöni

1-Kilo-Büchse 950 \* 5-Kilo-Kessel 925 \* 12-Kilo-Kessel 915 p. kg\*

# Aktuelles Angebot

## Holländer Prinzessbohnen

Original-Säcke à 25 kg Fr. 10.50 per kg

## Erbsen mittelfein

2/1 Bü. . . . . Fr. 2.— per Bü.

## Sardinen in Olivenöl port.

### »Brillat«

Original-C. à 50 1/1 Dosen Fr. 3.80 per Bü.

Ihr Vertrauenslieferant für sämtl. Lebensmittel.

Mit bester Empfehlung

*E Kunz & Co.*  
Aktiengesellschaft  
ZÜRICH 50

KOLONIALWAREN EN GROS  
TEL. 46 70 10

# GARDEROBEN

für Empfangsräume und  
Zimmer,

in Leichtmetall eloxiert,

weiss, bronce oder dunkelbraun.

### Nach Mass

den besonderen Wünschen  
angepasst.

# RENA-Bauspezialitäten AG.

LUZERN

Telephon (041) 25288

Zum Vorwaschen  
oder Einweichen

**Dixin**  
steigert  
die Waschkraft  
jeder Lauge

**HENKEL & CIE. A.G.**

**BASEL**

Abteilung Grosskonsumenten

# ALLE KINO-APPARATE

16- und 35-mm Tonapparaturen

Verstärkeranlagen / Zubehör

Projektionsschirme und

Perlschirme

Erstklassige

APPARATE — OCCASIONEN

Verlangen Sie Offerte oder Vertreterbesuch

**J. H. HORT ZÜRICH 38**

Etzelstrasse 8 Telephon 45 29 69

Seit 1927

**Wer guten Kaffee schätzt,  
trinkt GIGER-KAFFEE!**



**HANS GIGER & CO. BERN**

Lebensmittel-Grossimport  
Gutenbergstrasse 3 Tel. (031) 2 27 35

**Backpulver  
Crème-pulver, Vanillinzucker**

sind Vertrauensartikel. Verwenden Sie daher immer

**Backpulver DAWA  
Crème-pulver DAWA  
Vanillinzucker DAWA**

Unsere Produkte werden nur aus erstklassigen Rohmaterialien hergestellt und sind garantiert frei von jeder Art gesundheitsschädlicher Stoffe.

**Dr. A. Wander A.G., Bern**

Telefon (031) 5 50 21



Woldecken, Socken, Pullover, überhaupt  
alle Wollsachen können Sie mit

**Aar Seife**

in der Maschine waschen

Aarseife ist neutral, hartwasserbeständig  
und bildet keine Kalkseife

Aarseife wäscht nicht nur sauber, sondern  
schont auch die Textilfasern

**Chemische Fabrik G. ZIMMERLI AG.  
AARBURG**

Telephon (062) 73461 / 73671



**Für Sie, Gartenfreunde**

Bald ist Frühling — besorgen Sie sich rechtzeitig die nötigen Samen!

Mausers Hauptkatalog R macht Ihnen die Wahl leicht. Nebst vielen anschaulichen Beschreibungen und nützlichen Winken enthält er eine grosse Neuheitenliste. Mauser-Samen bringen Ihnen schönere Blumen und schmackhaftere Gemüse in Ihren Garten! Falls Sie unseren Hauptkatalog R nicht regelmäßig erhalten, verlangen Sie ihn im Laden oder mit einer Postkarte.

Telephon (051) 23 57 92



**Samen-Mauer**  
Rathausbrücke / Zürich

## Eier-Ravioli

**Scana**

DIE QUALITÄTS-KONSERVE



Mit Fleischfüllung

3 verschiedene Sorten:

- a) fixfertig in Tomatensauce
- b) fixfertig alla Bolognese (neue Spezial.)
- c) nature ohne Sauce

Lieferbar in  
 $\frac{2}{1}$ ,  $\frac{1}{1}$  und  $\frac{1}{2}$  Dosen

Verlangen Sie Muster  
und Preise!

## Gemüse-Konserven

**Scana**

DIE QUALITÄTS-KONSERVE



SCANA-Spinat  
die anerkannt  
führende Qualität!

Lieferbar in  
 $\frac{2}{1}$ ,  $\frac{1}{1}$  und  $\frac{1}{2}$  Dosen  
Verlangen Sie Muster  
und Preise!

