Ecke der Jungmitglieder

Autor(en): **Ferrari, Fernando**

Objekttyp: **Article**

Zeitschrift: **Pionier : Zeitschrift für die Übermittlungstruppen**

Band (Jahr): **48 (1975)**

Heft 6

PDF erstellt am: **16.05.2024**

Persistenter Link: https://doi.org/10.5169/seals-562663

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.

Ein Dienst der *ETH-Bibliothek*
ETH Zürich, Rämistrasse 101, 8092 Zürich, Schweiz, www.library.ethz.ch

http://www.e-periodica.ch

Ein Vierteljahrhundert Richtfunk in Deutschland

Im Jahre 1950 wurde mit den Entwicklungsarbeiten für das Richtfunknetz der Deutschen Bundespost begonnen. Die auf der diesjährigen Hannover-Messe aus Anlass des Jubiläums ausgestellten Richtfunkgeräte und Antennen von AEG-Telefunken geben einen fast lückenlosen Ueberblick dieser Technik. Ein Teil der gezeigten Geräte ist allerdings älter als 25 Jahre, denn der Richtfunk hatte bereits ab 1935, also vor 40 Jahren, erste technische Erfolge aufzuweisen.

Die Fernmeldetürme in Deutschland, die überall im Lande, auf Bergen oder Hügeln stehen, sind den Reisenden auf den Autobahnen und Fernstrassen ein vertrauter Anblick. Aber auch die meisten Städte lassen den Ehrgeiz erkennen, einen besonders hohen und repräsentativen Fernmeldeturm zu haben. Zwischen den Türmen, mit ihren charakteristischen Horn-, Muschel- und Parabolantennen, spannt sich ein Netz von Richtfunkstrecken, und über diese unsichtbaren «Nachrichtenstrassen» wird der grösste Teil des Informationsaustausches zwischen der Bundesrepublik Deutschland und dem Ausland abgewickelt.

Ein gut funktionierender Nachrichtenverkehr wird heute als Selbstverständlichkeit angesehen. Das heisst, dass man den Freitagabend-Krimi in guter Bildqualität auf der Mattscheibe sehen will, das heisst aber auch, dass die Grossmutter jederzeit den Enkel im anderen Teil des Landes anrufen kann. Um das grosse Bedürfnis nach Information und zwischenmenschlicher Kommunikation zu bewältigen, waren enorme Investitionen und bemerkenswerte technische Leistungen notwendig.

Die Prophezeiung von Professor Wilhelm T. Runge, einem der Väter des Richtfunks, hat sich längst erfüllt. Er hatte im Jahre 1934 gesagt, dass mit der Konzentration der Strahlung auf eine Gegenstation die Funktechnik ihrer ältesten Schwester, der Drahttechnik, wieder die Hand reichen wird.

Erste Experimente zum Einsatz von Richtfunk begannen im Jahre 1935. In den folgenden Jahren konnten Ingenieure beachtliche Erfahrungen mit dieser Technik sammeln, so dass man eine gute Ausgangsbasis hatte, als in Deutschland 1950 mit der Einführung des kommerziellen Richtfunks begann.

Umweltfreundlich und rohstoffsparend

Postalische Richtfunkstrecken mit einer Länge von 78 500 Kilometern reichen heute bis in die entlegensten Teile des Landes. Davon dienen 45 200 km der Uebertragung von Telefongesprächen und 33 300 km der Uebertragung von Fernsehprogrammen. Allein im Telefonverkehr können auf einem Hochfrequenzkabel bis zu 1800 Telefongespräche übertragen werden. Bis zu sechs solcher «Informationsbündel» können auf eine Antenne geschaltet werden. Das Sortieren der vielen gleichzeitig übertragenen Gesprächs- und Bildinformationen ist eine Meisterleistung moderner Nachrichtentechnik.

Multipliziert man nur die Länge der telefonischen Richtfunkverbindungen mit der Zahl der darauf zur Verfügung stehenden Sprechkanäle, so kommt man auf die stattliche Zahl von rund 17 Millionen sogenannter «Sprechkreiskilometer». Wenn also die Technik bei Alexander Graham Bell stehengeblieben wäre, der vor nunmehr 99 Jahren über eine aus zwei Drähten bestehende Leitung das erste Telefongespräch geführt hat, so müsste heute Deutschland mit 34 Millionen Kilometer Draht überzogen werden, um das gleiche zu erreichen.

