

"Zur Leitung und Erziehung junger Arbeiter": Sanktionsstudie

Ronneberg, Heinz

Forschungsbericht / research report

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Ronneberg, H. (1976). "Zur Leitung und Erziehung junger Arbeiter": Sanktionsstudie. Leipzig: Zentralinstitut für Jugendforschung (ZIJ). <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-381481>

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.



S t u d i e

"Zur Leitung und Erziehung junger Arbeiter"

(Sanktionsstudie)

F O R S C H U N G S B E R I C H T

Januar 1976

Bezeichnung der Untersuchung: Studie zur Leitung und Erziehung junger Arbeiter

Kurzform: Sanktionsstudie

Untersuchungsziel: Ermittlung der Einstellungen von jungen Facharbeitern und unmittelbaren Leitern (Brigadier/Meister) in der Sphäre der materiellen Produktion zu den sozialen Prozessen der Verhaltensbewertung und Ermittlung der Wirksamkeit solcher Verhaltensbewertungen bei der Herausbildung sozialistischer Persönlichkeiten im Arbeitsprozeß

Konzeption: Abteilung Arbeiterjugend
Dipl. oec. Heinz Ronneberg

Methodik: Abteilung Methodik
Dr. sc. W. Hennig, Dipl. Phys. W. Dobschütz

Durchführung: Abteilung Forschungsorganisation
Dr. H. Müller, U. Liebe

Untersuchungszeitraum: November/Dezember 1974

Untersuchungsbereich: 3 Großkombinate des Ministeriums für Schwermaschinen- und Anlagenbau

Statistische Auswertung: Abteilung Datenverarbeitung
Dr. Dr. Rolf Ludwig

Inhaltliche Auswertung: Abteilung Arbeiterjugend
Dipl. oec. Heinz Ronneberg

Untersuchungsleiter: Dipl. oec. Heinz Ronneberg

Verfasser des Forschungsberichtes: Dipl. oec. Heinz Ronneberg

Inhaltsverzeichnis

Blatt

1.	Einleitung	4
2.	Bemerkungen zur empirischen Erhebung und statistische Angaben zur Population	6
3.	Hauptergebnisse	11
4.	Einzelergebnisse	15
4.1.	Einstellungen junger Facharbeiter und unmittelbarer Leiter (Brigadier/Meister) zur Leistungs- und Verhaltensbewertung im sozialistischen Arbeitskollektiv	15
4.2.	Beziehungen zwischen ideologischen Einstellungen und den Einstellungen zur Leistungs- und Verhaltensbewertung im sozialistischen Arbeitskollektiv	22
4.3.	Beziehungen zwischen weiteren Persönlichkeitsmerkmalen und den Einstellungen zur Leistungs- und Verhaltensbewertung	28
4.3.1.	Geschlechtsspezifische Betrachtungen der Teilpopulationen	29
4.3.2.	Altersspezifische Betrachtung	31
4.3.3.	Zusammenhang zwischen Schulbildung und Einstellungen zur Leistungs- und Verhaltensbewertung	32
4.3.4.	Zusammenhang zwischen beruflicher Qualifikation und Einstellungen zur Leistungs- und Verhaltensbewertung	34
4.4.	Zur Wirksamkeit der Leistungs- und Verhaltensbewertung in Abhängigkeit von den ideologischen Einstellungen des Bewerteten sowie von der fachlichen bzw. gesellschafts-politischen Vorbildwirkung des Beurteilers	35
4.5.	Die Handhabung der Leistungs- und Verhaltensbewertung durch die Leiter sozialistischer Arbeitskollektive (Brigadier/Meister)	39
4.6.	Die soziale Aktivität junger Facharbeiter bei der Gestaltung der gesellschaftlichen Erziehung	45
4.7.	Zur Wirksamkeit und Wertschätzung materieller und ideeller Formen der Leistungs- und Verhaltensbewertung	48
4.8.	Zum Öffentlichkeitsgrad der Leistungs- und Verhaltensbewertung	50
5.	Zusammenfassung und Schlußfolgerungen	53

1. Einleitung

Ausgehend von der gesellschaftlichen Aufgabenstellung "Herausbildung sozialistischer Persönlichkeiten" - einem Perspektivplanthema der Jahre 1971 - 1975 - wurde im Rahmen der Forschungstätigkeit der Abteilung Arbeiterjugend des Zentralinstituts für Jugendforschung, Leipzig, eine Studie mit dem Arbeitstitel "Maßnahmen der Leitung und Erziehung junger Arbeiter" konzipiert. Das Ziel der Studie bestand in der Ermittlung der Einstellungen von jungen Facharbeitern und unmittelbaren Leitern (Brigadier/Meister) in der Sphäre der materiellen Produktion zu den sozialen Prozessen der Verhaltensbewertung sowie der Wirksamkeit solcher Verhaltensbewertungen bei der Herausbildung sozialistischer Persönlichkeiten im Arbeitsprozeß

- . in Abhängigkeit von den ideologischen Einstellungen der Beteiligten
- . in Abhängigkeit von weiteren Persönlichkeitsmerkmalen der Beteiligten
- . in Abhängigkeit von den gewählten materiellen und ideellen Stimuli
- . in Abhängigkeit von der jeweiligen Bewertungssituation

Auf den gewonnen Erkenntnissen aufbauend sollten konkrete Hinweise zu Maßnahmen der Leitung und Erziehung junger Arbeiter formuliert werden, die geeignet sind, der Optimierung des Sozialverhaltens in sozialistischen Arbeitskollektiven zu dienen.

Auf der Grundlage dieser Zielstellung wurde unter Nutzung von Forschungsergebnissen früherer Studien des ZIJ Leipzig - die allerdings die Probleme der Leistungs- und Verhaltensbewertung meist nur im Rahmen anderer Themenstellungen streiften - und unter Berücksichtigung von Aussagen der einschlägigen Fachliteratur Arbeitshypothesen formuliert. Die Arbeitshypothesen beziehen sich nur auf die befragten jungen Facharbeiter und deren unmittelbare Leiter (Brigadier/Meister) im Bereich des Ministeriums für Schwermaschinen- und Anlagenbau.

Arbeitshypothese 1 (Die Einstellungshypothese)

Es wurde davon ausgegangen, daß die jungen Facharbeiter und ihre unmittelbaren Leiter eine bejahende Grundhaltung zur Leistungs- und Verhaltensbewertung einnehmen, die u.a. darin zum Ausdruck kommt

- . daß sie meinen, Lob und Tadel dienen der Persönlichkeitsentwicklung und der Entwicklung eines guten Kollektivklimas
- . daß sie kritische Bewertung nicht als Gängelei empfinden.

Zugleich muß aber davon ausgegangen werden, daß die Mehrzahl der unmittelbaren Leiter den Strafen zuviel Gewicht beimißt.

Arbeitshypothese 2 (Die Ideologiehypothese)

Zwischen den ideologischen Einstellungen und den Einstellungen zur Verhaltensbewertung gibt es Beziehungen. Junge Facharbeiter und unmittelbare Leiter mit positiven ideologischen Einstellungen zeigen eine andere Einstellung zur Verhaltensbewertung als junge Facharbeiter und unmittelbare Leiter mit weniger positiven ideologischen Einstellungen.

Arbeitshypothese 3 (Die Vorbildhypothese)

Zwischen der Wirksamkeit der sozialen Bewertungsprozesse und den Persönlichkeitsmerkmalen des Bewertenden gibt es solche Beziehungen, daß seine ideologischen Grundhaltungen die Wirksamkeit ebenso beeinflussen wie die Tatsache, ob der Bewertende gesellschaftlich und/oder fachlich als Vorbild empfunden wird.

Arbeitshypothese 4 (Die Stimulihypothese)

Es wird davon ausgegangen, daß materielle Stimuli eine große Wirksamkeit im Bereich der Bewertung sozialen Verhaltens haben, daß sie jedoch nicht generell wirksamer sind als die ideelle.

Arbeitshypothese 5 (Die Situationshypothese)

Es wird davon ausgegangen, daß die jungen Facharbeiter und unmittelbaren Leiter einen mittleren Öffentlichkeitsgrad für Verhaltensbewertungen für angemessen halten, während die "Be-

wertung unter vier Augen" genauso wie ein zu großer Öffentlichkeitsgrad nicht ihre besondere Zustimmung findet.

2. Bemerkungen zur empirischen Erhebung und statistische Angaben zur Population

Die empirischen Daten, die im folgenden interpretiert werden, wurden im Rahmen einer soziologischen Erhebung in den drei Magdeburger Schwermaschinenbaukombinaten

- . Schwermaschinenbaukombinat "Ernst Thälmann (SKET)
- . Schwermaschinenbaukombinat "Karl Liebknecht (SKL)
- . Magdeburger Armaturenwerk "Karl Marx" (MAW)

gewonnen. Die Untersuchung fand in den Monaten November/Dezember 1974 statt. Zum Einsatz kamen zwei Fragebögen mit jeweils 57 Fragen und zwar getrennt für junge Facharbeiter (Kurzbezeichnung SAF) und unmittelbare Leiter (Kurzbezeichnung SAL).

Die Fragebögen wurden in Zusammenarbeit mit den Abteilungen Methodik und Forschungsorganisation des Zentralinstituts für Jugendforschung, Leipzig, entwickelt.

Bei der Studie "Maßnahmen der Leitung und Erziehung junger Arbeiter" handelt es sich um eine Pilotstudie, die neben den Hinweisen zur Verbesserung der Leitung und Erziehung junger Arbeiter, der Stützung, Korrektur oder Zurückweisung von theologischen Vorstellungen zur Leistungs- und Verhaltensbewertung dienen soll.

Befragt wurden 942 junge Facharbeiter und 218 unmittelbare Leiter (Brigadier/Meister), wobei in beiden Teilpopulationen die Anzahl der männlichen Probanden überwiegt. Trotzdem sind die weiblichen Probanden bezüglich der Beschäftigungsstruktur der o.a. Kombinate noch überrepräsentiert. Das wurde bewußt in Kauf genommen, da es sich nicht um eine Auftragsforschung der Betriebe handelte und das eventuelle Aufdecken geschlechtsspezifischer Besonderheiten hinsichtlich der Leistungs- und Verhaltensbewertung für wichtiger gehalten wurde als die Orientierung an betrieblichen Gegebenheiten.

Zwischen den in der Untersuchung erfaßten unmittelbaren Leitern (Brigadier/Meister) und den jungen Facharbeitern bestehen nicht in allen Fällen direkte Beziehungen, d. h. es wurden - mit Rücksicht auf eine sinnvolle zahlenmäßige Besetzung der Teilpopulation der Leiter - nicht nur jene befragt, in deren Leitungsbereich die befragten jungen Facharbeiter beschäftigt sind. Eine unmittelbare Zuordnung der Aussagen von Kollektivmitgliedern und unmittelbaren Leitern könnte Gegenstand einer künftigen Befragung sein; hier war eine solche Zuordnung nicht angezielt.

Es wurden alle weiblichen Leiter von Arbeitskollektiven der drei Kombinate - ausgenommen bei Verhinderung durch Krankheit o.ä. - befragt, sowie jene männlichen Leiter, in deren Arbeitskollektiven sich junge Facharbeiter befinden. Bei den jungen Facharbeitern wurden wiederum alle weiblichen jungen Facharbeiter - auch hier nur ausgenommen Krankheitsfälle o.ä. - befragt, sowie etwa 60 % der in den Kombinatens beschäftigten männlichen jungen Facharbeiter. Die Auswahl erfolgte nach betriebsorganisatorischen Gesichtspunkten, um den Arbeitszeitausfall durch die Befragung gering zu halten. Es wurde auf jene verzichtet, deren Arbeitsplatz vom Ort der Befragung weit entfernt war und auf jene, deren Schichtsystem die Durchführung der Befragung kompliziert hätte. Damit besteht die Berechtigung - unter Beachtung obiger Einschränkung bezüglich der Geschlechterverteilung - die Population als repräsentativ für die jungen Facharbeiter und unmittelbaren Leiter der drei Magdeburger Schwermaschinenbaukombinate zu bezeichnen.

Die Datenerhebung wurde von einem Kollegen der Zentralstelle für das sozialistische Bildungswesen des Ministeriums für Schwermaschinen- und Anlagenbau vorgenommen. Es handelt sich um eine schriftliche Befragung in Gruppen. Besagter Kollege arbeitet seit längerer Zeit mit der Abteilung Forschungsorganisation des ZIJ Leipzig zusammen. Ihm stand eine Forschungsinstruktion zur Verfügung. Hinsichtlich des sogenannten Interviewer-Effektes kann deshalb davon ausgegangen werden, daß für die Probanden gleiche Bedingungen herrschten und daß Versuchsleiterobjektivität gewährleistet war.

Die Fragebogen wurden vor ihrem Einsatz mit einigen jungen Facharbeitern und unmittelbaren Leitern aus zwei Halleschen Maschinenbaubetrieben in bezug auf Verständlichkeit und Eindeutigkeit diskutiert.

Die vorliegenden Ergebnisse, von denen einige wesentliche mit anderen Forschungsergebnissen des Instituts auf Grund der Indikatorübereinstimmung verglichen werden konnten, sprechen insgesamt gesehen für die Zuverlässigkeit des Fragebogens.

Die Aufbereitung der Daten erfolgte durch die Abteilung Datenverarbeitung des ZIJ Leipzig. Zur Interpretation liegen Häufigkeitsverteilungen, Korrelation und Kontingenzkoeffizienten vor. Alle im Rahmen der Arbeit als signifikant bezeichneten Unterschiede wurden mittels Chi-Quadrat-Test geprüft und zwar auf dem 5 %-Niveau der statistischen Sicherheit, d.h. $\alpha = 0,05$.

