

Entlohnungsbedingungen und Persönlichkeitsentwicklung: Zentrale Intervallstudie Junge Arbeiter (ZIS) 1976 1978 1980

Ronneberg, Heinz

Forschungsbericht / research report

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Ronneberg, H. (1981). *Entlohnungsbedingungen und Persönlichkeitsentwicklung: Zentrale Intervallstudie Junge Arbeiter (ZIS) 1976 1978 1980*. Leipzig: Zentralinstitut für Jugendforschung (ZIJ). <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-375191>

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.

ZENTRALINSTITUT FÜR JUGENDFORSCHUNG

Direktor: Prof. Dr. habil. Walter Friedrich

F o r s c h u n g s b e r i c h t

Z E N T R A L E

I N T E R V A L L S T U D I E

J U N G E A R B E I T E R (Z I S)

1 9 7 6

1 9 7 8

1 9 8 0

Thema: ENTLOHNUNGSBEDINGUNGEN UND
PERSÖNLICHKEITSENTWICKLUNG

Verfasser: Dr. Heinz Ronneberg



G l i e d e r u n g

	<u>Blatt</u>
0. Vorbemerkungen	3
1. Einleitung	4
2. Hauptaussagen des Forschungsberichtes	6
3. Allgemeine Sachverhalte der Lohnentwicklung und ihre Repräsentation bei der ZIS-Population	8
4. Denk- und Verhaltensweisen junger Werktätiger unter Berücksichtigung der Entlohnungsbedingungen	11
4.1. Beschreibung der gewählten Differenzierungen	11
4.2. Entlohnungsbedingungen und ihr Einfluß auf Lohn- zufriedenheit und einige andere subjektive Be- findlichkeiten	14
4.3. Entlohnungsbedingungen und einige Denk- und Ver- haltensweisen junger Werktätiger im Bereich der Arbeitstätigkeit	19
4.4. Entlohnungsbedingungen und einige Denk- und Ver- haltensweisen junger Werktätiger außerhalb des Bereiches der unmittelbaren Arbeitstätigkeit	24
5. Tabellenanhang	27

Die Population, deren Durchschnittsalter 1976 ca. 21 Jahre betrug, wies bei der letzten Datenerhebung (1980) folgende altersspezifische Zusammensetzung auf:

Alter in Jahren	22	23	24	25	26	27	28	29	30
prozentualer Anteil	3	8	23	36	25	3	1	0	1

Die Populationsstruktur unter Berücksichtigung der beruflichen Qualifikation des Jahres 1980 zeigt folgendes Bild:

· ohne beruflichen Abschluß	2 %
· Teilfacharbeiter	3 %
· Facharbeiter	86 %
· Meister	6 %
· Fachschulabsolventen	2 %
· Hochschulabsolventen	1 %

Damit ist die Population als ARBEITER-Population ausgewiesen (die über die Qualifikation "Facharbeiter" hinausgehenden beruflichen Abschlüsse wurden während des Untersuchungsintervalls im Fern- oder Abendstudium bzw. extern erworben).

Hinsichtlich des Familienstandes zeigte die Untersuchungspopulation während des Untersuchungszeitraumes folgende Veränderung:

Familienstand 1976	Familienstand 1980			1976 Gesamt
	ledig	verheiratet	geschieden	
ledig	47	52	1	59
verheiratet	0	95	5	39
geschieden	0	80	20	2
1980 Gesamt	28	69	3	100

V o r b e m e r k u n g e n

Die ZENTRALE INTERVALLSTUDIE JUNGE ARBEITER (ZIS) ist eine Gemeinschaftsarbeit des Zentralinstituts für Jugendforschung. In die Vorbereitung, Durchführung und Auswertung dieser Studie sind - mit Ausnahme der Abtlg. Studenten, die eigene Intervallstudien durchführt - alle Abteilungen des Instituts einbezogen. Nahezu jeder Mitarbeiter hat Aktivitäten in diese Gemeinschaftsarbeit eingebracht.

Die einzelnen Forschungsberichte sind Teilforschungsberichte, die sich jeweils mit einem Aspekt der Persönlichkeitsentwicklung junger Arbeiter beschäftigen. Es handelt sich in der Regel um den inhaltlichen Ausschnitt aus dem komplexen Forschungsgegenstand, der zum thematischen Feld des jeweiligen Verfassers gehört, d. h., die Autoren der Teilforschungsberichte können die durch ihre bisherige Arbeit erworbene Sachkenntnis mit den Vorzügen einer Intervallstudie verknüpfen.

Als empirische Basis der Forschungsberichte wurde eine einheitliche, bereinigte Population festgelegt. Diese umfaßt alle jene junge Werk-tätige, die mindestens an der 1. Etappe (1976) und an der 3. Etappe (1980) der Datenerhebung teilgenommen haben und deren Antwortverhalten keine Widersprüchlichkeiten aufweist. Insgesamt handelt es sich um n = 659 junge Werk-tätige (63 % männlich, 37 % weiblich) aus den Ministeriumsbereichen

- * Ministerium für Kohle und Energie
- * Ministerium für Chemische Industrie
- * Ministerium für Elektrotechnik/Elektronik
- * Ministerium für Schwermaschinen- und Anlagenbau
- * Ministerium für Werkzeug- und Verarbeitungsmaschinenbau
- * Ministerium für Leichtindustrie
- * Ministerium für Verkehrswesen
- * Ministerium für Erzbergbau, Metallurgie und Kali
- * Ministerium für Allgemeinen Maschinen-, Landmaschinen- und Fahrzeugbau

1. Einleitung

Das Verteilungsprinzip der sozialistischen Phase der kommunistischen Gesellschaftsformation "Jeder nach seinen Fähigkeiten, jedem nach seinen Leistungen" weist dem Arbeitseinkommen eine exponierte Stellung unter den Bedingungen zu, die für die weitere Entwicklung der Produktivkräfte der Gesellschaft wie auch für die Persönlichkeitsentwicklung jedes einzelnen Werktätigen von Belang sind.

Durch die empirischen Erhebungen der ZIS, die einen Längsschnitt über vier Jahre Persönlichkeitsentwicklung bei jungen Werktätigen repräsentieren, wurden auch solche Sachverhalte wie absolute Lohnhöhe, Lohnentwicklung, Partnereinkommen und Lohnzufriedenheit erfaßt. Dadurch werden Aussagen möglich,

- . inwieweit die sozialistische Lohnpolitik als Teil der Wirtschafts- und Sozialpolitik sich in den praktischen Lebensverhältnissen junger Werktätiger widerspiegelt,
- . in welchem Maße die sozialistische Lohnpolitik den Bedürfnissen und Erwartungen junger Werktätiger entspricht,
- . welche Denk- und Verhaltensweisen bei welchem Lohn- und Familieneinkommensniveau zu finden sind.