Neben der uns so ersparten «Totalverdrahtung» der Landschaft ist es ein weiteres Verdienst des Richtfunks, dass durch die Bündelung seiner Funkwellen weniger Störungen für den Rundfunk von der Anlage ausgehend und darüber hinaus die wenigen zur Verfügung stehenden Frequenzen besser ausgenutzt werden können.

Ein «Fernmeldeturm» 36 000 Kilometer hoch

Vor einigen Jahren hat der Richtfunk eine neue Dimension erorbert — den Weltraum. Als «Relaisstationen im Weltraum» übermitteln heute zahlreiche Nachrichtensatelliten Fernsehprogramme und Telefongespräche zwischen Ländern und Kontinenten. Ein eindrucksvolles Beispiel ist der deutsch-französische Satellit «Symphonie», der im Dezember vergangenen Jahres 36 000 km über dem Aequator in eine geostationäre Umlaufbahn gebracht wurde. An Bord eines Satelliten oder einer Raumsonde muss man mit relativ kleinen Sende- und Empfangsgeräten auskommen. Für die Uebermittlung der Nachrichten und Betriebsdaten spielen daher auch hier Antennen, die genau auf die Bodenstationen gerichtet werden können, eine wesentliche Rolle.

Aber die Raumfahrt hat nicht nur vom Richtfunk profitiert, sondern auch umgekehrt. Wissenschaftler und Ingenieure von AEG-Telefunken haben, speziell für Nachrichtensatelliten, eine Wanderfeldröhre entwickelt, die mit grossem Erfolg jetzt auch auf der Erde in Richtfunkgeräten der dritten Generation eingesetzt wird.

Ecke der Jungmitglieder

Wie verhalten wir uns gegenüber den Jungmitgliedern?

Wenn wir diese Frage an den Anfang unseres heutigen Themas stellen, mag sich vielleicht der Leser darüber wundern: Ist es nicht überflüssig, dass man auf diese Frage eine Antwort gibt! Schliesslich sollte jedermann wissen, wie man sich im Unternehmen, in einem sportlichen Verein oder sogar in einem militärischen Verband gegenüber seinen Vorgesetzten und Kameraden verhält!

Es gibt verschiedene Arten, die Mitarbeiter zu führen, damit ein optimales Arbeitsklima zwischen den Aelteren und den Jungen herrscht.

Es ist wichtig, dass wir die drei Arten von Führungsstils kurz vorstellen. In der Praxis wird wohl kaum ein reiner Führungsstil dieser oder jener Art angewendet.

Das Wesen der Führung

Führen bedeutet die Mitarbeiter zur Erreichung bestimmter Ziele oder zur Erfüllung bestimmter Aufgaben zu bringen. Das heisst, Führung ist überall notwendig.

Noch vor wenigen Jahrzehnten hätte man die Frage, ob z. B. ein Unternehmen eine Führungsanweisung benötige, als völlig abwegig empfunden.

Für die Wirtschaft, in der in erster Linie Zwang und Autorität im Vordergrund standen, waren derartige Anweisungen fremd. Man setzte voraus, dass die Vorgesetzten wussten, in welcher Form sie zu führen hatten, und die Untergebenen die Regeln für ihr Verhalten gegenüber den Vorgesetzten kannten. Davon konnte man auch ausgehen, da die autoritäre Führung im Unternehmen nur ein Abbild der allgemein geltenden Führungsprinzipien in Staat und Heer war. Der Führungsstil war also vorgegeben.

Heute ist man im allgemeinen darüber im klaren, dass die autoritäre Führung nicht mehr der Führungsstil unserer Zeit sein kann. Beratung, Ueberzeugung und freiwillige Anteilnahme gewinnen mehr und mehr an Bedeutung.

Je nach der Art, wie die Ziele gesetzt werden, wie die Information darüber erfolgt, wie die Methoden zur Erreichung der Ziele gewählt werden und nicht zuletzt wie die Kontrolle der Zielerfüllung geschieht, wird vom Führungsstil gesprochen.

