

Zum Einfluß der Arbeitsbedingungen auf die Herausbildung eines sozialistischen Verhältnisses zur Arbeit bei jungen Werktätigen

Ronneberg, Heinz

Forschungsbericht / research report

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Ronneberg, H. (1981). *Zum Einfluß der Arbeitsbedingungen auf die Herausbildung eines sozialistischen Verhältnisses zur Arbeit bei jungen Werktätigen*. Leipzig: Zentralinstitut für Jugendforschung (ZIJ). <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-382298>

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.



ZIJ-interner Forschungsbericht

Zum Einfluß der Arbeitsbedingungen auf die Herausbildung eines sozialistischen Verhältnisses zur Arbeit bei jungen Werktätigen

(anhand der Daten der Komplexstudie U 79)

Verfasser: Heinz Ronneberg (Abteilung Arbeiterjugend)

Leipzig, März 1981

Gliederung

	<u>Blatt</u>
1. Vorbemerkungen	3
1.1. Zum Inhalt	3
1.2. Zur Population	4
2. Hauptaussagen des Forschungsberichtes	6
3. Arbeitszufriedenheit und Lebensziele junger Werktätiger	11
4. Arbeitsbedingungen und ihr Einfluß auf verschiedene Seiten der sozialen Aktivität junger Werktätiger	20
4.1. Arbeitsbedingungen und Arbeitsverhalten	21
4.2. Arbeitsbedingungen und berufliche Entwicklungsabsichten	28
4.3. Arbeitsbedingungen und gesellschaftliche Aktivität	31
5. Arbeitsbedingungen und Arbeitszufriedenheit	39
6. Beziehungen zwischen sachlichen und sozialen Arbeitsbedingungen	43
7. Einige Empfehlungen und Hinweise für zentrale und betriebliche Leitungen	45
8. Tabellenanhang	48

1. Vorbemerkungen

1.1. Zum Inhalt

Die Arbeit, wesentliche Tätigkeit des Menschen, ist von entscheidender Bedeutung für die Entwicklung seiner Persönlichkeit. Die Beziehungen des einzelnen zur Gesellschaft, die in besonderem Maße im Prozeß der Arbeit realisiert werden, tragen unter den Bedingungen des gesellschaftlichen Eigentums an den Produktionsmitteln integrativen Charakter. Aktive Teilnahme an der Leitung und Lösung der gesellschaftlichen Angelegenheiten und Aufgaben fordert die Partei der Arbeiterklasse von jedem Mitglied der sozialistischen Gesellschaft ("Programm", S. 53) und nennt die gewissenhafte, ehrliche, gesellschaftlich nützliche Arbeit das Herzstück der sozialistischen Lebensweise (ebenda, S. 54). Diese prinzipiellen, an jedes Mitglied der Gesellschaft gerichteten Forderungen, sind gesellschaftliche Norm, Orientierung. Allerdings finden sie nicht in einheitlichen Arbeitseinstellungen, in einer gleichen Struktur der Arbeitsmotivation und in einem übereinstimmenden Ausprägungsgrad der Arbeitszufriedenheit ihre individuelle Widerspiegelung. Vielmehr gibt es Unterschiede hinsichtlich dieser subjektiven Seiten eines sozialistischen Verhältnisses zur Arbeit. Es ist gesichertes Erkenntnis, daß Ursachen und Einflußfaktoren dieser Unterschiede sowohl in objektiven Gegebenheiten des Arbeitsprozesses als auch in der individuellen Ebene gesucht werden müssen.

Anliegen dieses Forschungsberichtes, der auf den Daten der Komplexstudie (U 79) basiert, ist es nun, einige Momente und Seiten des Verhältnisses zur Arbeit bei jungen Werktätigen hinsichtlich ihrer Wechselbeziehungen zu objektiven Gegebenheiten der Arbeitstätigkeit - im folgenden ARBEITSBEDINGUNGEN (AB) genannt - zu analysieren. Die Anlage der Komplexstudie, die als einen Hauptaspekt die sozialstrukturelle Analyse der Persönlichkeitsentwicklung junger Werktätiger anzielte, gestattet dadurch eine sehr weitgehende Berücksichtigung diffe-

renzierender Merkmale der individuellen Ebene (Geschlecht, Familienstand, Kinderanzahl, berufliche Qualifikation u.a.), wodurch die Aussagen über die Dialektik von AB und Verhältnis zur Arbeit konkreter und detaillierter formuliert werden können. Die Ergebnisse der Analyse sollen einmal in die konzeptionelle Vorbereitung der geplanten Studie "Bedingungen und Zusammenhänge bei der Persönlichkeitsentwicklung junger Werkstätiger im Arbeitsprozeß" (Kurzform: "Arbeitsbedingungsstudie") einfließen, zum anderen dienen sie als wissenschaftlicher Beleg für Empfehlungen und Leitungshinweise, die auf Grund des gegenwärtigen Erkenntnisstandes zu diesem thematischen Bereich abschließend formuliert werden können. Nicht zuletzt geben aber die Ergebnisse dieses Forschungsberichtes unseren Aussagen zum Bereich der AB und in Bereichen, die diesen Problembereich tangieren, mehr Sicherheit.

1.2. Zur Population

Die Gesamtzahl der in die Untersuchung einbezogenen jungen Werkstätigen betrug $n = 6570$ Vpn. Bei dieser Population handelt es sich um die sogenannte "bereinigte Population", d.h., es wurden die Fragebogen all jener Probanden von der Datenauswertung ausgeschlossen, die offensichtliche Widersprüchlichkeiten enthielten (z.B. Alter 18 Jahre und Meisterprüfung, Abgänger der 7. Klasse der POS und Fachschulabschluß u.ä.). Aussagen, zu deren Formulierung die Daten der bereinigten Population herangezogen wurden, beziehen sich immer auf ausdrücklich benannte Teilpopulationen. Werden Gesamtaussagen über Sachverhalte gemacht, wurde auf die per Zufallsauswahl reduzierte "repräsentative Population" von $n = 4357$ Vpn zurückgegriffen, da in der bereinigten Population die jungen Arbeiter gegenüber den jungen Angestellten und den jungen Angehörigen der Intelligenz stark unterrepräsentiert waren. Die "repräsentative" Population genügt dem Anspruch auf Repräsentanz hinsichtlich der sozialen Position (Arbeiter, Angestellter, Angehöriger der Intelligenz). Darüber hinaus muß zur

sachgemäßen Bewertung der im Forschungsbericht aufgeführten Fakten auf folgende Besonderheiten der Populationszusammensetzung aufmerksam gemacht werden:

- . Die Teilpopulation der jungen Arbeiter setzt sich zu zwei Dritteln aus männlichen und nur zu einem Drittel aus weiblichen Probanden zusammen.
- . Die Teilpopulation der jungen Angestellten setzt sich zu drei Vierteln aus weiblichen und nur zu einem Viertel aus männlichen jungen Angestellten zusammen.
- . Die Teilpopulation der jungen Intelligenz wohnt fast ausschließlich in größeren Städten und Großstädten; wogegen der Hauptteil der an der Untersuchung beteiligten jungen Werktätigen, der in Dörfern und kleineren Orten wohnt, vor allem junge Arbeiter sind.
- . Nichtmitglieder der FDJ sind in größerer Anzahl junge Arbeiter (über 30 %) als junge Angehörige der Intelligenz (10 - 15 %), wobei bei letzteren das höhere Lebensalter auf mehr formale Gründe für die Nichtmitgliedschaft verweist.
- . Die Teilpopulation der jungen Arbeiter ist durchschnittlich jünger als die Teilpopulation der jungen Intelligenz; ferner sind Verheiratete und Ledige mit Kind im statistischen Durchschnitt älter als ledige junge Werktätige ohne Kind.
- . Im Mehrschichtsystem arbeiten von den in die Untersuchung einbezogenen jungen Werktätigen fast ausschließlich junge Arbeiter (z.B. 38 % der verheirateten männlichen jungen Arbeiter, 75 % der ledigen männlichen jungen Arbeiter mit Kind bzw. 62 % der ledigen weiblichen jungen Arbeiter).

2. Hauptaussagen des Forschungsberichtes

1. 89 % aller in die Komplexstudie einbezogenen jungen Werk-tätigen sind mit ihrer Arbeit - im großen und ganzen betrach-tet - zufrieden; 9 % kaum, 2 % überhaupt nicht.
2. "Ein glückliches Ehe- und Familienleben" und die "Ausübung eines Berufes, in dem man voll aufgehen kann" sind die mit deutlichem Abstand - wichtigsten Lebensziele junger Werk-tätiger.
3. Junge Werktätige betrachten die entwickelte sozialistische Gesellschaft nicht als kleinbürgerliche Idylle, und so erwar-ten sie kein problemloses, ohne eigenes Zutun und ohne An-strengungen zu gestaltendes Leben.
4. In den Lebenszielen der einzelnen sozialen Gruppen und Schichten junger Werktätiger (Arbeiter, Angestellte, Angehö-rige der Intelligenz, ledig, verheiratet, mit und ohne Kin-der) werden einerseits gewisse Modalitäten der individuellen Lebensbedingungen widergespiegelt; vor allem ist aber eine Ge-schlechterspezifik in bezug auf die Struktur der Lebensziele unverkennbar.
5. Einstellungsbildend und normorientierend im Bereich des Arbeitsverhaltens wirken weniger die inhaltliche Seite der Arbeitstätigkeit (die sich im Beruf manifestiert) und auch weniger das Niveau der beruflichen Qualifikation (das durch die Art des Erwerbs des beruflichen Abschlusses bedingt ist), sondern mehr die Umstände und Gegebenheiten der konkreten Ar-beitstätigkeit (Schichtsystem, Lohnsystem, erforderlicher Konzentrationsgrad u.ä.).
6. Hinsichtlich der beruflichen Entwicklungsabsichten gibt es zwischen jungen Facharbeitern einerseits und Absolventen von Fach- und Hochschulen andererseits deutliche Unterschie-de. Während junge Facharbeiter genauso häufig einen Berufs-wie einen Betriebswechsel anstreben, orientieren sich Absol-venten von Fach- und Hochschulen, die in etwa gleicher Anzahl mobilitätsbereit sind, fast ausschließlich auf einen Betriebs-wechsel ohne Berufswechsel.

7. Arbeitsunzufriedenheit wirkt sich bei jungen Arbeitern auch bezüglich der Überzeugungskraft des realen Sozialismus - vor allem im theoretisch-weltanschaulichen Bereich - aus.
8. Bei jungen Angehörigen der Intelligenz ist Arbeitsunzufriedenheit vor allem mit einer Minderung der Überzeugungskraft des realen Sozialismus im Bereich internationalistischer Einstellungen verbunden.
9. Arbeitsunzufriedenheit korrespondiert in hohem Maße mit dem Inhalt der Arbeit: Die Arbeitstätigkeit muß als interessant empfunden werden, um eine große Ausprägung der Arbeitszufriedenheit zustande kommen zu lassen.
10. Die Ausnutzung der Arbeitszeit durch junge Werktätige kann - vor allem auch im Vergleich zur Einhaltung der Qualitätsparameter - gegenwärtig auf keinen Fall befriedigen.
11. Gewisse "Zwänge", die sich aus den sachlichen AB ergeben (z.B. Arbeitsplatzübergabe bei Mehrschichtarbeit) sind geeignet, das Arbeitsverhalten positiv zu beeinflussen.
12. Das Ausmaß der Gerichtetheit auf die Arbeitstätigkeit - als Ausdruck objektiver Arbeitserfordernisse und der individuellen Arbeitshaltung insgesamt - korrespondiert mit dem Niveau des Arbeitsverhaltens. Je größer die Gerichtetheit, um so besser werden die Qualitätsanforderungen beachtet.
13. Das Ausmaß der Gerichtetheit auf die Arbeitstätigkeit wirkt sich auch auf die sozialen AB aus. Je größer die Gerichtetheit auf die Arbeitstätigkeit (d.h. auch, je weniger Zeit, sich mit Dingen zu beschäftigen, die mit der eigentlichen Arbeitstätigkeit nichts zu tun haben), um so besser das Kollektivklima.
14. Das Kollektivklima, das zu einem Wohlfühlen junger Werktätiger in ihrem Arbeitskollektiv führt, fördert zugleich in erheblichem Maße die Herausbildung und Stabilisierung eines sozialistischen Verhältnisses zur Arbeit, was sich dann u.a. in besserer Einhaltung und Ausnutzung der Arbeitszeit, stärkerer Orientierung auf die Qualitätsanforderungen, größerer Aufgeschlossenheit gegenüber den Belangen der Materialökonomie niederschlägt.

15. Überstundentätigkeit ist grundsätzlich **n i c h t** geeignet, um bei jungen Werktätigen ein sozialistisches Verhältnis zur Arbeit auszuprägen. Nur junge Werktätige mit angespannten persönlichen wirtschaftlichen Bedingungen (männliche junge Arbeiter mit mehreren Kindern, ledige weibliche junge Arbeiterinnen mit einem oder mehreren Kindern) haben ein Interesse an Überstundentätigkeit.

