

## Jugend in sozialistischen Arbeitskollektiven: Zusatzbericht: Zusammenhang zwischen Kollektivgröße, -zusammensetzung, -zugehörigkeit und dem Ausprägungsgrad einiger sozialistischer Kollektiv- und Persönlichkeitsmerkmale

Carl, Christine

Forschungsbericht / research report

### Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Carl, C. (1979). *Jugend in sozialistischen Arbeitskollektiven: Zusatzbericht: Zusammenhang zwischen Kollektivgröße, -zusammensetzung, -zugehörigkeit und dem Ausprägungsgrad einiger sozialistischer Kollektiv- und Persönlichkeitsmerkmale*. Leipzig: Zentralinstitut für Jugendforschung (ZfJ). <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-378221>

### 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.



Jugend in sozialistischen Arbeitskollektiven

Z u s a t z b e r i c h t :

Zusammenhang zwischen Kollektivgröße,  
-zusammensetzung, -zugehörigkeit und dem  
Ausprägungsgrad einiger sozialistischer  
Kollektiv- und Persönlichkeitsmerkmale

Autor:

Christine Carl

Leipzig, im Juni 1979

G l i e d e r u n g

|   | Blatt |
|---|-------|
| 1. Einführung   | 2     |
| 2. Kollektivbedingungen und Kollektivnormen   | 3     |
| 3. Kollektivverbundenheit und Integration in<br>das Arbeitskollektiv                | 6     |
| 4. Leistungsmerkmale des Arbeitskollektivs  | 11    |
| 5. Einstellung zur Arbeit und zum sozialistischen<br>Wettbewerb                     | 14    |
| 6. Teilnahme der jungen Werktätigen an<br>volkswirtschaftlichen Initiativen         | 17    |
| 7. Leitungstätigkeit und Leiter   | 18    |
| 8. Erwartungen an das Arbeitskollektiv  | 23    |
| 9. Zur Tätigkeit des sozialistischen Jugend-<br>verbandes in den Arbeitskollektiven | 25    |

## 1. Einführung

Zur Kollektivstudie wurde ein zusammenfassender Bericht mit den wichtigsten Forschungsergebnissen erarbeitet. Somit liegen die wesentlichsten Informationen sowie allgemeine Aussagen und Tendenzen über junge Werktätige in sozialistischen Arbeitskollektiven, die in dieser Studie gewonnen wurden, vor.

Vorliegender Zusatzbericht stellt sich die Aufgabe, ausführlicher und detaillierter die Zusammenhänge von Kollektivgröße, Kollektivzusammensetzung bezüglich der Geschlechter, Dauer der Kollektivzugehörigkeit und Schichtsystem mit den untersuchten Kollektiv- und Persönlichkeitsmerkmalen zu analysieren. Kollektivgröße, Kollektivzusammensetzung, Dauer der Kollektivzugehörigkeit und Schichtsystem sind wichtige Bedingungen, die sowohl objektive als auch subjektive Seiten der produktiven Tätigkeit betreffen. Besonders bei der Leitung von sozialistischen Kollektiven müssen diese Bedingungen berücksichtigt werden; denn nur so kann der Leiter seiner gesellschaftlich klar determinierten Führungsverantwortung für die Entwicklung der sozialistischen Persönlichkeiten in den ihm anvertrauten Kollektiven gerecht werden.

Die gesamte Auswertung des Datenmaterials ergab, daß sich junge Werktätige, die in unterschiedlichen Schichtsystemen arbeiten, bezüglich der befragten Kollektiv- und Persönlichkeitsmerkmale nicht unterscheiden. Das bedeutet, ein Einfluß des Schichtsystems auf Bedingungen und Zusammenhänge bei der Herausbildung und Festigung sozialistischer Arbeitskollektive und auf die Persönlichkeitsentwicklung der jungen Menschen, die in diesen Arbeitskollektiven tätig sind, läßt sich nicht nachweisen.

## 2. Kollektivbedingungen und Kollektivnormen

Es ist zu vermuten, daß die Größe und Zusammensetzung des Arbeitskollektivs einen nicht unwesentlichen Einfluß auf das Verhältnis der jungen Werkstätigen zum Arbeitskollektiv ausüben. Beide Faktoren werden in der Regel objektiv durch die vielfältigen und unterschiedlichen technologischen und organisatorischen Bedingungen im Arbeitsprozeß bestimmt. Deshalb existiert praktisch keine allgemeingültige und damit dominierende Größe und Zusammensetzung von Arbeitskollektiven. Das jeweilige Optimum ist nur unter Beachtung betriebs- und aufgabenspezifischer Erfordernisse zu ermitteln. Das widerspiegelt sich auch in den Ergebnissen der Studie

Tab. 1: Größe des eigenen Arbeitskollektivs, differenziert nach dem Geschlecht (Angaben in %)

| Größe des Arbeitskollektivs<br>(einschl. Leiter) | ges. | m  | w  |
|--|------|----|----|
| 5 Personen und weniger                           | 6    | 5  | 9  |
| 6 bis 10 Personen                                | 24   | 25 | 19 |
| 11 bis 15 Personen                               | 17   | 17 | 16 |
| 16 bis 20 Personen                               | 13   | 12 | 17 |
| 21 bis 30 Personen                               | 21   | 20 | 23 |
| 30 Personen und mehr                             | 19   | 21 | 16 |

Bis auf die Kollektive bis zu 5 Personen findet man demnach alle Größenstufen in angenähert gleicher Häufigkeit. Auch die Geschlechterzusammensetzung steht in keinem Zusammenhang mit der Größe. Ein niedrigerer Anteil von Frauen, durch die untersuchten Industriebetriebe bedingt, findet sich ohne regelhaften Unterschied in allen Kollektivgrößen. Das wird durch Tabelle 2 erhärtet: Es gibt in allen Kollektivgrößen sowohl einen größeren Prozentsatz von reinen Männerkollektiven als auch von Kollektiven mit einem überwiegenden Männeranteil.

Tab. 2: Kollektivzusammensetzung und Kollektivgröße

|                      | m  | m > w | m = w | m < w | w  |
|----------------------|----|-------|-------|-------|----|
| bis 5 Mitglieder     | 38 | 25    | 9     | 18    | 10 |
| 6 bis 10 Mitglieder  | 60 | 18    | 8     | 11    | 3  |
| 10 bis 15 Mitglieder | 52 | 26    | 6     | 14    | 2  |
| 16 bis 20 Mitglieder | 34 | 34    | 3     | 25    | 4  |
| 21 bis 30 Mitglieder | 36 | 28    | 14    | 20    | 2  |
| über 30 Mitglieder   | 38 | 42    | 5     | 13    | 2  |

Über diese Angaben hinaus gestatten die Daten der vorliegenden Studie vor allem Aussagen hinsichtlich des Einflusses der geschlechtsspezifischen Zusammensetzung von Arbeitskollektiven auf die Herausbildung bestimmter Einstellungen zum und im Kollektiv. 58 % der Männer arbeiten in Männerkollektiven und 31 % in Kollektiven mit mehr Männern als Frauen. Nur 11 % sind in Kollektiven mit einem gleichen Anteil der Geschlechter oder einem größeren Frauenanteil tätig. Frauen arbeiten jedoch nur zu 11 % in reinen Frauenkollektiven, aber zu 48 % in Kollektiven mit mehr Frauen als Männern. Ungefähr ein Viertel der Frauen sind in Kollektiven tätig, wo der Männeranteil überwiegt.

