

<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>	32 (1961)
<b>Heft:</b>	1
<b>Artikel:</b>	Wie kann der Beruf des Heimerziehers anziehender gestaltet werden? : Ein Diskussionsbeitrag
<b>Autor:</b>	[s.n.]
<b>DOI:</b>	<a href="https://doi.org/10.5169/seals-807842">https://doi.org/10.5169/seals-807842</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:** 22.02.2026

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

Beispiele, die zeigen, dass wir unseren Alltag mit Hass und Neid, mit Unfriede und kleinlichen Schikanen belasten, zugleich aber jammern und in die Welt hinaus posaunen, dass unser grösster Wunsch sei, in Ruhe und Frieden leben zu können. Vergessen wir doch nicht, dass solches nur möglich ist, wo wir all den Menschen, die neben uns stehen und neben uns schreiten, die grösstmögliche Freiheit zubilligen und sie als Persönlichkeiten achten und gelten lassen.

Wenn wir im Rückblick auf das vergangene Jahr, das unsere Friedenserwartungen so wenig erfüllt hat und im Ausblick auf das vor uns liegende Jahr, von dem wir so viel erhoffen, daran denken, dass Freiheit und Geborgenheit auch im ganz persönlichen und engsten Bezirk unseres Lebens die absolut notwendigen Voraussetzungen für ein dauerhaftes friedliches Zusammenleben sind, dann werden wir bestimmt einen grossen Schritt weiter kommen.

E. D.

## Wie kann der Beruf des Heimerziehers anziehender gestaltet werden?

Ein Diskussionsbeitrag

In manchem Heim ist das Hauselternpaar — insbesondere der Hausvater — noch Papst und Kaiser im Dorf. Das entspricht zwar weniger einem Macht- und Prestigebedürfnis seitens der Heimleiter, als vielmehr einem tiefen und ernst aufgefassten Verantwortungsbewusstsein. Auch vom pädagogischen Standpunkt aus — so wird oft argumentiert — ist diese absolute Stellung des Hausvaters notwendig, weil in der Auseinandersetzung zwischen Mitarbeiter und Zögling das Wissen um eine oberste Instanz viel zur Beruhigung und Sicherheit beiträgt. Das hat schon etwas auf sich, wird aber im grossen Heim kaum wesentlich ins Gewicht fallen.

Natürlich muss das Heim den Stempel seines Leiters tragen. Aber ich frage mich, ob nicht da und dort trotzdem noch mehr Verantwortung, mehr Kompetenz und damit auch mehr Raum für Initiative und Berufsentfaltung im Mitarbeiterstab geschaffen werden könnte?

Wir alle haben einmal von der Picke auf dienen müssen und erlebt, wie es ist, wenn man sich Gehorsam verschaffen sollte, ohne auch nur die geringsten Massnahmen selbst anordnen zu dürfen. Hier müsste es darum gehen, gewisse Traditionen einer genaueren Prüfung zu unterziehen und sich vor allem zu fragen: Ist die Häufigkeit von Fehlentscheiden beim Mitarbeiter wirklich so viel grösser als beim Leiter? (Sinkt sie etwa mit zunehmendem Monatsgehalt?)

Durch zu starke Einengung fühlt sich der Erzieher in seinem Wirken nicht wohl und kann seine Kräfte nicht zur Entfaltung bringen. Es fällt ihm — wenn er etwas kann — leicht, eine andere Stelle zu finden, falls er nicht einfach resigniert und sein Einsatz, der von lebendiger Schaffensfreude getragen werden könnte, nur noch ein Ausführen von Befehlen wird.

Natürlich ist es wichtig, dass der Heimleiter die Uebersicht über Mitarbeiterstab und Zöglingsschar behält und alle verschiedenartigen Bestrebungen zusammenzufassen versteht. Je stärker aber seine Persönlichkeit, desto mehr muss er sich zurückhalten, um nicht seinen Einfluss in alle Details des Denkens und Handelns in seinem Heim zu tragen. Es braucht dazu mehr Ueberlegenheit als Schneid, mehr Mut als Prestige-Sorgen. Nun ist jedoch vor allem der modernen Heimkonzeption ein *neuer Leitertypus* erwachsen, nämlich der betont junge, fortschrittliche, entweder sportlich, intellektuell oder musisch betonte, organisatorisch begabte

Mann, dessen Ziel gerade darin besteht, seine Mitarbeiter vollkommener Eigenverantwortung zu überlassen, der sogar mit Stolz auf diese Besonderheit seines Hauses hinweist: «Ich will selbständige Menschen um mich haben, die ich machen lassen kann.» Er steht dem überlieferten «Hausvatertum» etwas skeptisch gegenüber und möchte alles andere als ein von männiglich verehrter Patriarch darstellen. Für jeden jungen, tatkräftigen Mitarbeiter muss es eine Lust sein, in einem solchen Hause zu wirken — bis ihn eines Tages ein unbestimmtes Kältegefühl beschleicht, das er anfänglich nicht zu deuten vermag. Schliesslich aber werden er oder seine Kolleginnen und Kollegen vielleicht einmal daraufkommen: Es fehlt der Vater, der einigende Geist; es mangelt an jener Kraft, die einen oft stört, wenn sie vorhanden ist, deren Fehlen aber innerlich erschauern lässt. Man ist mitten in einem fabelhaft funktionierenden Räderwerk, es herrscht ringsum gesunder Wettbewerb, freudiger Einsatz; und doch ist es kalt. Man fühlt sich bei aller beglückenden Tätigkeit irgendwie alleingelassen.

Der Mitarbeiter muss zwar einen gewissen Spielraum, eine Entfaltungsbreite haben, ohne die er nicht befriedigend wirken kann. Aber ohne Führung und vor allem ohne persönlichen, lebendigen Anteil von oben geht's ebensowenig. Der Mitarbeiter muss seine persönlichen Anliegen irgendwo deponieren können. Auch der Leiter ist schliesslich darauf angewiesen. Für den Verheirateten ist es die Gattin, für den Ordensbruder oder Priester der Amtsvorsteher oder Bischof, der für seine persönlichen Anliegen Zeit haben muss.

Somit wären zwei einander entgegengesetzte Prinzipien aufgezeigt, und die richtige Haltung läge nun wohl in der Mitte zwischen den Beiden. Ob das aber in der Praxis so einfach ist, dürfte nicht ohne weiteres bejaht werden. Jedenfalls geht es darum, den Mitarbeiter als lebendigen, mitgestaltenden, mittragenden und mitleidenden Genossen zu empfinden, der nicht eingeengt, aber ebensowenig sich selbst überlassen werden darf.

es.

Nachschrift des Redaktors

Der Verfasser berührt im vorliegenden Diskussionsbeitrag ein zentrales Problem unserer Arbeit. Es ist deshalb sehr erwünscht, wenn sich Heimleiter und Mitarbeiter dazu äussern. Einsendungen bis 25. Januar erbeten.