VHP Zeitschrift

Nachrichtenblatt für die
Vereinigung der höheren Führungskräfte der Deutschen Bundespost
29. Jahrgang · Heft 4 · Dezember 1993

Klosterkirche Blaubeuren
Anbetung der Könige

INHALTSVERZEICHNIS

Franz-Josef Otte
Zur Lage – Einige Gedanken zum Jahreswechsel 1993/1994 3

Tätigkeitsbericht des Bundesvorstandes 4

Werner Hufnagel
32. Europäische Fernmeldetage 6

Norbert Gawron
Glasfaserinfrastruktur im Teilnehmeranschlußbereich der Bundesrepublik Deutschland 11

Lothar Schmid
Globales Networking als Basis weltweiter Telekommunikation 18

Klaus Stuchlich
Sprecherausschußbildung bei der Bahn AG 23

Werner Guthknecht
Internationales Seniorentreffen 1993 25

Horst Plath
Job – Beruf – Berufung? (Teil 1) 26

Otfried Brauns-Packenius
Die VHP ist unverzichtbar 34

Hermann Wißmann
Es war einmal: Die Postfamilie 35

Heiko Mallau
Ein Vortrag – gehalten auf dem Psychologenkongreß in H. im Sommer 2007 37

Information – FEFAS-Kongreß 1994 38

Mitgliederverzeichnis 39

VHP-Zeitschrift

Herausgeber: Bundesvorstand der Vereinigung der höheren Führungskräfte der Deutschen Bundespost, Postfach 10 60 01, 7000 Stuttgart 10.
Redaktion: Michael Herzog (verantwortlich); Dirk Staben; Rolf Wißmann.
Anzeigenverwaltung: N. N.
Anschrift der Redaktion: Postfach 60 02 00, 2000 Hamburg 60, Telefon Herzog (0 40) 36 19 10 00, Staben 63 63 33 36; Wißmann 63 88 21 82.
Die mit Namen gezeichneten Beiträge geben die persönliche Meinung der Verfasser wieder. Wenn sich diese mit der Meinung des Bundesvorstandes deckt, wird dies ausdrücklich erwähnt.
Druck: Kröger Druck, 22880 Wedel bei Hamburg.

Franz-Josef Otte

ZUR LAGE

Einige Gedanken zum Jahreswechsel 1993/1994

Das Jahr 1993 hat zwar viele Überlegungen, Beratungen, Diskussionen und wichtige Vorentscheidungen zur „Postreform II" gebracht, die endgültige politische Einigung über das Reformwerk steht aber noch aus.
Kommt die „Postreform II", oder kommt sie eventuell doch nicht? Wird am 17. Januar 1994 in dem gegenwärtigen Interessenkonflikt zwischen dem Bund und den Ländern der Durchbruch gelingen? Und wie wird dann die Lösung aussehen?

Fragen dieser Art treiben zahlreiche Mitglieder unserer Vereinigung seit längerer Zeit um – gewiß vielfach auch aus Sorge um die eigene berufliche Zukunft, vor allem aber aus ihrem Verantwortungsbewußtsein heraus und aus Sorge um das Wohl der Unternehmen der Deutschen Bundespost. Die Reform, so scheint es, wird immer dringlicher. Oder vielleicht doch nicht?

Eine Beschreibung der gegenwärtigen Situation der Unternehmen der Deutschen Bundespost könnte unter der Überschrift „Wettbewerb in schwieriger Zeit" stehen. Die Unternehmer stellen sich ihren neuen Aufgabe und den veränderten, sich ständig verschärfenden Wettbewerbsbedingungen in erster Linie durch marktstrategische und strukturelle Anpassungen mit dem Ziel, die Qualität der Leistungsangebote sowie die Produktivität zu halten und – soweit möglich – zu verbessern. Daß dieses dringend notwendig ist, steht außer Zweifel. Die laufenden und in den nächsten Jahren zu erwartenden unternehmensinternen Anpassungsmaßnahmen organisatorischer Art machen aber die „Postreform II" nicht entbehrlich oder gar überflüssig. Bedacht werden sollte allerdings auch, daß unter Umständen „eine schlechte Postreform schlimmer wäre als keine".
Die geplanten, z. T. bereits eingeleiteten strukturellen Anpassungen der drei Unternehmen werden einen Großteil der außerhalb der Generaldirektionen tätigen höheren Führungskräfte nachhaltig berühren, soweit dies nicht schon geschehen ist. Es ist einsichtig, daß diese strukturellen Anpassungen nicht ohne personelle Konsequenzen bleiben können und daß dies in besonderer Weise hinsichtlich der Führungskräfte gelten muß. Nicht wenige Mitglieder unserer Vereinigung fragen aber nach der Notwendigkeit und Berechtigung der „personellen Aufblähung" der Generaldirektionen zu Lasten der Direktionen und Ämter. Als besonders schmerzlich empfunden und deshalb heftig kritisiert werden die im Unternehmen Telekom und vor allem im POSTDIENST praktizierten Besetzungssperren für freie Dienstposten von Abteilungsleitern und Referatsleitern bei Direktionen sowie Dienstposten von Amtsvorstehern und Abteilungsleitern bei Ämtern. Die Kritik wird verständlich, wenn man bedenkt, daß bei eher erweitertem Umfang an Führungsaufgaben weniger Führungskräfte für deren Erledigung zur Verfügung stehen und daß infolge der Besetzungssperren Beförderungsmöglichkeiten nicht oder erst mit Verzögerung genutzt werden können.

Die bisher bekannt gewordene Kritik hat ihren verbalen Höhepunkt in folgendem Wortspiel gefunden: „Früher galt bei der Deutschen Bundespost: Der Mensch ist Mittelpunkt. – Heute gilt: Der Mensch ist Mittel. Punkt."
Der Verfasser stellt ausdrücklich fest, daß er diese außerordentlich kritische Auffassung nicht teilt, die in dem Zitat zum Ausdruck kommt. Er veröffentlicht es aber, weil es nicht eine Einzelmeinung wiedergibt, sondern schlaglichtartig die Stimmung und den Motivationsstand eines Teils jener Führungskräfte erkennen läßt, die vor Ort das ihnen anvertraute Personal motivieren und den Kunden die Leistungen unserer Unternehmen im Wettbewerb mit anderen Anbietern „verkaufen" sollen. Ob da wohl etwas der Verbesserung bedarf?
Es läßt sich nicht leugnen, daß gegenwärtig zahlreiche Führungskräfte des höheren Dienstes beunruhigt sind, manche sogar empört. Unbestreitbar ist aber auch, daß sie – richtig geführt und motiviert – ein wichtiges Potential darstellen, die Bemühungen der Vorstände um Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen landauf, landab zu unterstützen.
Der Bundesvorstand unserer Vereinigung hat in Gesprächen mit Vorstandsmitgliedern aller drei Unternehmen der DBP freundliche Zusagen erhalten mit dem Inhalt, daß bei allen anstehenden strukturellen Maßnahmen die berechtigten Interessen der Beschäftigten – und damit auch der in der VHP zusammengeschlossenen höheren Führungskräfte – beachtet werden. Er wird sich weiterhin dafür engagieren, daß diese positiven Absichtserklärungen auch konkret umgesetzt werden.
Es ist zwar für den Bundesvorstand ständig schwieriger geworden, die ihm in der Satzung übertragenen berufspolitischen Aufgaben auch tatsächlich zu erfüllen. Der Bundesvorstand war und ist aber bemüht, diesem Anstieg des Schwierigkeitsgrades und der Zunahme des Arbeitsumfangs durch erhöhten Einsatz und unermüdliche Ausdauer Rechnung zu tragen. Er versteht sich als Dienstleister für die Mitglieder unserer VHP, zu der es bis jetzt keine Alternative gibt, wenn es darum geht, die berechtigten Interessen der höheren Führungskräfte zu artikulieren und zu vertreten. Dieses Selbstverständnis und die daraus abzuleitenden berufs- und standespolitischen Aktivitäten mögen auch 1994 und darüber hinaus Bestand haben und Wirkung zeigen.
Franz-Josef Otte

TÄTIGKEITSBERICHT DES BUNDESVORSTANDES

2. Mai 1993:
Gespräch zwischen VHP und Postgilde. Die VHP wurde bei dem Gespräch, an dem seitens der Postgilde Herr Dollfuß teilnahm, von Frau Hartkorn und den Herren Burkhart und Freis vertreten.

13. Juli 1993:
Informationsbesuch bei der Eurescom in Heidelberg. Die Vorstandsmitglieder Burkhart, Blankenstein und Bock informierten sich über den Aufbau und die Aufgaben der Gesellschaft.

21. Juli 1993:
Die Herren Burkhart, Otte, Bock und Gröber waren zu Gast bei der „Union der Leitenden Angestellten" in Essen und setzten die gemeinsamen Gespräche über eine mögliche Kooperation zwischen der ULA und der VHP fort. An diesem Gespräch nahmen auch Vertreter der VHB teil, die bereits ein Kooperationsabkommen mit der ULA vereinbart haben. Die Vertreter von VHP und VHB referierten über die Entwicklungen bei Bahn und Post. Gemeinsam wurden die Folgerungen aus einer möglichen Privatisierung von Bahn und Post für das jeweilige Personal und die betroffenen berufsständischen Vereinigungen diskutiert.
Im Anschluß an diese Gesprächsrunde zogen sich die VHP-Vertreter mit dem Vorsitzenden und dem Hauptgeschäftsführer der „Vereinigung Angestellter Führungskräfte" (VAF), einem Mitgliedsverband der ULA, zurück und vereinbarten eine unbefristete Kooperation zwischen VAF und VHP mit dem Inhalt, daß die VAF den Bundesvorstand der VHP in Fragen der leitenden Angestellten umfassend berät. Diese Beratung soll sich sowohl auf die leitenden Angestellten der Tochtergesellschaften der DBP als auch auf die leitenden Angestellten künftig möglicherweise privatisierten Postunternehmen erfassen.
Allen Mitgliedern der VHP bietet die VAF Einzelberatungen in Fragen der Ausgestaltung von Angestelltenverträgen an. Die Beratungsgespräche zwischen den VHP-Mitgliedern und der VAF vermittelt der Bundesgeschäftsführer.
Aus der Kooperation zwischen VAF und VHP erwachsen der VHP derzeit noch keine Kosten: Die Beratung des Bundesvorstandes erfolgt zunächst kostenlos. Für die individuelle Beratung unserer Mitglieder wird eine Kostenpauschale von 100 bis 200 DM durch die VHP erhoben.
Sobald sich der Umfang der Nachfrage an Einzelberatungen abschätzen läßt, soll zwischen beiden Verbänden ein „Mitgliedsbeitrag" festgesetzt werden. Wir gehen davon aus, da dieses Beratungsangebot zunächst insbesondere von den Kolleginnen und Kollegen wahrgenommen wird, die sich mit dem Gedanken tragen, aus einem der Postunternehmen zu einer privatrechtlich organisierten Tochtergesellschaft zu wechseln.

4. August 1993:
Der Bundesvorsitzende, Paul Burkhart, und der Kollege Gröber sind Gäste des neu gegründeten Bezirksvereins Potsdam. Vor etwa 50 Kolleginnen und Kollegen der Direktionen Postdienst und Telekom erläutern sie die Organisation und die Ziele der VHP und machen deutlich, daß unsere Vereinigung die einzige Einrichtung ist, die als Sprachrohr der höheren Führungskräfte aller Postunternehmen, des Direktoriums und des Bundesministeriums für Post und Telekommunikation bei den Vorständen und im Ministerium auftritt und anerkannt ist.

11. August 1993:
Der Vorstandsvorsitzende der DBP-Telekom, Helmut Ricke, empfängt die Herren Burkhart, Blankenstein, Bell und Gröber zu einem etwa zweistündigen Meinungsaustausch. Seitens der GD-Telekom nahmen an dem Gespräch ferner die Herren Dr. Kröske, Meinel und Uland teil.
Dr. Kröske meinte auf die Zukunft der Hochbauabteilungen bei den Direktionen Telekom angesprochen, daß die Aufgaben des Hochbaus die Möglichkeit vorsehen, daß Ausführungsaufgaben von der DT-Bau an die Direktionen im Wege der Delegation zurückgegeben werden. Die VHP sieht darin einen Erfolg ihres permanenten Nachfassens in der Frage der Zukunft der Kolleginnen und Kollegen der Telekom-Hochbauabteilungen bei den Direktionen.
Der Vorstandsvorsitzende, Ricke, betonte, daß für die TD-Telekom die VHP der geborene Ansprechpartner in Fragen der leitenden Angestellten sowohl bei den heutigen Töchtern der Telekom als auch bei einer künftigen Telekom-AG sei. Einzelheiten, insbesondere zur Definition der leitenden Angestellten, sollen zwischen der VHP und einem Kollegenkreis und Herrn Meinel, erörtert werden.

11. August 1993:
In einem fast dreistündigen Gespräch stand MinDir Kühn, AbtL 4 im Bundesministerium für Post und Telekommunikation den Herren Burkhart, Otte, Blankenstein und Gröber Rede und Antwort zu Fragen der Postreform II. Kühn legte dar, daß die umfangreichen Gesetzesentwürfe zur Postreform II nahezu fertig seien. Nur noch Teilbereiche des Reformvorhabens bedürfen der hausinternen Abstimmung. Die Besorgnis, daß im Zuge einer Privatisierung der Postunternehmen der Verzicht der heutigen Beamten auf ihren Status faktisch erzwungen werden könne, indem Führungspositionen bevorzugt mit Angestellten oder mit Beamten, die auf ihren Status verzichten besetzt werden könnten, hält Kühn für unbegründet. Der Gesetzesentwurf sehe nämlich vor, daß in Fragen des Dienstrechts die Fachaufsicht beim BMPT liege und dieses mit umfassenden Befugnissen ausgestattet sei. Diese Befugnisse reichen so weit, daß der BMPT etwa in der Lage sei, im Wege der Ersatzvornahme anstelle eines Vorstandes Personalentscheidungen zu treffen.
Obwohl der Gesetzentwurf zur Postreform II noch nicht allgemein zugänglich ist, verlautbarte aus den

Unternehmen, daß das Reformvorhaben in der jetzt vorliegenden Fassung nicht akzeptabel sei. Zum Teil werden einzelne Regelungen aus der Sicht der Unternehmen für schlechter und formalistischer empfunden, als der jetzige Zustand. „Lieber keine Reform als diese", lautet ein häufig zu hörender Kommentar. Man darf gespannt darauf sein, wann der Gesetzentwurf auch den Verbänden zugänglich gemacht wird.

27. August 1993:
Der Geschäftsbereichsleiter 53, Kayser, empfängt die Kollegen Burkhart, Otte und Gröber zu einem Gedankenaustausch über das Personalentwicklungskonzept des Postdienstes.
Nachdem das Führungspotential der höheren Führungskräfte zunächst dezentral bei den Heimatdirektionen eingeschätzt worden war, werden jetzt die Besteingeschätzten zur zentralen Potentialanaylse eingeladen. Beurteilt werden die intellektuelle Kapazität, soziale Kompetenz und das Führungsverhalten. Die Einstufung des Führungspotentials erfolgt in 3 Kategorien (in Ansätzen erkennbar, deutlich erkennbar und ausgeprägt). Grundlage der Potentialeinschätzung ist ein sog. Personalentwicklungsseminar, zu dem jeweils bis zu 10 Teilnehmer eingeladen werden. Im Verlauf des Seminars werden 10 Übungen und zwar 5 Gruppen- und 5 Einzelübungen durchgeführt. Während dieser Übungen, die von 2 externen Beobachtern moderiert werden, werden die Teilnehmer von den 4 Beobachtern beurteilt. Am Ende des Seminars, nach 1½ Tagen, findet ein sogenanntes Rückmeldegespräch zwischen den Beobachtern und jedem Teilnehmer statt. Sinn des Seminars soll es sein, jedem Teilnehmer seine Stärken und Schwächen aufzuzeigen und ihm Anhaltspunkte für seine Weiterentwicklung zu geben. Darüber hinaus dient das Seminar dem Zweck, festzustellen, ob ein Teilnehmer kurzfristig in der Lage ist, eine nächsthöhere Führungsaufgabe zu übernehmen. Eine Aussage über die Qualität eines Teilnehmers in seiner jetzigen Funktion soll mit dem Seminar nicht verbunden sein.
Die dezentrale Potentialeinschätzung bei den Direktionen habe folgendes Ergebnis gebracht: 43 % der Kolleginnen und Kollegen bekamen in Ansätzen erkennbares Führungspotential bescheinigt, während bei 47 % Führungspotential immerhin deutlich erkennbar sei. Nur 10 % der Kolleginnen und Kollegen verfügen nach der Auffassung der Direktionen über ausgeprägtes Führungspotential. Kayser empfindet die Zahl der mit „ausgeprägt" eingeschätzten Kolleginnen und Kollegen als zu hoch und verweist auf das Ergebnis der ersten 5 zentralen Seminare, bei denen nur 26 % als „ausgeprägt" voreingeschätzter Führungskräfte bestätigt worden seien. Weitere 50 % seien der Stufe 2 zugeordnet worden. Immerhin 24 % der Kolleginnen und Kollegen, die bei ihren Direktionen ausgeprägtes Führungsverhalten bescheinigt erhielten, rutschten von der Spitze der Beurteilungsskala in den Keller.

Betrachtet man diese Zahlen und die Schicksale der Seminarteilnehmer, dann kann man sich fragen, ob es der Motivation zuträglich ist, wenn die Leistungsträger der Direktionen aufgrund einer 1½tägigen Momentaufnahme, die oft wesentlich von der Tagesform bestimmt wird, in ihrer Mehrzahl erfahren müssen, daß sie doch nicht die Qualitäten haben, die ihnen zuhause zugeschrieben wurden.
Kolleginnen und Kollegen, die an diesem Seminar bereits teilgenommen haben, berichten, daß unter den Teilnehmern große Unsicherheit über die wahre Bedeutung dieser Veranstaltung besteht.
Nicht selten wird das Ergebnis auch als Tadel in der jetzigen Funktion empfunden. Und in der Tat ist es nicht nachempfindbar, weshalb etwa die soziale Kompetenz in jedem Fall für eine derzeitige Funktion noch ausreichend sein soll nicht aber für die nächsthöhere Führungsebene.
Die Generaldirektion Postdient wäre gut beraten, Sinn und Zweck der Personalentwicklungsseminare eindeutig zu erläutern und den Teilnehmern klar zu sagen, was es damit auf sich hat. Zuvor ist die Teilnahme grundsätzlich freiwillig, doch machen längst Gerüchte die Runde, daß ohne Personalentwicklungsseminar höhere Führungspositionen nicht mehr erreichbar sind. Vielleicht wären Erläuterungen hierzu auch geeignet, Vorbehalte bei den Kolleginnen und Kollegen der Generaldirektion Postdienst auszuräumen. Dem Vernehmen nach soll der Anteil der Kolleginnen und Kollegen mit der Bereitschaft an einem solchen Seminar teilzunehmen in der Zentrale merklich geringer sein als in der Außenverwaltung.

31. 08. 1993:
Mit dem Vorstandsmitglied Bender der Generaldirektion Postdienst sprachen die Herren Burkhart, Otte und Gröber über die Spartenorganisation der DBP-Postdienst.
Ursprünglich zum 01. 07. 1993 sollten alle ca. 360 Postämter (V) aufgelöst und in der Folge 169 „Kernämter" gebildet werden.
Kernämter sollten die Ämter sein, aus denen sich die künftigen Brief-, Fracht- und Schalterämter entwickeln sollen. Jene heutigen Ämter, die nicht Kernamt werden, sollten einem solchen zugeordnet und von dort aus verwaltet werden. Zur Vorbereitung dieser Organisationsänderung, die zwar medienwirksam in der Sache jedoch unzutreffend als Urknall bezeichnet wird, würde eine „Veränderungssperre" des Inhalts verfügt, daß freiwerdende Amtsleitungsdienstposten und Abteilungs- und Referatsleiterdienstposten bei den Direktionen nicht mehr besetzt werden dürfen.
Die Amtsvorsteherdienstposten der künftigen Kernämter sollten noch im Laufe des 4. Quartals 93 ausgeschrieben werden (weshalb auch die Durchführung der Personalentwicklungsseminare forciert wurden).
Die VHP hat gegenüber der General-

direktion Postdienst gefordert, daß die Amtsvorsteherdienstposten intern ausgeschrieben werden und zwar alternativ als Beamten- oder Angestelltendienstposten, damit auch Kolleginnen und Kollegen, die auf jeden Fall Beamte bleiben wollen, von diesen Funktionen nicht ausgeschlossen sind. Herr Bender ließ keinen Zweifel daran, daß er davon ausgeht, daß diese Funktionen von internen Kräften besetzt werden.
Durch die Spartenorganisation seien ca. 5000 Führungskräfte bei den Ämtern und den Direktionen betroffen. 3000 davon können sofort umgesetzt werden. Die verbleibenden 2000 Kräfte müßten über einen Realisierungszeitraum von 4 Jahren abgebaut werden. Dabei gehe man davon aus, daß 650 Arbeitsplätze durch natürliche Fluktuation abgebaut werden können. 450 Kräfte wurden mit Projektaufgaben in der Implementierungsphase befaßt. 500 Kolleginnen und Kollegen wolle man bei anderen Unternehmen und Verwaltungen unterbringen bzw. in den Vorruhestand verabschieden, so daß unter dem Strich noch ein Problempotential von ca. 200 Kräften bleibe.
Bender ging davon aus, daß es künftig bei den Direktionen keine Abteilungsleiter mehr geben werde. Zwischenzeitlich redet man auch wieder von Abteilungsleitern bei den Direktionen. Die Amtsvorsteher bei den Ämtern sollen künftig nach A 13/A 15 bzw. A 16/B 2 bewertet werden.
Zwischenzeitlich wurde die Einführung der Spartenorganisation auf Drängen der Gewerkschaft um 1½ Jahre verschoben. Angeblich hat die Gewerkschaft damit gedroht, andernfalls die projektbezogenen Tarifverträge platzen zu lassen.
Nachdem die Spartenorganisation verschoben wurde, stellt sich jetzt die Frage, was aus der Besetzungssperre werden soll. Im Interesse der Kolleginnen und Kollegen sollte die Besetzungssperre unverzüglich aufgehoben werden, damit diejenigen, die die Aufgaben wahrnehmen auch die dafür vorgesehene Anerkennung und Bezahlung erhalten.

32. EUROPÄISCHE FERNMELDETAGE

Antwerpen — 30. August bis 4. September 1993

Die „Europäischen Fernmeldetage" haben sich im Laufe der Jahre zu einem kompetenten Forum für Telekommunikationsexperten aus allen Bereichen und Fachgebieten entwikkelt.
Hier findet ein Gedankenaustausch nicht nur zwischen Entwicklungs- und Betriebsingenieuren — zwischen Regulatoren und Netzbetreibern — zwischen Herstellern und Verwaltungen statt, sondern zwischen allen an der Entwicklung von Kommunikationssystemen Interessierten.
Bewußt setzt die FITCE jährlich neue, aktuelle Schwerpunktthemen die nicht nur technisch oder betrieblich sondern auch kommerziell, rechtlich oder auch unter sozialen Aspekten behandelt werden.
Unsere belgischen Kollegen hatten zum vierten Mal und in der Geschichte der FITCE in ihr Land eingeladen.
Nach Brüssel (1967 und 1973) und Lüttich 1980 war Antwerpen — die europäische Kulturhauptstadt 1993 — das Ziel der Experten aus ganz Europa.
Etwa 650 Teilnehmer und Gäste waren gekommen um das Thema „Breitbandnetz und Dienste im Europa von Morgen" zu erörtern. Welchen Einfluß diese Entwicklung auf Privat und Geschäftskunden hat, war Ziel der Diskussionen.

Eröffnungssitzung

Nach der musikalischen Eröffnung durch das Ysaye-Ensemble (Adagio von Guillaume Lekeu) begrüßte Mr. Hendrickx alle Teilnehmer und Gäste im Zoo-Kongreßzentrum und ging kurz auf die Geschichte der Stadt Antwerpen und das Thema der Tagung ein.
„Im Bereich Telekom stehen große Veränderungen bevor und nie war es so wichtig, daß sich Experten aus allen

M. A. Hendrickx, Chairman des Organisationskomitees

Eröffnungssitzung

Aufmerksame Zuhörer: Frau Rieper, Herr Mollmann, Herr Rinklef, Herr Slabon

Bereichen und aus allen Ländern Europas treffen um Erfahrungen auszutauschen und Projekte zu erörtern."

Mr. Andries Kinsbergen, Gouverneur der Provinz von Antwerpen wies auf die kulturellen Ereignisse der Stadt hin und gab einen Überblick über die wirtschaftliche Situation.

Antwerpen ist nach wie vor eine bedeutende Hafen- und Industriestadt mit Schwerpunkten im Bereich der Chemie – des Handels (Diamanten) und der Verwaltung. Um Kommunikations-Anforderungen aus allen Bereichen zu befriedigen, hat Antwerpen in gemeinsamer Arbeit mit Netzbetreibern und Industrie eine spezielle Strategie für Telekommunikation erarbeitet und versucht sie anhand von Machbarkeitsstudium umzusetzen. Bis 1999 sollen die Netze in Antwerpen voll digitalisiert sein um alle Dienste anbieten zu können. Dazu gehören auch die Bildübertragungsdienste und moderne Verwaltungssysteme. Um genügend Experten zur Verfügung zu haben wurde ein Polytechnikum eingerichtet und an der Universität wurden Studiengänge für TK Ingenieure geschaffen.

Man erwartet, daß das Bruttoinlandsprodukt im Bereich der Telekommunikation von heute 2 % auf 7 % ansteigt.

M. Bessel Kock, Vorstandsvorsitzender der Belgacom

Mr. Bessel Kok, Vorstandsvorsitzender der von Belgacom, machte darauf aufmerksam, daß trotz einzusetzenden Wettbewerbs eine enge Zusammenarbeit aller Telekommunikationsexperten in Europa erforderlich ist. Für Europa von morgen, müssen gemeinsame Grundlagen geschaffen werden. Gerade auf dem Gebiet der Breitbandnetze und Dienste hält er einen Erfahrungsaustausch für unbedingt nötig. Im Bereich AMT spielt die Belgacom eine gewisse Vorreiterrolle. Für B-ISDN gibt es ein europäisches Konzept aber eine wirkliche Interoperabilität erfordert Pilotversuche.

Ab 1996 können dann neue Dienste angeboten werden. Innerhalb der FITCE gibt es Experten mit Erfahrungen auf den unterschiedlichen Gebieten und deshalb sind die Europäischen Fernmeldetage so wertvoll.

Professor Kouremenos, Präsident der FITCE, bedankte sich für die Einladung nach Antwerpen und für die hervorragende Organisation des Kongresses. In dieser historischen und traditionsreichen Umgebung haben wir eine gute Gelegenheit zum Meinungsaustausch. „Durch die technologische Entwicklung getrieben und vielleicht auch durch einige Entscheidungen der EG, wird sich die Europäische Telekommunikationslandschaft der neuen Situation anpassen.

Das Forum dieses Kongresses ist einer der europäischen Plätze die zur stabilen Entwicklung in Europa beitragen. Ich bedanke mich bei den belgischen Kollegen der FITCE und bei allen die zur Vorbereitung und Durchführung des Kongresses beigetragen haben."

Technische Konferenz:

„Breitbandnetze und Dienste im Europa von morgen" war das Generalthema der Woche. Insgesamt wurden 30 Vorträge geboten, jeweils zusammengefaßt unter folgenden Themen:

- Breitband Versuche – frühe Implementationen
- Breitbandtechnologie I und II
- Zugangsnetze
- Kommerzielle Aspekte und Marketing

Wir Mr. Hendrickx eingangs bemerkte, gewinnt die hohe Qualität der Telekommunikationsnetze mehr und mehr Bedeutung für Industrie und nationale Volkswirtschaft. Der Vertrag von Maastrich erwartet die Schaffung transeuropäischer Netze für Telekommunikation, insbesondere für Pan-europäisches ISDN und B-ISDN.

Das „Euro-ISDN" läuft heute in den meisten europäischen Ländern. Aber obwohl ISDN bereits eine breite Palette von Diensten bietet, gibt es Beschränkungen im Hinblick auf Breitbandigkeit und Geschwindigkeit z. B. für Videokonferenz oder LAN-Verbindungen.

Kommende Breitbandnetze – auf Basis ATM – bieten nicht nur höhere Bandbreite und Qualität für Geschäftskunden sondern auch für Privatkunden neue Dienste bis hin zu TV-Verteilung und HDTV.

Zur Zeit werden neue Technologien für Vermittlung und Übertragung im Bereich ATM entwickelt, die gegen Ende des Jahrhunderts zur Verfügung stehen.