Die folgenden Tabellen geben über die Zusammensetzung der Population anhand verschiedener Merkmale Auskunft:

Tab. 1: Zusammensetzung der Population nach dem Geschlecht

	Facharbeiter		unmittelbare Leiter	
	absolut	%	absolut	%
männlich	593	63	129	59
weiblich	344	37	91	41
ges	937	100	220	100

Tab. 2: Zusammensetzung der Population nach dem Alter

	Facharbeiter		unmittelbare Leiter	
	absolut	%	absolut	%
unter 18 Jahren	167	18	-	0
18 bis unter 20	280	30	3	1
20 bis unter 22	151	16	7	3
22 bis unter 24	151	16	19	9
24 bis unter 26	94	10	14	6
26 bis unter 28	93	10	15	7
28 bis unter 30	-	0	13	6
30 bis unter 35	-	0	45	20
35 und älter	-	0	104	47
keine Antwort	1	0	0	0
ges	937	100	220	100

Tab. 3: Zusammensetzung der Population nach dem Schulabschluß

	Facharbeiter		unmittelbare Leiter	
	absolut	%	absolut	%
Abschluß der 6./7.Kl.	23	2	0	0
Abschluß der 8. Kl.	150	16	84	38
Abschluß der 9. Kl.	13	1	8	4
Abschluß der 10. Kl.	654	70	88	40
Abschluß der 11. Kl.	6	1	2	1
Abitur	88	9	38	17
keine Antwort	3	0	0	0
ges	937	100	220	100

Tab. 4: Zusammensetzung der Population nach Mitgliedschaft in der FDJ und in Parteien

	Facharbeiter		unmittelbare Leiter	
	absolut	%	absolut	%
FDJ - mit Funktion	310	33	21	10
FDJ - ohne Funktion	471	50	33	15
nicht FDJ-Mitglied	152	16	162	74
keine Antwort	4	0	4	2
Mitglied der SED	166	18	120	55
Mitglied einer anderen Partei	13	1	7	3
parteilos	747	80	93	42
keine Antwort	11	1	0	0
ges	937	100	220	100

Tab. 5: Zusammensetzung der Population nach dem Nettoverdienst

	Facharbeiter		unmittelbare Leiter	
	absolut	%	absolut	%
unter 500.-M	376	40	-	0
500.- bis unter 600.-	139	15	23	10
600.- bis unter 700.-	180	19	49	22
700.- bis unter 800.-	115	12	52	24
800.- bis unter 900.-	46	5	37	17
900.- bis unter 1000.-	41	4	24	11
1000.- bis unter 1100.-	-	0	13	6
mehr als 1100.-	-	0	22	10
keine Antwort	40	4	0	0
ges	937	100	220	100

Tab. 6: Zusammensetzung der Population bezüglich der Geschlechterverteilung im Arbeitskollektiv

	Facharbeiter		unmittelbare Leiter	
	absolut	%	absolut	%
ausschließlich Männer	290	31	29	13
mehr Männer als Frauen	354	38	76	35
Männer und Frauen etwa zu gleichen Teilen	84	9	44	20
mehr Frauen als Männer	131	14	55	25
ausschließlich Frauen	75	8	16	7
keine Antwort	3	0	0	0
ges	937	100	220	100

Tab. 7: Zusammensetzung der Population bezüglich der zahlenmäßigen Größe der Arbeitskollektive (einschließlich Leiter)

	Facharbeiter		unmittelbare Leiter	
	absolut	%	absolut	%
weniger als 6 Kollegen	69	7	27	12
6 bis 10 Kollegen	191	20	47	21
11 bis 15 Kollegen	213	23	38	17
16 bis 20 Kollegen	125	13	33	15
mehr als 20 Kollegen	331	35	75	34
keine Antwort	8	1	0	0
ges	937	100	220	100

3. Hauptergebnisse

- Junge Facharbeiter und unmittelbare Leiter (Brigadier/Meister) bringen der Leistungs- und Verhaltensbewertung im sozialistischen Arbeitskollektiv eine bejahende Grundhaltung entgegen.
 - . Sie betrachten eine offene und kritische Atmosphäre im Arbeitskollektiv als eine Voraussetzung für die Entwicklung sozialistischer Persönlichkeiten
 - . Sie orientieren sich im allgemeinen nicht einseitig auf die Arbeitsleistung, sondern erkennen die Bedeutung des sozialistischen Arbeitskollektivs für die Persönlichkeitsentwicklung
 - . Sie sind im allgemeinen bereit, sich persönlich zu engagieren, um gesellschaftlich unerwünschten Verhaltensweisen entgegenzutreten.
- Etwa ein Viertel der jungen Facharbeiter und auch der unmittelbaren Leiter (Brigadier/Meister) zeigen unbefriedigende Einstellungen zur Leistungs- und Verhaltensbewertung, wenn es sich um konkrete Bereiche handelt. Vor allem zeigt sich bei diesem Personenkreis eine unzutreffende Vorstellung von der gesellschaftlichen Einflußnahme auf die individuelle Entwicklung des einzelnen und von der orientierenden und aktivierenden Rolle der Leistungs- und Verhaltensbewertung.

- Junge Facharbeiter mit positiven ideologischen Einstellungen unterscheiden sich von jungen Facharbeitern mit weniger positiven ideologischen Einstellungen auch in Bezug auf die Einstellungen zur Leistungs- und Verhaltensbewertung. Beide Gruppen orientieren sich am sozialistischen Arbeitskollektiv, doch die ideologisch weniger positiven jungen Facharbeiter sehen meist über dessen Grenzen nicht hinaus und lassen den Blick für das gesellschaftliche Ganze vermissen.
Ideologisch weniger positive junge Facharbeiter
 - . wünschen in Ruhe gelassen zu werden
 - . meinen häufiger, eine offene und kritische Atmosphäre im Arbeitskollektiv sei Gängelei
 - . meinen häufiger, eine solche Atmosphäre schaffe Unfrieden
 - . halten eine solche Atmosphäre teilweise überhaupt nicht für wichtig, da sie meinen, es komme nur auf die Arbeitsleistung an
 - . zeigen auch eine einseitige Orientierung auf materielle Formen der Leistungs- und Verhaltensbewertung.
- Geschlechtsspezifische Unterschiede bezüglich der Einstellungen zur Leistungs- und Verhaltensbewertung konnten nur bei jungen Facharbeitern, nicht aber bei unmittelbaren Leitern (Brigadier/Meister) empirisch nachgewiesen werden. Weibliche junge Facharbeiter zeigen tendenziell eine gesellschaftlich wünschenswertere Einstellung zur Leistungs- und Verhaltensbewertung als männliche junge Facharbeiter. Männliche junge Facharbeiter sind stärker auf materielle Anerkennungsformen orientiert, während weibliche junge Facharbeiter sich deutlich häufiger dazu bekennen, gegen gesellschaftlich unerwünschte Verhaltensweisen auch selbst vorgehen zu wollen.
- Die altersspezifischen Besonderheiten bezüglich der Einstellungen zur Leistungs- und Verhaltensbewertung sind dadurch gekennzeichnet, daß junge Facharbeiter der unteren Altersgruppen (18 - 20 Jahre) sich selbst mehr engagieren wollen, um unerwünschte Verhaltensweisen überwinden zu helfen, während die älteren Facharbeiter (um 25 Jahre) die Realisierung der Verhaltensbewertung vor allem dem unmittelbaren Leiter (Brigadier/Meister) überlassen wollen. Offensichtlich verlieren die erzieherischen Einflüsse

se von POS und Berufsausbildung an Wirksamkeit, wenn ihnen nicht durch eine gesellschaftlich erstrebenswerte, real praktizierte offene und kritische Atmosphäre im sozialistischen Arbeitskollektiv entsprochen wird.

- Bei den Leitern von Kollektiven zeigen sich altersspezifische Besonderheiten in der Form, daß mit zunehmendem Alter der Leistungs- und Verhaltensbewertung im sozialistischen Arbeitskollektiv geringere Beachtung geschenkt wird. Ältere Leiter sind weniger häufig für eine offene und kritische Atmosphäre im sozialistischen Arbeitskollektiv und weniger bereit, sich persönlich gegen unerwünschte Verhaltensweisen zu wenden.
- Bei Berücksichtigung des Schulabschlusses werden bezüglich der Einstellungen zur Leistungs- und Verhaltensbewertung bei der Teilpopulation der jungen Facharbeiter folgende Besonderheiten deutlich:
Abgänger der 10. Klasse der POS und Abiturienten zeigen im wesentlichen die gleichen Einstellungen zur Leistungs- und Verhaltensbewertung.
Abgänger der 8. Klasse wollen dagegen in weit höherem Maße die Verhaltensbewertung im sozialistischen Arbeitskollektiv dem unmittelbaren Leiter (Brigadier/Meister) überlassen. Sie zeigen eine deutlich geringere Bereitschaft zum persönlichen Engagement bei der Überwindung unerwünschter Verhaltensweisen. Das belegt anschaulich den Zusammenhang zwischen Bildungsniveau und sozialer Aktivität.
- Hinsichtlich der beruflichen Qualifikation zeigen sich bezüglich der Einstellungen zur Leistungs- und Verhaltensbewertung bei der Teilpopulation der unmittelbaren Leiter (Brigadier/Meister) Unterschiede derart, daß unmittelbare Leiter mit Meisterqualifikation häufiger als die anderen befragten unmittelbaren Leiter meinen, eine offene und kritische Atmosphäre schaffe Unfrieden im Arbeitskollektiv. Hier finden sich häufiger ökonomistische Grundhaltungen, d.h. die Rolle des sozialistischen Arbeitskollektivs als entscheidender Ort für die unmittelbare Gestaltung des sozialistischen Reproduktionsprozesses und für die Persönlichkeitsentwicklung aller Kollektivmitglieder wird teilweise verkannt und von einem nicht unerheblichen Teil dieser Leiter falsch eingeschätzt.

- Junge Facharbeiter mit positiven ideologischen Einstellungen unterscheiden sich hinsichtlich der persönlichen Aktivität bei der Leistungs- und Verhaltensbewertung von jungen Facharbeitern mit weniger positiven ideologischen Einstellungen. Letztere würden in deutlich geringerem Maße gegen unerwünschte Verhaltensweisen im Arbeitskollektiv vorgehen. Sowohl bei wiederholter Unpünktlichkeit als auch bei Alkoholgenuß während der Arbeitszeit würden sie wesentlich weniger häufig als ideologisch positive junge Facharbeiter persönlich etwas unternehmen.
- Es konnte in diesem Zusammenhang eine in eindrucksvoller Art und Weise die Bedeutung der Vorbildwirkung empirisch nachgewiesen werden. Der Leistungs- und Verhaltensbewertung durch einen Leiter mit fachlichem Können und/oder einem ausgeprägten sozialistischen Bewußtsein wird von den jungen Facharbeitern eine weitaus höhere Bedeutung beigemessen, als durch Leiter, bei denen solche Eigenschaften weniger ausgeprägt sind. Es ergaben sich Differenzen von nahezu 30 %.
- Bezüglich der Wirksamkeit verschiedener Formen der Leistungs- und Verhaltensbewertung können folgende Besonderheiten hervorgehoben werden:
 - . Unmittelbare Leiter (Brigadier/Meister) überschätzen die Wirksamkeit des Gespräches unter vier Augen und die namentliche Würdigung in Publikationsorganen mit breiter Öffentlichkeitswirkung (z.B. Bezirkspresse)
 - . Unmittelbare Leiter (Brigadier/Meister) unterschätzen die erzieherische Wirkung des moralischen Gewichts der Öffentlichkeit bei tadelnden Bewertungsformen sowie die Wertschätzung des Sonderurlaubs, des Buchgeschenks und des lobenden Vermerks in der Kaderakte durch junge Facharbeiter
 - . Ideologisch positive junge Facharbeiter messen drei verschiedenen erzieherischen Möglichkeiten etwa gleiches Gewicht bei: Lohnkürzung, Zurechtweisung vor dem Arbeitskollektiv, Öffentliche Kritik (Betriebszeitung)
 - . Ideologisch weniger positive junge Facharbeiter unterschätzen die erzieherische Wirksamkeit der Leistungs- und Verhaltensbewertung im Rahmen des Arbeitskollektivs. Sie freuen sich vor allem nur über materielle Anerkennungsformen.

- 40 % der jungen Facharbeiter meinen, daß der unmittelbare Leiter (Brigadier/Meister) zu wenig lobe. Da das von den unmittelbaren Leitern selbst in gleichem Umfange bestätigt wird, kann gesagt werden: Es gibt beträchtliche Reserven zur Verbesserung der Effektivität der sozialistischen Leistungstätigkeit. Diese Unterschätzung der Leistungs- und Verhaltensbewertung wird vor allem von männlichen Leitern mit Meisterqualifikation praktiziert.
- Unmittelbare Leiter (Brigadier/Meister) haben im wesentlichen zutreffende Vorstellungen von der sozialen Aktivität und von den Einstellungen in Bezug auf die Leistungs- und Verhaltensbewertung der von ihnen angeleiteten jungen Facharbeiter.
- Junge Facharbeiter und unmittelbare Leiter erkennen den Zusammenhang zwischen dem Öffentlichkeitsgrad der Leistungs- und Verhaltensbewertung und der gesellschaftlichen Relevanz des bewerteten Verhaltens.