16. Junge Werktätige, die eine vorwiegend geistige Tätigkeit ausüben, streben in der Perspektive zu 50 % eine Leitungsfunktion an. Von jungen Werktätigen, die an Automaten arbeiten, haben nur 7 % an einer Leitungsfunktion Interesse.

17. Die Arbeitsbedingungen

- . Baustellentätigkeit
- . Bedienen eines ortsbeweglichen Transportmittels
- . körperlich schwere Arbeit
- . monotone, wenig abwechslungsreiche Arbeit

korrespondieren am häufigsten mit dem Bestreben, einen mit Berufswechsel verbundenen Betriebswechsel zu vollziehen.

18. Mangelnde Kollektivintegration wird von einem großen Teil der betroffenen jungen Werktätigen über einen Betriebswechsel zu kompensieren versucht.

19. Durch gesellschaftliche Aktivität wird die Arbeitshaltung junger Werktätiger insgesamt gesehen positiv beeinflusst.

20. Bei der Einbeziehung junger Werktätiger in gesellschaftliche Aktivitäten werden durch die betrieblichen Leiter und Funktionäre jene vernachlässigt, bei denen die AB (Schichtsystem, Arbeit unter Takt-Bedingungen u.ä.) eine solche Einbeziehung organisatorisch etwas problematischer machen.

21. Jugendbrigaden genießen bei jungen Werktätigen ein sehr hohes Ansehen. Hinsichtlich der Bereitschaft junger Werktätiger gibt es deshalb für die betrieblichen Leiter und Funktionäre überhaupt kein Hindernis, um diese erfolgreiche und erfolgversprechende Form des sozialistischen Arbeitskollektivs personell auf dem gegenwärtigen Stand zu halten (um den "Alterschwund" auszugleichen) bzw. wo zweckmäßig, sogar noch auszuweiten.

22. Die Daten legen die Vermutung nahe, daß das Klima mancher Arbeitskollektive nicht an den gesamtgesellschaftlichen Normen gemessen wird. Anders ist es nur schwer zu erklären, daß sich FDJ-Funktionäre - die hinsichtlich des sozialistischen Verhältnisses zur Arbeit am fortgeschrittensten sind - häufiger als andere unter jenen befinden, die sich in ihrem Arbeitskollektiv nicht wohlfühlen.

23. Der unmittelbare Leiter des sozialistischen Arbeitskollektivs wirkt nicht nur als konkrete Person, sondern zugleich immer als Repräsentant der sozialistischen Gesellschaft. Er kann mit seinem (vorbildlichen) Verhalten Aufgeschlossenheit gegenüber Erscheinungen und Aktivitäten der Gesellschaft stabilisieren und weiterentwickeln, aber auch mindern und im Extremfall sogar verschütten.

24. Bei der Einstellung junger Werktätiger zu Jugendbrigaden kommen ein gesellschaftliches und ein soziales Moment zum Tragen. Fühlt man sich im eigenen Arbeitskollektiv, das keine Jugendbrigade ist, wohl, so ist das Interesse an der Mitarbeit in einer Jugendbrigade gering - was nicht notwendigerweise gegen die gesellschaftliche Institution "Jugendbrigade" gerichtet sein muß. Fühlt man sich im eigenen Arbeitskollektiv, das keine Jugendbrigade ist, überhaupt nicht wohl, ist das Interesse an der Mitarbeit in einer Jugendbrigade groß - was nicht zwingend als eine gesellschaftliche Wertschätzung, sondern mitunter lediglich als soziale Zuwendung zu werten ist.

25. Eine beanspruchungsoptimierende Arbeitstätigkeit ist einer solchen gesellschaftlichen Aktivität wie der Teilnahme an der FDJ-Aktion "Materialökonomie" zuträglicher als eine Tätigkeit, wo man sich gedanklich häufig mit anderen Dingen beschäftigen kann.

26. Körperlich sehr schwere, nervlich stark belastende und monotone Arbeitstätigkeit sind der Ausprägung der Arbeitszufriedenheit bei jungen Werktätigen abträglich. Die Angemessenheit der Hauptstoßrichtungen der WAO wird damit auch durch die Daten der Komplexstudie U 79 wiedergespiegelt.

27. Unterforderung durch die Arbeitstätigkeit ist der Herausbildung eines sozialistischen Verhältnisses zur Arbeit abträglicher als gewisse, beim gegenwärtigen Stand der Produktivkräfte nicht sofort zu beseitigende Arbeiterschwernisse.

3. Arbeitszufriedenheit und Lebensziele junger Werktätiger

89 % aller in die Untersuchungen der Komplexstudie einbezogenen jungen Werktätigen sind mit ihrer Arbeit - insgesamt betrachtet - zufrieden, 9 % kaum, 2 % überhaupt nicht. Arbeitszufriedenheit, als subjektive Seite eines sozialistischen Verhältnisses zur Arbeit, ist mit Sicht auf das physische und psychische Wohlbefinden des einzelnen zwar notwendige Bedingung eines solchen Verhältnisses, doch ist sie allein nicht hinreichend, um dem Anspruch "sozialistisches Verhältnis zur Arbeit" von der Seite des Individuums her gerecht zu werden. Es ist deshalb informativ und aufschlußreich, sie im Kontext mit den Lebenszielen junger Werktätiger zu betrachten, um so Genaueres über das qualitative Niveau dieser Arbeitszufriedenheit zu erfahren.

Zunächst einige Bemerkungen zu den Lebenszielen junger Werktätiger:

Um einmal einen Überblick über das Gewicht der einzelnen Lebensziele für die verschiedenen Gruppen junger Werktätiger zu erhalten, wurde eine detaillierte Analyse vorgenommen und "Lebenszielprofile" von Teilpopulationen junger Werktätiger in ein Koordinatensystem eingetragen.^{x)}

Es wurden folgende Gruppierungen berücksichtigt:

- . Ledige junge Arbeiter ohne Kind, männlich
- . " " " " " , weiblich
- . " " " mit " , männlich
- . " " " " " , weiblich
- . Verheiratete usw.
- . Ebenso für junge Angehörige der Intelligenz
- . Ebenso für junge Angestellte, aber nur weiblich; die männlichen Teilpopulationen waren anzahlmäßig zu klein.

x) Die Grafik existiert nur im Original, eine Vervielfältigung halten wir aus ökonomischen Gründen für unzweckmäßig. Interessenten wenden sich bitte an den Genossen Heinz Ronneberg direkt.

Mit dieser Differenzierung wurde der Zweck verfolgt, geschlechtsspezifische Besonderheiten, Besonderheiten unter Berücksichtigung des Familienstandes sowie Besonderheiten unter Berücksichtigung der beruflichen Qualifikation hinsichtlich der Lebensziele aufzudecken, insbesondere aber um Näheres über den Stellenwert der Arbeit im Bewußtsein junger Werktätiger zu erfahren.

Während bei dem Lebensziel "Ein glückliches Ehe- und Familienleben führen" gewisse Nuancierungen erkennbar sind, die mit dem Familienstand korrespondieren (für ledige junge Werktätige, vor allem für ledige junge Werkstätige mit Kind ist ein glückliches Ehe- und Familienleben etwas weniger wichtig als für verheiratete junge Werkstätige), zeigt sich hinsichtlich der Bedeutung der Arbeit sowohl ein Zusammenhang mit der beruflichen Qualifikation als auch eine Geschlechtsspezifik. Jungen Angehörigen der Intelligenz ist die Identifikation mit der beruflichen Arbeitstätigkeit wichtiger als jungen Arbeitern; innerhalb dieser Qualifikationsgruppen ist die berufliche Arbeitstätigkeit den männlichen jungen Werkstätigen jeweils wichtiger als den weiblichen. Diese prinzipielle Aussage erfährt durch die Bewertung einiger anderer Lebensziele Stützung bzw. Modifikation. Das Nutzen sich bietender Möglichkeiten, Geld zu verdienen, wird von jungen Arbeitern beiderlei Geschlechts wesentlich höher bewertet als von jungen Angehörigen der Intelligenz. Interessant und für die angemessene Dateninterpretation wichtig dürfte dabei die Tatsache sein, daß bei diesem Lebensziel die konkrete wirtschaftliche Situation erhebliche Widerspiegelung erfährt. So werden die Extrempositionen bei dem Lebensziel "alle Möglichkeiten nutzen, um Geld zu verdienen" einmal von verheirateten männlichen jungen Werkstätigen mit mehreren Kindern (für sie ist es von allen Teilpopulationen am wichtigsten) zum anderen von verheirateten weiblichen jungen Angehörigen der Intelligenz (für sie ist es ^{am} wenigsten wichtig) eingenommen. Letztere dürften von allen Gruppen junger Werkstätiger (gemessen am Verhältnis Einkommen : fixe Ausgaben) die größte materielle Bewegungsfreiheit haben, erstere die geringste. Daß junge Werkstätige

die entwickelte sozialistische Gesellschaft nicht als problemlose Idylle betrachten, zeigt die deutliche Abwendung von dem als Lebensziel vorgegebenen Sachverhalt "ohne große Anstrengung ein angenehmes Leben führen", von dem sich alle Teilpopulationen klar distanzieren. Aber auch bei dieser Vorgabe lassen die auftretenden Differenzen Reflexionen der konkreten Lebensumstände deutlich werden. Am wenigsten stark wird dieses - mit den Normen der sozialistischen Gesellschaft nicht harmonisierende - "Lebensziel" von jungen Arbeiterinnen mit einem oder mehreren Kindern zurückgewiesen. Da diese Gruppe junger Werktätiger zugleich das zwar nicht geringe, aber von allen Teilpopulationen geringste Interesse am weiteren Wissenserwerb zeigt, läßt sich sagen, daß die Doppelbelastung junger Arbeiterinnen durch Beruf und Familie, die offensichtlich nach wie vor größer ist als die anderer Gruppen junger Werktätiger, die allseitige Ausprägung von Lebenszielen, die den Normen der sozialistischen Gesellschaft adäquat sind, gegenwärtig noch erschwert. Die Gruppe junger weiblicher Angehöriger der Intelligenz zeigt die soeben dargelegte Besonderheit nicht, was zum Teil durch günstigere Arbeitsbedingungen (wie eingangs vermerkt, arbeiten fast ausschließlich junge Arbeiterinnen und Arbeiter im Mehrschichtsystem) erklärt werden kann. Da andererseits ledige weibliche junge Arbeiter hinsichtlich der Lebensziele "ständiger Wissenserwerb" und "ohne große Anstrengung ein angenehmes Leben führen" nicht erheblich anders als verheiratete weibliche junge Arbeiter mit Kindern denken und darüber hinaus auch junge weibliche Angehörige der Intelligenz weniger normorientiert denken als männliche, ist aber auch die Feststellung gerechtfertigt, daß die berufliche Arbeitstätigkeit mit ihren verschiedenen Seiten und Erfordernissen im Bewußtsein weiblicher junger Werktätiger nicht den gleichen Stellenwert besitzt wie bei männlichen jungen Werktätigen. Es scheint bedenkenswert, dieses - wiederholt festgestellte - Phänomen nicht mit der Standardformel "wenn gegenwärtig noch nicht überall" als Relikt fehlender Emanzipation der Frau hinzustellen, sondern ausgehend von der Tatsache, daß Arbeit als Stoffwechsel des Menschen

mit der Natur weiter zu fassen ist als die beim gegenwärtigen Stand der Produktivkräfte an ein Arbeitsrechtsverhältnis gebundene Tätigkeit, diese Geschlechterspezifika zur Kenntnis zu nehmen und bei der weiteren Optimierung der gesellschaftlichen Arbeitsteilung ins Kalkül zu ziehen.

Ein letzter aus den Lebenszielprofilen junger Werkstätiger zu entnehmender Sachverhalt scheint nicht weniger bedeutsam: Vergleicht man Teilpopulationen der jungen weiblichen Angestellten, der jungen weiblichen Intelligenz und der jungen weiblichen Arbeiter (auch unter Berücksichtigung der Untergruppen "verheiratet", "ledig" sowie jeweils mit und ohne Kind), so zeigt sich zwischen den Angestellten und der Intelligenz weitgehende Übereinstimmung in allen betrachteten Bereichen. Dagegen weichen junge Arbeiterinnen vor allem in jenen Bereichen vom Lebenszielprofil der jungen weiblichen Angestellten und der jungen weiblichen Intelligenz ab, die die berufliche Arbeitstätigkeit betreffen bzw. mit dieser eng korrespondieren. Dieser Sachverhalt stützt die ebenfalls wiederholt getroffene Feststellung, daß weniger die inhaltlichen Seiten der Arbeitstätigkeit (die sich im Beruf manifestieren) und wie sich nunmehr zeigt, auch weniger das Niveau der beruflichen Qualifikation (das durch die Art des Erwerbs des Berufsabschlusses, also Anlernen, Berufsausbildung, Fach- oder Hochschulbesuch bestimmt wird), sondern vor allem die Umstände und Gegebenheiten der konkreten Arbeitstätigkeit (in denen sich aber Angestelltentätigkeit auf der Qualifikationsstufe Facharbeiter und Tätigkeiten mit Fach- und Hochschulabschluß ähneln und von einer Facharbeitertätigkeit im Leistungslohn gegebenenfalls im Schichtsystem unterscheiden) einstellungsbildend und normorientierend wirksam werden.