Im Hinblick auf ein Pan-europäischen B-ISN wurde ein erstes Abkommen (MOU) für ein Pilotprojekt mit den meisten europäischen Ländern getroffen. Man kann erwarten, daß ein europäisches Breitband ISDN, sozusagen als „Highway" für alle Formen der Telekommunikation, realisiert werden kann.

Eine Diskussion darüber ist das Ziel

der 33. europäischen Fernmeldetage. Da alle Vorträge wie immer in der Revue veröffentlicht werden, sollen hier nur Themen und Vortragende sowie zwei Vorträge gebracht werden um einen Einblick in die Behandlung des Themas zu geben.

1. Der Breitband-Markt *B. Reynolds*
2. MAN – der Eingang zu B-ISDN *P. Neu & K. J. Schrodi, SEL/ALCATEL*
3. Die dritte Revolution bei Druckmedien *W. M. Remmers, PTT NL*
4. Evolution nach B-ISDN *W. de Meyer, Belgacom*
5. Entwicklung von Datennetzen nach ATM *M. Levy, ALCATEL*
6. SDH als Träger für Breitband-Dienste *E. Van Tomme, Belgacom*
7. Globale Netze als Basis weltweiter Telekommunikation *L. Schmid & Hofmann, Siemens*
8. Breitband – Freiheitsgrat für Kunden *D. Greenop & I. Pearson, BT*
9. Glasfaserstruktur im Teilnehmeranschlußbereich *N. Gawron, FTZ*
10. Glasfaser Netzeingänge in Europa *J. Van Hoecke, B.*
11. Glasfaser in Ortsnetzen *P. Packmann, BT*
12. Das europäische ATM Pilotprojekt *X. Maitre, F*
13. Das B-ISDN Pilotprojekt der Telekom *R. Slabon, FTZ*
14. B-ISDN in Spanien (RECIBA Netzarchitektur) *L. Bergmejo Saez, L. Fernandez Vega & A. Alonso Pardo*
15. DIAMANT Digitale Übertragung von Audio + Video Kunden *H. Feilhauer, ANT*
16. EUROBRIDGE, Plattform für Multidata *G. Votsis & N. Pronios*
17. Simmulationstools für DSDH Netze *D. Vercautren, B.*
18. Breitband – Möglichkeit und Herausforderung *S. Bihun, NT*
19. B-ISDN Dienste – eine Welt voller Möglichkeiten *A. De Smedt & R. Van der Groten, B.*
20. DQDB MAN, als Beitrag für BB Netze und Dienste *A. Fenyves & A. Lazzari, J*
21. ATM im Teilnehmernetz *J. C. A. Boekhorst, T. Mosch, NL*
22. Kupfer im Teilnehmernetz und Breitbanddienste? *H. E. Reiter, Österreich*
23. Video auf Bestellung über ADSL *W. Verbiest, Bell T.*
24. Das Multimedianetz von TF 1 *P. Ayrault, F*
25. Erfahrungen aus dem Bishop's Startford-Experiment *E. J. Welsh, BT*
26. BB-Anforderungen bei Clint-Server Anwendungen *P. Zamansky, F*
27. BB Netz und Dienste im kommenden Europa *L. Bernadi, T. Antonelli & T. Moro*
28. Regulierungsumgebung in Europa *M. Beck, B*
29. BB-Dienste in ländlichen Bereichen *G. Georgiagis, Gr.*

M. Norbert Gawron, FTZ

M. Philip Packman, BT

M. Lothar Schmid, Siemens AG

M. Antony Oodan, UK, Kommissionsbericht

Round Table-Diskussion: Valdar, Gabler, Huber, David, Casale

30. Einführung von BB Systemen in öffentlichen Netzen *M. Naldi & F. Pettinari, J*

Round Table

Zum Abschluß der Vortragsreihe fand wie immer eine allgemeine Diskussion des Themas statt, mit den Chairman der Sessions und Mr. David/Belgien) als Vertreter der Kunden. In einzelnen Statements wurden die Schwerpunkte der Tagung nochmals zusammengefaßt und dabei festgestellt, daß die gesamte Materie aus der Sicht der Kunden doch sehr verwirrend ist. Es wäre angebracht noch mehr auf Kundenwünsche einzugehen und dabei deren Anforderungen an moderne Dienste zu analysieren. Auch Anforderungen der Geschäftskunden seien noch zu wenig bekannt. Ein Markt könne sich aber nur bei genügend großen Teilnehmerzahlen entwickeln und dazu müßten die Netzbetreiber in Vorlauf gehen. Auf der anderen Seite kennt man den Effekt, das Kunden von Pilotprojekten (Forschung-Medizium) sofort wieder abspringen, wenn die Netzbetreiber an die Tarifierung gehen. Oft machen Nichtverantwortliche Vorschläge und Versprechungen die nicht realisierbar sind.

Technische Exkursionen

Informationsaustausch kann sich nicht nur auf Vorträge und Diskussionen beschränken. Um den Teilnehmern einen Einblick in Forschung und Produktion des Landes zu gewähren hatten belgische Firmen zur Besichtigung eingeladen.

– Alcatel Bell ist in Belgien der wohl größte Produzent von Telekommunikationseinrichtungen der in über 100 Ländern exportiert. ⅔ des belgischen Bedarfs werden von Alcatel/Bell gedeckt. Zur Zeit implementiert Alcatel/Bell das nationale GSM Netz.

– ATEA-Siemens – 1892 gegründet und seit 1986 mit Siemens fusioniert betreibt Forschung und Entwicklung im Bereich der Telekommunikation. Die Produkte – öffentliche und private Vermittlungstechnik D900GSM, Telepoint, Datentechnik – werden über Verkaufsorganisationen in mehr als 60 Ländern weltweit vertrieben.

– AT&T – Vermittlungs- und Übertragungstechnik, Betriebssysteme sind neben Forschung und Entwicklung die Säulen der AT&T Netztechnik. Systems Belgium garantiert die Realisierung von BINOC (Belgium Intergreated Network Operation Center).

– Belgacom ist der nationale Netzbetreiber mit 4,5 Mio. Anschlüssen. Der Dienst schließt sowohl ISDN wie auch Radiopaging, gebührenfreie Dienste (Service 130) und V SAT ein. Belgacom lud ein zur Besichtigung eines ATM gestützten Pilotprojektes (TV-HDTV-Videobücherei-Datenaustausch mit hoher Geschwindigkeit).

– Belgian Cablemakres ist ein traditonelles Kabelwerk das 30 bis 50% der Produktion exportiert (2300 Beschäftigte). OPTICABLE produziert und installiert Glasfaserkabel in Belgien und außerhalb.

Wie üblich konnten die Teilnehmer wählen zwischen den Exkursionszielen, aber alle Besichtigungen waren aus Sicht der Experten interessant und gaben einen guten Einblick.

Rahmenprogramm

Daß die FITCE neben dem Technischen Erfahrungsaustausch in Form von Vorträgen und Exkursionen auch etwas zeigen möchte von der Kultur des Gastlandes, von Landschaften und Städten, ist Ziel der Förderation seit ihrer Gründung.

Im Programm der Woche waren deshalb folgende Punkte vorgesehen:

– ein Begrüßungsabend im 't Elzenveld, einem historischen Gebäude aus dem 14. Jahrhundert – ehemaliges Kloster und später Krankenhaus – mitten in Antwerpen.

- ein Symphonie-Konzert mit dem Flämischen Kammerorchester mit Melodien von Mozart, Mendelssohn und Beethoven und mit Elaine Rodriquenz am Flügel.

– eine Bootsfahrt auf der Maas mit Besichtigung der Satellitenstation Lessive und einem Besuch der Höhlen von Han.

– ein Ballabend im Hilton und das Abschlußbankett am Samstag.

– Im Begleitprogramm wurden eine Führung durch die historische Altstadt von Antwerpen sowie am Dienstag Besichtigungsfahrten nach Gent und Brügge angeboten.

Wenn man nach einer Woche – leicht erschöpft von der Vielfalt des Angebotenen und des Erlebten – wieder die Rückfahrt antritt, muß man zugeben, daß die „europäischen Fernmeldetage" eine gute Gelegenheit sind ein europäisches Land kennen zu lernen.

Belgien hat sich von seiner besten Seite gezeigt. Belgische Gastfreundschaft hat einen Rahmen geschaffen, der in Erinnerung bleibt.

Europa ist historisch und kulturell eine Einheit – und wir sollten alles tun, damit dies auch immer wieder bewußt wird. Die FITCe bemüht sich seit Jahren dazu einen Beitrag zu leisten.

Generalversammlung

Vereinsarbeit muß sein; bei der FITCE beschränkt sie sich auf ein Minimum.

Madame Geneviève Bolle, die neue Generalsekretärin aus Brüssel, eröffnete die Generalversammlung mit dem Rechenschaftsbericht und dankte zunächst allen Aktiven für die Arbeit des letzten Jahres – insbesondere unseren spanischen Kollegen für die Organisation des Kongresses in Grenada (1992). Das Direktionskomitee hatte sich 1992/93 viermal getroffen um anstehende Entscheidungen zu treffen und vor allem den Kongreß 1993 vorzubereiten.

Die Revue ist im letzten Jahr nur unregelmäßig erschienen. Wir hatten die Sachlage geprüft und haben jetzt einen Weg gefunden der hoffentlich die Situation bereinigt. Unser englischer Kollege Tapash Ray übernimmt die Schriftleitung; die Revue wird jetzt in Paris gedruckt.

Die beiden Kommissionen haben ihre Arbeit beendet. Die Schlußberichte

Direktionskomitee:
Michael, Kraus, Russo, Kanalin, Henin, Kouremenos, Mme Bolle

Letzter Aufruf zur Stadtrundfahrt

werden in der Revue veröffentlicht.
Mr. Henin – unser Kassenwart – gab seinen Bericht.
Die Kasse wurde von M. Zuang (Luxemburg) und M. Vreogop (Niederlande) geprüft. Dem Kassenwart wurde Entlastung erteilt.
Ein detaillierter Kassenbericht wurde nicht verteilt, steht aber zur Verfügung.
Insgesamt muß gesagt werden, daß das Kassenergebnis wegen einiger Außenstände (Beiträge und Einnahmen aus Werbung) niedriger ist als im Vorjahr.
Die Kosten für Sekretariat und CD-Meetings bewegen sich im üblichen Rahmen und sind unter Kontrolle.

Wahlen
Prof. Dimitri Kouremenos verlängert sein Mandat als Präsident der FITCE laut Satzung (Art. 15) um ein Jahr.
Alle vorgeschlagenen Mitglieder des Direktionskomitees wurden bestätigt.
Für Deutschland wurden ernannt:
Dipl.-Ing. Eike Rolf Michael, Präsident der Direktion Telekom Rostock.
Dipl.-Ing. Guntram Kraus, Direktion der Telekom München.
(Anmerkung des Verfassers: Auf Grund meiner Pensionierung habe ich auf eine weitere Nominierung verzichtet; den beiden Kollegen bin ich dankbar, daß sie die Arbeit der FITCE fortsetzen – Kollege Michael muß formell noch auf dem Vertretertag in Berlin bestätigt werden.)

Ehrenmitglieder
Wegen ihrer langjährigen Verdienste um die Arbeit der FITCE wurden die Kollegen Condon (Irland), Dondelinger (Luxemburg) und Hufnagel zu Ehrenmitgliedern der FITCE ernannt.

33. Europäische Fernmeldetage
Es ist eine gute Tradition, daß zum

Amtsübergabe:
Kollege Kraus, Hufnagel, Michael

Ende der Generalversammlung Ort, Zeit und Thema des nächsten Kongresses bekannt gegeben werden.
Im Namen der DBP Telekom, der deutschen Fernmeldeindustrie und der VHP konnte ich alle Freunde und Mitglieder der FITCE nach Dresden einladen, wo im nächsten Jahr vom 29. 08. bis 03. 09. 1994 die 33. Europäischen Fernmeldetage stattfinden. Die Vorbereitungen dazu sind bereits voll angelaufen. Dank der Unterstützung der Telekom – Herr Ricke ist Mitglied des Ehrenkomitees – und der deutschen Telekomindustrie konnte der äußere Rahmen der Veranstaltung so gestaltet werden wie es der Tradition der FITCE entspricht. Ganz bewußt wurde Dresden als Kongreß-Ort gewählt.

Unter dem Generalthema der Woche: „Die Europäische Herausforderung an die Telekommunikation in Ost und West" wollen wir mit Experten aus Ost und West die Situation in den neuen Bundesländern aber auch in den Ländern Osteuropas diskutieren. Dabei sollen technische, betriebliche und kommerzielle Aspekte von Telekommunikationsprojekte behandelt werden. Das Programm der Tagung werden wir in einem der nächsten Hefte veröffentlichen.

Wir möchten aber jetzt schon allen Kolleginnen und Kollegen – auch denen, die FITCE-Tagungen noch nicht kennen – empfehlen, sich den Termin vorzumerken.
Wir würden uns freuen, wenn wir viele am Thema Interessierte in Dresden begrüßen könnten.

Zum Schluß der Generalversammlung dankte Prof. Kouremenos allen Teilnehmern und Gästen für die lebhafte Diskussion, insbesondere aber unseren belgischen Kollegen für die hervorragende Organisation und für all das Gebotene.
Er wünschte allen Teilnehmern eine gute Rückreise und ein „Aufwiedersehen" in Dresden 1994.
Werner Hufnagel

GLASFASERINFRASTRUKTUR IM TEILNEHMERANSCHLUSSBEREICH DER BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND

Norbert Gawron, Deutsche Bundespost Telekom Forschungs- und Technologiezentrum

1 Allgemeines
2 Meilensteine
3 Zeit-Mengen-Entwicklung
4 Infrastrukturmaßnahmen
4.1 Overlaynetz
4.2 OPAL (OPtische Anschluß-Leitung)
4.3 VISYON (Variable Intelligente SYnchrone Optische Netze)
5 Schlußbemerkung

1 Allgemeines

Die Deutsche Bundespost Telekom modernisiert ihr Kommunikationsnetz ständig gemäß den Fortschritten von Technologie und Technik sowie entsprechend den Erwartungen und Erfordernissen ihrer Kunden. Fortschritt und Marktorientierung signalisieren zahlreiche Projekte, u. a. Mobilfunk mit GSM-Standard und drahtlose Anschlußleitung, Intelligentes Netz, Euro-ISDN, Euro-Bildtelefon-Projekt, nationale MAN- und ATM-Pilotprojekte, Euro-ATM-Pilotprojekt, SDH-Übertragungstechnik und Crossconnectoren, GEN und METRAN sowie Glasfasereinsatz bis zum Kunden.

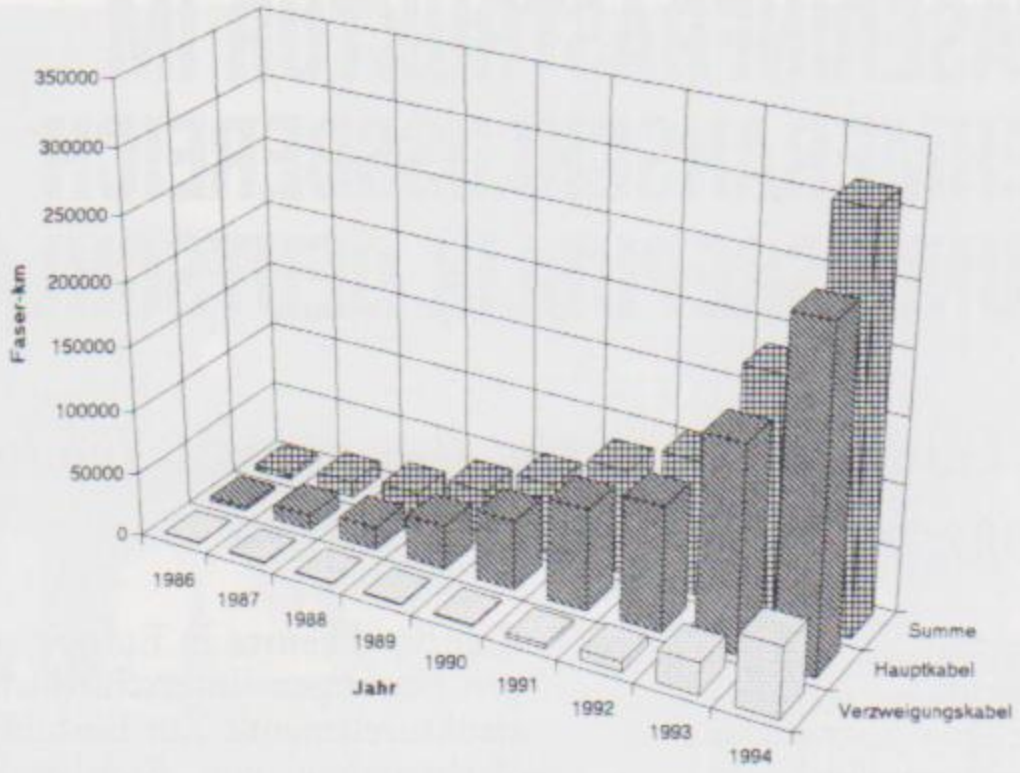
Breitbanddienste in Europa von morgen benötigen unterschiedliche Infrastrukturelemente. Zur Einführung und Vorbereitung von Breitbanddiensten sind vor allem in den Netzausläufern, dem Teilnehmeranschlußbereich, nicht nur technische Hürden zu nehmen, sondern vor allem auch Kosten- und Preisbarrieren zu bewältigen.
Einzelne Breitbanddienste können über Satellit oder Kupfernetze (vor allem Breitbandverteilnetze) abgewikkelt werden. Interaktive Breitbandanwendungen größeren Umfangs benötigen Glasfaserinfrastruktur bis zum Kunden, d. h., Glasfasertechnik auch im Anschlußliniennetz.
Bild 1 gewährt einen groben Überblick über den Siegeszug der Glasfaser in Konkurrenz zu Kupfer und Richtfunk für ortsfeste Telekommunikation im Netz der Deutschen Bundespost Telekom.
Im Teilnehmeranschlußliniennetz ist weltweit der große Durchbruch für den Masseneinsatz von Glasfasertechnologie aus wirtschaftlichen Gründen noch nicht gelungen. Hier hat die Deutsche Bundespost Telekom eine Vorreiterrolle übernommen, Glas-

		bis ca. 1980	Mitte der 80er	heute	künftig
Kabel	Kupfer	alle Netzbereiche	Übergang von Kupfer- auf Glasfasertechnik im Verbindungslinienbereich aller Netzebenen	Ortsanschlußlinien	auslaufend im Ortsanschlußliniennetz
	Glasfaser	- - - - - -		allgemein im Verbindungsliniennetz; Start im Ortsanschlußliniennetz	in allen Netzbereichen
Richtfunk		vor allem im überregionalen Fernnetz	allgemein im Verbindungsliniennetz	allgemein im Verbindungsliniennetz ohne überregionales Fernnetz	vor allem in Netzausläufern des Verbindungsliniennetzes
				Ortsanschlußliniennetz im Einzelfall	Sonderfälle in allen Netzbereichen

Telekom

Bild 1: Übertragungsmedien für ortsfeste Massenfernmeldedienste

FTZ N 05.93



Telekom | Bild 2: Faserbestand im Ortsanschlußliniennetz | FTZ N 05.93

fasertechnik hoffähig zu machen. Bild 1 signalisiert den Start der Telekom mit dem Masseneinsatz von Glasfasertechnik im Teilnehmeranschlußliniennetz für heute.
Nachfolgend werden die „Glasfaser"-Aktivitäten der Telekom im Anschlußliniennetz seit Anfang der 80er Jahre aufgezeigt.

2 Meilensteine

1980 – Erstes Betriebs(versuchs)kabel für Schmalbandanschlüsse
1981 – Erstes Betriebs(versuchs)kabel für Breitbandanschlüsse (Verteilung von Rundfunkprogrammen)
1983 – Inbetriebnahme BIGFON („Integrierte" Breitbandanschlüsse)
1984/85 – Erste Betriebs(versuchs)kabel für Videokonferenzanschlüsse
1986/87 – Beginn Aufbau eines Glasfaseroverlaynetzes (zunächst 29 Ortsnetze, jetzt 80 Ortsnetze)
1988 – Kooperationsvertrag mit der Firma Raynet Corperation über die Entwicklung und Erprobung eines innovativen Glaserfasersystems für das Teilnehmeranschlußnetz (OPAL)
1989 – Start eines internationalen Konzeptwettbewerbs „Wirtschaftlicher Einsatz von Glasfasersystemen im Teilnehmeranschlußbereich für eingeführte Telekommunikationsdienste" (OPAL)
1990/91 – Aufträge über weitere Pilotprojekte OPAL als Ergebnis des Konzeptwettbewerbs
1991 – Aufträge für Systemversuche MAN
1991 – Aufträge für Betriebsversuche VISYON
1992 – Aufträge für Seriensysteme VISYON (zur Realisierung in 1993)
1992 – Aufträge für Seriensysteme OPAL (zur Realisierung in 1993) (fortentwickelte Pilottechnik)
1993 – Aufträge für Seriensysteme OPAL (zur Realisierung in 1994) (allgemein spezifizierte Technik)

3 Zeit-Mengen-Entwicklung

Die Entwicklung des Faserbestands im Anschlußliniennetz der Telekom kann Bild 2 entnommen werden. Es zeigt deutlich, daß sich der Glasfasereinsatz bis jetzt (im wesentlichen im Rahmen von Netzvorlaufaktivitäten) auf den Hauptkabelbereich (zwischen Vermittlungsstelle und Kabelverzweiger) konzentriert.
Außerdem ist ausdrücklich zu erwähnen, daß der Gesamtumfang der Glasfaserinstallationen im Verhältnis zu Kupferinvestitionen nach wie vor nur „einen Tropfen auf den heißen Stein" ausmacht.

4 Infrastrukturmaßnahmen

Für konventionelle Massendienste ist der Einsatz von Glasfasertechnik im Anschlußliniennetz bisher nicht erforderlich und aus wirtschaftlichen Gründen in nennenswertem Umfang nicht möglich gewesen.
Für Einzelfälle und in überschaubarem Umfang wird für besondere Anwendungen – u. a. für Festverbindungen, für Anschlüsse des vermittelten Breitbandnetzes und das im Aufbau befindliche ATM-Pilotprojekt, für Primärmultiplexanschlüsse sowie zur Kapazitätsausweiterung im Hauptkabelbereich – Glasfasertechnik eingesetzt. Grundsätzlich werden hierfür Kabel und Übertragungssysteme eingesetzt, wie sie seit den 80er Jahren für den Masseneinsatz im Verbindungsliniennetz verfügbar sind.
Einige Daten für heute im Verbindungsliniennetz (und fallweise im Anschlußliniennetz) eingesetzte Geräte der aktuellen Generation enthalten die Bilder 3a und 3b. Spezielle Systeme für das Anschlußliniennetz sind im

System	Übertragungskapazität Bitrate (Mbit/s)	Kanalzahl	Einsatz in Netzebene	Faserart	Systemreichweite *) (max. Regeneratorabstand) (km)		ZWR-fähig ?	Regeleinsatz ab
LA 34 GF (Laser)	34,368	480	örtlich	MM	20,0	23,1	nein	1986 (1979-1986 Vorläufersysteme)
				EM	25,9		ja	
			regional	EM	41,0		ja	
LA 34 GF (LED)	34,368	480	örtlich	MM	9,2	10,5	nein	
LA 16*2	34,368	480	örtlich	EM	25,0		nein	1992
LA 140 GF (Laser)	139,264	1920	örtlich	MM	12,9	14,7	nein	1987 (1984-1987 Vorläufersysteme)
				EM	21,0			
			regional	EM	33,6			
			regional + überregional	EM	46,7		ja	
LA 565 GF (Laser)	564,992	7680	überregional	EM	36,5		ja	1987

*) bei Faserdämpfung: EM-Faser 0,4 dB/km (Fernnetz) bzw. 0,5 dB/km (Ortsnetz); MM-Faser 1,0 dB/km bzw. 0,8 dB/km
LA Leitungsausrüstung; EM-Faser Einmodenfaser; MM-Faser Multimodefaser

Telekom | Bild 3a: Glasfaseraktivitäten im Verbindungsliniennetz – Plesiochrone Übertragungstechnische Geräte | FTZ N 05.93

System	Übertragungskapazität		Einsatz				Regel-einsatz ab
	Bitrate (Mbit/s)	Kanalzahl	in Netzebene	Faserart	Systemreichweite *) (max. Regeneratorabstand) (km)	ZWR-fähig ?	
LA 63*2	155,52	1890	örtlich	EM	19,0	nein	1992
SMT-1	155,52	1890	örtlich	EM	26,7	nein	1993
ADM-1	155,52	1890	örtlich	EM	26,7	nein	offen
SLA-4(GF)	622,08	7680	reg + üreg	EM	36,5	ja	1992
SMT-4	622,08	7680	örtlich	EM	26,7	nein	ca. 1995
ADM-4	622,08	7680	örtlich	EM	26,7	nein	1993
LXC-4	622,08	7680	örtlich	EM	26,7	nein	1993
SLA-16(GF)	2.488,320	30720	überregional	EM	36,5	ja	1992
ADM-16	2.488,320	30720	örtlich	EM	22,7	nein	offen
LXC-16	2.488,320	30720	örtlich	EM	22,7	nein	offen

*) bei Faserdämpfung: EM-Faser 0,4 dB/km (Fernnetz) bzw. 0,5 dB/km (Ortsnetz); MM-Faser 1,0 dB/km bzw. 0,8 dB/km

EM-Faser: Einmodenfaser

LA: Leitungsausrüstung
SLA: Synchrone Leitungsausrüstung
SMT: Synchrones Multiplex Terminal
ADM: Add-/Drop-Multiplexer
LXC: Lokaler Crossconnector

Telekom

Bild 3b: Glasfaseraktivitäten im Verbindungsliniennetz
Synchrone Übertragungstechnische Geräte

FTZ N 05.93

System	Übertragungskapazität		Faserart	Systemreichweite (km)	ZWR-fähig ?	Regeleinsatz ab
	Bitrate (Mbit/s)	Kanalzahl				
Primärmultiplexanschluß NTPMGF	2,048	30	EM	18	nein	1988
Anschlußleitungsmultiplexer ASLMXGF	4,096	60(64)	EM	12	nein	1992

Telekom

Bild 4: Glasfaseraktivitäten im Ortsanschlußliniennetz
Spezielle übertragungstechnische Geräte (ohne OPAL und VISYON)

FTZ N 05.93

Netzbereich	Alte Bundesländer	Neue Bundesländer	Realisierung mit
Ortsverbindungsliniennetz	Bedarfsorientiert in allen Ortsnetzen		Einsatz von (PDH- und) SDH-Übertragungssystemen, VISYON u.a.
Ortsanschlußliniennetz	Overlaynetz in 80 Ortsnetzen mit potentiellen Breitbandkunden (ohne Kundenauftrag nur im OVk- und Hk-Bereich)		
	Bedarfsorientiert in allen Ortsnetzen		
	Bedarfsorientiert in ausgewählten Ortsnetzen / Anschlußbereichen		Einsatz von OPAL
	ab '94	ab '93	

Telekom

Bild 5: Glasfasereinsatz im Ortsnetz

FTZ N 05.93

Bild 4 aufgeführt.
Telekommunikationsdienste von morgen erfordern auch im Anschlußliniennetz generell Glasfaserinfrastruktur. Die Deutsche Bundespost hat die Ziele

1. Glasfasertechnik möglichst frühzeitig in möglichst großem Umfang im Anschlußliniennetz einzusetzen,
   - um gestützt auf vorhandene Glasfaserlinien auf Kundenwünsche rasch reagieren zu können und
   - um die künftige Einführung neuer (Breitband-)Dienste zu erleichtern/ vorzubereiten

und

2. zur Unterstützung des Ziels 1 durch Einsatz von aktiven Übertragungseinrichtungen auf vorhandenen Kupferkabellinien (ergänzt durch Einsatz von drahtloser Anschlußleitungstechnik) die Ausweitung der Kupferkabelinfrastruktur auf ein unumgängliches Maß zu reduzieren.