4. Einzelergebnisse

4.1. Einstellungen junger Facharbeiter und unmittelbarer Leiter (Brigadier/Meister) zur Leistungs- und Verhaltensbewertung im sozialistischen Arbeitskollektiv

Die Einstellungen junger Facharbeiter und unmittelbarer Leiter (Brigadier/Meister) zur Leistungs- und Verhaltensbewertung im sozialistischen Arbeitskollektiv wurden anhand mehrerer Indikatoren geprüft. Hinsichtlich der Indikatoren, bei denen eine Zustimmung erwartet werden mußte, ergab sich dabei folgendes Bild (Tabelle 8 s. Blatt 16)

Eine Reihe weiterer Indikatoren zur Ermittlung der Einstellungen zur Leistungs- und Verhaltensbewertung wurden so formuliert, daß Ablehnung erwartet werden mußte. Es spricht für die Aufmerksamkeit und das Interesse der befragten Werktätigen aus den Magdeburger Schwermaschinenbaukombinaten, daß keine Antwortmonotonie festgestellt werden konnte, sondern daß eine jeweils angemessene Beantwortung erfolgte. Eine Zusammenstellung der Indikatoren, bei denen Ablehnung erwartet wurde, zeigt Tabelle 9. (Tab.9 S.Bl.16)

Tab. 8: Meinungen junger Facharbeiter zur Leistungs- und Verhaltensbewertung. Anzahl der einschränkungslos Zustimmenden (in Klammern: Anzahl der einschränkungslos und mit gewissen Einschränkungen Zustimmenden) in Prozent.

	Facharbeiter	unmittelbare Leiter
Ein Lob ist von Zeit zu Zeit erforderlich - es spornt an	68 (95)	85 (100)
Lob und Tadel dienen der Verhaltensorientierung	66 (92)	69 (96)
Zur sozialistischen Persönlichkeitsentwicklung gehört eine offene und kritische Atmosphäre im Arbeitskollektiv	75 (95)	94 (100)
In einer offenen und kritischen Atmosphäre kann sich jeder wohlfühlen	57 (93)	70 (100)

Tab. 9: Meinungen junger Facharbeiter und unmittelbarer Leiter (Brigadier/Meister) zur Leistungs- und Verhaltensbewertung. Anzahl der einschränkungslosen Ablehnungen (in Klammern: Anzahl der einschränkungslosen und der mit Einschränkungen gemachten Ablehnungen) in Prozent.

	Facharbeiter	unmittelbare Leiter
Eine offene und kritische Kollektivatmosphäre schafft Unfrieden	43 (76)	60 (82)
Ein Lob ist überflüssiges Gerede	65 (79)	88 (92)
In einer offenen und kritischen Kollektivatmosphäre fühlt man sich gegängelt	45 (71)	47 (82)
Entscheidend ist die Arbeitsleistung, eine offene und kritische Kollektivatmosphäre ist nicht so wichtig	64 (78)	81 (91)
Es genügt, nicht kritisiert zu werden	35 (57)	52 (75)

Die Zahlen der Tabellen 8 und 9 gestatten die Feststellung, daß die deutliche Mehrheit der jungen Facharbeiter und nahezu alle Leiter von Arbeitskollektiven den Prozessen der Leistungs- und Verhaltensbewertung im sozialistischen Arbeitskollektiv eine bejahende Grundhaltung entgegenbringen. Jeweils über 90 % der jungen Facharbeiter und meist 100 % der Leiter

- . halten ein Lob von Zeit zu Zeit erforderlich
- . sehen die Wichtigkeit der Leistungs- und Verhaltensbewertung für die Orientierung des eigenen Verhaltens
- . erkennen den Wert einer offenen und kritischen Atmosphäre im sozialistischen Arbeitskollektiv.

Da auch von nahezu 80 % der jungen Facharbeiter und von 90 % der unmittelbaren Leiter nur die Arbeitsleistung als wesentlich für die Sphäre der Arbeit angesehen wird, ist es insgesamt gerechtfertigt, von einer Orientierung an den Zielen der sozialistischen Gesellschaft zu sprechen. Schließlich betrachtet unsere Gesellschaft das sozialistischen Arbeitskollektiv als Rahmen und Ort für die konkrete Realisierung des gesellschaftlichen Reproduktionsprozesses und zugleich als wichtigsten Ort für die Persönlichkeitsentwicklung.

Die bejahende Grundhaltung zu den sozialen Prozessen der Leistungs- und Verhaltensbewertung im sozialistischen Arbeitskollektiv und die in dieser Hinsicht zu erkennende Orientierung an den Zielen der sozialistischen Gesellschaft zeigt bei einem Teil der jungen Facharbeiter und auch bei einigen Leitern dann gewisse Mängel, wenn es um spezifische Sachverhalte geht. So halten 8 % der befragten Leiter ein Lob für überflüssiges Gerede, 9 % halten die offene und kritische Atmosphäre nicht für wichtig, sondern halten es für ausreichend, daß die Arbeitsleistung gebracht wird, und 9 % der Leiter würden gegen Kollegen, die unkollegial und nicht hilfsbereit sind, nichts unternehmen. Nun besteht keine Veranlassung, diese Zahlen überzubewerten; aber 8 % der Leiter sind bei vorliegender Befragung 18 Personen mit Leitungsfunktionen und eingedenk des Wirkungsbereiches dieser Leiter sollte man deren inadäquate Haltung nicht übersehen.

Daß die jungen Facharbeiter insgesamt etwas ungünstiger abschneiden würden, als die unmittelbaren Leiter, war zu erwarten, allerdings bedarf es hinsichtlich der etwas häufigeren Orientierung an materiellen Sachverhalten (20 % meinen, für ein Lob könne man sich nichts kaufen, es sei überflüssiges Gerede, 21 % halten die offene und kritische Atmosphäre im Arbeitskollektiv für nicht so wichtig, entscheidend sei die Arbeitsleistung) nach einer Erklärung.

Im Rahmen anderer Forschungen des ZIJ Leipzig^{x)} wurde die etwas einseitige materielle Orientierung eines gewissen Teils der jungen Arbeiter ebenfalls empirisch nachgewiesen. Es handelt sich dabei vor allem um Jugendliche,

- . mit stark individualistischen Lebenszielen
- . mit wenig positiven ideologischen Einstellungen
- . mit einem relativ geringem Bildungsniveau (8-Klassen-Schüler, Teilfacharbeiter)

Die Interessenstruktur dieser Jugendlichen ist einseitig in Richtung einer vordergründigen materiellen Orientierung verschoben. Dieser Sachverhalt sollte nicht überbewertet werden, schließlich ist die materielle Interessiertheit Element der Moral der Arbeiterklasse beim gegenwärtigen Stand der Produktivkräfte. Allerdings sollte versucht werden, durch Verknüpfung materieller und ideeller Formen der Leistungs- und Verhaltensbewertung auch bei diesem Teil der Arbeitserjugend das Erwartungs- und Anspruchsniveau den ansonsten bereits vorherrschenden, gewachsenen geistigen und kulturellen Bedürfnissen Bedürfnissen einer sozialistischen Persönlichkeit anzunähern.

Nach der Darstellung der allgemeinen Einstellungen junger Facharbeiter und sozialistischer Leiter im Arbeitskollektiv zu den Prozessen der Leistungs- und Verhaltensbewertung, werden nunmehr konkrete Aussagen über das WIE und das WER der Leistungs- und Verhaltensbewertung gemacht.

x) Lohn- und Tarifstudie, ZIJ Leipzig 1974

Tab. 10: Meinungen junger Facharbeiter und unmittelbarer Leiter über Gestaltungsmöglichkeiten sozialer Bewertungsprozesse im sozialistischen Arbeitskollektiv - Anzahl der einschränkungslos Zustimmenden; in Klammern: Anzahl der einschränkungslos und mit gewissen Einschränkungen Zustimmenden. (Angaben in Prozent)

	Facharbeiter	unmittelbare Leiter
Hilfsbereitschaft und Kollegialität sollten zu besonderen Höhepunkten (Betriebsjubiläum, "runder" Geburtstag) gewürdigt werden	63 (88)	59 (91)
Hilfsbereitschaft und Kollegialität sollten öfter (z.B. bei Arbeitsbesprechungen) gewürdigt werden	41 (78)	50 (87)
Hilfsbereitschaft und Kollegialität sollten auch materielle Anerkennung finden (z.B. bei Prämien)	44 (76)	45 (85)
Alles was über die eigentliche Arbeitsaufgabe hinausgeht, sollte auch materiell anerkannt werden, weil bei uns das Prinzip der materiellen Interessiertheit gilt	28 (78)	8 (74)
Es ist kränkend, für Kollegialität und gegenseitige Hilfe Geld anzubieten	35 (65)	47 (80)

Die Daten der Tabelle 10 lassen zunächst - wenn man beachtet, daß ein Teil der jungen Facharbeiter (etwa 20 %) zu einer vordergründigen materiellen Orientierung tendiert - in vielen Positionen Übereinstimmung erkennen, d.h. zwischen jungen Facharbeitern und unmittelbaren Leitern bestehen hinsichtlich des WIE der Verhaltensbewertung im Arbeitskollektiv im wesentlichen gleiche Auffassungen. Betrachtet man einige nicht zu übersehende Unterschiede, so zeigt sich, daß unmittelbare Leiter häufiger (85 %) der Meinung sind, Hilfsbereitschaft und Kollegialität müssen materielle Anerkennung finden, als junge Facharbeiter (76 %).

Diese nicht ganz zutreffene Einschätzung der jungen Facharbeiter und ihrer Erwartungen durch einen Teil der unmittelbaren Leiter zeigte sich in nahezu allen Bereichen der Untersuchung.

Es gibt zwar eine vordergründige materielle Orientierung bei einem Teil der jungen Facharbeiter (20 %), aber eine Verallgemeinerung dieser Auffassung - wie sie von zu vielen Leitern vertreten wird - ist nicht gerechtfertigt. Die unmittelbaren Leiter haben auch etwas andere Vorstellungen über den Rahmen, in dem eine Würdigung von Hilfsbereitschaft und Kollegialität vorgenommen werden sollte, als junge Facharbeiter. Man geht wohl nicht fehl in der Annahme, daß es den jungen Facharbeitern vor allem auf den besonderen Rahmen ankommt und weniger als die Leiter annehmen auf die Bemerkungen im Rahmen von Arbeitsbesprechungen. Hier spielen Kollektivtraditionen und vor allem auch die Autorität des unmittelbaren Leiters, der die Bewertung vornimmt, eine wichtige Rolle, so daß genauere Urteile nur bei Kenntnis der konkreten Gegebenheiten möglich sind.

Tab. 11: Meinungen junger Facharbeiter und unmittelbarer Leiter zu der Frage, Wer im Arbeitskollektiv gegen unerwünschte Verhaltensweisen (unkollegial, nicht hilfsbereit) vorgehen sollte.

Bedeutung der Antwortpositionen: Dagegen sollte(n)

- 1 auf jeden Fall etwas unternehmen
- 2 unter gewissen Umständen etwas unternehmen
- 3 nichts unternehmen

Angaben in Prozent

	Facharbeiter				Leiter			
	1	2	3	k.A.	1	2	3	k.A.
Der unmittelbare Leiter (Brigadier/Meister)	50	38	9	3	65	26	7	2
Der unmittelbare Leiter, aber nur zusammen mit dem Gewerkschafts- oder FDJ-Vertreter	29	53	11	6	38	51	5	5
Die Kollegen im Arbeitskollektiv selbst	77	15	4	5	73	20	3	5

Bemerkenswert ist vor allem die kollektive Verantwortlichkeit, die die jungen Facharbeiter für die Verhaltensbewertung empfinden. Sie bringen - bis auf 9 % - zum Ausdruck, daß sich die Kollegen im Arbeitskollektiv selbst bei der Überwindung gesellschaftlich

inadäquater Verhaltensweisen engagieren müssen. Die weniger einmütige Bewertung der Frage, ob der unmittelbare Vorgesetzte dagegen vorgehen muß, kann diese positive Einstellung zum persönlichen Engagement nicht beeinträchtigen. Abgesehen davon, daß der unmittelbare Vorgesetzte als mit funktionsgebundener Autorität ausgestatteter Beauftragter der Gesellschaft nicht nur arbeitsorganisatorische Funktionen wahrzunehmen hat, sondern im gleichen Maße für die Persönlichkeitsentwicklung im Arbeitskollektiv die Hauptverantwortung trägt, kann in der Beurteilung dieser Frage bei den jungen Facharbeitern ein gewisses "Selbst-ist-der-Mann"-Denken mitgespielt haben. Unbefriedigend ist deshalb mehr die Meinung der Leiter, die damit neuerlich Mängel in den Auffassungen von ihrer Arbeitsaufgabe erkennen lassen, obwohl auch die Bewertung durch die jungen Facharbeiter aus genau diesem Grunde nicht zufriedenstellend ist, da auch bei ihnen eine einseitige, auf die Arbeitsorganisation beschränkte Verantwortlichkeit des unmittelbaren Leiters darin zum Ausdruck kommt.

Das gemeinsame Vorgehen von staatlichem Leiter und gewähltem Kollektivvertreter findet eine deutlich geringere Wertschätzung. Die Interpretation dieses Sachverhaltes ist nicht unproblematisch. Es kann aber wohl eine Unterschätzung des Kollektivvertreter bzw. eine mangelhafte Ausprägung der Zusammenarbeit im Sinne der sozialistischen Demokratie im Arbeitskollektiv nicht ausgeschlossen werden. Deshalb sollte diese Problematik bei künftigen Untersuchungen mehr Aufmerksamkeit geschenkt werden, zumal sich hier echte Ansatzpunkte für die Autoritätserhöhung des Jugendverbandes bieten würden.

Zusammenfassend läßt sich zu diesem ersten Teilabschnitt feststellen:

Gestützt auf die Sachverhalte

- . Generelle Zustimmung zur Aussage "Eine offene und kritische Atmosphäre ist eine Voraussetzung für die Entwicklung sozialistischer Persönlichkeiten"
- . Zurückweisung der Aussage "Eine offene und kritische Atmosphäre ist nicht so wichtig; entscheidend ist, daß die erforderliche Arbeitsleistung gebracht wird" durch die große Mehrheit der befragten jungen Facharbeiter und unmittelbaren Leiter

- . Zustimmung durch über 90 % der befragten jungen Facharbeiter zu der Aussage "Die Kollegen im Arbeitskollektiv sollten gegen unkollegiale und wenig hilfsbereite Arbeitskollegen selbst etwas unternehmen"

hat sich der erste Teil der Arbeitshypothese 1 (Einstellungshypothese) durch die empirischen Ergebnisse bestätigt, d.h. es ist zutreffend, daß junge Facharbeiter und unmittelbare Leiter (Brigadier/Meister) eine bejahende Grundhaltung zu den Prozessen der Leistungs- und Verhaltensbewertung im sozialistischen Arbeitskollektiv haben.

