

"Bedingungen der Entwicklung des Leistungsstrebens und -verhaltens junger Werkstätiger": Leistungsintervallstudie ; Zwischenbericht: 1. Etappe

Gerth, Werner; Kasek, Leonhard; Ulrich, Gisela; Thiele, Gisela; Fischer, Evelyne; Ulbrich, Klaus

Forschungsbericht / research report

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Gerth, W., Kasek, L., Ulrich, G., Thiele, G., Fischer, E., & Ulbrich, K. (1987). "Bedingungen der Entwicklung des Leistungsstrebens und -verhaltens junger Werkstätiger": Leistungsintervallstudie ; Zwischenbericht: 1. Etappe. Leipzig: Zentralinstitut für Jugendforschung (ZfJ). <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-401027>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.



**"Bedingungen der Entwicklung des Leistungs-
strebens und -verhaltens junger Werktätiger"**

- Leistungsintervallstudie -

Zwischenbericht: 1. Etappe

**Verfasser: Dr. Werner Gerth
Dr. Leonhard Kasek
Dr. Gisela Ulrich
Dr. Gisela Thiele
Dipl.-Psych. Evelyne Fischer
Klaus Ulbrich**

Redaktion: Dr. Werner Gerth

Januar 1987

Gliederung

	Seite
1. Einleitung	3
2. Wertorientierungen und Zukunftsbewußtsein der jungen Werktätigen	5
3. Das Verhältnis der jungen Werktätigen zur Arbeitstätigkeit und zur Leistung	14
4. Beziehungen der jungen Werktätigen zu Wissenschaft und Technik und ihres Einsatzes im Betrieb	20
4.1. Umgang mit Mikroelektronik	20
4.2. Einstellungen der jungen Werktätigen zu rationalisierungsbedingtem Arbeitsplatz- und Tätigkeitswechsel	22
5. Das Verhältnis der jungen Werktätigen zum Arbeitskollektiv und zum Leiter	25
5.1. Die Beziehungen zum Arbeitskollektiv	25
5.2. Die Beziehungen zum Leiter	30
6. Freizeit und ausgewählte Freizeitaktivitäten der jungen Werktätigen	34
6.1. Zum Freizeitumfang	34
6.2. Einstellungen zur Freizeit	37
6.3. Zu ausgewählten Freizeitinteressen und -aktivitäten	40

1. Einleitung

Fragen eines hohen volkswirtschaftlichen Leistungsanstiegs vor allem auf der Basis des Einsatzes und der Weiterentwicklung der Schlüsseltechnologien stehen nach wie vor im Mittelpunkt der Politik unserer Partei. Die zehn Schwerpunkte der ökonomischen Strategie des XI. Parteitagess unterstreichen die dabei gesetzten Ziele, Aufgaben und Wege bis 1990 und darüber hinaus.

Das berührt in besonderem Maße auch die jungen Werktätigen in unserer Volkswirtschaft. Der "Ruf an die Jugend" des XI. Parteitagess der SED weist auf die großen Perspektiven für sie hin. An ihr Wissen und Können, an ihre Wertorientierungen und Motive, an ihr Leistungsverhalten werden neue und höhere Anforderungen gestellt. Daß die jungen werktätigen dem gerecht werden, erfordert eine systematische und umfassende Einflußnahme durch die Leiter sowie durch den sozialistischen Jugendverband, verlangt eine intensive ideologische Tätigkeit unter den jungen werktätigen. Dabei gilt es, den komplexen Zusammenhang der vielfältigen objektiven Bedingungen der Arbeitstätigkeit, der Initiativen und Aktionen der FDJ im Rahmen des sozialistischen Wettbewerbs und bei der Entwicklung des Schöpfertums der Jugend sowie der individuellen Voraussetzungen der jungen werktätigen bei der Herausbildung hohen Leistungsstrebens und -verhaltens zu berücksichtigen. Das wiederum setzt voraus, genauere Kenntnisse und Belege darüber zu erhalten, welche Mittel und Methoden der Leitungstätigkeit und der ideologischen Tätigkeit - insbesondere durch die FDJ - in Wechselwirkung mit den verschiedenen objektiven Bedingungen der Arbeitstätigkeit und den Merkmalen der Persönlichkeit zur Ausprägung hoher Arbeitsmoral und entsprechender Leistungsbereitschaft führen.

Zu diesem Zweck wurde 1986 eine Intervallstudie begonnen, deren Ergebnisse aus der 1. Etappe hier vorgelegt werden. Erfasst wurden insgesamt 1564 junge werktätige und zwar

- 756 junge Arbeiter bis 25 Jahre
- 113 junge Meister und Fachschul kader bis 35 Jahre
- 165 junge Hochschulkader bis 35 Jahre
- 530 Lehrlinge (1. Lehrjahr)

Die Fach- und Hochschulkader sind sowohl in der materiellen Produktion - fast ausschließlich als Leiter - als auch in den Bereichen Forschung und Entwicklung sowie Konstruktion und Projektierung tätig. Die Lehrlinge wurden von einigen Kombinat-ten zusätzlich zu Vergleichszwecken in die Studie aufgenommen.

Die Untersuchungen fanden in folgenden Ministerien statt:

Ministerium für chemische Industrie

Ministerium für Elektrotechnik/Elektronik

Ministerium für Schwermaschinen- und Anlagenbau

Ministerium für Werkzeug- und Verarbeitungsmaschinenbau

Vorliegender Forschungsbericht enthält die hauptsächlichsten Ergebnisse der 1. Untersuchungsetappe. Sie gestatten erste Hinweise auf wesentliche Bedingungen und Zusammenhänge, die bei jungen Werkträgern für die Entwicklung des Leistungsstrebens und -verhaltens bedeutsam sind.

Darüber hinaus wurden - wo es bedeutsam erschien - Vergleiche zu gleichen Aussagen junger Werkträger in früheren Studien, vor allem in der Komplexstudie "Leistung" aus dem Jahre 1984, hergestellt und auf wichtige Veränderungen verwiesen.

2. Wertorientierungen und Zukunftsbewußtsein der jungen Werkstätigen

Wichtige Voraussetzungen für die Leistungsbereitschaft und das Leistungsverhalten der jungen Werkstätigen sind ihre grundlegenden Wertorientierungen und ideologischen Positionen, die sich deutlich in ihren hauptsächlichen Lebenszielstellungen widerspiegeln.

Ein erster Überblick macht deutlich, daß Fragen der Arbeit und der Arbeitsleistungen weiterhin einen bedeutenden Stellenwert in den persönlichen Lebenszielstellungen der jungen Werkstätigen einnehmen.

Tab. 1: Lebenszielstellungen junger Werkstätiger
("sehr große" und "große Bedeutung" zusammengekommen;
in Klammern: nur "sehr große Bedeutung") - in %

	gesamt
eine Arbeit ausüben, in der die persönlichen Fähigkeiten weiterentwickelt werden	90 (47)
von Arbeitskollektiv anerkannt und geachtet werden	88 (41)
selbstkritisch sein, eigene Schwächen überwinden	89 (38)
für andere da sein	77 (25)
alle Möglichkeiten nutzen, Geld zu verdienen	63 (30)
Einsatz für die weitere Stärkung des Sozialismus	64 (26)
schöpferisch sein, Neues ausdenken	62 (19)
ohne Anstrengungen ein angenehmes Leben führen	29 (10)

Außerordentlich bedeutsam in den Lebensplänen ist für die Über- große Mehrheit der jungen Werkstätigen die Ausübung einer be- friedigenden Tätigkeit. Das heißt für die meisten von ihnen Einsatz und Weiterentwicklung beruflichen Wissens und Könnens. In gleichem Maße spielt die soziale Resonanz des beruflichen Wissens und Könnens im Arbeitskollektiv, ausgedrückt durch qualifizierte Leistungen, für sie eine höchst bedeutsame Rolle.

Die Bedeutung der Arbeit in den Wertorientierungen der jungen Werkstätigen überhaupt kommt auch darin zum Ausdruck, daß Arbeit

für 46 % von ihnen vorrangig den Sinn des Lebens bestimmt; 53 % sehen die Arbeit mehr instrumental, als Mittel zum Zweck: Durch Arbeit, die durchaus einen hohen Stellenwert einnimmt, das "eigentliche" Leben außerhalb der Arbeitstätigkeit zu gewährleisten. Nur 1 % der jungen Werktätigen lehnt die Arbeit, das Arbeiten-Müssen grundsätzlich ab und fühlt sich nur dazu gezwungen.

Die Bedeutung, die die Arbeitstätigkeit in den Wertorientierungen der jungen Werktätigen besitzt, steht in engem Zusammenhang mit zwei grundlegenden weiteren Bestrebungen: Einmal, zur weiteren Stärkung unserer sozialistischen Gesellschaft beizutragen, zum anderen des finanziellen Entgelts willen.

Schöpferische Leistungen zu vollbringen, sowohl im Rahmen der MMU- und Neuererbewegung als auch in den Forschungs- und Entwicklungs- sowie in den Konstruktions- und Projektierungsabteilungen, nehmen bei fast zwei Drittel der jungen Werktätigen einen bedeutsamen Platz ein. Beträchtlichen Wert besitzen darüber hinaus auch die sozialen Beziehungen zu den anderen Werktätigen sowie die persönliche Selbstvervollkommnung.

Damit sind insgesamt gute und wichtige subjektive Voraussetzungen für hohes Leistungsstreben bei den jungen Werktätigen gegeben. Ein knappes Drittel allerdings steht hohen Arbeitsleistungen mit Distanz gegenüber, wobei sich teilweise widersprüchliche Haltungen vor allem bei weiblichen und/oder jüngeren Werktätigen (Lehrlingen) ergeben: Etwa 10 % bis 20 % von ihnen setzen sich beachtliche Ziele in Arbeit und Beruf und halten zugleich ein angenehmes Leben ohne große Anstrengungen für erstrebenswert.

Lehrlinge unterscheiden sich in ihren Lebenszielstellungen, Ausdruck dahinter "stehender" Wertorientierungen, nur wenig von jungen Facharbeitern. Die soziale Anerkennung im Arbeitskollektiv ist für Lehrlinge - verständlicherweise - häufiger wichtig (90 %; 48 % sehr bedeutsam) als für Facharbeiter (85 %; 39 % sehr bedeutsam), gleichfalls aber auch, ohne große persönliche Leistungen ein angenehmes Leben zu führen (36 % bzw. 15 %) gegenüber Facharbeitern 31 % bzw. 10 %). Hier kommt die noch nicht ausreichend gefestigte soziale Position der Lehrlinge zum Ausdruck, die das Bestreben nach sozialer Anerkennung erhöht. Auf-

grund von auch noch nicht genügenden sozialen Erfahrungen im Hinblick gegenseitiger Verantwortung im Kollektiv erscheinen ihnen außerdem eher individualistische Verhaltensweisen, wie z.B. ohne große Leistungen ein möglichst angenehmes Leben zu führen, etwas häufiger erstrebenswert und realisierbar, Tendenzen, die sich auch in früheren Untersuchungen zeigten.

Für Fach- und Hochschulkader wiederum sind der persönliche Einsatz für die weitere Stärkung des Sozialismus (Fachschulkader: 85 % bzw. 39 %; Hochschulkader: 71 % bzw. 25 %) sowie das Vollbringen schöpferischer Leistungen (Fachschulkader: 79 % bzw. 27 %; Hochschulkader: 89 % bzw. 37 %) häufiger als Lebensziele bedeutsam. Vorrangiges Streben nach finanziellem Einkommen sowie nach einem angenehmen Leben ohne größere eigene Leistungen spielen dagegen bei ihnen beträchtlich weniger in den Lebenszielen eine Rolle. (Der Unterschied zum Gesamtdurchschnitt beträgt ca. 15 %- bis 20 %-Punkte weniger!) Hierbei ist allerdings zu berücksichtigen, daß die in die Untersuchung einbezogenen Fach- und Hochschulkader in ihrer übergroßen Mehrheit älter sind als die Facharbeiter und zudem ein beträchtlicher Teil Leitungsfunktionen ausübt (58 %). Bemerkenswert ist jedoch, daß in allen analysierten Lebenszielstellungen - bis auf das Streben nach schöpferischen Leistungen - die Fachschulkader positiver urteilen als die Hochschulbasolventen. Bei ersteren liegen offensichtlich häufiger und länger unmittelbare Erfahrungen aus der betrieblichen Leitungstätigkeit vor.