Aufschlußreich für die Sichtbarmachung der Bedeutung der Arbeit im Denken junger Werkstätiger und für die Erklärung der determinierenden Wirkung der Arbeitsbedingungen auf die Persönlichkeitsentwicklung ist eine Gegenüberstellung der Lebensziele und der Arbeitszufriedenheit. Tabelle 1 veranschaulicht zunächst den Dualismus, der individuellem Bildungsstre-

ben innewohnt. Wohlgermerkt, diese differenzierende Wirkung der Arbeitszufriedenheit hinsichtlich des Bildungsstrebens gibt es nur bei jungen Arbeitern (wo die männlichen Pbn in doppelt so großer Anzahl vertreten sind wie die weiblichen), während bei der Teilpopulation der jungen Intelligenz diese Differenzierung nicht festgestellt werden kann. Über Ziel und Zweck des von jungen Arbeitern, die mit ihrer Arbeit überhaupt nicht zufrieden sind, gezeigten Bildungsstrebens kann es eigentlich keinen Zweifel geben, vor allem wenn man es im Kontext mit den Daten der Tabelle 2 betrachtet.

Tab. 1: Bildungsbedürfnis und Arbeitszufriedenheit bei jungen Arbeitern - Angaben in Prozent

Ausprägung der Arbeitszufrieden- heit	Bedeutung des Lebensziels "umfangreiches Wissen erwerben"				
	sehr große	.	.	.	überh. keine
vollkommen	27	44	25	4	0
mit gew. Einschr.	19	48	31	2	0
kaum	23	44	27	6	0
überhaupt nicht	34	38	21	7	0

Tab. 2: Berufliche Entwicklungsabsichten und Qualifikationsniveau bei jungen Werkstätigen - Angaben in Prozent

	Verbleib in Betrieb und Beruf	Berufs- wechsel innerhalb d. Betr.	Betriebs- wechsel ohne Berufs- wechsel	Betriebs- wechsel mit Berufs- wechsel
Teilfacharbeiter	54	28	4	14
Facharbeiter	67	10	11	12
Fachschulabsolv.	73	2	20	5
Hochschulabsolv.	59	6	31	4

Somit läßt sich insgesamt - unter Berücksichtigung der in den Lebenszielprofilen sowie in den Tabellen 1 und 2 erfaßten Daten - hinsichtlich des Bildungsstrebens junger Werkstätiger

sagen: Neben der erzieherischen Einflußnahme auf das Bildungsstreben zur allgemeinen Verstärkung desselben geht es insbesondere um die Lenkung und gesellschaftliche Orientierung des Bildungsstrebens männlicher junger Arbeiter. Ohne eine solche Lenkung - zur Annäherung an das optimale Verhältnis zwischen gesellschaftlichen Erfordernissen und individuellen Bedürfnissen - ist in beträchtlicher Anzahl vor allem bei diesem Personenkreis mit Bildungsaktivitäten zu rechnen, die einen Berufswechsel anzielen und damit die geplante Berufsstruktur desorganisieren; vom bildungsökonomischen Doppelaufwand ganz zu schweigen. Hinsichtlich der erzieherischen Einflußnahme zur allgemeinen Verstärkung des Bildungsstrebens ist die Hauptzielgruppe die der jungen weiblichen Arbeiter, da dieser Personenkreis durch die Anforderungen des Berufs- und Familienlebens nach wie vor am meisten gefordert wird, was die Realisierung von Bildungsbedürfnissen objektiv erschwert.

Schließlich sind die Daten der Tabelle 1 auch zur Stützung der These geeignet, daß Unterforderung im Bereich der Arbeitstätigkeit vor allem bei jungen Werkstätigen Arbeitsunzufriedenheit begünstigt. Da aber die Arbeitstätigkeit auf der Qualifikationsebene Facharbeiter gegenwärtig noch nicht allzu häufig zu einer intellektuellen Auslastung führen dürfte, wird erklärlich, daß junge Werkstätige mit ausgeprägten Bildungsbedürfnissen überzufällig häufig unter jenen zu finden sind, bei denen keine ausreichende Arbeitszufriedenheit vorhanden ist.

Einen anderen, nicht minder aufschlußreichen Aspekt der Arbeitszufriedenheit illustriert Tabelle 3, wobei diese Daten nochmals die vorher vorgenommenen Interpretationen erhärten. Die aus Tabelle 3 zu ersehende "gegenläufige" Tendenz zwischen Arbeitszufriedenheit und subjektiver Bedeutsamkeit der beruflichen Tätigkeit, also je geringer die Arbeitszufriedenheit, um so bedeutsamer eine berufliche Arbeitstätigkeit, in der man voll aufgehen kann, gibt es nur bei der Teilpopulation der jungen Arbeiter. Bei der Teilpopulation der jungen

Intelligenz und auch bei der Teilpopulation der jungen Angestellten ergibt sich keine solche Gegenläufigkeit (zum Vergleich Tabelle 4). Damit unterstreicht Tabelle 3 einmal die bereits vor Jahren von Stollberg formulierte Aussage, daß sich unter Arbeitern, die subjektive Arbeitszufriedenheit äußern, in beträchtlicher Anzahl auch solche befinden, bei denen eine anspruchslose, physisch und geistig wenig belastende, wenig verantwortungsvolle Tätigkeit die objektive Seite dieser subjektiven Zufriedenheit ist. Ein Vergleich der Tabellen 3 und 4 - vor allem der oberen Zeilen - läßt deutlich werden, daß diese Haltung bei jungen Angehörigen der Intelligenz nur selten anzutreffen ist. Zum anderen unterstreicht aber die untere Zeile der Tabelle 3 nochmals mit aller Eindringlichkeit, wie notwendig es ist, die Zielstellung der WAO,

im Zusammenhang mit der sozialistischen Rationalisierung beanspruchungsoptimierende und persönlichkeitsförderliche Arbeitsinhalte zu sichern,

zu einem Hauptanliegen aller gesellschaftlichen Kräfte zu machen. Nicht zuletzt orientieren diese Zahlen auch auf die weitere Verbesserung von Berufsorientierung, Berufsberatung und Berufslenkung, um gesellschaftliche Erfordernisse und individuelle Bedürfnisse im Bereich der Arbeitskräfte- und Berufsstruktur von vornherein immer häufiger zur Kongruenz zu bringen.

Tab. 3: Bedeutung der Arbeit im Bewußtsein junger Arbeiter - Angaben in Prozent

Ausprägung der Arbeitszufriedenheit	Bedeutung des Lebensziels "eine berufliche Arbeit ausüben, in der man voll aufgeht"				
	sehr große	.	.	.	überhaupt keine
vollkommen	29	53	12	5	1
mit gew. Einschr.	42	44	12	2	0
kaum	41	34	22	1	2
überhaupt nicht	49	29	7	4	11

Tab. 4: Bedeutung der Arbeit im Bewußtsein junger Angehöriger der Intelligenz - Angaben in Prozent

Ausprägung der Arbeitszufriedenheit	Bedeutung des Lebensziels "eine berufliche Arbeit ausüben, in der man voll aufgeht"					überhaupt keine
	sehr große	
vollkommen	59	37	0	4	0	
mit gew. Einschr.	48	39	11	2	0	
kaum	48	48	2	0	2	
überhaupt nicht	43	29	14	0	14	

Auch hinsichtlich des Verhältnisses von Arbeitszufriedenheit und Ideologie gestatten die Daten der Komplexstudie U 79 einige inhaltliche Aussagen. Generell gilt:

Arbeitszufriedenheit korrespondiert mit ideologischen Einstellungen in der Weise, daß mit größerer Ausprägung der Arbeitszufriedenheit den ideologischen Einstellungsindikatoren häufiger einschränkungslos zugestimmt wird.

Um vorhandene Besonderheiten, also Abweichungen von dieser allgemeinen Tendenz, zu ermitteln, wurde folgender Vergleich angestellt. Es wurden die Durchschnittsbewertungen (gewogenes arithmetisches Mittel, \bar{x}) der fünf ideologischen Einstellungsindikatoren "Stolzer Staatsbürger", "Verteidigungsbereitschaft", "marxistisch-leninistische Weltanschauung", "Sieg des Sozialismus im Weltmaßstab" und "SU, bester Freund" jeweils für die Teilgruppen mit vollkommen ausgeprägter Arbeitszufriedenheit und mit völlig fehlender Arbeitszufriedenheit verglichen. Das zahlenmäßige Ergebnis dieses Vergleichs (es handelt sich um den Wert der Differenz) zeigt die folgende Übersicht:

	junger Arbeiter	junge Angehörige der Intelligenz
Stolzer Staatsbürger	0,61	0,71
Verteidigungsbereitschaft	0,50	0,60
marx.-len. Weltanschauung	0,91 (!)	0,52
Soz. im Weltmaßstab	0,54	0,59
SU, bester Freund	0,68	1,06 (!)

Von einer Berücksichtigung der Teilpopulation der jungen Angestellten wurde Abstand genommen. Einmal war die Gruppe der Arbeitsunzufriedenen bei dieser Teilpopulation statistisch unzureichend besetzt, zum anderen handelt es sich - wie eingangs vermerkt - nahezu ausschließlich um weibliche junge Werktätige, so daß ein Vergleich mit den geschlechtsheterogen zusammengesetzten Teilpopulationen der jungen Arbeiter und der jungen Intelligenz bedenklich wäre. Für die generell (bis auf die gekennzeichnete Ausnahme) etwas geringere Differenz der Durchschnittsbewertungen bei den jungen Arbeitern bietet sich folgende Erklärung an: Wie vorher erläutert, ist unter den arbeitszufriedenen jungen Arbeitern mit einer größeren Anzahl "zufrieden-träger" Pbn, die ideologische Sachverhalte weniger positiv bewerten, und unter den arbeitsunzufriedenen jungen Arbeitern mit einer größeren Anzahl schöpferisch-unzufriedener Pbn zu rechnen (die ideologische Sachverhalte weniger negativ bewerten) als bei der jungen Intelligenz. Bemerkenswert ist vor allem der deutliche Unterschied und die tendenziell völlig andere Bewertung in den Bereichen m.l. Weltanschauung und SU, bester Freund. Obige Übersicht und die Einzeldaten (siehe Tabellenanhang, Bl. 48) veranlassen zu folgenden Hypothesen:

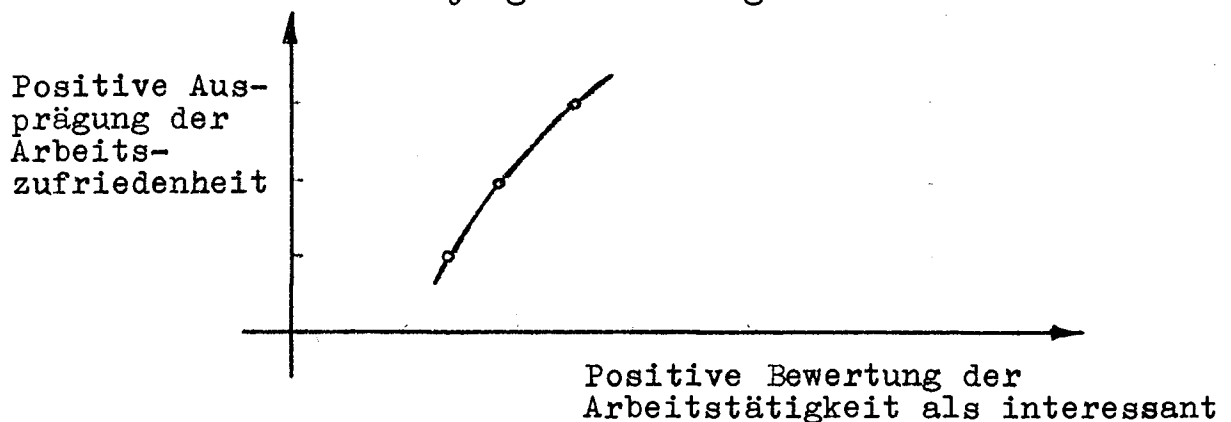
- . Arbeitsunzufriedenheit junger Arbeiter mindert die Überzeugungskraft des realen Sozialismus vor allem im theoretisch-weltanschaulichen Bereich.
- . Arbeitsunzufriedenheit junger Angehöriger der Intelligenz mindert die Überzeugungskraft des realen Sozialismus vor allem im Bereich praktischer Bündnispolitik.

Ob die Daten der Komplexstudie U 79 Anlaß genug sind, obigen Hypothesen künftig Aufmerksamkeit zu schenken, überschreitet die Kompetenz und die Sachkenntnis des Verfassers; auf jeden Fall lassen sich bestenfalls die Thesen, nicht aber die Daten wegdiskutieren, wobei dann aber andere und vor allem einsichtige Erklärungen gefunden werden müßten.