Einschränkungen sind insofern notwendig, als es

- . bei etwa 20 % der befragten jungen Facharbeiter eine vordergründige materielle Interessiertheit gibt, wodurch bei diesen die bejahende Grundhaltung einseitig akzentuiert wird.
- . bei etwa 20 % der unmittelbaren Leiter nicht die Einstellung gibt, gegen gesellschaftlich inadäquate Verhaltensweisen mit Kritik und notfalls auch mit Strafmaßnahmen vorzugehen
- . nur bei 65 % der unmittelbaren Leiter die uneingeschränkte Auffassung gibt, auf jeden Fall gegen mangelnde Hilfsbereitschaft und mangelnde Kollegialität vorgehen zu müssen.

4.2. Beziehungen zwischen ideologischen Einstellungen und den Einstellungen zur Leistungs- und Verhaltensbewertung im sozialistischen Arbeitskollektiv

Die Probleme der Leistungs- und Verhaltensbewertung sind mehr oder weniger ideologiebezogen. Es ist deshalb mit Unterschieden zu rechnen, wenn Personen mit positiven ideologischen Einstellungen und solche mit weniger positiven ideologischen Einstellungen miteinander verglichen werden. Dieser Sachverhalt wurde in Arbeitshypothese 2, der Ideologiehypothese, formuliert. Zur Prüfung dieser Arbeitshypothese wurden anhand geeigneter Kriterien (Ideologie-Indikatoren) sogenannte Typenbildungen vorgenommen und jeweils Untergruppen von

- . ideologisch positiven jungen Facharbeitern
 - . ideologisch weniger positiven jungen Facharbeitern
- bzw.

- . ideologisch positiven Leitern von Arbeitskollektiven
- . ideologisch weniger positiven Leitern von Arbeitskollektiven

gebildet. Die Gruppe der ideologisch weniger positiven Leiter ist zahlenmäßig sehr gering (22 Personen), womit gerechnet werden mußte, so daß Aussagen über diesen Personenkreis - infolge fehlender statistischer Relevanz - mit Zurückhaltung aufgenommen werden müssen.

Für die Angemessenheit der gewählten Kriterien sprechen folgende Tatsachen:

- . 97 % derjenigen jungen Facharbeiter, die der Gruppe der "ideologisch weniger positiven" zugeordnet wurden, lehnen es ab, das Verhältnis zur Sowjetunion als Prüfstein für das Denken und Handeln eines Sozialisten anzuerkennen.
- . 82 % derjenigen Leiter, die der Gruppe der "ideologisch weniger positiven" zugeordnet wurden, bezieht die gleiche ablehnende Haltung.

Um die Bereiche, in denen sich ideologisch positive und ideologisch weniger positive junge Facharbeiter hinsichtlich ihrer Einstellungen zur Leistungs- und Verhaltensbewertung unterschieden, deutlich werden zu lassen, wird eine Rangfolge dargestellt. Maßgebend für den jeweiligen Rangplatz ist der Unterschied zwischen den beiden Gruppen junger Facharbeiter in Bezug auf die prozentuale Wahl der Extrempositionen. Da es sich sowohl um Indikatoren handelt, bei denen Zustimmung erwartet werden mußte (vgl. auch Tabelle 8), als auch um solche, bei denen Ablehnung zu erwarten war (vgl. auch Tabelle 9), wurde die jeweils betrachtete Extremposition im Text im Klammern vermerkt.

Tab. 12: Rangfolge der Einstellungsindikatoren zu den Prozessen der Leistungs- und Verhaltensbewertung, geordnet nach der Prozentpunktdifferenz, die sich aus dem Vergleich ideologisch positiver und ideologischweniger positiver junger Facharbeiter bezüglich der Wahl der Extremposition ergibt.
Es wird entweder die Position "vollkommen" (Zustimmung) oder "überhaupt nicht" (Ablehnung) betrachtet.

	ideologisch positive	ideologisch weniger positive	Differenz
In einer offenen und kritischen Kollektivatmosphäre fühlt man sich gegängelt (Ablehnung)	66	30	36
Entscheidend ist die Arbeitsleistung, eine offene und kritische Atmosphäre ist nicht so wichtig (Ablehnung)	79	50	29
Alles, was über die eigentliche Arbeitsaufgabe hinausgeht, sollte materiell anerkannt werden (Zustimmung)	17	42	25
Es genügt, nicht kritisiert zu werden (Ablehnung)	57	33	24
Ein Lob ist überflüssiges Gerede (Ablehnung)	78	55	23
Zur sozialistischen Persönlichkeitsentwicklung gehört eine offene und kritische Atmosphäre im Arbeitskollektiv (Zustimmung)	86	64	18
Hilfsbereitschaft und Kollegialität sollten öfter gewürdigt werden, z.B. bei Arbeitsbesprechungen (Zustimmung)	53	35	18
Eine offene und kritische Atmosphäre schafft Unfrieden (Ablehnung)	53	37	16

Es zeichnen sich zwei deutliche Bereiche ab:

Einmal bestätigt Tabelle 12 erneut die schon mehrfach erwähnte Tatsache, daß wenig positive ideologische Einstellungen in der Regel von der Überbetonung der materiellen Interessiertheit beglei-

tet sind. So zeigen sich Differenzen um 25 Prozentpunkte in Einstellungsbereichen, die auf die materielle Interessiertheit Bezug nehmen.

Darüberhinaus gestattet Tabelle 12 eine präzisere Interpretation, wie sich die unterschiedlichen ideologischen Einstellungen im Bereich der Leistungs- und Verhaltensbewertung zeigen.

Ideologisch weniger positive junge Facharbeiter wünschen "in Ruhe gelassen" zu werden, sie ignorieren mehr oder weniger deutlich die sozialistische Kooperationsform der Arbeit. So fühlen sie sich durch eine offene und kritische Atmosphäre häufiger geängelt, meinen, es genüge, nicht kritisiert zu werden und schätzen auch ein Lob gering ein - da sie meinen, es komme nur auf die Arbeitsleistung an.

Durch die Differenzierung in ideologisch positive und ideologisch weniger positive junge Facharbeiter kann aber auch gezeigt werden, wo anzusetzen ist, um die unbefriedigenden Einstellungen der letzten Teilgruppe zu überwinden. Vergleicht man die Meinungen der ideologisch positiven und der ideologisch weniger positiven jungen Facharbeiter in Bezug auf das WER der Leistungs- und Verhaltensbewertung - was in Tabelle 11 für alle Befragten schon dargestellt wurde - so zeigen sich in zwei Positionen keine Unterschiede. Ideologisch positive und ideologisch weniger positive junge Facharbeiter sind gleichermaßen der Auffassung, daß der staatliche Leiter des Arbeitskollektivs und die Kollegen im Arbeitskollektiv selbst gegen unerwünschte Verhaltensweisen vorzugehen hätten. Das bedeutet, daß auch ideologisch weniger positive junge Facharbeiter über das Arbeitskollektiv, durch Mitwirkung bei der Leistungs- und Verhaltensbewertung, durch eine offene und kritische Atmosphäre im Arbeitskollektiv beeinflußt werden können. Zugleich verdeutlicht dieser Sachverhalt die erzieherische Bedeutung einer angemessenen Gestaltung der Leistungs- und Verhaltensbewertung durch den sozialistischen Leiter, da sich auch ideologisch weniger positive junge Facharbeiter auf ihn orientieren. Diese prinzipielle Anerkennung des staatlichen Leiters, die nur als positives Element der ideologischen Einstellungen gewertet werden kann, sollte als Anknüpfungspunkt für die weitere klassenmäßige Erziehung auch der ideologisch weniger positiven jungen Facharbeiter genutzt werden.

Bei den unmittelbaren Leitern sind die Unterschiede nicht so deutlich wie bei den jungen Facharbeitern. Sie liegen vor allem im Bereich der materiellen Interessiertheit, d.h. Leiter mit weniger positiven ideologischen Einstellungen orientieren sich im Gegensatz zu Leitern mit positiven ideologischen Einstellungen einseitiger auf die Arbeitsleistung und sie messen, davon ausgehend, materiellen Anerkennungen zu große Bedeutung bei.

Arbeitshypothese 2 (die Ideologiehypothese) hat sich damit bestätigt: Junge Facharbeiter und unmittelbare Leiter mit positiven ideologischen Einstellungen zeigen andere Einstellungen zur Leistungs- und Verhaltensbewertung als junge Facharbeiter und unmittelbare Leiter mit weniger positiven ideologischen Einstellungen.

Im Zusammenhang mit den ideologischen Einstellungen sind noch einige Zusatzinformationen möglich:

- . In der Gruppe der ideologisch positiven jungen Facharbeiter und auch bei den ideologisch weniger positiven jungen Facharbeitern sind die männlichen Befragten in Bezug auf die Gesamtpopulation jeweils überrepräsentiert, und zwar in beiden Fällen um mehr als 10 %. Das gestattet aber die Aussage: Weibliche junge Facharbeiter sind in Bezug auf ideologische Einstellungen weniger extrem orientiert. Bei den Leitern trifft das gleiche für die ideologisch positiven Leiter zu, auch hier sind die Männer überrepräsentiert. Dagegen entspricht die Zusammensetzung der Untergruppe der ideologisch weniger positiven Leiter hinsichtlich der Anzahl der Männer und Frauen der Gesamtpopulation.
- . Bezüglich der Allgemeinschulbildung sind bei den ideologisch positiven jungen Facharbeitern die 8-Klassen-Schüler und die Abiturienten überrepräsentiert, bei den ideologisch weniger positiven jungen Facharbeitern die 10-Klassen-Schüler. Altersmäßig entsprechen beide Untergruppen im wesentlichen der Zusammensetzung der Gesamtpopulation. Das heißt: Sowohl Kenntnisse und Bildungsstand (das zeigen die Abiturienten) aber auch das individuelle Anspruchsniveau (darauf lassen die 8-Klassen-Schüler schließen) beeinflussen mehr oder weniger stark die ideologischen Einstellungen.

Bei den Leitern zeigt sich bezüglich der Allgemeinschulbildung ein eigenartiger und nicht unbedenklicher Widerspruch:

Leiter mit geringerem Abschluß der allgemeinbildenden Schule (8. Klasse) gehören häufiger zur ideologisch positiven Gruppe.

Leiter mit höherem Abschluß der allgemeinbildenden Schule (Abitur) gehören häufiger zur Gruppe der ideologisch weniger positiven Leiter.

Tab. 13: Zusammensetzung der Teilpopulation der unmittelbaren Leiter und der Untergruppen der ideologisch positiven Leiter sowie der ideologisch weniger positiven Leiter nach Abgangsklassen der allgemeinbildenden Schule (Angaben in Prozent)

Bedeutung der Positionen:

- 1 Abgang 8. Klasse
- 2 Abgang 9. Klasse
- 3 Abgang 10. Klasse
- 4 Abgang 11. Klasse
- 5 Abitur

	1	2	3	4	5
Ideologisch positive Leiter	47	4	35	1	12
Ideologisch weniger positive Leiter	23	5	45	0	27
Gesamtpopulation der Leiter	38	4	40	1	17

Der dargestellte Sachverhalt muß mit der gebotenen Zurückhaltung gesehen werden, da- wie bereits vermerkt - die Anzahl der ideologisch weniger positiven Leiter für eine sichere Aussage zu gering war. Zum anderen ist anzunehmen, daß es sich vor allem um betriebsspezifische Besonderheiten handelt, so daß die Rechtfertigung für eine Verallgemeinerung fehlt. Da die Gruppe der Leiter mit Abschluß der 8. Klasse vor allem aus älteren Kollegen (30 Jahre und älter) besteht, die Gruppe der Leiter mit Abitur dagegen in den Altersgruppen etwa gleichmäßig verteilt ist, kann es sich auch um die Widerspiegelung solcher Sachverhalte wie

- . Unterforderung junger Leiter mit hoher Qualifikation
- . mangelnde Integration ins Betriebskollektiv u.ä.

handeln. Um Spekulationen keinen Raum zu geben, wird von einer Interpretation Abstand genommen. Über das Resultat dieser Erscheinung für künftige Forschungen wird eine Diskussion mit Vertretern der Untersuchungsgebiete Aufschluß geben können.

4.3. Beziehungen zwischen weiteren Persönlichkeitsmerkmalen und den Einstellungen zur Leistungs- und Verhaltensbewertung

Anhand der Häufigkeitsverteilungen, die unter Berücksichtigung der Persönlichkeitsmerkmale Geschlecht, Alter, Schulbildung und berufliche Qualifikation bezüglich der Einstellung zur Leistungs- und Verhaltensbewertung vorliegen, sind Unterschiede nachweisbar. Diese Unterschiede sind teilweise verschiedenartig, so daß bei der Interpretation Zurückhaltung geboten ist. Um es deutlich zu sagen: Es gibt keine eindeutige Tendenz, so daß Verallgemeinerungen in dieser Hinsicht gegenwärtig noch nicht sicher getroffen werden können.

Zu beachten ist ferner die Tatsache, daß die weiblichen Befragten in beiden Teilpopulationen (Leiter, Facharbeiter) durchschnittlich jünger sind.

. Teilpopulation unmittelbarer Leiter

Durchschnittsalter der befragten männlichen Leiter 32,3 Jahre

Durchschnittsalter der befragten weiblichen Leiter 30,9 Jahre

. Teilpopulation Facharbeiter

Durchschnittsalter der befragten männlichen Facharbeiter 21,2 Jahre

Durchschnittsalter der befragten weiblichen Facharbeiter 19,2 Jahre

Damit ist es möglich, daß Aussagen über weibliche Befragte auf Aussagen über jüngere Befragte hinauslaufen können usw.