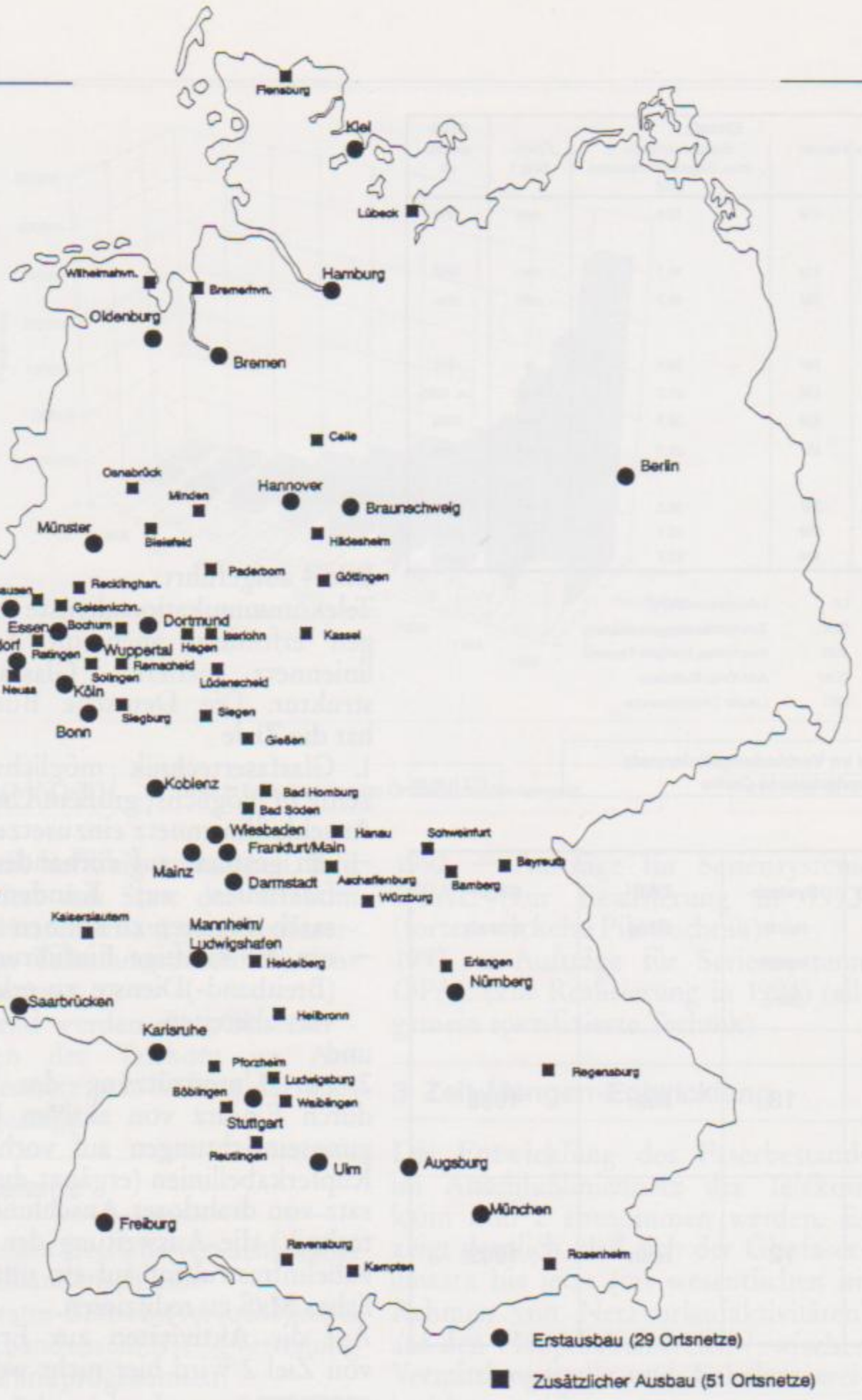
Auf die Aktivitäten zur Erreichung von Ziel 2 wird hier nicht weiter eingegangen.
Die wesentlichsten Aktivitäten zur Erreichung von Ziel 1 lassen sich unter den Schlagworten **Overlaynetz, VISYON** und **OPAL** zusammenfassen. Zur Übersicht wird auf Bild 5 verwiesen.

4.1 Overlaynetz

Um rasch auf Kundenwünsche, die mit Kupfertechnologie nicht realisierbar sind, reagieren zu können, wurde in den Jahren 1986/87 in 29 ausgewählten Geschäftszentren potentialorientiert mit der Schaffung eines Glasfaservorlaufs im Ortsanschlußliniennetz begonnen. In den Jahren 92 bis 94 folgen weitere 51 Ortsnetze in den alten Bundesländern.
Einen Überblick gewährt Bild 6.

4.2 OPAL (**OP**tische **A**nschluß**L**eitung)

Die Deutsche Bundespost Telekom beabsichtigt, unabhängig von der Ent-



Telekom | Bild 6: Orte mit Glasfaseroverlaynetz | FTZ N 05.93

OPAL Nr.	Ort	Systemlieferant	Dienste	Inbetriebnahme
1	Köln	Raynet Corp.	Telefon (analog), BK	Jun 90
2	Frankfurt/Main	Raynet Corp.	Telefon (analog), ISDN, 2-Mbit/s-Festverbindungen	Mai 92
3	Lippetal	Raynet Corp.	BK	Apr 92
4	Leipzig	Siemens, Kathrein	Telefon (analog), IDN, BK	Nov 91
5	Stuttgart	Alcatel SEL	Telefon (analog), ISDN, IDN, BK	Juli 92
6	Nürnberg	FAST (AEG, ANT, PKI)	Telefon (analog), ISDN, IDN, BK	Sep 91
7	Bremerhaven	Bosch Telecom	BK	Dez 91

BK Breitbandkommunikation
ISDN Integrated Services Digital Network
IDN Integrated Data Network

Telekom | Bild 7: Pilotprojekte OPAL | FTZ N 05.93

wicklung und Einführung neuer breitbandiger (Individual-)Dienste, Glasfasertechnologie für die Versorgung der Kunden mit eingeführtem (Massen-)Telekommunikationsdiensten (schmalbandige Individualkommunikation und breitbandiger BK-Verteildienst) einzusetzen und so aufgrund von Mengenvorteilen eine signifikante Kostenreduzierung zu erreichen. Offengehalten wird die Option, die neuen Glasfasersysteme zu gegebener Zeit auch für ein kostengünstiges Angebot breitbandiger (Individual-) Kommunikationsdienste hochzurüsten.
Gleichzeitig will die Telekom die Dienstgüte für bestehende Dienste verbessern durch

- Qualitätsüberwachung,
- schnelle Bereitstellung von Zugängen und
- Erhöhung der Verfügbarkeit

und die Betriebskosten verringern durch

- zentrales Betreiben und Überwachen,
- zentrales Konfigurieren und
- Ersatzschaltungen.

In 7 Pilotprojekten OPAL werden unterschiedliche technische Konzepte erprobt (s. Bild).

In den alten Bundesländern sind hohe Einbaumengen von Glasfasertechnik angesichts der Existenz gut ausgebauter, hochwertiger Infrastruktur auf Kupferbasis nicht ohne weiteres realisierbar. In den neuen Bundesländern ist die Ausgangslage ungleich günstiger. Hier besteht noch die Möglichkeit, neue Glasfasersysteme in größeren Mengen beim Ausbau eines zukunftssicheren Ortsanschlußliniennetzes einzusetzen. Da sich diese Chance durch fortschreitenden Kupferausbau kontinuierlich reduziert, ist Eile geboten.
Insgesamt ist geplant, vor allem in den neuen (in geringerem Umfang auch in den alten) Bundesländern
1993 über 200.000 Wohneinheiten,
1994 ca. 500.000 Wohneinheiten und

Telekom

Bild 8: Ausbaumaßnahmen OPAL 1993 (einschl. Pilotprojekte)

FTZ N 05.93

1995 ebenfalls ca. 500.000 Wohneinheiten mit Glasfaserinfrastruktur zu versorgen, zunächst mit (fortentwickelten) Komponenten der Pilotprojekte und ab 1994 mit allgemein spezifizierter Technik eines im 1. Halbjahr 1993 durchgeführten internationalen Wettbewerbs.

Die Orte mit Ausbaumaßnahmen OPAL 1993 sind im Bild 8 dargestellt. Die Baumaßnahmen werden als Turn-Key-Maßnahmen ausgeführt von Firmen, die an den Pilotvorhaben beteiligt waren.

Ab OPAL 1994 werden keine Turn-Key-Maßnahmen beauftragt, die Erledigung erfolgt grundsätzlich dreigeteilt:

- Planung und Bauvorbereitung durch Kräfte der Telekom.
- Vergabe und Errichtung des „linientechnischen" (passiven) Teils durch separate Ausschreibungen für die relevanten Komponenten
  - Hauptverteiler
  - Stecker (Pigtails)
  - Splitter
  - Muffen etc.

  sowie für die Tiefbauarbeiten. Bauleitung, Montage und Dokumentation erledigen grundsätzlich Kräfte der Telekom.
- Lieferung, Montage und Einmessung der „übertragungstechnischen" (aktiven) Komponenten sowie des zugehörigen Network-Management-Systems, d. h. des eigentlichen „OPAL-Systems", und Inbetriebnahme der Gesamtmaßnahme durch „OPAL-Firmen".

Aufgrund der bis zum Redaktionsschluß dieser Ausführungen (Mitte Mai '93) vorliegenden Erkenntnisse / Ausschreibungsergebnisse werden für OPAL '94 aus einem grundsätzlich weitergehenden Forderungskatalog folgende Forderungen aufrecht erhalten (und als erfüllbar angesehen):

- Möglichst geringe Anzahl von aktiven Punkten im Netz
- Gleiche Infrastruktur für IS (Interactive Services) und DS (Distribution Services).
- Beim Kunden möglichst kleine Einrichtungen mit geringem Leistungsverbrauch.
- Integration aller Dienste bis 2 Mbit/s, wobei 2 Mbit/s ggf. auch außerhalb des eigentlichen Übertragungsverfahrens geführt werden können.
- Zentrales Network-Management-System für alle Funktionen. Bereitstellung einer standardisierten Schnitt-

VISYON Nr.	Ort	Systemlieferant	Inbetrieb-nahme
1	Aachen	Alcatel SEL	
2	Düsseldorf	Siemens	alle
3	Hannover	ECI Ltd.	II/92
4	Köln	PKI	

Telekom

Bild 9: Pilotvorhaben VISYON

FTZ N 05.93

stelle oberhalb des Networkelement-Levels.
– Freie Zuordnung der Nutzbitraten zu den verschiedenen Kunden innerhalb einer begrenzten Kanalzahl (800/1600 Kanäle pro OLT (Optical Line Termination).
– Festlegung einer Mindestzahl von übertragbaren IS-Kanälen pro Faser (200 bei PON [Passive Optical Network]).
– Grundsätzliche Kostengleichheit zu Kupfernetzen bei für Glasfasertechnik optimierten Versorgungsbereichen.

4.3 VISYON (Variable Intelligente SYnchrone Optische Netze

Die Deutsche Bundespost Telekom hat 1992 im Verbindungsliniennetz begonnen, ihr Übertragungsnetz mit neuer standardisierter synchroner Übertragungstechnik auszubauen. Neue Systeme (s. Bild 3b) bieten große Übertragungskapazitäten (z. Z. bis zu 30.720 Fernsprechkanäle, Mitte der 90er Jahre über 100.000 Fernsprechkanäle) und darüber hinaus eine ganze Reihe zusätzlicher Leistungsmerkmale, wie
– höhere Verfügbarkeit durch kurzfristige (automatische) Ersatzschaltung,
– schnellere Bereitstellung von Leitungen durch zentral gesteuerte Schaltmaßnahmen,
– bessere Qualitätsüberwachung und
– flexible Zuordnung von Übertragungskapazität zu unterschiedlichen Bedarfsträgern (Kunden).
Die Ausweitung des Einsatzes von synchroner Übertragungstechnik bis zum Teilnehmer geschieht mit Bausteinen von VISYON. Sie gestatten der Telekom, dem (Geschäfts-)Kunden Dienste mit Transportkapazitäten von 64 kbit/s bis zu 140 (155) Mbit/s flexibel anzubieten.
In 4 Pilotverfahren VISYON wurden unterschiedliche technische Konzepte erprobt. (Pilotvorhaben s. Bild 9).
Ab 1993 erfolgt Serieneinsatz. Die Orte mit Ausbaumaßnahmen VI-

Telekom

Bild 10: Ausbaumaßnahmen VISYON 1993 (einschl. Pilotvorhaben)

FTZ N 05.93

SYON 1993 zeigt Bild 10.

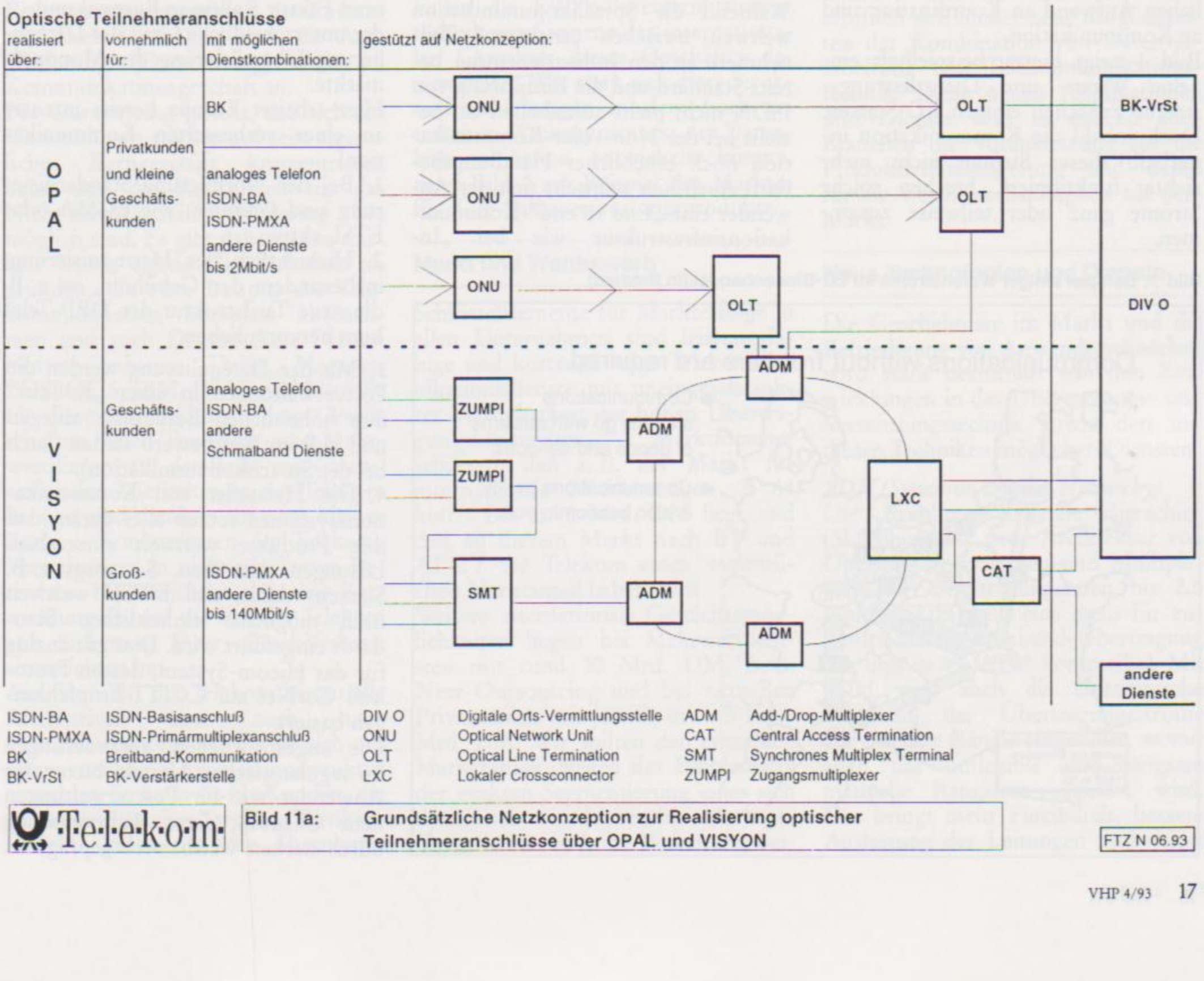
5 Schlußbemerkung

Die 80er Jahre brachten uns im Verbindungslinienbereich zahlreiche Glasfasersysteme mit
- steigender Übertragungskapazität
- sinkenden Kosten und
- neuen Möglichkeiten für das Netzwerkmanagement.

Im Verbindungsliniennetz ist die Glasfaser heute das Übertragungsmedium.
Im Gegensatz hierzu ist der Glasfasereinsatz im Anschlußlinienbereich bis heute auf Sondereinsatzfälle begrenzt. In den 90er Jahren gilt es, der Glasfaser auch in diesem Bereich zum Durchbruch zu verhelfen. Als erster Netzbetreiber in der Welt beginnt die Deutsche Bundespost Telekom 1993 mit dem planmäßigen Masseneinsatz von Glasfasertechnik im Anschlußbereich.

Mit Overlaynetzaktivitäten sowie mit OPAL und VISYON (s. Bild 11) werden die Voraussetzungen geschaffen für schnelle und zeitgemäße Erfüllung von Kundenwünschen, heute und morgen.

Norbert Gawron



Telekom

Bild 11a: Grundsätzliche Netzkonzeption zur Realisierung optischer Teilnehmeranschlüsse über OPAL und VISYON

FTZ N 06.93

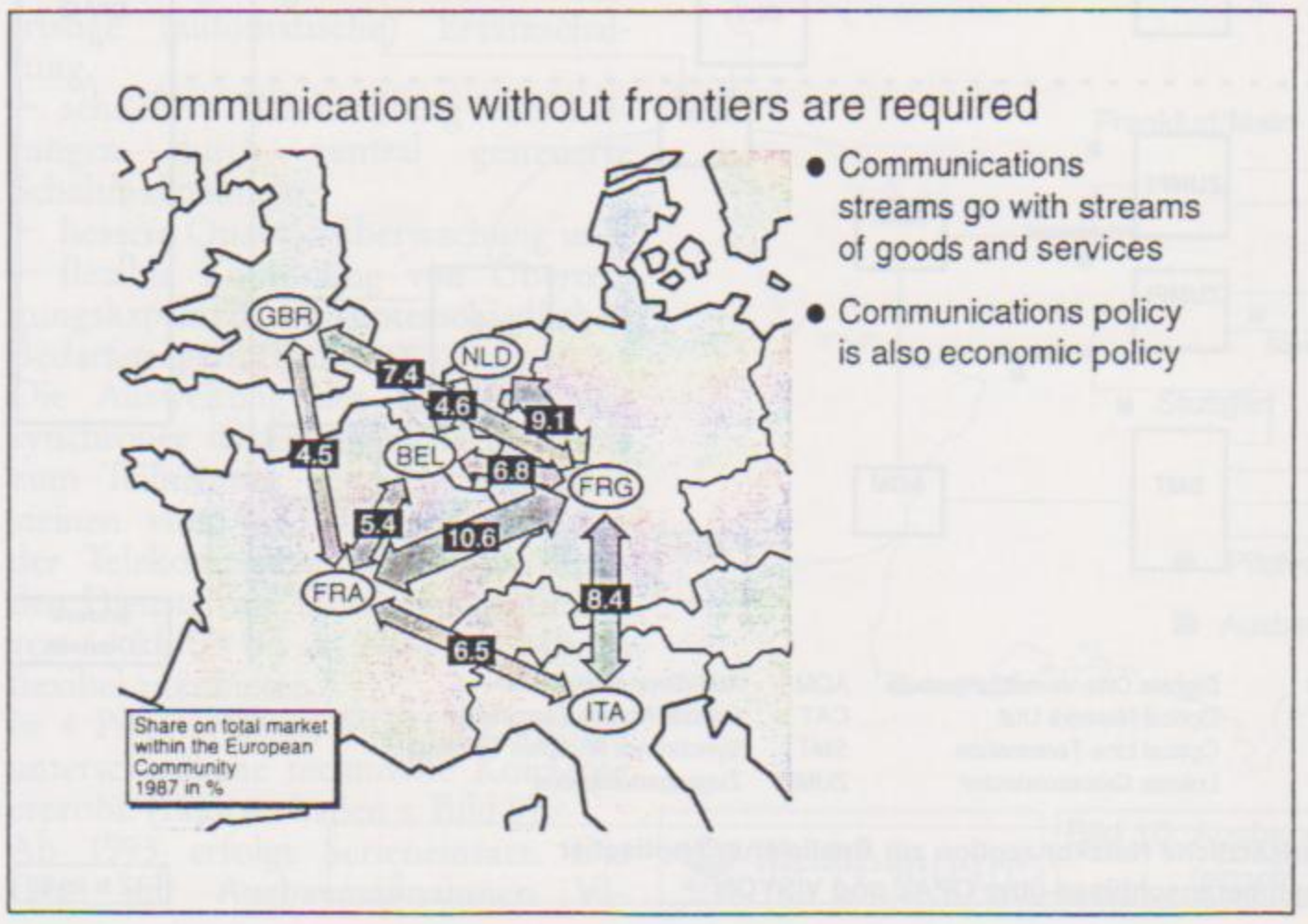
GLOBALES NETWORKING ALS BASIS WELTWEITER TELEKOMMUNIKATION

Ausgehend von den technologischen Entwicklungen erhält die grenzüberschreitende Telekommunikation für die Vielzahl der Netze und Dienste eine immer größere Bedeutung. Aus diesem Grund verlangt auch die zukünftige Marktentwicklung in wachsendem Maße nach global einsetzbaren Netztechniken. Denn wie wichtig eine reibungslose Kommunikation ist, haben wir ja leidvoll genug nach der Öffnung der Ostgrenze miterlebt. Schließlich kann eine durchgängige Kommunikation nur in dem Maße gelingen, wie die politischen und wirtschaftlichen Systeme miteinander vernetzt sind. Und da diese Systeme mit zunehmendem Trend arbeitsteilig sind, erfordert dies auch einen zusätzlichen Aufwand an Koordination und an Kommunikation.
Bild 1 zeigt hierzu beispielhaft einzelne Waren- und Dienstleistungsströme zwischen einigen EG-Staaten. Doch sobald die Kommunikation innerhalb dieser Ströme nicht mehr richtig funktioniert, brechen solche Ströme ganz oder teilweise zusammen.

Anforderungen der internationalen Kunden

Alle international tätigen Unternehmen werden hinsichtlich ihrer Vernetzung immer stärker von den Veränderungen des wirtschaftlichen Umfeldes beeinflußt. Hierzu zählen insbesondere die wachsende Bedeutung des Exports, bei dem die Wege zum Kunden stets noch weiter werden. Ziel für ein effizientes Arbeiten ist die Kommunikation per Sprache, Daten, Text und Video zwischen den am Prozeß Beteiligten so, als wären sie im gleichen Gebäude, auch wenn sie über Tausende Kilometer voneinander entfernt sind.
Während die Sprachkommunikation weltweit zwischen „analogen" Teilnehmern in den Industriezentren bereits Standard und die Einführung von ISDN nicht mehr aufzuhalten ist, besteht bei der Non-voice-Kommunikation noch erheblicher Handlungsbedarf. Auch hier wünscht sich der Anwender eine „End to end"-Kommunikationsinfrastruktur wie bei „In-house"-Netzen, die teilweise in sogenannten „Corporate Networks" zusammengefaßt und über standortübergreifende Carrier-Netze verbunden werden.
Vieles funktioniert bei den Netzen und Diensten eigentlich auch international ganz hervorragend. So z. B.
das Telefonieren und die Faksimilekommunikation,
die Paketvermittlung über Datex-P, auch über internationale Gateways, sowie die internationalen Mietleitungen.
Aber vieles muß noch verbessert werden, wie
die noch unterschiedlichen Normen und Standards sowie
die unterschiedlichen Gebühren (in etwa Faktor 5 allein in Europa) und
der unterschiedliche Grad der Deregulierung/Liberalisierung der Monopolmärkte.
Hier arbeitet Europa bereits intensiv an einer verbesserten Kommunikation:
1. Bei der Normierung/Standardisierung sind Gremien, wie ECMA oder ETSI, aktiv.
2. Hinsichtlich der Harmonisierung, insbesondere der Gebühren, ist z. B. die neue Tarifstruktur der DBP Telekom hervorzuheben.
3. Mit der Deregulierung werden die Postverwaltungen in einer „Roßkur" ihre hoheitlichen Befugnisse ablegen und voll im Wettbewerb stehen (auch bei der Sprachkommunikation).
4. Die Hersteller von Kommunikationssystemen setzen alles daran, daß ihre Produkte weltweit einsetzbare Lösungen darstellen. So sorgt z. B. Siemens dafür, daß EWSD weltweit nach möglichst einheitlichen Standards eingeführt wird. Dies gilt analog für das Hicom-System, dessen Protokoll CorNet auf CCITT-Empfehlungen basiert.
Die angesprochenen Veränderungen im regulatorischen Umfeld bieten für Anwender wie für Postverwaltungen neue Chancen, deren Wahrnehmung durch starken Wettbewerb geprägt ist.

Bild 1: Beispiel einiger Warenströme im EG-Binnenhandel (in Prozent)



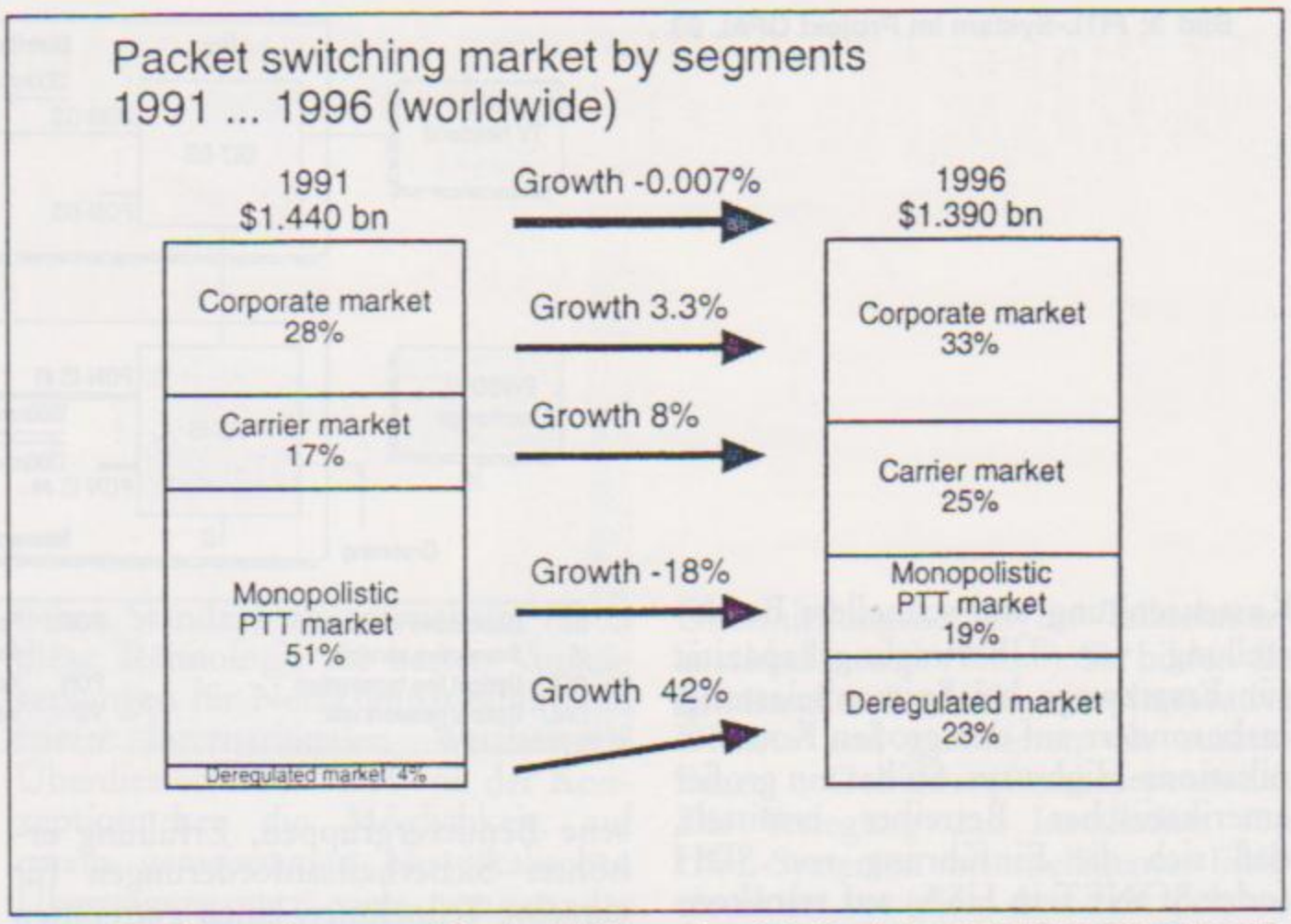


Bild 2: PTT-Deregulierung und Carrier-Wettbewerbseinfluß auf den Switch-Herstellermarkt

Mit zu den Aufgaben des Managements eines Unternehmens gehört es, die Telekommunikationsressourcen auf die wirtschaftlichen Unternehmensziele hin auszurichten. Hierbei sind auch Antworten auf die Fragen bezüglich des Mitteleinsatzes, der Rolle der Technik sowie die Ausgliederung oder dem Einkauf von Dienstleistungen zu finden.

Treibende Kraft ist dabei der erwartete Nutzen bei minimalen Kosten, und weniger das technisch Machbare. Entscheidungsfaktoren sind insbesondere das Verhältnis von Nutzen zum erforderlichen Investment sowie die laufenden Betriebskosten für Service, Personal und Leitungsgebühren. Hierzu bieten sich neben der Realisierung in Eigenverantwortung auch der Einkauf von Dienstleistungen bzw. die Ausgliederung (Outsourcing) auch im Kommunikationsgeschäft an.