Darüber hinaus gestattet es der Forschungsbericht, Thesen und theoretische Aussagen sozialwissenschaftlicher Forschung zu Fragen des Arbeitslohnes (Bezug genommen wird vor allem auf STOLLBERG, von dem es einen abgerundeten Beitrag zu dieser Problematik gibt¹) zu stützen bzw. zu relativieren, wobei letzterenfalls eine Modifizierung/Präzisierung solcher Thesen vorgenommen wird.

Insbesondere im Zusammenhang mit Entlohnungsfragen ist es wichtig, nochmals auf eine Besonderheit der ZIS-Population zu verweisen: Es handelt sich um eine selektierte Population. Wenn auch bei jenen 1976 in die Untersuchung einbezogenen jungen Werktätigen, die 1980 nicht erfaßt werden konnten, die Gründe für die

¹ Rudhard Stollberg: In einigen Ergebnissen arbeitssoziologischer Forschungen, in: "Aktuelle Probleme der soziologischen Forschung in der sozialistischen Industrie", ZFA Dresden, 1973

Nichterfassung von der gesellschaftlich höchst wünschenswerten Aufnahme einer militärischen Berufstätigkeit, über die Inanspruchnahme des Babyjahres bis zur gesellschaftlich höchst unerwünschten betrieblichen Abwesenheit infolge der Verbüßung eines Freiheitsentzugs reichen können, auf jeden Fall sind unter den Fehlenden auch alle jene, die infolge Lohnunzufriedenheit einen Betriebswechsel vollzogen. Lohnzufriedenheit, Bewertung der betrieblichen Lohnbedingungen u. ä. dürften deshalb bei den 1980 erfaßten Daten eine positive Verzerrung aufweisen, was der Verfasser des Forschungsberichtes bei der Interpretation berücksichtigt, der Nutzer des Forschungsberichts beim Lesen als Hintergrundinformation aber ständig ergänzend ins Kalkül ziehen sollte.

2. Hauptaussagen des Forschungsberichtes

- Die Prinzipien der schrittweisen Verbesserung des Realeinkommens der Werktätigen nach dem VIII. Parteitag finden auch bei den Einkommensveränderungen der ZIS-Population ihre Widerspiegelung.
- Die LOHNZUFRIEDENHEIT der in die Intervallstudie einbezogenen jungen Werktätigen verbesserte sich zwischen 1976 und 1980 um 15 Prozent.
- Es kann nicht von einer vordergründigen Kausalität zwischen absoluter Lohnhöhe einerseits und Menge/Qualität der hergestellten Produkte (und einer daraus reflexiv zu erschließenden Leistungsbereitschaft) andererseits ausgegangen werden, da über das Arbeitseinkommen u. a. auch erschwerende Arbeitsbedingungen abgegolten werden.
- Hohe Lohnzufriedenheit kommt vor allem auf der Grundlage eines hohen Arbeitslohnes zustande. Das heißt, die Stimulus-Funktion des Lohnes wird im Bewußtsein junger Werktätiger angemessen reflektiert.
- Eine positive Entwicklung der Lohnzufriedenheit kommt nicht nur durch eine hohe Lohnentwicklung zustande; sie wird auch in beträchtlichem Maße durch die sich ändernde, relative Bedeutung des eigenen Arbeitseinkommens beeinflusst. Da sich die Lebensumstände junger Werktätiger im betrachteten Altersintervall (vorrangig zwischen dem 21. und 25. Lebensjahr) für einen großen Teil ändern, ist die damit einhergehende Veränderung der Lohnzufriedenheit weder der absoluten Lohnhöhe noch einer eventuellen Lohnentwicklung allein geschuldet, sondern vor allem auch eben diesem Tatbestand der sich ändernden, relativen Bedeutung.
- Bei einer Stagnation des Lohnniveaus kann - selbst bei sehr hohem absoluten Einkommen - nicht mit einer Zunahme der Lohnzufriedenheit gerechnet werden.
- Lebenszufriedenheit - als umfangreichere subjektive Befindlichkeit - steht zur Lohnzufriedenheit in folgendem Zusammenhang:

- Veränderungen der Lebenszufriedenheit spiegeln sich nahezu kongruent auch in der Lohnzufriedenheit wider.
- Veränderungen der Lohnzufriedenheit, die auf dem objektiven Sachverhalt Lohnentwicklung basieren, schlagen keinesfalls gravierend auf die Lebenszufriedenheit durch.
- Kontinuierliche Lohnentwicklung (auch bei niedrigem Lohnniveau) zeigt positivere Auswirkungen auf die Betriebs- und Berufsverbundenheit als ein absolut hohes, aber stagnierendes Lohnniveau.
- Auch hinsichtlich der Entwicklung der Leistungsbereitschaft sowie der Einstellung zum sozialistischen Wettbewerb erweist sich Entwicklungskontinuität im Bereich des Arbeitslohnes als wirksamster Einflußfaktor. Es gilt: Lohnprogression wirkt aktivierend. Lohnstagnation - auch auf hohem Lohnniveau - ist der weiteren Entwicklung wünschenswerter Denk- und Verhaltensweisen weniger zuträglich.
- Bei der Sicherung einer ausgeprägten LOHNZUFRIEDENHEIT - als wichtiger Basis für eine sozialistische Arbeitsmotivation - zeichnen sich folgende Möglichkeiten ab:
 - bessere Durchsetzung des Leistungsprinzips,
 - wirksamere Informationstätigkeit durch die betrieblichen Leitungen,
 - effektivere Einbeziehung der Werk tätigen in die Prozesse der Planung und Leitung,
 - Qualifizierung der Arbeitserziehung zur Gewährleistung einer angemessenen Erwartungshaltung bei jungen Werk tätigen.
- Lohnprogression wird vor allem von solchen jungen Werk tätigen erwartet, die insgesamt eine aktive Lebensposition erkennen lassen. Das zeigt sich in solchen Bereichen wie der Neuerertätigkeit, der beruflichen Qualifikation - aber selbst im Freizeitbereich, z. B. gemessen an der Mitgliedschaft im DTSB und regelmäßiger Trainingsaktivität.

3. Allgemeine Sachverhalte der Lohnentwicklung und ihre Repräsentation bei der ZIS-Population

Die schrittweise Verbesserung der Einkommensverhältnisse der Bevölkerung in den Jahren nach dem IX. Parteitag sah vor, die unteren Einkommensgruppen jeweils stärker anzuheben. Dieses Prinzip sozialistischer Lohnpolitik spiegelt sich auch bei den Einkommensveränderungen der ZIS-Population wider (vgl. Tabelle 1).