Da hinsichtlich der o.a. Persönlichkeitsmerkmale keine Arbeits-hypothesen aufgestellt wurden, geht es - neben der Information - vor allem darum, empirisches Ausgangsmaterial für künftige Forschungen zu erhalten.

4.3.1. Geschlechtsspezifische Betrachtung der Teilpopulationen

Bei den Facharbeitern lassen sich folgende geschlechtsspezifischen Unterschiede bezüglich der Einstellungen zur Leistungs- und Verhaltensbewertung feststellen:

Männliche junge Facharbeiter zeigen weniger wünschenswerte Einstellungen zur Leistungs- und Verhaltensbewertung als weibliche junge Facharbeiter, wenn materielle Belange berührt werden.

So sind männliche junge Facharbeiter häufiger der Meinung, daß alles, was über die eigentliche Arbeitsaufgabe hinausgeht, auch materiell anerkannt werden müsse. Männliche junge Facharbeiter halten auch eine offene und kritische Atmosphäre im Arbeitskollektiv für weniger wichtig, da sie sich mehr allein auf die Arbeitsleistung orientieren. Männliche junge Facharbeiter erwarten selbst bei der Anerkennung solcher Eigenschaften wie Kollegialität und Hilfsbereitschaft öfter eine materielle Form der Anerkennung als weibliche junge Facharbeiter.

Insgesamt liegt also die Orientierung bei der Leistungs- und Verhaltensbewertung bei männlichen jungen Facharbeitern mehr auf materiellen Anerkennungsformen.

Für die insgesamt positiveren Einstellungen zur Leistungs- und Verhaltensbewertung bei weiblichen jungen Facharbeitern spricht ferner die Tatsache, daß sie häufiger meinen, auch selbst gegen unerwünschte Verhaltensweisen im Arbeitskollektiv vorgehen zu müssen.

Widersprüchlich und dadurch nicht eindeutig interpretierbar wird die Haltung der weiblichen jungen Facharbeiter dadurch, daß sie wesentlich häufiger als ihre männlichen Kollegen dem Leiter die Verantwortung für die Leistungs- und Verhaltensbewertung allein überlassen wollen.

Dadurch ergeben sich für künftige Forschungen einige präzisierende Fragestellungen:

- Welche Verhaltensweisen (welcher Art, Ausprägung, bei welchem Personenkreis) können und müssen im sozialistischen Arbeitskollektiv als Selbstverständlich betrachtet werden und welche bedürfen der besonderen Bewertung?

- . Gegen welche Verhaltensweisen (welcher Art, Ausprägung, bei welchem Personenkreis) sollte vor allem der sozialistische Leiter vorgehen, und in welchem Falle und in welchem Umfange sollten die Kollegen im Arbeitskollektiv selbst solche Probleme lösen?

Hier und heute kann und soll nur festgestellt werden:

Weibliche junge Facharbeiter urteilen weniger betont materiell, wenn es um Probleme der Verhaltensbewertung im sozialistischen Arbeitskollektiv geht. Weitere Unterschiede zwischen weiblichen und männlichen jungen Facharbeitern hinsichtlich der Einstellungen zur Leistungs- und Verhaltensbewertung sind anhand statistischer Daten nachweisbar, gestatten gegenwärtig jedoch noch keine sichere Aussage.

Auch bei den unmittelbaren Leitern zeigen die weiblichen Befragten eine etwas positivere Grundhaltung zur Leistungs- und Verhaltensbewertung als die männlichen. Dieser tendenziell bei den meisten Einstellungsindikatoren erkennbare Tatbestand - erfährt bei drei Aussagen deutlich eine entgegengesetzte Polarisierung.^{x)} Nur 60 % der weiblichen unmittelbaren Leiter - im Gegensatz zu 74 % der männlichen - meinen "vollkommen", daß jeder Mensch Lob und Tadel brauche. Und auch nur 68 % der weiblichen Leiter meinen gegenüber 76 % der männlichen, daß die Kollegen im Arbeitskollektiv gegen unerwünschte Verhaltensweisen vorgehen sollten. Man ist zunächst geneigt, ein ausgeprägtes Selbstbewußtsein bei den weiblichen Leitern hinter den soeben genannten Zahlen zu vermuten. Diese Annahme erfährt aber keine Stützung, wenn man eine Selbsteinschätzung der Befragten zur Hilfe nimmt. Es zeigt sich, daß sich weibliche Leiter durchweg weniger häufig die Ausprägung mehrerer vorgegebener Eigenschaften bescheinigen als männliche.

Es wird deshalb einschränkend festgestellt:

Weibliche unmittelbare Leiter zeigen im allgemeinen etwas positivere Einstellungen zur Leistungs- und Verhaltensbewertung als ihre männlichen Kollegen. Jedoch gibt es in Einzelfällen Widersprüche, die anhand der Daten der vorliegenden Studie nicht ge-

x) Damit zeigt sich eine ähnliche Widersprüchlichkeit wie bei den Facharbeitern

klärt werden können, so daß die Aussage mit einer gewissen zurückhaltung zu werten ist.^{x)}

4.3.2. Altersspezifische Betrachtungen

Vergleicht man die verschiedenen Altersgruppen der befragten jungen Facharbeiter (vgl. auch Tabelle 2) hinsichtlich ihrer Einstellungen zur Leistungs- und Verhaltensbewertung, so kann man nicht umhin, den jüngeren (18 - 20 Jahre) die wünschenswertere Grundhaltung zu bescheinigen. Die befragten jungen Facharbeiter dieser Altersgruppe sind für eine offene und kritische Kollektivatmosphäre, wollen in stärkerem Maße als Angehörige der älteren Jahrgänge (24 Jahre und älter) auch selbst gegen unerwünschte Verhaltensweisen vorgehen und zeigen auch keine einseitige Orientierung auf materielle Anerkennungsformen. Junge Facharbeiter höherer Altersgruppen meinen häufiger als jüngere, daß der Leiter gegen unerwünschte Verhaltensweisen vorgehen müsse, sie wollen sich selbst weniger engagieren. Es ist anzunehmen, daß die Wirksamkeit der Allgemein- und Berufsbildung und die damit verbundene Herausbildung einer persönlichen Mitverantwortung für die Vorgänge im Arbeitskollektiv an Gewicht verliert, wenn ihnen nicht durch eine entsprechende Atmosphäre im sozialistischen Arbeitskollektiv entsprochen wird. Insofern spricht die Einstellung zur Leistungs- und Verhaltensbewertung für die Qualität unserer gesellschaftlichen Erziehungseinrichtungen und gegen die Praxis im sozialistischen Arbeitskollektiv. Es ist zu befürchten, daß die begrüßenswerte Haltung der jüngeren Facharbeiter zur Leistungs- und Verhaltensbewertung einen ähnlichen Rückschlag erleidet, wenn nicht auch bei den Leitern eine noch aufgeschlossenerere Gestaltung der Leistungs- und Verhaltensbewertung durchgesetzt werden kann.

x) Wahrscheinlich muß von einem anderen "Einstellungsprofil" in Bezug auf die Leistungs- und Verhaltensbewertung bei weiblichen Personen ausgegangen werden, um die Widersprüche erklären zu können. Die Gesamthaltung zur Arbeit, die Rolle der Arbeit und ihr Stellenwert im Leben der einzelnen, modifizieren auch in dieser Hinsicht das Erwartungs- und Anspruchsniveau. Und da gibt es bekanntlich nach wie vor Unterschiede zwischen männlichen und weiblichen Werktätigen

Eine wenig wünschenswerte Einstellung zur Leistungs- und Verhaltensbewertung ist vor allem bei einigen älteren Leitern sozialistischer Arbeitskollektive erkennbar. Ältere Leiter (über 35 Jahre) stimmen zwar verbal der Aussage zu, daß Lob und Tadel für die Verhaltensorientierung nötig sei, verkennen aber zu einem großen Teil zugleich die Notwendigkeit, daß unerwünschte Verhaltensweisen mitunter sogar durch Strafmaßnahmen bekämpft werden müssen.

Tab. 14: Meinungen unmittelbarer Leiter, wer im Arbeitskollektiv auf jeden Fall gegen unerwünschte Verhaltensweisen vorgehen sollte. - Auswahl der einschränkungslos Zustimmenden in Prozent.

	der unmittelbare Leiter	die Kollegen im Arbeitskollektiv
unter 26 Jahre	74	60
26 bis unter 30 Jahre	68	61
30 bis unter 35 Jahre	64	78
35 und älter	60	79

Da die Gruppe der ideologisch positiven Leiter nicht ^{die} gleiche Altersstruktur hat wie Teilpopulation der unmittelbaren Leiter insgesamt - die älteren Leiter sind in der Gruppe der ideologisch positiven Leiter überrepräsentiert - wird die folgende Aussage noch bedeutsamer als die Daten der Tabelle 14 ausweisen:

In der Gruppe der älteren unmittelbaren Leiter (Brigadier/Meister) sind die unbefriedigenden Einstellungen zur persönlichen Verantwortlichkeit bei der Überwindung unerwünschter Verhaltensweisen stärker ausgeprägt als bei jüngeren unmittelbaren Leitern.

4.3.3. Zusammenhang zwischen Schulbildung und Einstellungen zur Leistungs- und Verhaltensbewertung

Verglichen werden drei Gruppen der Teilpopulation der jungen Facharbeiter und zwar:

- . Gruppe 1 = Abgänger der 8. Klasse und darunter (n = 173)
- . Gruppe 2 = Abgänger der 10. Klasse (n = 654)
- . Gruppe 3 = Abiturienten (n = 88)

Die Abgänger aus Zwischenstufen finden bei dieser Betrachtung keine Berücksichtigung, da sie zahlenmäßig ohne Bedeutung sind (vgl. Tabelle 3).

Die Ergebnisse zeigen folgende Tendenz:

Die Häufigkeit der Zustimmung bzw. Ablehnung (je nach dem ob positiv oder negativ formuliert) weist bei den Befragten der Gruppe 3 jeweils die wünschenswertere Einstellung zur Leistungs- und Verhaltensbewertung aus und bei den Befragten der Gruppe 1 am wenigsten wünschenswerte. Die Befragten der Gruppe 2 liegen zwischen beiden Gruppen.

Dieser Sachverhalt, bei dem natürlich zu berücksichtigen ist, daß die beschriebene Tendenz teilweise nur eine Widerspiegelung des Normalwissens sein kann und nicht in jedem Falle ein Ausdruck der Einstellungen sein muß, findet sich bei folgenden Indikatoren nicht:

- . Unter den 8-Klassen-Schülern und unter den 10-Klassen-Schülern ist die vordergründige materielle Interessiertheit in gleichem Maße ausgeprägt. Abiturienten heben sich in dieser Hinsicht allein positiv ab.
- . Hinsichtlich der persönlichen Aktivität bei der Leistungs- und Verhaltensbewertung stimmen 10-Klassen-Schüler und Abiturienten in gesellschaftlich wünschenswerter Weise überein. Die 8-Klassen-Schüler heben sich allein negativ ab.

Damit kann zusammenfassend formuliert werden:

Es zeigen sich Unterschiede in den Einstellungen zur Leistungs- und Verhaltensbewertung im sozialistischen Arbeitskollektiv, wenn man die Teilpopulation junger Facharbeiter in Gruppen betrachtet, die entsprechend dem erreichten Schulabschluß gebildet wurden. Je höher der Schulabschluß, um so wünschenswerter die Einstellungen zur Leistungs- und Verhaltensbewertung. Die bei einem Teil der Jugendlichen auftretende vordergründige materielle Interessiertheit ist lediglich bei Jugendlichen mit Abitur seltener anzutreffen.

Abgänger der 8. und niederen Klassen meinen deutlich geringer als Jugendliche mit einem höheren Schulabschluß sich bezüglich der Verhaltensbewertung im Arbeitskollektiv engagieren zu müssen; sie möchten eine solche Aufgabe vor allem dem unmittelbaren Leiter überlassen.

4.3.4. Zusammenhang zwischen beruflicher Qualifikation und Einstellungen zur Leistungs- und Verhaltensbewertung

Die Zusammensetzung der Teilpopulation der unmittelbaren Leiter bezüglich der beruflichen Qualifikation zeigt Tabelle 15.

Tab. 15: Zusammensetzung der Teilpopulation der unmittelbaren Leiter (Brigadier/Meister) nach beruflicher Qualifikation - Angaben in Prozent

	1 ohne berufl. Qualifikation	2 Fachar- beiter	3 Meister	4 Fach- schule	5 Hoch- schule
männlich	2	26	31	31	10
weiblich	2	41	19	32	7

Die Gruppen 1 und 5 werden bei der folgenden Interpretation nicht berücksichtigt. Einmal sind diese Gruppen quantitativ unterbesetzt, zum anderen handelt es sich um fachliche Qualifikationsstufen, die für den unmittelbaren Leiter (Brigadier/Meister) nicht typisch sind.

Obwohl es in den meisten Einstellungsbereichen keine Unterschiede unter Berücksichtigung der beruflichen Qualifikation der Leiter gibt, zeigen sich bei einigen (wenigen) Bereichen bemerkenswerte Unterschiede und zwar unterscheidet sich hier die Gruppe mit Meisterqualifikation deutlich (Differenzen in der Häufigkeit der Wahl der Extremposition zu den anderen beiden Gruppen um 20 Punkte) von den beiden anderen Gruppen. Da in der Gruppe der unmittelbaren Leiter mit Meisterqualifikation die männlichen Befragten überrepräsentiert (vgl. Tabelle 16), lassen sich aus den folgenden Sachverhalten auch gewisse Präzisierungen bezüglich der

Aussagen vornehmen, die unter Abschnitt 4.3.1. unter geschlechtsspezifischem Aspekt gemacht wurden.