Für Oursourcing spricht, daß sich das Unternehmen stärker auf sein eigentliches Kerngeschäft konzentrieren kann und die Ressourcen für das Nicht-Kerngeschäft so gering wie möglich sind. Es gibt daher einen starken Trend, eigene Gesellschaften zu gründen, die zum Beispiel die Telekommunikation komplett übernehmen und auch Dritten diese Dienstleistung anbieten. Debis, Meganet, EDS, GEIS, IBM, INAS sind Modelle für diese Entwicklung. Diese Gesellschaften bieten Transport- und Mehrwertdienste auf der Basis von (inter-) nationalen Mietleitungen der Telekom an, und sind damit – auf noch kleiner Basis – Konkurrenten der Telekom-Verwaltungen in nicht regulierten Bereichen. Hier zeichnet sich eine Entwicklung ab, auf die sich die Telekom zur Sicherung ihrer Geschäftsbasis einzurichten hat.

Aus der Sicht der Telekom bieten alle Alternativen aber auch neue Geschäftschancen, auf die sie sich mit ihrer neuen Organisationsstruktur einrichtet. So kann sie für Kunden, die „alles allein machen" wollen, Turnkey-Projekte realisieren. Sie übernimmt Planung, Projektierung, Beschaffung, Systemintegration, Service in allen Abstufungen.

Das komplette Outsourcing ist das klassische Betätigungsfeld der Telekom. Beispiele für eine Globalisierung dieses Geschäfts sind z. B. die Beteiligung an Infonet (Los Angeles) oder an Infotel (Moskau), wobei in beiden Fällen die EWSP-Paketvermittlungstechnik von Siemens den internationalen Charakter dieses Geschäftes demonstriert. Wie stark sich diese Strukturverschiebungen in dem hoch attraktiven Wachstumsmarkt der Datenkommunikation entwickeln könnte, zeigt Bild 2 am Beispiel des Marktes für X.25-Paketvermittlungsprodukte.

Markt und Wettbewerb

Schlüsselelemente für Markterfolge in allen Unternehmen sind leistungsfähige und kostengünstige Telekommunikationsdienste mit uneingeschränkter Verfügbarkeit der hohen Übertragungskapazitäten. Marktforscher schätzen, daß z. B. der Markt für internationale Mietleistungen ≥ 64 kbit/s bei ca. 8 Mrd. DM liegt und daß an diesem Markt nach BT und AT&T die Telekom einen wesentlichen Marktanteil haben wird.

Weitere internationale Geschäftsmöglichkeiten liegen bei Mehrwertdiensten mit rund 10 Mrd. DM, beim Netz-Outsourcing und bei virtuellen Privatnetzen mit jeweils etwa 5 bis 6 Mrd. DM. Wir sollten den einzelnen Marktzahlen, wegen der Problematik der exakten Segmentierung eines sich dynamisch verschiebenden Marktgefüges, keine zu hohe Bedeutung beimessen. Klar ist nur, daß der internationale Telekommunikationsmarkt auch volumenmäßig und wachstumsbedingt äußerst attraktiv ist und sich Wettbewerber aufgemacht haben, diesen Markt aggressiv zu bearbeiten.

Als Folge des technologischen Fortschritts und der Deregulierung im gesamten Telekommunikationsbereich eröffnen sich immer neue Möglichkeiten der Kombination von Datenverarbeitung und Telekommunikationstechnik. Diese neuen Applikationen und Dienste sind in nahezu allen Branchen die Voraussetzung für die Produktivitätssteigerung und damit für die Wettbewerbsfähigkeit auf dem Markt.

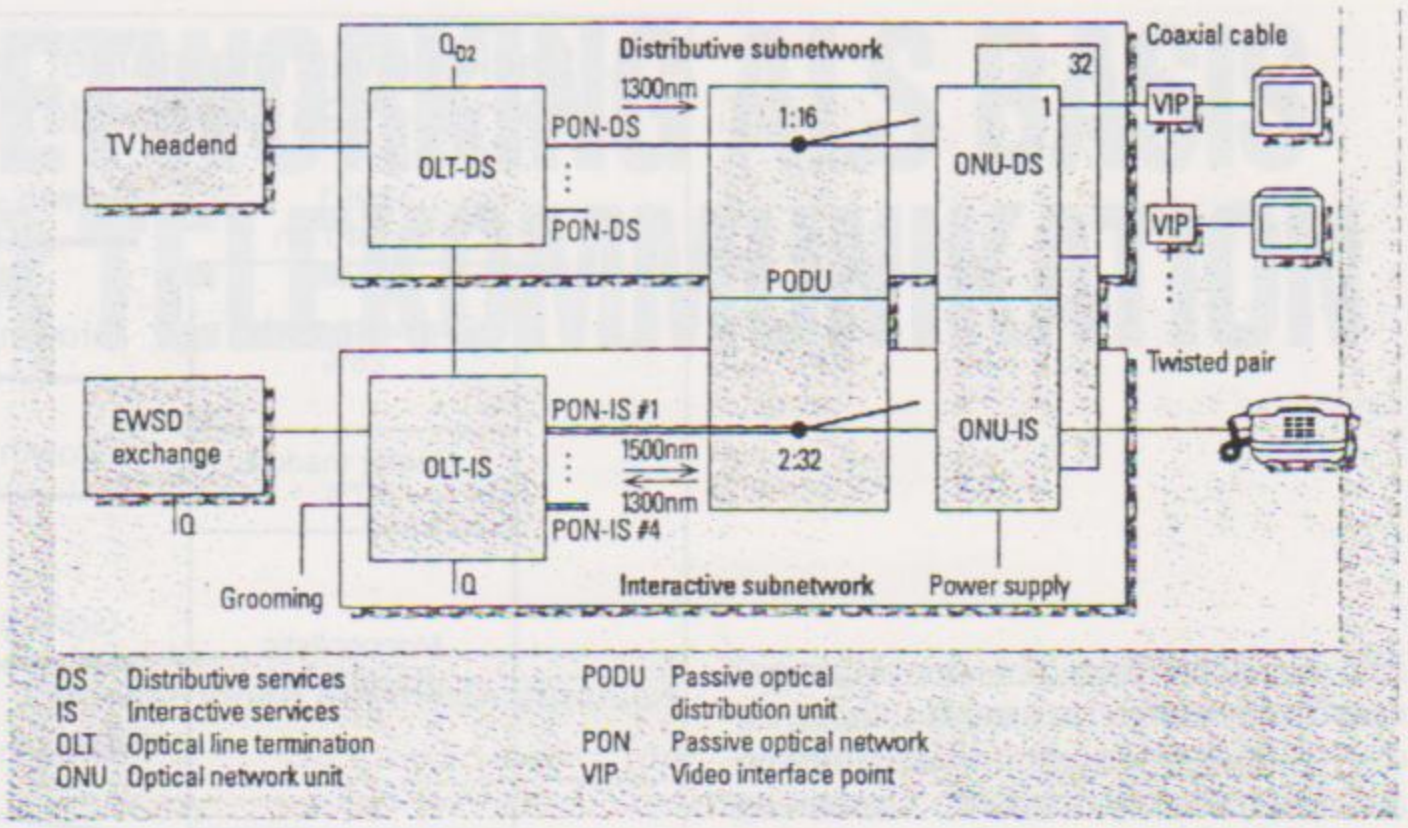
Neue Technologien und Dienste

Die Geschehnisse im Markt und die Befriedigung von Anwenderwünschen wird stark beeinflußt von den Entwicklungen in der Übertragungs- und Vermittlungstechnik sowie den mit diesen Techniken möglichen Diensten.

SDH (Synchron Digital Hierarchy)

Die „Synchrone Digitale Hierachie" (SDH) ist eine neue Architektur von Übertragungssystemen und Multiplexern für Übertragungsraten bis 2,5 Gbit/s. SDH stellt eine Basis für zukunftsichere Breitband-Übertragung dar und ist zu ATM kompatibel. Mit SDH wird auch die elektronische Schaltung der Übertragungsströme auf einzelne Kanäle eingeführt, womit auch das unflexible und langsam manuelle Rangieren abgelöst wird. Das bringt mehr Flexibilität, bessere Auslastung der Leitungen und damit

Bild 3: FITL-System im Projekt OPAL 93



DS	Distributive services	PODU	Passive optical distribution unit
IS	Interactive services		
OLT	Optical line termination	PON	Passive optical network
ONU	Optical network unit	VIP	Video interface point

Kostensenkung und schnellere Bereitstellung von Übertragungskapazität für Ersatzwege bei Spitzenbelastung, insbesondere auf den großen Kommunikations-Highways. So hat ein großer amerikanischer Betreiber ermittelt, daß sich die Einführung von SDH (oder SONET in USA) auf transkontinentalen Entfernungen bereits nach rund einem Jahr bezahlt macht.

FITL (Fiber in the Loop) — Wegbereiter für Breitbanddienste

Treibende Kraft hinter der Entwicklung des FITL-Systems ist die Forderung der Netzbetreiber nach einer zukunftssicheren Infrastruktur im Teilnehmeranschlußbereich. In der Tat ist FITL eine wesentliche Voraussetzung für die Einführung von Breitband-ISDN-Diensten und des ATM-Verfahrens.

Durch Fortschritte bei den Lichtwellenleitern und in der Optoelektronik steht die Einführung der Glasfaser heute an der Schwelle zur Serieneinführung. Durch die Architektur eines passiven optischen Netzes, bei dem zentrale Systemteile für viele Teilnehmer gemeinsam genutzt werden, und durch die Kombination von Telefon- und Breitbandverteildiensten lassen sich FITL-Systeme schon heute zu annähernd gleichen Kosten wie in Kupfertechnik realisieren. Deshalb ist absehbar, daß FITL-Systeme zur Standardtechnik der 90er Jahre werden. Auch wird die beginnende Standardisierung in den folgenden Jahren FITL auf eine breitere Basis stellen.

Intelligente Netze

Intelligente Netze (IN) mit „softwaregesteuerter" Funktionalität erlauben eine effiziente Nutzung der Kapazitäten, eine schnellere Einführung von neuen Diensten, eine schnelle Anpassung an Anwenderanforderungen und erweiterungsfähige Leistungsangebote im öffentlichen Netz.

Eine wesentliche Funktion der IN sind die Virtuellen Privat-Netze (VPN) mit Leistungen, wie geschlossene Benutzergruppen, Erfüllung erhöhter Sicherheitsanforderungen für einzelne Teilnehmer, einen getrennten einheitlichen Teilnehmer-Nummernplan, oder erhöhte Verfügbarkeit. Zudem kann der Operator dem VPN-Nutzer Netzmanagement-Funktionen nach gegenseitiger Vereinbarung übertragen oder zuordnen.

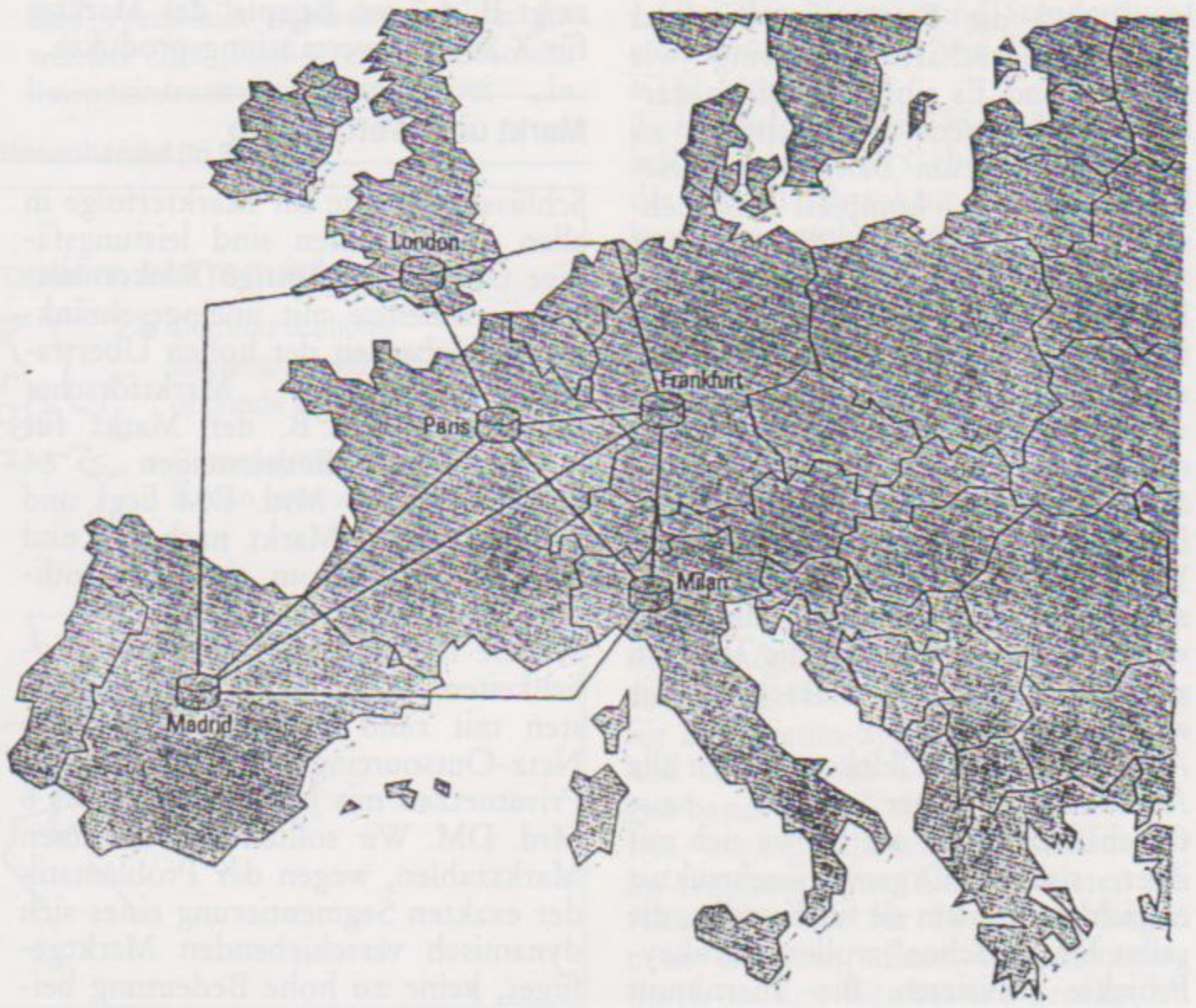
Internationale Teilnehmer der Telekom können zukünftig über Drittländer hinweg in einem VPN des Siemens-Paketvermittlungssystems EWSP in Deutschland angeschlossen werden. Auch der weltweite, zügig wachsende ISDN-Dienst ermöglicht bald jedem Teilnehmer, die Vorteile eines Paketnetzes im VPN zu nutzen.

Europäisches Networking

Im folgenden möchte ich an einigen ausgewählten Beispielen zeigen, wie technische Lösungen die vorher erwähnten Kundenanforderungen mit Global Networks erfüllen können. Euro-ISDN war ein erster Schritt in Richtung europaweit einheitlicher Netze und Dienste und bewies die Kooperationsfähigkeit der Netzbetreiber. Es bietet ebenso grenzüberschreitende, flexible Kommunikation und einheitliche Schnittstellen.

Ein nächster Schritt ist das Global European Network (GEN). Im September 1992 hat die DBP Telekom ge-

Bild 4: Erstausbau des GEN für Übertragungsraten von 64 kbit/s bis 2 (später auch 140) Mbit/s



meinsam mit France Télécom, British Telecom, Telefonica und STET (Holding Finanziaria Statale per le Telecomunicazioni in Italia) den Aufbau eines europaweiten, digitalen Übertragungsnetzes beschlossen. Mit GEN soll ein zwischen den Knoten der Netzbetreiber vermaschtes, diensteunabhängiges, europäisches Übertragungsnetz auf der Basis von LWL-Verbindungen bereitgestellt werden (Bild 4).

In einer weiteren Entwicklungsstufe soll GEN durch METRAN (Managed European Transmission Network) abgelöst werden. Mit METRAN soll es ab 1995 möglich sein, in ganz Europa transparente Übertragungswege bis 155 Mbit/s flexibel und schnell bereitzustellen. METRAN ist als Transportnetz definiert, das die Leistungsfähigkeit der SDH nutzt und den ATM des künftigen europäischen Breitband-ISDN unterstützt. An METRAN arbeiten gemeinsam 25 europäische Netzbetreiber.

Aus diesem Grund unterzeichneten die bereits genannten fünf großen europäischen Netzbetreiber am 12. November 1992 ein „Memorandum of Understanding", das den Aufbau eines Euro-ATM-Pilotprojekts vorsieht. Bis Mitte 1993 sollen die technischen Einrichtungen auf der Grundlage einer EURESCOM-Empfehlung in Auftrag gegeben werden. Das Netz soll von 1994 an für den Betrieb mit Pilotkunden zur Verfügung stehen mit dem Ziel, Anwendungen zwischen LAN, MAN und Multimedia-Anwendungen zu erproben. Zunächst wird die Verbundlösung mit 34-Mbit/s-Leitungen realisiert. An die volle Nutzung der Leistungsfähigkeit der ATM-Knoten, die heute schon im Bereich von 10 Gbit/s liegt, ist erst später gedacht.

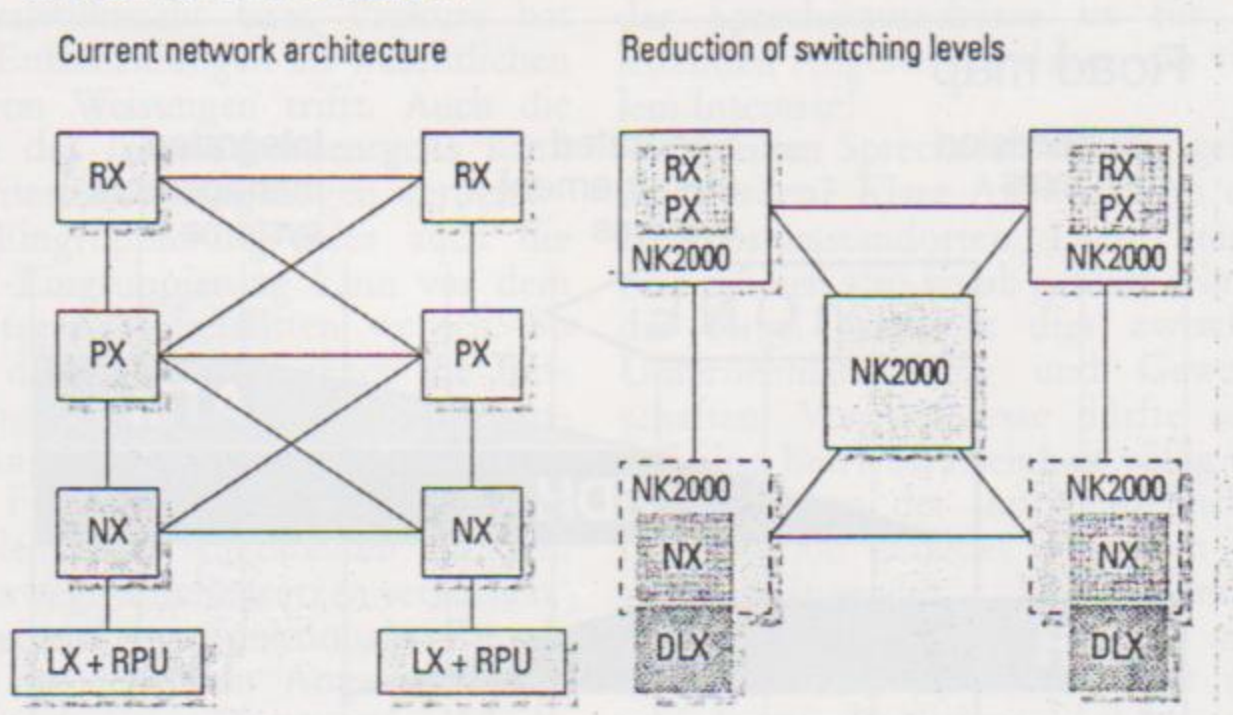
Neue Netzarchitektur

Da es mit SDH erstmals in der Geschichte der Telekommunikation gelungen ist, einen weltweit einheitlichen Standard zu entwickeln, bietet diese Technologie die besten Voraussetzungen für Netzkompatibilität und fairen internationalen Wettbewerb. Überdies eröffnet SDH von der Konzeption her die Möglichkeit, auf einem gemeinsamen phsysikalischen Übertragungsnetz viele voneinander unabhängige und in sich geschlossene virtuelle Netze zu realisieren. Außerdem garantiert SDH die Evolutionsfähigkeit globaler Netze, da auch der zukünftige ATM-Verkehr über SDH transportiert werden kann.

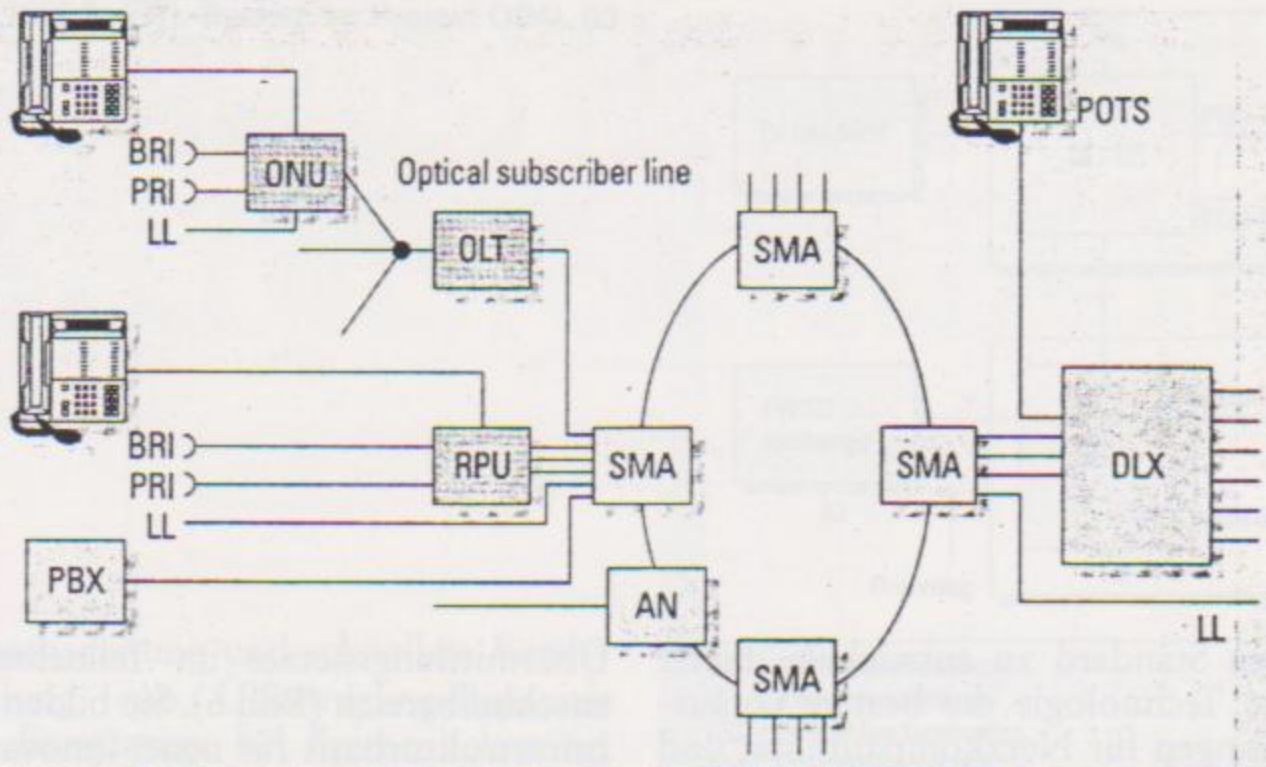
Im Zuge der effizienten Netzgestaltung lassen sich die Netzebenen der Vermittlungssysteme reduzieren (Bild 5). Im Teilnehmeranschlußbereich werden innovative und zukunftsichere Lösungen mit intelligenter Elektronik wirtschaftlich, die ehedem (wegen der auf kurzen Strecken zwischen Teilnehmer und Amt konkurrenzlos billigen Kupferader) nicht zum Zuge kamen. „Fiber to the Home" und Ringtopologien sind nur zwei Beispiele für den Ausbau des breitbandigen, flexiblen Übermittlungsnetzes im Teilnehmeranschlußbereich (Bild 6). Sie bilden die Infrastrukturbasis für neue, innovative Dienste und garantieren ein zusätzliches Gebühreneinnahmepotential. Die Verlegung und Installation von LWL-Systemen mit intelligenter Elektronik ist vor allem dort rentabel, wo die von Geschäftsteilnehmern genutzten verschiedenen Dienste über einen Multiplexer eingefangen und direkt an die zugehörige Vermittlung geführt werden.

Das Bereitstellen einer leistungsfähigen Infrastruktur durch den öffentlichen Netzbetreiber verhindert hier das Abwandern von Geschäftskunden zu konkurrierenden Spezialnetzbetreibern. So wird sicherlich bald der forcierte Netzausbau in den neuen Bundesländern dazu führen, daß die neuen Glasfaser-Systeme auch bei Neuerschließungen von Wohn- und Geschäftsvierteln als wirtschaftliche und zukunftsichere Teilnehmeranschlußtechnik verwendet werden. Da über die für den Telefonverkehr gelegte

Bild 5: Entwicklung der Netzstruktur im Fernnetz – die Anzahl der Vermittlungsebenen wird sich auf zwei reduzieren



DLX	Digital local exchange	PX	Primary exchange
LX	Local exchange	RPU	Remote peripheral unit
NK2000	Network node 2000	RX	Regional exchange
NX	Node exchange		



AN	Access network	PBX	Private branch exchange
BRI	Basic rate interface	POTS	Plain old telephone service
DLX	Digital local exchange	PRI	Primary rate interface
LL	Leased line	RPU	Remote peripheral unit
OLT	Optical line unit	SMA	Synchronous multiplex add-drop
ONU	Optical network unit		

Bild 6: Den Kundenanforderungen entsprechende Netzentwicklung im Teilnehmeranschlußbereich

optische Infrastruktur auch CATV angeboten werden kann, wird es sich aus wirtschaftlichen Gründen schon bald verbieten, in neu zu erschließenden Gebieten Kupferadern und parallel dazu Koaxialkabel zu verlegen.

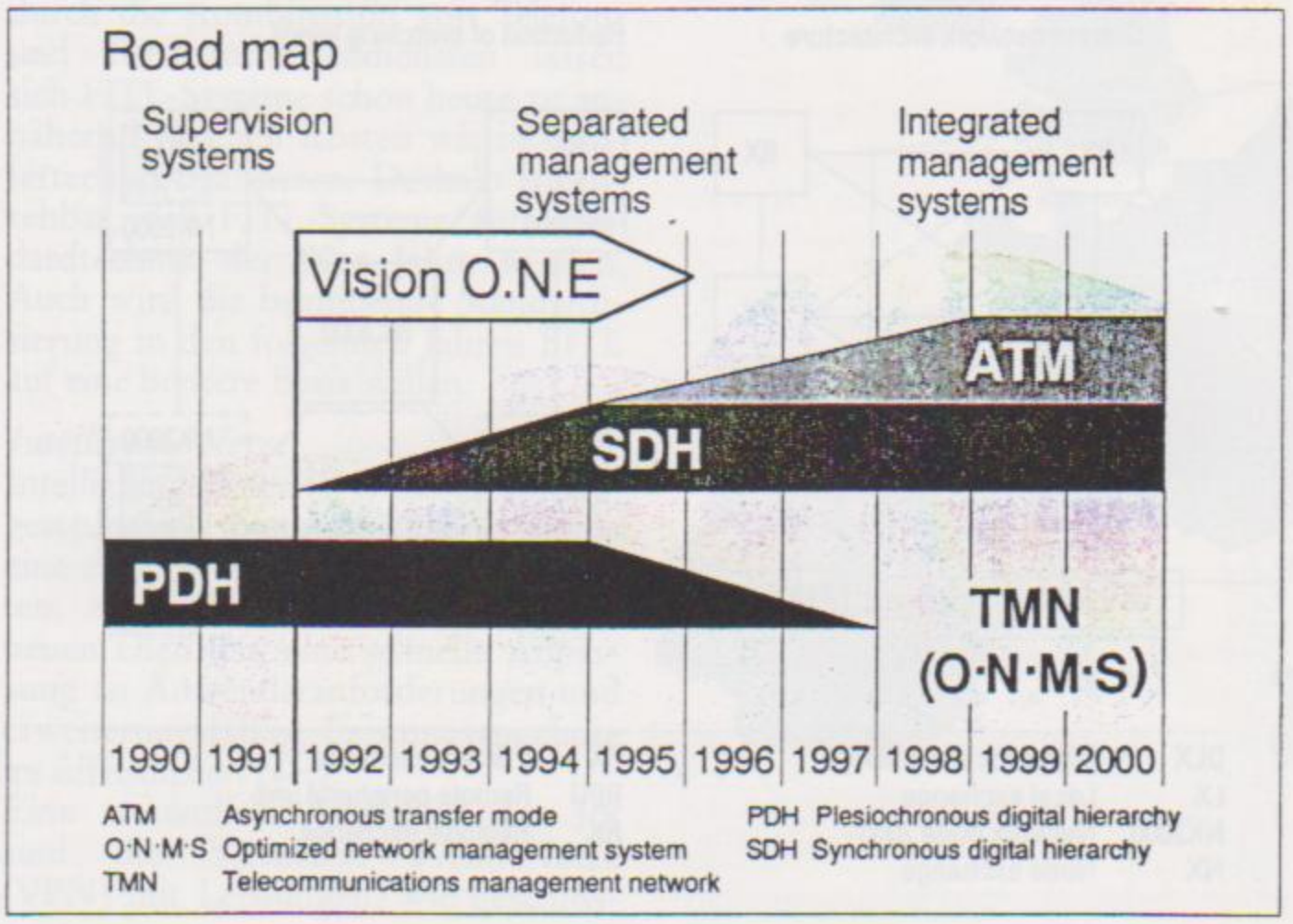
Ausblick

Die Lösung bei der Schaffung einer leistungsfähigen globalen Telekommunikationsinfrastruktur ist: „So viel Innovation wie möglich und so viele Standards wie nötig!" Der für die Verbreitung neuer technologischer Lösungen erforderliche Zeitraum wird ganz entscheidend durch die Investitionszyklen der Netzbetreiber bestimmt. Hier bietet die in den kommenden Jahren bevorstehende breite Einführung der beiden Zukunftstechnologien SDH und ATM die Möglichkeit, Netzarchitektur und Infrastruktur gemeinsam zu konzipieren. Die Evolution aus Sicht der Entwicklungsstrategie „Vision O.N.E." von Siemens und GPT zeigt Bild 7.