Der Geschlechtervergleich zeigt die typischen Tendenzen: Von den weiblichen jungen Werktätigen werden schöpferische Leistungen in den weiteren Lebensplänen weniger häufig angestrebt; die soziale Anerkennung und Achtung im Arbeitskollektiv, der Einsatz für die weitere Stärkung des Sozialismus, die Hilfe, Unterstützung, das Dasein für andere, aber auch das Streben nach einem angenehmen Leben ohne größere eigene Anstrengungen finden häufiger große persönliche Bedeutsamkeit.

Ein Vergleich mit früheren Untersuchungsergebnissen (1984) belegt, daß die jungen Werktätigen die analysierten Lebensziele nahezu in übereinstimmender Häufigkeit und Ausprägung verfolgen. Zwei Zielstellungen weisen jedoch größere Veränderungen auf,

die nicht allein den unterschiedlichen Populationen anzulasten sind. An diesen "Steigerungsraten" sind die weiblichen jungen Werktätigen zumindest gleich-proportional beteiligt:

- Das Streben nach schöpferisch-kreativen Leistungen, nach Neueraktivitäten ist bei allen untersuchten Gruppen junger Werktätiger angestiegen, bei Lehrlingen zeigt sich das nur geringfügig, jedoch bei Facharbeitern mit 12 %-Punkten, bei Fachschulkadern mit 24 %-Punkten (!) und bei Hochschulkadern mit 16 %-Punkten. Hier haben offensichtlich die systematischen und beharrlichen Bemühungen in den Kombinen und Betrieben, vor allem auch des sozialistischen Jugendverbandes, stimulierend gewirkt, die jungen Werktätigen in immer stärkerem Maße in die wachsenden schöpferischen Anforderungen bei der Anwendung und Weiterentwicklung der Schlüsseltechnologien einzubeziehen.

- Dem finanziellen Einkommen, dem Verdienst wird in den Lebensplänen aller Gruppen der jungen Werktätigen beträchtlich größere Bedeutung beigemessen. Die Unterschiede betragen zwischen 12 %-Punkten (Facharbeiter) und 20 %-Punkten (Lehrlinge, Hochschulkader) Zunahme gegenüber 1984; allein der Anteil junger Werktätiger insgesamt, der diesem Lebensziel "sehr große" Bedeutung zuerkennt, stieg von 17 % auf 30 %. Zwischen männlichen und weiblichen jungen Werktätigen bestehen in dieser Orientierung keine Unterschiede: männlich: 63 % bzw. 31 %; weiblich: 64 % bzw. 30 %. Gestiegene Einkünfte und wachsende Bedürfnisse der jungen Werktätigen, vor allem bei der Familiengründung und der Einrichtung der Wohnung, zugleich aber verbessertes Angebot an hochwertigen Konsumgütern, Lebens- sowie Genußmitteln erhöhen offenbar auch die persönliche Bedeutung von Verdienst und Einkommen, verleihen der materiellen Interessiertheit der jungen Werktätigen einen höheren Stellenwert in ihren Wertorientierungen.

Eng mit den Lebenszielstellungen verbunden sind die Zukunftsvorstellungen der jungen Werktätigen allgemein. Auch sie wirken letztlich übergreifend auf das Leistungsstreben und -verhalten ein.

Der Zeitraum, für den konkrete Absichten und Planungen bei den jungen Werktätigen bestehen, ist beachtlich. Knapp drei Viertel

von ihnen haben klare Vorstellungen, was sie in den nächsten fünf Jahren erreichen wollen, davon 12 % allerdings nur für die nächsten Wochen und Monate. Weitere 11 % der jungen Werk-tätigen haben persönliche Ziele sogar bis zu zehn Jahren und länger geplant, der Rest (17 %) besitzt keine genauen Vorstel-lungen. Die geplanten Ziele beziehen sich auf die verschieden-sten Seiten des weiteren Lebensweges, vor allem jedoch auf die weitere berufliche Entwicklung (bei Lehrlingen vornehmlich der möglichst erfolgreiche Ausbildungsabschluß), die Gründung einer Familie, Realisierung des Kinderwunsches, größere materielle Anschaffungen, Reisen, Einrichtung einer Wohnung u.a.m.

Ein Vergleich mit Untersuchungsergebnissen aus dem Jahre 1984 ergibt eine deutliche Konstanz in den allgemeinen Planungszeit-räumen junger Werk-tätiger. Als einzige Ausnahme zeigt sich eine Zunahme derjenigen, die keine konkreten Vorstellungen über ihren weiteren Lebensweg besitzen, von 8 % auf 17 %, und zwar mehr oder weniger alle Gruppen der jungen Werk-tätigen betreffend. Genauere Aussagen sind jedoch erst mit dem späteren Intervall-vergleich möglich.

Insgesamt sehen die jungen Werk-tätigen der Verwirklichung ihrer Vorstellungen sehr zuversichtlich entgegen:

Tab. 2: Beurteilung der persönlichen Zukunft junger Werk-tätiger
- in %

	zuversichtlich	nicht zuversichtlich	kann nicht beurteilt werden
gesamt	83	5	12
Lehrlinge	82	4	14
Facharbeiter	81	6	13
Fachschulkader	95	2	3
Hochschulkader	93	3	4

Vor allem die jungen Fach- und Hochschulkader sehen hohe Zuversicht, ihre persönlichen Lebenspläne zu realisieren, Lehrlinge und junge Facharbeiter sind geringfügig unsicherer und glauben, das nicht einschätzen zu können. Bei ersteren spielen dabei die größeren Lebenserfahrungen und die häufigere Verantwortung als Leiter eine Rolle: Leiter sind z.B. zu 90 % über ihre weitere persönliche Zukunft zuversichtlich, junge Werktätige ohne Leitungsfunktionen zu 81 %; 13 % von ihnen sind darüber unsicher.

Die Vorstellungen der jungen Werktätigen über die Zukunft der menschlichen Gesellschaft sind dagegen - wie auch schon in früheren Untersuchungen - verhaltener.

Tab. 3: Beurteilung der Zukunft der menschlichen Gesellschaft durch junge Werktätige - in %

	zuversichtlich	nicht zuversichtlich	kann nicht beurteilt werden
gesamt	63	17	20
Lehrlinge	60	18	22
Facharbeiter	58	19	23
Fachschulkader	83	9	8
Hochschulkader	80	14	6

Auch hier äußern sich die jungen Fach- und Hochschulkader zuversichtlicher, vor allem sind sie in ihrem Urteil weniger unsicher, auch hier Ausdruck umfangreicherer und gründlicherer Kenntnisse und Erfahrungen.

Bemerkenswert ist vor allem, daß der Anteil der zuversichtlich urteilenden jungen Werktätigen gegenüber 1984 um 11 %-Punkte angestiegen ist, ausschließlich auf Kosten der Nicht-Zuversichtlichen, während der Anteil der Unsicheren unverändert blieb. Die Zunahme zuversichtlich urteilender junger Werktätiger betrifft alle Gruppen zwischen 11 %-Punkten (Hochschulkader) und 19 %-Punkten (Lehrlinge). Mit Sicherheit haben hierzu die zwischenzeitlich erfolgten weltpolitischen Ereignisse im Hinblick

auf Entspannung und Abrüstung beigetragen, insbesondere die Vorschläge der Sowjetunion, die Weiterführung der Verhandlungen in Genf und Wien, die veränderte Politik und Haltung der VR China, die vielfältigen Initiativen der nichtpaktgebundenen Staaten, das Anwachsen der Friedensbewegung, vor allem das Treffen des Genossen Gorbatschow mit dem us-amerikanischen Präsidenten Reagan in Genf.

Hinzu kommt sicher aber auch die sichtbare volkswirtschaftliche Entwicklung in der DDR, besonders bei der Meisterung der wissenschaftlich-technischen Revolution, die insgesamt die Zuversicht in die gesellschaftliche Entwicklung erhöhen.

Lebensziele und Zukunftsvorstellungen bestimmen übergreifend das Leistungsstreben und -verhalten der jungen Werktätigen. Hinzu treten vielfältige unmittelbare Gründe und Motive, die einerseits von diesen Wertorientierungen beeinflusst sind, andererseits jedoch von vielen aktuellen, tätigkeitsspezifischen und sozialen Bedingungen sowie weiteren subjektiven Voraussetzungen (Alter, Bildungsstand, Geschlecht usw.) wesentlich modifiziert und mitbestimmt werden.

Welche Gründe und Motive sind nach Aussagen der jungen Werktätigen für ihr Leistungsstreben und -verhalten wesentlich?

(Vgl. Tab. 4)

Hauptsächlichster Grund für das Streben nach bestimmten Leistungen ist die persönliche Freude und Befriedigung an der ausgeübten Tätigkeit, eine keineswegs überraschende Erkenntnis, die jedoch nicht unwesentliche Leitungsaktivitäten erfordert. Befriedigung über die auszuübende Tätigkeit stellt sich bei den jungen Werktätigen nur selten von selbst ein und wird auch nicht immer optimal zu erreichen sein. Dennoch: Kenntnisse über betriebliche Bedeutung der Arbeitsaufgabe, das Eingehen auf Vorschläge und Ideen der jungen Werktätigen zur Erfüllung der Aufgaben, die Nutzung der individuellen Fähigkeiten und Interessen u.ä. sind wichtige Elemente der Leitungstätigkeit, die die Freude und Befriedigung an der Tätigkeit erhöhen und damit höhere Leistungen zu stimulieren vermögen. Das gilt vor allem für letzteres: Die Möglichkeit, das fachliche Wissen und Können einzusetzen und damit zugleich weiterzuentwickeln, wird ebenfalls

außerordentlich häufig für bedeutsam für das Leistungsstreben genannt.

Tab. 4: Gründe und Motive für das Leistungsstreben und -verhalten junger Werktätiger ("sehr bedeutsam" und "bedeutsam" zusammengenommen; in Klammern: "sehr bedeutsam") - in %

	gesamt
Freude an der Tätigkeit	96 (60)
das fachliche Wissen und Können vervollkommen können	96 (44)
alles richtig machen	95 (41)
Anerkennung im Kollektiv erhalten	91 (39)
ein geachteter Fachmann sein	86 (28)
eigene Ideen in die Aufgabenlösung einbringen können	86 (27)
das Ansehen des eigenen Kollektivs erhöhen	86 (26)
sich selbst beweisen wollen	79 (27)
Geld verdienen wollen	76 (25)
Achtung und Anerkennung des Leiters erhalten	76 (20)
mehr als nur das Geforderte erbringen	74 (15)
bei Leitungsentscheidungen mitwirken können	73 (13)
besser sein als die anderen	39 (7)
nicht kritisiert werden	35 (8)

Desweiteren folgen Motive, die das persönliche Ansehen, die soziale Resonanz des Verhaltens in der Arbeitstätigkeit berühren: Alles richtig machen, d.h. sich nicht blamieren, als versierter Fachmann zu gelten, vor allem im eigenen Kollektiv, aber auch darüber hinaus sowie - etwas weniger häufig - beim Leiter, und die Stellung und das Ansehen des Kollektivs in der Öffentlichkeit des Betriebes sichern zu helfen. Die leistungsstimulierende Wirkung dieser Interessen, Absichten, Motive ist somit größer als zunächst zu vermuten, und sollte in der Leitungstätigkeit sowie auch in den Aktivitäten der FDJ im Betrieb noch mehr als bisher berücksichtigt werden.