Abschließend zu dieser Teilthematik sei durch eine Grafik auf den überaus starken Zusammenhang zwischen Arbeitszufriedenheit

und einer interessanten Arbeit hingewiesen. Da "interessant" keine einer Arbeitstätigkeit objektiv zuzuordnende Eigenschaft ist, sondern als Ausdruck eines bestimmten Verhältnisses zwischen objektiven Gegebenheiten des Arbeitsinhalts und subjektiven Erwartungen und Ansprüchen zu beschreiben ist, verweist dieser enge Zusammenhang zwischen Arbeitszufriedenheit und einer interessanten Arbeit (in der Grafik durch den gleichmäßigen Kurvenanstieg veranschaulicht) auf die Wichtigkeit der Analyse individueller Wünsche und Vorstellungen hinsichtlich der Arbeitstätigkeit, um sie im Rahmen des gesellschaftlich Erforderlichen optimal berücksichtigen zu können. Individuelle Wünsche und Erwartungen sind darüber hinaus pädagogisch beeinflussbar, so daß es also nicht nur um technische Veränderungen sachlicher Arbeitsbedingungen geht, wenn eine nachhaltigere Ausprägung der Arbeitszufriedenheit - eines bedeutenden subjektiven Moments eines sozialistischen Verhältnisses zur Arbeit - angestrebt wird.

Übersicht 1 Arbeitszufriedenheit und interessante Arbeit
bei jungen Werktätigen



4. Arbeitsbedingungen und ihr Einfluß auf verschiedene Seiten der sozialen Aktivität junger Werktätiger

Die heute 20- bis 25jährigen jungen Werktätigen der DDR haben im Verlauf der 60er Jahre das einheitliche sozialistische Bildungssystem durchlaufen. Polytechnische Bildung, Berufsausbil-

dung bzw. Fach- oder Hochschulausbildung, die ihnen im wesentlichen unter den nach dem VIII. Parteitag der SED weiterentwickelten Bedingungen des gesellschaftlichen Eigentums an den Produktionsmitteln vermittelt wurden, lassen ein bestimmtes Niveau der Arbeitseinstellungen erwarten. Es kann deshalb davon ausgegangen werden, daß ungünstige oder ein sozialistisches Arbeitsverhalten sogar hemmende Arbeitsbedingungen nicht vorrangig in gesellschaftsinadäquaten Verhaltensweisen, sondern mehr in Unduldsamkeit und hemmnisüberwindender Aktivität bzw. dort, wo es der gegenwärtige Stand der Produktivkräfte nicht anders zuläßt, auch in Einsicht und Bereitschaft zur Bewältigung ihre Widerspiegelung finden. Andererseits kann jungen Werkträgern, die mitunter ihre Möglichkeiten zur progressiven Veränderung hemmender Arbeitsbedingungen unterschätzen, nicht gerade die Hauptverantwortung für gesellschaftliche Entwicklungen übertragen werden. Deshalb ist auch mit gewissen "passiven" Widerspiegelungen der Qualität der Arbeitsbedingungen im Bewußtsein junger Werkträger zu rechnen, was dann sowohl in der Arbeitszufriedenheit als auch in einem entsprechenden Arbeitsverhalten, in bestimmten Perspektivvorstellungen beruflicher Mobilität und in der Ausprägung der gesellschaftlichen Aktivität seinen Ausdruck finden wird. In diesem Teilabschnitt 4 werden die genannten drei Seiten der sozialen Aktivität junger Werkträger betrachtet, wobei hinsichtlich der Arbeitsbedingungen zwischen sachlichen AB (Arbeitsweg, Schichtsystem, Schwere der Arbeit usw.) und sozialen AB (Kollektivklima, Leitungstätigkeit usw.) unterschieden wird. Zusammenhänge zwischen den Arbeitsbedingungen und der Arbeitszufriedenheit werden im Abschnitt 5 analysiert.

4.1. Arbeitsbedingungen und Arbeitsverhalten

Das Arbeitsverhalten junger Werkträger wird bezüglich der drei Sachverhalte 1) Einhaltung der Arbeitszeit 2) Beachtung der Qualitätsanforderungen 3) Sparsamer Umgang mit Material und Energie, wodurch wesentliche Seiten des Arbeitsverhaltens repräsentiert werden, betrachtet. Zur Einstimmung zunächst eine

zusammenfassende Übersicht (vgl. Tabelle 5). Welche Differenzierungen ergeben sich nun hinsichtlich dieser Seiten des Arbeitsverhaltens, wenn man die unterschiedlichen Arbeitsbedingungen berücksichtigt?

Tab. 5: Ausprägung bestimmter Seiten eines sozialistischen Arbeitsverhaltens bei jungen Werktätigen - Angaben in Prozent x)

	Das tue ich			darauf habe ich keinen Einfluß
	immer	meistens	selten bzw. nie	
Ausnutzung der Arbeitszeit	25	68	5	2
Beachtung der Qualitätsanforderungen	60	38	1	1
Sparsamer Umgang mit Material und Energie	35	54	5	6

x) Obwohl eine Interpretation oder Kommentierung der Daten der Tabelle 5 nicht Anliegen dieses Forschungsberichtes sein kann, erscheint mir die Bemerkung gerechtfertigt, daß die Daten über die Ausnutzung der Arbeitszeit - die den Stand der Arbeitsdisziplin in der sozialistischen Industrie leider sehr deutlich illustrieren - alle jene Kritiker der Fragebogenmethode nachdenklich stimmen sollten, die diese infolge ihrer Subjektivität als wenig realitätsadäquat betrachten.

Zwischen der Dauer des Arbeitsweges - einer sachlichen AB, der auch insofern Bedeutung zukommt, als bei sehr aufwendigem Arbeitsweg eine ausgeprägte Betriebsverbundenheit bzw. hohe Arbeitszufriedenheit vermutet werden kann - und der Einhaltung der Arbeitszeit könnten solche Zusammenhänge bestehen, daß

- . ein langer Arbeitsweg mit einer laxeren Einhaltung der Arbeitszeit korrespondiert, weil versucht werden könnte, den stark belasteten individuellen Zeitfonds zuungunsten der Arbeitszeit zu "entlasten".

- . ein langer Arbeitsweg mit einer exakteren Einhaltung der Arbeitszeit korrespondiert, weil eine Arbeitszeit-"verkürzung" infolge der Abhängigkeit von den Fahrzeiten des betrieblichen Berufsverkehrs bzw. der Nahverkehrsmittel keinen Vorteil bringt.

Beide Annahmen fanden durch die empirischen Daten keine Stützung, d.h., es besteht auf Grund des Datenmaterials der Komplexstudie keine Berechtigung, von einem Zusammenhang zwischen der Dauer des Arbeitsweges und der Einhaltung der Arbeitszeit auszugehen.

Etwas anders sieht es bei einer Gegenüberstellung von Schichtsystem und Einhaltung der Arbeitszeit aus (vgl. Tabelle 6).

Tab. 6: Schichtsystem und Einhaltung der Arbeitszeit bei jungen Werktätigen - Angaben in Prozent

	Die Arbeitszeit nutze ich aus ...			
	immer	meistens	selten bzw. nie	darauf habe ich keinen Einfluß
Einschichtsystem	21	72	4	3
Zweischichtsystem	31	65	2	2
Dreischichtsystem	33	60	6	1
rollendes Schichtsystem	37	56	5	2

Dabei ist zu berücksichtigen, daß es sich wahrscheinlich zum Teil um einen vermittelten Effekt handelt. Im Einschichtsystem sind junge Angestellte und junge Angehörige der Intelligenz stark überrepräsentiert. Diese Gruppen junger Werktätiger sind aber Gehaltsempfänger, wogegen jene jungen Werktätigen, die im Mehrschichtsystem arbeiten, meistens Leistungslohnempfänger sind - was die bessere Ausnutzung der Arbeitszeit teilweise erklärt. Da Schichtarbeit außerdem - darin liegt ja ihr technisch-ökonomischer Sinn - meistens mit einer Arbeitsplatzübergabe verbunden ist, zeigt sich, daß objektive Momente der Arbeitstätigkeit, im konkreten Fall bestimmte, den sachlichen AB innewohnende "Zwänge", das Arbeitsverhalten positiv beeinflussen.

Auch die sich aus der konkreten Arbeitstätigkeit ergebenden Arbeitsbedingungen hinsichtlich des Arbeitsplatzes erweisen sich für das Arbeitsverhalten als günstiger bzw. als weniger günstig (vgl. Tabelle 7). Nun kann die Schlußfolgerung aus den Daten der Tabelle 7 wahrscheinlich nicht lauten, daß eine Tätigkeit, die wechselnde Arbeitsaufgaben innerhalb des Betriebes mit sich bringt, zu vermeiden ist. Aber die erkennbaren Reserven dürften Anlaß sein, über geeignetere Kontrollmechanismen nachzudenken, bzw. arbeitsorganisatorische Verbesserungen zu erwägen. Diese Forderungen dürften um so berechtigter sein, als gerade dort die am wenigsten günstige Arbeitszeitausnutzung vorhanden ist (siehe Tabellenanhang, Bl. 49), wo die Arbeit weder körperlich schwer noch nervlich sonderlich belastend ist.

Tab. 7: Arbeitsplatz und Einhaltung der Arbeitszeit bei jungen Werkträgern - Angaben in Prozent

	Die Arbeitszeit nutze ich aus ...			
	immer	meistens	selten bzw. nie	darauf habe ich keinen Einfluß
feststehender Arbeitsplatz	25	71	2	2
feststehender Arbeitsraum mit wechselnden Arbeitsplätzen	19	76	3	2
wechselnde Arbeitsaufgaben innerhalb des Betriebes	19	69	9	3
Baustellen-tätigkeit	29	62	5	4
ortsbewegliches Transportmittel	29	59	12	0

Die Orientierung junger Werkträger auf die Sicherung der Qualitätsanforderungen während der Arbeitstätigkeit wird durch die sachlichen Arbeitsbedingungen nicht gravierend differenziert. Die insgesamt stark ausgeprägte Orientierung auf die

Sicherung der Qualitätsanforderungen (vgl. nochmals Tab. 5) ist vor allem bei jenen jungen Werkträgern als Ausdruck einer hohen Arbeitsmoral zu werten, die unter körperlich schweren, nervlich belastenden oder von Lärm, Hitze, Geruch usw. begleiteten Arbeitsbedingungen tätig sind. Wenn es überhaupt zweckmäßig ist, hinsichtlich der Einhaltung der Qualitätsanforderungen einer differenzierenden Wirkung Beachtung zu schenken, so wäre das Maß der Gerichtetheit auf die Arbeitstätigkeit zu nennen (vgl. Tabelle 8). Zweifellos ist diese Gerichtetheit in beträchtlichem Maße von objektiven Gegebenheiten der Arbeitstätigkeit bestimmt, nichtsdestoweniger ist sie aber auch Ausdruck der individuellen Arbeitshaltung insgesamt. Die pädagogische Beeinflussbarkeit dieser Seite der Arbeitstätigkeit dürfte aber außer Zweifel stehen und damit im Hinblick auf die weitere Ausgestaltung des Verhältnisses zur Arbeit bedeutsam sein.

Tab. 8: Konzentration und Sicherung der Qualitätsanforderungen bei jungen Werkträgern - Angaben in Prozent

Wie oft können Sie sich gedanklich mit anderen Dingen beschäftigen	Auf die Qualität meiner Arbeit achte ich ...			
	immer	meistens	selten bzw. nie	darauf habe ich keinen Einfluß
häufig	57	39	2	2
mitunter	54	44	1	1
selten	69	28	2	1
nie	75	18	4	3

Ähnlich wie bei der Sicherung der Qualitätsanforderungen verhält es sich mit dem sparsamen Umgang mit Material und Energie. Auch hier lassen sich auf Grund der vorliegenden Daten keine wesentlichen differenzierenden Wirkungen der sachlichen AB erkennen.

Aufschlußreich bezüglich des Arbeitsverhaltens junger Werkträger ist dagegen noch die Einstellung zur Überstundentätigkeit.

Insgesamt läßt sich sagen, daß junge Werktätige - egal welcher Qualifikation bzw. welchen Geschlechts - kein sonderliches Interesse an Überstundentätigkeit erkennen lassen; lediglich eine Minderheit von 7 % zeigt starkes Interesse an Überstunden, wogegen jeweils über 40 % nur mittleres bzw. gar kein Interesse an Überstunden bekunden. Da es sich bei den an Überstunden Interessierten fast ausschließlich um solche jungen Werktätigen handelt, bei denen die persönliche wirtschaftliche Situation dieses Interesse erklärlich werden läßt (männliche verheiratete junge Werktätige mit mehr als einem Kind, weibliche ledige junge Werktätige mit Kind), läßt sich sagen, daß Überstunden kaum geeignet sein dürften, um ein sozialistisches Verhältnis zur Arbeit qualitativ auszuprägen. Nur der Vollständigkeit halber sei vermerkt, daß dieser generell zutreffende Tatbestand durch die sachlichen AB keine Differenzierung erfuhr.