Doch trotz aller existierenden technischen Möglichkeiten sowie dem erklärten Willen der Netzbetreiber und Hersteller von Kooperation, hängt das Wachsen der Telekommunikationsgemeinschaft weiterhin von der Bereitschaft der nationalen Regierungen zur Schaffung gleicher Rahmenbedingungen und Reziprozität ab.

Lothar Schmid

Bild 7: Vision O.N.E. – optimierte Netzevolution von PDH zu SDH und ATM



Autor:
Dipl.-Ing. Lothar Schmid, Jahrgang 1940, wechselte – nach ersten Berufserfahrungen als Entwickler für Vermittlungstechnik – 1965 von Telefunken (ANT) in der gleichen Funktion zu Siemens nach München in den Bereich Öffentliche Netze (ÖN). Ab 1976 war er zuständig für die Produktplanung von Text- und Datennetzen. Von 1983 bis 1986 übertrug man ihm die Gesamtprojektleitung für ÖN in Indonesien. Ab 1986 leitete er die Entwicklung für Daten-Netzbausteine und die ISDN-Anschlußtechnik. Ab 1990 zeichnete er verantwortlich für das Projekt „Fiber to the Home". Seit Januar 1993 leitet er den Inlandsvertrieb für das Geschäftsgebiet der Übertragungssysteme (Üb).

SPRECHERAUSSCHUSSBILDUNG BEI DER BAHN AG

In einer Aktiengesellschaft gilt bekanntermaßen nicht das uns geläufige Bundespersonalvertretungsgesetz.
Mitbestimmung und Mitwirkung der Arbeitnehmer werden vielmehr über das Betriebsverfassungsgesetz und das Sprecherausschußgesetz geregelt.
Beim Übergang von einer Behörde zu einem privatwirtschaftlichen Unternehmen, also bei der erstmaligen Installierung von Betriebsräten und Sprecherausschüssen heißt es für die Führungskräfte ihre Vertretung von Anfang an aktiv zu gestalten.
Die Deutsche Bundesbahn ist den Postunternehmen, was die Privatisierung angeht, offenbar voraus. Mit einer Bahn AG wird Anfang 1994 fest gerechnet. Für den Vorsitzenden der Vereinigung der Führungskräfte im höheren Dienst der Deutschen Bahnen (VHB), Wolfgang Arnold, ist dies Anlaß, sich intensiv mit der Vertretung der Führungskräfte in der künftigen Bahn AG auseinanderzusetzen. Vor dem VHP-Bezirksverein Stuttgart referierte er im Oktober über dieses Thema, bei einer außerordentlichen Hauptvorstandssitzung der VHB kurz darauf wurde die Problematik nochmals intensiv behandelt. Neben anderen war hier der Vorsitzende des Gesamtsprecherausschusses der Siemens AG geladen, der interessantes Insiderwissen vermitteln konnte.

Der Verfasser hatte Gelegenheit bei beiden Veranstaltungen zugegen zu sein. Die wichtigsten Aspekte sollen im folgenden kurz beleuchtet werden.
Zunächst wurde deutlich gemacht, daß die Beteiligungsgremien in der Privatwirtschaft eine nicht zu unterschätzende Rolle spielen. Ein Betriebsrat kann durch sein Verhalten die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens deutlich beeinflussen. Beispiel: Arbeitszeitverkürzung. Bei Mercedes-Benz bestand der Betriebsrat auf der kostenträchtigen minutenweisen Umsetzung, bei BMW einigte man sich auf die sinnvolle Zusammenfassung der Verkürzung auf ganze Tage, mit deutlichen Kostenvorteilen. Es ist also sehr wichtig, mit diesen Gremien gut zusammenzuarbeiten, besser noch: Einfluß zu gewinnen.
Leitende Angestellte werden durch die Sprecherausschüsse vertreten, wählen also die Sprecherausschußmitglieder, nicht aber die Betriebsräte. Führungskräfte, die keine leitenden Angestellten sind, dürfen sich dagegen nicht an Sprecherausschußwahlen beteiligen, dafür aber an Betriebsratswahlen. Daraus ergibt sich die Frage: Wer ist eigentlich leitender Angestellter?
Vorausgeschickt sei, daß sich die Gewerkschaften für eine möglichst kleine Zahl leitender Angestellter aussprechen, um ihren Einfluß über die Betriebsräte auf eine breitere Basis zu stellen. Die Führungskräfte selbst wollen naturgemäß möglichst viele leitende Angestellte in ihrem Kreise wissen. Die Unternehmer neigen mal der einen, mal der anderen Auffassung zu.
Eine objektive Hilfestellung liefert das Betriebsverfassungsgesetz. Es führt als Kriterien unter anderem auf, daß ein leitender Angestellter zur selbständigen Einstellung oder Entlassung von Arbeitnehmern berechtigt ist oder Generalvollmacht bzw. Prokura hat oder Entscheidungen im wesentlichen frei von Weisungen trifft. Auch die Höhe des Jahresarbeitsentgelts kann als Kriterium herangezogen werden.
Die Eingruppierung oder auch die Nicht-Eingruppierung kann vor dem Arbeitsgericht bestritten werden. So kann der Betriebsrat gegen die Einstufung einer Führungskraft als leitender Angestellter klagen. Ebenso kann eine Führungskraft die Einstufung zum leitenden Angestellten auf dem Rechtswege durchzusetzen versuchen.
Als Beispiel einer funktionalen Zuordnung der leitenden Angestellten sei Siemens genannt. Dort werden 3 Führungskreise unterschieden: Ein mittlerer Führungskreis mit 45.000 Kräften, ein oberer mit 7000 Kräften und ein oberster mit rund 100 Angehörigen. Die jeweiligen Funktionen der Führungskräfte können dem Bild entnommen werden. Die Führungskräfte im mittleren Führungskreis sind keine leitenden Angestellten. Für sie gilt das Betriebsverfassungsgesetz. Der obere Führungskreis setzt sich dagegen aus leitenden Angestellten zusammen. Hier gilt das Sprecherausschußgesetz. Der oberste Führungskreis repräsentiert die Unternehmensleitung, für ihn gilt weder das eine, noch das andere Gesetz. Bei der Bahn steht die Zuordnung der leitenden Angestellten übrigens noch aus.

Wird eine Behörde in ein privatwirtschaftliches Unternehmen überführt, in dem erstmalig Betriebsverfassungsgesetz und Sprecherausschußgesetz gelten, ist es notwendig, die Festlegung der leitenden Angestellten möglichst frühzeitig herbeizuführen und diesen Personenkreis auf die Wählerlisten von Sprecherausschüssen zu setzen. Versäumt man es, kann es schnell passieren, daß sich alle Führungskräfte in den Wählerlisten der Betriebsräte wiederfinden – und damit offiziell keine leitenden Angestellten sind. Eine so festgefügte Zuordnung läßt sich später nur noch schwer revidieren. Die frühzeitige Installation der Sprecherausschüsse ist für die leitenden Angestellten daher von vitalem Interesse!
Wo können Sprecherausschüsse gebildet werden? Klare Antwort: An den Betriebsratsstandorten. Diese Standorte müssen also vorab geklärt sein, in der Regel geschieht dies zwischen Unternehmensleitung und Gewerkschaften. Von Interesse dürfte sein, daß eine Betriebsratseinheit völlig unabhängig von der innerbetrieblichen Organisation gebildet wird. Ein zusammenhängender Unternehmensstandort hat also 1 Betriebsrat, auch wenn die Mitarbeiter dort den verschiedensten Bereichen angehören. Als Ansprechpartner wird dem Betriebsrat von der Unternehmensleitung ein sogenannter „Betriebsleiter" benannt, eine politische Institution, die in keinem Organigramm erscheint.
Sobald die Betriebsratseinheiten fest-

stehen, sollte geprüft werden, ob in dieser Einheit mindestens 10 leitende Angestellte vorhanden sind (wenn sie schon bestimmt sind) oder erwartet werden (wenn sie noch nicht bestimmt sind). Die Zahl 10 ist die Mindestmenge, um einen Sprecherausschuß bilden zu können. Trifft dies zu, ist von mindestens 3 leitenden Angestellten ein Wahlvorstand zu gründen. Der Wahlvorstand der leitenden Angestellten stellt sodann, ebenso wie der Wahlvorstand des Betriebsrates, Wählerlisten auf. Über die Frage, welche Angestellte den leitenden zugeordnet werden haben sie sich nach Möglichkeit zu einigen. Kommt es zu keiner Einigung wird ein Vermittler eingeschaltet, ein Verfahren, auf das hier nicht näher eingegangen werden soll. Auch der Rechtsweg bleibt offen.

Die Wahlordnung der Sprecherausschüsse stellt eine relativ komplizierte Materie dar. Die Vorsitzenden der VHB-Bezirksvereine werden sich daher dreitägigen Schulungen unterziehen, um am Tage X vorbereitet zu sein. Ein Vorgehen, das auch die VHP ins Kalkül ziehen sollte.

Im übrigen wurde den Bahn-Führungskräften empfohlen, Einfluß auch auf die Betriebsräte anzustreben, indem eigene Wahllisten aufgestellt werden. Dabei sollten auch Kandidaten des Vertrauens aus anderen Hierarchiestufen zur Wahl gestellt werden.

Gewarnt wurde vor der Versuchung, in Sprecherausschüssen und Betriebsräten Kolleginnen und Kollegen zu entsenden, für die man sonst keine recht Verwendung hat. Eine derartige Negativauslese würde sich für das Unternehmen rächen. Mitbestimmung sollte gleichrangig mit der fachlichen Aufgabenerfüllung gesehen werden. Ein Sprecherausschußmitglied muß an seinem bisherigen Platz eine Lücke hinterlassen. Wenn nicht, wurde der Falsche nominiert.

Klaus Stuchlich, BzV Stuttgart

Funktion	leitende Angestellte	Vertretungs-gesetz	Führungs-kreis
Vorstandsmitglieder Geschäftsführer	nein	–	oberster Führungskreis (ca. 100)
Generalbevollmächtigte Direktoren Hauptabteilungsleiter	ja	Sprecher-ausschuß-gesetz	oberer Führungskreis (ca. 7000)
Abteilungsleiter Meister AT-Angestellte	nein	Betriebs-verfassungs-gesetz	mittlerer Führungskreis (ca. 45.000)

Bild: Führungskräfte bei Siemens

INTERNATION

vom 5. bis 12. Juni auf der In

Nach dem Treffen 1991 im Schloß Kleinheubach, von dem vor allem die ausländischen Freunde noch schwärmen, fand das Nachfolgetreffen in diesem Sommer auf der England südlich vorgelagerten Insel Wight statt.

Dahin zu kommen war jedem Teilnehmer überlassen, was zu abenteuerlichen Lösungen führte: So sind wir per Auto quer durch Frankreich gefahren, um nördlich von Paris einen französischen Kollegen mit seiner Frau abzuholen. In Le Havre haben wir uns eingeschifft und schaukelten in 5¾ Stunden nach Portsmouth. Dort ging es im ersten Linksverkehr durch die verzwickten Straßen der Stadt zum Anlegeplatz der Fähren zur Insel. Das Hotel Savoy (Foto: Haupthaus), eine weitläufige Bungalow-Anlage, die aus mehreren Reihenhausgruppen besteht, lag am anderen, dem westlichen Teil der Insel nahe dem Hafenstädtchen Yarmouth.

Wider Erwarten fanden wir bei frischem Wind Sonnenschein vor, der die ganze Woche vorhielt. Erst am Freitag begann es langsam, trübe zu werden und etwas zu nieseln, so daß der Eindruck typischen England-Wetters dem Rückreisetag vorbehalten blieb.

Es hatten sich über 100 Teilnehmer eingefunden. Sogar aus Italien kam eine größere Gruppe als unsere. Dabei sind die Sprachprobleme der Italiener sicher noch größer als unsere!; denn wenn man den internationalen Freundeskreis erst einmal kennengelernt hat, wird man herzlich aufgenommen und stellt fest, daß es nicht nötig ist, „fließend auswärts" sprechen zu können, um Kontakte zu knüpfen. Nach wenigen Tagen stellte sich sogar heraus, daß mancher Kollege aus den westlichen Nachbarländern ganz gut Deutsch verstand – ja sogar sprach. Im näheren Gespräch erfuhr man dann, daß diese Kenntnisse – wohl meist nicht ganz freiwillig – im Zweiten Weltkrieg erworben waren. So beklemmend diese Eröffnungen zunächst auch waren, um so erleichterter

ALES SENIORENTREFFEN 1993

sel Wight in England

Insel Wight
Hotel Savoy
– Haupthaus –

konnten wir feststellen, daß kein persönliches Ressentiment geblieben war, ja, daß viele Kollegen Deutschland schon oft besucht hatten und Freunde und Verwandte bei uns haben.

Warum ich hier davon berichte? Ich möchte unseren Senioren-Kollegen die Scheu vor unseren Auslands-Kontakten nehmen helfen und Sie zur Teilnahme anregen – ist es doch besonders wichtig, daß wir uns (gerade nach der Wiedervereinigung) Europa-aktiv zeigen!

Neben den persönlichen Bekanntschaften bekommt man viel Schönes zu sehen und hat viel mehr Kontakte zu Land und Leuten als z. B. mit einer geführten Pauschalreise. So wurde die Gruppe am letzten Tag in Portsmouth nach der Besichtigung der historischen Schiffe „Mary Rose" (gesunken 1545 vor dem Hafen in einer Seeschlacht gegen die Franzosen) und „H. M. S. Victory", (auf der Lord Nelson 1805 bei Trafalgar den Tod fand), vom „Lord Major", dem Oberbürgermeister der Stadt, feierlich empfangen, was Einblicke in die britische Tradition vermittelte, die man sonst nicht bekommt. Die Tage bis dahin waren ausgefüllt mit Besichtigungen der Insel mit südlichem Flair und einem ersten Festlandsbesuch in Beaulieu, einem Freizeitpark mit Abtei und Schloß – und der Erkenntnis, daß dieser französisch klingende Ortsname tatsächlich „Bjulie" ausgesprochen wird.

Um zur Aktivität anzuregen die vorstehende Kostprobe und die Nachricht, daß die nächste Gesamt-FEFAS-Tagung in der Woche des 19. Septembers 1994 nahe Florenz stattfinden wird. Hier ist auch eine Senioren-Gruppe sehr erwünscht, damit der Bestand der Retraites innerhalb der FEFAS eigenständig erhalten bleibt. Die italienischen Kollegen fragen mich schon nach der Teilnehmerzahl! Da sicher ein interessantes Begleiterprogramm in der wunderschönen Toscana geboten werden wird und niemand gehindert ist, vor- oder nachher noch „Urlaub" zu machen, hoffe ich, daß sich bald viele Interessenten bei mir melden werden. (Wie immer: Berücksichtigung nach Meldedatum.)

Das nächste Seniorentreffen soll von Belgien und Holland ausgerichtet werden und 1995 in einer schönen Ferienanlage in den Ardennen stattfinden (kurze Anreise!). Auch hierfür nehme ich Vormerkungen gerne auf – nicht ohne betont zu haben, daß unsere Gruppe keine Trennung in 3 Unternehmensbereiche kennt!

Ihr Werner Guthknecht
(als Senioren-Beirat im BV)

Portsmouth – Hafen
„H.M.S. VICTORY"

JOB – BERUF – BERUFUNG?

(Teil 1)

Horst Plath

Welchen Sinn hat die Arbeit? Wie hat sie sich bis heute entwickelt? Welchem künftigen Ziel soll sie entgegenstreben? Sind wir Sklaven der Arbeit? Verdirbt sie uns, wie es so schön heißt, den ganzen Tag? Oder wirkt sie gar als Droge, von der wir nicht lassen können? Wird sie sich vielleicht in der Zukunft so verändern, daß wir alle eine ganz andere Einstellung zu ihr bekommen? Diesen Fragen soll in diesem Beitrag nachgegangen werden.

Fünf Millionen und mehr?

Kaum vergeht eine Woche, in der wir nicht in der Zeitung, im Rundfunk oder Fernsehen mit Hiobsbotschaften geschockt werden, die eine düstere Prognose auf die wirtschaftliche Zukunft und hier besonders auf die Arbeitsmarktsituation stellen. Unternehmen der Wirtschaft und Industrie, des Handels und Gewerbes, des öffentlichen Dienstes und der Verwaltungen, die gestern noch im Aufwärtstrend lagen und einen soliden Ruf besaßen, sehen einer ungewissen Zukunft entgegen und müssen versuchen, der künftigen Entwicklung in erster Linie durch einen Personalabbau zu begegnen. Dabei sind Schrumpfungsraten von 10 bis 20 % innerhalb von zwei bis drei Jahren durchaus keine Seltenheit. Bei einzelnen, bisher führenden Firmen werden Stellenabbauzahlen genannt, die sich im fünfstelligen Bereich bewegen. Siemens, IBM, Mercedes, VW, Lufthansa sollen stellvertretend für viele genannt werden. Wer die Nachrichten der letzten Monate intensiv verfolgt, kann darüber lange Liste aufstellen. Manche Betriebe versuchen, sich durch Kurzarbeit noch für eine gewisse Zeit über die Runden zu retten.
Auch die Deutsche Bundespost oder vielmehr das, was von ihr nach der Teilung noch übrig geblieben ist, nämlich der Postdienst, die Telekom und die Postbank, folgen diesem Trend.
Von „schlankeren Organisationen" ist dabei häufig die Rede, von Wirtschaftlichkeit, Rationalisierung, Straffung der Arbeitsabläufe und von einem „Führen in die schwarzen Zahlen". Das sind Begriffe, mit denen argumentiert wird.

Wird also künftig die Arbeit, die Beschäftigung zu einer Mangelware? Wird sich neben den Beschäftigten, die in Lohn und Brot stehen, ein Heer von Millionen Arbeitslosen bilden? Die Schätzungen geben allein für die Bundesrepublik Deutschland eine Größenordnung an, die sich zwischen fünf und sechs Millionen bewegt. Hinter vorgehaltener Hand werden sogar zehn Millionen genannt. Ähnliche Ausmaße, der heutigen Generation kaum noch bekannt, waren vor über 60 Jahren u. a. auch ein Grund für das aus heutiger Sicht unverständliche schnelle Ausbreiten des Nationalsozialismus. Auch heute beobachten wir das Wachsen der rechtsradikalen Parteien mit nicht unberechtigter Sorge.
Das ist e i n e Entwicklung der Arbeitssituation, die uns alle berührt.

Immer größere Lasten auf immer weniger Schultern?

Auf der anderen Seite kommt auf den Teil der Bevölkerung, der voll im Arbeitsprozeß steht, in den letzten Jahren eine eher wachsende Arbeitslast zum Tragen. Auch davon wissen die Angehörigen der DBP seit der Neustrukturierung ein Lied zu singen. Aber hier ist jetzt nur das zu spüren, was in der sogenannten freien Wirtschaft schon lange üblich ist. Der Zeitdruck nimmt außerdem ständig zu.
Wird zwar allgemein von einer 38-, 39-Stundenwoche geredet, von der man in den letzten Jahren noch ein Absinken auf 35, ja vielleicht sogar auf 30 Stunden annehmen konnte, so gibt es heute nicht wenige Arbeitskräfte, deren tatsächliche Arbeitszeit oft wesentlich höher liegt als die offiziell vereinbarte Stundenzahl.
Wie häufig ist doch von Führungskräften und Managern die Rede, deren tägliche Arbeitszeit bei 12 bis 14 Stunden liegt.

Eine Verringerung der Wochenarbeitszeit wird oft kompensiert durch Schichtarbeit, durch Wochenend- oder Sonntagsarbeit oder durch besondere „rollierende Arbeitseinsätze", bei denen zwar noch der Sonntag als freier Tag gewährleistet ist, bei denen jedoch die anderen freien Wochentage im voraus nur durch einen genauen Blick in den Arbeitskalender zu ermitteln sind. Um die teuren Produktionsmaschinen besser auslasten zu können, werden die abenteuerlichsten Arbeitspläne ausgedacht.
So sei hier als eine Auslese der letzten zwei bis vier Jahre eine Zusammenstellung einiger Schlagzeilen zu diesem Thema aufgeführt.

- Einstieg in die 35-Stunden-Woche (5. 5. 90)

IG Metall und Arbeitgeber einigen sich auf eine Verkürzung der Arbeitszeit von derzeit 37 Stunden in zwei Schritten. Ab 1. April 1993 wird die Arbeitszeit auf 36 Stunden, zwei Jahre später auf 35 Stunden gesenkt.

- Ziel: 30-Stunden-Woche (16. 4. 88)

Die Sozialdemokraten streben bis zum Ende des Jahrhunderts die Verwirklichung der 30-Stunden-Arbeitswoche an. Durch eine konsequente Ausschöpfung des Produktivitätsfortschritts sei eine solche Arbeitszeitverkürzung erreichbar.

- Heftiger Streit um die 40-Stunden-Woche (21. 8. 92)

Mit der Forderung nach Rückkehr zur 40-Stunden-Woche und freiwilliger Mehrarbeit haben führende Wirtschaftsvertreter die Diskussion um längere Arbeitszeiten in Deutschland angeheizt. Die Gewerkschaften sprachen von einer Kampagne der Arbeitgeber, die kläglich scheitern werde.

- Zurück zur 42-Stunden-Woche (15. 8. 92)

Nur auf diese Art können Arbeits-

plätze erhalten werden, die sonst wegfallen würden.

• Arbeiten bis 70 (28. 3. 92)
Wie paßt das zusammen: Mehr als drei Millionen Deutsche haben keinen Job – und da sollen sie, die Arbeitsplätze haben, auch noch möglichst lange drauf sitzenbleiben?

• Möllemann fordert mehr Nachtarbeit (11. 12. 91)
Längere Maschinenlaufzeiten und flexiblere Arbeitszeiten seien notwendig, um die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Industrie zu erhalten.
Inzwischen ist dieser Herr der Freien Demokraten selbst über seine allzu freie Vetternwirtschaft gestolpert.

• Die Diskussion um die Sonntagsarbeit (31. 12. 88)
Rund ein Drittel der Beschäftigten im verarbeitenden Gewerbe der Bundesrepublik leisten Schichtarbeit.
Nach Ansicht von Tyll Necker, dem Präsidenten des Bundesverbandes der Deutschen Industrie, ist eine Zunahme der Sonntagsarbeit wünschenswert, damit teure Arbeitsplätze nicht zu lange unbesetzt bleiben.
Dazu die Erklärung der katholischen Deutschen Bischofskonferenz und des Rates der Evangelischen Kirche: „Wir beobachten mit Sorge eine schleichende Aushöhlung des Sonntages. Rein wirtschaftliche Gesichtspunkte können keine Ausnahmegenehmigungen vom Verbot der Sonntagsarbeit rechtfertigen."

• Aus verschiedenen Anzeigen (1989–1991)
Abteilungsleiter… Arbeitszeit 22.00 bis 06.30 Uhr. Techniker/-innen… Bereitschaft zur Mitarbeit in unserem interessanten Wochenend-Schichtmodell.

• Drei Wochen Arbeit, eine Woche frei? (12. 2.92)
Der Bundesarbeitsminister Norbert Blüm (CDU) hält sogar sogenannte „Wochenpakete" für möglich, bei denen drei Wochen hintereinander gearbeitet wird und dann eine Woche frei ist.

• Wechselnde Arbeitsrhythmen (3 10. 88)
Arbeit am Samstag oder Sonntag ist womöglich etwas Sinnvolles. Arbeitszeitverkürzungen sind nur möglich, wenn die Maschinen länger laufen (Oskar Lafontaine).
In einer Verpackungsfabrik in Lengerich arbeiten 400 Schichtarbeiter in einem 10-Wochen-Rhythmus: 8 Wochenenden sind frei, einmal wird samstags von 22.00 bis 06.00 Uhr und sonntags von 22.00 bis 06.00 Uhr gearbeitet, dann ist eine ganze Woche frei.
Samstags- und Sonntagsarbeit auch bei Opel, bei General Motors, bei BMW, SEL, um nur einige Beispiele zu nennen.

Bei BMW wurde ein kompliziertes Modell erprobt, bei dem jeder Mitarbeiter innerhalb eines dreiwöchigen Rhythmusses sogar an zwei verschiedenen Arbeitsplätzen arbeitet.
In der ersten Woche:
Montag, Dienstag am Arbeitsplatz 1, Mittwoch, Donnerstag frei, Freitag, Samstag am Arbeitsplatz 2.
In der zweiten Woche:
Montag bis Donnerstag am Arbeitsplatz 2, Freitag und Samstag frei.
In der dritten Woche:
Montag und Dienstag frei, Mittwoch bis Samstag am Arbeitsplatz 1.
So ist in der Zeit von Montag bis Samstag jeder Arbeitsplatz mit einer Kraft besetzt.
Probleme besonderer Art gibt es beispielsweise bei der Herstellung von Mikrochips, die in klimatisierten, mit Kunstlicht versehenen und völlig abgeschlossenen Räumen produziert werden, die der Mensch nur mit besonderer Schutzkleidung betreten darf. Nach einem Produktionsstop wird fast nur Ausschußware hergestellt. Es dauert dann oft acht bis zehn Stunden, bis auf den kleinen Siliziumplättchen „die Welt wieder in Ordnung ist".
Hier wurde bei IBM ein Arbeitsrhythmus entwickelt, der eigentlich den Namen „Rhythmus" überhaupt nicht mehr verdient.
Eine Arbeitswoche zeigt dort beispielsweise folgenden Ablauf:

Montag:	frei
Dienstag:	frei
Mittwoch:	05.12 – 14.00 Uhr
Donnerstag:	05.12 – 14.00 Uhr
Freitag:	13.48 – 22.18 Uhr
Samstag:	22.06 – 05.26 Uhr
Sonntag:	22.06 – 05.26 Uhr

Über einen längeren Zeitraum wechselt der Wochenplan, so daß auch einmal vier freie Tage hintereinander erscheinen können. Gearbeitet wird in drei Schichten, die sich jeweils um 12 Minuten überlappen, damit die Produktion reibungslos ablaufen kann: 05.12 bis 14.00 Uhr, 13.48 bis 22.18 Uhr und 22.00 bis 05.26 Uhr.
Besonders in Japan und in den USA produzieren so die IBM-Töchter rund um die Uhr. Sie würden am liebsten ganz ohne den „Produktionsfaktor Mensch" arbeiten; denn der Mensch ist nur ein Störfaktor.
Je näher in den letzten Jahren das Jahr 1993 und der damit verbundene Europäische Binnenmarkt rückten, desto rühriger wurde die Konkurrenz jenseits der deutschen Grenze. Der Druck auf die Arbeitnehmer wuchs ständig.
Jetzt haben wir die magische Schwelle übertreten. Noch ist die Zeit zu kurz, um die Auswirkungen schon richtig beurteilen zu können. Hoffentlich wird der Jubel, der mancherorts zum Jahreswechsel erschall, nicht bald einer Ernüchterung weichen.
Vieles hat sich in den letzten Monaten durchaus anders entwickelt, als es noch vor zwei oder drei Jahren, bei der Wiedervereinigung etwa, gesehen wurde. Ein blühendes Land wird die ehemalige DDR noch lange nicht sein. Im Gegenteil, die dort zunehmende Arbeitslosigkeit und die ersten Warnstreiks lassen nur wenig Gutes erhoffen.
Eine Prognose der Politiker, besonders wenn sie sich auf die Zukunft beziehen, ist eben sehr schwierig.

