

Kurzbericht CKB (Chemie-Kombinat Bitterfeld)

Forschungsbericht / research report

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Zentralinstitut für Jugendforschung (ZIJ). (1975). *Kurzbericht CKB (Chemie-Kombinat Bitterfeld)*. Leipzig. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-380778>

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.

10.1. KURZBERICHT

C K B

Zur Realisierung des Untersuchungsanliegens sowie der sich daraus ergebenden Zielstellung, wurden im GKB-Bitterfeld 199 Mitarbeiter des Forschungs- und Entwicklungsbereiches befragt und mit spezifischen Testverfahren geprüft.

Der folgende kurze Problemaufriß orientiert sich bei vergleichenden Gegenüberstellungen am Gesamtergebnis ("F/E-II") sowie auf Unterschiede gegenüber dem anderen Untersuchungsbetrieb - KWH Hermsdorf. Trotz des verschiedenartigen Produktionsprofils der beiden Untersuchungsbetriebe und der sich daraus ergebenden inhaltlichen Unterschiede hinsichtlich der Aufgabenstellungen in den F/E-Bereichen, ist u.E. durch die Anlage des Forschungsobjektes eine Vergleichbarkeit der Untersuchungsergebnisse gegeben. Neben den o.g. Gegenüberstellungen (GKB - KWH etc.) wurden gleichzeitig die Ergebnisse der Pilotstudie "F/E-I" berücksichtigt sowie zu einzelnen Teilproblemen die Dissertation von Gen. Dr. W. MOSTOWY^{x)} herangezogen.

a) Gesamteinschätzung:

Es zeigte sich, daß in allen mit der Pilotstudie "F/E-I" 1972 vergleichbaren Analysebereiche ein deutlicher Entwicklungsfortschritt feststellbar war. Die Analyse der politisch-ideologischen Situation im F/E-Bereich deutete auf ein gutes Entwicklungsniveau und entspricht dem Gesamtergebnis der im vorangegangenen dargestellten Studie "F/E-II-1974".

x) DW. Dr. Willy MOSTOWY, Direktor der Betriebsschule des GKB: "Die Bedeutung der sozialistischen Gemeinschaftsarbeit in interdisziplinären Jugendforschungskollektiven für die Persönlichkeitsentwicklung"; usw. Diss. A, Karl-Marx-Universität Leipzig, 1974

b) Spezielle Schwerpunkte und Probleme

Über 80 % der F/E-Mitarbeiter des CKB beurteilen relevante politisch-ideologische Grundpositionen positiv, das ließ auf die o.g. gute politisch-ideologische Situation in diesem Bereich schließen. Negative Standpunkte werden - Ausnahme: Konvergenztheorie, s.v. - nur von einer sehr kleinen Minderheit (max. 3 %^x) vertreten. Dabei war auffällig, daß in den meisten untersuchten polit.-ideolog. Grundpositionen, die Mitarbeiter des CKB sich zwar etwas eindeutiger und vorbehaltloser für die sozialistischen Positionen entschieden als im KWH-Hermsdorf, jedoch insgesamt etwas unter dessen allgemeinem Niveau lagen. Bei der Analyse dieses Sachverhaltes zeigte sich, daß eine wesentliche Ursache für dieses Ergebnis u.a. im unterschiedlichen polit.-ideologischen Entwicklungsniveau männlicher und weiblicher Mitarbeiter zu suchen ist. So sind die männlichen Werkstätigen beispielsweise mehr bzw. stärker vom Sieg des Sozialismus überzeugt (m : 50 % - w : 38 %) und vertreten häufiger die marx.-len. Weltanschauung (m : 70 % - w : 59 %) als die weiblichen. Diese Unterschiede der Geschlechtergruppen verstärkten sich in der Regel, wenn als weiteres Differenzierungsmerkmal die schöpferische Leistungsfähigkeit der betreffenden hinzugezogen wurde.