Für Lehrlinge (und auch für weibliche junge Werktätige insgesamt) ist dabei vor allem die Anerkennung des fachlichen Kön-

nens durch Kollektiv und Leiter wichtig, was für Facharbeiter und Hochschulkader eine etwas geringere Rolle spielt. Dafür werden Facharbeiter, Fach- und Hochschulkader (vor allem männliche junge Werktätige) durch den Ruf als Fachexperte, der möglichst fehlerfrei arbeitet (alles richtig macht), besonders zu Leistungen motiviert; Fachschulkader außerdem durch das Bestreben, dem eigenen Kollektiv zu nutzen (häufige Leiterposition!).

Darüber hinaus besitzen eine Reihe spezifischer persönlicher Interessen beträchtliche leistungsstimulierende Bedeutung: Mit eigenen Ideen Ablauf und Erfüllung der Arbeitsaufgabe zu beeinflussen, mehr als das Geforderte zu leisten, sich selbst beweisen zu wollen, bei Leitungsentscheidungen mitwirken zu können, vor allem aber entsprechenden Verdienst zu erlangen. Gerade bei diesen Motiven ist die Beziehung zu verschiedenen o.g. Lebenszielstellungen deutlich sichtbar.

Einen untergeordneten Platz nehmen dagegen solche individuellen Interessen ein wie "besser sein als andere", worunter stärker das Bestreben zu vermuten ist, vorrangig soziale Anerkennung in Konkurrenz zu anderen zu erlangen, allerdings auch durch Leistungen. Letztere sind hierbei aber vor allem Mittel zum Zweck. Ebenso besitzt das Interesse, Kritik, Sadel und somit Mißerfolg und soziale Prestigeminderung zu vermeiden, deutlich weniger Bedeutsamkeit für die Leistungsmotivation junger Werktätiger. Bei weiblichen jungen Werktätigen, vor allem Lehrlingen und Facharbeitern, sind beide zuletzt genannten Motive jedoch etwas häufiger ausgeprägt (3 %-Punkte bzw. 9 %-Punkte).

3. Das Verhältnis der jungen Werkstätigen zur Arbeitstätigkeit und zur Leistung

Im Verhältnis zu ihrer Arbeitstätigkeit kommen wesentliche Einstellungen junger Werkstätiger zum Ausdruck. Dazu gehören Leistungsbereitschaft und ein hochmotiviertes Leistungsverhalten ebenso wie Bewertungen der Arbeitsbedingungen. Hohe Leistungen resultieren immer aus dem Zusammenhang von inneren Wertvorstellungen und den konkreten Bedingungen, die die jungen Werkstätigen vorfinden. Bei progressiv ausgeprägtem Arbeitsinhalt, günstigen Arbeitsbedingungen und sinnvoller Arbeitsorganisation können im bisherigen Lebenslauf erworbene positive Einstellungen zur Leistung voll zum Tragen kommen, kann Leistungsbereitschaft sich in Leistungsverhalten umsetzen.

Knapp zwei Drittel der untersuchten jungen Werkstätigen vom Lehrling bis zum Hochschulkader schätzen ein, daß ihre Leistungen den (Plan-) Anforderungen entsprechen. Ein Drittel leistet mehr, nur 4 % beurteilen ihre Leistungen als unter den Anforderungen liegend. In der Beurteilung der eigenen Leistungen zeigt sich eine deutliche Qualifikationsabhängigkeit. Hochschulkader geben zu 51 % an, mehr zu leisten als der Plan vorsieht, darunter 11 % weit mehr. Unter den Facharbeitern schätzen 31 % ihre Leistungen als über dem Plan liegend ein, darunter 4 % als weit darüber. Die größten Reserven haben verständlicherweise die Lehrlinge, hier geben nur 9 % an, die (Plan-) Anforderungen zu überbieten, 78 % schätzen ein, sie gerade zu erfüllen und 13 % schaffen dies noch nicht. Diese Daten lassen dennoch den Schluß zu, daß mit Beendigung der Lehre die meisten Lehrlinge die geforderten Leistungen erreichen werden.

Auf die konkrete prozentuale Normerfüllung bezogen, zeigt sich folgendes: 68% der Facharbeiter haben eine durchschnittliche Normerfüllung von über 100 %, davon 42 % bis 110 %, 19 % bis 120 % und 7 % über 120 %. Unter den Teilfacharbeitern und ungelerten jungen Arbeitern erfüllen dagegen 57 % ihre Norm nicht. Lehrlinge liegen zu 56 % zwischen 90 % und 100 %, 27 % noch darunter, 17 % darüber. Damit zeigen sich über die Erfassung der durchschnittlichen Normerfüllung als einer objektivierbaren Größe noch beträchtliche Reserven unter den Lehrlingen, aber auch bei Teilfach- und ungelerten jungen Arbeitern.

Als ein wesentlicher Beeinflussungskomplex von Leistungsverhalten wurden Einstellungen und Wertorientierungen genannt. Eine auf die Arbeitsleistung bezogene Einstellung ist die zur Erfüllung bzw. Übererfüllung der Norm. Diese Einstellung ist sehr differenziert ausgeprägt. Unter den jungen Facharbeitern vertreten 76 % die Auffassung, es genüge, die Norm zu erfüllen, darunter machen 35 % gewisse Einschränkungen. Nur 24 % wollen sich mit bloßer Normerfüllung keinesfalls zufriedengeben. Anders bei Meistern, Fach- und Hochschulkadern: 46 % der FSA/Meister und 60 % der HSA genügt die einfache Erfüllung der Arbeitsaufgaben nicht, sie wollen mehr. Am relativ schlechtesten ist die Einstellung unter Teilfacharbeitern und Ungelernten ausgeprägt, von ihnen geben sich 80 % mit der Normerfüllung zufrieden. Differenziert sind die Lehrlinge zu bewerten: Auch von ihnen sagen 75 % (analog zu den Facharbeitern) aus, daß ihnen die Erfüllung der Aufgaben genüge. In einer Bewertung dieses Sachverhaltes ist zu berücksichtigen, daß für viele von ihnen die Erfüllung der Norm erst noch ein Ziel darstellt, noch nicht erreichte Realität ist. Die Daten können jedoch darüber hinaus auch darauf hinweisen, daß unter den Lehrlingen ein hoher Anspruch an die eigene Leistung in noch nicht genügendem Maße ausgeprägt ist. Daß dies mit eine Rolle spielt, darauf verweisen u.B. die folgenden Ergebnisse: Nur 2 % der Lehrlinge arbeiten nach eigenen Angaben stets bis zur letzten Minute am Arbeitsplatz, 36 % beenden die Arbeit früher und räumen noch auf und 12 % geben an, gewöhnlich auf das Ende der Arbeitszeit zu warten, ohne weiterzuarbeiten. Diese Zahlen verweisen auf noch ungenutzte Möglichkeiten. Hier besteht ein Zusammenhang zur Einstellung zur Normerfüllung.

Dies zeigt sich auch unter den jungen Facharbeitern sowie den Teilfacharbeitern und Ungelernten. Von ihnen warten 14 % (Facharbeiter) untätig auf den Feierabend, während es unter den Meistern, Fach- und Hochschulkadern nur 3 % sind. Diese Daten machen die Umsetzung der Einstellung zur Normerfüllung in reales Verhalten deutlich.

Über das "WIE" ihrer Arbeit machen sich die meisten jungen Werk tätigen Gedanken. Neun von zehn bemühen sich in irgendeiner

Weise um leichtere, billigere oder schnellere Lösungen ihrer Arbeitsaufgaben, jeder zweite junge Werktätige hält das für sehr wichtig. Dabei treten folgende Differenzierungen auf: Am stärksten ausgeprägt ist dieses "qualitative" Leistungsstreben unter der Gruppe der Meister, Fach- und Hochschulkader. Bei ihnen verbindet es sich z.T. organisch mit ihrer konkreten Arbeitsaufgabe. Unter den Facharbeitern und Teilfacharbeitern geben 44 % an, sich intensiv mit solchen Rationalisierungsbestrebungen zu beschäftigen. Positiv ist auch zu werten, daß 33 % der Lehrlinge sich intensiv, weitere 52 % mit Einschränkungen mit solchen Problemen beschäftigen. Generell fällt auf, daß männliche junge Werktätige stärker mit der Suche nach effektiveren Lösungen beschäftigt sind als weibliche junge Werktätige, weiterhin leiter deutlich engagierter sind als Kollegen ohne Leitungsfunktionen.

Ein bedeutsamer Stimulus für hohe Leistungen in der Arbeitstätigkeit ist das Wissen um die Wichtigkeit der eigenen Arbeit. Dieses Wissen hat für die jungen Werktätigen allgemein eine große Bedeutung. Acht von zehn jungen Arbeitern brauchen die Kenntnis der Bedeutung dessen, was sie tagtäglich tun, um ihre Arbeit motiviert und leistungsbereit erledigen zu können. Unter den Hoch- und Fachschulkadern gibt nahezu jeder an, daß das Wissen um die Notwendigkeit der eigenen Arbeit für ihn große Bedeutung hat.

Wie wird dieser Tatsache Rechnung getragen? Sie ausgeprägt sind Kenntnisse über die Bedeutung der eigenen Arbeit für den Betrieb.

Durchschnittlich zwei Drittel der jungen Werktätigen verfügen nach eigener Einschätzung über eine genaue Kenntnis darüber, 9 % wissen nicht Bescheid. Am besten ausgeprägt ist das Wissen um die Wichtigkeit der eigenen Arbeit unter den Meistern, Fach- und Hochschulkadern, erwartungsgemäß also unter all denen, die häufig lenkende und leitende Funktionen haben. Von ihnen geben 88 % an, die Bedeutung ihrer Arbeitsaufgabe für den Betrieb genau zu kennen. Unter den Facharbeitern sagen das nur 64 % aus, 9 % von ihnen wissen überhaupt nicht, wie sich ihre Arbeitstätigkeit in den Gesamtprozeß des Betriebes einordnet. Nicht zufrieden sein kann man auch mit dem Wissen der Lehrlinge um die

Bedeutung der von ihnen zu lösenden Arbeitsaufgabe. Es ist verständlich, daß Lehrlinge erst in den Gesamtablauf des Betriebes "hineinwachsen" müssen und deshalb noch nicht alle Bereiche der Produktionsvorbereitung und Produktion überblicken können. Dennoch hängt gerade deshalb ihre Motivierung zu hohen Leistungen, zu Schöpfertum und Teilnahme an der MMW-Bewegung stark von ihrem Wissen um die Erforderlichkeit der zu lösenden Arbeitsaufgaben ab. Wer seine Arbeit für unwichtig hält und ungenügend weiß, was für andere davon abhängt, neigt dazu, sie weniger ernst zu nehmen und nicht ausreichend engagiert zu erledigen. Insofern stimmt es nachdenklich und macht auf noch zu leistende Arbeit von Lehrmeistern und Lehrfacharbeitern aufmerksam, wenn zwar 49 % angeben, die Bedeutung ihrer Arbeitsaufgabe für den Betrieb genau zu kennen, 14 % aber meinen, darüber gar nichts zu wissen. Auf Reserven in der Leitungstätigkeit macht auch die Tatsache aufmerksam, daß Leiter nahezu alle (zu 93 %) die Bedeutung ihrer Arbeit genau kennen, Kollektivmitglieder jedoch nur zu 64 %.

In einer weiteren Frage wurde die subjektiv empfundene Wichtigkeit der Erfüllung der eigenen Arbeitsaufgabe erfragt. Die Daten dazu gibt die Tabelle 5 wider.