Unmittelbare Leiter mit Meisterqualifikation wollen deutlich geringer als die übrigen Befragten dieser Teilpopulation (Minimaldifferenz 17 Prozentpunkte) gegen unerwünschte Verhaltensweisen im Arbeitskollektiv mit Kritik und notfalls mit Strafmaßnahmen vorgehen. Sie meinen deutlich häufiger (18 Prozentpunkte Minimaldifferenz) daß eine offene und kritische Atmosphäre im Arbeitskollektiv Unfrieden schaffe. Sie meinen deutlich häufiger (15 Prozentpunkte Minimaldifferenz), daß es vor allem auf die Arbeitsleistung ankomme und meinen auch deutlich weniger häufig, daß die Kollegen im Arbeitskollektiv gegen unerwünschte Verhaltensweisen (17 Prozentpunkte Minimaldifferenz) selbst vorzugehen hätten.

Da diese Differenzen sowohl zur Gruppe der unmittelbaren Leiter mit Fachschulabschluß als auch zur Gruppe der unmittelbaren Leiter mit Facharbeiterabschluß bestehen - kann es sich kaum um mangelndes Wissen handeln. Es läßt sich anhand der empirischen Daten nur feststellen:

Leiter mit Meisterqualifikation zeigen als Gruppe deutlich weniger wünschenswerte Einstellungen zur Leistungs- und Verhaltensbewertung im sozialistischen Arbeitskollektiv als andere Leiter, Es finden sich innerhalb der Gruppe der Leiter mit Meisterqualifikation vor allem ökonomistische Grundhaltungen, d.h. die Rolle des sozialistischen Arbeitskollektivs als entscheidender Ort für die unmittelbare Gestaltung des sozialistischen Reproduktionsprozesses und für die sozialistische Persönlichkeitsentwicklung wird nicht ausreichend erkannt und von einem nicht unerheblichen Teil dieser Leiter falsch eingeschätzt.

4.4. Zur Wirksamkeit der Leistungs- und Verhaltensbewertung in Abhängigkeit von den ideologischen Einstellungen des Bewerteten sowie von der fachlichen bzw. gesellschaftspolitischen Vorbildwirkung des Beurteilers

In diesem Unterabschnitt geht es um die Überprüfung der Arbeitshypothese 3 (Vorbildhypothese): Zwischen der Wirksamkeit der so-

zialen Bewertungsprozesse und den Persönlichkeitsmerkmalen des Bewertenden gibt es solche Beziehungen, daß ideologische Einstellungen die Wirksamkeit ebenso beeinflussen wie die Tatsache, ob der Bewertende gesellschaftlich und/oder fachlich als Vorbild empfunden wird.

Bezüglich der ideologischen Einstellungen des Bewerteten gelten die gleichen Festlegungen wie unter Punkt 4.2. beschrieben, d.h. es werden wieder Gruppen von ideologisch positiven jungen Facharbeitern und ideologisch weniger positiven jungen Facharbeitern betrachtet. Die empirischen Daten zeigt Tabelle 16.

Tab. 16: Die Wirksamkeit der Leistungs- und Verhaltensbewertung in Abhängigkeit von den ideologischen Einstellungen der Bewerteten. Häufigkeit der gewählten Antwortpositionen in Prozent.

		Darüber freue ich mich ...			
		1	2	3	4
		sehr stark	stark	schwach	sehr schwach, gar nicht
<u>Lob für fachliches Können</u>	Ideologisch positive junge Facharbeiter	40	45	11	5
	Ideologisch wenig positive junge Facharbeiter	29	47	18	5
<u>Lob für gesellschaftliche Aktivität</u>	Ideologisch positive junge Facharbeiter	38	46	11	6
	Ideologisch wenig positive junge Facharbeiter	20	48	27	5

Es zeigt sich, daß es nicht nur Unterschiede bei einem Lob für gesellschaftliche Aktivität gibt - was zu erwarten war - sondern daß auch das Lob für fachliches Können bei den ideologisch weniger positiven jungen Facharbeitern in geringem Maße Freude hervorruft.

Weitere Unterschiede zwischen ideologisch positiven und ideologisch weniger positiven jungen Facharbeitern zeigt Tabelle 17.

Tab. 17: Wirksamkeit dreier vorgegebener Erziehungsmaßnahmen in Abhängigkeit von den ideologischen Einstellungen der Bewerteten. Häufigkeit der gewählten Antwortpositionen in Prozent.

am unangenehmsten wäre...	ideologisch positive junge Facharbeiter	ideologisch weniger positive junge Facharbeiter
Eintragung in die Kaderunterlagen	38	53
Auswertung in einer Brigaderversammlung	35	23
Auswertung in einer Belegschaftsversammlung	27	23

Von den drei genannten Erziehungsmaßnahmen könnte die erste, also Eintragung in die Kaderunterlagen, der persönlichen Entwicklung am ehesten schaden. Sie wird von den ideologisch wenig positiven jungen Facharbeitern deutlich als die ihnen unangenehmste bezeichnet. Damit werden bekannte Sachverhalte bestätigt, daß ideologisch wenig positive Einstellungen häufig mit gesellschaftlich wenig wünschenswerten, vordergründig individualistischen Einstellungen gemeinsam anzutreffen sind (vgl. Abschnitt 4.1.).

Der Unterschied zwischen den ideologisch positiven und den ideologisch weniger positiven jungen Facharbeitern belegt auch, daß von fortschrittlichen jungen Menschen das sozialistische Arbeitskollektiv als der Ort angesehen wird, wo soziale Bewertungen in der Regel vorgenommen werden sollten. Wenn die Leistungs- und Verhaltensbewertung wirkungsvoll sein soll, wenn man über die und mit den Menschen erzieherisch wirksam werden will, sollte dieser Sachverhalt unbedingt Beachtung finden.

Die Wirksamkeit der Leistungs- und Verhaltensbewertung in Abhängigkeit von Persönlichkeitseigenschaften des Bewerteten und in Abhängigkeit von der Vorbildwirkung des Bewertenden konnte anhand mehrerer Gegenüberstellungen empirisch nachgewiesen wer-

den. Es ergab sich:

- . Je geringer die fachliche Selbsteinschätzung bei jungen Facharbeitern, um so wirkungsvoller ein fachliches Lob
- . Je geringer die Selbsteinschätzung bezüglich gesellschaftlicher Aktivität bei jungen Facharbeitern, um so weniger wirksam ein Lob für die gesellschaftliche Aktivität
- . Je geringer die Vorbildwirkung des unmittelbaren Leiters (Brigadier/Meister) in fachlicher Hinsicht, um so geringer die Wirksamkeit eines fachlichen Lobes durch ihn.
- . Je geringer die Vorbildwirkung des unmittelbaren Leiters (Brigadier/Meister) in gesellschaftlicher Hinsicht, um so geringer die Wirksamkeit eines Lobes in Bezug auf gesellschaftliche Sachverhalte durch ihn.

Diese vier Aussagen gestatten einige Schlußfolgerungen zur Gestaltung der betriebspädagogischen Arbeit:

Die funktionsgebundene Autorität des unmittelbaren Leiters (Brigadier/Meister) verliert an Gewicht, wenn sie nicht durch persönliche Autorität - die sich in fachlicher und gesellschaftlicher Vorbildwirkung äußern kann - ergänzt wird. Die sozialistische Persönlichkeitsentwicklung junger Facharbeiter ist ohne eine damit parallel laufende gesellschaftliche Einflußnahme auf die Denk- und Verhaltensweisen sozialistischer Leiter kaum zu qualifizieren. Fehlende Vorbildwirkung wirkt sich besonders ungünstig im Bereich ideologischer Einstellungen aus. Während fachlich weniger qualifizierte junge Facharbeiter für eine Bewertung im fachlichen Bereich sehr empfänglich sind, sind ideologisch weniger positive Facharbeiter für eine Bewertung ideologisch bedeutsamer Sachverhalte gerade sehr unempfänglich. Ein Leiter, der dann in dieser Hinsicht nicht einmal als Vorbild empfunden wird, bleibt geradezu wirkungslos. Es ergaben sich in Bezug auf die beschriebene Situation statistische Unterschiede von rund 30 Prozentpunkten; das ist eine größere Differenz als bei jedem anderen im Rahmen dieser Studie betrachteten Sachverhalt.

Damit wurde die Arbeitshypothese 3 (die Vorbildwirkung) deutlich bestätigt.

4.5. Die Handhabung der Leistungs- und Verhaltensbewertung durch die Leiter sozialistischer Arbeitskollektive (Brigsdier/Meister)

Um Aussagen über die Handhabung der Leistungs- und Verhaltensbewertung durch die Leiter sozialistischer Arbeitskollektive machen zu können, wurden die Daten einer Selbsteinschätzung der Leiter mit denen einer Einschätzung durch junge Facharbeiter verglichen (Tabelle 18 und Tabelle 19).

Tab. 18: Art und Weise des Vorgehens gegen solche unerwünschten Verhaltensweisen wie mangelnde Kollegialität, mangelnde Hilfsbereitschaft. Anzahl der Zustimmungen in Prozent

	Leiter	Facharbeiter
<u>Der Leiter</u> geht <u>allein</u> dagegen vor	24	18
<u>Der Leiter</u> geht <u>gemeinsam</u> mit dem Gewerkschaftsvertrauensmann bzw. dem FDJ-Vertreter dagegen vor	26	14
<u>Die Kollegen</u> des Arbeitskollektivs gehen <u>selbst</u> dagegen vor	31	37
Es geht <u>niemand</u> dagegen vor	2	10
So etwas tritt bei uns nicht auf	17	18

Obwohl es in einigen Positionen Unterschiede gibt, die eine Interpretation rechtfertigen würden, dürfte das wesentliche die tendenzielle Übereinstimmung zu sein, die die Aussage rechtfertigt, daß die Daten ein einigermaßen objektives Bild der betrieblichen Wirklichkeit widerspiegeln. Da sich auch nur 10 % der jungen Facharbeiter dahingehend äußern, daß niemand gegen gesellschaftlich unerwünschte Verhaltensweisen vorgehe, kann zunächst gesagt werden, daß der Verhaltensbewertung rein quantitativ Genüge getan wird. Daß es bezüglich der qualitativen Gestaltung der Leistungs- und Verhaltensbewertung erhebliche Reserven gibt, war bereits wiederholt gesagt worden und wird auch in Tabelle 19 nochmals verdeutlicht.

Hier fällt vor allem die geringe Wertschätzung des gesellschaftlichen Kollektivverhaltens auf. Aus der Sicht der jungen Facharbeiter kommt gemeinsames Vorgehen von Leiter und gesellschaftli-

chem Vertreter am wenigsten zustande. Das spricht leider nicht dafür, daß das Prinzip der Kollektivität der Leitung allgemein üblich ist, vor allem spricht es auch nicht für die angemessene Autorität und Aktivität des FDJ-Gruppenorganisations.

Um im Interesse einer Verbesserung der betriebspädagogischen Arbeit in dieser Hinsicht noch konkretere Aussagen machen zu können, wären vor künftigen Forschungen folgende Fragen zu klären:

- . Bei welchen Verhaltensweisen und bei welchem Stand der Kollektiventwicklung sollte sich der Leiter des Arbeitskollektivs engagieren?
- . Welche Probleme kann man der "Selbsterziehung" überlassen?
- . Durch welche Vorgehensweisen kann die Autorität des gesellschaftlichen Kollektivvertreters erhöht werden?

Da diese Fragen noch ungeklärt sind, wird von einer weiteren Interpretation der Tabelle 18 Abstand genommen.

Auch eine Gegenüberstellung der Selbsteinschätzung^{en} unmittelbarer Leiter (Brigadier/Meister) und der Einschätzungen junger Facharbeiter über die Art und Weise des Vorgehens bei wiederholter Unpünktlichkeit bestätigt, daß von einer einigermaßen sachgerechten Beurteilung der Leistungs- und Verhaltensbewertung durch beide Gruppen ausgegangen werden kann.

Die Vorgehensweisen sind aber nicht optimal, wie ein Vergleich zwischen den Tabellen 19 und 20 zeigt. Es läßt sich erkennen:

- . Leiter überschätzen die Wirkung des Gesprächs unter vier Augen
- . Leiter unterschätzen die erzieherische Wirkung des moralischen Gewichts der Betriebsöffentlichkeit
- . Leiter unterschätzen die Notwendigkeit, sozialistische Arbeitsdisziplin gegebenenfalls auch mit unangenehmen Mitteln - Lohnkürzung - durchsetzen zu müssen.
- . Ideologisch positive junge Facharbeiter messen dem Arbeitskollektiv, der Betrieböffentlichkeit und Lohnkürzungsmaßnahmen etwa die gleiche erzieherische Wirksamkeit zu
- . Ideologisch weniger positive junge Facharbeiter unterschätzen die erzieherischen Potenzen der Kollektivs- und Betrieböffentlichkeit; sie orientieren sich vor allem auf "Strenge" (Lohnkürzung).

Tab. 19: Art und Weise des Vorgehens bei wiederholter Unpünktlichkeit. Selbsteinschätzung der Leiter und Einschätzung durch junge Facharbeiter - Antworthäufigkeit in Prozent.