Tab. 3: Geschlechtsspezifische Zusammensetzung des eigenen Arbeitskollektivs, differenziert nach dem Geschlecht (Angaben in %)

| Das unmittelbare Arbeitskollektiv setzt sich zusammen ... | m  | w  |
|---|----|----|
| nur aus Männern   | 58 | -  |
| aus mehr Männern als Frauen                               | 31 | 26 |
| zu gleichen Teilen aus Männern und Frauen                 | 5  | 15 |
| aus mehr Frauen als Männern                               | 6  | 48 |
| nur aus Frauen  | -  | 11 |

In allen Kollektivstärken überwiegt der Anteil der Facharbeiter, in Kollektiven über 30 Mitglieder ist das mit 80 % der höchste Anteil (vgl. Tabelle 4).

Tab. 4: Höchste berufliche Qualifizierung und Kollektivgröße (Angaben in %)

|                  | Lehr-<br>ling | Teil-<br>FA | FA | Meister | FSA | HSA | ohne<br>Beruf |
|------------------|---------------|-------------|----|---------|-----|-----|---------------|
| bis 5 Mitglieder | 4             | 4           | 69 | 0       | 11  | 9   | 3             |
| 6 - 10 Mitgl.    | 9             | 3           | 69 | 1       | 7   | 7   | 3             |
| 10 - 15 Mitgl.   | 7             | 4           | 76 | 0       | 6   | 5   | 2             |
| 16 - 20 Mitgl.   | 3             | 7           | 69 | 2       | 7   | 10  | 2             |
| 21 - 30 Mitgl.   | 19            | 4           | 64 | 1       | 4   | 6   | 2             |
| über 30 Mitgl.   | 4             | 4           | 80 | 4       | 4   | 0   | 4             |

Untersucht man den Zusammenhang zwischen Kollektivgröße und Schichtsystem, so ergibt sich, daß bei steigender Mitgliederzahl der Anteil derer, die im Einschichtsystem arbeiten, abnimmt, hingegen nimmt der Anteil derer, die im Dreischichtsystem arbeiten zu (vgl. Tabelle 5).

Tab. 5: Schichtsystem und Kollektivgröße (Angaben in %)

|                         | Einschicht-<br>system | Zweischicht-<br>system | Dreischicht-<br>system | anderes<br>System |
|-------------------------|-----------------------|------------------------|------------------------|-------------------|
| 5 oder<br>weniger Koll. | 78                    | 10                     | 9                      | 3                 |
| 6 - 10 Koll.            | 73                    | 13                     | 7                      | 7                 |
| 11 - 15 Koll.           | 59                    | 17                     | 20                     | 4                 |
| 16 - 20 Koll.           | 55                    | 13                     | 31                     | 1                 |
| 21 - 30 Koll.           | 49                    | 15                     | 32                     | 4                 |
| über 30 Koll.           | 40                    | 15                     | 40                     | 5                 |

Die Kollektivzugehörigkeit kann unter Berücksichtigung der Tatsache, daß es sich um junge Werktätige handelt, wo also objektiv bei einem großen Teil die Möglichkeit einer langjährigen Kollektivzugehörigkeit gar nicht gegeben ist, als angemessen betrachtet werden, um das Wirksamwerden einer kurzzeitigen und einer längerfristigen Kollektivzugehörigkeit miteinander vergleichen zu können (vgl. Tabelle 6).

Tab. 6: Dauer der Kollektivzugehörigkeit, differenziert nach dem Geschlecht (Angaben in %)

|          | unter<br>6 Mon. | 6 bis<br>unter<br>12 Mon. | 1 J.bis<br>unter<br>3 Jahre | 3 J.bis<br>unter<br>5 Jahre | 5 J. bis<br>unter<br>10 Jahre | 10 Jahre<br>und<br>länger |
|----------|-----------------|---------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-------------------------------|---------------------------|
| männlich | 21              | 20                        | 29                          | 14                          | 11                            | 5                         |
| weiblich | 23              | 19                        | 32                          | 11                          | 13                            | 2                         |

### 3. Kollektivverbundenheit und Integration in das Arbeitskollektiv

Innere Bedingungen des Kollektivs und ihr Entwicklungsstand, gegenseitige Unterstützung bei fachlichen, politischen oder persönlichen Problemen, bevorzugte Normen und Zielstellungen im Kollektiv und Mitarbeit in der MMM- oder Neuererbewegung gelten als wesentliche Faktoren für die Kollektivverbundenheit junger Werkstätiger und die Integration in das Arbeitskollektiv.

Ausdruck einer sich vollziehenden Integration junger Werkstätiger in ihr Arbeitskollektiv ist die Tatsache, daß mit zunehmender Dauer der Zugehörigkeit zum Kollektiv die jungen Werkstätigen die sozialen Beziehungen zwischen den Kollegen, die gesellschaftliche Tätigkeit, die politische und fachliche Qualifizierung sowie deren Anerkennung häufiger positiv einschätzen (vgl. Tabelle 7).

Die Ergebnisse verweisen darauf, daß ungefähr nach einjähriger Zugehörigkeit eine weitgehende Integration in das Kollektiv stattgefunden hat, die in einer zunehmenden Identifizierung mit dem Kollektiv und seinen Angehörigen zum Ausdruck kommt, und von daher auch die Beurteilung der verschiedenen sozialen und fachlichen Beziehungen im Kollektiv eindeutiger und positiver erfolgt.

Andererseits dominieren offensichtlich zu Beginn der Arbeitstätigkeit in einem Kollektiv bei vielen jungen Werkstätigen



Tab. 7: Kollektivzugehörigkeit und Einschätzung des Arbeitskollektivs (Angaben für "trifft vollkommen und mit gewissen Einschränkungen zu" - in %)

|   | bis<br>3<br>Mon. | 3 bis<br>unter<br>6 Mon. | 6 Mon.<br>b.unt.<br>1 Jahr | 1 bis<br>unter<br>3 J. | 3 bis<br>unter<br>5 J. | 5 bis<br>unter<br>10 J. | 10 J.<br>und<br>läng. |
|---|------------------|--------------------------|----------------------------|------------------------|------------------------|-------------------------|-----------------------|
| Interesse an poli-<br>tischer Bildung<br>und Qualifizierung         | 58               | 60                       | 57                         | 61                     | 59                     | 69                      | 70                    |
| Anteilnahme an<br>persönlichen Pro-<br>blemen einzelner<br>Kollegen | 65               | 71                       | 71                         | 72                     | 83                     | 82                      | 88                    |
| Anerkennung der<br>gesellschaftli-<br>chen Tätigkeit                | 71               | 77                       | 76                         | 80                     | 81                     | 85                      | 83                    |
| gegenseitige Hil-<br>fe bei fachlicher<br>Qualifizierung            | 62               | 69                       | 70                         | 75                     | 73                     | 88                      | 87                    |
| Vertrauensver-<br>hältnis unter<br>den Kollegen                     | 77               | 75                       | 80                         | 79                     | 82                     | 83                      | 88                    |
| rege Neuerer-<br>tätigkeit  | 30               | 35                       | 43                         | 55                     | 55                     | 71                      | 76                    |
| Bereitschaft, zu-<br>sätzliche Arbei-<br>ten zu übernehmen          | 77               | 85                       | 82                         | 84                     | 91                     | 89                      | 93                    |

