

Verwalter - Nachwuchs in Wien

Autor(en): **Riemer, Hans**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Fachblatt für schweizerisches Anstaltswesen = Revue suisse des établissements hospitaliers**

Band (Jahr): **29 (1958)**

Heft 9

PDF erstellt am: **22.07.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-808651>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

den. In Büros und Werkstätten häuft sich das Papier. Der Platz reicht längst nicht mehr aus, alles geordnet aufzubewahren. Bürovergrößerungen, Neubauten und Umbauten werden geplant und ausgeführt, um, sagen wir es einmal ein wenig krass, dem Papierandrang gewachsen zu sein! Fast will uns scheinen, der Mensch werde mehr und mehr verdrängt, um allem Unpersönlichem, um Misstrauen und Kontrolle und nochmals Kontrolle Platz zu machen.

Die Auswirkungen kennen wir: Wir sind Menschen, die Angst haben. Wo Vertrauen und Glauben gegen papierene Sicherheit eingetauscht werden, wo Wohlmeinen und Zutrauen schwinden, da macht sich die Angst breit. Der ganze aufgeblähte Papierkrieg ist Ausdruck unserer Angst. Wir haben Angst vor einander, wir haben Angst vor uns selber, weil wir die innere Sicherheit verloren haben. Die Manager-Krankheit, die Geißel unserer Tage, breitet und weitet sich immer mehr aus. Einerseits weil wir alles in der Hand behalten wollen, niemandem etwas zutrauen, unsere Kräfte unvernünftig einsetzen und verzehren; andererseits aber auch weil wir einsame Krämpfer sind, weil das Teamwork fehlt. Denn wo Glaube und Vertrauen ausgerottet werden, da kann keine Zusammenarbeit gedeihen.

In einem Heim haben sich einige Insassen gegen die Hausordnung vergangen, indem sie etwas allzulange beim kühlen Trunk sitzen blieben. Irgend jemand fühlte sich berufen, diesen kleinen, wirklich unbedeutenden Vorfall in einem Brief der Aufsichtskommission zu melden. Was geschah? Hat der Herr Präsident, der nur zehn Minuten vom Heim entfernt wohnt, seinen Hausvater, den er ja seit Jahren aus guter Zusammenarbeit kennt, gelegentlich am Telefon nach der Ursache der Angelegenheit befragt? Hat er vielleicht in den nächsten Tagen seine Schritte zu seinem Freund, dem Hausvater, gelenkt, um mit ihm auch über diesen Vorfall freundschaftliche Aussprache zu pflegen? Nichts von alledem. Der Hausvater erhielt die schriftliche Aufforderung, eine schriftliche Vernehmlassung einzureichen. Wegen einer Bagatelle musste er sich hinsetzen und zwei Seiten Bericht und Verteidigung schreiben. Dies alles wegen eines einfältigen Briefes, wie er täglich geschrieben wird, und wegen Ueberwertung dieser ganzen Sache durch die Aufsichtskommission. Was am Telefon mit einer einfachen Frage hätte erledigt werden

können, wird dem Papierkrieg zugetrieben. Warum auch?

Man hat uns soeben erzählt, dass ein Chef mit seinen Mitarbeitern, die im Büro nebenan arbeiten, schriftlich verkehre. Wenn es gilt, etwas anzuordnen, wenn neue Weisungen sich als notwendig erweisen, wenn Differenzen und Unklarheiten entstehen, wird nicht mehr von Mann zu Mann sich ausgesprochen, sondern der Allgewaltige schreibt ins Büro links und ins Büro rechts je einen Brief und gibt bekannt, wie er und was er in Zukunft alles haben wolle. Können wir noch tiefer sinken?

