

### Bedingungen zur Durchsetzung des sozialistischen Leistungsprinzips bei Hoch- und Fachschulabsolventen in der Industrie: junge Intelligenz im Betrieb 1983

Hoffmann, Achim; Fischer, Evelyne

Forschungsbericht / research report

#### Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Hoffmann, A., & Fischer, E. (1983). *Bedingungen zur Durchsetzung des sozialistischen Leistungsprinzips bei Hoch- und Fachschulabsolventen in der Industrie: junge Intelligenz im Betrieb 1983*. Leipzig: Zentralinstitut für Jugendforschung (ZIJ). <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-384307>

#### 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.



**Junge Intelligenz im Betrieb**

1983

**Forschungsbericht:**

**Bedingungen zur Durchsetzung des sozialistischen  
Leistungsprinzips bei Hoch- und Fachschulabsolven-  
ten in der Industrie**

**Leipzig, Dezember 1983**

**Ziel:** Untersuchung von Arbeits- und Lebensbedingungen junger Intelligenz im Betrieb im Hinblick auf ihr Leistungsverhalten

**Population:** 1038 Angehörige der betrieblichen Intelligenz aus 4 Ministerbereichen und 30 Betrieben

**Methoden:** Schriftliche anonyme Befragung

**Zeitpunkt der Untersuchung:** Ende 1982/Anfang 1983

**Konzeption:** Dr. sc. Achim Hoffmann/Evelyn Fischer

**Durchführung:** Abteilung Organisation, Klaus Winkler

**Methodik:** Abteilung Methodik, Prof. Dr. sc. Werner Hennig

**Gestaltung:** Rolf Dietze

**Aufbereitung und statistische**

**Auswertung:** Abteilung Datenverarbeitung, Dr. Dr. R. Ludwig

**Forschungsleiter:** Dr. sc. Achim Hoffmann

**Bericht:** Dr. sc. Achim Hoffmann  
Evelyn Fischer (Kapitel 9 + 10)

**Gesamtverantwortung:** Prof. Dr. habil. W. Friedrich

Gliederung:

Blatt

0.	Vorbemerkung	4
1.	Einige Hauptergebnisse der Untersuchung "Junge Intelligenz im Betrieb 1983"	5
2.	Sozialistische Wertorientierung der jungen Intelligenz im Betrieb	13
3.	Charakteristik ihres Tätigkeitsbereiches durch junge Intelligenz im Betrieb	17
4.	Auswertung der Arbeitszeit	25
5.	Teilnahme an Formen schöpferischer Tätigkeit im Betrieb	28
6.	Motive für die Teilnahme an der MMM- und Neuererbewegung	30
7.	Probleme bei der Durchsetzung des soziali- stischen Leistungsprinzips	33
8.	Qualifizierungs- und Weiterbildungsaktivitäten von junger Intelligenz	36
9.	Junge Intelligenz und FDJ-Arbeit im Betrieb	42
10.	Lebens- und Berufsziele junger Hoch- und Fachschulkader	48
11.	Zur Lebensweise von junger Intelligenz im Betrieb	53
12.	Zur Zufriedenheit mit Arbeits- und Lebens- bedingungen	58
13.	Einige weitere wichtige Einzelergebnisse	62
14.	Folgerungen zur Erhöhung der Wirksamkeit der ·jungen Intelligenz im Betrieb	64

## 0. Vorbemerkung

In der Untersuchung "Junge Intelligenz im Betrieb" wurden insgesamt 1036 Hoch- und Fachschulabsolventen aus 4 Ministerbereichen und 30 Betrieben erfaßt. Die Untersuchung fand Ende 1982/Anfang 1983 statt.

Die jungen Ingenieure arbeiten unmittelbar in der Produktion (14 %), in der Technologie (23 %), in Konstruktion und Projektierung (25 %), in Forschung und Entwicklung (12 %) sowie in anderen Bereichen (26 %).