Tab. 1: Prozentuale Steigerung des Nettoeinkommens bei jungen Werktätigen differenziert nach den Nettoeinkommensgruppen des Jahres 1976 - Angaben in Prozent

Einkommensgruppe 1976	Nettoeinkommen 1980
bis 500,- M	122,6 %
bis 600,- M	121,3 %
bis 700,- M	113,3 %
bis 800,- M	105,8 %
bis 900,- M	101,7 %

Die Lohnveränderungen werden noch detaillierter sichtbar, wenn man unter Zugrundelegung der gleichen Differenzierung noch den Einkommensgruppen des Jahres 1976 die Zugehörigkeit zu den Einkommensgruppen des Jahres 1980 ausweist (vgl. Tabelle 2). Zur Vervollkommnung des Überblicks über die Einkommensverhältnisse junger Werktätiger sei auch noch die Belegung der einzelnen Einkommensgruppen im Jahr 1976 genannt:

bis 500,- M = 19 %; bis 600,- M = 32 %;
bis 700,- M = 27 %; bis 800,- M = 13 %;
bis 900,- M = 5 %; über 900,- M = 4 %.

(Tabelle 2 s. Bl. 9)

Die durch die Tabellen 1 und 2 veranschaulichten Einkommensverbesserungen finden auch im Bewußtsein der jungen Werktätigen ihre subjektive Widerspiegelung, denn die LOHNZUFRIEDENHEIT verbesserte sich zwischen 1976 und 1980 um 15 % (unter Bezugnahme auf die gewogenen arithmetischen Mittelwerte einer 7stufigen bipolaren Intensitätsskala).

Tab. 2: Nettoeinkommen junger Werkstätiger - Angaben in Prozent
1 9 8 0

1 9 7 6	bis 500,-	bis 600,-	bis 700,-	bis 800,-	bis 900,-	bis 1000,-	bis 1200,-
bis 500,-	42	26	20	7	3	1	0
bis 600,-	10	18	36	22	10	3	1
bis 700,-	2	5	28	37	16	10	2
bis 800,-	6	1	11	26	39	15	2
bis 900,- u. mehr	3	3	3	22	31	25	13

Schließlich wird auch der gesellschaftliche Fortschritt auf dem Gebiet der Nettogeldeinnahmen der Bevölkerung dabei sichtbar, wenn man das Einkommen der Ehepartner der in die Zentrale Intervallstudie einbezogenen jungen Werkstätigen darstellt (vgl. Tabelle 3; Bl. 10). 1976 - das Durchschnittsalter der Population betrug damals rund 21 Jahre - betraf das 39 %, 1980 - demnach bei einem Durchschnittsalter von rund 25 Jahren - waren 69 % der jungen Werkstätigen verheiratet.

Tab. 3: Nettoeinkommen der Ehepartner junger Werktätiger, differenziert nach den eigenen Einkommensgruppen - Angaben in Prozent 2)

eigenes Einkommen 1976	Partnereinkommen 1976							Durch- schnittl. Partner- einkommen
	bis 500,-	bis 600,-	bis 700,-	bis 800,-	bis 900,-	bis 1000,-	bis 1200,-	
bis 500,-	32	24	21	18	5	0	0	640,-
bis 600,-	46	18	19	10	4	3	0	637,-
bis 700,-	58	18	6	6	4	4	4	632,-
bis 800,-	54	32	11	3	0	0	0	536,-
über 800,-	----- statistisch irrelevant -----							-

eigenes Einkommen 1980	Partnereinkommen 1980							nicht berufs- tätig	Durch- schnittl. Partner- einkommen
	bis 500,-	bis 600,-	bis 700,-	bis 800,-	bis 900,-	bis 1000,-	bis 1200,-		
bis 500,-	5	9	28	25	15	7	4	7	728,-
bis 600,-	12	8	18	30	10	8	4	10	692,-
bis 700,-	40	14	13	13	3	1	4	12	564,-
bis 800,-	54	18	6	3	5	0	1	13	521,-
bis 900,-	59	13	7	0	0	2	2	17	466,-
bis 1000,-	53	15	8	4	4	4	0	12	519,-
über 1000,-	----- statistisch irrelevant -----							-	

- 2) Trotz der methodischen Unzulänglichkeiten des Indikators (1976 mußten sich Ehepartner ohne eigenes Einkommen bzw. mit sehr niedrigem Einkommen in die Gruppe "bis 500,-" Einordnen; 1978 wurde ungerechtfertigterweise "nicht berufstätig" mit "kein Einkommen" gleichgesetzt; 1980 wurde dieser Fehler übernommen), denen die anscheinend negative Entwicklung des Partnereinkommens in den höheren Einkommensgruppen geschuldet ist, liefern die Daten so aufschlußreiche Informationen, daß auf sie nicht verzichtet werden soll - wobei bei ihrer Interpretation die soeben genannten Sachverhalte ins Kalkül gezogen werden müssen.
- Auf jeden Fall läßt Tabelle 3 erkennen: Die Einkommensentwicklung zwischen 1976 und 1980 wirkt sich bei jungen Werktätigen so aus, daß in den niedrigen Einkommensgruppen das Partnereinkommen stärker anwuchs als in den hohen Einkommensgruppen.

4. Denk- und Verhaltensweisen junger Werkstätiger unter Berücksichtigung der Entlohnungsbedingungen

4.1. Beschreibung der gewählten Differenzierungen

Um hinsichtlich des Arbeitseinkommens gewisse Differenzierungen vornehmen zu können, wurden vier Teilpopulationen gebildet. Kriterien für die Bildung der Teilpopulationen waren die absolute Höhe des Arbeitseinkommens sowie die Lohnentwicklung im betrachteten Zeitintervall (1976 - 1980). Die endgültige Festlegung der Anzahl der Teilpopulationen erfolgte unter pragmatischem Aspekt: Es mußte eine hinreichende Besetzung jeder Teilpopulation gesichert sein.

Folgende Teilpopulationen wurden gebildet:

- 1) Niedriges, relativ konstantes Einkommen = alle Vpn, deren Nettoeinkommen im betrachteten Zeitintervall 600,- M nicht überschritt.
- 2) Hohes, relativ konstantes Einkommen = alle Vpn, deren Nettoeinkommen bereits 1976 mindestens über 700,- M lag, wobei die Lohnentwicklung im betrachteten Zeitintervall einen Betrag von 100,- M nicht überschritt.
- 3) Einkommen mit relativ großer Entwicklung = alle Vpn, bei denen die Lohnentwicklung im betrachteten Zeitraum mindestens einen Betrag von 200,- M ausmacht.
- 4) Alle übrigen Vpn.