JOB – BERUF – BERUFUNG?

(Teil 1)

Horst Pleth

Manches können wir uns schon gar nicht mehr leisten

Einen dritten Bereich müssen wir noch in unsere Betrachtung einbeziehen.
Schauen wir uns kritisch um, so stellen wir fest, daß Arbeitskräfte in gewissen Sparten geradezu eine Mangelware sind: Denken wir an das Gesundheitswesen, wo es an Krankenschwestern und Pflegern erheblich mangelt, an das Erziehungswesen, wo es gerade bei den Kindergärten und Spezialschulen unmöglich ist, alle offenen Stellen zu besetzen. Hier sei zum Beispiel die Waldorfpädagogik genannt. In den Fachzeitschriften finden wir seitenweise offene Stellen.
Finanzämter rufen nach Fachkräften, da ihnen sonst bei der Steuerprüfung Unsummen von Steuergeldern durch die Lappen gehen. Die Polizei ist nicht mehr in der Lage, überall für Ruhe und Ordnung zu sorgen. Manche Delikte können nur noch statistisch erfaßt werden. Die Aufklärungsquoten sinken auf ein Minimum.
Die Justiz kommt nicht mehr der Fülle der anstehenden Prozesse nach. Kriminelle müssen aus der Untersuchungshaft entlassen werden, weil gewisse Haftfristen abgelaufen sind.
Auf manchen Bauämtern türmen sich die Anträge. Aber fehlende Bebauungspläne und mangelnde Fachkräfte verhindern, daß Planungen zügig in die Realität umgesetzt werden können.
Doch auch die Qualität mancher Arbeitsleistungen läßt immer mehr zu wünschen übrig. Und längst gibt es nicht mehr alle Dienstleistungen, die eigentlich nötig wären.
Mancherorts bieten Bahnen und Busse ein jämmerliches Bild. Verdreckte Abteile, zerfetzte Polster, beschmierte Wände und Fenster überzeugen den Autofahrer kaum von einem sinnvollen Umsteigen auf öffentliche Verkehrsmittel. Hinzu kommt dann auch noch die Dichte des Angebotes. Lange Wartezeiten und mehrfaches Umsteigen wirken ebenfalls kaum motivierend.
Manche Straßen und Wege bedürfen oft einer besseren Pflege und Säuberung. Nicht jeder Wildwuchs läßt sich ökologisch entschuldigen.
Bei manchen Industrieprodukten kann man durchaus ein sogenanntes „Montagsmodell" erwerben, das keineswegs den verführerischen Reizen entspricht, die eine Werbung vermittelt. Es kann sogar so weit kommen, daß den Kunden die eigentliche Endkontrolle über das Produkt übertragen wird. Selbstverständlich wird das defekte Gerät getauscht, oder es werden schadhafte Elemente ausgewechselt. Ein Reparieren – gar von Hand –, mein Gott, wer hat denn noch derartige antiquierte Vorstellungen!
Zum Thema Qualität, zwar nicht bedrohlich, sondern eher amüsant: die zunehmende Zahl der Druck- und Trennungsfehler in vielen Zeitungen und Zeitschriften. Da das Computerprogramm vielfach nichts von einem Schluß-„S" weiß und den Redakteuren und Textern die nötige Zeit zur sorgfältigen Korrektur fehlt, entstehen schon manchmal ganz muntere Wortschöpfungen, wie „Hau-stier", „Bootstau" oder Wohlstand-stempel".
Gefährlicher wird es, wenn man es sich aus wirtschaftlichen Gründen nicht mehr leisten kann, notwendige Wartungen, Kontrollen und Sicherheitsüberprüfungen auszuführen. Wie viele Tote und Verletzte mag dies gefordert haben, welche Umwelt- und Sachschäden mögen hier in den letzten Jahren entstanden sein. Manche Lastwagen fahren als bewegliche Zeitbomben über unsere Straßen, Tanker unter Billigflaggen mit mangelnder Sicherheit und zusammengewürfelter Mannschaft verunsichern die Weltmeere. Oft sind sie Ursachen gigantischer Umweltkatastrophen. Auch Flug- und Bahnverkehr scheinen nicht mehr von Unfällen verschont zu werden. Die letzte Serie der Chemieunfälle scheint „hoechst" brisant zu sein.
Weist es bereits eine gewisse Tragik auf, wenn wir uns wichtige und notwendige Dinge schon vielfach nicht mehr leisten können, so sind Reminiszenzen an die immer wieder zitierte „gute alte Zeit", in der menschliche Zuwendungen, individuelle Beratung, Eingehen auf Sonderwünsche, Produkte in Handarbeit und ähnliches mehr als selbstverständlich galten, gewiß nur noch mit einem nachsichtigen Lächeln zu quittieren.

Tätigkeiten ohne Ende

Ehe wir uns den Ursachen für diese bisher aufgezählten Erscheinungen zuwenden, wollen wir uns noch einem anderen Bereich widmen. Diesmal ist das, was wir hier feststellen, weitaus positiver und erfreulicher.
Es geht um die Tätigkeiten, die kaum in der Arbeitsstatistik erfaßt werden, es geht um jene „Arbeit", bei der das Arbeitsmaß und die Arbeitszeit nicht bemessen werden, und es geht um Bereiche, bei denen man sich oftmals vieles leisten kann oder es sich leisten muß.
Vielleicht ahnen Sie schon, wohin wir uns bewegen. Es sind die Tätigkeiten, die jahrein, jahraus von einer großen Zahl unserer Mitmenschen ohne Murren als etwas Selbstverständliches erbracht werden. Oft bleibt die Anerkennung versagt, und oft wird diese Tätigkeit auch gar nicht als richtige Arbeit anerkannt, weil sie eben nicht zu den vorhin aufgezählten Kriterien paßt.
Es ist dies der unermüdliche, oft selbstaufopfernde Einsatz der Hausfrau und Mutter für ihre Familie, der Großeltern für ihre Enkel, die Hilfe und Unterstützung im Freundeskreis, der Dienst an der Umwelt, an Tieren und abhängigen Kreaturen; aber ebenso auch die ehrenamtliche Tätigkeit in Vereinen, sozialen Einrichtungen, Verbänden, Gewerkschaften, freiwilligen Hilfsorganisationen und ähnlichen Institutionen. Eine Vielzahl unserer Mitbürger ist hier tätig, ohne

daß wir es vielleicht wissen.
Das ist die eine Seite. Eine andere Seite, auf der auch eine Unmenge an Engagement, an Einsatz, an Zeit und Aufwand investiert wird, das ist jener Bereich, der schlicht als „Hobby" umschrieben wird. Auch hier wird es unmöglich sein, diesen „Tätigkeitsbereich" auch nur im entferntesten durch Aufzählung erschöpfend zu erfassen. Wohl ein jeder könnte aus seiner Sicht hierzu etwas beitragen.

Die Ergebnisse sind widersprüchlich

Zusammenfassend können wir aus diesen Betrachtungen der gegenwärtigen Situation verschiedene, teilweise sich widersprechende Trends beobachten.

- Die Zahl der Arbeitslosen nimmt ständig zu.
- Die Zahl der Beschäftigungsstellen nimmt ab, dabei wachsen Arbeitsumfang und Arbeitsdruck für diejenigen, die voll im Arbeitsprozeß drinstehen.
- Es gibt genügend Tätigkeitsfelder, in denen mehr getan werden könnte und zum Teil sogar mehr getan werden müßte.
- Daneben gibt es eine Reihe von Tätigkeiten, die überwiegend freiwillig ausgeübt werden und deren Wert sich oft nicht errechnen läßt.

Fragt man nach den Ursachen für die ersten drei Aussagen, so kommt man recht bald zu dem Schluß, den bereits Goethe in seinem „Faust" dem Mephisto in den Mund gelegt hat:
„Wo fehlt's nicht irgendwo auf dieser Welt? Dem dies, dem das, hier aber fehlt das Geld."
Bei einer Staatsverschuldung in der Bundesrepublik Deutschland, die sich munter auf die zwei Billionen hin bewegt, (eine Billion ist eine Zahl mit zwölf Nullen!) ist es erklärlich, daß Staat, Länder und Gemeinden sich vieles nicht mehr leisten können, so daß an allen Ecken und Enden gespart werden muß.
Aber auch die private Wirtschaft steht unter den gleichen ungünstigen Konstellationen. Hier ist es vor allem der noch dazu kommende horrende, ja fast tödliche Wettbewerbsdruck, der zu immer weiteren drastischen Einsparungen und zu höheren Leistungsanforderungen führt.
Aber wir müssen uns noch einer ganz anderen Seite zuwenden. Trotz Arbeitslosigkeit und Leistungsdruck auf der einen Seite, trotz drohender Haushaltsdefizite und Schuldenberge auf der anderen Seite scheint es uns gegenwärtig doch so gut wie lange nicht zu gehen. Sicherlich trifft dies nicht für alle zu.

Aber was sollen wir zu folgenden Aussagen und Feststellungen sagen?

- Der Freizeitkonsum nimmt von Jahr zu Jahr zu, wie Einkaufsbummel und Shopping, Kurzurlaube und Wochenendtourismus, Kultur- und sogenannter Bildungskonsum. M a n muß dabei gewesen sein, wenn sich hunderttausende Mitmenschen zu irgendeinem Anlaß auf der Straße versammeln, wenn an irgendeinem Ort irgendeine spektakuläre Ausstellung eröffnet wird, wenn neue Reiseziele erschlossen werden. Ob sich nun die Menschenmassen in der Luft oder auf den Straßen bewegen, die drangvolle Enge ist wohl überall gleich.
- Die Ansprüche der Menschen steigen ständig. Wir entwickeln uns zu einer Wegwerfgesellschaft. Die Mode von gestern ist passè, das Neue ist so lange oder, besser besagt, so kurz aktuell, bis das Allerneueste dessen Platz einnimmt. Das gilt für Kleidung, für das Mobiliar, für das Auto oder für jegliche, manchmal sehr kostspielige Hobbies.
- Das private Sparvermögen nimmt parallel zur Staatsverschuldung ständig zu. Inzwischen liegt es mit rund 3,4 Billionen DM noch weit über der Staatsverschuldung. Warum ist eigentlich noch kein schlauer Finanzminister darauf verfallen, diese Quellen anzuzapfen? Schließlich gab es nach dem ersten und zweiten Weltkrieg schon einmal drastische Währungseinschnitte.
- Die „Lust auf Arbeit" nimmt ab, die „Lust zum Hobby" dagegen zu. Überhaupt wird es schwierig, für gewisse Arbeitsbereiche, die nun einmal mit Schmutz, Anstrengung und Einschränkung der Freizeit verbunden sind, Arbeitskräfte zu finden.

Außerdem wird das Wort „Job" eher als passiv empfunden. Junge Leute gehen nach der Schule vielfach erst einmal „jobben". Später sucht man sich dann einen Job, der möglichst den Idealvorstellungen, die zwischen Freizeit und materiellen Ansprüchen pendeln, entspricht.

Wie steht es mit der „Arbeit"?

Diese Frage soll uns nun beschäftigen. Was ist eigentlich „Arbeit"? Wie ist unsere Einstellung dazu? Was ließe sich hier ändern und welche Probleme tun sich damit auf?
Ein Blick in ein Lexikon gibt uns zum Thema A r b e i t folgende Auskunft: „A r b e i t, mittelhochdeutsch arebeit = Mühsal, Not".
Im wirtschaftlichen Sinne: die planmäßige Betätigung der körperlichen und geistigen Kräfte, die im Unterschied zum Spiel einen überdauernden Ertrag zum Ziele hat. Im subjektiven Sinn ist Arbeit die Anstrengung, die für das Hervorbringen einer Leistung aufgewandt werden muß, im objektiven Sinne die Leistung selbst. Die Arbeit ist eine Grundlage des Wirtschaftens und dient dem Lebensunterhalt unmittelbar, indem sie die Verbrauchsgüter erzeugt, oder mittelbar, indem durch sie die Mittel zum Eintausch wirtschaftlicher Güter erworben werden."
Die Arbeit ist so alt wie die Menschheit. Ihr Ansehen und ihre Ausübung waren jedoch unterschiedlich.
In der Antike hatte die reine körperliche Arbeit so gut wie keine menschlichen und sittlichen Werte. Sie war eine Tätigkeit, die überwiegend von Sklaven ausgeübt wurde. Dem freien

Menschen, vor allem, wenn er noch wohlhabend war, entsprach die Beschäftigung mit der Bildung, mit den Musen und mit den schönsten Künsten.
Erst im christlichen Abendland kam der Arbeit auch eine sittliche Bedeutung zu. Dienst an der Gemeinschaft und Dienst an der göttlichen Weltordnung gipfelten in dem bekannten Ausspruch: „Ora et labora!" (Bete und arbeite!)
Interessant es ist, daß sich der Begriff des Arbeiters, also des arbeitenden Menschen, in der Neuzeit immer mehr auf den handwerklich und industriell tätigen Menschen bezieht. Haben Angestellte oder gar Beamte etwa keine Arbeit zu verrichten?
Und wie ist es mit der rein geistigen Tätigkeit? War Goethe neben seiner vielfältigen Tätigkeit im Dienste des Großherzogs etwa kein Arbeiter? Sind die schöpferischen Ergebnisse eines Mozarts oder eines van Gogh etwa auch keine Arbeit? Arbeit und Genie! Wie paßt dies überhaupt zusammen?
Wir sehen also, daß es wichtig ist, auf die Einstellung zu der Sache einzugehen.
Auch die Freizeitbeschäftigung ist hierbei nicht ganz unwichtig. Hört man doch zuweilen den Stoßseufzer, daß jemand froh ist, wenn nach einer Reihe von freien Tagen mit ihrer hektischen Aktivität wieder die geregelte Arbeit beginnt.

Freizeit war oft ein unbekanntes Wort

Vor rund 500 Jahren, als Amerika entdeckt wurde, war der Begriff „Freizeit" noch ein Fremdwort. Die Handwerker arbeiteten pro Tag 12 bis 14 Stunden, so liest es sich in einer Studie „Arbeit und Nichtarbeit in norddeutschen Städten des 14. bis 16. Jahrhunderts" von Dr. Stefan Wulf. In Hamburg mußten sie beispielsweise während der Arbeitszeit oder auch sogar nachts sozialen Pflichttätigkeiten wie Wachdiensten auf den Türmen, Reinigungsarbeiten an den Fleeten oder dem Feuerlöschen nachgehen.
Den Begriff Freizeit gibt es in der deutschen Sprache erst seit der zweiten Hälfte des 18. Jahrhunderts.
Im Mittelalter war auch das Familienleben anders strukturiert. Der Handwerksmeister lebte mit seiner Familie, seinen Gesellen, Mägden und Knechten zusammen in einer Haushaltsgemeinschaft. Die Gesellen durften bis zur Mitte des 16. Jahrhunderts nicht eher heiraten, bis sie selbst Meister wurden. Die Nacht mußten sie im Hause ihres Meisters verbringen.

Ein Arbeitstag reichte so manchmal von vier Uhr früh bis acht Uhr abends. Sicherlich wird der jahreszeitliche Rhythmus auf die Länge der täglichen Arbeitszeit auch einen entscheidenden Einfluß gehabt haben, denn die Beleuchtung stellte schließlich ein nicht unerhebliches Problem dar.
Eine Notwendigkeit war jedoch kein Problem: der tägliche Weg zur Arbeitsstätte. Bedeutete er doch in den allermeisten Fällen einige Stufen im Hause von den Schlafräumen zur Werkstatt.

Ein kurzer Blick soll auf die weitere Entwicklung der täglichen Arbeitszeit geworfen werden. Diese Angaben sind dem „Kulturfahrplan" entnommen.

1802 wurde ein Versuch unternommen, die tägliche Lehrlingsarbeit in der englischen Textilindustrie auf 12 Stunden zu beschränken.

1847 wurde in England gesetzlich der 10-Stundentag eingeführt, während *1848* in Deutschland der 12stündige Arbeitstag erst gefordert wurde. Hier war eine tägliche Arbeitszeit von 12 bis 14 Stunden auch für Jugendliche noch üblich.

1890 propagierte die nordamerikanische Gewerkschaft AFL den 8-Stunden-Tag.

1891 regelte der Reichstag in Deutschland die Sonntagsruhe. Die maximale Arbeitszeit für Fabrikarbeiterinnen über 16 Jahre wurde in Deutschland auf 11 Stunden festgelegt.

1903 scheiterte ein großer Streik der Textilarbeiter in Crimmitschen (nördlich Zwickau) um den 10-Stunden-Tag.

1938 wurde in den USA die 40-Stunden-Woche eingeführt.

1954 betrug die durchschnittliche Arbeitszeit pro Woche in der Bundesrepublik Deutschland 48,6 Stunden, in den USA 39,7 Stunden.

1960 einigten sich die Tarifpartner der eisenschaffenden Industrie in der Bundesrepublik Deutschland auf eine stufenweise Einführung der 40-Stunden-Woche bis 1965.

Heute werden, während die 38,5-Stunden-Woche im öffentlichen Dienst erreicht ist und der Trend weiter zur 35-Stunden-Woche geht, bereits wieder erste Überlegungen angestellt, die wöchentliche Arbeitszeit auf 40 oder sogar 42 Stunden zu erhöhen. Denn zu der verkürzten Arbeitszeit sind außerdem ein längerer Urlaub sowie nicht unerhebliche Fehlzeiten, wie Krankheit, Unfall, Kur, Mutterschaft und Sonderurlaub hinzugekommen, so daß die Deutschen schon als Weltmeister im Faulenzen bezeichnet werden.
So betrug 1991 die tarifliche Jahressollzeit in Japan 2.175 Stunden, davon gingen 35 Stunden durch Fehlzeiten ab, während sie in Westdeutschland nur 1.647 Stunden mit 148 Stunden Fehlzeiten betrug.
Eine weitere Einflußgröße im Zusammenhang mit der Arbeitszeit ist allerdings besonders für die letzten 10 bis 15 Jahre zu berücksichtigen. Durch den ständig zunehmenden Pkw-Verkehr und dem dieser Entwicklung nicht überall nachgekommenen öffentlichen Nahverkehr haben sich die täglichen Fahrzeiten vom Wohnort zur Arbeitsstätte zum Teil erheblich vergrößert. Einzelfahrzeiten von 1 bis 2 Stunden sind durchaus keine Seltenheit. So würde ein Vergleich der für Arbeit und Fahrzeit aufzuwendenden

Zeit sicherlich in vielen Fällen in den letzten Jahren eine zunehmende Tendenz aufweisen.
Hinzu kommen noch Standortverlegungen mancher Betriebsstätten, die überdies die allgemeine Wegezeit erheblich vergrößern. Hierzu zählen leider auch die künftigen Betriebsstätten im Frachtdienst und Briefdienst der DBP, die aus wirtschaftlichen Gründen auf die grüne Wiese gesetzt werden.
Gesamtwirtschaftlich geht bei solchen Überlegungen die Rechnung nie auf. Wir werden darauf noch zurückkommen.
Aber wann sind Vorstände schon auf die Idee gekommen, auch die Belange der Arbeitnehmer weitgehend zu berücksichtigen, wenn es gilt, einen Kurs auf schwarze Zahlen anzusteuern. Ob sie allerdings dabei erreicht werden, ist eine andere Frage.
Neueste Überlegungen, beispielsweise für die Finanzierung der Pflegeversicherung einen oder mehrere Feiertage zu opfern, scheinen eher die Konzeptlosigkeit der Politiker zu offenbaren, als daß sie als wirtschaftlicher oder finanzieller Faktor berücksichtigt werden können.

Vom Muskel zum Sensor

Ein weiteres Kriterium der Arbeit darf ebenfalls nicht unberücksichtigt gelassen werden. War in früheren Zeiten die Arbeit häufig gleichzusetzen mit schwerster körperlicher Tätigkeit, so ist hier in der letzten Zeit durch die zunehmende Technisierung, Steuerungstechnik und Mikroelektronik ein bedeutsamer Wandel eingetreten.
Nach der physikalischen Formel ist „Arbeit gleich Kraft mal Weg". Da „Kraft als Masse mal Beschleunigung" definiert wird, läßt sich der Begriff der Arbeit sehr einleuchtend in der Tätigkeit des einstigen Steinträgers erläutern, der noch bis in die Zeit kurz nach dem Zweiten Weltkrieg dem Maurer die notwendigen Ziegelsteine vor Ort liefern mußte. Das bedeutete, auf dem Rücken die auf einem Tragegestell geschichteten Steine oft über mehrere Leitern einige Stockwerke hoch zu transportieren. Hier bekommen die Begriffe „Masse" (Ziegelsteine), „Beschleunigung" (Eigengewicht der Steine durch die Erdanziehung) und „Weg" (Stufen, Leitern usw.) eine recht anschauliche Bedeutung.
Ob es nun Steine waren, die transportiert wurden, oder Erz und Kohle, die im Bergwerk abgebaut wurden, oder Mehl- oder Kartoffelsäcke, die in ein Lager geschafft wurden, war letztlich für denjenigen, der diese Arbeit verrichten mußte, ziemlich gleichgültig. Eines aber hatten diese Tätigkeiten gemeinsam: sie forderten ein hohes Maß an körperlicher Kraft, ja sie bedeuteten nicht selten einen körperlichen Raubbau, führten oft zur Erschöpfung, wenn nicht gar zu einer Frühinvalidität.
Dank der technischen Entwicklung wurden dem Menschen immer mehr Kraftleistungen abgenommen, was jedoch nicht besagt, daß sie heute nicht mehr gefordert werden.
Anstelle des körperlichen Zupackens trat der leichte, oft behutsame Druck auf einen Knopf, auf eine Sensortaste, und schon konnten PS-starke Maschinen dem Menschen die Mühsal abnehmen.
Das hatte aber auch zur Folge, daß die Arbeit mehrerer Menschen jetzt vielleicht nur noch von einem einzigen erledigt werden konnte. Anstelle der körperlichen Belastung tritt jedoch eine andere Art von Belastung.
Hohe Konzentration, nervliche Anspannung, starke Beanspruchung der Sinnesorgane, besonders des Auges, fordern nun vom Menschen häufig einen anderen Tribut als die reine körperliche Arbeit.
Wer jetzt „nur noch" einen Job vor dem Bildschirm absitzt, sollte eigentlich in seinem Tagesablauf als Ausgleich wieder eine körperliche Tätigkeit ausüben. Das beste Beispiel: vormittags am PC, nachmittags im Garten, und wenn es der Firmengarten ist. Das wäre auch ein Rezept für manchen gestreßten Manager, dessen geistige Tätigkeit sich über 12 bis 14 Stunden am Tag erstreckt. Hier ist also noch reichlicher Handlungsbedarf für eine „Job Rotation".
Nicht immer ist aber auch die reine Freizeitbeschäftigung ein gesunder Ausgleich zu der einseitigen Beanspruchung während der Dienstzeit. Oft ist sie sogar mehr Streß als die Arbeit.
Nach Möglichkeit sollten Körper, Seele und Geist beim Menschen immer in gleicher Weise gefordert und gefördert werden.

Ein einziger Beruf reicht kaum noch

Konnte ein überdurchschnittlich begabter Mensch zur Zeit Goethes noch das ganze Wissen seiner Zeit überblikken, so sind wir längst zu Spezialisten von Teilgebieten geworden und wissen immer mehr über immer weniger. Der Grenzwärt wäre, alles über nichts zu wissen.
Auch mit dem erlernten Beruf konnte sich bisher ein Mensch bis zu seiner Pensionierung in den meisten Fällen zufrieden geben. In der letzten Zeit verschwinden jedoch ganze Berufszweige mehr und mehr aus der Arbeitswelt, und ganz neue Tätigkeitsbereiche tun sich auf, von denen vorher noch niemand eine rechte Vorstellung hatte.
Die Entwicklung wird immer rasanter. Die Folge wird sein, daß immer mehr Werktätige noch während ihrer aktiven Arbeitsphase den Beruf freiwillig oder unfreiwillig wechseln. Das verlangt künftig weniger eine räumliche als vielmehr eine geistige Mobilität.
Wem es gelingt, auch im fortgeschrittenen Alter noch ganz neue Aufgaben anzupacken, wer bereit ist, quasi wieder die „Schulbank zu drücken" – in einer anderen Weise als früher selbstverständlich –, wer von vornherein nicht abwehrend sagt, „Das kann ich

nicht, das begreife ich nie", dem werden sich in der Zukunft sicherlich nicht alle Tore verschließen.
Leider ist es in der Wirtschaft so, daß viele Firmen eher skeptisch sind, „älteren" Leuten (Trau keinem über 30!) eine Beschäftigung zu geben, noch dazu auf einem Gebiet, das derjenige Mensch auch erst neu betreten hat. Der Jugend werden hier weitaus größere Chancen eingeräumt. Sind ihre Vertreter doch jung, dynamisch und erfolgreich! Dabei wird vergessen, daß Lebenserfahrung, Zuverlässigkeit, umfassendes Wissen, guter Überblick und Ausgeglichenheit häufig Eigenschaften älterer Menschen sind, Eigenschaften, die durchaus ebenbürtig den Attributen der Jugend entgegen gehalten werden können. So lassen sich auch körperliche Kraft und geistige schnelle Aufnahmefähigkeit durch andere Eigenschaften weitgehend kompensieren.

Es gibt in der Geschichte genügend Beispiele von Persönlichkeiten, die im hohen Alter noch Entscheidendes geleistet und eigentlich dann erst ihre wahre Lebensaufgabe erfüllt haben.
Wenn es einem Politiker anstandslos zugestanden wird, daß er sich heute mit Problemen der Finanzen, morgen mit Fragen der Verteidigung und übermorgen mit Kontakten in der Außenpolitik beschäftigt und fast sofort auf alle Fragen eine Antwort weiß, warum gilt dies dann nicht für den Durchschnittsbürger?
Für den Alltagsprozeß der Zukunft wird aber die Frage der beruflichen Mobilität in diesem Sinne von großer Bedeutung sein.

Statt Sklavenarbeit nur noch eine Ware

Hatten wir bei der Betrachtung der „Arbeit" bereits festgestellt, daß diese in früheren Jahrhunderten eigentlich überwiegend einer Sklavenarbeit glich, so läßt sie sich in der Gegenwart gut und gerne als eine „Ware" betrachten, mit der ein munterer Handel betrieben wird.
Man bietet seine Leistungsfähigkeit, seine Arbeitskraft gegen Entlohnung an, man verkauft sich gewissermaßen an eine Firma, an einen Arbeitgeber, und ist nicht selten bereit, bei einer besseren Entlohnung zu einer anderen Firma zu wechseln. Es geht häufig sogar so weit, daß nicht die Arbeit, die Tätigkeit allein ausschlaggebend ist, sondern die Höhe des empfangenen Entgelts. Hauptsache, die Kasse stimmt. Ob die Arbeit Spaß macht, ob man sich voll mit dieser Tätigkeit identifizieren kann, ob man voll dahinter steht, ja, ob man sie auch moralisch billigen kann, das sind erst sekundäre Fragen, die häufig verdrängt werden.

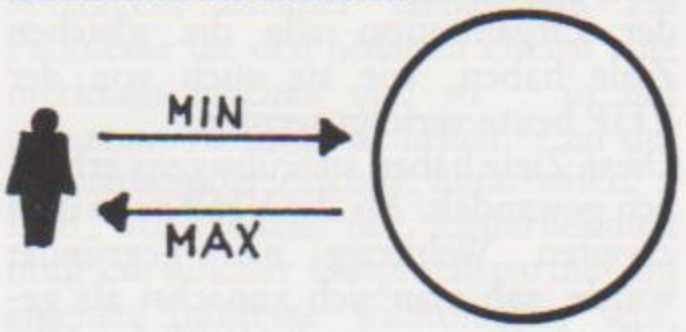
Der Arbeitsprozeß ist ein Geben und Nehmen. Ich gebe meine Arbeitsleistung und bekomme dafür einen entsprechenden Lohn.

