

Zeitschrift: Technische Mitteilungen / Schweizerische Post-, Telefon- und Telegrafienbetriebe = Bulletin technique / Entreprise des postes, téléphones et télégraphes suisses = Bollettino tecnico / Azienda delle poste, dei telefoni e dei telegrafi svizzeri

Herausgeber: Schweizerische Post-, Telefon- und Telegrafienbetriebe

Band: 71 (1993)

Heft: 11

Rubrik: Verschiedenes = Divers = Notizie varie

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: 07.01.2026

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

Europa legt Grundstein für das digitale Fernsehen

Im Beisein des Bundesministers für Post und Telekommunikation, *Dr. Wolfgang Böttsch*, wurde in Bonn die Übereinkunft für das europäische Projekt «Digitales Fernsehen» von 80 Institutionen aus 12 europäischen Ländern unterzeichnet.

In diesem Memorandum of Understanding (MOU) verpflichten sich Vertreter von Satelliten- und Netzbetreibern, Geräteherstellern, Programmanbietern und Verwaltungen im Rahmen eines offenen Forums, gemeinsam alle Anstrengungen zu unternehmen, um das europäische digitale Fernsehen bereitzustellen und im Markt von 1995 an einzuführen. Ziel der Übereinkunft ist es:

- Vorschläge für europäische Standards für die Übertragung des digitalen Fernsehens über Kabel und Satellit sowie für die terrestrische Übertragung zu

erarbeiten, wobei erstere bereits bis Ende 1993 vorliegen sollten

- in Zusammenarbeit aller Beteiligten die Entwicklung der Technik zu gestalten, die regulatorischen Voraussetzungen zu beeinflussen sowie die Einführung des digitalen Fernsehens in Europa vorzubereiten.

Die Übereinkunft ist ein entscheidender Meilenstein einer Entwicklung, die seit nahezu zwei Jahren von der European Launching Group für Digital Video Broadcasting (ELG-DVB) vom Bundesministerium für Post und Telekommunikation vorangetrieben wurde.

Die europaweit standardisierte Technik wird eine gewaltige Erweiterung der verfügbaren Kanalkapazität bei Satellit und Kabel ermöglichen und zu einer Reihe

neuer Anwendungsformen des Fernsehens, auch im Industrie- und Computerbereich, führen. Neuartige Fernsehprogramme, Spartenprogramme sowie «TV on demand» über Satellit und Kabel würden schon von 1995 an die Fernsehlandschaft beeinflussen.

Dies werde zu enormen Veränderungen in der Medienlandschaft führen. Digitales Fernsehen werde eine Vielzahl neuer privater Programme nach sich ziehen. Die Aufgaben der Landesmedienanstalten, die an Einfluss verlieren könnten, müssten deshalb neu überdacht werden.

Bei allen diesen Entwicklungsaussichten dürfe jedoch der Endverbraucher nicht zu kurz kommen. Er werde sein Fernsehgerät weiter nutzen können und zunächst mit einem Beistelldecoder alle diese neuen Programme empfangen können. In künftigen Geräten würden die neuen Funktionen bereits integriert sein. *pd*

Führung muss vor allem mitarbeitergerecht sein

Werner SCHNIEPER, Basel

Im Zeichen von Mitsprache und Mitbestimmung am Arbeitsplatz sind die Aufgaben der Kader- und Führungskräfte sowohl vielfältiger als auch anspruchsvoller geworden. Der Vorgesetzte wird auch von seiner Mitarbeiterschaft qualifiziert; entspricht er nicht der Vorstellung von Personalseite, wird er mit einem verhältnismässig rascheren Personalwechsel zu rechnen haben. Das bedeutet für ihn eine schlechte Führungsqualifikation und stellt zudem seine Karriere in Frage. Denn wer sich nicht als Teamworker versteht, lässt eine entscheidend wichtige Qualifikation vermissen, über die auch ein reiches Mass an Fachkenntnis und Entscheidungsfreudigkeit nicht hinwegtäuschen kann.

Der Vorgesetzte jeder Stufe muss daran interessiert sein, eine gute Arbeitsatmosphäre zu schaffen und seine Mitarbeiterschaft zugkräftig zu motivieren. Dabei sind folgende neun Führungsgrundsätze in den Vordergrund zu stellen:

– Vorbild sein

Forderungen an die Mitarbeiterschaft hinsichtlich Leistungsbereitschaft, Arbeitsdisziplin, Zuverlässigkeit und Weiterbildung gelten auch für den Vorgesetzten.

– Gerecht entscheiden

Personalentscheidungen müssen gerecht sein. Egoismus oder Inkonsistenz haben keinen Platz! Gleicher Massstab muss für alle gelten, unabhängig von persönlichen Sympathien.

– Vorrang dem Tüchtigen

Bei personellen Entscheidungen – Gehalt, Besetzung von Arbeitsplätzen, Weiterbildung – gebührt jenen Mitarbeitern der Vorrang, die sich charakterlich und leistungsmässig bewähren.

– Informieren, in offener Aussprache

Entscheidungen sind Chefsache, aber die Mitarbeiter müssen Gelegenheit finden, bei der Entscheidungsvorbereitung im Rahmen ihrer Möglichkeiten – Kenntnisse und Erfahrung – mitzuwirken. Dazu gehört das offene Gespräch partnerschaftlicher Art.

– Mitarbeiter fördern

Dem Chef fällt die Aufgabe zu, Begabungen seiner Mitarbeiter zu erkennen und entsprechend zu fördern. Ihnen soll auch Gelegenheit geboten werden, sich bei wachsenden Anforderungen zu bewähren, indem ihnen Ziele gesetzt werden.

– Organisation sinnvoll gestalten

Der Chef hat die Zuständigkeiten und

Vollmachten seiner Mitarbeiter klar zu umschreiben und eindeutige Anweisungen zu geben. Im weiteren sind die Stellvertretungsverhältnisse zu regeln, damit ein erfolgversprechendes Zusammenwirken gewährleistet ist.

– Gesundheit der Mitarbeiter erhalten

Der Chef hat wachsam über die Gesundheit seiner Mitarbeiter im Arbeitsablauf zu sorgen. Besondere Aufmerksamkeit erfordern dabei die Sicherheitsvorschriften, die dem jeweiligen Arbeitsprozess vollumfänglich entsprechen müssen.

– Bereitschaft zur Entscheidung

Entscheidungen dürfen nicht unnötigerweise hinausgeschoben werden, denn damit wird Unsicherheit ausgelöst und der betriebliche Arbeitsablauf gestört. Entscheidungsbereitschaft fördert das Vertrauen der Mitarbeiter in seinen Vorgesetzten.

– Zusammenarbeit

Jede Abteilung eines Unternehmens ist immer bloss ein Teil des Ganzen, das erst im Zusammenspiel zur Geltung kommt. Deshalb wird vom Vorgesetzten auf jeder Stufe erwartet, dass er fähig und auch bereit ist, in enger Zusammenarbeit mit anderen Bereichen die anstehenden Probleme auf bestmögliche Weise zu lösen, und dies in Einordnung der Abteilungsinteressen in die gesamtunternehmerische Zielsetzung. *SIU*