Für die Teilpopulationen ergeben sich folgende Besetzungen:

const. niedrig	=	21 %
const. hoch	=	18 %
progress	=	26 %
sonst.	=	37 %

6

Die Teilpopulationen weisen einige Besonderheiten auf. Beispielsweise setzt sich die Teilpopulation der jungen Werkstätigen mit konstant niedrigem Arbeitseinkommen zu 95 % aus Mädchen und jungen Frauen zusammen, was um so stärker ins Gewicht fällt, als die Gesamtpopulation zu 63 % aus männlichen und zu 37 % aus weiblichen

jungen Werkstätigen besteht. Lohnhöhe und Lohnentwicklung können deshalb wahrscheinlich bei einigen Sachverhalten lediglich als Beschreibungskriterium, nicht aber als Erklärungskriterium herangezogen werden. Als gewichtiger Einflußfaktor für ein hohes oder niedriges Arbeitseinkommen erweist sich auch das jeweilige Arbeitszeitregime (vgl. Tabelle 4). Das ist zwar gesellschaftlich beabsichtigt, da über die Schichtzuschläge zu einer intensiveren Auslastung der Produktionskapazitäten angeregt werden soll und jene Werkstätigen, die sich der Schichtarbeit unterziehen, für diese erhöhte persönliche Belastung auch ein Anrecht auf eine materielle Anerkennung haben. Zugleich ist aber daraus abzuleiten, daß nicht von einer vordergründigen Kausalität zwischen absoluter Lohnhöhe und Menge bzw. Qualität der hergestellten Produkte ausgegangen werden kann, d. h., ein hohes Arbeitseinkommen ist nicht unbedingt das Ergebnis einer ausgeprägten Leistungsbereitschaft und eines dementsprechenden Leistungsverhaltens, da über das Arbeitseinkommen (unter Umständen auch bei gering ausgeprägter Leistungsbereitschaft) mitunter lediglich erschwerende Arbeitsbedingungen abgegolten werden. Die oben formulierte Empfehlung, Lohnhöhe und Lohnentwicklung nicht unbesehen als Erklärungskriterium für bestimmte Denk- und Verhaltensweisen heranzuziehen, sollte dadurch nur noch einmal unter anderem Aspekt illustriert werden.

Tab. 4: Entlohnungsbedingungen und Arbeitszeitregime bei jungen Werkstätigen - Angaben in Prozent

Entlohnungs- bedingung	Ein- schicht- system	Zwei- schicht- system	Drei- schicht- system	rollendes Schicht- system	anderes Schicht- system
const. niedrig	74	15	3	5	3
const. hoch	26	17	18	31	6
progress	49	15	13	18	5
sonst.	48	25	8	10	9

Einige weitere Einzelheiten über die gebildeten Teilpopulationen (const. niedrig; const. hoch; progress und sonst.) scheinen uns noch erwähnenswert, um dem Leser des Forschungsberichts den Zugang zu dem später Dargestellten zu erleichtern.

Tab. 8: Partnereinkommensstruktur der Teilpopulation im Jahre 1980 (differenziert nach Entlohnungskriterien) - Angaben in Prozent

	bis 500,-	bis 600,-	bis 700,-	bis 800,-	bis 900,-	bis 1000,-	über 1000,-	z.Z. ohne Arbeits- einkommen
const. niedrig	8	12	18	27	12	7	5	11
const. hoch	53	19	9	0	0	2	5	12
progress	56	14	11	2	2	1	2	12
sonst.	45	11	11	11	7	0	0	15

4.2. Entlohnungsbedingungen und ihr Einfluß auf Lohnzufriedenheit und einige andere subjektive Befindlichkeiten

Es ist sicher, daß sich die Entlohnungsbedingungen (absolute Lohnhöhe, Lohnentwicklung) in der subjektiven Befindlichkeitskategorie "LOHNZUFRIEDENHEIT" und auch in einigen anderen, mit dem Arbeitseinkommen korrespondierenden Bereichen widerspiegeln werden. Da aber extrapersonale Sachverhalte nicht an sich, sondern vermittelt über individuelle Interessen bzw. subjektive Erwartungshaltungen wirksam werden, ist die vorgenommene Differenzierung der Gesamtpopulation notwendige und - wie sich im folgenden zeigen wird - eine sehr zweckmäßige Vorgehensweise, um zu einigen neuen und detaillierteren Erkenntnissen über die Denk- und Verhaltensweisen junger Werktätiger im Zusammenhang mit der Lohnpolitik der sozialistischen Gesellschaft zu gelangen.

Aus den in Tabelle 9 zusammengefaßten Daten läßt sich ableiten:

(Tabelle 9 s. Bl. 15)

Tab. 9: Statistische Daten zur Entwicklung der LOHNZUFRIEDENHEIT junger Werkstätiger von 1976 - 1980, differenziert nach Entlohnungskriterien - anhand einer siebenstufigen bipolaren Intensitätsskala mit den Polen 1 = vollkommen und 7 = überhaupt nicht

Entlohnungsbe- dingung	1976-1980			\bar{x}	\bar{x}	Δ	\bar{x}
	POP	KOP	NEP ³⁾	1976	1980		
const. niedrig	45,6	24,6	29,8	4,19	3,68	+ 0,51	
const. hoch	33,3	27,3	39,4	3,17	3,36	- 0,19	
progress	63,4	23,2	13,4	4,32	3,11	+ 0,79	
sonst.	42,2	28,1	29,7	3,98	3,64	+ 0,34	

- Die sozialistische Lohnpolitik als Teil der Wirtschafts- und Sozialpolitik findet in der LOHNZUFRIEDENHEIT junger Werkstätiger adäquate subjektive Widerspiegelung, denn: 1980 ist die Lohnzufriedenheit positiver ausgeprägt als 1976. Dieser Sachverhalt (abzulesen aus den drei deutlichen Positivierungen von Δx , denen nur eine geringfügige Negativierung gegenübersteht) ist um so gewichtiger, als bei jungen Werkstätigen im allgemeinen mit zunehmendem Lebensalter eine strengere, kritischere Bewertungshaltung gegenüber den verschiedenen Gegebenheiten und Umständen ihrer Lebensumwelt unterstellt werden muß - was auch durch die Daten der ZIS-Population neuerlich bestätigt wird.
- Hohe LOHNZUFRIEDENHEIT kommt vor allem auf der Grundlage eines relativ hohen Lohnniveaus zustande (erkennbar aus den Mittelwerten 3,36 und 3,11 der Teilpopulation "const. hoch" und "progress"). Damit wird bestätigt, daß die Stimulus-Funktion des Arbeitseinkommens - ein beim gegenwärtigen Stand der Produktivkräfte wichtiges gesellschaftliches Erfordernis - im Bewußtsein junger Werkstätiger angemessen reflektiert wird.
- Eine positive Entwicklung der LOHNZUFRIEDENHEIT kann - diese Feststellung scheint **trivial**, doch soll sie aus Gründen der Vollständigkeit nicht weggelassen werden - einerseits bei einer

3) Erläuterungen zu den statistischen Werten POP, KOP und NEP siehe: "Zur Psychologie der 12- bis 22jährigen", hrsg. von W. Friedrich und H. Müller, ...

hohen Lohnentwicklung erwartet werden (Teilpopulation "progress"; 63,4 % dieser Teilpopulation bewerteten im betrachteten Zeitintervall positiver).