noch etwas idealisierte Vorstellungen vom Arbeitskollektiv als Ganzes. Die für sie ungewohnte Vielfalt individueller Erfahrungen, Interessen, Einstellungen und Verhaltensweisen der meist altersmäßig sehr unterschiedlichen Arbeitskollegen können sie noch nicht ausreichend real einschätzen. Darauf verweist z. B. die Tatsache, daß zu Beginn der Kollektivzugehörigkeit zunächst der Anteil derer etwas geringer ist, der beispielsweise den Arbeitskollegen individualistisches Denken und Handeln zuerkennt. Das ändert sich mit zunehmendem Einleben und Kennenlernen des Kollektivs und macht dann mehr einem realeren Überblick Platz (vgl. Tabelle 8).

Tab. 8: Einschätzung des Anteils individualistisch eingestellter Kollektivmitglieder nach der Dauer der Zugehörigkeit der jungen Werktätigen zum Kollektiv (Angaben in %)

|                            | keiner | wenige | Hälfte und mehr |
|----------------------------|--------|--------|-----------------|
| weniger als 3 Monate       | 61     | 30     | 9               |
| 3 bis unter 6 Monate       | 49     | 39     | 12              |
| 6 Monate bis unter 1 Jahr  | 42     | 34     | 24              |
| 1 Jahr bis unter 3 Jahre   | 42     | 42     | 16              |
| 3 Jahre bis unter 5 Jahre  | 34     | 48     | 18              |
| 5 Jahre bis unter 10 Jahre | 33     | 46     | 21              |
| 10 Jahre und länger        | 38     | 58     | 4               |

Ähnliche Tendenzen zeigen sich auch in der Einschätzung der Anzahl der Kollegen, die u. U. "sich Rechte anmaßen, die ihnen gar nicht zustehen" oder "die sich vom Kollektiv ausschließen", "die große Worte machen, aber sich nicht selbst daran halten" und "die am liebsten das Arbeitskollektiv verlassen wollen". Diese Aussagen bestätigen, daß mit längerer Kollektivzugehörigkeit eine realere und kritischere Einschätzung der Kollektivmitglieder einhergeht.

In jedem Kollektiv bilden sich bestimmte Normen des Verhaltens heraus und werden in den Kollektivbeziehungen deutlich. Für die Leitungs- und FDJ-Tätigkeit bedeutet das, die ansonsten nur spontan wirkenden erzieherischen bzw. persönlichkeitsbildenden Funktionen der Gruppe bewußt auszunutzen, da der einzelne Werktätige nicht immer die Wirkungen seiner Handlungen und Verhaltensweisen sowie nicht immer sofort und von sich aus die gesellschaftlichen Zusammenhänge und Erfordernisse seines Handelns erkennen und überblicken kann.

Nicht nur die Dauer der Kollektivzugehörigkeit, sondern auch die Kollektivgröße beeinflussen die Kollektivverbundenheit und die Integration in das Arbeitskollektiv.

In Arbeitskollektiven mit 16 bis 20 Kollegen fühlen sich 92 % wohl. Bei größerer oder kleinerer Kollektivstärke (bis 6 Kollegen)

ist das Wohlfühlen im Arbeitskollektiv etwas geringer ausgeprägt; es schwankt zwischen 81 % und 87 %. Besteht das Arbeitskollektiv aus 5 oder noch weniger Mitgliedern, so fällt auf, daß sich in diesen Kollektiven nur 75 % wohlfühlen. Daraus lassen sich aber noch nicht allgemeine Schlußfolgerungen für soziale Beziehungen und Kollektivstärke ziehen, denn andere Faktoren, die ebenfalls die sozialen Beziehungen determinieren, werden von kleineren Kollektiven wieder positiver eingeschätzt. So nimmt man in Kollektiven bis zu 10 Mitgliedern an persönlichen Problemen einzelner Kollegen häufiger Anteil, es besteht ein größeres Vertrauensverhältnis, und die gegenseitige Hilfe bei fachlicher Qualifizierung sowie die Freude auf gemeinsame Höhepunkte ist ausgeprägter als in größeren Kollektiven. Weiter besteht in Kollektiven bis zu 10 Mitgliedern ein größeres Interesse an politischer Bildung und Erziehung, was weniger unmittelbar mit der absoluten Kollektivgröße, sondern mit der in kleineren Kollektiven durch die größere Kontaktnähe bedingten größeren Kenntnis und Anerkennung gesellschaftlicher Tätigkeit zusammenhängt. Letzteres wird z. B. in kleineren Kollektiven häufiger bejaht.

Andererseits treten mit zunehmender Kollektivgröße die Neuerertätigkeit und die Bereitschaft, auch zusätzliche Arbeiten zu übernehmen, verstärkt auf.

Aus Abschnitt 1 (Tab. 4 und 5) geht hervor, daß es sich bei diesen Kollektiven vornehmlich um Kollektive aus dem Produktionsbereich von Kombinatn handelt, in denen der Mitarbeit in der Neuererbewegung und den Aktivitäten für zusätzliche Arbeiten besondere Aufmerksamkeit geschenkt wird.

Überprüft man, welche Kollektivzusammensetzung sich wohl am günstigsten für gute Kollektivverbundenheit und Integration in das Arbeitskollektiv auswirkt, so läßt sich keine ideale Zusammensetzung aufschreiben.

Mit 24 % vollkommener Zustimmung ist das Interesse an politischer Bildung und Qualifizierung in Kollektiven mit gleichem Männer-Frauen-Anteil am stärksten ausgeprägt. Aber an persönlichen Problemen wird bei dieser Kollektivzusammensetzung am

wenigsten Anteil genommen (29 %) und gesellschaftliche Tätigkeit am wenigsten vollkommen (26 %) anerkannt.

Mitglieder von Frauenkollektiven bewerten mit 46 % sowohl die persönliche Anteilnahme als auch die gesellschaftliche Arbeit mit 54 % am höchsten.

Die gegenseitige Hilfe bei fachlicher Qualifizierung ist in Arbeitskollektiven mit gleichem Anteil von Männern und Frauen am stärksten ausgeprägt (50 %), mit zunehmendem Frauenanteil läßt sich ein Rückfall auf 35 % erkennen, mit zunehmendem Männeranteil nur auf 46 %.

Mitglieder von Männerkollektiven bestätigen ihrem Arbeitskollektiv häufiger (zu 34 % vollkommen), daß unter den Kollegen ein Vertrauensverhältnis besteht.

In gemischten Kollektiven wird reger Anteil an der Neuererbewegung genommen.