Es wird viel geklagt heute über *schlechtes Arbeitsklima*. Immer wieder werden Arbeitsplätze gewechselt, obwohl die Arbeit einem zusagt. Aber auf die Dauer erstickt der Mensch in der schlechten Luft und entrinnt dem langsamen Sterben durch Aufgabe des Arbeitsplatzes. Es ist viel Sand im Getriebe in Büros und Verwaltungen, auch in Heimen und Anstalten, zwischen Vorgesetzten und Untergebenen. Wir fragen uns, ob wir uns das heute noch leisten dürfen? Heute, da der Personalmangel zu einem zentralen Problem geworden ist und die Arbeitszeitverkürzung mit allerlei Nebengeräuschen vernehmlich an unsere Türe pocht!

Vorbildliche Zusammenarbeit, freudiger Dienst ist nur dort möglich, wo Glaube und Vertrauen im Vordergrund stehen.

Wir müssen lernen, wieder grosszügiger zu denken; wir müssen uns bemühen, unserem Nächsten Gutes zuzutrauen. Es ist notwendig, dass wir ihm jeden Tag mit Wohlmeinen und Güte begegnen. Kleinliche Eifersucht, Neid und Missgunst dürfen nicht aufkommen. Das offene Wort muss wieder Geltung haben, denn es schafft mehr Vertrauen als hundert Briefe. Hüten wir uns, jede Belanglosigkeit zu wichtig zu nehmen. Haben wir endlich Mut, dem unheimlichen Papierkrieg den Kampf anzusagen. Reden wir miteinander, wobei Vertrauen und Güte, der Wille sich zu verstehen und sich zu einigen die Triebkraft sein müssen. «Wir bilden in schönster Weise ein Team», sagte die Leiterin des Kinderheims. Das ist möglich, nicht nur oben im Bergdorf, sondern auch unten in der Stadt, in Büros und Fabriken, wenn aller Sand aus dem Getriebe entfernt wird und Glaube und Vertrauen wieder Einzug halten. E. D.

Verwalter - Nachwuchs in Wien

Von Stadtrat Hans Riemer, Wien

Die schnelle Entwicklung unserer Zeit hat eine derartige Ausweitung aller Wissens- und Arbeitsgebiete mit sich gebracht, dass es notwendig wird, zu ihrer Bearbeitung nicht mehr Einzelmenschen heranzuziehen, sondern eine Zusammenfassung von Arbeitern der verschiedensten Gruppen. Für diese Zusammenarbeit verschiedener Spezialisten zur Erreichung eines gemeinsamen Zieles wurde der Ausdruck «Teamwork» geprägt. Eine solche Zusammenarbeit und nichts an-

deres hat auch das neue österreichische Krankenanstaltengesetz mit der Tatsache bezeichnen wollen, dass es die Person des Verwalters aus seiner bisherigen Stellung heraushebt und ihn als *Mitarbeiter des ärztlichen Leiters* in der gemeinsamen Aufgabe, den Kranken zu dienen, bezeichnet.

Der Betrieb eines Spitals hat sich in den letzten Jahrzehnten in beiden Richtungen, sowohl in der ärztlichen wie auch in der wirtschaftlichen, derart entwickelt,

dass an den leitenden Arzt weitaus höhere Anforderungen als bisher gestellt werden, und auch die Aufgaben des Verwalters haben eine andere Bedeutung erhalten als die eines Wirtschaftsbeamten, der ohne besondere Vollmachten und daher auch nicht unter voller Verantwortung arbeiten konnte. Der Einwand, dass es im Spital ja kaum eine Angelegenheit gäbe, die nicht beide Aufgabenkreise, die des Arztes und die des Verwalters berühre, ob es sich nun um Fragen der Küche, der Kostenteilung, des Personals, von Anschaffungen verschiedener Art u. a. handelt, bestärkt nur die im Krankenanstaltengesetz vertretene Auffassung von der *engen Zusammenarbeit* beider Verantwortlicher.