Fabrikant: SCANA LEBENSMITTEL AG., Zürich 37 — Telefon 28 36 33



## Nur dann . . .

wird sich Ihr Anstaltsgarten als wirtschaftlich erweisen, wenn Sie aus ihm ein Höchstquantum von gesundem Gemüse herausholen. Und dazu braucht es Samen bester Qualität. — Unsere im eigenen Versuchsgarten gewissenhaft ausprobierten und von der schweizerischen Samenkontrollstation geprüften Samen bieten Gewähr für einen vollen Erfolg. Treffen Sie die Wahl anhand unseres neuen Hauptkataloges, den wir Ihnen auf Verlangen sofort kostenlos zustellen.

**SAMEN-MÜLLER**

Zürich, Rüdigerstrasse 1, Telefon 051/25 68 50

Das älteste schweizerische Samenfachgeschäft



## Makellose Hygiene . . .

der Behandlungsräume löst bei den Patienten unmittelbar ein Gefühl von Vertrauen aus. Lassen Sie deshalb Ihre Praxisräume mit Salubra-Tapeten tapetieren, denn Salubra ist die einzige Tapete mit 5 Jahre Garantie für Lichtheit und Waschbarkeit.

**Salubra**

SALUBRA AG, POSTFACH, BASEL 6

angeben. Dieses Eingreifen von aussen widerspricht zunächst dem Führungsbedürftigen. Er empfindet es als Druck, Zwang, als autoritäres Machtmittel, das er nicht anerkennen kann und will. Dieser Situation müssen wir vor allem auch in der Persönlichkeitserfassung Rechnung tragen. Wenn wir die jungen Männer aus der Gebundenheit an die Triebe zur Selbständigkeit und inneren Freiheit führen wollen, dann müssen wir ihnen möglichst sichere Hilfsmittel in die Hand geben.

Die meisten Wagenhalter, jeder Kapitän, alle Zugführer geben sich in einem hiefür bestimmten «Bordbuch» Rechenschaft über gefahrene Kilometer, Abfahrts- und Ankunftszeiten, Brennstoffverbrauch, Leistung, Klimaeinflüsse, Rendite usf. Dieses Bordbuch dient also einerseits zu Kontrollzwecken und andererseits als Unterlage, genau festgehaltene Erfahrungen sinnvoll auszuwerten. Unsere Bemühungen in der Persönlichkeitserfassung liegen letztlich darin, dass nicht nur *wir* die Charakterstruktur des einzelnen Zöglings genau kennen lernen, sondern dass vor allem *die Zöglinge sich selbst beobachten und kennen lernen*. Als Hilfsmittel hiefür führten wir in den Jahren 1945/46 das sogenannte «Tagebuch», heute als *Bordbuch* bezeichnet, ein. Von der Bezeichnung «Tagebuch» sind wir durch die neuliche Zeitungspolemik zum «Bordbuch» übergegangen. Es ist erstaunlich und oft erschreckend, wie viele Menschen auch aus gebildetem Milieu am Worte hängen bleiben. Im Bordbuch versucht der Zögling sich in seiner Selbstkontrolle zu üben. Er notiert seine Gedanken, seine Gefühle, seine Stimmungen. Er beobachtet seine Umwelt, notiert seine Konflikte, Erfolge und Niederlagen, Freud und Leid, Hoffnungen und Enttäuschungen. Er beschreibt, wie er mit seinen Schwierigkeiten fertig geworden ist, wie er einem Kameraden geholfen hat, wie er über bestimmte Fragen denkt, wie er den Morgen spruch praktisch verwenden kann. Er setzt sich mit seinem früheren Leben und seiner Vergangenheit auseinander, er beleuchtet das Verhältnis zu Vater, Mutter und Geschwistern, zu Freunden.

Von Zeit zu Zeit erhalten wir dieses Bordbuch zur Einsichtnahme. Wir lernen die Gedanken, die Gefühle, das Wunschleben, den inneren Standort des Zöglinge viel genauer kennen. Vor allem lernen wir auch Fehleinträge, Verirrungen, Täuschungen, Heucheleien, Gleichgültige, Oberflächliche, Uneinsichtige, Faule und Gewissenlose kennen. Die Einsichtnahme in das Bordbuch zwingt uns zur vermehrten und genaueren Kontrolle, zur gründlichen Auseinandersetzungen mit dem einzelnen Zögling.