Über die Dialektik zwischen der Qualität des Kollektivklimas und dem Arbeitsverhalten des einzelnen dürfte es keinen Zweifel geben. Informativ sind die Daten der Komplexstudie insofern, als durch sie der Einfluß der sozialen AB "Kollektivklima" auf die Einhaltung der Arbeitszeit, die Sicherung der Qualitätsanforderungen und den sparsamen Umgang mit Material und Energie quantitativ dargestellt werden kann. Dabei wird unterstellt, daß sich ein sozialistisches Kollektivklima im subjektiven Wohlfühlen im Arbeitskollektiv adäquat niederschlägt (was in dieser Absolutheit generell natürlich nicht gilt, wie auch später noch gezeigt wird). Unter dieser Voraussetzung ergeben die Daten der Komplexstudie, daß die soziale AB "Kollektivklima" von erheblicher differenzierender Wirkung auf das Arbeitsverhalten junger Werktätiger ist. Da sich 93 % der in die Untersuchungen der Komplexstudie einbezogenen jungen Werktätigen in ihrem Arbeitskollektiv wohlfühlen, kann bei den meisten mit einem positiven Einfluß des Arbeitskollektivs auf das Arbeitsverhalten gerechnet werden. Jedoch ist die bereits bemängelte, in Tabelle 5 dargestellte unbefriedigende Situation hinsichtlich der Einhaltung der Arbeitszeit Grund genug, um in diesem Bereich beharrlich auf

weitere Fortschritte zu orientieren. Aber auch bezüglich der Sicherung der Qualitätsanforderungen - wo die Gesamtsituation wesentlich besser aussieht als bei der Einhaltung und Ausnutzung der Arbeitszeit (vgl. Tabelle 5) - zeigt sich die mobilisierende Wirkung des Kollektivklimas (vgl. Tabelle 10) bei der Herausbildung und Stabilisierung eines sozialistischen Verhältnisses zur Arbeit.

Tab. 9: Wohlfühlen im Arbeitskollektiv und Einhaltung der Arbeitszeit bei jungen Werkträgern - Angaben in Prozent

Wohlfühlen im Arbeitskollektiv	Die Arbeitszeit nutze ich aus ...			
	immer	meistens	selten bzw. nie	darauf habe ich keinen Einfluß
vollkommen	36	63	1	0
mit gew. Einschr.	22	71	5	2
kaum	17	75	5	3
überhaupt nicht	8	67	8	17

Tab. 10: Wohlfühlen im Arbeitskollektiv und Sicherung der Qualitätsanforderungen - Angaben in Prozent

Wohlfühlen im Arbeitskollektiv	Auf die Qualität meiner Arbeit achte ich ...			
	immer	meistens	selten bzw. nie	darauf habe ich keinen Einfluß
vollkommen	66	33	0	1
mit gew. Einschr.	56	42	1	1
kaum	39	52	9	0
überhaupt nicht	36	55	9	0

Zusammenfassend zu diesem Teilabschnitt läßt sich damit sagen, daß es möglich ist, einige Seiten des Arbeitsverhaltens junger Werkträger über die sachlichen, insbesondere aber über die sozialen AB zu beeinflussen und somit die weitere Ausprägung eines sozialistischen Verhältnisses zur Arbeit aktiv zu gestalten.

4.2. Arbeitsbedingungen und berufliche Entwicklungsabsichten

Informationen über die beruflichen Entwicklungsabsichten junger Werktätiger sind insofern gesellschaftlich bedeutsam, als eine Zielfunktion sozialistischer Leitungstätigkeit in der Sicherung eines optimalen Verhältnisses zwischen den gesellschaftlichen Erfordernissen im Bereich der Arbeitskräfte- und Berufsstruktur und den individuellen Wünschen und Erwartungen der Werktätigen besteht. Es gibt einerseits keinen Zweifel, daß die Arbeitsbedingungen, also Gegebenheiten und Umstände der konkreten Arbeitstätigkeit, die beruflichen Entwicklungsabsichten junger Werktätiger beeinflussen; andererseits darf nicht übersehen werden, daß infolge der langfristigen Berufswahlvorbereitung und der bewußten Berufsentscheidung vieler junger Werktätiger in manchen Arbeitsbereichen eine gewisse Einstellungsübereinstimmung vorhanden sein wird, die nicht ursächlich in den AB gesucht werden kann. Beispielsweise werden junge Werktätige mit Fach- oder Hochschulabschluß häufiger nach einer Leitungsfunktion streben als junge Arbeiter, die einen Beruf mit erheblichen körperlichen Erschwernissen ausüben. Dieser zu erwartende Sachverhalt (der durch Tabelle 11 veranschaulicht wird) wurde auch ermittelt. Von Belang ist es nun im Interesse einer langfristigen Kaderpolitik, ob so viele Leiter (z.B. im Bereich geistiger Tätigkeit) benötigt werden bzw. ob so wenige Leiter (z.B. aus dem Bereich automatischer Anlagen) den gesellschaftlichen Erfordernissen genügen. Es scheint - obwohl die Aufrechterhaltung einer solchen These detaillierterer Untersuchung bedarf - als ob die pädagogische Propaganda den potentiellen Fach- und Hochschülern auch die nicht mit einer Leitungsfunktion verbundene qualifizierte geistige Tätigkeit näherbringen sollte und andererseits in bestimmten Bereichen eine langfristige Kaderarbeit vonnöten ist, um die - nicht selten in fehlendem Selbstbewußtsein begründete - Scheu vor Verantwortung bei jungen Werktätigen abzubauen.

Tab. 11: Arbeitsinhalt und berufliche Entwicklungsabsichten junger Werkstätiger - Angaben in Prozent

heutige Arbeits- tätigkeit vorwiegend	In 5 - 10 Jahren werde ich ...		
	eine Tätigkeit als unmittel- barer Leiter eines Arbeits- kollektivs aus- üben	eine Tätigkeit als Leiter mit weiteren unter- stellten Lei- tern ausüben	die glei- che Tätig- keit wie heute aus- üben
geistige Tätigkeit	33	19	48
manuelle Arbeit	26	9	65
Maschinenarbeit mit hohem Bedienanteil	16	13	71
automatische Tätig- keit (geringer Be- dienanteil)	7	0	93

Die Übernahme einer Leitungsfunktion ist eine Form der beruflichen Mobilität junger Werkstätiger; andere Formen, infolge der geringeren zeitlichen Ferne vielleicht sogar die bedeutungsvolleren, sind der Berufs- und Betriebswechsel. Etwas über zwei Drittel der in die Untersuchung einbezogenen jungen Werkstätigen haben gegenwärtig keinerlei Mobilitätsabsichten im beruflichen oder betrieblichen Bereich. Die drei möglichen Varianten der Betriebs- und Berufswechsel

- . Betriebswechsel ohne Berufswechsel
- . Betriebswechsel mit Berufswechsel
- . Berufswechsel innerhalb des Betriebes

haben jeweils rund 10 % der jungen Werkstätigen ins Auge gefaßt. Auf die erheblichen Unterschiede, die sich unter Berücksichtigung der beruflichen Qualifikation (Teilfacharbeiter, Facharbeiter, Fachschulabsolvent, Hochschulabsolvent) ergeben, war in Tabelle 2, Bl. 15 bereits verwiesen worden. Hier geht es nun um die Unterschiede unter Berücksichtigung der AB. Eine erste differenzierende AB ist der Arbeitsweg. Ab einem Zeitaufwand von mehr als 60 min (eine Strecke) nimmt die Anzahl jener jungen Werkstätigen überdurchschnittlich häufig zu,

die einen Betriebswechsel ohne Berufswechsel anstreben. Die AB

- . Baustellentätigkeit
- . Bedienen eines ortsbeweglichen Transportmittels
- . körperlich schwere Arbeit
- . monotone, wenig abwechslungsreiche Arbeit

korrespondieren mit dem Bestreben, wesentlich häufiger als es die Gesamtpopulation im Durchschnitt beabsichtigt einen Betriebswechsel mit Berufswechsel zu vollziehen (siehe Tabellenanhang). Gerade diese Form der Mobilität muß aber mit Sicht auf die Arbeitskräftestruktur und vor allem auch unter bildungsökonomischem Aspekt als die gesellschaftlich am wenigsten wünschenswerte angesehen werden. Es dürfte gerechtfertigt sein, speziell diese Information zur beruflichen Mobilität junger Werkstätiger als wichtige Ergänzung und Erweiterung der durch die Fluktuationsstudie gewonnenen Erkenntnisse zu betrachten.

Über die Beziehungen zwischen der beruflichen Mobilität junger Werkstätiger und der AB "Kollektivklima" gibt Tabelle 12 aufschlußreiche Auskunft.

Tab. 12: Wohlfühlen im Kollektiv und berufliche Mobilität bei jungen Werkstätigen - Angaben in Prozent

Wohlfühlen im Arbeitskollektiv	Verbleib in Betrieb und Beruf	Berufswechsel innerhalb des Betriebes	Betriebswechsel ohne Berufswechsel	Betriebswechsel mit Berufswechsel
vollkommen	77	9	6	8
mit gew. Einschr.	66	12	11	11
kaum	30	12	24	34
überhaupt nicht	51	8	8	33

Da durch die oberen beiden Zeilen der Tabelle über 90 % der Gesamtpopulation repräsentiert werden (es handelt sich also um jene, die sich in ihrem Arbeitskollektiv im großen und ganzen wohlfühlen), wird durch die Komplexstudie U 79 die von uns

wiederholt formulierte These bekräftigt, daß das Problem der Arbeitskräftebewegung bei jungen Werktätigen auf anzahlmäßig weniger bedeutsame Momente konzentriert wird, wenn man die Situation im Arbeitskollektiv unangemessen hochspielt. Schließlich belegen auch jene 34 und 33 % geplanter Betriebswechsel, die mit Berufswechsel verbunden sind, daß mit dem Wohlfühlen im Kollektiv z.T. Sachverhalte reflektiert werden, die nicht unbedingt die soziale Qualität des Kollektivs, sondern mehr die Arbeitsaufgaben dieses Kollektivs - also sachliche AB - betreffen. Allerdings sind 24 % potentielle Fluktuanten, die sich im Arbeitskollektiv kaum wohlfühlen und einen Betriebswechsel ohne Berufswechsel planen, Anlaß genug, um auch jene These erneut zu bestätigen, daß besonders junge Werktätige häufig versuchen, das Problem fehlender Kollektivverbundenheit über einen Betriebswechsel aus der Welt zu schaffen. Insgesamt gesehen ist es deshalb eine notwendige Orientierung, auch künftig der Pflege und weiteren Verbesserung des Kollektivklimas und der Kollektivintegration junger Werktätiger angemessene Aufmerksamkeit zu schenken, da fehlende Kollektivintegration auf jeden Fall der Entwicklung und Festigung eines sozialistischen Verhältnisses zur Arbeit wenig dienlich ist.

4.3. Arbeitsbedingungen und gesellschaftliche Aktivität

Die gesellschaftliche Aktivität junger Werktätiger wurde in vorliegendem Forschungsbericht über folgende Sachverhalte analysiert:

- . Mitgliedschaft zur FDJ bzw. Ausübung einer Funktion im Jugendverband
- . Zugehörigkeit zu einer Jugendbrigade bzw. Einstellung zu einer solchen Zugehörigkeit
- . Teilnahme an der MMM-/Neuererbewegung bzw. Bewertung einer solchen Aktivität
- . Teilnahme an der FDJ-Aktion "Materialökonomie" bzw. Bewertung einer solchen Aktivität.

Die empirischen Daten unterstreichen die aus früheren Untersuchungen wiederholt bestätigte Tatsache, daß durch gesellschaftliche Aktivität die Arbeitshaltung insgesamt positiv beeinflußt wird. Das widerspiegelt sich vor allem in einer einsichtsvolleren, gesellschaftsadäquateren Bewertung der Arbeitsbedingungen. Bedeutsam - für strategische Überlegungen zur Einflußnahme auf eine Erweiterung der gesellschaftlichen Aktivität junger Werktätiger - dürfte insbesondere der folgende Zusammenhang sein: Bestimmte AB machen die Einbeziehung junger Werktätiger in gesellschaftliche Aktivitäten offensichtlich einfacher und weniger aufwendig. Dieses Faktum wird sinnvollerweise von den betrieblichen Leitern und Funktionären bewußt genutzt. Es hat sich aber insofern als ungünstig erwiesen, als AB, die für die Einbeziehung junger Werktätiger in gesellschaftliche Aktivitäten komplizierter und in geringerem Maße problemlos sind, zu einer Vernachlässigung und nur unbefriedigenden Einbeziehung junger Werktätiger in gesellschaftliche Aktivitäten führen. Tabelle 13 belegt einleitend an einem Beispiel den oben aufgeführten Zusammenhang zwischen gesellschaftlicher Aktivität und Arbeitshaltung. Unabhängig von den schon vorher formulierten Einschränkungen, wonach sich bei jungen Arbeitern unter den "vollkommen Arbeitszufriedenen" ein Teil "zufriedenträger" Pbn befinden und unter den "Unzufriedenen" auch ein Teil "Progressiv-Unzufriedener" anzutreffen ist, belegen vor allem die im Tabellenanhang aufgeführten Übersichten über "FDJ-Mitgliedschaft" und "Einstellung zu Jugendbrigaden" (siehe Tabellenanhang, Bl.51), aber auch Tabelle 14, daß sich unter den Nichtmitgliedern der FDJ ein von der Anzahl her nicht überzubewertendes, hinsichtlich seiner Normabweichung aber nicht zu unterschätzendes gesellschaftliches Negativpotential verbirgt, da sich bei diesem Personenkreis

. Arbeitsunzufriedenheit

. Fehlendes Wohlfühlen im Kollektiv

. Fehlendes Interesse gegenüber Jugendbrigaden

konzentrieren und subsumieren. Die Daten geben zu einigen weiteren Überlegungen Anlaß. Als sehr positiv ist das Ansehen und die Ausstrahlungskraft der Jugendbrigaden zu werten, was durch

nahezu 50 % der in die Untersuchungen der Komplexstudie einbezogenen jungen Arbeiter und durch über 60 % junger Angehöriger der Intelligenz dokumentiert wird, die gern Mitglied einer Jugendbrigade werden wollen (siehe Tabellenanhang, Bl. 51).