Man muß beachten, daß diese aufgedeckten Zusammenhänge populationsabhängig sein können. Am wohlsten fühlen sich die jungen Werkstätigen in reinen Männer- oder Frauenkollektiven und in Kollektiven, in denen mehr Männer als Frauen tätig sind; denn bei solchen Kollektivzusammensetzungen fühlen sich nur 12 % bis 13 % im Arbeitskollektiv nicht wohl. In Kollektiven mit gleichem Männer-Frauen-Anteil fühlt sich jeder Fünfte im Kollektiv nicht wohl, in Kollektiven mit mehr Frauen als Männern ist das sogar jeder Vierte.

Zwischen den Mitgliedern von Kollektiven mit gleichem Frauen- und Männeranteil bestehen etwas häufiger Spannungen als in anderen Kollektiven. Eine Erklärung dafür könnte sein, daß geschlechtsspezifisch unterschiedliche Interessen und Bedürfnisse vorhanden sind und das Kollektivleben beeinflussen. Bei anderer Kollektivzusammensetzung hat der dominante Geschlechteranteil den größten Einfluß und die anderen Mitglieder ordnen sich bereitwilliger unter.

Welche Kriterien die bestimmenden für das Wohlfühlen im Arbeitskollektiv sind, läßt sich mit Hilfe der vorliegenden Daten nicht eindeutig nachweisen. Obwohl in Kollektiven mit der gleichen Anzahl Männer und Frauen das Interesse an politischer Bildung und Qualifizierung, die Mitarbeit an der

Neuererbewegung und besonders die gegenseitige Hilfe bei fachlicher Qualifizierung stärker ausgeprägt ist als in anderen Kollektiven, wirken diese Einschätzungen nicht vorrangig auf das Wohlfühlen im Arbeitskollektiv. Andererseits könnte man vermuten, daß größere persönliche Anteilnahme in Frauenkollektiven Einfluß auf das Wohlfühlen im Arbeitskollektiv hat. In Männerkollektiven könnte der bestimmende Faktor das häufiger angegebene gute Vertrauensverhältnis sein.

Vergleicht man die Einschätzung des persönlichen Vertrauens zum Leiter (Abschnitt 7, Tab. 12) mit der des Wohlfühlens im Arbeitskollektiv, so stellt man eine weitgehende Übereinstimmung fest. Für das Wohlfühlen im Arbeitskollektiv spielt demzufolge das persönliche Vertrauen zum Leiter des Kollektivs eine große Rolle.

#### 4. Leistungsmerkmale des Arbeitskollektivs

Die Bereitschaft der jungen Werkstätigen zu qualitativ und quantitativ hohen Leistungen für die betriebliche Planerfüllung, das Verantwortlichfühlen für die eigene Leistung sowie die des Kollektivs ist Ausdruck von Klassenbewußtsein und bewußter Staatsbürgerschaft und gewinnt somit als Auswertungskriterium an Bedeutung.

Die eigene Leistung als weit über dem Plan liegend bezeichnen vor allem solche jungen Werkstätigen, die bereits mehrere Jahre (3 Jahre und länger) in ihrem Arbeitskollektiv tätig sind. Das erscheint real, da von ihnen auch höhere Sachkenntnis, Routine und berufliche Fertigkeiten zu erwarten sind. Nahezu die Hälfte dieser jungen Werkstätigen schätzt ihre Leistungen etwas über dem Plan liegend ein. Jeder Zehnte, der 3 Jahre bis 10 Jahre seinem Arbeitskollektiv angehört, beurteilt seine Leistungen sogar als weit über den Plananforderungen liegend. Bei noch längerer Zugehörigkeit steigt diese Einschätzung weiter auf 18 % an (vgl. Tabelle 9).

Tab. 9: Kollektivzugehörigkeit - Vergleich der persönlichen Arbeitsleistungen mit den Plananforderungen (Angaben in %)

| Persönliche Leistungen liegen ...  | unt. 3 Mon. | 3 bis 6 Mon. | 6 Mon. b.unt. 1 Jahr | 1 bis 3 J. | 3 bis 5 J. | 5 bis 10 J. | 10 J. und länger |
|------------------------------------|-------------|--------------|----------------------|------------|------------|-------------|------------------|
| weit darüber                       | 3           | 4            | 3                    | 6          | 12         | 11          | 18               |
| etwas darüber                      | 19          | 26           | 27                   | 27         | 47         | 42          | 44               |
| entsprechen etwa den Anforderungen | 64          | 58           | 61                   | 60         | 38         | 46          | 36               |
| etwas darunter                     | 12          | 11           | 9                    | 6          | 2          | 1           | 2                |
| weit darunter                      | 2           | 1            | 0                    | 1          | 1          | 0           | 0                |

Die Differenzierung nach der Kollektivgröße liefert ebenfalls einige wichtige Hinweise für die Leistungseinschätzung im Arbeitskollektiv. Vor allem in kleinen, gut überschaubaren Arbeitskollektiven kommt es zu einer sehr kritischen Einschätzung der Leistungsfähigkeit der jungen Werktätigen (vgl. Tabelle 10). Dabei ist jedoch auch zu vermuten, daß in diesen kleinen Kollektiven bis zu 10 Mitgliedern spezielle Aufgaben sowie häufiger wechselnde Anforderungen zu erfüllen sind, die weniger Routine und Fertigkeiten als Operativität und Flexibilität erfordern. Das erschwert eine solche globale Einschätzung. In sehr großen, zwar weniger gut zu überschauenden Arbeitskollektiven, kommt es demgegenüber etwas häufiger zu einer besseren Bewertung. Aus Abschnitt 2 ging bereits hervor, daß größere Kollektive mit mehr als 30 Kollegen zu 80 % aus Facharbeitern bestehen, am häufigsten (zu 40 %) im Dreischichtsystem arbeiten und der Männeranteil mit 78 % sehr hoch ist. Mitglieder dieser Produktionskollektive schätzen mit 41 % am höchsten ihre Arbeitsleistung als etwas über den Anforderungen liegend ein.

Tab. 10: Kollektivgröße und Vergleich der Arbeitsleistungen mit den Anforderungen (Angaben in %)

|                            | L e i s t u n g e n       |                  |                                   |                   |                  |
|----------------------------|---------------------------|------------------|-----------------------------------|-------------------|------------------|
|                            | liegen<br>weit<br>darüber | etwas<br>darüber | entsprechen<br>Anforderun-<br>gen | etwas<br>darunter | weit<br>darunter |
| 5 oder weniger<br>Kollegen | 10                        | 21               | 61                                | 6                 | 0                |
| 6 - 10 Kollegen            | 2                         | 34               | 56                                | 7                 | 1                |
| 11 - 15 Kollegen           | 1                         | 38               | 57                                | 4                 | 0                |
| 16 - 20 Kollegen           | 11                        | 32               | 51                                | 6                 | 0                |
| 21 - 30 Kollegen           | 10                        | 31               | 51                                | 7                 | 1                |
| über 30 Kollegen           | 9                         | 41               | 44                                | 5                 | 1                |

Ebenfalls zu einer höheren Leistungseinschätzung gelangen Mitglieder von reinen Männerkollektiven und von Kollektiven mit mehr Männern als Frauen im Vergleich zu anderen Kollektivzusammensetzungen (vgl. Tabelle 11).