Zur Entwicklung der Aufgaben des Krankenhauses ist zu sagen, dass der öffentliche Krankenhausbetrieb seine Existenzberechtigung aus der Erfüllung einer sozialen Funktion ableitet. Sein Betriebszweck ist die Aufnahme und Heilung Kranker. Gewinnstreben ist ihm fremd, und selbst das Streben nach Kostendeckung findet in der sozialen Funktion des Krankenhauses seine Grenzen. Ob ein Krankenhausbetrieb wirtschaftlich oder unwirtschaftlich geführt wurde, war lange Zeit ziemlich bedeutungslos, da die Einrichtungen, die für die Aufnahme und Unterbringung von Kranken vorgesehen waren, und die Aufwendungen für ihre Behandlung sehr gering gewesen sind.

Der Strukturwandel, der in den letzten zwei Jahrzehnten innerhalb der menschlichen Gesellschaft und damit auch in der Wirtschaft vor sich gegangen ist, hat begreiflicherweise auch vor den Spitalsbetrieben nicht halt gemacht. Zwar ist die Funktion des Krankenhauses im grossen und ganzen unverändert geblieben, doch sind die Anlagen und Einrichtungen der Spitäler und die Mittel, die für die Heilung der Kranken aufgewendet werden, in dieser Zeit gewaltig angestiegen und noch immer im Steigen begriffen. Ein immer grösserer Teil des Volkseinkommens muss für den Bau und den Betrieb von Spitälern herangezogen werden. Die volkswirtschaftliche Wichtigkeit von Krankenhausbetrieben bedingt gewisse Massnahmen hinsichtlich der Auswahl und Schulung der für den wirtschaftlichen Sektor der Krankenanstalten verantwortlichen Exponenten. Es soll deshalb der Versuch gemacht werden, darzustellen, in welcher Weise man in Wien für die öffentlichen Krankenhausbetriebe den Anforderungen gerecht wurde, die an die wirtschaftlichen Exponenten der Spitäler zu stellen waren, und wie man diesen Problemen in der Zukunft gerecht zu werden versuchen wird.

Die Tatsache, dass man in Wien in der wirtschaftlichen Ausbildung von Krankenhausverwaltern noch nicht die gleichen Schritte unternommen hat wie z. B. in den USA oder in England und in der *Schweiz* oder auch jetzt in Deutschland, lässt vermuten, dass die Stadt Wien diesem Problem nur geringe Aufmerksamkeit zuwendet; dies ist aber nicht der Fall. Die Situation in den Wiener öffentlichen Krankenanstalten und im übrigen auch in den öffentlichen Krankenanstalten in ganz Oesterreich ist aber möglicherweise anders gelagert, als in den eben genannten Ländern. In diesem Zusammenhang muss darauf verwiesen werden, dass die Krankenanstalten der Stadt Wien zentral verwaltet werden und dass damit naturgemäss eine wesentliche Einschränkung der persönlichen Initiative der Krankenhausverwalter gegeben ist. Ueber Wert oder

Schweizerischer Hilfsverband für Schwererziehbare

(Deutschschweizerische Sektion)

Der *Fortbildungskurs* des Schweizerischen Hilfsverbandes für Schwererziehbare vom 4. bis 6. November in Rigi-Kaltbad soll gemäss Beschluss des Vorstandes dieses Jahr etwas anders gestaltet werden. An Stelle von Voten und Referaten ist ein kursmässig aufgebauter Ueberblick über die Entwicklungspsychologie vorgesehen. Referent: Dr. F. Schneeberger, Heilpädagogisches Seminar, Zürich. An den Abenden sollen ausserdem gruppenweise Originaltexte verschiedener Autoren zur Entwicklungspsychologie gelesen werden, ferner Proben aus dichterischen Werken, welche der Entwicklung des Kindes gelten. Das ausführliche Programm erscheint in der nächsten Nummer.