Hieraus sollten konkrete Schlußfolgerungen für die weitere politisch-ideologische Erziehungsarbeit abgeleitet werden (vgl. F/E-II, Pkt. 8.2.), da das politisch-ideologische und weltanschauliche Entwicklungsniveau in der Gesamtpopulation - sowie vor allem im KWH - wesentlich ausgeglichener ist. Dabei sollte neben der verstärkten weltanschaulichen Erziehung

- <u>CKB:</u>	62 % marx.-len. Weltanschauung	- <u>KWH:</u>	69 %
	18 % religiöse Ansichten		8 %
	11 % "andere" als die gen. Ans.		10 %
	14 % noch weltanschaul. unentsch.		9 % -

x) d.h. im allgemeinen von ca. 6 Probanden !

eine besondere Aufmerksamkeit der Klärung der Rolle der Intelligenz in der künftigen sozialistischen (bzw. kommunistischen) Gesellschaft gewidmet werden. Eine dementsprechende Frage ließ eine relativ deutliche "konvergenztheoretische" Orientierung erkennen. So waren 74 % F/E-Mitarbeiter des CKB vollkommen und weitere 39 % mit gewissen Einschränkungen überzeugt, daß mit der weiteren wissenschaftlich-technischen Entwicklung die Intelligenz zur politisch führenden Kraft in der Gesellschaft werde. Das läßt nicht nur auf erhebliche Unklarheiten hinsichtlich der weiteren gesellschaftlichen Entwicklung und auf mangelnde gesellschaftstheoretische Kenntnisse, sondern auch auf eine gewisse Verbreitung konvergenztheoretischer Utopien schließen und sollte sehr ernst genommen werden. Vor allem auch deshalb, weil junge Facharbeiter stärker als Fach- und Hochschulabsolventen zu solchen Anschauungen neigen (vgl. F/E-II, Fkt. 1). Dabei sollten zugleich neben den hier genannten Problemen, die im Abschnitt 8.2. aufgeführten ausgewertet werden, denn auch hinsichtlich Republikstolz und Vertrauen zur SED bestehen bei einem Teil der Befragten noch Unklarheiten bzw. Zweifel:

DDR-Stolz:

- 50 % vorbehaltlos stolz auf unseren sozialistischen Staat
- 42 % mit gewissen Einschränkungen stolz
- 5 % sind kaum und
- 1 % ist nicht stolz auf die DDR

Vertrauen - SED:

- 35 % haben vollkommenes Vertrauen in die marx.-len. Arbeiterpartei
- 53 % vertrauen der SED mit einigen Einschränkungen
- 8 % haben kaum und
- 3 % haben überhaupt kein Vertrauen in unsere Partei.

Im Zusammenhang mit den vorangegangenen Problemen gewinnt dieses Ergebnis eine besondere Bedeutung, da es durch die weitergehende Analyse erneut bestätigt wurde. Zugleich bestätigte sich dabei aber auch die aus anderen Untersuchungen^{x)} abgeleitete Folgerung, daß

x) Dr. MOSTOWY, a.a.O., S. 279: "... auf eine insgesamt stabilere politisch-ideologische Situation in den Jugendforschungskollektiven schließen lassen." (im Original hervorgehoben)

bei den jungen F/E-Mitarbeitern im allgemeinen auf eine wahrscheinlich etwas positivere politisch-ideologische Situation geschlossen werden kann.

Hinsichtlich der Kollektivgröße gibt es im OKB keine besonderen Merkmale. Auch hier dominieren die kleinen Kollektive (bis 10 Mitarbeiter), in denen ähnliche Probleme wie im KWH bestehen (vgl. F/E-II, Pkt. 2; 8.1.; 8.2.) - wobei allerdings der Entwicklungsstand der Verantwortung des Kollektivs für die fachliche Leistung des einzelnen im OKB geringer ausgeprägt ist. Besonders unbefriedigend ist hierbei, daß der politischen Arbeit und dem politischen Auftreten des einzelnen im Kollektiv wenig Bedeutsamkeit zugemessen wird. Das Zusammenwirken beider Faktoren führt wahrscheinlich mit dazu, daß das soziale Klima von den Werktätigen im OKB weniger positiv - vor allem hinsichtlich der fachlichen Wertschätzung durch die Kollegen - eingeschätzt wird (vgl. Tab. VI, im Anhang). Hier liegen vermutlich auch mit Ursachen dafür, daß im Chemischen Kombinat die Beziehungen zum Leiter in geringerem Maße als freundschaftlich und leistungsfördernd beurteilt wurden als im KWH (vgl. Tab. VII, Anhang). Die zwischen diesen Sachverhalten bestehenden Wechselbeziehungen können in der Praxis dazu führen, daß sich die negativen Tendenzen in beiden Urteilsbereichen verstärken und das gegenwärtig positiv eingeschätzte Verhältnis zwischen Kollektiv und Leiter trüben, denn: Bei verschiedenen, differenzierten Analysen der Zufriedenheit mit der Arbeit sowie deren schöpferischen Anforderungen, dem Arbeitslauf, ... den sozialen Bedingungen, der Entlohnung usf. zeigte sich immer wieder, daß das Leiterproblem u.a. eine zentrale Rolle spielte.^{x)} So ergab sich z.B., daß gegenwärtig nur 39 % der F/E-Mitarbeiter mit ihrer ausgeübten Tätigkeit zufrieden sind. Dieses Resultat liegt zwar geringfügig über dem des KWH (34 %), jedoch war zugleich ein relativ ausgeprägtes Desinteresse bzw. eine deutliche Unzufriedenheit feststellbar (52 %, vgl. F/E-II, Tab. 5). Dabei werden als Ursachen dieser Unzufriedenheit genannt^{xx)}:

x) vgl. u.a. MOSTOWY, W.; a.a.O., S. 265

xx) KWH: 1. gegenwärtige Entlohnung/geistige Anforderungen: Rp:9
2. betriebliche Organisation u. Information: Rp:7
3. Betriebsklima: Rp:6
(OKB: Rp 5)

1. die sozialen Bedingungen im Betrieb
(Rp^x) - CKB: Rp 9; KWH: Rp 2; Gesamt: Rp 6)
2. die betriebliche Organisation und Information
(Rp^x) - CKB: Rp 8; KWH: Rp 7; Gesamt: Rp 7)
3. die Entlohnung sowie geringe geistige Anforderungen
(Rp^x) - CKB: Rp 7; KWH: Rp 9; Gesamt: Rp 9 bzw. 8)
4. die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten
(Rp^x) - CKB: Rp 6; KWH: Rp 3; Gesamt: Rp 3)

VD/ZIMMER/KZ
Blatt 5 / 1 Ausf.

Hinzu kommt die im CKB etwas geringere Zufriedenheit mit dem Leiter bzw. den Leitern - verglichen mit dem KWH bzw. dem Gesamtergebnis F/E-II. In unserer Untersuchung erschien das Leiterproblem zwar nicht als "erstrangiger Unzufriedenheitsfaktor" (Mostrowy, a.a.O. S. 265), aber doch als ein wesentlicher, mitbedingender Faktor der gegenwärtigen Situation hinsichtlich der Arbeitszufriedenheit im CKB. Als weiterer Faktor dürfte hier vor allem die derzeitige Unzufriedenheit mit der gegenwärtigen Art und Weise der konkreten Leistungsstimulierung hinzukommen. Diese erwies sich allerdings allgemein als relativ problematisch (vgl. F/E-II, Pkt. 4.4.) - zwar im CKB in etwas geringerem Maße als im KWH (vgl. F/E-II, Tab. 10), zeigte jedoch (auch hier) eine eindeutige Tendenz dazu, daß die Zielabsicht der ideellen und materiellen Leistungsanerkennung - die Leistungsstimulierung - z.Z. wahrscheinlich nur in ungenügendem Maße realisiert wird, da vermutlich im CKB eine zu starke Orientierung auf Spitzenleistungen erfolgt. Hieraus ergeben sich wiederum zwei Probleme: Einerseits werden bei einer solchen evtl. Orientierung die ständige und pflichtbewußt ihre Aufgaben erfüllenden Mitarbeiter zu wenig beachtet und andererseits ist eine solche Orientierung bedeutsam für die Entwicklung der schöpferischen Leistungsfähigkeit. Das ist gerade im Chemischen Kombinat notwendig, da der durchgeführte Test sowie andere Analysen ergab: Im CKB liegt der Anteil der schöpferisch besonders befähigten Werkstätigen (30 %) unter dem der Gesamtpopulation (vgl. F/E-II, Tab. 11) und vor allem unter dem des

x) Rp = Rangplatz in der Wertungsfolge 1 - 9
(1 = positiv; 9 = negativ)

KWH (44 %). Dabei waren solche Fähigkeiten insbesondere bei weiblichen Mitarbeitern und solchen mit Fachschulabschluß deutlich geringer ausgeprägt als bei anderen Werkträgern des F/E-Bereichs (vgl. F/E-II, Pkt. 5.1.).