Die Antworten der Lehrlinge unterscheiden sich grundlegend von denen der Facharbeiter, der Meister und FSA sowie der Hochschulkader. 29 % der Lehrlinge geben an, ihrer Meinung nach würde der Betrieb keinerlei Auswirkungen verspüren, wenn sie ihre Arbeit nicht erledigten. Bei aller Berücksichtigung des Lehrlingsstatus spiegelt sich hier dennoch eine Auffassung wider, daß die zu erledigende Arbeit unbedeutend sei, mehr "Beschäftigungs- oder Lehrcharakter" habe. Innerhalb der Gruppe der Lehrlinge treten dabei jedoch auch große Differenzierungen auf. So schätzen 19 % ihre Arbeitsaufgabe für so wichtig ein, daß bei Nichterfüllung starke Beeinträchtigungen für den Betrieb entstehen. Mit der Höhe der Qualifikation steigt der Anteil derjenigen jungen werktätigen, die ihre Arbeit als für den Betrieb sehr wichtig bewerten. Besonders einstellungswirksam ist dabei offensichtlich eine mehr operativ-leitende Tätigkeit; 31 % der Meister und Fachschulkader meinen, bei Nichterfüllung ihrer Arbeitsaufgaben wäre der Betrieb stark beeinträchtigt. Dieses Er-

gebnis wird gestützt durch die Daten zur Differenzierung von Leitern und Nichtleitern. Es geben deutlich mehr Leiter als Kollektivmitglieder an, daß eine längerfristige Nichterfüllung ihrer Arbeitsaufgaben durch den Betrieb nicht überbrückt werden kann, unter 12 % der Nichtleiter ist dagegen die Auffassung verbreitet, daß ein Ausfall ihrer Tätigkeit keinerlei Auswirkungen hätte.

Tab. 5: Beurteilung der Wichtigkeit der eigenen Arbeit - in %

Folgen bei Nichterfüllung der eigenen Arbeitsaufgabe				
	Betrieb ist in seiner Planerfüllung <u>stark</u> <u>beeinträcht.</u>	Betrieb kann dies kurz- fristig über- brücken, län- gerfristig ernsthafte Auswirkungen	Betrieb kann weitgehend über Lei- stungen von Kollegen ausgleichen	Betrieb spürt eigentlich <u>nichts</u> davon
Lehrlinge	19	20	32	29
ohne Beruf/TFA	20	40	20	20
Facharbeiter	24	31	33	12
Meister/PSA	31	47	20	2
HSA	20	47	28	5
<hr/>				
Leiter	29	48	20	3
ohne Leitungs- funktion	23	31	34	12

wissen um die Wichtigkeit der eigenen Arbeit stellt - wie schon erwähnt - ein wesentliches Motivierungsmoment dar. Darüber hinaus wirken mannigfaltige Bedingungen, angefangen mit dem Lohn (Gehalt) über Kollektivbeziehungen bis hin zu den mit der konkreten Arbeitsaufgabe verbundenen Merkmalen des Arbeitsinhaltes. In der folgenden Tabelle sind verschiedene Sachverhalte in ihrer Bedeutung für die jungen Werkstätigen je nach Qualifikation zusammengefaßt.

Tab. 6: Bedeutung verschiedener Sachverhalte für die Bewertung der Arbeitstätigkeit ("sehr große" und "große Bedeutung" zusammengenommen) - in %

	Lehr- linge	ohne Beruf/ TFA	FA	Meister/ PSA	HSA
Lohn/Gehalt	92	95	94	85	85
Verhältnis zu den Kollegen	100	95	93	98	95
Verhältnis zum Leiter	80	75	65	73	66
Art der Arbeits- aufgabe	90	90	80	93	93
Möglichkeit zur Anwen- dung erworbenen Wis- sens und von Fähigkeiten	100	85	91	95	96
Möglichkeiten zur Zu- sammenarbeit mit Kol- legen	87	95	61	78	71
Wissen um Wichtigkeit der Arbeitsaufgabe	77	85	79	85	93
Vielfalt der Anforderungen	96	85	79	87	84
Handlungsspielraum	80	80	78	87	87

Die vorliegenden Daten verweisen auf eine große Bedeutung von Lohn bzw. Gehalt, ein Ergebnis, das das Leistungsprinzip in der sozialistischen Gesellschaft widerspiegelt. Daneben wirken aber nahezu gleichrangig soziale und inhaltliche Faktoren der Arbeitstätigkeit. Ein gutes Verhältnis zu den Kollegen nimmt für Werk tätige jeden Alters, insbesondere aber für junge Werk tätige einen wichtigen Stellenwert ein. Daneben gewinnen solche Faktoren zunehmend an Wert bei der Einschätzung einer Arbeitstätigkeit, die mit der konkreten Arbeitsaufgabe und den Bedingungen zusammenhängen, unter denen sie auszuführen ist. Dem hohen Bildungs- und Qualifikationsniveau der Mehrzahl der jungen Werk tätigen werden zunehmend nur noch solche Aufgaben gerecht, die ihr Wissen, ihre Fähigkeiten und Fertigkeiten voll fordern. Das sind Arbeitsaufgaben mit hoher Komplexität, also

vielfältige, unterschiedliche Bereiche der subjektiven Leistungsvoraussetzungen fordernde Anforderungen, mit einem großen Handlungsspielraum, der es den Werk tätigen gestattet, Wege, Mittel und Ablauf der Erledigung der Arbeitsaufgabe weitgehend selbst mit festzulegen. Mit der Einführung neuer Technik und neuer Technologien öffnen sich dazu wesentliche Möglichkeiten, das Schöpfertum und die Leistungsbereitschaft junger Werk tätiger herauszufordern.

4. Beziehungen der jungen Werk tätigen zu Wissenschaft und Technik und ihres Einsatzes im Betrieb

4.1. Umgang mit Mikroelektronik

Die Mikroelektronik gilt als Kernstück oder als die Schlüsseltechnologie bei der Einführung von anderen Schlüsseltechnologien wie Roboter- und Computertechnik. Mikroelektronische Bausteine, - Chips oder Kleinrechner usw. sind also immanenter Bestandteil dieser Technologien, die eine immer breitere Einführung in die Produktion und Produktionsvorbereitung, in produzierende und nichtproduzierende Bereiche, erfahren.

In den produzierenden Bereichen sind es vor allem CNC-Maschinen, automatisierte Fertigungssysteme oder Prozeßüberwachungsanlagen, mit denen die Werk tätigen arbeiten und in denen Mikroelektronik integriert ist. In den nichtproduzierenden Bereichen sind es vor allem Klein- oder Bürocomputer zur Unterstützung von Konstruktion, Verwaltung u.ä. Die Zahl der Werk tätigen, die in den nächsten 20 Jahren in dieser oder jener Form mit Mikroelektronik zu tun hat, deren Arbeit, ob nun geistige oder körperliche, erleichtert wird, wird beträchtlich zunehmen.

Die erste Etappe der vorliegenden Leistungsintervallstudie fällt noch in das Anfangsstadium dieses Prozesses. Die Mehr-

heit der jungen Werkstätigen hat demzufolge noch keinen direkten persönlichen Umgang mit Mikroelektronik.

Tab. 7: Berührung mit Mikroelektronik im Arbeitsprozeß - in %

Was trifft für Sie zu?	Lehrlinge	Facharbeiter	Meister/ PSA	HSA
Meine Tätigkeit wird direkt durch Mikroelektronik unterstützt	6	13	22	31!
Ich stelle mikroelektronische Bauelemente bzw. Geräte her	25!	10	11	16
Mit Mikroelektronik habe ich im Arbeitsprozeß nichts zu tun	69	77!	67	53

Insgesamt geben 71 % der Werkstätigen an, bisher nichts mit Mikroelektronik zu tun zu haben. 13 % der Werkstätigen werden in ihrer Arbeit direkt von Mikroelektronik unterstützt.

Deutlich wird vor allem eine Differenzierung nach der Qualifikation, hinter der natürlich verschiedene Arbeitsinhalte stehen, nach Leitungstätigkeit und nach dem Geschlecht.

- Nahezu ein Drittel der Hochschulkader hat in der Tätigkeit Unterstützung durch Mikroelektronik, aber nur 13 % der Facharbeiter (Frühjahr 1986!). Tätigkeiten im produktionsvorbereitenden Bereich werden gegenwärtig stärker durch Mikroelektronik unterstützt als Arbeiten in der materiellen Produktion.

- An der Herstellung mikroelektronischer Bauelemente oder von Geräten, in denen solche enthalten sind, sind auch Hochschulkader stark beteiligt. (Hier geht es wohl hauptsächlich um Musterbau und um Geräte, die im eigenen Rationalisierungsmittelbau hergestellt werden.) Die Beteiligung von einem Viertel der Lehrlinge kann ein Hinweis sein, daß teilweise Tätigkeiten bei der Bauelementeherstellung in die Lehrproduktion eingegliedert werden.

- Werkstätige mit Leitungsfunktionen geben häufiger an, daß ihre Arbeit durch Mikroelektronik unterstützt wird (25 %) als werktätige ohne Leitungsfunktion (14 %).

- Bei Meistern, Fach- und Hochschulkadern sind männliche Werk-tätige häufiger an der Herstellung mikroelektronischer Geräte beteiligt als Frauen, und ihre Tätigkeit wird häufiger auch durch derartige Technik unterstützt.

Bei Facharbeitern ist es umgekehrt. Hier haben die Frauen mehr Berührung mit Mikroelektronik als die Männer. Dies ist insge-samt ein Hinweis darauf, daß gegenwärtig noch die kreativen, schöpferischen Arbeitsinhalte, die durch Mikroelektronik ge-schaffen werden, mehr in der Produktionsvorbereitung liegen als in der Produktion selbst und daß Frauen mehr von den neuen, teil-weise jedoch monotonen, Arbeitstätigkeiten betroffen sind als Männer.

4.2. Einstellungen der jungen Werk-tätigen zu rationalisierungs-bedingten Arbeitsplatz- und Tätigkeitswechsel

Im Rahmen der großen Veränderungen durch die wissenschaftlich-technische Revolution spielen Disponibilität und Flexibilität der Werk-tätigen eine große Rolle. Dabei sind verschiedene objek-tive und subjektive Voraussetzungen zu beachten. Eine subjek-tive Voraussetzung ist die Bereitschaft der Werk-tätigen, diese Anforderungen zu erfüllen. Aus verschiedenen subjektiven Vor-aussetzungen, die für eine solche Bereitschaft wichtig wären, sind auch objektive Bedingungen abzulesen, die in der Leitungstätigkeit, bei der Planung, Leitung und Organisation im Betrieb beachtet werden müssen.

Tab. 8: Bereitschaft junger Werk-tätigen zum Arbeitsplatz- und Tätigkeitswechsel - in %

Bereitschaft	gesamt	Fach-arbeiter	Meister/Fach-schulkader	Hochschul-kader
ja	36	32	54	49
unter bestimmten Bedingungen	50	52	40	45
nein	14	16	6	6

Es gibt insgesamt eine sehr große Bereitschaft (mindestens 85 % in jeder sozialen Gruppe) für einen Tätigkeitswechsel. Hoch- und Fachschulkader geben weniger häufig als Facharbeiter an, daß dafür bestimmte Bedingungen erfüllt sein müssen. Sie haben sich unter Umständen schon mehr Gedanken darüber gemacht, verfolgen gesellschaftliche Prozesse in dieser Richtung genauer.

Höhere Bildung und Qualifikation führten offenbar zu einer höheren Disponibilitätsbereitschaft. Andererseits sind viele Hoch- und Fachschulkader aufgrund teilweise starker Spezialisierung sicher eher für einen Arbeitsplatzwechsel mit gleicher Tätigkeit und gleicher Verantwortung oder Leitungsfunktion zu bewegen als zu einem Tätigkeitswechsel.