Unwert der «zentralen Krankenhausverwaltung» soll hier nicht diskutiert werden; es liegt aber auf der Hand, dass eine ganze Reihe, und zwar die grundlegenden Massnahmen der Krankenanstalten, nicht vom Verwalter des Krankenhauses, sondern von der Zentrale aus gelenkt werden und normiert sind. Die Personalwirtschaft, die Entscheidung über Bauten, der Ankauf der meisten Nahrungsmittel und fast aller Verbrauchsmaterialien, darunter auch der Medikamente, auf der Ausgabenseite und schliesslich die Festsetzung der Spitalsverpflegungskosten und der anderen Tarife auf der Einnahmenseite werden von der Zentralstelle aus durchgeführt und dirigiert. Die Erstellung der Haushaltsvorschläge in den einzelnen Betrieben, eine der wesentlichsten Aufgaben des Anstaltsverwalters bei dezentraler Wirtschaft, erfolgt ebenfalls im Einvernehmen mit der Anstaltsleitung durch die Zentralstelle, wobei sich diese nicht nur von den Belangen der einzelnen Anstalten leiten lassen kann und leiten lässt, sondern auch die globalen Verhältnisse aller Krankenanstalten der Stadt Wien berücksichtigen muss.

Aus dem Vorgesagten ergibt sich, dass der Verwalter einer Krankenanstalt in gewissem Sinne als *der verlängerte Arm der Zentralverwaltung* anzusehen ist. Es wäre aber falsch, daraus den Schluss zu ziehen, dass die Funktion des leitenden Verwalters der Krankenanstalten nicht von eminenter Bedeutung wäre, denn von seiner Leistung, seinem Können und seiner Eignung hängt naturgemäss nicht nur das reibungslose Funktionieren der Krankenanstalt, sondern auch das der Zentralstelle ab. Die grosse Zahl der Wiener Kranken- und Humanitätsanstalten, und damit die grosse Zahl der in diesen beschäftigten Menschen, war bisher immer noch Reservoir genug, um die Stellen der Krankenanstaltenverwalter mit tüchtigen, geeigneten Herren, die neben ihrem fachlichen Wissen auch noch über reiche Erfahrungen in der Verwaltung der Humanitätsanstalten verfügen, zu besetzen.

Die Stadt Wien, die als Gebietskörperschaft allein 21 Krankenanstalten, 2 Heil- und Pflegeanstalten für Geistesranke und 3 überwiegend als Alterskrankenhäuser dienende Altersheime führt, hat in der Frage der Heranbildung von Verwaltern schon seit den Jahren nach dem ersten Weltkrieg den Weg der Auslese durch die *praktische Einschulung* beschritten. Sie kann diesen

Weg deswegen gehen, weil auf Grund der grossen Anzahl von Anstalten und der dadurch gegebenen grossen Anzahl von zur Verfügung stehenden Fachbeamten eine solche Auslese möglich ist. Für die Verwalter der Anstalten der Gemeinde Wien ist die erforderliche Ausbildung bisher immer praktischer Natur gewesen, bei der das Schwergewicht auf der wirtschaftlichen, finanziellen und administrativen Ausbildung liegt.

Bevor der Beamte die Anstaltslaufbahn beginnt bzw. am Beginn einer solchen, wird er in einer 2 Jahre dauernden Schulung zum Fachbeamten mit dem Behördenaufbau, dem Zusammenwirken der Aemter und mit den Gesetzen und Verwaltungsbestimmungen vertraut gemacht, die für den Dienst in einer Gebietskörperschaft und auch im Anstaltsbetrieb unerlässlich sind. Er lernt während dieser mit einer *Prüfung* abzuschliessenden Ausbildung nicht nur die abstrakten Vorschriften kennen, sondern es wird ein besonderes Augenmerk darauf gelegt, dass er die Fähigkeiten erwirbt, Gesetzestexte richtig zu lesen, zu interpretieren und anzuwenden. Nach dieser Ausbildung ist dem Beamten und daher auch dem Anstaltsbeamten der Besuch der Verwaltungsakademie der Stadt Wien auf Grund freier Bewerbung zugänglich. In dieser werden Allgemein- und Detailtariffragen sowohl der allgemeinen Verwaltung als auch der Anstaltsverwaltung von bewährten Kräften vorgetragen. Schliesslich steht den Beamten in den Anstalten ausreichend Literatur zur Verfügung, die das erforderliche theoretische Wissen nach den neuesten Erkenntnissen vermittelt.