Das Durchschnittsalter beträgt 28,8 Jahre. Die jüngsten Absolventen sind 19 Jahre alt, einige wenige (5 %) auch über 35 Jahre. Etwas mehr als die Hälfte (52 %) besitzt ein Hochschuldiplom, die anderen einen Fachschulabschluß. 24 % sind bereits in Leitungsfunktionen tätig.

Aufbauend auf Ergebnissen bisheriger Untersuchungen unter Hoch- und Fachschulabsolventen am ZIJ sind zusammenfassende Aussagen über Leistungsverhalten, Bedingungen der Arbeitstätigkeit und Probleme bei der Durchsetzung des sozialistischen Leistungsprinzips im Betrieb möglich.

Der vorliegende Bericht kann nur auf einige wesentliche Ergebnisse aufmerksam machen. Eine detaillierte Auswertung einzelner Bereiche steht noch aus.

Parallel zu diesem Bericht entstanden Teilberichte und spezielle Auswertungen, so zum Zusammenhang von Leitung und Leistung (A. Hoffmann), zur Wirksamkeit von Jugendforscherkollektiven (E. Fischer), zu speziellen Problemen im Bereich Forschung und Entwicklung (W. Netzker), zur Arbeitszufriedenheit von junger Intelligenz (E. Fischer) und in Auswertung offener Fragen zu Faktoren der Leistungssteigerung bei junger Intelligenz (A. Hoffmann/W. Netzker).

## 1. Einige Hauptergebnisse der Untersuchung "Junge Intelligenz im Betrieb 1983"

---

Das bewußte und aktive Handeln der Ingenieure in der sozialistischen Industrie ist eine entscheidende Triebkraft für den wissenschaftlich-technischen Fortschritt. Wenn gilt: "Das Wachstum der Volkswirtschaft bei der weiteren Gestaltung der entwickelten sozialistischen Gesellschaft erfordert die intensiv erweiterte Reproduktion. Das bedeutet, die dem Sozialismus eigenen Quellen für das volkswirtschaftliche Wachstum vollständig auszuschöpfen." (Mittag, G., Ökonomische Strategie der Partei - klares Konzept für weiteres Wachstum, ND vom 30.9.1983, S. 4), dann liefert die Untersuchung "Junge Intelligenz im Betrieb" vielfältige Hinweise dafür, wie das Verständnis für ökonomische Zusammenhänge und ihre gesellschaftlichen Wirkungen gefördert werden kann, wie die Leitungstätigkeit und die Arbeit mit den Kollektiven der Hoch- und Fachschulkader verbessert und wie das sozialistische Leistungsprinzip besser durchgesetzt werden kann.

Dabei gehen wir von der Gesamtheit des Arbeits- und Lebensprozesses junger Ingenieure in der sozialistischen Industrie aus. Leistungsbereitschaft entwickelt sich in einem Wechselwirkungsprozeß von bisherigem Bildungsweg und daraus resultierendem politischen und fachlichen Stand der Persönlichkeitsentwicklung, konkreten Arbeitsbedingungen, Mitteln und Methoden der Leistungsstimulierung, dem materiellen und geistig-kulturellen Lebensniveau der Ingenieure u.a.m. Auf einige Ansatzpunkte für die Entwicklung der Leistungsbereitschaft von Ingenieuren soll im folgenden aufmerksam gemacht werden.