Der autoritäre Führungsstil

Autoritär wird eine Führung genannt, bei der alle Entscheidungen von der stärksten Person, dem Führer, getroffen werden. Er gibt seine Anweisungen als Befehl, Anordnung, Verbot oder als Verwarnung. Alle Einzelheiten des Verhaltens sind darin festgelegt; seine Absichten werden mit dem entsprechenden Machtmittel durchgesetzt. Eine Begründung oder Rechtfertigung seiner Massnahmen muss er den

Mitgliedern der Gruppe nicht geben, weil von diesen keine Stellungsnahme, sondern nur die Durchführung der Massnahmen erwartet wird. Damit wird die Handlungsfreiheit und Verantwortung des einzelnen Mitaarbeiters stark eingeschränkt. Es gibt kein Mitspracherecht und andere Meinungen werden nicht berücksichtigt.
Da bei diesem Führungsstil nicht viel gefragt und verhandelt wird, «klappt» äusserlich zwar alles recht gut. Es ist allerdings nicht zu übersehen, dass der Leistungserfolg vielfach auf Kosten der Atmosphäre geht.
Führen heisst nicht mehr, stur seinen Willen durchzusetzen, sondern wir verstehen darunter die Fähigkeit, ohne Zwang Gefolgschaft zu finden und Zusammenarbeit herbei zu führen.

Der demokratische Führungsstil

Demokratisch nennen wir eine Führung, bei der die Mitarbeiter zur Beratung der Massnahmen, die verwirklicht werden sollen, herangezogen werden. Im Zentrum dieser Art von Führung steht also die weitest gehende Delegation. Die Mitarbeiter erhalten dadurch eine Uebersicht über die Ziele, sie können Vorschläge über die einzuschlagenden Wege und die anzuwendenden Mittel machen. Sie werden als gleichberechtigte Partner anerkannt; sie haben das Mitspracherecht. Dadurch wird ihre Selbständigkeit, Motivation und Initiativfreudigkeit gefördert.

Die letzte Entscheidung liegt zwar auch hier beim Vorgesetzten. Er trifft diese Entscheidungen aber nicht durch Befehl, sondern er versucht, die Mitarbeiter von der Richtigkeit seines Weges zu überzeugen. Er ist auch bereit, auf ihre Vorschläge und Einwände einzugehen. Der Führer selbst zeigt alternative Möglichkeiten auf.
Diese Art von Führung erregt nicht nur weniger Verärgerung, sondern fördert auch das «Wir-Bewusstsein» der Mitarbeiter. Wenn der einzelnen Mitarbeiter nicht dauernd kommandiert wird, dann zeigt er auch selber weniger Neigung, andere herumzukommandieren, was zur Folge hat, dass das Klima freundlicher wird und keine agressiven Formen annimmt.

Mitarbeiter, die sich der Gruppe nicht anpassen können und die Gutmütigkeit ihres Vorgesetzten ausnützen, werden durch die Gruppen selbst in Ordnung gebracht.
Es hat sich erwiesen, dass sich der Mitarbeiter besser durch positive Kritik, kleines Lob oder gelegentliche Anerkennung seiner Leistung führen lässt. Die meisten Menschen sind gerne selbständig und übernehmen Verantwortung, wenn man ihnen innerhalb eines vernünftig konzipierten Systems und unter guten Führung eine gewisse Freiheit einräumt. Die Mitarbeiter setzen sich höhere Ziele und arbeiten produktiver, um diesen Zielen auch gerecht zu werden.
Die gute Führung wird für den Zukunftserfolg eines Unternehmens entscheidend sein, weil die Leistung der Mitarbeiter von der Arbeitsfreude abhängig ist. Damit sich heute ein Mitarbeiter wohlfühlt bedarf es eines leistungsaktiven, nach menschlich-organisatorisch gültigen Prinzipien ausgerichteten Führungsstils. Eine Führungsspitze, die in demokratischer Weise einwirkt, beeinflusst das Betriebsklima positiv.

Der laissez-faire Führungsstil

Das laissez-faire-Verfahren ist dadurch gekennzeichnet, dass es der Führende seiner Arbeitsgruppe überlässt, die zur Lösung der gestellten Aufgabe erforderlichen Handlungsschritte zu finden und festzulegen.
Der Führende lässt den Dingen ihren Lauf; er unternimmt nichts, um seine Mitarbeiter auf das gemeinsame Ziel hin zu koordinieren. Die Folge ist ein Durcheinander im Zuständigkeitsbereich des Betriebes, was gelegentlich den Führer dazu zwingt, die Zügel anzuziehen, wenn er seinen Betrieb nicht untergehen lassen will. Unter den Mitarbeitern wird dieser Schritt als willkürlich betrachtet, was zu Unstimmigkeiten führt.