Die praktische Einschulung des Anstaltsbeamten beginnt damit, dass er der *Aufnahmekanzlei* eines Krankenhauses zugeteilt wird. In dieser lernt er nicht nur die Technik der administrativen Durchführung der Aufnahme, sondern er gewinnt Einblick in die Lage der Erkrankten und Verständnis für die Führung von Anstalten. Er überblickt in dieser Verwendung den Verlauf des Aufenthaltes des Erkrankten in der An-

stalt, und er lernt die Wichtigkeit genauer Erhebungen und gewissenhafter Arbeit in ihrer Auswirkung bei der Einbringung der Verpflegungskosten kennen. Die Ausbildung der Krankenhausverwalter erfolgt nicht kursmässig, sondern durch praktisches Bekanntmachen mit den Aufgaben in den einzelnen Fachgebieten und deren Spezialeinrichtungen. Sie kann daher niemals zeitmässig festgelegt werden. Sie ist abhängig von den betrieblichen Erfordernissen, von den personellen Gegebenheiten und von den organisatorischen Notwendigkeiten. Im Idealfalle wird eine mindestens sechsmonatige praktische Ausbildung im Einzelfach angestrebt. Hat der in Betracht kommende Bedienstete sich an die erforderlichen theoretischen und praktischen Kenntnisse erworben, wird er sich die notwendige Routine in der Führung seiner Geschäfte auf besonders verantwortungsvollen Plätzen aneignen und dann nach den für die Beförderung von Bediensteten der Gemeinde Wien geltenden Richtlinien bei freier werdenden Dienstposten zur Bestellung als Verwalter vorgeschlagen werden.

Nach der Aufnahmekanzlei ist die nächste Ausbildungsstelle nach Möglichkeit die *Küchenregieverwaltung*. Dort besorgt er auf Grund der von der Aufnahme bzw. Verpflegungskosten-Einbringungsstelle täglich aufzustellenden Patienten-Standesmeldungen die Zusammenstellung sowohl des Speiseplanes als auch die Zuteilung der erforderlichen Lebensmittel, hat den Kochprozess zu überwachen und die Ausgabe der Speisen an die Krankenabteilungen zu organisieren. Er wird in dieser Verwendung weiters vertraut mit der Lebensmittelkunde, mit der Beschaffung aller erforderlichen Lebensmittel, mit der Beurteilung der Qualität der gelieferten Waren und deren Verrechnung, wie auch mit der Lagerung. Er muss in der Küchenregiekanzlei den Arzt bei der Aufstellung von Verköstigungsformen und -normen und insbesondere bei der Diätkost wirtschaftlich beraten. Im Küchenbetrieb tritt er zuerst in Berührung mit einer grösseren Anzahl untergeordneter Bediensteter und hat Gelegenheit, sich unter Anleitung geeigneter Beamter in der Führung von Menschen zu bewähren.

Das nächste Gebiet, das dem Beamten im grossen Bereich der Anstalt zugeteilt wird, ist das der *Materialbeschaffung, -gebarung und -verrechnung*. In dieser Verwendung gewinnt der Beamte Einblick in alle Notwendigkeiten, die den einzelnen Zweigen des Krankenhauses erwachsen. Das umfangreiche Gebiet der Materialbeschaffung, -verwahrung, -ausgabe und -verrechnung, das jährliche Werte umfasst, die in Millionenbeträge gehen, verlangt besondere Kenntnisse, die er sich hier aneignen muss. In den Aufgabenkreis der Materialverwaltung gehört die sichere Inventarführung genau so wie die Werkstattengebarung. In jeder Anstalt sind in grösserem oder kleinerem Umfange technische und nichttechnische Werkstätten für die Inventar- und Gebäudeerhaltung vorhanden. Die Führung der Werkstätten bedarf eingehender Fachkenntnisse, die der Beamte unter Anlernung erwerben muss.