Die Arbeit wird dadurch zu einer Ware, mit der, wie mit jeder materiellen Ware, auch gehandelt wird. Auf der Börse beispielsweise werden die Aktien einer Firma gehandelt, Aktien, die eine möglichst hohe Rendite oder einen hohen Kursgewinn einbringen sollen. Doch zu welchem Zweck werden die Aktien einer Firma erworben? Zu welchem Zweck wird dieser Firma quasi ein Kredit gegeben? Doch sicherlich nicht, weil einem das Wohl und Wehe dieser Firma mit den bei ihr beschäftigten Menschen am Herzen liegt, sondern schlichtweg, um einen Gewinn zu erzielen, der höher ist, als wenn man den gleichen Geldbetrag auf einem Sparkonto anlegen würde.
Im Grunde bedeutet dieses Verhalten, daß sich auch heute noch viele Menschen der Sklavenarbeit bedienen. Es ist nicht mehr so wie früher, daß man sich selbst einen Sklaven hält, sondern es geschieht indirekt über den Umweg einer Aktie, wobei die Grundtendenz, andere Menschen auszubeuten, sich nicht im geringsten gegenüber früheren Zeiten verändert hat.
Dabei ist die Arbeit, die Arbeitsleistung des Menschen als Ware genau so fehl am Platze wie die Ware „Geld", mit der ebenso unverfroren und rigoros gehandelt wird. Oft ist nichts teurer als gerade das Geld. Wenn man es nicht hat! Wo genügend Geld ist, kommt leicht noch manches hinzu. Die erste Million sei die schwerste, so sagt man.
Dabei ist das Geld doch nichts anderes als der Gegenwert für eine erbrachte Leistung oder für ein Produkt, das man sonst gegen ein anderes tauschen würde. Aber oft ist ein einfacher Tausch eben nicht möglich. Und manche Produkte lassen sich auch nicht beliebig horten.
So sind beide Dinge, Arbeit und Geld, in Bahnen geflossen, in denen sie ihren Sinn nicht mehr erfüllen, in denen sogar Mißbrauch mit ihnen getrieben wird und in denen sie Quellen mancher negativer Entwicklungen sind.
Über das Geld und über eine damit vielleicht verbundene Forderung „Weg mit den hohen Zinsen!" wollen wir hier nicht sprechen. Aber über die Arbeit und über eine Möglichkeit, die sich anbietet, wenn man sie nicht als Sklavenarbeit oder als Handelsware anbieten will. Welches könnte ein goldener Mittelweg sein.

Keiner steht im Abseits

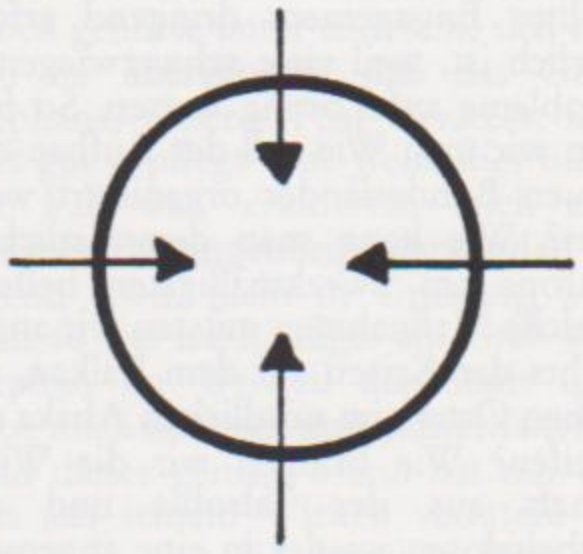
Mit Fußball hat dieser Abschnitt überhaupt nichts zu tun.
Vielleicht könnte der eine oder andere Leser einwenden, daß er diese Überlegungen zwar recht hübsch findet, aber überhaupt nicht zutreffend für ihn selbst. Hier vergessen wir nur allzu leicht, daß wir uns in zunehmendem Maße auf einen immer kleineren Kreis beschränken, und daß uns der Gesamtüberblick immer mehr und mehr verloren geht. Wir übersehen gerade oft noch unsere Beziehungen zum Alltagsleben. Alles andere, zu dem wir keine Berührung haben, verlieren wir aus den Augen.

Zwei Beispiele für das alltägliche Handeln sowohl des einzelnen Menschen als auch größerer Wirtschaftsbetriebe seien hier angeführt.
Zunächst das Handeln gegenüber der Wirtschaft, dem Staat, der Gemeinschaft, kurzum gegenüber jenem Block, dem wir gegenüber zu stehen glauben. Die Maxime unseres Verhaltens lautet hier: „Ein Minimum geben, ein Maximum erhalten."

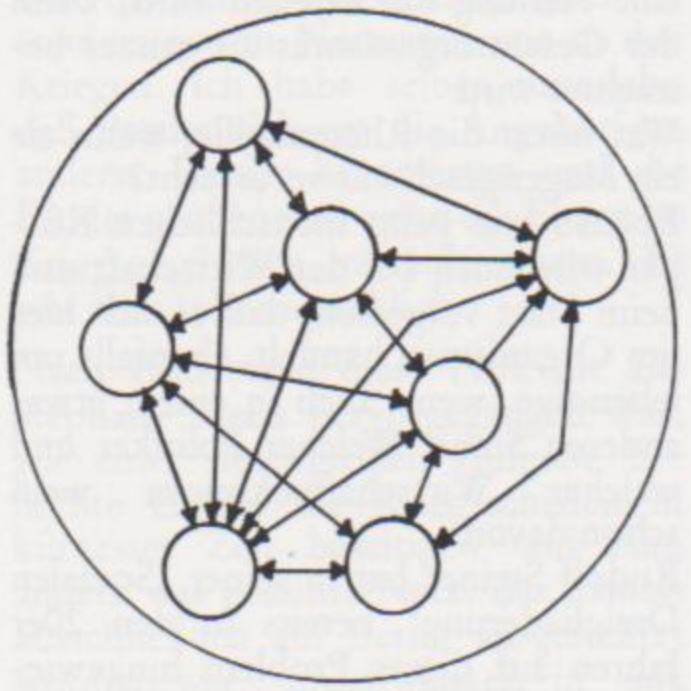


Für den Erhalt einer Ware sind wir bemüht, so wenig wie möglich an Gegenwert zu bezahlen. Wir streben nach den billigsten Einkaufsquellen, versuchen, Rabatte und Nachlässe auszuhandeln, bedienen uns also der Gepflogenheiten des freien marktwirtschaftlichen Wettbewerbs.
Dies trifft für den einzelnen Menschen genau so zu wie für große Firmen. Mit dem einzigen Unterschied vielleicht, daß eine marktbeherrschende Firma noch rigoroser versucht, ihrerseits die Anbieter zu drücken oder gegeneinander auszuspielen, sie gar in einen ruinösen Wettbewerb treibt, um letztlich billig abzusahnen.

Mit der Entlohnung ist es in umgekehrter Weise ähnlich. Hier wird versucht, für die Arbeitsleistung, für die Ware den höchstmöglichen Preis zu bekommen.
Wenn man bedenkt, welche Krafteinsätze und welcher Aufwand oft betrieben wird, um diese Ziele zu erreichen – man denke beispielsweise an überzogene Arbeitskämpfe –, so drängt sich die Frage auf, ob es manchmal nicht sinnvoller wäre, diese Energie in eine echte Arbeitsleistung zu stecken.
Eine zweite Betrachtung, die allerdings mehr für größere Unternehmen gilt als für den einzelnen Menschen.
Hier wird nach dem Grundsatz verfahren: „Der Wirkungsgrad soll so weit, wie es geht, maximiert werden." Innere Organisationen, Arbeitsabläufe und Betriebsstrukturen werden immer härter ausgereizt. Es wird beispielsweise versucht, die Zahl der Beschäftigten weitgehend zu reduzieren. Möglichst keine Reibungsverluste, möglichst keine Energieverluste. Leider gibt es das Perpetuum mobile noch nicht, das 100 Prozent eingegebener Energie in 200 Prozent Leistung umwandelt.



Auch bei den drei Reststrukturen der Deutschen Bundespost ist dieses Verhalten anzutreffen. Es setzt sich immer mehr durch. Wenn diese Unternehmen erst Aktiengesellschaften sind, fallen auch die letzten Schranken gegenüber einer gnadenlosen Entwicklung. Wer wird hier der „Gnadenlose" sein, der angeblich als Sanierer auftritt?
Beide Entwicklungen, die eben gestreift wurden, unterliegen jedoch dem Trugschluß, daß wir es in beiden Fällen nicht mit einem isolierten Verhalten eines beliebigen Elementes (Mensch, Betrieb usw.) gegenüber einer Masse (Wirtschaft, Staat, Gemeinschaft), bzw. mit einem Handeln im eigenen Betrieb zu tun haben, sondern daß wir alles als einen Gesamtorganismus zu sehen haben.
Im ersten Beispiel handeln wir nicht allein von außen, sondern sind selbst eingebunden in ein System mit allen vielfältigen Wechselwirkungen. Auch im zweiten Beispiel haben Einflüsse, die sich scheinbar nur auf das eigene System beziehen, ebenfalls Rückwirkungen auf andere Elemente des Systems.



Wenn wir versuchen, stets nur für eine minimale eigene Leistung ein Maximum zu erzielen oder für eine Ware bzw. für eine Fremdleistung den geringsten Preis zu zahlen, so wird dieses Verhalten über kurz oder lang seinen Rückkopplungseffekt zeigen. Irgendwie funktioniert dann alles nicht mehr so, wie wir es uns wünschen. Das Gefüge aus Preis, Lohn, Leistung und Ware paßt nicht mehr zusammen.
Irgendwann, wenn ein Betrieb seine Strukturen drastisch verändert, Mitarbeiter in hoher Zahl entläßt, hat dieses auch wieder Rückwirkungen auf den Betrieb selbst.
Niemand lebt auf einer Insel. Niemand steht für sich allein da. Wir alle bilden einen lebendigen Organismus, der sich nicht in den Einzelorganen beliebig verändern läßt.
Es wäre unsinnig, beispielsweise beim menschlichen Organismus, die Herzleistung effektiver zu gestalten, vielleicht in der Weise, die Schlagfrequenz zu senken und den Druck zu erhöhen. Spätestens bei der Belastung der Gefäße wird es sich zeigen, ob diese den erhöhten Anforderungen gewachsen sind.
Ist es doch gerade ein Mangel der heutigen medizinischen Wissenschaft, daß

DIE VHP IST UNVERZICHTBAR

sie die Einzelorgane, die Einzelfunktionen und die einzelnen Erkrankungen sehr gut erfaßt, aber vergißt, daß eine Heilung nur erreicht wird, wenn der Gesamtorganismus als ganzes betrachtet wird.
Was nützt die Rheumapille, wenn sie ein Magengeschwür verursacht?
Ebenso wie beim menschlichen Körper wird auch bei der Wirtschaft und beim Staat vergessen, daß es sich hier um Organismen handelt, ebenfalls um lebendige, wenn auch in einem etwas anderen Sinne. Welcher Politiker und welcher Wirtschaftsökonom weiß schon davon.
Rudolf Steiner hat in seiner „Sozialen Dreigliederung" bereits in den 20er Jahren auf dieses Problem hingewiesen. Bis heute wurden seine Erkenntnisse von der herrschenden Gesellschaftsschicht und den führenden Politikern strikt abgelehnt. Dabei hatte er bereits 1919 verkündet, daß beispielsweise das System des Sozialismus und Bolschewismus allerhöchstens 70 Jahre währen würde. Diese Vorhersage traf fast genau ein.
Die sozialistische Planwirtschaft ist kläglich gescheitert. Die liberale Marktwirtschaft wird dagegen immer noch als ein Allheilmittel gefeiert.
Horst Plath (Fortsetzung folgt)

Das Umfeld ist betrüblich.
Die Kirchen, die Parteien und viele andere Organisationen spüren schmerzhaft, wie ihre Mitglieder das Interesse verlieren und sich zurückziehen. Die Unlust ist sogar bei Funktionsträgern wahrzunehmen. Es liegt genau auf dieser Linie, wenn beispielsweise ein Bundesminister aus – sagen wir Enttäuschung – seine Lebensaufgabe abbricht, in die er zuvor soviel Kraft gesteckt hatte.
All dies geschieht zu einer Zeit, wo erhöhtes Engagement dringend erforderlich ist, weil viele schwerwiegende Probleme auf Lösung warten. So fragen wir uns: Wie soll der Aufbau der neuen Bundesländer organisiert werden? Wie kann man dem östlichen Europa am zweckmäßigsten helfen? Welche Maßnahmen müssen wir angesichts der Krisen auf dem Balkan, im nahen Osten, im nördlichen Afrika ergreifen? Wie bringen wir die Wirtschaft aus der Talsohle und die Arbeitslosen wieder in eine angemessene Beschäftigung?
Gleichzeitig findet auf vielen Gebieten ein Umbruch statt. Einschneidende Veränderungen im Bereich der Deutschen Bundespost sind in der Planung oder bereits in der Umsetzung, was eine stark angestiegene Belastung des Personals zur Folge hat. Es wäre fatal, wenn der erhöhte Bedarf an Engagement mit einer erhöhten Interessenlosigkeit oder Gleichgültigkeit gegenüber den Aufgaben zusammenfiele. Den Schaden hätte nicht nur die Allgemeinheit, sondern jeder einzelne von uns. Die Klugheit verbietet es einfach, Regungen in dieser Richtung nachzugehen.
So also sieht das Umfeld aus, in welches sich die VHP gestellt sieht. Während diese sich insgesamt dem Zeitgeist nicht völlig entziehen kann, möchte ich zunächst einmal feststellen, daß sich die Funktionsträger in ihrer großen Mehrheit trotz gestiegener Belastung im Hauptberuf in der VHP nach wie vor hervorragend engagieren. Wenn wir in absehbarer Zukunft größere personelle Veränderungen erleben werden, so stehen dahinter nicht Frustration, sondern andere Gründe, die nachvollziehbar und überzeugend sind.
Wenn wir nun fragen, wird die VHP denn wirklich gebraucht, dann möchte ich darauf hinweisen, daß es in allen europäischen Ländern einen Zusammenschluß der oberen Führungskräfte gibt, die bei unterschiedlichen Formen der Organisation alle die gleichen Ziele haben, wie sie auch von der VHP heute verfolgt werden.
Diese Ziele haben sich übrigens erheblich gewandelt. Als die VHP nach dem Zweiten Weltkrieg neu gegründet wurde, sah man sich zunächst als geselligen Verein; gesellschaftliche Veranstaltungen aller Art standen im Mittelpunkt, und in dem damaligen Nachrichtenblatt wurden die landschaftlichen Schönheiten der einzelnen OPD-Bezirke geschildert. Betrachtet man die Themen in unserer heutigen Zeitschrift, kann man ermessen, welchen Weg der Veränderung wir seither zurückgelegt haben.
Die Existenz von Vereinigungen in ganz Europa steht also im Zusammenhang mit den – sich wandelnden – Bedürfnissen der Kollegenschaft und zeigt, daß diese Vereinigungen offensichtlich gebraucht werden.
Nun muß man sich aber darüber im klaren sein, was eine Vereinigung leisten kann und was sie sicherlich nicht leisten kann. Dabei müssen wir unsere Erwartungen von vornherein beschränken, wenn wir daran denken, daß die VHP mit relativ geringen Mitgliedsbeiträgen und ohne hauptamtliche Funktionsträger auskommen muß, die Aufgaben, die sich ihr stellen, aber enorm sind.
Was also kann die VHP den Mitgliedern bieten?
Sie kann über Entscheidungen und Entwicklungen informieren, von denen der einzelne an seinem Arbeitsplatz möglicherweise nichts erfährt.
Sie stellt eine Plattform zur Verfügung, auf welcher der einzelne seine

Meinung und sein Anliegen nicht nur sagen, sondern auch verbreiten kann. Diese Plattform bietet auch die Möglichkeit des Meinungsaustausches und der Diskussion, so daß niemand mit seinen Sorgen allein gelassen ist.

Die VHP kann durch ihre gewählten Funktionsträger an die Unternehmen auf allen Ebenen herantreten, die gebündelten Wünsche der Mitglieder vortragen, darüber verhandeln, auf Probleme für den höheren Dienst aufmerksam machen und so – in begrenztem Rahmen natürlich – an der Gestaltung der Zukunft mitarbeiten.
Den Vorständen der Unternehmen muß ein solcher Gesprächspartner im eigenen Interesse willkommen sein, benötigen sie doch für ihre Arbeit informelle Rückmeldungen und ein gutes Unternehmensklima.
Dies alles also kann die VHP leisten und dies alles leistet sie auch. Sie ist daher unverzichtbar.
Sagen wir zum Schluß noch ganz deutlich, was die VHP nicht zu leisten vermag: Sie kann den Zeitgeist nicht verändern, die Unternehmensziele nicht beeinflussen und auch keine Vorstände ernennen, jedenfalls nicht mit einem Mitgliedsbeitrag von 11,– DM im Monat!
Otfried Brauns-Packenius

ES WAR EINMAL: DIE POSTFAMILIE

„Es war einmal", so beginnen alle Märchen. Aber dieses ist kein Märchen. Es hat sie tatsächlich einmal gegeben, die Postfamilie. Ich habe das Glück gehabt, ihr über lange Jahre aktiv anzugehören, nämlich von 1945 bis 1983. Mein letztes Amt in dieser Familie war das eines Präsidenten der Landespostdirektion im westlichen Teil Berlins.

Hier hatten wir so etwa zwei Millionen Menschen postalisch zu betreuen. Aber zu den zahlreichen Nebenaufgaben gehörte unter anderem, sich davon zu überzeugen, daß das Grab Stephans, unseres Post-Urvaters, immer gut gepflegt war. Wenn dies nicht der Fall war, erinnerten mich alte Berliner Postangehörige daran, daß da irgend etwas nicht in Ordnung war. Und so war ich häufiger am Grab von Stephan im Westteil der Stadt und habe mich dort mit ihm „unterhalten". Und dieser geniale Mann hat mir etwas aus seinem Wirken verraten. Er war es ja, der die damalige Post aus dem Wirrwarr von privaten und staatlichen Postanstalten und ähnlichen Organisationen herausführte und sie zu einer straffen Organisation machte, die erst über den norddeutschen Bund, dann über das ganze damalige deutsche Reich wirkte. Stephan baute an allen Orten Postämter, die zum großen Teil heute noch stehen und sogar noch ihre Funktion erfüllen. Das Wort „Daseinsvorsorge" war zwar noch nicht erfunden worden, aber das, was Stephan tat, war Daseinsvorsorge in höchstem Ausmaß. Er versorgte auch die entlegensten Landschaften mit Post. Dabei war er durchaus nicht verschwenderisch, sondern äußerst sparsam. Auf der anderen Seite erkannte Stephan sehr wohl, wo der technische Fortschritt lag und ohne die Grundorganisation seiner damaligen Post wäre es in Deutschland sicher nicht möglich gewesen, so früh den Fernsprecher einzuführen, der dann über die ganze Landschaft verbreitet wurde und der einen Aufschwung ohnegleichen nahm. Die Bezahlung der Postbeamten war damals nicht allzu rosig, aber sie fühlten sich eben doch wie in einer großen Postfamilie. Und das wirkte sich offenbar ganz besonders aus in Notzeiten wie in den Kriegen. Ich habe selber miterlebt, daß Postler sich um die Angehörigen anderer Postler kümmerten und die Kinder großzogen, wenn die Eltern im Kriegsgeschehen vermißt waren. Es war alles sehr menschlich.

Nach 1945 stand diese Post, die aus Stephans Ideen hervorgegangen war, vor einer riesengroßen Aufgabe. Sie mußte einmal die Kriegsschäden in kürzester Zeit beseitigen und zum andern das gesamte Netz, das damals ausschließlich auf Berlin ausgerichtet worden war, umschwenken in eine große Nord-Süd-Verbindung. Das ist ihr ohne allzu große Schwierigkeiten gelungen, und zwar mit Hilfe der deutschen Industrie, die ja schon immer neben der Postverwaltung eine große Rolle gespielt hat. Es muß einmal ganz deutlich gesagt werden, daß es Beamte waren, die diese großen Aufgaben im Post- und Fernmeldewesen bewältigt haben, und zwar in einer Zeitspanne, die wohl vorbildlich zu nennen war: die Kriegsschäden wurden beseitigt, daneben aber noch neue Technik entwickelt. Diese Technik wie insbesondere die Edelmetall-Motor-Drehwähler-Technik wurde systematisch eingeführt. Was noch höher zu Buche schlagen muß, ist die Einführung des Selbstwählferndienstes. Auch das gelang mit Hilfe der heute so häufig geschmähten Beamten und eben mit Hilfe der Postfamilie. Die Organisation dieser Post war offensichtlich so vorbildlich, daß aus aller Herren Länder Experten kamen – ich habe sie dann selber in Berlin erlebt – um sich das abzusehen, was wir an Neuigkeiten oder an neuen Organisationsformen hatten. So hatte ich als „Beamter" in Berlin z. B. die große Aufgabe, in Deutschland zuallererst die Glasfasertechnik in größerem Ausmaß zu erproben. Wir hatten viele ausländische Besuche. Der weiteste

kam aus Neuseeland, um sich anzusehen, was denn diese neue Technik, die heute schon als selbstverständlich gilt, wohl auf sich hatte. Und das alles mit einer hervorragend funktionierenden Beamtenpost.

Ich bin alt genug, um zu wissen, daß man nicht auf einem Standpunkt verharren kann, sondern daß neue Zeiten neue Aufgaben und auch neue Formen der Bewältigung erfordern. Ich habe aber manchmal den Eindruck, daß in den vergangenen Jahren etwas geschehen ist, was mich stark an meine Jugendsünden erinnert, wo ich mit Leidenschaft Maschinen, Wecker, Uhren, Radios auseinandergenommen habe, um zu sehen, was darinnen sei, aber dann nicht immer in der Lage war, sie wieder richtig zusammenzusetzen. Mag die Dreiteilung in Post, Postbank und Telekom noch verständlich sein, so ist doch in der zweiten Phase einiges durcheinander gegangen. Man hat neu konstruieren lassen, ohne überhaupt ein Fundament, nämlich die Änderung des Grundgesetzes, richtig gelegt zu haben, auf dem das alles dann wachsen sollte. Da wird fleißig, ja hektisch organisiert und neu geordnet, ohne zu wissen, was denn nun wirklich sinnvoll ist, und ohne es vorher an irgendeiner Stelle ausprobiert zu haben.

Als ich noch aktiv am Geschehen der Post mitwirken konnte, haben wir uns immer gewünscht, mehr dezentralisiert zu sein, mehr Entscheidungsbefugnis in den Direktionen und Ämtern zu haben. Statt dessen ist jetzt in Bonn ein gewaltiger Verwaltungsapparat, um nicht zu sagen „Wasserkopf", gewachsen, der zentral von dort aus alles reagieren will. Das kann nicht gut gehen, weil ja die Bezüge zum Kunden völlig verloren gehen. Insofern war die alte Stephansche Regionalordnung mit Direktionen, die sich immerhin über 150 Jahre nahezu gehalten haben, sicher nicht die schlechteste. Aber man will es jetzt ja anders.

Daß die alte Organisation auch zu einigem fähig war, das mag man daran sehen, daß es gelungen ist, in relativ kurzer Zeit die gesamte ehemalige DDR befriedigend mit Fernmelde- und postalischen Einrichtungen zu versorgen bzw. die dort vorhandenen neu zu organisieren. Das geschah — ich muß immer wieder daran erinnern — weitgehend mit dem Personal, das auf die Postfamilie eingeschworen war und das sich auch so fühlte, nämlich als tragende Einheit. Sie waren alle hochmotiviert.

Ich habe seinerzeit in Heide/Holstein als Amtsvorsteher die große Sturmflut von 1962 miterlebt. Wir waren noch eine handvermittelte Region, es gab also noch keinen Selbstwählferndienst. In dieser Zeit habe ich es erlebt, daß sich unsere Postangehörigen in der Nacht der Katastrophe von selbst aus zum Dienst meldeten und fragten, wo sie helfen könnten, weil sie sich dem Ganzen verpflichtet fühlten. So war es überhaupt: Der Krankenstand in Heide war ausgesprochen niedrig und lag zwischen drei und vier Prozent, weil die kleinen Arbeitsgemeinschaften einander quasi selbst erzogen. Ich habe dann nachher in der Großstadt Berlin auch das Gegenteil kennengelernt, nämlich den völlig anonymen Arbeitsplatz, wo keiner mehr richtig gemerkt hat, wo sein Anteil am Ganzen lag. Dort hatten wir Krankenstände zwischen zehn und fünfzehn Prozent. Da war also die „Postfamilie" schon nicht mehr so wirksam wie auf dem Lande.

Es wird häufig gesagt, daß die deutsche Fernmeldeindustrie nicht dieselben Absatzchancen hätte, wenn sie sich der alten Telekom-/Bundespost-Struktur bedienen müßte. Das kann ich nicht glauben, denn gerade in der Zeit von 1945 bis Mitte der achtziger Jahre hat die deutsche Industrie in viele Länder die deutsche Fernmeldetechnik exportiert und von den betreffenden Staaten und Verwaltungen wurde es immer gern gesehen, wenn die deutsche Bundespost das betreffende System schon erprobt hatte bzw. sich damit beschäftigt hatte oder ihm gar ihren Segen gegeben hatte.

Wir haben heute eine große Zahl von Vorstandsmitgliedern, deren Gehälter viel höher sind als die der entsprechenden Fachbeamten in damaliger Zeit. Und jedes dieser Vorstandsmitglieder ist natürlich in erster Linie bestrebt, seinen Bereich zu fundamentieren und auszuweiten. Das ist zwangsläufig so und führt zu der jetzt vorhandenen gewaltigen Organisation in Bonn. Ich bin überzeugt davon, daß diese Entwicklung einmal nach rückwärts gehen wird und wieder auf die Regionalisierung zurückkommt, was nicht ausschließt, daß man trotz und alledem eine durchsichtige Kostenrechnung hat.

Was jetzt not tut, scheint mir vor allem eines zu sein, nämlich erst einmal die Grundlagen legen, das Grundgesetz so zu ändern, wie es zum Auf- und Ausbau der weiteren Postorganisation notwendig ist, und dann darauf eine langfristige Änderung der Strukturen zu erstellen, die langsam und mit einer gewissen Ruhe eingeführt wird. Vor allem muß die „Postfamilie" wissen, wo es denn hingehen soll, und kann nicht wie im Augenblick völlig in der Ratlosigkeit belassen werden und frustriert abends vom Dienst nach Hause gehen, ohne zu wissen, was das ganze eigentlich soll. Da werden noch so schöne schriftliche Aufklärungsaktionen wie Handzettel und Anzeigen in Zeitschriften oder ähnliches nicht ausreichen. Es muß einfach das Gefühl dafür dasein, wohin unsere Führung will, was sie will, und in welcher Zeit sie es will. Alles andere hat wenig Sinn, und die vorhandenen Beamten, Angestellten und Arbeiter, die ja nun einmal da sind, darf man auch nicht einfach so im Regen stehen lassen, sondern sie müssen wissen, was im Lauf der Jahre aus ihnen werden soll. Da müssen doch handfeste Überlegungen her. Wenn das geschehen ist, bin ich überzeugt, daß unsere große, bewährte Postorganisation auch diese Phase überstehen wird zum Wohle des ganzen deutschen Volkes,

nicht nur (etwa??), um einen möglichst großen Profit herauszuschlagen, sondern eben so zu arbeiten, daß es mit möglichst wenig Kosten die Bedürfnisse des Kunden befriedigen kann. Das war auch schon früher immer unser Ziel, und wir sind dabei nicht schlecht gefahren. Da wo wir mit Kostenunterdeckung arbeiten mußten, lag es meist an politischen Gründen. Ich darf beispielsweise erinnern an die Presse- oder Zeitungsgebühren, die nie kostendeckend zu bringen waren und die uns jedes Jahr einige Milliarden Verluste brachten, die aus dem Fernmeldesektor gedeckt werden mußten.

Das sind die Erinnerungen eines Mannes, der sein Leben der Post widmete, nun schon bald zehn Jahre aus dem Dienst ausgeschieden ist, aber doch jeden Tag noch von dem bewegt wird, was mit seiner Post, zu der er sich immer noch zugehörig fühlt, geschieht. Der im Geiste am Grabe von Stephan steht und den Stephan fragen läßt, „Was habt ihr aus meiner Post gemacht? Wo ist das, was ich einmal geschaffen habe, was sich so bewährt hat und was durchaus in der Welt hohes Ansehen hatte, wo ist das geblieben? Und wo ist sie geblieben, die Postfamilie, die kein Märchen war, sondern die es durchaus gegeben hat? Und die es hoffentlich wieder einmal gibt! Nicht der Profit, der Mensch muß wieder im Mittelpunkt stehen.

Hermann Wißmann

EIN VORTRAG

gehalten auf dem Psychologenkongreß in H. im Sommer 2007

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen, verehrte Anwesende,

mein heutiger Vortrag befaßt sich mit einer Gattung Mensch, die heutzutage als Berufsstand in Deutschland ausgestorben ist: dem Beamten.