	Leiter (ich würde,..)	junge Arbeiter (mein Meister/ Brigadier würde..)
nochmalige Absprache unter vier Augen durch Leiter	24	24
Zurechtweisung vor dem Arbeitskollektiv	55	35
Lohnkürzung entsprechend Ausfallzeit	17	17
Disziplinarverfahren	1	3
Kritik in der Betriebszeitung	2	1
das kann ich nicht beurteilen	1	18

Tab. 20: Einschätzung der Wirksamkeit gewählter Erziehungsmaßnahmen durch junge Facharbeiter bei wiederholter Unpünktlichkeit. Antworthäufigkeit in Prozent

	<u>Das führt am ehesten zur Änderung</u>	
	ideologisch positive junge Arbeiter	ideologisch weniger positive junge Arbeiter
nochmalige Aussprache unter vier Augen durch Leiter	5	14
Zurechtweisung vor dem Arbeitskollektiv	31	18
Lohnkürzung entsprechend Ausfallzeit	38	51
Disziplinarverfahren	0	6
Kritik in der Betriebszeitung	27	11

Damit zeichnet sich anhand dieser Vergleiche ein Bild ab, daß der Orientierung künftiger betriebspädagogischer Arbeit dienlich sein kann:

Ideologisch positive junge Facharbeiter haben die besten Vorstellungen über die Gestaltung der Leistungs- und Verhaltensbewertung im sozialistischen Arbeitskollektiv. Ihre Auffassungen entsprechen im wesentlichen den marxistisch-leninistischen Grundauffassungen zur gesellschaftlichen Einflußnahme im Sinne einer sozialistischen Persönlichkeitsentwicklung.

Die unmittelbaren Leiter sozialistischer Arbeitskollektive (Brigadier/Meister) zeigen tendenziell Mängel hinsichtlich einer wirksamen Gestaltung der gesellschaftlichen Einflußnahme. Es zeigen sich bei ihnen teilweise Auffassungen, die einer optimalen Gestaltung der sozialistischen Persönlichkeitsentwicklung wenig dienlich sind.

Ideologisch weniger positive junge Facharbeiter haben unzutreffende Vorstellungen von der Gestaltung der gesellschaftlichen Einflußnahme. Sie scheuen vor allem die Öffentlichkeit (Brigade, Betrieb) bei der Leistungs- und Verhaltensbewertung und orientieren sich auf Strenge, eine Position, die nicht in Übereinstimmung zu marxistisch-leninistischen Grundauffassungen steht, denn der erzieherische Sinn der Strafe liegt nicht so sehr in ihrer Härte, sondern in ihrer Unabwendbarkeit (LENIN: Werke, Bd. 4, S. 399).

Neben der Handhabung der Leistungs- und Verhaltensbewertung in bestimmten Situationen wurden auch Untersuchungen über die Häufigkeit der Anwendung von Lob und Tadel durch den Leiter des Kollektivs angestellt. Tabelle 21 zeigt wieder eine Gegenüberstellung der Selbsteinschätzung der Leiter und der Einschätzung durch junge Facharbeiter.

Tab. 21: Zur Anwendung von Lob und Tadel. Anzahl der gewählten Antwortpositionen in Prozent.

	Leiter (ich lo- be bzw. tadle	junge Facharbeiter (er lobt bzw. tadelt)
Mehr Lob als Tadel	36	12
Mehr Tadel als Lob	17	34
Tadel und Lob gleich	46	52
Lob zu häufig	9	1
Lob zu wenig	41	42
Lob in richtigem Maße	49	55
Tadel zu häufig	11	23
Tadel zu wenig	30	12
Tadel in richtigem Maße	59	63

Konnten sich bei den bisherigen Gegenüberstellungen zwischen den Aussagen der Leiter und den Aussagen der jungen Facharbeiter viele Übereinstimmungen feststellen lassen, die auf eine angemessene Einschätzung der Realität und auf sozialistische Denk- und Verhaltensweisen in vielerlei Hinsicht schließen ließen, so zeigen die oberen beiden Zahlen der Tabelle solche Unterschiede, die deutlich machen:

Was vom Bewerter beabsichtigt ist, wird vom Bewerteten durchaus nicht immer so empfunden. Eine optimale Gestaltung der gesellschaftlichen Einflußnahme setzt deshalb die Beachtung des Prozeßcharakters der Leistungs- und Verhaltensbewertung voraus; sie erfordert, die Relativität der Leistungs- und Verhaltensbewertung in Abhängigkeit von bestimmten Faktoren unbedingt zu beachten.

Die Bezeichnungen "Lob" und "Tadel" sind kaum geeignet, die ganze Vielfalt der Leistungs- und Verhaltensbewertung zu erfassen, doch zeigt Tabelle 21 weiterhin:

Die aktivierende, mobilisierende Wirkung positiver Leistungs- und Verhaltensbewertung wird zu wenig erkannt. 42 % der jungen Facharbeiter meinen, daß der unmittelbare Leiter zu wenig lobe. Da dieser Sachverhalt sogar von 41 % der Leiter bestätigt wird -

eine wenig erfreuliche Übereinstimmung - sind damit echte Reserven zur Verbesserung der sozialistischen Leitungstätigkeit deutlich gemacht.

Vorher war bereits festgestellt worden, daß etwa ein Viertel der befragten Leiter unzutreffende Vorstellungen von der Gestaltung der gesellschaftlichen Erziehung im sozialistischen Arbeitskollektiv hat (vgl. Abschnitt 4.1). Nunmehr muß formuliert werden, daß etwa 40 % der befragten Leiter bei der praktischen Handhabung der Leistungs- und Verhaltensbewertung sich nicht von Positionen leiten lassen, die im Interesse einer Optimierung der sozialistischen Persönlichkeitsentwicklung bezogen werden müssen. Hier bedarf es wahrscheinlich umfangreicher und nachhaltiger ideologischer Arbeit und wohl auch einer entsprechenden Kenntnisvermittlung, um bei diesem nicht unbeträchtlichen Teil der unmittelbaren Leiter sozialistischer Arbeitskollektive ein Umdenken zu erreichen. Diese Forderung wird noch gewichtiger, wenn man die geschlechtsspezifische Differenzierung betrachtet. Es handelt sich nur um 30 % der befragten weiblichen Leiter, aber um 50 % der befragten männlichen Leiter, die eine solche unzweckmäßige Gestaltung der Leistungs- und Verhaltensbewertung praktizieren. Da in den Magdeburger Schwermaschinenbaukombinaten im Bereich der unmittelbaren materiellen Produktion der männliche Leiter häufiger anzutreffen sein dürfte als der weibliche bedeutet das: Gerade dort, wo es in besonderem Maße um die gesellschaftliche Einflußnahme auf den Nachwuchs der Arbeiterklasse geht, wird von der Hälfte der unmittelbaren Leiter sozialistischer Arbeitskollektive eine unzweckmäßige Handhabung der Leistungs- und Verhaltensbewertung praktiziert.

Unabhängig von einer notwendigen präziseren methodischen Durchdringung künftiger Untersuchungen zum gleichen Problem dürften die soeben interpretierten Daten auf deutliche Reserven hinweisen. Für die effektivere Gestaltung der gesellschaftlichen Einflußnahme auf den Nachwuchs der Arbeiterklasse ist damit ein weiterer Ansatzpunkt empirisch nachgewiesen.

Zugleich wurde damit der zweite Teil der Arbeitshypothese 1 (Einstellungshypothese) bestätigt.

4.6. Die soziale Aktivität junger Facharbeiter bei der Gestaltung der gesellschaftlichen Erziehung

Auch die soziale Aktivität der jungen Facharbeiter, d.h. ihr Mitwirken bei der Gestaltung der gesellschaftlichen Einflußnahme wurde untersucht. Es wurden zwei fiktive Situationen vorgegeben, wobei es sich um einen einfachen Verstoß gegen die Arbeitsdisziplin (wiederholte Unpünktlichkeit) und um einen schwerwiegenden Verstoß gegen die Arbeitsschutzanordnungen (Alkoholtrinken während der Arbeitszeit) handelte. Tabelle 22 zeigt, wie sich die jungen Facharbeiter verhalten würden:

Tab. 22: Verhalten junger Facharbeiter bei Disziplinverstößen anderer. Anzahl der gewählten Antwortpositionen in Prozent.

Beispiel 1: (Wiederholte Unpünktlichkeit)

	genau	teils/teils	nein
Das ist Sache des Vorgesetzten	22	32	43
"Durch die Blume" kritisieren	12	29	55
Deutlich kritisieren	49	31	18
In einer Arbeitsbesprechung das Thema zur Sprache bringen	42	34	22
Stellung nehmen, aber nur, wenn ein anderer damit angefangen hätte	11	40	45
Das ist jedem seine Sache	10	16	70

Beispiel 2: (Alkoholtrinken während der Arbeitszeit)

	genau	teils/teils	nein
Mitmachen, sonst bekommt man keinen Kontakt	12	31	56
Nicht mitmachen	47	33	19
Unter vier Augen dagegen vorgehen	29	44	26
Raushalten, da man als einzelner nichts machen kann	19	31	48
Den Leiter informieren	17	39	42
In der Arbeitsbesprechung das Thema ansprechen	36	37	26

Die unmittelbaren Leiter (Brigadier/Meister) wurden zu den gleichen Sachverhalten befragt und zwar sollten sie das Verhalten der von ihnen angeleiteten Kollegen einschätzen. Es wurde also hinsichtlich Einschätzung und Selbsteinschätzung ein Rollentausch vorgenommen. Diese Einschätzung durch die Leiter zeigt eine nahezu völlige Übereinstimmung mit der Selbsteinschätzung der jungen Facharbeiter, d.h. es ist festzustellen, daß die unmittelbaren Leiter sozialistischer Arbeitskollektive (Brigadier/Meister) die von ihnen angeleiteten jungen Facharbeiter in Bezug auf soziale Aktivität bei der Mitgestaltung der gesellschaftlichen Einflußnahme zutreffend einschätzen.

Im einzelnen zeigen die Daten, daß die aktive Mitwirkung junger Facharbeiter bei der Leistungs- und Verhaltensbewertung im sozialistischen Arbeitskollektiv weder durch Gleichgültigkeit noch durch versteckte Kritik gekennzeichnet ist. Lediglich 10 % der Befragten halten Zuspätkommen für eine Privatangelegenheit des Betreffenden und auch nur 12 % würden "durch die Blume" kritisieren. Bei einem schwerwiegendem Verstoß gegen die sozialistische Arbeitsdisziplin (Alkoholtrinken) meinen allerdings 19 %, daß sie sich da raushalten würden, d.h. die soziale Aktivität, die Bereitschaft zur aktiven Mitwirkung bei der Leistungs- und Verhaltensbewertung sinkt mit der Brisanz des bewerteten Verhaltens. Wenig üblich ist der Weg zum nächsthöheren Leiter - eine erfreuliche Tatsache, da eine solche Vorgehensweise kaum der Herstellung einer offenen und kritischen Atmosphäre im sozialistischen Arbeitskollektiv dienlich sein dürfte.

Die Mehrheit (etwa drei Viertel der Befragten) würde sowohl die Unpünktlichkeit als auch das Alkoholtrinken im Rahmen einer Arbeitsbesprechung - zumindest unter gewissen Umständen - zur Sprache bringen. Allerdings kann die Zahl derjenigen, die diesen gesellschaftlich wünschenswerten Weg zur Überwindung unangemessener Verhaltensweisen eindeutig ablehnen, nicht übersehen werden: Es handelt sich um 22 (bei der Unpünktlichkeit) bzw. 26 (beim Alkoholtrinken) Prozent der befragten jungen Facharbeiter. Dabei gibt es gerade bei diesem Sachverhalt einen so gravierenden Unterschied zwischen ideologisch positiven und ideologisch weniger positiven jungen Facharbeitern, daß sich eine zahlenmäßige Darstellung lohnt (Tabelle 23).

Tab. 23: Anzahl derjenigen, die Fehlverhalten anderer nicht im Rahmen des Arbeitskollektivs ansprechen würden - Angaben in Prozent.

	Ideologisch positive junge Facharbeiter	Ideologisch weniger positive junge Facharbeiter
Wiederholte Unpünktlichkeit	7	40
Alkoholtrinken während der Arbeitszeit	13	48

Zusammenfassend läßt sich damit hinsichtlich der aktiven Mitwirkung junger Facharbeiter bei der Gestaltung der gesellschaftlichen Einflußnahme folgendes sagen:

Obwohl 95 % der Befragten eine offene und kritische Atmosphäre im sozialistischen Arbeitskollektiv als Voraussetzung für die Entwicklung sozialistischer Persönlichkeiten betrachten (vgl. Abschnitt 4.1.), sind nur etwa drei Viertel der Befragten der Meinung, auch selbst gegen unerwünschte Verhaltensweisen vorgehen zu müssen (vgl. Tabelle 11). Werden diese allgemeinen Aussagen auf konkrete Sachverhalte bezogen, so sinkt die Anzahl derjenigen, die sich vorbehaltlos für ein offenes Vorgehen gegen gesellschaftlich unerwünschte Verhaltensweisen aussprechen auf etwa 40 % - je nach Brisanz des zu bewertenden Verhaltens. Da bei einer Erfassung des Realverhaltens im Gegensatz zu den hier erfaßten Meinungen über das eventuelle Verhalten erfahrungsgemäß mit einem weiteren Rückgang der Verhaltensweisen, die persönlichen Mut und Zivilcourage⁴ erfordern, gerechnet werden muß, läßt sich hinsichtlich der Optimierung der gesellschaftlichen Einflußnahme im Sinne einer sozialistischen Persönlichkeitsentwicklung formulieren:

Die offene und kritische Atmosphäre im sozialistischen Arbeitskollektiv ist zugleich Ziel und Mittel der sozialistischen Leitungstätigkeit. Die vorliegenden Daten rechtfertigen keinesfalls die Annahme, daß ein solches, unseren gesellschaftlichen Verhältnissen angemessenes Kollektivklima, bereits durchgängig verwirklicht ist.

4.7. Zur Wirksamkeit und Wertschätzung materieller und ideeller Formen der Leistungs- und Verhaltensbewertung

Zur empirischen Prüfung der Wirksamkeit und Wertschätzung materieller und ideeller Formen der Leistungs- und Verhaltensbewertung wurden einige solcher Formen vorgegeben.