Tab. 11: Kollektivzusammensetzung und Vergleich der Arbeitsleistungen mit den Anforderungen (Angaben in %)

|       | L e i s t u n g e n       |                  |                                   |                   |                  |
|-------|---------------------------|------------------|-----------------------------------|-------------------|------------------|
|       | liegen<br>weit<br>darüber | etwas<br>darüber | entsprechen<br>Anforderun-<br>gen | etwas<br>darunter | weit<br>darunter |
| m     | 7                         | 35               | 53                                | 5                 | 1                |
| m > w | 6                         | 31               | 54                                | 8                 | 1                |
| m = w | 7                         | 22               | 67                                | 4                 | 0                |
| m < w | 8                         | 29               | 54                                | 9                 | 1                |
| w     | 0                         | 18               | 72                                | 10                | 0                |

Die Ergebnisse für die Leistungseinschätzung nach der Kollektivgrößen- und Kollektivzusammensetzungs-Differenzierung könnten hier von der Geschlechterzusammensetzung bestimmt sein; denn mit größer werdendem Anteil der Männer nimmt die Übererfüllung der

Plananforderungen zu. Die Geschlechtsdifferenzierung zeigte eindeutig, daß Männer ihre Arbeitsleistungen signifikant höher einschätzen als Frauen.

#### 5. Einstellung zur Arbeit und zum sozialistischen Wettbewerb

Die Einstellung zur Arbeit ist in vorliegender Studie nicht differenziert untersucht worden. Es wurden lediglich die "Zufriedenheit mit den Arbeitsleistungen im Vergleich zu den Arbeitsanforderungen" und die "Zufriedenheit mit dem Arbeitsablauf und der Arbeitsorganisation" ermittelt und ausgewertet.

Junge Werktätige, die schon 3 Jahre und länger in ihren Kollektiven arbeiten, geben positivere Urteile über ihre Arbeit ab als diejenigen, die kürzere Zeit in ihren Kollektiven tätig sind. Bei ihnen kommt vor allem eine höhere Zufriedenheit über die Bewältigung der Anforderungen zum Ausdruck. 90 % sind mit ihren Arbeitsleistungen im Vergleich zu den Arbeitsanforderungen zufrieden, darunter 15 % sehr zufrieden.

Gleichzeitig wird tendenziell sichtbar, daß mit längerer Zugehörigkeit zum Arbeitskollektiv die Zufriedenheit mit dem Arbeitsablauf und der Arbeitsorganisation geringfügig abnimmt. Neu aufgenommene Brigademitglieder geben zu 13 % eine sehr hohe Zufriedenheit mit Arbeitsablauf und -organisation an, 50 % sind zufrieden. Nach einer Kollektivzugehörigkeit von 10 Jahren und länger sinkt diese sehr hohe Zustimmung auf 2 % ab, 52 % sind zufrieden. Die Erklärung liegt offensichtlich darin, daß junge Werktätige nach längerer Arbeitstätigkeit in den jeweiligem Betrieb einen größeren Überblick über den gesamten Produktionsablauf gewinnen und eher erkennen, wo noch Reserven eines günstigeren Arbeitsablaufes und einer besseren Arbeitsorganisation liegen.

In Kollektiven unter 5 Personen ist gegenüber anderen Kollektivstärken die geringste Zufriedenheit mit den Arbeitsleistungen nachweisbar. 21 % der jungen Werktätigen in diesen kleinen Arbeitskollektiven sind mit ihren Arbeitsleistungen im Vergleich



zu den Arbeitsanforderungen unzufrieden. In Kollektiven mit 16 bis 20 Mitgliedern wird diese Meinung nur von 9 % geäußert. Diese Kollektive sind somit Kollektive mit der größten Zufriedenheit bezüglich der Arbeitsleistungen.

Diese Ergebnisse über die Zufriedenheit mit den Arbeitsleistungen sollte man im Zusammenhang mit der Einschätzung der Arbeitsleistungen in Abschnitt 4 sehen. Kleinere Kollektive schätzen ihre Arbeitsleistung kritischer als größere ein.

Bei der Differenzierung nach der Kollektivzusammensetzung wird deutlich, daß in Frauenkollektiven positivere Urteile über die Arbeit abgegeben werden als in den übrigen. 80 % bezeichnen ihre Arbeit als interessant, 3 % davon als sehr interessant und 87 % sind mit dem Arbeitsablauf und der Arbeitsorganisation zufrieden. Dieses Ergebnis könnte entweder populationsbedingt oder auf ein geringeres Anspruchsniveau der Frauen zurückzuführen sein.

In Kollektiven anderer Zusammensetzung wird die Arbeit von 62 % als interessant eingeschätzt und ungefähr die Hälfte ist mit dem Arbeitsablauf und der Arbeitsorganisation zufrieden. Die Vermutung, daß bei Frauen besonders der Sozialkontakt im Kollektiv stimulierend auf die Einstellung zur Tätigkeit wirkt, läßt sich nicht eindeutig nachweisen. Es geht aus dieser Studie nicht hervor, daß sich Frauen bessere soziale Beziehungen wünschen, denn sowohl 83 % der Frauen als auch 82 % der Männer halten gute Beziehungen der Kollegen untereinander für ein gutes Arbeitsklima für sehr wichtig. Ebenso konnte nicht nachgewiesen werden, daß in Frauenkollektiven insgesamt günstigere soziale Beziehungen angegeben werden.

Wie der sozialistische Wettbewerb, der nicht vom täglichen Arbeitsprozeß losgelöst, sondern gerade in der Arbeitstätigkeit, mit der Arbeitsaufgabe geführt wird, seine erzieherisch-persönlichkeitsbildende Aufgabe erfüllt, soll an Hand der Veränderungen, die der sozialistische Wettbewerb auf die Arbeitsleistungen, die Beziehungen der Kollegen untereinander, den Nutzen der Neuerertätigkeit und auf das geistig-kulturelle Leben ausübt, überprüft werden.

Daß die Arbeitsleistungen durch den sozialistischen Wettbewerb besser geworden sind, bestätigen junge Werktätige in Kollektiven unter 30 Kollegen (60 %) und in Frauenkollektiven (58 %) häufiger als jene in den übrigen Kollektiven (etwa 50 %). Frauenkollektive heben noch hervor, daß die Beziehungen der Kollegen untereinander viel besser geworden sind (15 %).

Kollektive, die 5 Jahre und länger bestehen, geben einen höheren Nutzen der Neuerertätigkeit an. Diese Meinung vertritt die Hälfte der Mitglieder dieser Kollektive. Bestehen Kollektive 10 Jahre und länger, so bringen sogar 18 % der Mitglieder zusätzlich zum Ausdruck, der Nutzen der Neuerertätigkeit sei viel besser geworden.

Die fördernde Wirkung von erfahrenen und großen Produktionskollektiven kommt auch in der Einschätzung der Neuerertätigkeit zum Ausdruck; denn mit zunehmender Kollektivstärke wird der Nutzen der Neuerertätigkeit durch den sozialistischen Wettbewerb positiver eingeschätzt. War es in kleinen Kollektiven bis 5 Mitglieder ein Viertel der Mitglieder, die sagten, daß die Neuerertätigkeit besser genutzt wird, so ist es ab 20 Mitgliedern bereits die Hälfte.