Diejenigen Werkstätigen, die nur unter bestimmten Bedingungen zum Arbeitsplatzwechsel bereit sind, machen dafür vor allem geltend:

Tab. 9: Bedingungen für eine Bereitschaft zum Arbeitsplatzwechsel - in %

Bedingung	gesamt
1. angemessener (höherer) Lohn	26
2. Tätigkeit entsprechend der Ausbildung und des Könnens	15
3. Gefallen an der Arbeitsaufgabe	13
4. bessere Arbeitsbedingungen	12
5. höheres geistiges Niveau der Arbeitstätigkeit	8
6. Qualifizierungsmöglichkeit	8
7. Verkürzung der Arbeitszeiten	6
8. gutes Kollektiv	4
9. Angebot einer Wohnung	4
10. kein Schichtsystem	4

Auffallend ist, daß alle häufig genannten Bedingungen, außer dem "Angebot einer Wohnung", unmittelbar in Beziehung zur Arbeitssphäre stehen: - Arbeitsinhalt (2., 3. und 5.), - Arbeits-

bedingungen (4., 7. und 10.), - Bezahlung, - Qualifizierungsmöglichkeit und - Kollektivbeziehungen.

Bei den Facharbeitern ist es vor allem ein angemessener Lohn, der einen Wechsel stimulieren würde (34 %), aber auch eine Arbeit, die gefällt, ein höheres geistiges Niveau bietet und Fähigkeiten entsprechend der Ausbildung abfordert (insgesamt 33 %).

Bei den Hoch- und Fachschulkadern steht der Arbeitsinhalt eindeutig im Vordergrund. Allein über ein Drittel von ihnen nennt einen qualifikationsgerechten Einsatz. Dazu kommen noch der Wunsch nach einem höheren geistigen Niveau oder einer interessanten Arbeitsaufgabe (zusammen knapp ein Drittel der Hochschulkader). Gehaltsfragen spielen bei jedem zehnten Hoch- oder Fachschulkader für den Arbeitsplatzwechsel eine Rolle.

Daß eine Wohnung nicht allzu häufig als Voraussetzung genannt wird, kann u.U. darauf hinweisen, daß die Versorgung mit angemessenem Wohnraum nicht mehr so eine Problemlage darstellt wie in zurückliegenden Jahren. Demgegenüber rücken Fragen des Arbeitsinhalts im gesellschaftlichen Bewußtsein, und das bei allen sozialen Schichten, deutlich in den Vordergrund.

Ebenfalls sehr wenig wird eine Arbeit in Normalschicht als Bedingung genannt. Das darf aber nicht darüber hinwegtäuschen, daß bei realer Anforderung der Arbeit in einem Mehrschichtsystem, besonders in rollender Schicht, eine beträchtliche Anzahl subjektiver und objektiver Bedingungen zu berücksichtigen sind. Diese liegen von betrieblicher und kommunaler Seite vor allem auf dem Gebiet der Planung, Leitung und Organisation. Das betrifft die materiellen Voraussetzungen sowie die Absicherung des Berufsverkehrs bis hin zur Pensionsversorgung. Sehr wichtig erweisen sich auch die persönlichen Gespräche mit jedem einzelnen werktätigen, um deren persönliche Probleme für jeden Einzelfall zu lösen. Hier spielen vor allem Probleme der Lebensweise und der Teilnahme am gewohnten öffentlichen Leben eine große Rolle: Fragen der Partnerschaft, Ehe und Kindererziehung unter den Anforderungen der Schichtarbeit sowie Fragen der Freizeitgestaltung.

5. Das Verhältnis der jungen Werktätigen zum Arbeitskollektiv und zum Leiter

5.1. Die Beziehungen zum Arbeitskollektiv

Die jungen Werktätigen arbeiten naturgemäß meist mit älteren Kollegen zusammen. Von den jungen Facharbeitern gehören 7 % zu Kollektiven, deren Mitglieder im Mittel wenigstens zwei Jahre jünger sind (Hochschulkader 13 %), 60 % arbeiten mit Kollegen zusammen, die im Durchschnitt mindestens 5 Jahre älter sind (Hochschulkader 49 %). Für den größten Teil ist also typisch, in festgefügtten Kollektiven mit älteren Kollegen zu arbeiten. Davon wird die soziale Position der jüngeren Werktätigen in diesen Kollektiven nachhaltig geprägt. Besondere Aufgaben ergeben sich für die jungen Leiter, die Kollektive von erfahrenen Werktätigen leiten (25 % von ihnen leiten Kollektive, deren Mitglieder im Durchschnitt wenigstens 10 Jahre älter sind).

Eine leistungsorientierte Atmosphäre bescheinigen ihren Kollektiven insgesamt 85 %, allerdings nur 24 % ohne Einschränkung. Dabei gibt es zwischen den einzelnen Qualifikationsgruppen zum Teil größere Unterschiede.

Tab. 10: Einschätzung einer leistungsorientierten Atmosphäre im Arbeitskollektiv (Zustimmung insgesamt; in Klammern: vorbehaltlose Zustimmung) - in %

	gesamt
Lehrlinge	80 (12) !
Facharbeiter	88 (31)
Meister/Fachschulkader	91 (35)
Hochschulkader	83 (24)

Das ist insgesamt eine gute Ausgangslage für weitere ideologische Arbeit zur Entwicklung der Leistungsatmosphäre in den Kollektiven. Bei der Wertung der Ergebnisse muß beachtet werden, daß die Engagiertesten und Leistungsstärksten oft höhere Ansprüche auch an das Kollektiv stellen und daher relativ kriti-

scher urteilen als weniger engagierte Mitglieder desselben Kollektivs. In vielen Kollektiven werden an die jungen Werktätigen oft geringere Leistungserwartungen gestellt als an ältere, vor allem in Kollektiven, in denen vorwiegend Werktätige arbeiten, die schon viele Jahre Berufserfahrung haben.

Die insgesamt gute Leistungsatmosphäre widerspiegelt sich auch darin, daß 54 % der jungen Werktätigen angeben, daß ihr Kollektiv nach der Devise "Jeder jeden Tag mit guter Bilanz" arbeitet. Dabei spielt der Arbeitsstil des staatlichen Leiters offensichtlich die entscheidende Rolle. Der Jugendverband hat vor allem in Jugendbrigaden und Jugendforscherkollektiven spürbaren Einfluß auf die Teilnahme an dieser Initiative, obwohl auch dort in der Regel der staatliche Leiter die Hauptverantwortung wahrnimmt.

Auf Reserven in der massenpolitischen Arbeit weist hin, daß immerhin 28 % der jungen Werktätigen nicht wissen, ob ihr Kollektiv an dieser Initiative teilnimmt. Das gilt auch für 12 % der jungen Leiter! Wenn der Leiter aber nicht einmal weiß, ob sich sein Kollektiv an der Initiative beteiligt, kann davon ausgegangen werden, daß in diesen Fällen keine Wirkung auf die Leistungsatmosphäre erzielt wird. Künftig kommt es darauf an, wesentlich stärker die qualitativen Leistungsreserven jedes Kollektivs aufzuspüren und in engagiertes Leistungsverhalten umzusetzen. Dazu ist es notwendig, differenziert mit jedem Kollektiv zu arbeiten. Die Möglichkeiten, Leistungsverhalten junger Werktätiger über ökonomische Masseninitiativen und hohe Teilnahmezahlen spürbar zu fördern, werden demgegenüber wesentlich geringer.

Das Arbeitskollektiv und seine Atmosphäre hat für die jungen Werktätigen nicht nur als Stimulator und Voraussetzung für hohe Leistung Bedeutung, sondern es trägt über emotionale Zuwendung und soziale Geborgenheit auch direkt zur Befriedigung wichtiger Motive bei. Gegenseitige Verlässlichkeit ist eine wichtige Voraussetzung dafür, daß Zusammenarbeit und Kommunikation funktionieren und das Kollektiv erfolgreich arbeiten und ein hohes Maß an Erfolgserlebnissen, Anerkennung und Geborgenheit vermitteln kann. Insgesamt bescheinigen 22 % ihrem Kollektiv

uneingeschränkt, daß sich einer auf den anderen verlassen kann, 66 % mit Einschränkungen. Die Unterschiede zwischen den verschiedenen Gruppen der jungen Werktätigen sind gering. Entscheidend sind hier die durch die Arbeitsanforderungen vermittelte Kooperation, die soziale Position in diesen Kooperationsbeziehungen und der Führungsstil des Leiters.

Zusammenarbeit und Kollektivatmosphäre werden in starkem Maße von den Normen des Kollektivs beeinflusst. Über Entzug bzw. Gewährung sozialer Anerkennung wird normgerechtes Verhalten gesichert. Die Chancen erfolgreicher Zusammenarbeit erhöhen sich. Diese Erfolge sind zugleich der wichtigste Faktor, der es für den einzelnen erstrebenswert macht, sich ins Kollektiv zu integrieren und normgerecht zu verhalten.

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die wichtigsten sozialen Normen in Arbeitskollektiven.

Tab. 11: Wichtige Normen in den Arbeitskollektiven für soziale Anerkennung - in %

	sehr wichtig	wichtig	wenig oder nicht wichtig
freundschaftlich-offenes Verhältnis zu den Kollegen	62	34	4
hohe Arbeitsleistung	33	55	12
konsequente sozialistische Arbeitsdisziplin	23	47	30
schöpferische Mitgestaltung der Arbeitsorganisation	16	56	28
klarer sozialistischer Klassenstandpunkt	13	36	51

Gegenüber Untersuchungen 1984 haben sich die Normen verstärkt, die auf ein freundschaftlich-offenes Verhältnis zu den Kollegen und auf eine schöpferische Mitgestaltung der Arbeitsorganisation zielen. Dagegen werden Leistung, Disziplin und Klassenstandpunkt als Indikatoren sozialer Anerkennung weniger häufig genannt (Leistung 1984: 47 % sehr große Bedeutung; 1986: 33 %). Das ist, darauf weisen Gespräche mit jungen Werktätigen

und Leitern hin, eine Folge des Versuchs vieler Leiter, die neuen Anforderungen der wissenschaftlich-technischen Revolution und intensiv erweiterter Reproduktion mit alten Methoden zu meistern. Dadurch verlieren gerade in Kollektiven junger Werktätiger die Normen an Bedeutung, die Leistungsmotivation fördern. Wichtig ist daher, die jungen Werktätigen viel stärker als bisher in Leitungsentscheidungen einzubeziehen, alle wichtigen Entscheidungen mit ihnen zu beraten und ihre kritischen Hinweise zu berücksichtigen. Damit werden wichtige Voraussetzungen geschaffen, leistungsstimulierende Kollektivnormen zu stärken, ohne die sich schöpferische Initiative und Spitzenleistungen nicht entwickeln können.

In den Kollektiven dominiert ferner ein kollegiales Verhältnis unter den Kollektivmitgliedern. Hier treffen sich einmal die Erwartungen der Älteren an die Jüngeren mit dem bei den Jüngeren stärkeren Bedürfnis, im Kollektiv sozial geachtet und anerkannt zu sein.

Schöpferische Mitgestaltung der Arbeitsorganisation, engagierte Auseinandersetzung mit Mängeln, Risikobereitschaft werden demgegenüber noch zu wenig honoriert. Hier liegt eine wichtige Reserve, um die schöpferische Potenz der jungen Werktätigen in den Kollektiven stärker zum Tragen zu bringen.

Klassenstandpunkt muß sich vor allem in vorbildlichen Leistungen und kollegialem Verhalten wie Hilfsbereitschaft, Bereitschaft, eigene Erfahrungen weiterzugeben und von den Kollegen zu lernen, Bereitschaft, auf die Interessen der Kollegen einzugehen und Lösungen bei Meinungsverschiedenheiten zu finden, niederschlagen. Eine politische Haltung, die sich nur verbal oder außerhalb des Kollektivs äußert, wird nicht mit Anerkennung honoriert. Das ist eine wichtige Voraussetzung, um politische Haltung in Leistungsverhalten umzusetzen.

Die insgesamt gute Atmosphäre in vielen Kollektiven wird auch dadurch bestätigt, daß 23 % der jungen Werktätigen mit den kollegialen Beziehungen sehr zufrieden sind, 64 % sind zufrieden, nur 13 % sind es kaum oder gar nicht.