- Andererseits wird die Entwicklung der LOHNZUFRIEDENHEIT in ganz erheblichem Maße durch die relative Bedeutung des eigenen Arbeitseinkommens für die Lebensgestaltung beeinflusst. Da sich die Lebensumstände junger Werkstätiger im betrachteten Altersintervall - vorrangig zwischen dem 21. und 25. Lebensjahr - für einen großen Teil von ihnen ändern (Eheschließung, Familiennachwuchs, eigener Haushalt), ist die damit einhergehende Veränderung der LOHNZUFRIEDENHEIT weder der absoluten Lohnhöhe noch einer eventuellen Lohnentwicklung allein, sondern vor allem auch ebendiesem Tatbestand geschuldet. So zeigen die Daten bei der Teilpopulation "const. niedrig" eine beträchtliche Zunahme der LOHNZUFRIEDENHEIT. Hier handelt es sich aber zu 95 % um weibliche junge Werkstätige (vgl. Bl.11 unten), wobei außerdem die Eheschließungsquote dieser Teilpopulation im betrachteten Zeitintervall die höchste ist (vgl. Tabelle 6).

Im Zusammenhang mit dem Partnereinkommen (vgl. Tabelle 3), das in dieser Teilpopulation ebenfalls den höchsten Durchschnittswert aufweist, ergibt sich damit nicht nur der empirische Beleg für die eingangs formulierte Aussage, es ist zugleich eine Stützung der von STOLLBERG (Rudhard Stollberg: In einigen Ergebnissen arbeitssoziologischer Forschungen, a.a.O.) formulierten These, daß sich viele verheiratete Frauen als "Zweitverdiener" fühlen und ihren Lohn gedanklich auf das Einkommen des Ehepartners aufschlagen. Es erscheint zweckmäßig - vor allem unter Berücksichtigung der tätigkeits- und qualifikationsspezifischen Betrachtungen anhand der U 79⁴⁾ - die für uns zu allgemeine Formulierung "Frauen" durch eine Präzisierung auf jenen Personenkreis zu beschränken, für den wir diese Aussage auf Grund unserer Forschungsergebnisse treffen können: Die berufliche Arbeitstätigkeit und die unmittelbar damit verbundenen Umstände und Phänomene haben im Bewußtsein weiblicher junger Werkstätiger - insbesondere solcher aus der Sphäre der materiellen

4) "Zum Einfluß der Arbeitsbedingungen auf die Persönlichkeitsentwicklung junger Werkstätiger", Forschungsbericht, ZIJ Leipzig, 1980

Produktion - nach wie vor⁵⁾ nicht den gleichen Stellenwert wie bei männlichen jungen Werkträgern. Der Zusammenhang zwischen LOHNZUFRIEDENHEIT und relativer Bedeutung des eigenen Arbeitseinkommens ergibt sich auch aus den Negativierungen der Teilpopulation "const. hoch" (Tabelle 9) und denen der Teilpopulation "progress". In diesen Teilpopulationen sind die männlichen jungen Werkträgern stark überrepräsentiert. Bei diesen ist aber die individuelle Nutzung des eigenen Arbeitseinkommens durch Eheschließung und Familiengründung gravierenden Veränderungen unterworfen. Das "Zusammenfassen" des eigenen Einkommens mit dem Partnereinkommen führt bei diesen Teilpopulationen nicht wie bei der Teilpopulation "const. niedrig" zu einer relativen Zunahme, sondern zu einer relativen Abnahme, was sich - wie die Daten belegen - vermittelt auf die LOHNZUFRIEDENHEIT auswirkt.

- Bei einer Stagnation der absoluten Lohnhöhe kann - selbst bei relativ hohem Lohnniveau - nicht mit einer Zunahme der Lohnzufriedenheit gerechnet werden (die Teilpopulation "const. hoch" weist von allen Teilpopulationen im betrachteten Zeitintervall die geringste Anzahl von Positivierungen der Lohnzufriedenheit auf). Vielleicht sollte diese empirisch belegte Tatsache Anlaß sein, einmal über Elemente der Gestaltung des Arbeitseinkommens nachzudenken, die einer Stagnation der absoluten Lohnhöhe entgegenwirken könnten. Beispielsweise könnte über einen Lohnfaktor, der die Dauer der Betriebszugehörigkeit auch bei Leistungslöhnern honoriert - ähnlich den Treueprämien der technischen Intelligenz bzw. den Steigerungsstufen bei Arbeitskräften im Bereich des Bildungswesens - sowohl über Kontinuität bei der Entwicklung des Arbeitseinkommens Lohnunzufriedenheit vermieden werden (was letztlich der Arbeitsmotivation dienlich wäre), als auch dem gesellschaftlichen Anliegen der Herausbildung und Stabilisierung von Stammbeschaften stärker Rechnung getragen werden (da über einen solchen Lohnfaktor der spontanen, unüberlegten Fluktuation entgegengewirkt würde).

5) siehe auch "Fluktuationsstudie", ZIJ Leipzig, 1977

Tab. 10: Statistische Daten zur Entwicklung der LEBENSZUFRIEDENHEIT junger Werkstätiger von 1976 - 1980, differenziert nach Entlohnungskriterien - anhand einer siebenstufigen bipolaren Intensitätsskala mit den Polen 1 = vollkommen und 7 = überhaupt nicht

Entlohnungs- bedingung	1976 - 1980			\bar{x}	\bar{x}	$\Delta \bar{x}$
	POP	KOP	NEP	1976	1980	
const. niedrig	44,3	35,7	20,0	3,11	2,68	+ 0,43
const. hoch	30,3	28,8	40,9	2,71	2,89	- 0,18
progress	33,5	32,2	34,3	2,92	2,91	+ 0,01
sonst.	32,0	34,0	34,0	2,86	2,80	+ 0,06

Abschließend soll noch mit den Daten der Tabelle 10 der Zusammenhang zwischen LOHNZUFRIEDENHEIT und LEBENSZUFRIEDENHEIT illustriert werden. Eine Gegenüberstellung mit den Daten der Tabelle 9 macht deutlich:

- LEBENSZUFRIEDENHEIT, als umfangreichere subjektive Befindlichkeit, enthält als eines ihrer Momente auch die LOHNZUFRIEDENHEIT. Veränderungen der Lebenszufriedenheit spiegeln sich deshalb - im konkreten Fall nahezu kongruent - auch in ihren Teilbereichen wider. Ohne, daß objektiv eine Lohnveränderung erfolgte (Teilpopulationen const. niedrig und const. hoch), änderte sich die Lohnzufriedenheit.
- Veränderungen der LOHNZUFRIEDENHEIT, die auf den objektiven Sachverhalt Lohnentwicklung zurückzuführen sind (Teilpopulation "progress"), haben keinesfalls linear-kausale Auswirkungen auf die LEBENSZUFRIEDENHEIT, in die - als komplexerer Sachverhalt - weitere Momente einfließen. Im konkreten Fall "reichte" die objektiv vorhandene und subjektiv bestätigte hohe Lohnentwicklung bei der Teilpopulation "progress" gerade aus, um die relative "Verschlechterung" der Einkommensbedingungen (auch in dieser Teilpopulation sind die männlichen jungen Werkstätigen, bei denen der Ehepartner ein geringeres Einkommen hat, überrepräsentiert) nicht negativ auf die Lebenszufriedenheit durchschlagen zu lassen.