Im Vergleich zu anderen Kollektivzusammensetzungen bestätigen Frauenkollektive und Kollektive mit mehr Frauen als Männern eine Verbesserung des kulturellen Lebens durch den sozialistischen Wettbewerb. Möglicherweise besteht bei Frauen größeres Interesse an kulturellen Veranstaltungen, so daß dieser Wettbewerbspunkt auch erfüllt wird.

## 6. Teilnahme der jungen Werktätigen an volkswirtschaftlichen Initiativen

Die Teilnahme der jungen Werktätigen an volkswirtschaftlichen Initiativen, an der Neuerer- und MMM-Bewegung und die Mitarbeit in Jugendbrigaden oder an Jugendobjekten trägt dazu bei, sozialistische Einstellungen und Verhaltensweisen bei der Arbeiterjugend zu entwickeln.

Bei längerer Zugehörigkeit zum Arbeitskollektiv steigt in der Tendenz der Anteil derjenigen jungen Werktätigen, die an der MMM- oder Neuererbewegung mitwirken.

Auch die Teilnahme an der Neuererbewegung steht mit der Dauer der Kollektivzugehörigkeit im Zusammenhang. Nahezu die Hälfte aller jungen Werktätigen, die drei Jahre und länger in ihrem Arbeitskollektiv arbeiten, beteiligen sich an der MMM- oder Neuererbewegung. Bei kürzerer Kollektivzugehörigkeit nimmt nur ein Viertel daran teil.

Ähnliches gilt für die FDJ-Aktion "Materialökonomie", andere Initiativen in Vorbereitung des 60. Jahrestages der Großen Sozialistischen Oktoberrevolution und andeutungsweise auch für die Mitarbeit an einem Jugendobjekt.

Offensichtlich bestehen auch hier Zusammenhänge zur langjährig ausgeprägten festen sozialen Integration in das Kollektiv. Sie begünstigt Aktivitäten, die über die unmittelbare Erfüllung der Arbeitsaufgaben hinausgehen und den kollektiven Aspekt mit berücksichtigen. Dabei werden auch bestimmte Wechselbeziehungen zum Leistungsniveau sichtbar, denn je besser die eigenen Leistungen im Vergleich zu den Plananforderungen beurteilt werden, desto häufiger wird auch die Tätigkeit in der MMM- oder Neuererbewegung bejaht.

## 7. Leitungstätigkeit und Leiter

Ein nicht unwesentlicher Aspekt für die Ausprägung sozialistischer Kollektiv- und Persönlichkeitsmerkmale ist der Einfluß des Leiters auf die Kollektivmitglieder.

Mit zunehmender Dauer der Kollektivzugehörigkeit bilden die jungen Werktätigen stabilere Urteile über die fachliche Leistung des Leiters und die gerechte Einschätzung der Arbeitsleistung.

Insgesamt werden die Leiter-Kollektiv-Beziehungen positiver eingeschätzt.

46 % der jungen Werktätigen, die ihrem Arbeitskollektiv nur sehr kurze Zeit angehören (unter 3 Monate), stimmen zunächst überdurchschnittlich hoch zu, daß die Arbeitsleistungen vom Leiter des Arbeitskollektivs gerecht bewertet werden. Dann nimmt die einschränkungslose Zustimmung ab. Bei denen, die ein Jahr bis drei Jahre Mitglied ihres Kollektivs sind, erreicht sie mit 31 % den tiefsten Wert. Bei einer Zugehörigkeit zum Kollektiv von 10 Jahren und länger steigt sie wieder auf 40 %.

Offensichtlich bestehen bei den jungen Werktätigen zunächst Orientierungsschwierigkeiten sowohl hinsichtlich der Anforderungen, die an sie gestellt werden, als auch bezüglich einer realen Beurteilung der Tätigkeit des Leiters. Das wird dadurch unterstützt, daß zugleich die jungen Werktätigen, die ihrem Arbeitskollektiv unter 3 Monaten angehören, auch häufiger das entgegengesetzte Urteil fällen und der Meinung sind, daß die Leistungen nicht gerecht eingeschätzt werden. Logischerweise gaben die jungen Werktätigen auch überdurchschnittlich stark an (zu 18 %), daß sie das (noch) nicht beurteilen können.

Interessant ist weiter, daß die Häufigkeit der Einschätzung der jeweiligen Arbeitsleistungen durch den Leiter im Kollektiv mit der zunehmenden Dauer der Zugehörigkeit der jungen Werktätigen zum Arbeitskollektiv abnimmt. Bei den jungen Werktätigen,

die ihrem Arbeitskollektiv bis zu einem Jahr angehören, gibt jeder Dritte an, daß seine Arbeitsleistungen vom Leiter seines Arbeitskollektivs täglich eingeschätzt werden. Gehören junge Werkstätige ihrem Arbeitskollektiv länger als ein Jahr an, so bestätigt nur noch jeder Fünfte diese tägliche Einschätzung. 10 % geben sogar an, daß ihre Leistungen überhaupt nicht vom Leiter eingeschätzt werden!

Hier wird deutlich, daß in der Leitungstätigkeit im Verlaufe einer längeren Zeit eine gewisse Routine eintritt. Kollektivmitglieder, deren Leistungen zu keinen Sorgen Anlaß geben, bleiben mehr und mehr in Fragen der Leistungseinschätzung unbeachtet. Auch wenn man in Rechnung stellt, daß in solchen "eingespielten" Kollektiven sich bestimmte Normen und Verhaltensweisen so durchgesetzt haben, daß jeder einzelne sich selbst stärker dafür verantwortlich fühlt, ist diese "Praxis" zweifellos ungerechtfertigt; wichtige erzieherische Stimulierungen werden damit nicht genutzt. Andererseits ist aber auch die Anerkennung und Wertschätzung des Leiters durch die Kollektivmitglieder in bestimmtem Maße von der Zeitdauer des gegenseitigen Kontakts abhängig. So bilden sich erst bei längerer Kollektivzugehörigkeit der Mitglieder stabilere Urteile über das fachliche Vorbild des Leiters heraus. Ab einer Zugehörigkeit von einem Jahr zum Kollektiv bestätigt ungefähr die Hälfte der jungen Werkstätigen ihrem Leiter diese Eigenschaft vollkommen, ein Drittel hält sie mit gewissen Einschränkungen für zutreffend. Gleichzeitig nimmt die Fähigkeit, das Können des Leiters real zu beurteilen, mit der Dauer der Kollektivzugehörigkeit, die auch eine Erhöhung des eigenen fundierten Sachurteils bewirkt, zu. Die Einschätzung fällt dann zumeist geringfügig kritischer aus, während sie vorher größeren Schwankungen unterworfen ist.

Mit der Dauer der Tätigkeit im Kollektiv steigt auch das persönliche Vertrauen gegenüber dem Leiter. Sind junge Werkstätige fünf Jahre und länger in einem Arbeitskollektiv tätig, so bestätigen 80 % ihrem Leiter, daß er persönliches Vertrauen genießt. Bei einer kürzeren Kollektivzugehörigkeit schwanken die Werte um 70 %. Hier werden Parallelen zur Einschätzung der

sozialen Beziehungen im Kollektiv deutlich (Abschnitt 3). Mit zunehmender Dauer der Kollektivzugehörigkeit werden nicht nur die sozialen Beziehungen der Arbeitskollegen untereinander positiver eingeschätzt, sondern ebenfalls die sozialen Beziehungen zwischen Leiter und Kollektiv.