Als Ursachen für Unzufriedenheit werden vorwiegend Verhaltensweisen wie Egoismus, mangelnde Hilfsbereitschaft, mangelnde

Offenheit, Gerede hinter dem Rücken der Betroffenen, Unhöflichkeit und Grobheit genannt. Fast alle stammen aus dem Bereich des Sozialverhaltens und werden mit den Persönlichkeitseigenschaften derjenigen erklärt, über deren Verhalten man sich ärgert. Tiefer liegende Ursachen sozialer Konflikte, die in Arbeitsanforderungen und -bedingungen, Leitungsstil und auch mangelnder Fähigkeit der Betroffenen, sich sozial angemessen zu verhalten, liegen können, werden weniger genannt.

Kooperation wird durch Kommunikation vermittelt, Normen und soziale Atmosphäre leben nur in und durch die Kommunikation. Sie stellt die dynamische Seite des Kollektive dar.

49 % der jungen Werktätigen können sich jederzeit während der Arbeitszeit mit ihren Kollegen unterhalten (Facharbeiter 45 %, Hochschulkader 58 %), wenig Gesprächsmöglichkeiten haben nur 15 %.

Zufrieden mit den Kontaktmöglichkeiten sind 41 %, kaum oder gar nicht zufrieden 5 %. Optimal ist für viele die Möglichkeit, jederzeit optisch und akustisch Kontakt aufzunehmen, ohne erst den Arbeitsplatz zu verlassen oder Störquellen (Geräusche) auszuschalten. Im Zuge der wissenschaftlich-technischen Revolution verändern sich die Kommunikationsmöglichkeiten, so haben junge Arbeiter, deren Tätigkeit von Mikroelektronik unterstützt wird, nunmehr eingeschränkte Kommunikationsmöglichkeiten, während diejenigen, die Mikroelektronik bzw. damit bestückte Geräte herstellen, nach wie vor sehr gute Kommunikationsmöglichkeiten haben. Allerdings hängt das nur selten von der Technik direkt ab; als vermittelnde Faktoren wirken die Arbeitsorganisation, der Arbeitsinhalt und das Niveau, auf dem schöpferisches Denken gefordert ist.

In Zusammenhang mit der Arbeit wird am häufigsten über Möglichkeiten zur besseren Erfüllung aktueller Aufgaben gesprochen (55 % mindestens einmal pro Woche). Über neue Entwicklungen auf dem Arbeitsgebiet sprechen mindestens einmal pro Woche 39 %, Hochschulkader mit 61 % wesentlich häufiger. Demgegenüber wird viel seltener über Neuerervorschläge und Erfindungen geredet, mindestens einmal pro Woche 20 %, auch von den Hochschulkadern sind es nur 31 % und selbst von den Leitern nur 39 %.

Gespräche über die Arbeit werden vor allem durch gemeinsam zu erfüllende Aufgaben ausgelöst. Ihr Inhalt hängt in starkem Maße davon ab, inwieweit der Arbeitsinhalt es zuläßt, Anregungen, Hinweise und Informationen aus solchen Gesprächen für die Erfüllung der Arbeitsaufgaben zu nutzen.

Auffällig ist, daß junge weibliche Werktätige sich in der Regel weniger über ihre Arbeit unterhalten als männliche. Darüber hinaus sind bei Frauen die Abhängigkeiten der Gesprächsinhalte vom Arbeitsinhalt schwächer als bei Männern. Das ist offensichtlich ein Ausdruck von Motivationsunterschieden.

5.2. Die Beziehungen zum Leiter

Im Zeitalter der wissenschaftlich-technischen Revolution ergeben sich tiefgreifende Veränderungen betrieblicher Entwicklungsprozesse, die auch höhere Anforderungen an die Leitungstätigkeit stellen. Dazu werden engagierte, risikofreudige, sachkompetente und politisch-ideologisch geschulte Leiterpersönlichkeiten gebraucht, die mit hoher Einsatzbereitschaft und Durchsetzungsvermögen die qualitativ neuen gesellschaftlichen Veränderungen zu lenken und leiten verstehen. Hohes Leistungsstreben und steigende Leistungsbereitschaft setzt ein hohes Maß an Vertrauen und Zufriedenheit in den vorgesetzten Leiter voraus. Die jungen Werktätigen äußern eine recht hohe Zufriedenheit mit dem unmittelbar vorgesetzten Leiter. 73 % sind sehr bzw. zufrieden mit der Leitungstätigkeit der Vorgesetzten, aber immerhin ein Drittel der Werktätigen ist damit kaum bzw. überhaupt nicht zufrieden. Das bedeutet gleichzeitig, daß fast ein Drittel nicht zufriedenstellend geleitet wird, was zweifelsohne Auswirkungen auf das Leistungsstreben sowie auch die Leistungsbereitschaft haben kann. Lehrlinge äußern unter den jungen Werktätigen die höchste Zufriedenheit (85 %) mit ihren Vorgesetzten, meist dem Lehrmeister oder der Lehrkraft an der BBS, Angehörige der jungen Intelligenz die niedrigste (61 %), so daß 39 % von ihnen kaum bzw. überhaupt nicht mit der Leitungstätigkeit des unmittelbar Vorgesetzten zufrieden sind.

Folgende Ursachen können hier zugrundeliegen:

- für den Lehrling stellt der Lehrmeister in vielen Fällen die Autorität dar, welcher über hohe Berufserfahrungen, über Kenntnisse und Fähigkeiten verfügt, der als guter Fachmann akzeptiert wird;
- die hohe Zufriedenheit, die bei Mädchen noch etwas stärker ausgeprägt ist, resultiert auch daraus, daß Lehrlinge nur einzelne Seiten des Leiters erfassen, d.h. bestimmte Persönlichkeitsstrukturen, aber nicht das gesamte Spektrum der Leitungstätigkeit.

Junge Werktätige, die selbst eine Leitungstätigkeit ausüben, und das ist unter den Fach- und Hochschulkadern ein hoher Prozentsatz, sind mit ihrem unmittelbar vorgesetzten Leiter etwas unzufriedener. Sie können einschätzen, was an der Leitungstätigkeit verbessert werden kann, sie besitzen ein ziemlich hohes Anspruchsniveau.

Hochschulabsolventen bewerten nicht nur die reine Leitungsentcheidung, sondern ein ganzes Spektrum objektiver und subjektiver Faktoren (Persönlichkeit des Leiters, Charakter, Mentalität, Fachkompetenz, politisches Engagement etc.), so daß die Einschätzung des vorgesetzten Leiters meist kritischer erfolgt.

Für die Erhöhung der Leistungsbereitschaft junger Werktätiger spielt die gerechte Leistungsbewertung hinsichtlich Quantität und Qualität der erbrachten Leistung eine entscheidende Rolle. Tabelle 12 gibt einen Überblick der Rangfolge der Leistungsbewertung durch den Leiter.

Tab. 12: Seiten, die der Leiter bei der Leistungsbewertung berücksichtigt ("sehr stark" und "stark" zusammengekommen; in Klammern: "sehr stark") - in %

	gesamt
1. erreichtes Arbeitsergebnis	89 (38)
2. Termineinhaltung bzw. Zeitaufwand	90 (36)
3. Wichtigkeit des Einzelnen für Aufgabenerfüllung	79 (22)
4. persönliche Anstrengungen	76 (23)
5. persönliches Ansehen beim Leiter	46 (10)

Die Leistungen der Werktätigen werden vor allem nach dem erreichten Arbeitsergebnis und nach der Termineinhaltung bewertet. Dennoch darf nicht übersehen werden, daß fast die Hälfte der Werktätigen angibt, daß ihre Leistungen nach dem persönlichen Ansehen beim Leiter beurteilt werden. Demnach genügt es, ein gutes Verhältnis zum vorgesetzten Leiter zu schaffen, um eine gute Bewertung durch den Leiter zu erfahren. Ein solches Bestreben führt zu einer falschen Motivation; Leistungen werden vorrangig zur Verbesserung oder Erhaltung des Ansehens beim Leiter erbracht. Damit wird aber keine echte Leistungsatmosphäre geschaffen. Sie entwickelt sich nur fruchtbar, wenn der Leiter durch klare Anweisungen und Aufgabenstellungen sowie durch sein Vorbild fordert, sich korrekt zu allen Kollektivmitgliedern verhält und sich selbst für die Aufgabe und das Kollektiv engagiert. Tabelle 13 zeigt die von den jungen Werktätigen eingeschätzten Verhaltensweisen ihres vorgesetzten Leiters nach der Rangfolge.

Auch diese Übersicht bestätigt die positiven Verhaltensweisen der großen Mehrheit der Leiter. An vorderster Stelle der Eigenschaften finden wir das konsequente Eintreten für die Politik der SED sowie die gerechte Bewertung der individuellen Leistungen der Werktätigen und der des Kollektivs. Für die Erhöhung der Leistungsbereitschaft junger Werktätiger sind solche Eigenschaften wie Delegation von Verantwortung, die Übertragung eines selbständigen Aufgabengebietes entscheidend, aber auch das Verständnis für private Sorgen und Nöte sollte ein Leiter aufbringen, um Vertrauen zum Vorgesetzten zu entwickeln und Leistungsreserven zu erschließen.

wenn auch auf dem letzten Rangplatz, gibt es auch noch einen beträchtlichen Teil von Leitern, der zwar die Anforderungen erfüllt, jedoch bei den jungen Werktätigen den Eindruck vermittelt, vor allem durch persönliches Vorwärtskommen, d.h. durch Karrieredenken, motiviert zu sein. Immerhin sagen das 41 % der jungen Werktätigen von ihren vorgesetzten Leitern. Eine solche Einstellung fördert nicht das Leistungsstreben, sondern hemmt es eher.

Tab. 13: Eigenschaften bzw. Verhaltensweisen des unmittelbar
vorgesetzten Leiters (Zustimmung insgesamt; in Klammern: vorbehaltlose Zustimmung) - in %

	gesamt
vertritt konsequent die Politik der SED	89 (60)
bewertet meine Leistungen gerecht	94 (52)
analysiert kritisch die Leistungen des Kollektivs	90 (49)
respektiert und fördert Eigenverantwortung der Mitarbeiter	88 (45)
hat Verständnis für persönliche Sorgen und Nöte seiner Mitarbeiter	84 (38)
ist uns mit seiner Leistungsbereitschaft ein Vorbild	80 (40)
hat vielfältige geistig-kulturelle Interessen	78 (35)
entscheidet meist rechtzeitig und umsichtig	82 (29)
kann sich bei übergeordneten Leitern durchsetzen	82 (28)
ist vor allem auf sein persönliches Fortkommen bedacht	41 (16)

6. Freizeit und ausgewählte Freizeitaktivitäten der jungen Werktätigen

Bei der weiteren Gestaltung der entwickelten sozialistischen Gesellschaft und insbesondere unter den Bedingungen der umfassenden Intensivierung kommt neben der Arbeit und in enger wechselseitiger Verbindung mit ihr auch der Freizeit der Werktätigen wachsende Bedeutung zu. Dies vor allem unter den Gesichtspunkten Reproduktion der Arbeitskraft, Entwicklung der Persönlichkeit und Entfaltung von Triebkräften für den weiteren Leistungsanstieg in der Volkswirtschaft.

6.1. Zum Freizeitumfang

Ohne Kenntnis des jeweils verfügbaren Freizeitumfangs ist das Freizeitverhalten der jungen Werktätigen nur schwer zu interpretieren. Deshalb soll zunächst darauf geantwortet werden, wieviel Freizeit junge Werktätige zur Verfügung haben.