4.3. Entlohnungsbedingungen und einige Denk- und Verhaltensweisen junger Werktätiger im Bereich der Arbeitstätigkeit

Die Stabilität der betrieblichen Reproduktionsprozesse sowie die Sicherung der gesellschaftlichen Berufsstruktur machen eine Ausprägung der Betriebs- und Berufsverbundenheit bei jungen Werktätigen wünschenswert. Ein Vergleich der Betriebs- und Berufsverbundenheit während des Zeitintervalls der Untersuchung läßt eine gewisse Stabilisierung erkennen (1976 sahen rund 60 % der in die Untersuchung einbezogenen jungen Werktätigen ihre Perspektive im ausgeübten Beruf und im gleichen Betrieb; 1980 belief sich dieser Personenkreis auf 70 %). Abstufungen unter Berücksichtigung der Entlohnungsbedingungen ergeben sich insofern, als ein niedriges Lohnniveau am stärksten mit Einstellungsinstabilität im betrachteten Bereich korrespondiert, d. h., über Lohnzufriedenheit wird die latente Fluktuation abgebaut (siehe Tabellenanhang, Tab. A 1). Die Einstellung zum Betrieb, als eine Seite der Betriebsverbundenheit (gemessen an der Bereitschaft, einem Bekannten die Tätigkeitsaufnahme im eigenen Betrieb zu empfehlen), weist im betrachteten Zeitintervall ebenfalls eine positive Entwicklung auf. Da die erkennbaren Differenzierungen auf Grund der Entlohnungsbedingungen minimal sind, dürfte vor allem die Tatsache erwähnenswert sein, daß zur Herausbildung und Stabilisierung bestimmter Einstellungen ein angemessener individueller Erfahrungszeitraum gehört, der 1976 für die zur Untersuchung herangezogene Population eben kürzer war als 1980 (vgl. Tabelle A 2). Daß sich Lohnentwicklungen (Teilpopulation "progress") positiv und Lohnstagnation (Teilpopulation "const. niedrig" und "const. hoch") negativ auch in solchen Einstellungsbereichen niederschlagen, erhärtet die schon einmal formulierte Fragestellung, ob es nicht zweckmäßig wäre, über bestimmte Lohnfaktoren Entwicklungskontinuität bei dieser beim gegenwärtigen Stand der Produktivkräfte nach wie vor bedeutsamen Seite der Lebensbedingungen für jeden einzelnen stärker als bisher zu sichern.

Im Bereich der Leistungsbereitschaft und hinsichtlich der Einstellung zum sozialistischen Wettbewerb bzw. der Bewertung der Wettbewerbsführung zeigen die auf Grund der Entlohnungsbedingungen gebildeten Teilpopulationen bemerkenswerte Unterschiede.

Die insgesamt festzustellende positive Entwicklung der Leistungsbereitschaft junger Werktätiger resultiert aus einer sehr positiven Entwicklung dieses Persönlichkeitsbereichs bei der Teilpopulation "progress", einer geringen positiven Entwicklung bei den Teilpopulationen "const. hoch" und "sonst." und Stagnation bei der Teilpopulation "const. niedrig" (Tabelle 11).

Tab. 11: Entwicklung der Leistungsbereitschaft bei jungen Werktätigen im Verlauf von vier Jahren, differenziert nach Entlohnungskriterien - Angaben in Prozent

	Ausprägung der Leistungsbereitschaft			
	sehr positiv	positiv	indifferent	negativ
1 9 7 6	1	2	3...4	5...7
const. niedrig	41	30	18	2
const. hoch	45	29	24	2
progress	36	34	27	3
sonst.	41	35	22	2
<hr/>				
1 9 8 0				
const. niedrig	38	46	15	1
const. hoch	52	31	14	3
progress	42	43	13	1
sonst.	43	36	20	1

Wesentlich gravierender zeigt sich die differenzierende Wirkung der Entlohnungsbedingungen im Bereich des sozialistischen Wettbewerbs. Die Einstellung der jungen Werktätigen zur Teilnahme am sozialistischen Wettbewerb erwies sich zwischen 1976 und 1980 im wesentlichen als stabil - der statistische Durchschnitt anhand der siebenstufigen bipolaren Intensitätsskala lag bei beiden Erhebungen annähernd gleich (2,03 bzw. 2,21). Kann man den geringfügigen Rückgang des gewogenen Mittelwertes noch deshalb akzeptieren, als mit zunehmendem Lebensalter bei jungen Werktätigen insgesamt ein etwas strengerer Maßstab bei der Bewertung der verschiedensten Sachverhalte festzustellen ist - worauf schon ver-

wiesen wurde -, so ändert sich das Bild, wenn man die Teilpopulationen anhand der Entlohnungsbedingungen und insbesondere, wenn man die Bewertung der Wettbewerbsführung betrachtet (Tab. 12).

Tab. 12: Bewertung der Führung des sozialistischen Wettbewerbs durch junge Werktätige, differenziert nach Entlohnungskriterien - Angaben in Prozent

	Zufriedenheit mit der Wettbewerbsführung				
	positive Ausprägung		indifferent		negative Ausprägung
	1	2	3	4	5 ... 7
1 9 7 6					
const. niedrig	21	25	12	21	21
const. hoch	19	26	20	17	18
progress	16	22	20	21	21
sonst.	17	19	21	21	22
1 9 8 0					
const. niedrig	10	30	30	20	10
const. hoch	6	18	21	24	21
progress	11	28	26	17	18
sonst.	11	26	28	18	16

Es zeigt sich: Der gesellschaftliche Fortschritt, den alle Werktätigen bei ihrem Ringen um die tägliche Planerfüllung mitgestalten helfen, muß auch für den einzelnen spürbar und erlebbar werden, um im Bewußtsein als solcher reflektiert zu werden. Daß sich die Bewertung der Wettbewerbsführung letztlich auch in der Einstellung zum Wettbewerb niederschlägt, dürfte nicht verwundern. Es wird eigentlich nur der Vollständigkeit halber erwähnt (siehe Tabellenanhang, Tab. A 3).