Tab. 13: Arbeitszufriedenheit und FDJ-Mitgliedschaft bei jungen Arbeitern - Angaben in Prozent

Ausprägung der Arbeitszufriedenheit	FDJ-Funktionäre	FDJ-Mitglieder	Nichtmitglieder
vollkommen	21	58	21
mit gew. Einschr.	23	58	19
kaum	16	54	30
überhaupt nicht	11	54	36

Tab. 14: Wohlfühlen im Kollektiv und FDJ-Mitgliedschaft bei jungen Werktätigen - Angaben in Prozent

Wohlfühlen im Arbeitskollektiv	FDJ-Funktionäre	FDJ-Mitglieder	Nichtmitglieder
vollkommen	24	55	21
mit gew. Einschr.	23	58	19
kaum	20	51	29
überhaupt nicht	36	55	9

Hinsichtlich der individuellen Bereitschaft junger Werktätiger gibt es also für betriebliche Leiter und Funktionäre überhaupt kein Hemmnis, um diese erfolgreichen und erfolgversprechenden Formen der gesellschaftlichen Einflußnahme auf die kommunistische Erziehung der werktätigen Jugend weiter auszubauen und auszudehnen. Anders ist dagegen der Sachverhalt zu bewerten, daß unter jenen, die sich im Arbeitskollektiv überhaupt nicht wohlfühlen (Tabelle 14), FDJ-Funktionäre zahlenmäßig häufiger vertreten sind als unter jenen, die sich im Arbeitskollektiv wohlfühlen. Die Daten der Tabelle 14 lassen die Vermutung zu, daß das Klima mancher Arbeits-

kollektive fortschrittlichen jungen Leuten das Wohlfühlen erschwert. Dieser negative Aspekt sogenannter Kollektivtraditionen, der in der Vergangenheit durch Verabsolutierung der Rolle des Arbeitskollektivs gegenüber dem einzelnen mitunter unberücksichtigt blieb, muß offensichtlich von betrieblichen Leitungen im Interesse der Weiterentwicklung des Kollektivklimas mancher Arbeitskollektive bei der Integration junger Werktätiger stärker beachtet werden: Kollektivnormen und -traditionen sind qualitativ immer an den gesellschaftlichen Normen und Erfordernissen zu messen, anderenfalls kann von sozialistischer Kollektivität keine Rede sein.

War eingangs festgestellt worden, daß gesellschaftliche Aktivität die Arbeitshaltung insgesamt positiv beeinflusst, so kann (vgl. Tabelle 15) darüber hinaus gesagt werden, daß AB, die einer allseitigen Ausprägung der Arbeitszufriedenheit entgegenstehen, damit zugleich die Aufgeschlossenheit gegenüber gesellschaftlichen Aktivitäten mindern. Hinsichtlich der FDJ-Aktion "Materialökonomie" kommt dieser Zusammenhang zwar besonders gravierend zum Tragen, doch ist er - wenn auch etwas abgeschwächer - gegenüber anderen, im Rahmen der Komplexstudie analysierten gesellschaftlichen Aktivitäten erkennbar.

Tab. 15: Arbeitszufriedenheit und Teilnahme an der FDJ-Aktion "Materialökonomie" bei jungen Arbeitern - Angaben in Prozent

Ausprägung der Arbeitszufriedenheit	Teilnahme an der FDJ-Aktion "Materialökonomie"			
	ja, gern	ja, aber ungern	nein, würde aber gern	kein Interesse
vollkommen	21	12	22	45
mit gew. Einschr.	20	10	21	49
kaum	8	12	19	61
überhaupt nicht	3	14	10	73

Auch die Qualität der Leitungstätigkeit - als ein Moment der sozialen Arbeitsbedingungen - wirkt modifizierend hinsichtlich der Aufgeschlossenheit junger Werktätiger gegenüber gesellschaftlichen Aktivitäten (vgl. Tabelle 16).

Tab. 16: Leiterverhalten und Einstellung zu Jugendbrigaden bei jungen Arbeitern - Angaben in Prozent

Arbeitsleistungen werden gerecht bewertet. Das stimmt ...	Mitglied einer Jugendbrigade			
	ja, gern	ja, aber ungerne	nein, würde aber gern	kein Interesse
vollkommen	30	4	45	21
mit gew. Einschr.	26	5	42	28
kaum	26	5	40	32
überhaupt nicht	18	18	36	27

Diese Tabelle bedarf selbstverständlich einer differenzierten Interpretation, denn:

- . eine angemessene Leitungstätigkeit (repräsentiert durch Zeile 1) mindert das Interesse an einem Wechsel des Arbeitskollektivs und steht damit der Aufgeschlossenheit gegenüber Jugendbrigaden (wenn man nicht schon in einer solchen arbeitet) entgegen
- . eine unbefriedigende Leitungstätigkeit (repräsentiert durch Zeile 4) mindert die Identifikation mit dem eigenen Arbeitskollektiv, was dann, wenn es sich um eine Jugendbrigade handelt, auch gegen diese auswirkt,

aber:

- . unter jenen, die im großen und ganzen ebenfalls mit der Leitungstätigkeit unzufrieden sind (Zeile 3), ist trotz der soeben gemachten Einschränkungen das geringste Interesse an der Mitarbeit in einer Jugendbrigade vorhanden, was die Tatsache statistisch belegt, daß der sozialistische Leiter nicht lediglich als konkrete Person, sondern immer zugleich als Repräsentant der sozialistischen Gesellschaft wirksam wird und mit seiner Leitungstätigkeit und seinem Verhalten Aufgeschlossenheit gegenüber Erscheinungen und Aktivitäten der sozialistischen Gesellschaft erzeugen und weiterentwickeln oder auch mindern und letztlich sogar verschütten kann.

Ein ähnlicher Zusammenhang ergibt sich bei der Gegenüberstellung von Kollektivklima und Einstellung zu Jugendbrigaden (Tabelle 17).

Tab. 17: Wohlfühlen im Kollektiv und Einstellung zu Jugendbrigaden bei jungen Werktätigen - Angaben in Prozent

Wohlfühlen im Arbeitskollektiv	Mitglied einer Jugendbrigade			
	ja, gern	ja, aber ungern	nein, würde aber gern	kein In- teresse
vollkommen	27	2	43	29
mit gew. Einschr.	23	3	50	25
kaum	17	17	40	26
überhaupt nicht	0	9	64	27

Es ist auch nicht zu übersehen, daß bei der Einstellung junger Werktätiger zu Jugendbrigaden ein soziales und ein gesellschaftliches Moment zum Tragen kommen. Wohlfühlen im Kollektiv (Zeile 1) steht - sofern man nicht zu einer Jugendbrigade gehört - der Bereitschaft zur Mitarbeit in einer Jugendbrigade entgegen. Unbefriedigende Kollektivintegration (Zeile 3) richtet sich dann, wenn es sich bei dem Arbeitskollektiv um eine Jugendbrigade handelt, zwangsläufig auch gegen dieselbe - wobei dann mehr das soziale und weniger das gesellschaftliche Moment ausschlaggebend sein dürfte. Völlig fehlende Kollektivintegration (Zeile 4) läßt die Bereitschaft zur Mitarbeit in einer Jugendbrigade enorm anwachsen. Dabei kann sowohl das gesellschaftliche Moment (immerhin hatte Tabelle 14 gezeigt, daß sich FDJ-Funktionäre überzufällig häufig im Arbeitskollektiv nicht wohlfühlten) als auch das soziale Moment motivsetzend sein. Unabhängig von diesen differenzierenden Überlegungen unterstreicht auch Tabelle 17 die Aussage vom hohen Ansehen und der Ausstrahlungskraft der Jugendbrigaden bei der werktätigen Jugend. Daß darüber hinaus eine solche gesellschaftliche Erscheinung wie die Arbeitskräftebewegung durch Jugendbrigaden insofern positiv beeinflußt wird, als Mitglieder von Jugend-

brigaden in geringerer Anzahl Betriebswechsler sind als junge Werkstätige, die in anderen Arbeitskollektiven arbeiten, sei zur Ergänzung hinzugefügt (siehe Tabellenanhang, Bl. 51).

Zwischen der in Tabelle 8 (Bl. 25) bereits herausgestellten Gerichtetheit auf die Arbeitstätigkeit - sowohl als Reflex sachlicher AB als auch als Ausdruck der individuellen Arbeitshaltung insgesamt - und der gesellschaftlichen Aktivität junger Werkstätiger zeigen sich ebenfalls Zusammenhänge. Wie in Tabelle 18 ausgewiesen, ist geringere Gerichtetheit auf die Arbeitstätigkeit in hohem Maße mit Desinteresse an einer solchen gesellschaftlichen Aktivität wie der FDJ-Aktion "Materialökonomie" verknüpft, wogegen starke Gerichtetheit auf die Arbeitstätigkeit Sinn und Zweck einer solchen Initiative in stärkerem Maße anerkennt.

Tab. 18: Konzentration auf die Arbeitstätigkeit und Teilnahme an der FDJ-Aktion "Materialökonomie" bei jungen Werkstätigen - Angaben in Prozent

Wie oft können Sie sich gedanklich mit anderen Dingen beschäftigen	Teilnahme an der FDJ-Aktion "Materialökonomie"			
	ja, gern	ja, aber ungern	nein, würde aber gern	kein Interesse
häufig	17	7	17	60
mitunter	15	11	25	49
selten	20	11	25	44
nie	34	7	16	43

Monotonie bei der Arbeitstätigkeit ist der Persönlichkeitsförderlichkeit des Arbeitsprozesses abträglich. Diese gesicherte Erkenntnis der Arbeitswissenschaften gewinnt dadurch an Gewicht, als junge Werkstätige, die an Arbeitsplätzen mit monotonen Verrichtungen tätig sind, schon auf Grund ihrer bis zur Aufnahme einer solchen Tätigkeit entwickelten Einstellungsstruktur eher zu Desinteresse gegenüber gesellschaftlichen Aktivitäten neigen als junge Werkstätige, die anspruchs-

vollere Tätigkeiten ausüben.

Im Tabellenanhang (Bl. 52) wird der Zusammenhang zwischen der sachlichen AB "monotone Arbeitstätigkeit" und der Aktivität im Bereich der FDJ-Aktion "Materialökonomie" illustriert. Daraus läßt sich nur der Appell an die betrieblichen Leitungen ableiten, jungen Werkträgern mit wenig förderlichen AB besondere Aufmerksamkeit zu schenken, um sie zur Mitarbeit bei Initiativen und für andere gesellschaftliche Aktivitäten zu gewinnen - wobei prinzipiell das Hauptanliegen der WAO, wenig persönlichkeitsförderliche AB überhaupt abzubauen, dadurch nicht aus dem Auge verloren werden darf. Erhärtet wird diese Forderung durch einen weiteren, im Tabellenanhang (Bl. 52) dargestellten Zusammenhang, wo die Einstellung zur MMM-/Neuererbewegung bei wenig persönlichkeitsförderlichen AB ebenfalls geringer ausgeprägt ist.