Diese Ergebnisse bestätigten sich sowohl bei der Prüfung der "Ideenproduktivität"

- OKB-Durchschnitt: 8,1 Vorschläge je Vpn
- Gesamt-Durchschnitt: 8,8 Vorschläge je Vpn
- KWH-Durchschnitt: 9,1 Vorschläge je Vpn
- Auswahlpopulation:^{x)} 11,8 Vorschläge je besonders schöpferischer Probanden (vgl. F/E-II, Tab.: 12)

als auch insbesondere bei der Analyse der konkret erbrachten schöpferischen Leistungen (vgl. F/E-II, Abb./ 1). Hier zeigte sich, daß im OKB zwar im Durchschnitt mehr Verbesserungsvorschläge eingereicht wurden als im KWH (62 % - 49 %), aber hinsichtlich besonders hochwertiger schöpferischer Leistungen besteht ein geringeres Niveau:

- in der Produktion realisierte Entwicklungen
OKB: 29 % - 33 % KWH; Differenz: 4 %
- unveröffentlichte Forschungsarbeiten
OKB: 21 % - 36 % KWH; Differenz: 15 %
- angemeldete Patente
OKB: 9 % - 21 % KWH; Differenz: 12 %
- genutzte Patente
OKB: 10 % - 17 % KWH; Differenz: 7 %

Eine exakte Ursachenforschung dieser Leistungsunterschiede war nicht möglich, jedoch deutet die geringere Einbeziehung der Werkträgern des OKB in Problemdiskussionen, Ideenkonferenzen u.ä. - verglichen mit den KWH - darauf, daß hier Ursachen liegen können,

x) Spitzengruppe der "mehr schöpferischen" Vpn

die durch das ungünstige quantitative Verhältnis mehr und weniger schöpferischer Mitarbeiter (3 : 7) noch verstärkt wird. Bei der betrieblichen Auswertung dieses Sachverhaltes sollten jedoch zugleich beachtet werden, daß trotz aller genannte Probleme und Vorbehalte gegenüber der Pilotanalyse "F/E-I-1972" ein deutlicher Leistungsanstieg feststellbar war. Neben dieser Feststellung wurde jedoch ein anderes Ergebnis der Pilotstudie in der Hauptuntersuchung "F/E-II" erneut bestätigt:

Die absolute Mehrheit der Befragten (über 80 %) bezeichnet sowohl Tätigkeitselemente - als typisch für ihre Arbeit aus denen sich schöpferische Anforderungen ergeben - Probleme erkennen (87 %); vorhandene Lösungen verbessern (83 %) - als auch zugleich im ähnlich starkem Maße solche, aus dem sich reine Routinearbeiten - Aufgaben nach bekannten Lösungsschritten bzw. Vorgaben bearbeiten (76 %) usw. - ergeben; während solche Tätigkeitselemente wie "techn. Entwürfe zu Ideen entwickeln" (27 %) u.ä. nur von wenigen F/E-Mitarbeitern als für ihre Tätigkeit typisch betrachtet wurden. Noch deutlicher werden die sich hieraus ergebenden Konsequenzen, wenn man beachtet, daß 80 % der F/E-Mitarbeiter angaben, maximal in der Hälfte ihrer Arbeitszeit schöpferische Anforderungen zu erfüllen (vgl. F/E-II, Tab. 17), wobei allerdings der Anteil schöpferischer Anforderungen hinsichtlich des Kollektivs etwas höher eingeschätzt wurden (72 % - vgl. F/E-II, Tab. 17).

Aber letztlich ergibt sich aus beiden Einschätzungen:

ca. drei Viertel der F/E-Mitarbeiter sind der Meinung, daß die Hälfte ihrer Arbeitszeit für nicht schöpferische Tätigkeiten benötigt bzw. aufgewandt wird.