Die Entlohnungsbedingungen - ausgedrückt durch Lohnhöhe und Lohnentwicklung - beeinflussen auch die entscheidenden Parameter der Produktivität der Arbeitstätigkeit, nämlich das Arbeitsergebnis hinsichtlich Quantität und Qualität. Zwar sind die Veränderungen bei weitem nicht so gravierend wie bei der Bewertung der Wettbewerbsführung (wofür der Grund zum Teil darin zu suchen sein dürfte,

daß es sich einmal um eine Fremdeinschätzung und nunmehr um eine Selbsteinschätzung handelt), doch bleibt die Tendenz erhalten: Lohnprogression wirkt aktivierend, Lohnstagnation - auch auf hohem Lohnniveau - ist der Förderung und weiteren Entwicklung wünschenswerter Denk- und Verhaltensweisen im Bereich des Arbeitsverhaltens weniger zuträglich (vgl. Tab. 13).

Tab. 13: Veränderungen bei der Arbeitsnormerfüllung und der Einhaltung der Qualitätskennziffern, dargestellt anhand der Mittelwerte der Teilpopulationen, differenziert nach Entlohnungskriterien, anhand einer siebenstufigen bipolaren Intensitätsskala

	Einhaltung der Qualitätskennziffern		Erfüllung der Arbeitsnorm	
	1976	1980	1976	1980
const. niedrig	2,25	2,18	1,77	1,83
const. hoch	1,87	1,79	1,39	1,47
progress	2,18	1,94	1,75	1,60
sonst.	2,18	1,97	1,64	1,65
Gesamtpopulation	2,18	1,97	1,67	1,64

Hinsichtlich der Zufriedenheit junger Werktätiger mit den Arbeitsbedingungen und der Arbeitsorganisation im unmittelbaren Arbeitsbereich zeigen sich zwei gegenläufige Entwicklungen. Ein hohes - in manchen Fällen wahrscheinlich sogar unangemessenes - Erwartungsniveau führte bei den Arbeitsbedingungen 1976 zu einer relativ kritischen Bewertung (gewogenes arithmetisches Mittel der siebenstufigen bipolaren Intensitätsskala $\bar{x} = 3,90$). Ein ausgeglicheneres Verhältnis zwischen eigenen Ansprüchen und objektiven Möglichkeiten, hier und da wahrscheinlich auch Gewöhnungseffekte, führten 1980 zu einer etwas positiveren Bewertung dieses Sachverhaltes ($\bar{x} = 3,41$). Bei der Arbeitsorganisation im unmittelbaren Arbeitsbereich, deren Durchschaubarkeit eine gewisse Berufserfahrung erfordert, zeigte sich gerade eine gegenläufige Entwicklung, wenn auch etwas geringerer Intensität (1976: $\bar{x} = 3,15$; 1980: $\bar{x} = 3,28$). Im Zusammenhang mit den Entlohnungs-

bedingungen ist aber vor allem die deutlich negativste Wertung der Arbeitsorganisation durch die Teilpopulation "const. hoch" bemerkenswert, d. h., die offensichtliche Unzufriedenheit mit der fehlenden Lohnprogression wird - ähnlich wie bei der Führung des sozialistischen Wettbewerbs - der Leitungstätigkeit im unmittelbaren Arbeitsbereich angelastet. Ob diese Sichtweise junger Werkstätiger gerechtfertigt ist oder nicht, kann durch uns nicht entschieden werden. Auf jeden Fall fördert eine solche Unzufriedenheit nicht die Arbeitsmotivation, und es besteht deshalb Grund zu der Bemerkung, daß der unmittelbaren Leitungstätigkeit weiterhin große Aufmerksamkeit zu schenken ist, um eine umfassendere Ausprägung der Arbeitszufriedenheit zu sichern. Ob das im konkreten Fall durch

- . bessere Durchsetzung des Leistungsprinzips,
- . wirksamere Informationstätigkeit,
- . effektivere Einbeziehung der Werkstätigen in die Prozesse der Planung und Leitung,
- . Qualifizierung der Arbeitserziehung zur Sicherung einer angemesseneren Erwartungshaltung bei jungen Werkstätigen

zu erreichen ist, läßt sich aus den Daten der ZIS nicht ableiten - wahrscheinlich wäre Aktivität in allen genannten Ebenen nicht unzweckmäßig.

Einige abschließende Daten mögen zur Illustration der Tatsache dienen, daß bei globaler Betrachtungsweise sich das Leistungsprinzip als Einkommensverteilungsmodus durchaus durchsetzt (vgl. Tabelle 14). Darüber hinaus könnte eine Berücksichtigung der durch die Intervallstudie neu gewonnenen Erkenntnisse hinsichtlich der Wirksamkeit der Entlohnungsbedingungen auf die Denk- und Verhaltensweisen junger Werkstätiger künftig eine noch direktere, auch auf die Arbeitsmotivation des einzelnen zugeschnittene Ausstrahlung bewerkstelligen.

Tab. 14: Zugehörigkeit junger Werkstätiger zu ausgezeichneten Arbeitskollektiven, differenziert nach Entlohnungsbedingungen - Angaben in Prozent

	mehrmalige Auszeichnung mit Staatstitel	einmalige Auszeichnung mit Staatstitel	keine Auszeichnung m. Staatstitel
const. niedrig	44	14	42
const. hoch	59	13	28
progress	51	18	32
sonst.	54	20	26

4.4. Entlohnungsbedingungen und einige Denk- und Verhaltensweisen junger Werktätiger außerhalb des Bereiches der unmittelbaren Arbeitstätigkeit

Es kann kein Zweifel bestehen, daß für einen Teil der im folgenden aufgeführten Erscheinungen nicht die Entlohnungsbedingungen ursächlich herangezogen werden können - auf die Notwendigkeit, die Entlohnungsbedingungen mitunter nur als Beschreibungs- nicht aber Erklärungskriterium zu nutzen, war bereits verwiesen worden -, vielmehr charakterisieren einige dieser Erscheinungen lediglich, welche Denk- und Verhaltensweisen in welcher Teilpopulation häufiger bzw. weniger häufig anzutreffen sind. Bei komplexer Betrachtung lassen sich aber aus diesen Einzelheiten einige Besonderheiten der Teilpopulationen ableiten, die - vermittelt über die Entlohnungsbedingungen - über gewisse Geschlechts-, Tätigkeits- und Arbeitsbedingungsspezifika in den Denk- und Verhaltensweisen informieren, was einem Gesamtüberblick über den Betrachtungsbereich ENTLOHNUNGSBEDINGUNGEN dienlich ist.