Zur Abrundung und um auf die Vielschichtigkeit der Problematik "Arbeitsbedingungen und gesellschaftliche Aktivität" aufmerksam zu machen, noch drei Informationen:

- . Ein langer Arbeitsweg tut der Bereitschaft, in der MMM-/Neuererbewegung mitzuarbeiten, keinen Abbruch (siehe Tabellenanhang, Bl. 53), zumindest nicht den, der durch betriebliche Funktionäre mitunter zur Entschuldigung unbefriedigender Beteiligung angeführt wird ("Wir sind ein Betrieb mit vielen Weitwohnern, und die wollen zum Feierabend nach Hause!").
- . Junge Werkträger, die in einem festen arbeitsorganisatorischen Regime (Takt) arbeiten, werden - ganz offensichtlich ist für ihre Einbeziehung größerer und durchdachterer Leitungsaufwand erforderlich - in wesentlich geringerem Maße in die MMM-/Neuererbewegung einbezogen als solche, bei denen die "Zwänge" des Produktionsablaufs weniger streng sind (siehe Tabellenanhang, Bl. 53).
- . Junge Werkträger, deren Arbeitsplatz ein ortsbewegliches Transportmittel ist bzw. die Baustellentätigkeit ausüben, sind gar nicht (!) bzw. wesentlich geringer als junge Werkträger mit einem betrieblich-räumlichen Arbeitsplatz in die

MMM-/Neuererbewegung einbezogen. Das ist nur zu einem Teil mit geringerer Bereitschaft dieser jungen Werktätigen zu begründen (siehe Tabellenanhang, Bl. 53). Da diese Tätigkeiten auch (Tabelleanhang, Bl. 50) in anzahlmäßig höherem Maße mit dem Bestreben nach Arbeitsplatzwechsel verbunden sind, liegt hier offensichtlich ein Schwerpunkt der betrieblichen Leitungstätigkeit zur Verbesserung und Intensivierung der Integrationsmaßnahmen, zu denen die wirksamere Einbeziehung in gesellschaftliche Aktivitäten auf jeden Fall gehört - was sich vermittelt auch auf den Abbau der Fluktuationsbestrebungen auswirken würde.

5. Arbeitsbedingungen und Arbeitszufriedenheit

Abschnitt 3 war auf die Dialektik zwischen Arbeitszufriedenheit und Lebenszielen gerichtet; hier geht es nun um die wechselseitigen Beziehungen zwischen Arbeitsbedingungen und Arbeitszufriedenheit. Es versteht sich von selbst, daß die in den vorangegangenen Abschnitten gemachten Einschränkungen hinsichtlich der Arbeitszufriedenheit weiterhin zu berücksichtigen sind; nichtsdestoweniger sind die Daten geeignet, aufschlußreiche Akzentuierungen empirisch zu belegen bzw. auch manche ungerechtfertigte "auf eigenen Erfahrungen" fußende Aussage bezüglich der Ursachen einer ungenügend ausgeprägten Arbeitszufriedenheit in Frage zu stellen.

wo in
Tab. 19 22
Von größter Wichtigkeit für die Ausprägung der Arbeitszufriedenheit bei jungen Werktätigen ist die soziale AB "Kollektivklima" (vgl. Tabelle 19). Wenngleich es bei jenen, die sich im Arbeitskollektiv nicht wohlfühlen, anzahlmäßig nur um 8 bis 9 Prozent der Gesamtpopulation handelt - diese Zahl, die durch alle anderen einschlägigen Studien (Arbeitseinstellungsstudie, ZIS II. Etappe, Fluktuationsstudie) bestätigt wurde, ist faktisch ein "sicherer" Wert - und darüber hinaus teilweise sachliche AB, die sich aus der Arbeitsaufgabe des Kollektivs ergeben und nicht seine soziale Qualität betreffen

(vgl. auch Abschnitt 6) über das "Wohlfühlen im Kollektiv" reflektiert werden, geben die Daten Anlaß, nachdrücklich auf die ständige Entwicklung und Festigung eines sozialistischen Kollektivklimas zu orientieren, weil hier die "Trefferwahrscheinlichkeit" sehr hoch ist: Leitungsaktivität zur Sicherung eines sozialistischen Kollektivklimas fördert auf jeden Fall auch die weitere Ausprägung der Arbeitszufriedenheit.

Der Arbeitsweg und die damit verknüpfte Frage, ob die Arbeitstätigkeit im oder außerhalb des Wohnortes (Arbeitspendler) ausgeübt wird, zeigt insofern einen Zusammenhang mit der Ausprägung der Arbeitszufriedenheit, als Arbeitspendler tendenziell zufriedener sind (vgl. Tabellenanhang, Bl. 54). Zwar ist dieser Unterschied - vor allem bei jungen Arbeitern - nicht gravierend, so daß es zweckmäßig sein dürfte, sich auf folgende Aussage zu beschränken: Die Länge des Arbeitsweges wirkt sich im allgemeinen nicht nachteilig auf die Arbeitszufriedenheit junger Werktätiger aus, doch gilt eben auf keinen Fall das Gegenteil. Wichtig scheint in diesem Zusammenhang auch, daß damit eine Hauptthese der Fluktuationsstudie gestützt wird, wonach Arbeitszufriedenheit vor allem dann zustande kommt, wenn bei der Wahl des Arbeitsplatzes dieser selbst und seine unmittelbaren Bedingungen die ausschlaggebenden Faktoren sind, wogegen eine Arbeitsplatzwahl, die sich an Faktoren orientiert, die zwar mit dem eigentlichen Arbeitsplatz verknüpft sind, ihn aber nur vermittelt repräsentieren (Länge des Arbeitsweges, Höhe des Verdienstes u. ä.) seltener zu einer Ausprägung der Arbeitszufriedenheit führen. Die große Bedeutung des Lebenszieles "Eine berufliche Tätigkeit ausüben, in der man voll aufgehen kann" unterstreicht den soeben dargestellten Sachverhalt nachdrücklich.

Eine interessante Zusatzinformation zu dieser Problematik liefert noch Tabelle 20. Unterstellt man, daß Bewohner von Dörfern und Industriegemeinden mit geringer Einwohnerzahl hinsichtlich des eigenen Anspruchsniveaus an die Arbeits- und Lebensbedingungen einsichtiger und einordnungswilliger sind als Bewohner von Städten und Großstädten, so läßt sich

aus der Tendenz der Tabelle 20 ableiten, daß die Ausprägung einer hohen Arbeitszufriedenheit nicht nur über die ständige Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen, sondern auch über die Propaganda und die pädagogische Einflußnahme zur Herausbildung eines angemessenen Anspruchsniveaus hinsichtlich der Arbeits- und Lebensbedingungen gesichert werden muß.

Tab. 20: Arbeitszufriedenheit junger Werkstätiger differenziert nach der Wohnortgröße - Angaben in Prozent

Wohnortgröße		Ausprägung der Arbeitszufriedenheit			
		vollkommen	mit gew. Einschränkungen	kaum	überhaupt nicht
unter	1 000 E	13	79	6	2
bis	2 000 E	13	76	7	4
bis	10 000 E	8	78	11	3
bis	50 000 E	5	81	10	4
bis	100 000 E	8	83	6	3
über	100 000 E	9	77	11	3

Hinsichtlich der sachlichen AB und ihres Einflusses auf die Arbeitszufriedenheit junger Werkstätiger werden einige Thesen der Abteilung Aju - vor allem die o.a. von der Dominanz der mit der unmittelbaren Arbeitstätigkeit verknüpften AB - gestützt. So zeigt sich (vgl. Tabelle 21) erneut keine generell negative Auswirkung der Mehrschichtarbeit auf die Arbeitszufriedenheit, vielmehr wird die Notwendigkeit differenzierter Betrachtung deutlich. Die Daten der Tabelle 21 stützen in gewisser Weise unsere Auffassung, daß Mehrschichtarbeit - wenn sie zu den erwarteten beruflichen Bedingungen gehört - die gleiche berufliche und betriebliche Integration ermöglicht, wie Einschichtarbeit.

Körperlich schwere, nervlich stark belastende und monotone AB erschweren die Ausprägung der Arbeitszufriedenheit; die Anzahl der Arbeitsunzufriedenen lag bei den genannten sachlichen AB um jeweils 10 % höher als dort, wo diese Begleiterscheinun-

gen der Arbeitstätigkeit nicht anzutreffen waren. Damit wird die Angemessenheit der Hauptstoßrichtungen der WAO auch durch die Daten der Komplexstudie unterstrichen.

Tab. 21: Schichtsystem und Arbeitszufriedenheit bei jungen Werkträgern - Angaben in Prozent

	Arbeitszufriedenheit			
	voll- kommen	mit gewis- sen Ein- schränkungen	kaum	überhaupt nicht
Einschichtsystem	9	78	12	2
Zweischichtsystem	15	78	4	3
Dreischichtsystem	7	79	9	5
rollende Schicht	9	70	18	2

Weniger bedeutsam oder zumindest nicht ursächlich für die Ausprägung der Arbeitszufriedenheit zeigten sich solche sachlichen Arbeitsbedingungen wie Art und klimatische Bedingungen des Arbeitsplatzes (vgl. Tabellenanhang, Bl. 55). Es dürften hier - ähnlich wie beim Schichtsystem - weniger die AB als solche, sondern das Verhältnis zwischen Erwartungen an die AB und realen Gegebenheiten entscheidend für die Ausprägung der Arbeitszufriedenheit sein.

Damit wird die bereits formulierte Aussage unterstrichen, daß neben der ständigen Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen und vor allem neben dem unseren gegenwärtigen technisch-ökonomischen Möglichkeiten entsprechenden Abbau ungünstiger AB, die betriebspädagogische Einflußnahme und auch die an der Lebenswirklichkeit orientierte vorberufliche pädagogische Einflußnahme zur Entwicklung eines angemessenen Anspruchsniveaus hinsichtlich der AB, wichtige und geeignete Maßnahmen sind, um bei jungen Werkträgern eine hohe Arbeitszufriedenheit auszuprägen.

Schließlich zeigt Tabelle 22, daß das Ausmaß der Gerichtetheit auf die Arbeitstätigkeit - wie bereits formuliert, als Ausdruck objektiver Arbeitserfordernisse und Widerspiegelung

der individuellen Arbeitshaltung insgesamt - mit der Arbeitszufriedenheit korrespondiert. Abgesehen von jener Minderheit (Zeile und Spalte 1 der Tabelle), die infolge geringer Arbeitsanstrengung mit der Arbeit vollkommen zufrieden ist, zeigt sich auch durch diese Daten, daß junge Werktätige durch die Arbeit vor allem gefordert werden wollen. Unterforderung durch die Arbeitstätigkeit ist deshalb aus soziologischer Sicht der Herausbildung und Stabilisierung eines sozialistischen Verhältnisses zur Arbeit weit mehr abträglich als gewisse, beim gegenwärtigen Stand der Produktivkräfte nicht sofort zu beseitigende Arbeiterschwernisse (womit jene äußerst ungünstigen Arbeitsbedingungen, beispielsweise bei der Lederherstellung, in der Schwermetallurgie u.ä. nicht bagatellisiert werden sollen).

Tab. 22: Konzentration auf die Arbeitstätigkeit und Arbeitszufriedenheit bei jungen Werktätigen Angaben in Prozent

Wie oft können Sie sich gedanklich mit anderen Dingen beschäftigen?	Arbeitszufriedenheit			
	vollkommen	mit gewissen Einschränkungen	kaum	überhaupt nicht
häufig	11	69	15	5
mitunter	9	79	10	2
selten	9	78	10	3
nie	20	72	5	3

6. Beziehungen zwischen sachlichen und sozialen Arbeitsbedingungen

Es muß einschränkend vorangestellt werden, daß die Daten der Komplexstudie U 79 - durch die eine sozialwissenschaftliche Analyse des Einflusses der Arbeitsbedingungen auf die Persönlichkeitsentwicklung junger Werktätiger nicht direkt angezielt war - nur wenige Aussagen über die Beziehungen zwischen sachlichen und sozialen AB gestatten.

Eine wichtige Aussage dürfte sein, daß junge Werktätige sachliche und soziale AB häufig komplex bewerten. Das wirkt sich vor allem dahingehend aus, daß der Grad der Identifikation mit der Arbeitsaufgabe des Kollektivs vermittelt bei der Bewertung der sozialen Qualität der Kollektivbeziehungen widergespiegelt wird. Daraus ergeben sich insbesondere forschungsmethodische Konsequenzen, die künftig Berücksichtigung erfahren müssen.

Tab. 23: Konzentration auf die Arbeitstätigkeit und Kollektivklima - Angaben in Prozent

Wie oft können Sie sich gedanklich mit anderen Dingen beschäftigen?	Wohlfühlen im Kollektiv			
	vollkommen	mit gewissen Einschränkungen	kaum	überhaupt nicht
häufig	24	67	7	2
mitunter	28	63	7	2
selten	31	61	6	2
nie	44	50	3	3

Bezüglich solcher sachlichen Arbeitsbedingungen, wie Art des Arbeitsplatzes (im Freien, überdacht, beheizt, klimatisiert), Art der Arbeitsaufgabe (manuelle Tätigkeit, Maschinenarbeit, Automatenarbeit, geistige Tätigkeit) oder Schichtsystem ergaben sich auf Grund des Datenmaterials keine erkennbaren Zusammenhänge. Somit kann gesagt werden, die genannten sachlichen AB wirken hinsichtlich der sozialen AB nicht differenzierend oder zurückhaltender: der Einfluß der genannten sachlichen AB auf Qualität und Ausprägungsgrad der sozialen AB ist gering.

Ein interessanter Zusammenhang konnte aber doch ermittelt werden; er wird durch die Daten der Tabelle 23 illustriert.

Je größer die Gerichtetheit auf die Arbeitstätigkeit, um so besser das Kollektivklima! Das heißt, Arbeitstätigkeiten, die es gestatten, sich mit anderen Dingen zu beschäftigen, wirken sich keineswegs förderlich auf die Kollektivatmosphäre aus.