Der Beamte war zu früheren Zeiten das, was heute die im öffentlichen Dienst beschäftigten Angestellten sind. Von diesen unterschied er sich weniger durch seine Aufgaben als durch seinen rechtlichen Status. Aber nicht von diesem soll heute die Rede sein, sondern von den psychologischen Besonderheiten, welche das Beamtendasein mit sich brachte.

In diesem Zusammenhang ist es mir ein Bedürfnis, dem Bundesministerium für Forschung und Psychologie meinen Dank auszusprechen. Die erwähnte Behörde hat meine Arbeiten an diesem interessanten Sujet durch die großzügige Dotierung eines entsprechenden Forschungsauftrages erst möglich gemacht. Der Zeitpunkt für diesen Auftrag war gut gewählt: Noch gibt es genügend im Ruhestand befindliche, geistig hinreichend vitale Exemplare dieser aussterbenden Gattung Mensch, um fundierte Forschungen zu ermöglichen und durch Berücksichtigung einer entsprechenden Anzahl von Exemplaren zu repräsentativen Aussagen zu gelangen.

Grundsätzlich betrachtet unterscheidet sich der typische Beamte nicht von der übrigen Menschheit. Dies ist nicht überraschend, kommt er doch als völlig normaler Mensch zur Welt. Entsprechende Deformationen des Erbgutes bei Menschen, die in der dritten oder vierten Generation Beamte waren, konnten nicht festgestellt werden. Daraus läßt sich herleiten, daß eventuell festgestellte Unterschiede nicht angeboren, sondern durch berufstypische Umweltbedingungen erst nachträglich erworben sein müßten.

Welches waren nun diese für den Beamtenstand spezifischen Besonderheiten? Wir müssen hier verschiedene Komplexe unterscheiden. Einer war die Existenz einer besonders ausgeprägten Hierarchie. Diese stellte sich als eine stark auf das Prinzip von Befehl und Gehorsam ausgerichtete Organisations- und Personalstruktur dar. Es gab mehrere Organisationsstufen unterschiedlicher Wertigkeit, wobei die höhere Organisationseinheit der niedrigeren Anweisungen erteilen durfte. Das gleiche Schema wiederholte sich innerhalb einer Organisationseinheit: Es existierten mehrere Personalebenen, wobei die jeweils höhere befugt war, die darunterliegende Ebene anzuweisen. Viele Beamte hatten dieses System stark verinnerlicht: Es war systemtypisch, daß ein Beamter nur mit Beamten kommunizierte, die entweder eine Ebene über oder unter ihm angesiedelt waren. Es galt als unschicklich, von dieser Regel abzuweichen und etwa mit einem Beamten zu sprechen, der zwei Ebenen unter einem stand. Ein Grund dafür war, daß dann der Beamte auf der Ebene dazwischen beleidigt wäre, weil man ihn übergangen hätte. Vielleicht gab es auch noch andere Gründe.

Die eigentliche Arbeit wurde meist in niedrig angesiedelten Organisationseinheiten von hierarchiemäßig niedrigem Personal erledigt. Es war nun typisch für die Denkweise der hoch in der Rangordnung angesiedelten Führungskräfte, daß sie von einem abgrundtiefen Mißtrauen bezüglich der Leistungsbereitschaft der unteren Ebenen erfüllt waren. Da man die dort Schaffenden aus dem erwähnten Grund nicht gut selber fragen konnte, was da eigentlich genau geschah, wurden komplizierte Mechanismen ausgedacht, um die notwendigen Informationen über die Arbeitserledigung von unten nach oben zu befördern. Eine damals beliebte Methode der Kontrolle bestand darin, die Kontrollierten Formulare ausfüllen zu lassen, welche in verdichteter Form Auskunft über die von ihnen geleistete Arbeit geben sollte. Dies funktionierte um so schlechter, je komplexer die zu kontrollierende Arbeit war. Da es den

Kontrollierten oblag, diese sie kontrollierenden Daten zusammenzustellen, war der Manipulation Tür und Tor geöffnet. Da also diese Art der Kontrolle nicht die gewünschten Ergebnisse brachte, ersannen die Kontrolleure noch eine andere Methode: Es wurden Dienststellen erfunden, deren einzige Aufgabe es war, herauszufinden, was wo und mit welchem Wirkungsgrad gearbeitet wurde. Aber auch dies Verfahren war nur mäßig erfolgreich, denn es ist fast unmöglich, eine Arbeit zu kontrollieren, von der man selber fast nichts versteht. Auf den naheliegenden Gedanken, die damals stark überbesetzten Geheimdienste mit diesem Problem zu befassen, kam merkwürdigerweise niemand. So geschah es gelegentlich, daß einer der hohen Herren von den Arbeitsergebnissen seiner Untergebenen sehr überrascht wurde und sein Erstaunen etwa mit den Worten „Ich glaube, mich tritt ein Pferd" kund tat.

Eine andere sehr merkwürdige beamtische Denkgewohnheit bestand darin, daß irgendwelche Umstände durch Anordnung einer höheren Hierarchiestufe für verbindlich erklärt wurden, die völlig offensichtlich im Gegensatz zur Realität oder den logischen Denkgesetzen standen. Um ihre Arbeit frei von Beanstandungen durchführen zu können, mußten die Beamten daher diese Begebenheiten ignorieren und von der verordneten Scheinrealität ausgehen. Dies fiel einem Beamten umso schwerer, je weniger intelligent er war. Ein gutes Beispiel hierfür ist eine Anordnung aus dem Jahre 1993, welche die Entschädigung für auf Dienstreisen entstandenen Auslagen für Beamte regelte. Um an Reisekosten zu sparen, wurde bestimmt, daß die Staaten des westeuropäischen Auslandes Inland seien. Ein Gesetz regelte zur gleichen Zeit, daß ein deutscher Beamter nur in Deutschland, nicht aber im Ausland, seinen ständigen Wohnsitz haben dürfe. So hatte ein Staat wie z. B. Frankreich für einen Beamten gleichzeitig Inland und Ausland zu sein. Manche Beamten mußten sehr lange üben, bis sie diese zweigleisige Denkweise sicher beherrschten.

Hierzu kann ich über einen sehr interessanten Fall berichten: Ein Beamter (nennen wir ihn B.), der schlichteren Gemütes war, hatte mit diesem Prinzip ziemliche Schwierigkeiten. Erschwerend kam noch hinzu, daß er sehr hierarchiegläubig war. Eines Tages wurde er von seinem Vorgesetzten mit einer bestimmten Aussage konfrontiert. Wenig später machte ein hoher Beamter aus dem für B. zuständigen Ministerium, der einer anderen politischen Partei als der erwähnte Vorgesetzte anhing, B. gegenüber eine Aussage genau umgekehrten Inhaltes. B., dem es nicht gegeben war, durch einen eigenen Denkprozeß zu einem selbständigen Urteil über diese Situation zu kommen, versuchte zunächst, die beiden Aussagen miteinander in Übereinstimmung zu bringen. Dies mißlang jedoch, da sie inhaltlich völlig konträr zueinander waren. Nun ereignete sich etwas, was wir eine Rationalisation nennen: B. versuchte, für diese verwirrende Situation eine logische Erklärung zu finden. Er redete sich schließlich ein, daß zwei verschiedene Paralleluniversen existierten und er, ohne es zu merken, im Laufe des Tages mehrfach vom einen in das andere wechselte. Seine Arbeitsleistung fing an, abzunehmen. Er wurde zum Sonderling, der sich gegenüber der Umwelt zunehmend abkapselte. Verehrte Kolleginnen und Kollegen, ich bin sicher, Sie erkennen die Symptome: Der bedauernswerte B. wurde vom Amtsarzt arbeitsunfähig geschrieben und mußte wegen paranoider Schizophrenie schließlich in eine geschlossene Anstalt eingewiesen werden.

Heiko Mallau

INFORMATION

FEFAS-Kongreß 1994

Ort: Florenz (in der Nähe)
Zeit: 20. bis 24. September
Thema: „The competitive culture"
(Wettbewerbskultur)

Das Thema wurde in Hinblick auf die Organisationsänderungen der Postunternehmen in fast allen europäischen Ländern gewählt.

Es ist beabsichtigt, für mindestens 5 junge (unter 40 Jahren) Kollegen/innen Zuschüsse von ca. 1000,– DM zu den Kongreßunkosten zu gewähren.

Bitte merken Sie sich diesen Termin vor.

Möglichst baldige Voranmeldung ist erwünscht an:

Immken Rüterjans
Amtsvorsteherin
Postamt Hanau
63446 Hanau
Tel. (0 61 81) 2 91-1 00
Fax (0 61 81) 2 91-2 07

VEREINIGUNG DER HÖHEREN FÜHRUNGSKRÄFTE DER DBP

VERZEICHNIS DER MITGLIEDER DES BUNDESVORSTANDES UND DER VORSTÄNDE DER BEZIRKSVEREINE

Bundesvorstand

Bundesvorsitzender
Präs Dipl.-Ing. Paul Burkhart
D OPD Stuttgart, BerLT, PF 10 10 40
70009 Stuttgart
F (07 11) 20 00—20 00, P (0 71 81) 60 63 45

Stellvertretende Bundesvorsitzende
APräs Franz-Josef Otte
D OPD Münster, AbtL 15, PF 10 00
4400 Münster
F (02 51) 3 00—15 00,
P (05 41) 44 33 44
PDir Dipl.-Ing. Wolfgang Blankenstein
D OPD Dortmund, AbtL 21/22, PF 10 60 70
4600 Dortmund 1
F (02 31) 1 33—21 00, P (02 31) 41 46 46

Bundesgeschäftsführer
POR Rolf Gröber
D OPD Stuttgart, RefL 101, PF 10 60 01
7000 Stuttgart 10
F (07 11) 20 00—22 90, P (07 11) 53 42 11

Stellvertretender Bundesgeschäftsführer
Dipl.-Ing. Richard Probst
D OPD Stuttgart, RefL 233, PF 10 10 40
F (07 11) 20 00-33 68, P (0 70 33) 3 17 33

Bundesschatzmeister
Dipl.-Ing. Gunther Altehage
Kölner Str. 6
64293 Darmstadt
P (0 61 51) 83—31 96
Konto: VHP-Bundesvorstand
6100 Darmstadt
PGiroKto Ffm 59 42—608

Beisitzer
PDir Dipl.-Ing. Jürgen Bell
D OPD München, 143 A, PF 20 00 01
F (0 89) 55 88—51 10, P (0 89) 12 62—21 05
APräs Dr. Ulrich Bergemann
D OPD Nürnberg, AbtL 14, PF 10 00 00
F (09 11) 10—14 00, P (09 11) 57 30 00
LtdPDir Dipl.-Ing. Günter Bock
D FA Essen, AV, PF 10 60 03
F (02 01) 8 17—40 00, P (02 01) 8 17—51 66
PDir Dipl.-Ing. Freis
D OPD Koblenz, RefL 133, PF 30 00
F (02 61) 1 28—13 10, P (0 26 31) 2 08 09
APräs a. D. Dipl.-Ing. Werner Guthknecht
Steinbösstr. 55
72074 Tübingen
P (0 70 71) 8 79 15
RDirn Dipl.-Volksw. Maria Chr. Hartkorn
D BMPT, RefLn 123, PF 80 01
F (02 28) 14—12 30, P (0 22 41) 34 10 18
PDir Dipl.-Ing. Horst Heidrich
D PGiroA Nürnberg, AV, PF 90 00 00
F (09 11) 5 80—20 00, P (09 11) 86 31 32
MinR Dipl.-Ing. Manfred Jeromin
D GDT, 312, PF 20 00
F (02 28) 1 81—31 20, P (02 28) 35 72 85
APräs Josef Nienhaus
D OPD Stuttgart, AbtL 16, PF 10 60 01
F (07 11) 20 00—22 67, P (07 11) 69 26 66
PDir Dipl.-Ing. Wolfgang Schicker
D GDT, PF 20 00
F (02 28) 1 81—33 77, P (02 28) 29 80 42
APräs Dipl.-Ing. Slabon
D FTZ, HAbtL F, PF 10 00 03
F (0 61 51) 83—21 00, P (0 60 71) 4 14 80

Beauftragte für AhD
PR Klaus Altmannsperger
D GD POSTDIENST, FB 010 B, PF 11 09 02
W-1000 Berlin 11
F (0 30) 8 21 28 53, P (0 71 41) 5 84 86

FITCE
APräs Dipl.-Ing. Werner Hufnagel
D FTZ, HAbtL D, PF 10 00 03
F (0 61 51) 83—55 99, P (0 61 51) 17—51 02

FEFAS
APräs a.D. Dr. Otfried Brauns-Packenius
Ellerhöhweg 3
61348 Bad Homburg
P (0 61 72) 4 27 96

Redaktionsstab
OPD, Postfach 60 02 00, 2000 Hamburg 60
F Herzog (0 40) 36 19—10 00
Staben 63 63—33 36

Vorstände der Bezirksvereine

Berlin
I PDir Dipl.-Kfm. Detlev Dewitz
PA (V) Berlin 20, AV, PF 20 00 01
1000 Berlin 20
F (0 30) 33 90—5 00, P (0 30) 6 64 16 16
II Ang Dieter Jeschonnek
FA 1 Berlin, AbtL 4, PF 10 80
1000 Berlin 30
F (0 30) 21 71—40 00
III POR Günter Heimerl
PA (V) Berlin 12, AV
Goethestr. 2—3, 1000 Berlin 12
F (0 30) 34 09—20 00, P (0 30) 7 42 92 92
IV PDiR Dipl.-Ing. Hermann Lüdeling
DP Berlin, RefL 140, PF 19 05 00
1000 Berlin 19
F (0 30) 3 28—31 40, P (0 30) 7 03 49 09

Bonn
I MinR Dipl.-Ing. Winfried Strohbach
GD PB, AbtL 351, PF 40 00
53105 Bonn
F (02 28) 9 20—35 10, P (02 28) 48 49 44
II MinR Dipl.-Ing. Rüdiger Zoll
GD Telekom, FB 7471, PF 20 00
5300 Bonn 1
F (0 22 24) 1 81—1 01, P (02 41) 34 20 38
III PDir Reinhard Lenz
GD PB, AbtL 353, PF 40 00
53105 Bonn
F (02 28) 9 20—34 80, P (02 28) 35 49 28
IV PDir Dipl.-Ökonom Jürgen Müller
GD P, Referent 621a, PF 30 00
5300 Bonn 1
F (02 28) 1 82—62 19, P (02 23) 1 12 34
V RegDirn Dipl.-Volksw., Mag. rer. publ.
Maria Chr. Hartkorn
BMPT, RefL 123, PF 80 01
53105 Bonn
F (02 28) 14—12 30, P (0 22 41) 34 10 18
VI RegDirn Dr. Silke Messtorff
BMPT, 412a, PF 80 01
5300 Bonn 1
F (02 28) 14—41 29, P (02 28) 33 07 97

Bremen
I PDir Dipl.-Ing. Karl Leberl
FA 2 Bremen, AV, PF 99 22 80
2800 Bremen 1
F (04 21) 4 95—20 00, P (0 42 42) 7 07 16
II POR Hermann Schmädeke
DP Bremen, RefL 162, PF 99 12 80
2800 Bremen 1
F (04 21) 2 48—16 20, P (0 42 02) 86 68
III POR Dipl.-Ing. Michael Zeisberger
DT Bremen, RefL 201, PF 99 30 80
2800 Bremen 1
F (04 21) 2 48—20 10
IV PDir Dipl.-Ing. Hartmut Richter
DT Bremen, RefL 233, PF 99 30 80
2800 Bremen 1
F (04 21) 2 48—23 30, P (0 42 02) 27 45

Darmstadt
I PDir Dipl.-Ing. Georg K. Storck
FTZ RefL F 52, PF 10 00 03
6100 Darmstadt 1
F (0 61 51) 83—20 10, P (0 61 54) 96 81
II PDir Dirk Nissen
GD P, Referent 444c, PF 10 00 02
6100 Darmstadt 1
F (0 61 51) 9 08—41 40, P (0 61 51) 31 73 74
III POR Dipl.-Ing. Peter Czernetzki
FTZ, RefL K 32, PF 10 00 03
6100 Darmstadt 1
F (0 61 51) 83—53 20, P (0 61 62) 8 12 26
IV PDir Dipl.-Ing. Martin Rau
FTZ, RefL Z 22, PF 10 00 03
6100 Darmstadt 1
F (0 61 51) 83—65 50, P (0 62 51) 7 43 36

Düsseldorf
I PDir Dipl.-Ing. Klaus-Peter Näpflein
FA Duisburg, VAV, PF 10 19 98
4100 Duisburg
F (02 03) 3 03—55 00, P (0 21 59) 5 04 00
II PDir Dipl.-Ökonom Gerhard Weyer
DT Düsseldorf, RefL 264, PF 10 10 00
4000 Düsseldorf 1
F (02 11) 6 77—26 40, P (02 01) 40 65 11
III PR z. A. Dipl.-Ing. Winfried Appel
FA Duisburg, AbtL 6 A, PF 10 19 98
4100 Duisburg
F (02 03) 3 03—60 00, P (02 03) 42 37 39
IV POR Hermann Schürmann
DP Düsseldorf, RefL 151/152, PF 10 99 00
4000 Düsseldorf 1
F (02 11) 677—15 10, P (0 21 73) 6 72 33

Frankfurt
I PDirn Rüterjans
PA (V) Hanau, AV, PF 40 00
6450 Hanau
F (0 61 81) 2 91—1 00, P (0 61 72) 4 77 68
II Ltd PDir Dipl.-Ing. Henkel
FA Eschborn, AV, PF 50 00
6236 Eschborn
F (0 61 96) 91—10 00, P (0 61 74) 50 05
III POR Räbiger
DP Frankfurt, RefL 153, PF 10 00 00
6000 Frankfurt 97
F (0 69) 97 51—15 30, P (0 60 58) 15 14
IV PDirn Weigel-Wegener
DT Frankfurt, RefLn 247, PF 10 00 00
6000 Frankfurt 97
F (0 69) 97 53—24 70, P (0 69) 74 86 96

Freiburg
I PDir Eberbach
DT Freiburg, RefL 246 S, PF 60 00
7800 Freiburg
F (07 61) 8 80—29 90, P (0 76 34) 5 02 99
II PDir Nägeli
DT Freiburg, RefL 249, PF 60 00
7800 Freiburg
F (07 61) 8 80—24 90, P (07 61) 4 67 62
III PDirn Barleon
DP Freiburg, RefLn 156/157, PF 1
7800 Freiburg
F (07 61) 8 80—15 60, P (0 76 65) 71 76

IV POR Pepping
PA (V) Freiburg, AbtL 11, PF 10
7800 Freiburg
F (07 61) 27 16–3 00, P (0 76 61) 73 30

Hamburg
I Ltd PDir Dipl.-Ing. von dem Busche
FA 2 Hamburg, AV, PF 70 06 66
2000 Hamburg 76
F (0 40) 68 88–10 00, P (0 40) 6 02 69 60
II PRn Szyza-Brauer
DP Hamburg, RefLn 101, PF 60 02 00
22292 Hamburg
F (0 40) 63 88–10 10, P (0 48 71) 24 59
III POR Mandt
PA (V) Hamburg 3, AbtL 14, PF 10 93 00
2000 Hamburg 3
F (0 40) 23 95–34 00, P (0 40) 7 92 30 66
IV OPDir Dipl.-Ing. Fischer
DP Hamburg, RefL 144 A, PF 60 02 00
22292 Hamburg
F (0 40) 63 88–48 10, P (0 40) 5 51 57 66

Hannover
I Ltd PDir Dipl.-Ing. Karl-Heinz Wegmeyer
FA 1 Hannover, AV, PF 90 11
3000 Hannover 1
F (05 11) 3 08–10 00, P (05 11) 61 96 33
II PDirn Irmgard von Funcke
PA (V) Göttingen, AV, PF 50 00
3400 Göttingen
F (05 51) 49 86–1 00, P (05 51) 7 90 58 68
III POR Dipl.-Ing. Ulrich Fuchs
FA 1 Hannover, AbtL PS/G, PF 90 11
3000 Hannover 1
F (05 11) 3 08–14 00, P (0 51 42) 15 15
IV POR Dipl.-Volksw. Horst Kunz
PA (V) Braunschweig, AbtL 11, PF 40 00
3300 Braunschweig
F (05 31) 7 09–21 10, P (0 53 02) 28 14

Karlsruhe
I Ltd PDir Dipl.-Ing. Hermann
FA Karlsruhe, AV, PF 73 00
76127 Karlsruhe
F (07 21) 3 51–70 00, P (07 21) 88 68 77
II PDir Dipl.-Ing. Kliebisch
DP Karlsruhe, RefL 133, PF 70 00
76127 Karlsruhe
F (07 21) 1 32–16 00, P (0 72 43) 9 85 58
III PDir Dipl.-Ing. Mohr
DT Karlsruhe, RefL 221/222, PF 20 00
76128 Karlsruhe
F (07 21) 1 32–22 40, P (0 72 43) 22 25
IV PDir Dipl.-Kfm. Tahy
PA Heidelberg, AV, PF 10 71 00
69112 Heidelberg
F (0 62 21) 5 18–1 00, P (0 63 21) 3 56 85

Kiel
I PDir Dipl.-Ing. Dieter Müller
FA Flensburg, VAV u. AbtL GK, PF 20 00
2390 Flensburg
F (04 61) 9 91–40 00, P (04 61) 3 38 44
II Ltd PDir Norbert Grünke
PA (V) Kiel, AV, PF 10 00
2300 Kiel 1
F (04 31) 9 86–60 00, P (04 31) 33 62 83
III PDir Dipl.-Ing. Helmut Kraft
DT Kiel, RefL 232, PF 20 00
2300 Kiel 1
F (04 31) 99 77–23 20, P (0 43 07) 76 75
IV POR Dr. Axel Belz
DP Kiel, RefL 131, PF 11 00
2300 Kiel 1
F (04 31) 9 86–13 10, P (0 41 31) 8 38 25

Koblenz
I APräs Dipl.-Ing. Peter Freis
DP Koblenz, AbtL 13, PF 30 00
5400 Koblenz
F (02 61) 30 20–3 00, P (0 26 31) 2 08 09
II PDir Dipl.-Ing. Krämer
FA 1 Koblenz, AV, PF 91 00
5400 Koblenz
F (02 61) 4 90–40 00, P (0 26 21) 37 22

III PR Zindorf
DP Koblenz, RefL 135, PF 30 00
5400 Koblenz
F (02 61) 30 20–3 50, P (02 61) 30 99 10
IV PDir Dipl.-Ing. Hering
DT Koblenz, RefL 233, PF 90 00
5400 Koblenz
F (02 61) 1 28–23 30, P (0 26 02) 55 22

Köln
I PORn Barbara Hoffbauer
FA 2 Köln, AbtLn VSP, PF 10 90 12
5000 Köln 1
F (02 21) 5 75–10 31
II PDirn Käppel-Schäfer
Postbank Niederlassung Köln, HAI 52,
PF 00 00 00
5000 Köln 1
F (02 21) 14 05–1 00
III POR Dipl.-Ing. Lamers
DT Köln, RefL 211, PF 10 17 65
5000 Köln 1
F (02 21) 49 99–21 10, P (0 22 38) 5 11 07
IV POR von Döhren
DT Köln, RefL 201, PF 10 17 65
5000 Köln 1
F (02 21) 49 44–20 10, P (0 22 38) 8 11 27

München
I PDir Dipl.-Ing. Kraus
DT München, RefL 201, PF 20 00 16
80324 München
F (0 89) 55 88–20 10, P (0 89) 1 57 89 89
II PDir Paul Wachter
DP München, RefL 159, PF 20 00 01
80324 München
F (089) 55 88–15 90, P (0 81 31) 1 32 34
III PRn Andrea Liebl
DP München, RefLn 163, PF 20 00 01
80324 München
F (0 89) 55 88–16 30, P (08 11) 9 46 07
IV OPDir Dipl.-Ing. Pauli
FZA München, AV, PF 66 21 00
8000 München 66
F (0 89) 87 17–2 00, P (0 89) 1 57 88 88

Münster
I PDir Leggewie
DT Münster, RefL 255, PF 63 68
48033 Münster
F (02 51) 3 00–25 50, P (02 51) 31 18 00
II OPDir Dipl.-Ing. Neuer
DT Münster, AbtL 21, PF 63 68
48033 Münster
F (02 51) 3 00–21 00, P (02 51) 3 21 16
III POR Heinemann
PA (V) Münster, AbtL 12, PF 10 01
48135 Münster
F (02 51) 3 90–94 00, P (02 51) 24 73 25
IV PDir Dipl.-Volksw. Mernning
PA (V) Gelsenkirchen, AV, PF 10 00 01
45801 Gelsenkirchen
F (02 09) 17 90–0, P (02 51) 32 99 97

Nürnberg
I PDir Dipl.-Ing. Unglaub
FA 1 Nürnberg, AVV/PN, PF 10 00 11
8500 Nürnberg 1
F (09 11) 1 51–60 00, P (09 11) 8 93 85 84
II PORn Monika Mann
DP Nürnberg, RefLn 151, PF 10 00 00
8500 Nürnberg 1
F (09 11) 10–15 10, P (09 11) 53 39 52
III POR Victor Mojse
DP Nürnberg, RefL 155, PF 10 00 00
8500 Nürnberg 1
F (09 11) 10–15 50, P (09 11) 68 65 56
IV POR Dipl.-Ing. Bernhard Volland
DT Nürnberg, RefL 241 A, PF 10 00 10
8500 Nürnberg 1
F (09 11) 10–24 10, P (09 11) 50 34 35

Regensburg
I POR Dipl.-Ing. Fred Dammann
DT Regensburg, RefL 251, PF 10 00 06
8400 Regensburg 1
F (09 41) 40 94–25 10, P (0 94 91) 32 32
II PDir Dipl.-Ing. Friedrich Haarer
DT Regensburg, RefL 252 B, PF 10 00 06
8400 Regensburg 1
F (09 41) 40 94–52 50, P (09 41) 3 10 73
III PDir Dipl.-Ing. Gerd Ruhland
FA Regensburg, AbtL BS, PF 10 00 02
8400 Regensburg 1
F (09 41) 7 07–50 02, P (09 41) 3 33 27
IV PORn Uta Höllmüller
DP Regensburg, RefLn 154, PF 11 00 01
8400 Regensburg 1
F (09 41) 5 05–15 40, P (09 41) 9 06 93

Saarbrücken
I PDir Kammerhoff
DP Saarbrücken, RefL 151, PF 30 10
6600 Saarbrücken 1
F (06 81) 4 01–15 10, P (06 81) 81 16 89
II PDirn Ulrike Elliger-Nischik
DT Saarbrücken, RefLn 251, PF 30 10
6600 Saarbrücken 1
F (06 81) 4 02–25 10, P (0 68 31) 7 85 68
III POR Konrad Baumann
DT Saarbrücken, PF 10 32 32
6600 Saarbrücken 1
F (06 81) 4 02–24 17, P (0 68 43) 6 36
IV POR Dr. Müller
DP Saarbrücken, RefL 161, PF 30 10
6600 Saarbrücken 1
F (06 81) 4 01–16 10, P (0 68 31) 7 85 68

Sachsen – Leipzig
I N. N.
II Dipl.-Ing. Hans Meuche
FA Leipzig, PF 1 40
O-7010 Leipzig
F (03 41) 7 90 21 52, P (03 41) 58 30 20
III Dr. oec. Thomas Süß
DT Leipzig, PF 11 00
O-7010 Leipzig
F (03 41) 2 20 22 20, P (03 41) 5 04 98
IV Dipl.-Ing. Achim Husack
DT Leipzig, PF 11 00
O-7010 Leipzig
F (03 41) 2 20 26 00, P (03 41) 69 21 88

Stuttgart
I APräs Josef Nienhaus
DP Stuttgart, AbtL 16, PF 10 10 30
7000 Stuttgart 10
F (07 11) 20 00–22 67, P (07 1) 69 26 66
II PDir Dipl.-Ing. Hans Seufert
PA (V) Stuttgart 1, AV, PF 10 60 10
7000 Stuttgart 10
F (07 11) 20 67–2 22, P (0 71 46) 9 06 13
III PDir Dipl.-Ing. Klaus Stuchlich
DT Stuttgart, RefL 241 A, PF 10 10 40
70009 Stuttgart
F (07 11) 20 00–24 76, P (0 71 41) 5 45 50
IV PDir Dipl.-Ing. Falko Kämper
FA Ulm, VAV, PF 30 00
7900 Ulm
F (07 31) 1 00–10 50, P (0 73 05) 76 70

Erläuterung:

Postleitzahl OPD — ON-Kennzahl

I	1. Vorsitzender	D	Dienstort
II	2. Vorsitzender	PF	Postfach
III	Schriftführer	F	Dienstanschluß
IV	Kassenwart	P	Privatanschluß

Stand: 01. 10. 1993

Änderungen bitte an die Redaktion,
abschriftl. Bundesgeschäftsführer