

Auch für etwa 8500 Beschäftigte der Karl-Marx-Universität beginnt am 28. August die durchgängige 5-Tage-Arbeitswoche mit verkürzter wöchentlicher Arbeitszeit. Wie in vielen Industriebetrieben, deren Produktion nicht stillsteht, ergeben sich daraus auch für die Universität eine Reihe Probleme. Denn die Ausbildung der Studenten, an der ja neben den Hochschullehrern auch zahlreiche Beschäftigte mit Anspruch auf wöchentlich zwei freie Tage beteiligt sind, erfolgt an sechs Tagen in der Woche, und die ärztliche Versorgung Tausender Patienten im Klinikum der Medizinischen Fakultät beispielsweise ist an allen Tagen zu sichern. Um hier dennoch trotz unverminderter oder sogar wachsender Aufgaben alle Mitarbeiter in den Genuß der gesetzlich festgelegten Vergünstigungen kommen zu lassen, war und ist es notwendig, optimale Lösungen für den Arbeitsrhythmus und die Arbeitsorganisation zu finden und Reserven zur Rationalisierung der Arbeit aufzudecken und nutzbar zu machen. An der Medizinischen Fakultät fragten wir: Wie wird beides gesichert – die Erfüllung der Aufgaben und die größere zusammenhängende Freizeit für die Beschäftigten?

Mit neuem Dienstplan ist es nicht getan

Die Beschäftigten an den Kliniken und Instituten der Medizinischen Fakultät haben mit großer Freude die durchgängige Fünf-Tage-Arbeitswoche begrüßt, sagt uns Genosse Meyer, stellvertretender Vorsitzender der Fakultäts-Gewerkschaftsleitung. Wie alle Werktätigen der Republik empfinden sie die auf Vorschlag des VII. Parteitag der SED gefaßten Beschlüsse des Ministerrates dazu mit Recht als Anerkennung ihrer eigenen Leistungen. Zugleich aber machen sich viele Köpfe Gedanken darüber, wie bei größerer zusammenhängender Freizeit und absoluter Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit die Aufgaben in der Forschung, der Lehre und der Patientenbetreuung weiterhin gut und noch rationeller erfüllt werden können. Dabei ist das Anliegen der Gewerkschaft nicht nur, die Lösung dieser Aufgaben sicher zu helfen, sondern damit in Einklang auch dafür Sorge zu tragen, daß die beschlossenen Vergünstigungen tatsächlich überall zum besten Nutzen der Beschäftigten verwirklicht werden.

Um die günstigsten Varianten für den Arbeitsrhythmus zu finden, was insbesondere für die Krankenstationen einige Schwierigkeiten bereitet und zum Teil noch bereitet, haben in den vergangenen Wochen in den Kliniken nicht nur zahl-

reiche Diskussionen stattgefunden, sondern es wurde auch experimentiert. So in der Hautklinik, die auf zwei Stationen mit Erfolg einen Arbeitsrhythmus erprobte, der den Mitarbeitern in 14 Tagen zweimal zwei freie Tage gewährleistet. Von Nutzen war auch das negative Resultat eines Experiments in der Augenklinik, wo sich eine Variante, die 12stündige Schichten einschloß, als nicht befriedigend erwies.

Eine Reihe Kliniken hat zu einem System des Arbeitsablaufs gefunden, das drei freie Tage innerhalb von 14 Tagen sichert, wobei zweimal im Quartal zusätzlich ein freier Tag gewährleistet werden soll. Da jedoch das anzustrebende Ziel in jedem Falle der Rhythmus 19:4 ist (vier freie Tage neben zehn Arbeitstagen), wird die Fakultäts-Gewerkschaftsleitung der Variante 11:3 vorerst nur mit dem Vorbehalt einer späteren Prüfung der gesammelten praktischen Erfahrungen zustimmen.

In einigen Bereichen sind vor allem deshalb noch keine günstigeren Lösungen gefunden worden, weil bisher fast ausschließlich die Verteilung des vorhandenen Arbeitszeitfonds Gegenstand der Beratungen zur Vorbereitung der Fünf-Tage-Arbeitswoche war und dies nicht genügend verbunden wurde mit einer Analyse der Tätigkeiten der Mitarbeiter und der Arbeitsorganisation sowie mit daraus abzuleitenden Maßnahmen zur Rationalisierung und Qualifizierung.