Nach diesen Anstaltsressorts ist es angezeigt, den Verwalteranwärter mit dem *Kassa-, Verrechnungs- und Buchhaltungswesen* vertraut zu machen. Hier ist neben der Gewissenhaftigkeit die besondere Technik zu erwerben, und der Beamte gewinnt einen Einblick in den finanziellen Aufwand. Er lernt aber ebenso auch

Ärztliche und heilpädagogische Behandlung schwer schwachbegabter Kinder

Die *Schweiz. Gesellschaft für Kinderpsychiatrie* organisiert unter Mitwirkung der Schweiz. Gemeinnützigen Gesellschaft und der Schweiz. Hilfsgesellschaft für Geistesschwache am *Samstag, den 27. September 1958* eine

Tagung im Vortragssaal des Kunstgewerbemuseums Zürich,

Ausstellungsstrasse 60, Zürich 5. Das Programm wendet sich an Aerzte, Heilpädagogen und weitere, an der Materie Interessierte, und umfasst Vorträge, Diskussionen und Demonstrationen. Die einzelnen Themen lauten: Ärztliche Behandlung des schweren Schwachsinnigen, Heilpädagogik des schweren Schwachsinnigen, Praxis und Erfahrungen in einem Erziehungsheim für schwer entwicklungsgehemmte Kinder, Praktische Arbeit entwicklungsgehemmter Burschen und Mädchen, Rhythmik mit schwer entwicklungsgehemmten Kindern, Kunst in der Erziehung schwer entwicklungsgehemmter Kinder. Tagungsleiter ist Prof. Dr. med. *J. Lutz*, z. Zt. Präsident der Schweiz. Gesellschaft für Kinderpsychiatrie, Freiestrasse 15, Zürich 7.

die Wichtigkeit einer genauen Depositengebarung kennen, wie die Notwendigkeit der Einbringung der Mittel.

Es ist auch notwendig, den angehenden Verwalter, der im Laufe der Verwendung in den angeführten Ressorts bereits seine Eignung zur Menschenführung beweisen konnte, mit der Behandlung personeller Sammel- und Einzelaufgaben vertraut zu machen. In der *Personalstelle* der Anstalt hat er darüber zu wachen, dass der für den Betrieb erforderliche Stock von Bediensteten vorhanden und einsatzfähig ist, wobei wesentlich ist, dass er den innerbetrieblichen Personalausgleich vornimmt. Hierzu ist die bereits in anderen Ressorts erworbene Kenntnis der Organisation der Anstalt und ihrer baulichen und räumlichen Ausdehnung notwendig. Als angehender Verwalter muss er aber auch mit den Grundzügen des *Dienst- und Besoldungsrechtes* der Bediensteten vertraut sein, wie er auch in der Lage sein muss, die Wirtschaftlichkeit und Notwendigkeit der erforderlichen Dienstposten und Dienstverrichtungen zu überprüfen.

Abschliessend ist der angehende Verwalter noch mit den besonderen Aufgaben bekanntzumachen, welche die *Führung einer Anstalt* der Verwaltung auferlegt. Es sei hier nur erwähnt, dass die Einhaltung der Hausordnung, die Sicherung der Anstalt gegen Elementarereignisse, die Vornahme von Desinfektionen usw. Allgemeinkenntnisse und Verhaltensregeln vermitteln, deren Beherrschung für eine selbständige Führung einer Verwaltung Voraussetzung ist. Schliesslich hat er hier die Gelegenheit, an der Zusammenfassung des jährlich zu erstellenden Voranschlags mitzuwirken und so einen Ueberblick über den jährlichen Aufwand der Anstalt zu erhalten.

Nach der Ausbildung in allen Ressorts wird der im Wege des Ausleseverfahrens also ausgebildete Beamte einem Ressort als *Leiter* zugeteilt. Hier erwirbt und vertieft er Spezialkenntnisse und wird als der voll ausgebildete, erfahrene Beamte beim Freiwerden einer Verwalterstelle in den Kreis der in Betracht kommenden Bewerber einbezogen.