Tab. 14: Durchschnittlicher Freizeitumfang an normalen Arbeitstagen - in %

Gruppe	bis 1 Std.	bis 2 Std.	bis 3 Std.	bis 4 Std.	mehr als 4 Std.
Werktätige gesamt	7	15	26	23	29
Arbeiter 1977	9	25	29	21	16
Arbeiter 1984	8	17	26	25	24
Arbeiter 1986	8	17	22	20	33
Lehrlinge 1978	7	25	34	20	14
Lehrlinge 1984	5	15	28	29	23
Lehrlinge 1986	5	11	29	24	31
Hochschulkader 1986	13	20	26	28	13
	14	20	23	21	5

Insgesamt wird deutlich, daß die jungen Werkstätigen über ein beachtliches Freizeitvolumen verfügen. Dabei ist in der obigen Tabelle die Wochenendfreizeit noch nicht einmal berücksichtigt. 52 % haben an normalen Arbeitstagen nach eigener Einschätzung mehr als 3 Stunden Freizeit, ein knappes Drittel sogar mehr als 4 Stunden. Über die meiste Freizeit verfügen die Lehrlinge. Deutlich weniger Freizeit als Lehrlinge und junge Arbeiter haben junge Werkstätige mit Hochschulabschluß. Darin widerspiegeln sich ihre im Vergleich zu den anderen Gruppen stärkeren beruflichen, gesellschaftlichen und familiären Anforderungen. Diese jungen Werkstätigen sind zumeist etwas älter und demzufolge auch stärker als andere bereits durch familiäre Verpflichtungen gefordert, die ihren individuellen Freizeitfonds einschränken. Hinzu kommt, daß sie zu einem großen Teil Leitungsfunktionen ausüben und leitende Kader nachweislich über weniger Freizeit verfügen als andere junge Werkstätige. Mehr als 4 Stunden Freizeit an Arbeitstagen haben beispielsweise 20 % der erfaßten Leitungskader, aber 33 % der "Nichtleiter". Dabei wurde nicht berücksichtigt, ob es sich um männliche oder weibliche Leiter handelt. Da die Mehrzahl der Leitungsfunktionen jedoch von Männern ausgeführt werden, Männer allgemein über mehr Freizeit als Frauen verfügen, ist dieses Ergebnis umso bemerkenswerter, denn es weist darauf hin, daß Leitungsfunktionen offenbar auch bei solchen Gruppen mit einer Verringerung des Freizeitfonds verbunden sind, die ansonsten eher über relativ mehr Freizeit verfügen.

Die Unterschiede im Freizeitfonds von männlichen und weiblichen jungen Werkstätigen zeigen sich, wie schon in vorangegangenen Untersuchungen, in der vorliegenden Studie erneut. Nur bis zu maximal 3 Stunden Freizeit an Arbeitstagen haben 54 % der weiblichen und 45 % der männlichen jungen Werkstätigen. 55 % der letzteren haben dagegen teils deutlich mehr als 3 Stunden Freizeit gegenüber 46 % der weiblichen Werkstätigen.

Für Lehrlinge und junge Arbeiter liegen zum Freizeitumfang Vergleichsdaten aus vorangegangenen Studien vor, die belegen, daß sich das Freizeitvolumen dieser Gruppen in den vergangenen 8 bis 10 Jahren erhöht hat. So ist bei den Lehrlingen der An-

teil jener, die nur über maximal 2 Stunden Freizeit täglich verfügen, von 32 % auf 16 % gesunken. Mehr als 3 Stunden Freizeit hatten 1978 34 % der Lehrlinge, 1986 jedoch bereits 55 %. Ähnliche Tendenzen zeichnen sich für die jungen Arbeiter ab, wie die obige Tabelle belegt.

Angesichts der Unterschiede im Freizeitumfang bei den einzelnen Gruppen der jungen Werkstätigen ist danach zu fragen, ob, bzw. inwieweit sie ihre Freizeit für ausreichend halten:

Tab. 15: Beurteilung des persönlichen Freizeitumfanges - in %

Gruppe	völlig ausreichend	ausreichend	kaum ausreichend	nicht ausreichend
Werkstätige gesamt	11	43	33	13
männlich	11	44	31	14
weiblich	10	44	35	11
Lehrlinge	12	48	28	12
Arbeiter	13	44	31	12
Hochschulkader	4	23	50	23
Leiter	4	35	43	18
Übrige Werkstätige	12	43	31	14

Mehr als die Hälfte der jungen Werkstätigen halten ihr Freizeitvolumen für ausreichend. Lehrlinge etwa ebenso wie junge Arbeiter. Fast drei Viertel der Hochschulkader sind dagegen mit ihrem Freizeitumfang offenbar nicht zufrieden. Dies resultiert einerseits sicher daraus, daß sie tatsächlich über weniger Freizeit als andere verfügen und andererseits höhere Ansprüche an ihre Freizeit stellen, sich in ihren Freizeitinteressen und -verhaltensweisen z.T. deutlich von Werkstätigen mit anderen Bildungs- bzw. Qualifikationsabschlüssen unterscheiden. Analoges gilt vielfach auch für den Vergleich der Gruppen Leiter und der übrigen Werkstätigen. Nur knapp 40 %

der Leitungskader halten ihre Freizeit für ausreichend gegenüber 55 % jener Werkstätigen, die keine Leitungsfunktionen ausüben.

Im allgemeinen gilt: Wer relativ weniger Freizeit hat, ist damit erwartungsgemäß auch weniger zufrieden. Diese Feststellung scheint nicht für die weiblichen jungen Werkstätigen zu gelten. Sie bewerten ihren Freizeitumfang ebenso wie die männlichen, obwohl sie im allgemeinen weniger Freizeit haben als diese. Das zeigt sich vor allem in der Gruppe der Lehrlinge und der Hochschulkader, nicht so bei den jungen Arbeitern. Dort sind die jungen Frauen weniger als die Männer mit ihrem Freizeitvolumen zufrieden.

Die Ursache für eine teils identische Beurteilung des Freizeitumfangs durch Männer und Frauen bedarf weiterer Untersuchungen. Möglicherweise verbirgt sich hinter dieser Erscheinung ein geringeres Anspruchsniveau der Frauen in bezug auf ihre Freizeit, das seine Wurzeln in tradierten Frauenleitbildern hat.

6.2. Einstellung zur Freizeit

Wie junge Werkstätige ihre Freizeit verwenden, ob sie sie sinnvoll, d.h. mit größtmöglichem Gewinn für die persönliche und gesellschaftliche Entwicklung verbringen oder sie nutzlos vertun, ist nicht zuletzt auch davon abhängig, welche Bedeutung sie der Freizeit beimessen. Die Haltung zur Freizeit kommt u. a. in der Zustimmung zu bzw. der Ablehnung solcher Meinungen zum Ausdruck wie "In seiner Freizeit kann jeder machen, was er will" oder "Das eigentliche Leben beginnt erst in der Freizeit". Sie zeigt sich aber auch darin, ob auch in der Freizeit über Beruflich-Fachliches nachgedacht wird, wie sich Arbeitsbedingungen verbessern lassen usw.

Von den jungen Werkstätigen sind 19 % vorbehaltlos der Meinung, daß das "eigentliche" Leben erst in der Freizeit beginnt, 11 % widersprechen einer solchen Auffassung entschieden, während

die Übrigen mehr oder weniger stark ausgeprägte Vorbehalte gegen eine solche Haltung deutlich machen. Bemerkenswert, daß Hochschulkader, Werktätige in leitenden Positionen und FDJ-Funktionäre weniger häufig als andere das "eigentliche Leben" ausschließlich mit der Freizeit verbinden. Offenbar wird hier seltener eine strikte Trennung von Arbeit (etwa als notwendigem Übel) und Freizeit vorgenommen, ist Arbeit in stärkerem Maße auch individuell bedeutsamer Lebensinhalt, werden Arbeit und Freizeit eher als zwei untrennbar miteinander verflochtene Seiten eines einheitlichen Lebensprozesses betrachtet.

In Rechnung zu stellen sind in diesem Zusammenhang jedoch auch Art und Inhalt der beruflichen Tätigkeit, die in unterschiedlichem Maße schöpferische Elemente enthält, nicht selten noch von Monotonie und körperlicher Schwere gekennzeichnet ist. Das hat natürlich Einfluß auf die Einstellung zur Freizeit, auf den Stellenwert dieses Lebensbereichs im individuellen Bewußtsein der Werktätigen wie auf ihre Freizeitgestaltung selbst.

Vergleiche zu Untersuchungsergebnissen aus dem Jahre 1977 lassen vermuten, daß der Wert der Freizeit im Bewußtsein der jungen Werktätigen gestiegen ist und sich damit eine zunehmende Orientierung auf diesen Lebensbereich verbindet, die jedoch kaum allein daraus zu erklären ist, daß sich die gesellschaftlichen und individuellen Möglichkeiten und Bedingungen der Freizeitgestaltung in den vergangenen Jahren sowohl quantitativ als auch qualitativ verbessert haben. Vertraten im Jahre 1977 58 % ("vollkommen" und "mit gewissen Einschränkungen") der jungen Arbeiter die Ansicht, das eigentliche Leben beginne erst in der Freizeit, so sind es gegenwärtig 67 %. Bei den Lehrlingen (1978/1986) betragen die analogen Werte 57 % bzw. 74 %. Dieser Erscheinung muß in künftigen Untersuchungen weiter nachgegangen werden, vor allem, um zu klären, welche Wirkungen von einer veränderten Wertigkeit der Freizeit auf den Prozeß der beruflichen Tätigkeit ausgehen und welche Vermittlungen dabei bedeutsam sind.

Der dem Freizeitbereich immanente relativ große Ermessensspielraum des einzelnen verleitet nicht selten zu der Annahme "in

seiner Freizeit kann jeder machen, was er will". 52 % der befragten jungen Werkstätigen äußerten sich vorbehaltlos in diesem Sinne, ⁵⁰ 59 % der jungen Facharbeiter, 53 % der Lehrlinge, aber nur 28 % der Hochschulkader und ³⁸ 30 % jener jungen Werkstätigen, die Leitungsfunktionen ausüben. Die Verhaltensbeliebigkeit in der Freizeit ist natürlich nicht absolut, denn auch in der Freizeit muß gesellschaftlichen Anforderungen Rechnung getragen werden, gelten soziale Normen, sind verschiedenartigste Leistungen zu erbringen und Verpflichtungen zu erfüllen, wie sie sich beispielsweise aus Alltagsnotwendigkeiten in der Familie oder aus der Mitgliedschaft in Parteien, Massenorganisationen usw. ergeben. Es müssen objektive Gegebenheiten und subjektive Ansprüche oder gesellschaftlich Notwendiges und individuell Angestrebtes miteinander in Einklang gebracht werden. Die Einsicht in diese Sachverhalte ist offenbar bei den einzelnen Gruppen der jungen Werkstätigen noch unterschiedlich entwickelt. Dies ist insofern bedeutsam, da sich daraus Auswirkungen auf die Einstellung zur Arbeit, auf Freizeitinteressen und -verhaltensweisen ergeben.

Es kommt immer stärker darauf an, die Triebkraftwirkung der Freizeit für den weiteren volkswirtschaftlichen Leistungsanstieg bestmöglich zur Entfaltung zu bringen. Dabei geht es nicht nur um eine optimale Reproduktion der Arbeitskraft, sondern darüber hinaus zunehmend um eine Motivierung der Werkstätigen, auch außerhalb der gesetzlich fixierten Arbeitszeit über die Effektivierung ihrer Arbeit nachzudenken.

43 % der jungen Werkstätigen denken gegenwärtig in ihrer Freizeit über diese Effektivierung ihrer Arbeit nach, aber für mehr als die Hälfte spielt die Beschäftigung mit Arbeit in diesem Sinne in der Freizeit keine oder kaum eine Rolle. Die Ursachen dafür sind sicher vielfältig und vermutlich nicht vorrangig in einer unzureichenden Arbeitseinstellung der jungen Werkstätigen zu suchen. Doch weisen die Ergebnisse auf große Reserven zur Leistungssteigerung hin. Das bezieht sich nicht nur auf Lehrlinge und junge Facharbeiter, sondern (wenn auch in geringerem Maße) ebenfalls auf einen Teil der Hochschulkader und Leiter.