Nehmen wir ein Beispiel: Ein Zögling absolviert eine Schreinerlehre. Es wird von ihm eine seinem Lehrlingsalter entsprechende selbständige Leistung gefordert. Die misslungene Arbeit zeigt, dass der betreffende Lehrling u. a. elementare Holzverbindungen wie zinggen, graten, nutzen, nicht beherrscht, viel zu viel Zeit benötigt und vor allem auch in der Arbeit unehrlich ist. Diese Fehlleistung wird vom Schreinermeister festgestellt und mit Erzieher und Zögling in aller Gründlichkeit besprochen. Besonderes Augenmerk wird auf die Ursachen, die zum Misserfolg führten, ge-

legt. Diese genaue Abklärung zeigt, dass die Gründe des Versagens nicht manueller, sondern vor allem charakterlicher Natur sind. Der junge Mann lebt mit seinen Gedanken in einer illusorischen Welt, träumt, vermag sich nicht auf die Arbeit zu konzentrieren und ist sich selbst gegenüber unehrlich. Der sichtbare Misserfolg wird mit hundert Ausreden beschönigt.

Der Lehrling erhält nun den Auftrag, diese verpfuschte Arbeit während der Freizeit noch einmal zu wiederholen. Aeusserlich ist er mit diesem Korrekturvorschlag begeistert einverstanden. Nach 8 Tagen schreibt er in seinem Bordbuch, er freue sich und sei ausserordentlich dankbar, dass man derart gründlich auf sein Versagen eingegangen sei. Er habe heute bereits seine Mittagsfreizeit für diese Arbeit verwendet. Einige Tage später frägt ihn der Erzieher, wieweit die Arbeit fortgeschritten sei. Antwort: Ich habe noch nicht damit begonnen. Seinen Eintrag im Bordbuch hat er längst vergessen. «Weshalb hast Du nicht begonnen?» «Der Meister hat mir trotz wiederholter Bitte das notwendige Holz noch nicht gegeben.» Wir gehen zusammen zum Meister und erkundigen uns. Es zeigt sich, dass der Zögling im Bordbuch Unwahrheiten schreibt, ohne fortwährende Kontrolle schwindelt, im Beruf zwangsläufig versagt, seinen Eltern hingegen geradezu einleuchtende Angaben macht über die Unfähigkeit des Lehrmeisters und über die ungeeigneten Methoden des Lehr- und Anstaltsbetriebes. Die Eintragungen im Bordbuch stimmen nicht mit der Wirklichkeit überein. Weshalb? Handelt es sich hier um Angst vor der Wahrheit, um Heuchelei, oder was liegt dieser charakterlichen Zwiespältigkeit und dem beruflichen Versagen zugrunde? Hier setzt das persönliche Gespräch, die Arbeit des verantwortlichen Leiters, des Lehrmeisters und des betreffenden Zögling ein.

\* \* \*

Im geschilderten Sinne versuchen und bemühen wir uns in der Arbeitserziehungsanstalt Wesen und Charakter der einzelnen Zöglinge zu erfassen. Schon eingangs wurde betont, dass es sich um eine Gemeinschaftsarbeit aller Mitarbeiter handelt. Entscheidend ist das Niveau, die Qualität, das Einfühlungsvermögen und die nie versiegende Durchhaltekraft des gesamten Mitarbeiterstabes. Je intensiver und verantwortungsbewusster wir mit gesunden Sinnen, offenen Augen und einem hilfsbereiten Herzen unsere Schützlinge zu erfassen und zu verstehen suchen, um so mehr wächst unsere Verpflichtung, wirklich Helfende zu sein und gleichzeitig ist auch die Gewähr für eine richtige, sinnvolle und erfolgversprechende Behandlung und Führung der Zöglinge gegeben.

Wenn wir unsere Arbeit — so erschwerlich sie uns erscheinen will und nicht immer mit Dank, Erfolg und Anerkennung gekrönt ist — so auffassen, dann müssen wir immer wieder frohgemut, dankbar und mit innerer Begeisterung ans Tageswerk. Und es ist wohl nichts Schöneres, als wenn Gesehenes, Gehörtes, Verstandenes und Erfahrenes Verpflichtung und Aufgabe wird.