Dabei ist zu beachten, daß bei einigen Vorgaben der Prozeßcharakter der Leistungs- und Verhaltensbewertung untergeordnete Bedeutung hat, in anderen Fällen aber äußerst ausschlaggebend ist. Um künftig zu aussagekräftigeren Ergebnissen zu gelangen, sollten vor allem solche Prozesse der Leistungs- und Verhaltensbewertung betrachtet werden, die die konkrete Betriebssituation berücksichtigen, da beispielsweise die Wirkung eines Lobes durch den Werkdirektor von der Betriebsbelegschaft in nicht unbeträchtlichem Maße von dessen persönlicher Autorität, von der Gesamtsituation einer solchen Würdigung, von betrieblichen Traditionen usw. abhängt.

In die Wertschätzung über das Lob in der Betriebszeitung fließen wiederum in hohem Maße Komponenten ein, die durch die Popularität dieser Betriebszeitung, durch die spezielle Aufmachung einer solchen Würdigung usw. bestimmt werden. Durch Berücksichtigung dieser Überlegungen wird es möglich sein, künftig sicherer und eindeutiger interpretieren zu können. Hier nun die Wertschätzung vorgegebener Formen der Leistungs- und Verhaltensbewertung in der Sicht der befragten jungen Facharbeiter (siehe Tabelle 24).

Tab. 24: Die Wertschätzung vorgegebener Formen der Leistungs- und Verhaltensbewertung als zusätzliche Anerkennung für sozialistische Hilfe durch junge Facharbeiter. Anzahl der Zustimmungen in Prozent

	Zustimmung			
	sehr stark	stark	schwach	nein
Teilnahme an Sonderfahrt für bewährte Betriebsangehörige	29	41	23	6
1 Tag Sonderurlaub	44	42	11	2
50.- Prämie	50	40	7	2
Ein wertvolles Buch (was man sich normalerweise nicht kauft), das dem Hobby entspricht	25	45	12	8

- Fortsetzung Tabelle 24 -

	sehr stark	Zustimmung		nein
		stark	schwach	
Lobender Vermerk in der Kaderakte	21	39	29	11
Urkunde, auf der die Umstände der Hilfeleistung vermerkt sind	6	27	46	20
Öffentliches Lob durch Werkdirektor vor dem Betriebskollektiv	17	43	30	9
Öffentliche Würdigung an Wandzeitung bzw. in Betriebszeitung	11	36	36	15
Namentliche Würdigung in einem Artikel in der Bezirkspresse	21	30	29	18

Bezüglich dieser vorgegebenen Formen der Leistungs- und Verhaltensbewertung gibt es kaum geschlechtsspezifische Unterschiede. Dagegen gibt es erhebliche Unterschiede (Maximal 26 Prozentpunkte Differenz), wenn man wieder die Gruppe der ideologisch positiven jungen Facharbeiter mit der Gruppe der ideologisch weniger positiven jungen Facharbeiter vergleicht.

Ideologisch weniger positive junge Facharbeiter freuen sich weniger häufig als ideologisch positive junge Facharbeiter

- über eine Sonderfahrt
- über ein Lob durch den Werkdirektor
- über ein Lob in der Bezirkszeitung

sie freuen sich häufiger

- über 1 Tag Sonderurlaub
- über 50.- M Prämie

Wie bereits beschrieben, wurden auch die Leiter mit den gleichen Vorgaben gefragt, nämlich wie sich nach ihrer Meinung die Mehrheit der Kollegen des von ihnen geleiteten Kollektivs freuen würde. Es kann im wesentlichen erneut festgestellt werden, daß die unmittelbaren Leiter adäquate Vorstellungen vom Verhalten und von den Einstellungen der von ihnen angeleiteten Kollegen haben.

Es gibt auch einige graduelle Unterschiede. So

- . unterschätzen die unmittelbaren Leiter die Wertschätzung des Sonderurlaubes, des Buchgeschenkes und besonders den Vermerk in der Kaderakte und
- . überschätzen die namentliche Würdigung in der Bezirkspresse.

Insgesamt zeigt aber Tabelle 24, daß sich junge Facharbeiter auch über ein Lob in der Kaderakte, über die Teilnahme an einer Sonderfahrt oder über ein Wertgeschenk freuen, so daß keine Veranlassung für eine einseitige Orientierung auf die Geldprämie besteht. Daß sich vor allem ideologisch weniger positive junge Facharbeiter vordergründig auf Geldprämien orientieren, war bereits bekannt; es bestätigt - wie schon vermerkt - Forschungsergebnisse früherer Studien des ZIJ Leipzig.

4.8. Zum Öffentlichkeitsgrad der Leistungs- und Verhaltensbewertung

Die vorliegende Studie befaßte sich mit der Leistungs- und Verhaltensbewertung im sozialistischen Arbeitskollektiv. Unabhängig davon werden Verhaltensweisen, die im Rahmen des Arbeitskollektivs realisiert werden, nicht immer in diesem Rahmen bewertet. Bei einmaligen Verhaltensakten, die für das Verhalten des Betroffenen nicht typisch sind bzw. denen die gesellschaftliche Bedeutsamkeit fehlt, ist mitunter eine Bewertung unter vier Augen wirksamer bzw. vor allem auch taktvoller. Andererseits erfordert die gesellschaftliche Relevanz mancher Verhaltensweisen einen größeren Öffentlichkeitsgrad, vor allem im Sinne einer Vorbildwirkung, mitunter auch im Sinne einer Abschreckwirkung. Einige Vorstellungen junger Facharbeiter zu dieser Problematik belegen die Daten der Tabelle 25.

Tab. 25: Meinungen junger Facharbeiter zum Öffentlichkeitsgrad der Leistungs- und Verhaltensbewertung. Anzahl der gewählten Antwortpositionen in Prozent.

	Lob oder Tadel vor ...			
	dem Be- trieb	der Ab- teilung	der Bri- gade	unter vier Augen
einmaliges Zuspätkommen	1	1	3	92
wiederholtes Zuspätkommen	1	8	60	29
-----	-----	-----	-----	-----
erstmalige Fehlschicht	1	14	40	44
wiederholte Fehlschicht	15	45	36	4
-----	-----	-----	-----	-----
unbeabsichtigter Verstoß gegen ASAO	3	10	22	62
vorsätzlicher Verstoß ge- gen ASAO	39	33	23	4
-----	-----	-----	-----	-----
Beseitigung einer Unfallquelle durch Eigeninitiative	16	23	42	18
Ständige Unduldsamkeit ge- genüber bekanntgewordenen Unfallquellen	16	37	33	11
-----	-----	-----	-----	-----
Einmalige Teilnahme am unbe- zahlten Arbeitseinsatz	5	15	42	37
Häufige Teilnahme am unbe- zahlten Arbeitseinsatz	43	35	18	3

In Tabelle 25 wurden Pfeilverbindungen zwischen jenen Zahlenwerten eingezeichnet, die die jeweils höchste Belegung repräsentieren. Da es sich dabei um gleiches Verhalten unterschiedlicher Intensität (z.B. einmalige Fehlschicht - wiederholte Fehlschicht) bzw. unterschiedlicher Intention (z.B. fahrlässiger Verstoß - vorsätzliche Nichtbeachtung) handelt kann gesagt werden:

Von den jungen Facharbeitern wird der Zusammenhang zwischen der gesellschaftlichen Relevanz des bewerteten Verhaltens und dem Öffentlichkeitsgrad der Leistungs- und Verhaltensbewertung erkannt und in ihren Erwartungen wiedergespiegelt.

Vor allem zeigt die Übersicht deutlich, daß einmaliges Fehlverhalten mit Takt behandelt werden sollte, denn in allen Fällen

wird eine Bewertung unter vier Augen erwartet. Dabei kann nicht davon die Rede sein, daß die jungen Arbeiter gesellschaftlich unerwünschtes Verhalten vertuschen wollen, denn sie orientieren bei wiederholtem Fehlverhalten deutlich auf einen größeren Öffentlichkeitsgrad. Bei positiven Bewertungsformen orientieren sie sich sofort auf das unmittelbare Arbeitskollektiv, d.h. auch hier lassen sie Verständnis für die Gestaltung der gesellschaftlichen Einflußnahme erkennen: Vorbildliches Verhalten bedarf kollektiver Resonanz, wenn es erzieherisch wirksam werden soll.

Ein Vergleich zwischen den Meinungen der jungen Facharbeiter und denen der unmittelbaren Leiter zeigt auch in diesem Betrachtungsbereich nahezu völlige Übereinstimmung, d.h., es kann erneut festgestellt werden, daß die unmittelbaren Leiter (Brigadier/Meister) die von ihnen angeleiteten jungen Facharbeiter in den wesentlichen Momenten der Leistungs- und Verhaltensbewertung zutreffend einschätzen.

Die Gegenüberstellung der Gruppen der ideologisch positiven jungen Facharbeiter und der ideologisch weniger positiven jungen Facharbeiter bringt auch bezüglich des Öffentlichkeitsgrades der Leistungs- und Verhaltensbewertung deutliche Unterschiede (15 Prozentpunkte Differenz und mehr). Vor allem bei tadelnden Bewertungsformen wünschen die ideologisch weniger positiven jungen Facharbeiter einen geringeren Öffentlichkeitsgrad - nicht das sozialistische Arbeitskollektiv ist für sie der Ort, wo notwendige erzieherische Auseinandersetzungen geführt werden, sondern "unter vier Augen" würden sie unangenehme Dinge erledigen. Wenig gefestigte ideologische Grundpositionen äußern sich also auch in einer Unterschätzung bzw. Negierung des sozialistischen Arbeitskollektivs.

5. Zusammenfassung und Schlußfolgerungen

Die Studie "Zur Leitung und Erziehung junger Arbeiter" - eine Pilotstudie zur Problematik der Leistungs- und Verhaltensbewertung im sozialistischen Arbeitskollektiv - hat neben den im Abschnitt 3 dargestellten Hauptergebnissen eine Reihe interessanter Einzelergebnisse gebracht, durch die vor allem der Prozeßcharakter der Leistungs- und Verhaltensbewertung deutlich wurde. Daraus folgt für die künftige Gestaltung der empirischen Forschung zu diesem Problemkreis, daß gehaltvolle Aussagen über die Leistungs- und Verhaltensbewertung ein hohes Maß an Konkretheit, eine starke Berücksichtigung objektiver betrieblicher Gegebenheiten voraussetzen.

Für die unmittelbare Führungs- und Leitungstätigkeit bedeutet das, daß der Brigadier und Meister stärker als bisher über den Prozeßcharakter der Leistungs- und Verhaltensbewertung informiert werden muß, um die wirksamwerdenden Einflußfaktoren besser berücksichtigen und gestalten zu können.

Eine optimale Gestaltung der gesellschaftlichen Einflußnahme im Sinne einer sozialistischen Persönlichkeitsentwicklung erfordert auch von den Leitungen der Betriebe und Kombinate, die ideologische Arbeit bei den unmittelbaren Leitern der Arbeitskollektive in der Form zu verbessern, daß vordergründige Akzentuierungen auf ökonomische Sachverhalte bzw. die Orientierung auf tadelnde Bewertungsformen überwunden werden. Der sozialistische Leiter muß der Einheit von Ökonomie und klassenmäßiger Erziehung durch die aktive Einbeziehung aller Mitglieder des sozialistischen Arbeitskollektivs in die Gestaltung der gesellschaftlichen Einflußnahme Rechnung tragen. Er darf vor allem die Vorleistungen der institutionalisierten Bildung und Erziehung in POS und Berufsausbildung nicht durch eine gesellschaftsinadäquate Gestaltung der Leistungs- und Verhaltensbewertung verkümmern lassen. Die Schaffung einer offenen und kritischen Atmosphäre im sozialistischen Arbeitskollektiv muß zum Ziel und zum Mittel sozialistischer Leitungstätigkeit werden. Der gebildete junge sozialistische Facharbeiter hat das Bedürfnis nach helfenden, orientierenden Leistungs- und Verhaltensbewertungen, nach aktiver Mitwirkung bei der Leistungs- und Verhaltensbewertung im Rahmen

seines Arbeitskollektivs. Er wünscht keine Vertuschung fehlerhafter Verhaltensweisen, aber er erwartet Takt bei einmaligen Fehlleistungen. Er erwartet Bewertungen, um sich selbst einschätzen zu können, er erwartet die Möglichkeit selbst offen und kritisch bei der Leistungs- und Verhaltensbewertung mitwirken zu können. "Meldungen" sind von ihm nicht zu erwarten. Die erzieherische Wirksamkeit des unmittelbaren Leiters sozialistischer Arbeitskollektive steht und fällt mit diesem persönlichen Vorbild. Deshalb ist die politische Aktivität, das gesellschaftlich vorbildliche Verhalten des sozialistischen Leiters ein entscheidendes Kettenglied bei der Verwirklichung einer sozialistischen Persönlichkeitsentwicklung.

Junge Facharbeiter erkennen den Zusammenhang zwischen der gesellschaftlichen Relevanz des bewerteten Verhaltens und dem Öffentlichkeitsgrad der Bewertung. Diesen Erwartungen wird nicht entsprochen, wenn die Leistungs- und Verhaltensbewertung "operativ" gestaltet, von Zufälligkeit geprägt wird. Der Leistungs- und Verhaltensbewertung muß deshalb innerhalb der sozialistischen Leitungstätigkeit genügend Beachtung - quantitativ und qualitativ - geschenkt werden.

Schließlich hat die Studie gezeigt, daß über die Optimierung der Leistungs- und Verhaltensbewertung zugleich auch der ideologischen Einflußnahme auf ideologisch weniger positive junge Facharbeiter genügt wird, d.h. über die Verbesserung der Gestaltung der Leistungs- und Verhaltensbewertung im sozialistischen Arbeitskollektiv wird die gesellschaftliche Einflußnahme im Sinne der Moral der Arbeiterklasse verstärkt.

Somit sind die Beachtung der Hauptergebnisse dieser Studie und die Berücksichtigung der abschließend gegebenen Hinweise geeignet, Fortschritte bei der Leitung und Erziehung junger Arbeiter Wirklichkeit werden zu lassen.