Das Vertrauensverhältnis Leiter - Kollektiv wird andererseits stark beeinflusst durch die Leitungstätigkeit des Leiters, vor allem durch die Fähigkeit des Leiters, die Werktätigen verstärkt in den Entscheidungsprozeß mit einzubeziehen und ihre Erfahrungen zu nutzen.

Junge Werktätige, die erst kurzzeitig einem Arbeitskollektiv angehören, geben zu 62 % an, daß der Leiter wichtige Entscheidungen mit dem Kollektiv berät. Mit längerer Kollektivzugehörigkeit steigt die Anzahl derer, die eine gemeinsame Beratung von Kollektiv und Leiter angeben, kontinuierlich an, bei fünfjähriger Kollektivzugehörigkeit und länger auf 82 %.

Die gleiche Tendenz kommt auch in der Beurteilung des sachlichen Leitungsstils des Leiters zum Ausdruck.

Von den jungen Werktätigen, die weniger als 3 Monate zum Arbeitskollektiv gehören, sind nur 56 % der Auffassung, daß der Leiter darauf verzichtet, nur aus Gründen seiner Leitungsfunktion stets Recht haben zu wollen. Bei zehnjähriger und längerer Kollektivzugehörigkeit erhöht sich der Anteil, die dem zustimmen, auf 82 %.

Auch hier widerspiegelt sich die größere Kollektivkenntnis der langjährigen Mitglieder.

Die Ergebnisse lassen aber auch die Schlußfolgerung zu, daß mit der Dauer der Kollektivzugehörigkeit das Niveau der Masseninitiative steigt. Die Teilnahme der jungen Werktätigen an der Leitung und Planung ist gleichzeitig Gradmesser für den Stand der Gestaltung der sozialen Prozesse in den Arbeitskollektiven und das Niveau der sozialistischen Leitungstätigkeit.

Es ist interessant zu untersuchen, ob die Kollektivgröße ähnliche Zusammenhänge deutlich werden läßt.

Mitglieder extrem kleiner und großer Kollektive geben seltener an, täglich vom Leiter ihres Arbeitskollektivs eingeschätzt zu werden. Eine Leistungseinschätzung des einzelnen in Arbeitskollektiven über 30 Kollegen wird vom Leiter häufiger monatlich vorgenommen. In Arbeitskollektiven mit 5 oder weniger Mitgliedern wird sogar ein Drittel der jungen Werktätigen noch seltener als monatlich vom Leiter eingeschätzt. In zahlenmäßig stärkeren und extrem kleinen Arbeitskollektiven erfolgt demzufolge seltener eine Leistungseinschätzung des einzelnen. Arbeitskollektive mittlerer Größe weisen hier eine größere Stetigkeit auf. Es ist zu vermuten, daß infolge der sehr hohen und intensiven Kontaktdichte in sehr kleinen Kollektiven eine solche Einschätzung für überflüssig gehalten oder eine erfolgte Einschätzung gar nicht als solche offiziell wahrgenommen wird, und in sehr großen Kollektiven diese Leistungseinschätzungen umgekehrt auf Grund der geringen Kontakte häufiger unterbleiben. Kollektive über 20 - vor allem aber über 30 - Kollegen sind für solche engeren Kontakte offensichtlich zu groß.

Nach den vorliegenden Untersuchungsergebnissen besteht insgesamt zwischen der Kollektivgröße und der Beurteilung des Leiters kein Zusammenhang.

Anders sieht es aus, wenn man die Zusammensetzung des Kollektivs als Differenzierungsgröße wählt.

In "reinen" Männer- bzw. Frauenkollektiven und in Kollektiven, in denen mehr Männer als Frauen arbeiten, ist die Zustimmung, daß die Arbeitsleistungen vom Leiter des Arbeitskollektivs gerecht bewertet werden, am größten, und dem Leiter wird außerdem etwas größeres Vertrauen entgegengebracht als in gemischten Kollektiven. Am wenigsten persönliches Vertrauen wird dem Leiter von Kollektiven mit gleicher Anzahl von Männern und Frauen zugeschrieben (vgl. Tabelle 12). Das ist mit hoher Wahrscheinlichkeit darauf zurückzuführen, daß ein großer Teil dieser Kollektivmitglieder einen männlichen Leiter haben (vgl. Tabelle 13).

"Reine" Männerkollektive haben zu 99 % einen männlichen Leiter. Kollektive, in denen die gleiche Anzahl Männer wie Frauen arbeiten, haben zu 93 % einen männlichen Leiter. Selbst in jenen Kollektiven, in denen mehr Frauen als Männer beschäftigt sind, ist nur jeder 5. Leiter eine Frau!

Tab. 12: Kollektivzusammensetzung und Bewertung des persönlichen Vertrauens zum Leiter des Arbeitskollektivs (Angaben in %)

|                                     | voll-<br>kommen | mit Ein-<br>schränkung | kaum | überh.<br>nicht | kann nicht<br>beurteilen |
|-------------------------------------|-----------------|------------------------|------|-----------------|--------------------------|
| nur Männer                          | 32              | 44                     | 13   | 7               | 4                        |
| mehr Männer<br>als Frauen           | 31              | 44                     | 11   | 11              | 3                        |
| gleiche Anzahl<br>Frauen und Männer | 18              | 37                     | 26   | 16              | 3                        |
| mehr Frauen<br>als Männer           | 23              | 43                     | 18   | 13              | 3                        |
| nur Frauen                          | 38              | 38                     | 19   | 5               | -                        |
| -----                               |                 |                        |      |                 |                          |
| ges.                                | 29              | 43                     | 15   | 11              | 3                        |

Tab. 13: Geschlechtliche Zusammensetzung der Leiter der Arbeitskollektive (Angaben in %)

|                                  | m  | w  |
|----------------------------------|----|----|
| ges.                             | 91 | 9  |
| -----                            |    |    |
| männlich                         | 82 | 18 |
| weiblich                         | 96 | 4  |
| Koll. n u r Männer               | 99 | 1  |
| mehr Männer als Frauen           | 95 | 5  |
| gleiche Anzahl Männer und Frauen | 93 | 7  |
| mehr Frauen als Männer           | 79 | 21 |
| Koll. n u r Frauen               | 32 | 68 |



## 8. Erwartungen an das Arbeitskollektiv

Differenziert nach Zugehörigkeit, Größe und Zusammensetzung des Kollektivs soll analysiert werden, welche Bedeutung materielle, ideelle und soziale Bedingungen sowohl für das Wohlfühlen im Arbeitskollektiv und das Zufriedensein der jungen Werktätigen mit dem Arbeitskollektiv als auch für die Anerkennung der Kollegen haben.