Dieses Ergebnis liegt in bemerkenswerter Nähe zu einer Aussage der postalischen Fluktuationsstudie, wo sich ergeben hatte, daß körperliche Auslastung durch die Arbeitstätigkeit der betrieblichen und kollektiven Integration junger Werktätiger dienlicher ist als ein zu großer individueller Freiraum während der Arbeitszeit. Damit wird die Forderung der WAO nach Beanspruchungsoptimierung durch die Daten der Tabelle 23 nachdrücklich unterstrichen.

7. Einige Empfehlungen und Hinweise für zentrale und betriebliche Leitungen

- . Mit Sicht auf die weitere Optimierung der gesellschaftlichen Arbeitsteilung - wobei "Arbeit", als Stoffwechsel des Menschen mit der Natur, weiter zu fassen ist als die beim gegenwärtigen Stand der Produktivkräfte an ein Arbeitsrechtsverhältnis gebundene Tätigkeit - können subjektive Bedürfnisse, Motive und andere Triebkräfte besser als bisher genutzt werden, wenn eine gewisse Geschlechterspezifik der Lebenszielprofile junger Werktätiger stärker ins Kalkül gezogen wird.
- . Hinsichtlich der Berufsstruktur des gesellschaftlichen Arbeitsvermögens und auch unter bildungsökonomischem Aspekt ist der von jungen Werktätigen der Qualifikationsstufe Facharbeiter in beträchtlicher Anzahl angestrebte Berufswechsel besonders unbefriedigend. Trotz aller Fortschritte in den letzten Jahren - die auch durch empirische Daten der Jugendforschung belegt wurden (vgl. vor allem "Fluktuationsstudie") - gebührt deshalb der weiteren Verbesserung und Intensivierung der berufsvorbereitenden Maßnahmen nach wie vor größte Aufmerksamkeit.
- . Zur weiteren Ausgestaltung eines sozialistischen Verhältnisses zur Arbeit gehört die unbedingte Orientierung auf eine beanspruchungsoptimierende Arbeitstätigkeit. In Bereichen, wo die arbeitsorganisatorischen Gegebenheiten nicht von sich

aus eine hohe Arbeitsdisziplin - insbesondere die wesentlich intensivere Ausnutzung der Arbeitszeit - erzwingen, sollte über geeignete, sozialistischen Produktionsverhältnissen angemessene Kontrollmechanismen nachgedacht werden, da die gegenwärtig vielerorts praktizierte laissez-faire-Haltung nicht nur dem Klima in den Arbeitskollektiven und der Zuwendung zu gesellschaftlichen Aktivitäten abträglich ist, sondern auch von den meisten jungen Werktätigen nicht gewünscht und abgelehnt wird.

- . Eine unkritische Verabsolutierung der Kollektivnormen und -traditionen führt, wenn diese nicht ständig an gesamtgesellschaftlichen Normen und Erfordernissen gemessen werden, für fortschrittliche junge Werktätige zu Konfliktsituationen, die sie mitunter - nicht zuletzt auf Grund unzureichender Berufs- und Lebenserfahrungen - nicht bewältigen. Die betrieblichen Leiter und Funktionäre müssen solchen Erscheinungen Aufmerksamkeit schenken, um dem gesellschaftlichen Fortschritt stets aufs Neue zum Durchbruch zu verhelfen.
- . Bezüglich der Bereitschaft junger Werktätiger zur Mitarbeit in Jugendbrigaden und bei gesellschaftlichen Aktivitäten bieten sich den betrieblichen Leitern und Funktionären genügend Möglichkeiten, um noch wesentlich mehr junge Werktätige als bisher zu erreichen und in die bewußte gesellschaftliche Einflußnahme auf ihre Persönlichkeitsentwicklung einzubeziehen.
- . Bei der Einbeziehung junger Werktätiger in gesellschaftliche Aktivitäten ist größeres Augenmerk auf solche Arbeitsbereiche zu legen, wo eine solche Einbeziehung besonderen organisatorischen Aufwand erfordert. Diese Bereiche werden gegenwärtig - offensichtlich aus Gründen einer falsch verstandenen Rationalität - unvertretbarerweise vernachlässigt.
- . Die langfristige Kaderarbeit der Betriebe und Kombinate muß junge Werktätige mit einem Fach- oder Hochschulabschluß wahrscheinlich darauf orientieren, daß ein solcher Abschluß

nicht notwendigerweise zu einer Leitungstätigkeit führen muß. Andererseits ist unter jungen Arbeitern frühzeitig kaderpolitische Arbeit insofern zu leisten, als bei einer größeren Anzahl als gegenwärtig die Bereitschaft entwickelt werden muß, Verantwortung - auch durch die Ausübung einer Leitungsfunktion - zu übernehmen.

8. Tabellen - Anhang

Tabelle A 1

Arbeitszufriedenheit und ideologische Einstellungen bei jungen Werktätigen - Angaben in Prozent

Ausprägung der Arbeitszufriedenheit bei der jg. Intelligenz	"Die SU ist unser bester Freund"				\bar{x}
	vollk.	m.gew.Ein.	kaum	überh. nicht	
vollkommen	77	19	4	0	1,27
mit gew. Einschr.	49	43	6	2	1,60
kaum	21	60	14	5	2,02
überhaupt nicht	17	50	17	17	2,33
$\bar{x}_{\max} - \bar{x}_{\min} = 2,33 - 1,27 = \underline{1,06}$					

Ausprägung der Arbeitszufriedenheit bei jg. Arbeitern					
vollkommen	61	28	8	3	1,53
mit gew. Einschr.	47	42	9	2	1,66
kaum	35	41	11	13	2,02
überhaupt nicht	24	41	24	10	2,21
$\bar{x}_{\max} - \bar{x}_{\min} = 2,21 - 1,53 = \underline{0,68}$					

Ausprägung der Arbeitszufriedenheit bei der jg. Intelligenz					
"Ich bin von der m.l. WA überzeugt"					
vollkommen	46	38	8	8	1,77
mit gew. Einschr.	47	41	9	3	1,69
kaum	44	40	7	9	1,81
überhaupt nicht	43	14	14	29	2,29
$\bar{x}_{\max} - \bar{x}_{\min} = 2,29 - 1,77 = \underline{0,52}$					

Ausprägung der Arbeitszufriedenheit bei jg. Arbeitern					
vollkommen	47	39	11	3	1,71
mit gew. Einschr.	34	47	15	4	1,90
kaum	27	44	12	17	2,18
überhaupt nicht	17	34	18	31	2,62
$\bar{x}_{\max} - \bar{x}_{\min} = 2,62 - 1,71 = \underline{0,91}$					

Tabelle A 2

Körperliche Schwere der Arbeit und Arbeitszeitausnutzung bei jungen Werkträgern - Angaben in Prozent

Bewertung der Arbeit als körperlich schwer	Die Arbeitszeit nutze ich aus ...			
	immer	meistens	selten bzw. nie	darauf habe ich keinen Einfluß
vollkommen	33	59	6	2
mit gew. Einschr.	23	69	5	3
kaum	20	75	3	2
überhaupt nicht	28	68	2	2

Tabelle A 3

Nervliche Belastung durch Arbeitstätigkeit und Arbeitszeitausnutzung bei jungen Werkträgern - Angaben in Prozent

Bewertung der Arbeit als nervlich belastend	Die Arbeitszeit nutze ich aus ...			
	immer	meistens	selten bzw. nie	darauf habe ich keinen Einfluß
vollkommen	31	62	5	2
mit gew. Einschr.	24	70	3	3
kaum	21	72	5	2
überhaupt nicht	30	63	5	2

Tabelle A 4

Berufliche Mobilität und sachliche AB bei jungen Werkträgern -
Angaben in Prozent

Bewertung der Arbeit als körperlich schwer	Verbleib in Betrieb und Beruf	Berufswechsel im Betrieb	Betriebswechsel ohne Berufswechsel	Betriebswechsel mit Berufswechsel
vollkommen	57	13	7	22 (!)
mit gew.Einschr.	72	8	12	8
kaum	59	15	11	15
überhaupt nicht	68	12	10	10
Bewertung der Arbeit als eintönig und wenig abwechslungsreich				
vollkommen	58	15	10	17 (!)
mit gew. Einschr.	59	12	14	15
kaum	68	10	10	12
überhaupt nicht	75	11	8	6
Art des Arbeitsplatzes				
feststehender Arbeitsplatz	70	10	10	10
feststehender Arbeitsraum mit wechselnden Arbeitsplätzen	66	12	11	11
wechselnde Arbeitsaufgaben innerhalb des Betriebes	60	16	14	10
Baustellen-tätigkeit	65	3	11	22 (!)
ortsbewegliches Transportmittel	55	9	9	27 (!)

Tabelle A 5

FDJ-Mitgliedschaft und Einstellung zu Jugendbrigaden bei jungen Arbeitern - Angaben in Prozent

	Mitglied einer Jugendbrigade			
	ja, gern	ja, aber ungerne	nein, würde aber gern	kein Interesse
FDJ-Funktionäre	38	4	48	10
FDJ-Mitglieder	28	5	46	21
Nichtmitglieder	16	7	39	38

FDJ-Mitgliedschaft und Einstellung zu Jugendbrigaden bei jungen Angehörigen der Intelligenz - Angaben in Prozent

FDJ-Funktionäre	14	2	66	18
FDJ-Mitglieder	9	1	62	28
Nichtmitglieder	7	1	41	51

Tabelle A 6

Zugehörigkeit zu Jugendbrigaden und Betriebswechselfrequenz - Angaben in Prozent

Mitglied einer Jugendbrigade	kein Wechsel	ein Wechsel	zwei Wechsel	mehr als zwei Wechsel
ja, gern	76	17	6	1
ja, aber ungerne	77	12	11	0
nein, würde aber gern	62	27	7	4
nein, kein Interesse	67	21	11	2

Tabelle A 7

Sachliche Arbeitsbedingungen und gesellschaftliche Aktivität
bei jungen Werktätigen - Angaben in Prozent

Arbeit ist monoton	Teilnahme an FDJ-Aktion "Materialökonomie"			
	ja, gern	ja, aber ungern	nein, würde aber gern	kein Interesse
vollkommen	12	8	17	60
mit gew. Einschr.	16	10	24	50
kaum	18	11	24	47
überhaupt nicht	21	11	25	43

	Teilnahme an MMM-/Neuererbewegung			
	ja, gern	ja, aber ungern	nein, würde aber gern	kein Interesse
vollkommen	14	8	41	37
mit gew. Einschr.	23	8	39	30
kaum	28	6	42	24
überhaupt nicht	35	7	36	22

Tabelle A 8

Sachliche Arbeitsbedingungen und MMM-/Neuererbewegung bei jungen Werkträgern - Angaben in Prozent

<u>Arbeitsweg</u> (eine Strecke)	Teilnahme an MMM-/Neuererbewegung			
	ja, gern	ja, aber ungerne	nein, würde aber gern	kein Interesse
bis 10 min	27	7	42	24
bis 30 min	27	7	37	29
bis 60 min	29	8	35	28
bis 90 min	22	9	52	17
über 90 min	24	3	51	22
<u>Arbeitstempo</u>				
im Rahmen der Normzeit selbst bestimmt	33	8	37	23
hängt mit von anderen Brigademitgliedern ab	22	6	44	28
Taktzeit	18	5	40	37
<u>Arbeitsplatz</u>				
feststehender Arbeitsplatz	25	6	39	30
feststehender Arbeitsraum mit wechselnden Arbeitsplätzen	30	6	39	25
wechselnde Arbeitsaufgaben innerhalb des Betriebes	33	7	41	19
Baustellentätigkeit	19	7	40	34
ortsbewegliches Transportmittel	0	0	59	41

Tabelle A 9

Arbeitszufriedenheit und Lage der Arbeitsstelle bei jungen
Werkstätigen - Angaben in Prozent

Ausprägung der Arbeitszufriedenheit (junge Arbeiter)	Arbeitsstelle am Wohnort	
	ja	nein
vollkommen	43	57
mit gew. Einschr.	48	52
kaum	45	55
überhaupt nicht	55	45
(junge Angeh. der Intelligenz)		
vollkommen	56	44
mit gew. Einschr.	56	44
kaum	73	27
überhaupt nicht	71	29

Tabelle A 10

Arbeitszufriedenheit und Arbeitsplatzbedingungen bei jungen
Werkstätigen - Angaben in Prozent

	Ausprägung der Arbeitszufriedenheit			
	voll- kommen	mit gewissen Einschrän- kungen	kaum	überhaupt nicht
<hr/>				
Art des Arbeitsplatzes				
feststehender Arbeitsplatz	9	79	10	2
feststehender Arbeitsraum mit wechselnden Arbeitsplätzen	9	77	11	3
wechselnde Arbeitsaufgaben innerhalb des Betriebes	10	78	9	3
Baustellentätigkeit	14	69	14	3
ortsbewegliches Transportmittel	6	76	12	6
Arbeitsplatzbedingungen				
im Freien	10	77	10	3
überdacht	4	73	17	6
beheizt	8	79	11	2
klimatisiert	14	77	7	2