Tab. 16: Nachdenken in der Freizeit über Möglichkeiten zur Verbesserung der eigenen Arbeitsleistung - in %

Gruppe	sehr oft	oft	selten	nie
Werkstätige gesamt	5	38	46	11
Lehrlinge	4	34	52	10
Facharbeiter	4 2	32 26	50 51	14 21
Hochschulkader	12 9	61 59	23 36	4 5
FDJ-Funktionäre	5	37	47	11
FDJ-Mitglieder ohne Funktion	3	34	52	11
Leiter	11	62	24	3
Übrige Werkstätige	4	30	51	15

Kritisch zu vermerken ist, daß auch jene jungen Werkstätigen, die zum FDJ-Aktiv gehören, in ihrer Freizeit nicht mehr als andere über Möglichkeiten der Verbesserung der Arbeitsleistungen nachdenken, besonders, da gerade von den Funktionsträgern im Jugendverband entsprechende Impulse ausgehen sollten, ihnen eine Schrittmacherrolle zukommt im Kampf der jungen Generation um höchste Leistungen zur Verwirklichung der Wirtschaftsstrategie der SED.

6.3. Zu ausgewählten Freizeitinteressen und -aktivitäten

Neben dem Freizeitumfang, der Einstellung zur Freizeit und anderen Faktoren sind die jeweils vorhandenen Interessen in hohem Maße bestimmend für das Freizeitverhalten.

Tab. 17: Freizeitinteressen junger Werkstätiger (Rangreihe nach Position 1+2) - in %

Tätigkeit	sehr stark 1	stark 2	schwach 3	überhaupt nicht 4
Rundfunk hören/Fernsehen	33	51	16	0
Erholen, ausruhen	27	54	17	2
Moped, Motorrad oder Auto fahren	33	35	16	16
Auslandsreisen machen	29	37	24	10
Sport treiben	26	36	33	5
beruflich weiterentwickeln	9	48	35	8
politische/weltanschauliche Kenntnisse aneignen	6	35	41	18
technisches Basteln, naturwissenschaftl. Experimentieren, Tierzucht o.ä.	13	25	32	30
zeichnen, singen, malen, musizieren, modellieren, fotografieren o.ä.	13	22	44	21
an Neuererprojekten mitarbeiten	4	30	44	22
Gaststätten besuchen	9	22	54	15
gesellschaftliche Funktionen/Tätigkeiten ausüben	4	27	48	21
ins Theater/Konzert gehen	6	20	46	28

Zu den dominierenden Freizeitinteressen junger Werkstätiger gehören: Rundfunk-, Musikrezeption, Fernsehen, Erholen, Ausruhen, Fahren mit Kraftfahrzeugen, Auslandsreisen und Sporttreiben. Diese Tätigkeiten spielen sowohl in der Interessen- als größtenteils auch in der Verhaltensskala der Lehrlinge, jungen Facharbeiter sowie Fach- und Hochschulkader eine große Rolle. Dabei fällt auf, daß in der Gruppe der Lehrlinge das Bedürfnis nach Erholen, Ausruhen, Auslandsreisen, Kfz-fahren und Sporttreiben stärker ausgeprägt ist als in den anderen Gruppen, und die jungen Angehörigen der Intelligenz in ihrer Freizeit in geringerem Maße als Lehrlinge und junge Facharbeiter am Radiohören bzw. Fernsehen interessiert sind. Demgegenüber richten sie

ihr Augenmerk aber weit stärker auf die berufliche Weiterbildung, die Aneignung politisch-weltanschaulicher Kenntnisse, die gesellschaftspolitische Aktivität, die Mitwirkung an Neuererprojekten sowie auf die musische Betätigung.

Auffallend ist weiter das sehr manifestierte Interesse der Lehrlinge an Gaststättenbesuchen (46 % gegenüber 25 % bei jungen Arbeitern und 8 % bei Hochschulkadern), das bei dieser Gruppe offenbar stärker aus Kommunikationsgründen mit Gleichaltrigen entwickelt ist als das musische Interesse oder die Interessiertheit für die Mitwirkung an Neuererobjekten und nicht geringer ausgeprägt ist als das Interesse für naturwissenschaftlich-technische Betätigungen. Hier werden jedoch Reserven sichtbar, deren Erschließung im gesellschaftlichen und individuellen Interesse unbedingt erforderlich ist, zugleich aber nicht nur eine qualitative und quantitative Verbesserung der Freizeitmöglichkeiten dieser Gruppe erfordert, sondern ebenso verstärkte Anstrengungen zur Befähigung der Lehrlinge zu einer möglichst effektiven Nutzung ihres nicht geringen Freizeitumfanges.

Betrachtet man die Freizeitinteressen der jungen Werktätigen unter geschlechtsspezifischem Aspekt, so wird einmal mehr die stärkere Neigung der männlichen jungen Werktätigen zu Naturwissenschaft und Technik, zum Fahren mit Kraftfahrzeugen sowie zum Sport deutlich, während die weiblichen jungen Werktätigen in höherem Maße musische Interessen erkennen lassen und häufiger das Bedürfnis nach Theater- und Konzertbesuchen haben. Das gilt für alle Gruppen der jungen Werktätigen. Darüber hinaus gibt es im Interessenbereich eine Reihe weiterer Unterschiede zwischen den Geschlechtern, die jedoch jeweils nur innerhalb einzelner Gruppen auftreten, nach unseren Ergebnissen also nicht ohne weiteres als allgemeingültige Erscheinungen für Geschlechterunterschiede angesehen werden können. So unterscheiden sich z.B. in der Gruppe der Lehrlinge Jungen und Mädchen hinsichtlich ihres Interesses am Erholen, Ausruhen, an der beruflichen Weiterbildung, an der Mitwirkung im Neuererwesen nicht voneinander, während bei den übrigen jungen Werktätigen diesbezüglich durchaus Unterschiede zwischen den Geschlechter-

gruppen nachweisbar sind: Das Erholungsbedürfnis ist bei den Frauen stärker ausgeprägt, das Interesse an beruflicher Weiterbildung in der Freizeit dagegen deutlich geringer, ebenso wie das Neuererinteresse. Beispiele dieser Art gibt es mehr, was als Beleg dafür angesehen werden muß, daß Geschlechterunterschiede im Freizeitbereich (und nicht nur dort) auf's engste mit den jeweiligen Lebens- und Tätigkeitsbedingungen verknüpft sind, durch deren Unterschiedlichkeit für beide Geschlechter letztendlich erst Unterschiede hervorgerufen werden.

Außerordentlich wichtig sind schließlich für das Leistungsstreben die Beziehungen zwischen Arbeit und Freizeit. Dabei gilt, daß überdurchschnittliche Leistungen am Arbeitsplatz eng mit einer relativ stärkeren Interessenausprägung in bezug auf viele Freizeitaktivitäten korrespondieren. Das gilt besonders für Weiterbildungsaktivitäten, für Beschäftigung mit Naturwissenschaft und Technik, für gesellschaftspolitische Betätigung und auch für Auslandsreisen:

Tab. 18: Beziehungen zwischen Arbeitsleistungen und Freizeitinteressen (Freizeitinteressen: "sehr stark" und "stark ausgeprägt" zusammengenommen) - in %

	berufl. weiter- bild.	polit. Weiter- bild.	gesell- schaftl. Tätigk.	Natur- wiss./ Techn.	Kfz- fahren	Aus- lands- reisen
Überdurchschnittliche Arbeitsleistung	67	57	39	42	71	66
durchschnittliche Arbeitsleistung	51	36	28	31	62	59

Eine gute Möglichkeit insbesondere naturwissenschaftlich-technische oder kulturell-künstlerische Interessen zu realisieren, ist die Mitwirkung in Zirkeln, Interessen- oder Arbeitsgemeinschaften. 34 % der jungen Werkstätigen arbeiten in mindestens einer AG o.ä. mit, 8 % sogar in mehreren. Ein weiteres Drittel ist an der Mitarbeit interessiert, während 34 % weder mitwir-

ken noch Interesse bekunden. Am besten entwickelt ist die AG-Tätigkeit offenbar bei den Lehrlingen, beinahe jeder 2. von ihnen (46 %) ist einbezogen, und nur 24 % stehen einer AG-Tätigkeit ablehnend gegenüber. Nach Abschluß der Lehre wird die AG- oder Zirkeltätigkeit allerdings von fast der Hälfte der jungen Facharbeiter (47 %) abgelehnt. Die Gründe dafür bleiben offen, sind vielfach sicher objektiver Natur. Gleichzeitig entsteht jedoch die Frage, ob hinsichtlich der Mitwirkung in AGs oder Zirkeln während der Berufsausbildung zum einen immer das Prinzip der Freiwilligkeit der Teilnahme gewahrt und zum anderen die AG-Tätigkeit genügend attraktiv gestaltet wurde, damit sich entsprechende stabile, dauerhafte Freizeitinteressen entwickeln konnten. Allein mit zunehmenden familiären Verpflichtungen und teils ungenügenden Bedingungen eines entsprechenden Freizeitangebotes nach Abschluß der beruflichen Ausbildung ist ein Rückgang von 46 % (Lehrlinge) auf 25 % (junge Arbeiter) AG-Teilnahmen u.ä. nicht zu erklären.

Aus Untersuchungen und Alltagserfahrungen ist bekannt, daß ein großer Teil der Freizeit mit Fernsehen verbracht wird. Die Ergebnisse vorliegender Studie belegen einmal mehr die Dominanz des Fernsehens in der Freizeit junger Leute. Nimmt man (entsprechend der Selbsteinschätzung der Befragten) für junge Werk-tätige einen durchschnittlichen Freizeitumfang von ca. 3,5 Stunden an normalen Werktagen an, so kann davon ausgegangen werden, daß davon etwa 2 bis 3 Stunden täglich dem Fernsehen vorbehalten sind. Während 30 % angeben, täglich (an Arbeitstagen) mehr als 3 Stunden fernzusehen, haben im Laufe eines Vierteljahres 52 % kein schöngeistiges, 48 % kein populärwissenschaftliches Buch zu Naturwissenschaft und Technik und 72 % kein populärwissenschaftliches Buch zu gesellschaftlichen Problemen gelesen.

Der Umfang des Fernsehkonsums differiert allerdings bei den einzelnen Gruppen beträchtlich: Mehr als 3 Stunden ihrer Freizeit widmen dem Fernsehen täglich: 40 % der Lehrlinge, 31 % der jungen Facharbeiter, 12 % der Hochschulkader, 27 % der männlichen, aber 40 % der weiblichen jungen Facharbeiter, 18 % der Leiter und 28 % der werktätigen ohne Leitungsfunktion.

Wenngleich diese verknappte Darstellung die Komplexität des Problems in keiner Weise zu erfassen vermag, deutet sich jedoch an, daß ein nicht geringer Teil der jungen Werktätigen die Alltagsfreizeit (das Wochenende ist hier ausgeklammert) recht einseitig, eher konsumtiv, passiv verbringt, offenbar also ein gewisser Mangel an Vielfalt und Inhaltsreichtum der Freizeitgestaltung zu verzeichnen ist. Die Argumente Zeitmangel und unzureichende gesellschaftliche Freizeitangebote erweisen sich als untauglich, denn einerseits wächst mit zunehmendem Freizeitumfang im allgemeinen nachweislich auch die Zeitdauer für Fernsehen und andererseits ist das öffentliche Freizeitangebot (trotz bestimmter Mängel) für alle gleich. Es wird jedoch sehr unterschiedlich entsprechend der jeweiligen Interessen- und Bedürfnisstruktur von den jungen Werktätigen genutzt, so daß der Hauptweg zu einer effektiveren Gestaltung der Freizeit im Sinne ihrer eingangs genannten Funktionen nur über eine Erhöhung des allgemeinen geistig-kulturellen Niveaus, über die Entwicklung vielseitiger geistig-kultureller Bedürfnisse und Interessen führen kann, was in verstärktem Maße schöpferische Aktivität, Eigeninitiative eines jeden jungen Werktätigen einschließt, ungeachtet oder trotz vorhandener objektiver oder subjektiver Barrieren verschiedenster Art.