Mit zunehmender Dauer der Kollektivzugehörigkeit steigen bei den jungen Werktätigen vor allem solche Erwartungen, die mit einer erhöhten Leistungsfähigkeit und -bereitschaft des Arbeitskollektivs verbunden sind. Insbesondere vom Leiter wird häufiger die Anerkennung der Arbeitsleistungen sowie der gesellschaftlichen Tätigkeit erwartet, um sich in einem Arbeitskollektiv wohlfühlen zu können. Die Bedeutung guter Verdienstmöglichkeiten und guter beruflicher Entwicklungsmöglichkeiten nimmt ebenfalls zu.

Außerdem läßt sich nachweisen, daß mit zunehmender Dauer der Kollektivzugehörigkeit der Anteil junger Werktätiger wächst, der sein Arbeitskollektiv als "sozialistisch" bezeichnen würde. Nur ein Fünftel der jungen Werktätigen, die in ein Arbeitskollektiv eintreten, halten dieses für ein sozialistisches Kollektiv. Nach einem halben Jahr Zugehörigkeit zum Kollektiv verdoppelt sich diese Annahme.

Mit dem Integrationsprozeß in das Arbeitskollektiv wächst die Sachkenntnis für eine realere Einschätzung des Kollektivs. Andererseits wird von jungen Werktätigen bei längerer Zugehörigkeit zum Arbeitskollektiv immer häufiger als sehr wichtig angegeben, daß Achtung und Wertschätzung im Arbeitskollektiv vor allem diejenigen Kollegen genießen, die sich durch hohe Arbeitsleistungen, ständige Einsatz- und Hilfsbereitschaft sowie schöpferisch-kritische Auseinandersetzung mit Mängeln und Fehlern im Arbeitsprozeß auszeichnen oder für das Kollektiv eine gesellschaftliche Funktion (z. B. Gewerkschaftsvertrauensmann, FDJ-Funktionär der Gruppe) ausüben. Tendenziell wird auch die Tätigkeit als Leiter (z. B. Schichtleiter, Meister, Brigadier) und die gesellschaftliche Tätigkeit außerhalb der Arbeitszeit höher eingeschätzt.

Mitglieder aus Kollektiven mit unterschiedlicher Größe stellen etwa die gleichen Anforderungen an ein Arbeitskollektiv, um sich darin wohlfühlen zu können. Als einziges fällt auf, daß in Kollektiven bis zu 10 Mitgliedern stärker als in anderen Kollektiven gute Beziehungen der Kollegen untereinander gewünscht werden. Sicherlich resultiert das aus der Möglichkeit der unmittelbaren sozialen Kontrolle, wie sie durch die Übersichtlichkeit der kleinen Kollektive und die geringe Distanz zwischen den Mitgliedern gegeben ist.

Die Einstellungen und Verhaltensweisen, die das Ansehen und die Anerkennung im Arbeitskollektiv bestimmen, stehen ebenfalls nur in geringem Zusammenhang mit der Größe der Kollektive, aus denen die jungen Werktätigen stammen. So bejahen junge Werktätige aus Kollektiven über 30 Kollegen hohe Arbeitsleistungen für die Anerkennung im Arbeitskollektiv etwas stärker als jene aus kleineren Kollektiven. Mit zunehmender Kollektivgröße wird die Tätigkeit als Leiter, aber auch die Ausübung einer gesellschaftlichen Funktion für das Kollektiv, eine aktive Beteiligung am Neuererwesen und ständige Einsatz- und Hilfsbereitschaft für das Ansehen und die Anerkennung im Arbeitskollektiv geringfügig höher bewertet.

Auch die Kollektivzusammensetzung bewirkt einige Unterschiede in den Erwartungen an das Arbeitskollektiv. Die Anerkennung der Arbeitsleistungen durch den Leiter des Arbeitskollektivs wird in Kollektiven mit mehr Männern als Frauen für das Wohlfühlen und Zufriedensein im Arbeitskollektiv nur von 49 % für sehr wichtig gehalten. In Männerkollektiven geben das 57 % als sehr wichtig an und mit zunehmendem Frauenanteil steigt die Bejahung in Frauenkollektiven auf 69 %. Diese Unterschiede nivellieren sich jedoch wieder, wenn der Anteil derer, die diese Aktivität des Leiters für "wichtig" halten, mit einbezogen wird.

Insgesamt erachten Frauenkollektive für ein gutes Arbeitsklima wichtiger als gemischte oder Männerkollektive:

- eine offene, ehrliche Auseinandersetzung mit Fehlern und Mängeln der Arbeit,
- eine offene Diskussion politischer Ereignisse,

- Anerkennung gesellschaftlicher Tätigkeit durch den Leiter des Arbeitskollektivs,
- Hilfsbereitschaft, auch gegenüber anderen Brigaden,
- viele gleichaltrige Kollegen.

In Männerkollektiven spielen gute Verdienstmöglichkeiten eine größere Rolle.

Kollektive mit gleicher Anzahl Männer und Frauen legen größeren Wert auf gute berufliche Entwicklungsmöglichkeiten.

### 9. Zur Tätigkeit des sozialistischen Jugendverbandes in den Arbeitskollektiven

Der Beitrag der jungen Werkstätigen zur Realisierung der anspruchsvollen Zielstellungen und Aufgaben von Partei, Regierung und Jugendverband wird wesentlich dadurch mitbestimmt, inwieweit sie in den sozialistischen Jugendverband integriert sind, sich mit den Zielen und konkreten Aufgaben der FDJ identifizieren und diese aktiv mitgestalten wollen. Auch hier werden einige Zusammenhänge und Wechselbeziehungen zur Größe und Zusammensetzung des Kollektivs, dem die jungen Werkstätigen angehören, sowie zur Dauer ihrer Zugehörigkeit deutlich.

Sind junge Werkstätige erst bis zu 3 Monaten in ihrem Arbeitskollektiv tätig, ist ein Fünftel noch gar nicht darüber informiert, ob in dem Arbeitskollektiv eine FDJ-Gruppe besteht. Bei längerer Zugehörigkeit reduziert sich diese Aussage auf 6 % und weniger. Hieraus wird ersichtlich, daß in zu hohem Maße bei Eintritt in das Arbeitskollektiv der gleichzeitigen Aufnahme und Integration in die FDJ-Gruppe ungenügende Aufmerksamkeit geschenkt wird, obwohl diese Werkstätigen bereits Mitglieder der FDJ sind.

Daß junge Werkstätige bei Arbeitsbeginn in einem neuen Kollektiv noch zu wenig in die FDJ-Arbeit einbezogen werden, wird ebenfalls durch folgende Ergebnisse deutlich:

- 28 % der jungen Werkstätigen geben an, daß der Leiter des Arbeitskollektivs die Tätigkeit der FDJ-Gruppe nicht unterstützt.

- 23 % sind der Meinung, daß keine Mitgliederversammlungen der FDJ durchgeführt werden.
- An Jugendforen, Treffpunkt Leiter u. a. nehmen 66 % nicht teil (21 % würden aber gern daran teilnehmen, 23 % haben kein Interesse und bei 22 % gibt es das nicht).

Unabhängig von der Kollektivgröße sind in den Kollektiven ungefähr drei Viertel aller jungen Werktätigen in der FDJ organisiert. In sehr kleinen Kollektiven gibt ein Drittel an, daß im Arbeitskollektiv keine FDJ-Gruppe besteht. In Kollektiven über 30 Kollegen treffen nur noch 7 % diese Aussage.