Dennoch gibt es gute Beispiele. Auf der Station 96 der Medizinischen Klinik wurde vorgeschlagen, die Patienten statt in drei nur noch in zwei Pflegestufen einzuteilen; dadurch werden größere Pflegebereiche geschaffen, die eine rationellere Arbeitsorganisation gestatten. In der Chirurgischen Klinik sollen künftig die Operatio-

nen stärker geplant werden, wobei der Sonnabend freigehalten werden soll, und die Visiten sollen künftig nur noch zu festen Zeiten stattfinden. Diese beiden Maßnahmen sind auch geeignet, die Arbeit des Pflegepersonals planmäßiger und somit effektiver zu gestalten. Über Veränderungen in der Arbeit der Hautklinik berichten wir in einem gesonderten Beitrag auf dieser Seite.

In der Küche des Klinikums will man künftig geputztes Gemüse anliefern lassen, um Arbeitszeit und Arbeitskraft einzusparen. Dazu wurde bereits ein Vertrag mit einer LPG geschlossen. Allerdings ist bis jetzt noch nicht geklärt, wober die Mehrkosten beglichen werden. Fortige Wurstportionen vom VEB Delicata und eine zentrale Portionierung der Butter sollen die Schwestern auf den Stationen entlasten. Gegenwärtig bemühen sich die leitenden Verwaltungskräfte an der Fakultät, diese Rationalisierungsmaßnahmen zu verwirklichen. Daraus erwachsen aber auch neue Aufgaben für den innerbetrieblichen Transport; bessere Organisation und größere Sorgfalt.

Der Grund, warum in manchen Bereichen Rationalisierungsvorschläge bei der Vorbereitung der Fünf-Tage-Arbeitswoche keine wesentliche Rolle spielten, liegt offensichtlich darin, daß oft nur im Idealen Kreis und am grünen Tisch Pläne über die Neuorganisation der Arbeitszeit geschmiedet wurden. Unter anderem an der Medizinischen und Chirurgischen Klinik fanden Schwesternversammlungen statt. Ärzte und Pflegepersonal der Augenklinik berieten im Kollektiv, aber in einigen anderen Kliniken und Instituten legten die Leiter der Einrichtungen viel zuwenig Wert darauf, alle ihre Mitarbeiter in die Beratungen einzubeziehen und ihre Vorschläge zu hören.

Probelauf in der Hautklinik

Bereits im Zusammenhang mit der Einführung der 14tägigen 5-Tage-Arbeitswoche – so informierten uns Frau Oberärztin Dr. Braun und Hausoberschwester Margarete Sandor – wurden an der Klinik für Haut- und Geschlechtskrankheiten Maßnahmen getroffen, die weit über eine Neuorganisation der Arbeitszeit hinausgingen. Die Bildung einer Aufnahmestation brachte eine echte Rationalisierung in der Arbeit der Klinik mit sich. Es wurden nicht nur Labors und Stationen entlastet, indem auf dieser Station die labortechnischen Untersuchungen konzentriert und gezielter durchgeführt werden konnten, sondern es konnten hier auch umfassender brauchbare Aussagen für die Lehre erzielt werden. Zudem erwies sich die Aufnahmestation als günstige Ausbildungsstätte für Assistenten.

Eine durchgehende Spezialisierung der Stationen nach Krankheitsgruppen und Pflegestufen war eine wichtige Grundlage für eine speziellere Betreuung. Desgleichen die Einrichtung von fünf verschiedenen Spezialsprechstunden.

Als nunmehr nach dem Beschluß über die Einführung der durchgängigen 5-Tage-Arbeitswoche das Ministerium für Gesundheitswesen dazu aufrief, Vorschläge über ihre Verwirklichung an den medizinischen Einrichtungen zu erarbeiten, regte die Klinikleitung eine Diskussion in allen Kollektiven an, die Vorschläge wurden ausgewertet, und es wurde beschlossen, ab 1. Juli auf zwei willkürlich ausgewählten Stationen zu testen, wie vier freie Tage innerhalb von zwei Wochen bei einer täglichen Arbeitszeit von 8 1/2 Stunden gewährleistet werden können. Der Test konnte Ende Juli auf beiden Stationen mit gutem Erfolg und zur Zufriedenheit aller Beteiligten abgeschlossen werden – und das trotz der Urlaubszeit.



Schwester Inge und Stationsärztin Dr. Schmoranz im Behandlungszimmer der Station 65, eines von jenen beiden Bereichen, die im vergangenen Monat den Ablauf der 5-Tage-Arbeitswoche erfolgreich erprobten.

Foto: Hautklinik (Wittke)

Aber nicht allein eine günstige Aufstellung des Schichtplanes gab den Ausschlag für den Erfolg, vielmehr eine exakte Arbeitsorganisation in der Klinik, beginnend beim exakten Dienstplan und der Pünktlichkeit der Ärzte. Darauf baut sich dann ein fester Arbeitsrhythmus der Labors, der Stationen und der Ambulanz auf, der wesentliche Voraussetzung für ein rationelles und effektives Arbeiten auch aller anderen Beschäftigten ist. Punkt 9 Uhr ist auf der Aufnahmestation Visite durch den Klinikdirektor; bis dahin müssen die Visiten der Stationsärzte auf ihren Sta-

tionen beendet sein. Daran schließt sich die Visite des Direktors auf zwei Stationen an, und um 11 Uhr werden ihm die Neuzugänge in der Ambulanz vorgestellt. Großen Wert legt die Klinikleitung auch darauf, daß die Sprechstunden in der Ambulanz pünktlich und nicht – wie andersorts zuweilen noch üblich – mit einer Viertelstunde Verspätung beginnt.