Unabhängig davon, inwieweit diese subjektive Einschätzung sachlich zutreffend ist, muß jedoch beachtet werden, daß allein der Fakt man fühlt sich nur "zur Hälfte" schöpferisch ausgelastet, hemmend auf die weitere Entwicklung schöpferischer Initiativen, und negativ auf die Arbeitseinstellung wirkt. Es erscheint daher notwendig, sowohl den gegenwärtigen Arbeitsprozeß im F/E-Bereich hinsichtlich der Verringerung nicht schöpferischer und unrationeller Tätigkeitsanforderungen zu überprüfen als auch in der Leitungsarbeit stärker auf die Popularisierung der tatsächlichen schöpferischen Anforderungen zu orientieren (vgl. a. F/E-II, Tab. 18). Dabei sollte zugleich die Bedeutung der Analyse vorhandener Patentschriften, der Fach-

literatur usw. stärker betont werden, denn: Einerseits treten diese Anforderungen bzw. Tätigkeitselemente nur selten als direkte Arbeitsaufgabe auf und andererseits werden sie von den Werkträgern als reine Routinetätigkeiten betrachtet^{x)}.

Die sich hieraus ergebenden Informationsmängel behindern sowohl die schöpferische Leistungsfähigkeit der F/E-Kollektive als auch möglicherweise die effektive Ausnutzung der vorhandenen Forschungsmittel. Gleichzeitig entsteht die latente Gefahr unrationeller Doppelforschungen und -erfindungen (vgl. dazu F/E-II, Pkt. 8.2.).

Die absolute Mehrheit der F/E-Werkträgern des OKB (86 %) bejaht die interdisziplinäre Forschungs- und Entwicklungsarbeit. Das ist positiv zu werten, obwohl einerseits die Einstellung zu diesem Sachverhalt im KWH noch besser ist (95 %) und andererseits gegenüber den sich aus der interdisziplinären Arbeit ergebenden Problemen deutliche Vorbehalte sichtbar wurden. So sind

- 83 % der F/E-Mitarbeiter des OKB kaum (davon 55 %^{xx)} überhaupt nicht!) bereit, mit häufig wechselnden Arbeitspartnern - wie es die interdisziplinäre Tätigkeit teilweise erfordert - zusammenzuarbeiten.
- 56 % der Befragten schätzen kaum - davon 28 %^{xx)} überhaupt nicht - einen Wechsel der Arbeitsaufgabe.

Damit fehlen u.E. wesentliche, subjektive Voraussetzungen für eine erfolgreiche interdisziplinäre Arbeit, da gerade diese Tätigkeit u.a. in besonderer Weise die Fähigkeit und Bereitschaft zum schnellen und möglichst reibungslosen Kontakt mit wechselnden Arbeitspartnern (Vertretern verschiedener Fachgebiete) und das "Eindenken" sowie Binarbeiten in wechselnde Problemstellungen erfordert. Es ist bei der derzeitigen Haltung gegenüber diesen Tätigkeitsanforderungen wahrscheinlich, daß sie innerhalb des Arbeitsprozesses gegenwärtig als hemmend für die schöpferische Tätigkeit empfunden werden. Eine Analyse dieses Sachverhaltes erbrachte dabei

x) wobei zugleich die gegenwärtige Information kritisiert wird (1)
- B.V.

xx) das ist im KWH in etwas geringerem Maße der Fall (OKB: 55 % - 49 %) (KWH bzw. OKB: 28 % - 17 % KWH)

u.a., daß zur Zeit vor allem solche Verhaltensweisen des Leiters wie

- strenge Vorschrift der Lösungsschritte
- Kontrolle innerhalb des Arbeitsprozesses

hemmend auf die Entwicklung der schöpferischen Leistungsfähigkeit wirken, während die

- kollektive Diskussion von Problemlösungen,
- Kontakte zu thematisch ähnlichen Arbeitsgruppen,
- selbständige Auswahl von Arbeitspartnern

in starkem Maße positiv (fördernd) auf den schöpferischen Arbeitsprozeß wirken. Gleichzeitig sollte auch unter diesem Aspekt, der Erziehung zur marx.-leninistischen Weltanschauung eine besondere Aufmerksamkeit gewidmet werden, da sich u.a. bei der Analyse der konkret meßbaren schöpferischen Leistungen (Tätigkeitsergebnisse: Verbesserungsvorschläge, Fachartikel, Patente etc.) angedeutet hatte, daß solche Leistungen häufiger von Vertretern der marx.-len. Weltanschauung erbracht wurden als von den Anhängern nicht-wissenschaftlicher weltanschaulicher Positionen.

Rückblickend sei deshalb noch einmal auf die Einschätzung dieses Sachverhaltes, aber auch die einleitend dargestellte und im allgemeinen positive Gesamtsituation verwiesen.