Die Gemeinde Wien hat mit diesem System der praktischen Heranbildung die besten Erfahrungen gemacht und war bisher immer in der Lage, geeignete Persönlichkeiten als Verwalter zu bestellen. Der Strukturwandel des Spitals und die Tatsache, dass die Kosten der Spitäler gewaltig angestiegen sind, haben selbstverständlich auch den Wunsch ausgelöst, neben der praktischen Ausbildung der Verwalter neue Wege in der theoretischen Aus- und Fortbildung von Krankenhausverwaltern zu beschreiten. Es wird sich als besonders notwendig erweisen, dem wirtschaftlichen Leiter eines Krankenhauses besondere Kenntnisse der Betriebswirtschaft, der Betriebsorganisation und spezielle technische Kenntnisse zu vermitteln.

Für diese Aus- und Fortbildung hat sich die «Arbeitsgemeinschaft der Verwalter» ein reiches Arbeitsprogramm vorgenommen. Ihre Vorschläge haben die Errichtung einer Verwaltungsschule im Rahmen der Gemeinde Wien oder die Absolvierung von Kursen und Vorlesungen an den hierfür in Betracht kommenden Ausbildungsstätten (z. B. Welthandelshochschule, Technische Hochschule, Textil-Fachschule u. a.) zum Ziele. Es wird Aufgabe der nächsten Zeit sein, diese Pläne in die Tat umzusetzen.

(«Das Krankenhaus», Köln)

Hierüber wird diskutiert:



Der Mensch wird vergessen . . . !

Nach dem langweiligen Tanz um eine Gipfelkonferenz und dem plötzlichen Schwenken des von einer Besprechung mit Mao Tse Tung aus China zurückgekehrten Chruschtschew habe ich einen politischen «Strategen» orakeln gehört, das sei ein weiterer Beweis von der kommenden Macht Chinas, und die Zeit sei nicht mehr fern, da das sowjetische Russland Schutz beim Westen suchen werde.

Russland Schutz beim Westen suchen . . . Ist seit dem Weltkrieg nicht zuviel politisches und menschliches Geschirr zerbrochen und zuviel Vertrauen untergraben worden, als dass es zwischen dem Westen und dem kommunistischen Russland in absehbarer Zeit zu einem überzeugten Zusammengehen kommen könnte?

Die Kluft ist riesengross, und wir im Westen wissen uns im Recht. Dass aber auch die westlichen Staaten schwere Fehler im Umgang mit anderen Völkern auf dem Gewissen haben, beweist ihr heutiges Verhältnis zu den Arabern, deren Sympathien verschert worden sind. Weshalb? Weil wir in jenen Breiten wohl das Erdöl als wertvoll erachtet haben, die Menschen aber kaum taxierten. So kommt es, dass man uns dort nicht mehr glauben will, genau so wenig, wie wir dem Osten noch glauben können.

*Wohin muss aber eine solche Situation in der Weltpolitik führen? Auf dem schiefen Grund des Misstrauens lässt sich kein solides Zusammenleben erreichen. Es gibt Männer, die das längst erkannt haben: jene der *Moralischen Aufrüstung*. Sie predigen keine neue Lehre der Moral, sondern verlangen ganz einfach, dass die Gesetze der Menschenliebe befolgt werden. Es entspricht ihrem grundsätzlichen Denken, dass sie den Faktoren Oel und Geopolitik, Wirtschaft und Strategie den Faktor Mensch gegenüberstellen. Daher sind sie der Meinung, dass sich der Westen bei den Arabern für seine Fehler entschuldigen müsse, bevor er hoffen könne, auf Vertrauen zu stossen.*

Ein verblüffend einfacher und naheliegender Gedanke, nicht wahr? Ein «Verfahren», das im menschlichen Zusammenleben eine Selbstverständlichkeit ist, weshalb sollte es nicht auch in der Politik das Richtige sein? Wirtschafts- und militärpolitische Ueberlegungen führen ganz sicher nicht zu friedlichem Zusammenleben, solange man die Menschen der verschiedenen Rassen, Sprachen und Erdteile nicht einbezieht. Im 20. Jahrhundert sollte man das endlich erkennen.

Viktor