Dieser exakte Zeitplan der Ärzte, verbunden mit dem gleichförmigen Arbeitsrhythmus des gesamten medizinisch-technischen und des Pflegepersonals ist nicht nur die Grundlage dafür, daß Leerlauf

und Wartezeiten weitgehend vermieden werden können, sondern auch dafür, daß die Schwestern und technischen Mitarbeiter ihrerseits ihre Aufgaben exakt planen und die anfallende Arbeit in geregelter Rhythmus bewältigen können. Den Schwestern ist es so möglich, ihre Arbeitskraft maximal in den Dienst der Pflege der Patienten zu stellen. Das könnte allerdings noch stärker der Fall sein, wenn sie weniger durch Küchenarbeit belastet würden, wenn das Essen weitgehend portioniert auf die Stationen käme.

Doch die Mitarbeiter der Hautklinik haben nicht nur an die Erleichterung ihrer Arbeit und die rationelle Nutzung ihrer Arbeitszeit gedacht, sondern auch an die Einsparung von Wartezeit für die Patienten der Ambulanz. Durch ein exaktes Bestellsystem, bei dem jeder Arzt seinen Patienten jeweils individuell eine bestimmte Zeitdauer für die Behandlung einplant, sind Wartezeiten fast vollständig verschwunden. Lediglich die Neuzugänge müssen eine längere Wartezeit in Kauf nehmen, weil sie – wie gesagt – sämtlich dem Professor vorgestellt werden. Auch die Behandlung ambulanter Patienten an den Sonnabenden wird gesichert sein. Gemäß einer Vereinbarung, die schon jetzt die entsprechenden Termine bis Anfang 1969 festlegt, wird unsere Universitätsklinik im Wechsel mit Gesundheitsleistungen der Stadt die Ambulanz besetzen. Wenn auch die bisherigen Erfahrungen zeigen, daß die Patienten in ihrer Mehrzahl nicht den freien Sonnabend für einen Arztbesuch verwenden – werden ständig vier Ärzte zur Verfügung stehen, Spät- und Spezialprechstunden an den Werktagen werden auf alle Fälle beibehalten.

Man kann gewiß sein: Wenn in wenigen Tagen die Bestimmungen über die 5-Tage-Arbeitswoche in Kraft treten, wird es an der Hautklinik – unbeschadet eventueller späterer Veränderungen, die sich aus umfassenderen praktischen Erfahrungen ergeben mögen – keine Pause geben. Die Betreuung der Patienten und die Erfüllung der Lehraufgaben werden ebenso gesichert sein wie vier freie Tage in zwei Wochen und 8 1/2stündige Arbeitszeit täglich. Dafür bürgt die Tatsache, daß es der Klinikdirektor und sein Leitungskollektiv verstanden haben, alle Ärzte, Schwestern, Laboranten und die anderen Beschäftigten in die Beratung einzubeziehen, in der es galt, die für beide Seiten günstigste Variante zu finden. Das scheint das Wesentlichste zu sein, was die Hautklinik manch anderer Einrichtung der Fakultät die noch nicht ganz mit den neuen Problemen zu Rande gekommen ist, voraus hat. G. L.



Vorbereitung der durchgängigen 5-Tage-Arbeitswoche, das müßte für die staatlichen Leitungen, die Gewerkschaft und andere Massenorganisationen nicht nur bedeuten, die Erfüllung der Aufgaben durch die betreffenden Institutionen und die Verwirklichung der gesetzlichen Festlegungen zum Wohle der Beschäftigten zu sichern. Das müßte auch bedeuten, die den Universitätsangehörigen gegebenen Möglichkeiten zu einer sinnvollen Freizeitgestaltung zu erweitern bzw. neue zu schaffen. Die Universitäts-Gewerkschaftsleitung trägt sich mit dem Gedanken, eine zentrale Sportkommission ins Leben zu rufen, die helfen soll, eine vielseitige massensportliche Betätigung zu organisieren. Das ist nützlich, doch reicht es aus? Und welche Überlegungen gibt es in der FDJ, im Kulturzentrum, in der Hochschul-Sportgemeinschaft? Darauf möchten wir gern noch vor dem 26. August eine Antwort erhalten.