Fernando Ferrari, Sektion St. Gallen

Ausländische Armeen

Ausgang für Wehrmänner der CVA

Die tschechoslowakische Zeitschrift «Obrana Lidu» veröffentlichte letzthin die folgenden Einzelheiten über die für Wehrmänner der tschechoslowakischen Volksarmee (CVA) geltenden Ausgangsvorschriften:

Ausgang erhalten nur jene Soldaten und Unteroffiziere, denen keine Aufträge erteilt wurden. Soldaten, die Ausgang wünschen, müssen sich morgens in das Ausgangsbuch des Kompanieaufsichtshabenden eintragen. Den Entscheid trifft der Kompaniekommandant und bestätigt dies in dem Buch durch seine Unterschrift. Der Einheitskommandant setzt die Dauer des Ausgangs so an, dass die Soldaten in der Lage sind, zu der Zeit zurückzukehren, die nötig ist, damit die Kampfbereitschaft unbedingt gewährleistet werden kann.
Der Garnisonskommandant bestimmt den Ausgangsbereich. Die Ueberschreitung dieses Bereiches stellt ein Diziplinarvergehen dar. Die Erlaubnis für eine Rückkehr vom Ausgang nach dem Zapfenstreich müssen Soldaten und Unteroffiziere bei der Tagesmeldung erbitten. Jeder Soldat muss beim Ausgang ein Passierscheinbuch mit haben. Für Soldaten, die Wert auf Ausgang legen, macht es sich bezahlt, den Dienst ordentlich zu versehen und einen höheren militärischen Dienstgrad zu erreichen. Gemäss den Ergänzungen zur Vorschrift «Innerer Dienst» dürfen Korporäle und Zugführer, Mustersoldaten, Klassenspezialisten zweiten und höheren Grades, Träger des Militärabzeichens «Mut» sowie Soldaten, welche die vormilitärische Vorbereitung beim «Verband des Volkes für die Zusammenarbeit mit der Armee» (SVAZARM) mit ausgezeichnetem oder sehr gutem Erfolg absolviert haben und deren Ergebnisse bei der Einheit überprüft wurden, eine Stunde über den Zapfenstreich hinaus ausbleiben. Diese Sonderbewilligungen werden zusammengezählt, so dass zum Beispiel ein Korporal-Mustersoldat zwei Stunden über den Zapfenstreich hinaus ausbleiben darf. Der bewilligte Ausgang darf jedoch Mitternacht nicht überschreiten; ausgenommen sind Tage, auf die kein Ausbildungstag oder Wachdienst folgt. Die erteilten Bewilligungen werden im Passierscheinbuch eingetragen.
Die Soldaten sind verpflichtet, sich in der Oeffentlichkeit diszipliniert zu verhalten. Wurde festgestellt, dass Soldaten die militärische Disziplin verletzt haben, wird dies im Passierscheinbuch vermerkt.
Wurde einem Soldaten befohlen, zu seiner Einheit zurückzukehren, ist er verpflichtet, auf dem kürzesten Weg einzurücken und dem Aufsichtsorgan der Teileinheit sowie dem Kompanieaufsichtsorgan zu melden, welche Uebertretung er sich beim Ausgang hat zuschulden kommen lassen. Das Kompanieaufsichtsorgan meldet diese Uebertretung beim Morgenappell dem Einheitskommandanten. PI

Disziplin ist die Seele des Militärdienstes

Erfahrungen mit den Rekruten der Sowjetstreitkräfte

In der Sowjetunion sind die allgemeinbildenden Schulen, Berufsschulen, technischen Lehranstalten, Industriebetriebe, Kolchosen und Sowchosen gesetzlich gehalten, allen Wehrdienstpflichtigen in den letzten zwei Ausbildungsjahren vor ihrer Einberufung zur Roten Armee «gute vormilitärische Kenntnisse» zu vermitteln. Darunter ist Waffenausbildung mindestens am Gewehr, an Maschinenpistolen und Handgranaten, Schiess- und Geländeausbildung und das genaue Studium der militärischen Disziplinanordnung zu verstehen. In den Publikationen der Armee und einschlägigen Berichten der Presseorgane werden solche militärischen Grundkenntnisse als selbstverständlich dargestellt und Unzulänglichkeiten in der vormilitärischen Wehrerziehung allenthalben scharf kritisiert. Ebenso steht dieses Thema ständig im Mittelpunkt der pressemässigen Erörterungen und der fachgemässen Unterrichtung durch sowjetische Truppenoffiziere. So wurde in der militärischen Wochenzeitung «Nedelja» unlängst über ein von dieser Zeitschrift veranstaltetes «Gespräch am runden Tisch» berichtet, bei dem Generalmajor Archipow und Konteradmiral Solowjow über ihre Erfahrungen mit Rekruten beim Heer und bei der Marine berichteten und Vergleiche über die Qualitäten der heutigen und der vor dreissig