In der Teilpopulation mit der größten Lohnentwicklung ("progress") konzentrieren sich auch - erfreulicherweise - solche jungen Werktätigen, die in einer Reihe von wesentlichen Denk- und Verhaltensweisen eine progressive, an den Erfordernissen der sozialistischen Gesellschaft orientierte Grundhaltung erkennen lassen. Dieser Personenkreis konnte bei der ersten Datenerhebung (1976) erst auf ein relativ niedriges Arbeitsplatzalter zurückblicken (im Durchschnitt das geringste der unter dem Kriterium ENTLOHNUNGSBEDINGUNGEN gebildeten Teilpopulationen) und hatte deshalb auch noch nicht die gleichen Möglichkeiten wie die anderen jungen Werktätigen, um in gesellschaftlichen Aktivitäten der verschiedensten Art einbezogen zu sein. 1980 zeigte es sich, daß von diesen jungen Werktätigen in größerer Anzahl als in den übrigen Teilpopulationen gesellschaftliche Funktionen ausgeübt wurden. Ferner zeigt sich die umfangreichste Mitwirkung in der Neuererbewegung - im Vergleich zu den anderen Teilpopulationen wird vor allem eine beträchtliche Zunahme bei der Mitwirkung in diesem Bereich deutlich (vgl. Tabelle 15). Selbst in einem solchen, mit der unmittelbaren Arbeitstätigkeit wenig verflochtenen Bereich wie der aktiven Sportausübung (gemessen an der Mitgliedschaft im DTSB und

an regelmäßiger Trainingsaktivität) zeigt sich die gesellschaftliche "Qualität" dieser Teilpopulation: Diese jungen Werktätigen lassen eine aktivere Lebensposition erkennen (siehe Tabellenanhang, Tab. A 4). Interessanterweise liegt das berufliche Qualifikationsniveau der Mütter der jungen Werktätigen dieser Teilpopulation deutlich über dem der anderen Teilpopulationen (siehe Tabellenanhang, Tab. A 5), was den langzeitwirksamen Einfluß des Elternhauses neuerlich empirisch belegt. Und auch bei der Bewertung bestimmter Lebensziele - wobei teilweise die über die Entlohnungsbedingungen vermittelten materiell-sachlichen Arbeitsbedingungen widergespiegelt werden dürften - bestätigt sich die gesellschaftlich positivere Grundhaltung der Teilpopulation "progress". Beispielsweise ist diese die einzige, wo 1980 das unseren gesellschaftlichen Vorstellungen inadäquate Lebensziel, "Ohne größere Anstrengungen einigermaßen gut leben", schärfer zurückgewiesen wird als 1976; wogegen sich in den übrigen Teilpopulationen zwar keine Entwicklung in Richtung einer regelrechten Zustimmung zu dieser (negativen) Lebenshaltung vollzog, aber die Zurückweisung wurde weniger scharf vorgenommen.

Tab. 15: Entwicklung der Teilnahme an der Neuererbewegung bei jungen Werktätigen im Verlauf von vier Jahren, differenziert nach Entlohnungskriterien - Angaben in Prozent

	Teilnahme mit Identifikation	formale Teilnahme	Teilnahme- bereitschaft	kein Interesse
<hr/>				
1 9 7 6				
const. niedrig	30	12	40	18
const. hoch	48	9	32	11
progress	48	10	29	13
sonst.	42	16	30	12
<hr/>				
1 9 8 0				
const. niedrig	30	8	42	20
const. hoch	43	12	28	17
progress	58	13	22	7
sonst.	46	13	26	15

Neben diesen dargestellten Sachverhalten würden es die vorliegenden Daten formalstatistisch rechtfertigen, weitere Aussagen zu Unterschieden in den Denk- und Verhaltensweisen unter dem Aspekt der Entlohnungsbedingungen zu machen. Bei komplexer Betrachtung zeigten sich aber zum Teil erhebliche Widersprüchlichkeiten, die nicht einmal durch die Reduzierung des Differenzierungskriteriums "ENTLOHNUNGSBEDINGUNG" auf ein Beschreibungsmerkmal zu erklären sind. Das schließt weitere Interpretationen aus, verweist aber nachdrücklich auf die Notwendigkeit, relevante inhaltliche Probleme mit einem spezifischen empirischen Instrumentarium - zumindest mit einer dieses Problem einigermaßen erfassenden Studie - abzuklären. "Allround"-Studien gestatten zwar Aussagen über vieles, müssen aber zwangsläufig an der Oberfläche bleiben.

5. Tabellenanhang

TABELLE A 1

Entlohnungsbedingungen und Betriebsverbundenheit bei jungen
Werkstätigen - Angaben in Prozent (Datenerhebung 1980)

"Werden Sie in fünf Jahren noch in Ihrem jetzigen
Betrieb arbeiten?"

	ja, auf jeden Fall	ja, wahr- schein- lich	das ist völlig unbestimmt	nein, wahr- scheinlich nicht	nein, auf keinen Fall
const.niedrig	17	40	29	10	4
const.hoch	17	60	18	3	2
progress	25	49	20	4	2
sonst.	23	46	22	5	4

TABELLE A 2

Entwicklung der Einstellung zum Betrieb bei jungen Werktätigen
im Verlauf von vier Jahren - Angaben in Prozent

	positive Ausprägung		indifferent			negative Ausprägung	
	1	2	3	4	5	6	7
<hr/>							
1 9 7 6							
const. niedrig	7	14	21	38	6	6	8
const. hoch	7	16	23	45	5	2	2
progress	4	16	22	42	6	1	9
sonst.	14	15	20	37	6	2	6
<hr/>							
1 9 8 0							
const. niedrig	12	27	25	18	10	3	5
const. hoch	11	18	21	30	9	2	9
progress	10	22	20	32	7	6	3
sonst.	11	14	28	27	6	6	8

TABELLE A 3

Veränderung der Einstellung zum sozialistischen Wettbewerb, dargestellt anhand der Mittelwerte der Teilpopulation, differenziert nach Entlohnungskriterien, anhand einer siebenstufigen bipolaren Intensitätsskala

	1976	1980
const. niedrig	1,99	2,00
const. hoch	1,98	2,71
progress	2,09	2,14
sonst.	2,07	2,24
Gesamtpopulation	2,03	2,21

TABELLE A 4

DTSB-Mitgliedschaft junger Werktätiger, differenziert nach Entlohnungsbedingungen - Angaben in Prozent

	DTSB- Funktionäre	DTSB- Mitglieder	frühere DTSB- Mitglieder	Nicht- mitglieder
const. niedrig	6	11	24	59
const. hoch	6	13	38	43
progress	1	35	30	34
sonst.	4	21	36	39

TABELLE A 5

Berufliche Qualifikation der Mütter junger Werktätiger, differenziert nach den Entlohnungsbedingungen - Angaben in Prozent

	ohne erlern- ten Beruf	Fach- arbeiter- abschluß	Meister- qualifi- kation	Fach- o. Hoch- schulab- schluß	nicht bekannt
const. niedrig	37	45	1	3	14
const. hoch	44	43	2	5	6
progress	27	57	2	5	9
sonst.	36	46	2	5	11