1. Die Untersuchung "Junge Intelligenz im Betrieb 1983" bringt vielfältige Belege eines politisch verantwortungsbewußten, fachlich engagierten und selbständigen Leistungsverhaltens von junger Intelligenz. Allgemeinere Lebensziele und spezielle Berufs- und Tätigkeitsziele stimmen im wesentlichen überein. Die Absolventen fühlen sich in ihren Kollektiven zunehmend wohl, sind in der Regel in die berufliche und

gesellschaftliche Arbeit des Betriebes fest eingebunden. Nur relativ wenige (20 %; mit zunehmender Berufspraxis weniger) fassen einen Betriebswechsel ins Auge. Qualifizierungs- und Weiterbildungsabsichten und -aktivitäten entsprechen allerdings nicht in jedem Falle den gesellschaftlichen Anforderungen. 52 % haben diesbezüglich in absehbarer Zeit überhaupt keine Vorstellungen, Wünsche oder Möglichkeiten. Die solide Ausbildung als Ingenieur und die anknüpfende kontinuierliche Qualifizierung und Weiterbildung in Abhängigkeit von den gesellschaftlichen Erfordernissen stehen bei junger Intelligenz im Betrieb oft in einem Mißverhältnis.

2. In der Analyse fällt immer wieder ins Gewicht, wie deutlich berufliches und gesellschaftliches Engagement zusammenfallen, wie schöpferische Aktivitäten konkrete Leistungsbeiträge, Einstellung zu Betriebsproblemen und Identifikation mit den beruflichen Aufgaben positiv beeinflussen. Das gilt besonders für die MMM-Bewegung und die Mitarbeit in Jugendforscherkollektiven, mit Abstrichen auch für die Neuerertätigkeit, die Mitarbeit in einer Jugendbrigade oder an einem Jugendobjekt. Dabei sind die Potenzen der Führung und Beeinflussung dieser Formen und Methoden des schöpferischen Engagements durch die FDJ im Betrieb bei weitem noch nicht ausgeschöpft. Nur 25 % der jungen Ingenieure sind Mitglied der FDJ, fast 50 % davon mit Funktion. Demgegenüber gibt fast jeder zweite Ingenieur an, daß die junge Intelligenz in seinem Betrieb mehr Verantwortung für die FDJ-Arbeit tragen könnte. Hier werden persönliche Reserven deutlich.

3. Charakteristisch für junge Intelligenz im Betrieb ist ein hoher Grad von Selbständigkeit. Die Absolventen können zunehmend selbständig ihre Arbeitsaufgaben gestalten und dabei ihre Leistungspotenzen entwickeln. Es wird von ihnen selbst eingeschätzt, daß die meisten Leiter die Selbständigkeit der ihnen unterstellten Kollegen akzeptieren und fördern, Qualifizierungsabsichten vorbehaltlos unterstützen und (mit Abstrichen) die Mitarbeiter in die Entscheidungsfindung einbezogen werden. Das ist insgesamt ein guter Ausgangspunkt für die Entwicklung des Leistungsverhaltens im Beruf.

Allerdings sind dabei Probleme nicht zu übersehen. Die Analyse belegt: Hohe Selbständigkeit der jungen Ingenieure bei der Aufgabenlösung in Einheit mit unregelmäßiger Kontrolle und Bewertung der Leistungen und teilweise verschobenen Leistungsmaßstäben in den Kollektiven sind keine Garantie für hohe Leistungen. Selbständigkeit wirkt erst dann leistungsfördernd, wenn eine eindeutige Leistungsatmosphäre im Kollektiv vorhanden ist und durch den Leiter gefordert wird und wenn neben leistungsgerechter Bewertung auch eine regelmäßige Kontrolle der Arbeitsergebnisse gewährleistet ist. Selbständigkeit und Schöpferertum fallen in der konkreten Arbeitstätigkeit zu oft auseinander.

4. Ein Kettenglied bei der weiteren Durchsetzung des wissenschaftlich-technischen Fortschritts in den Betrieben ist - nach unseren Ergebnissen - ganz sicher die bessere Durchsetzung des sozialistischen Leistungsprinzips. Nur jeder dritte junge Ingenieur schöpft sein Leistungsvermögen voll aus, nur 21 % meinen, daß Verletzungen der Arbeitsdisziplin im eigenen Kollektiv sehr ernst genommen werden. Die Hauptsache aber ist: Nur sehr wenige junge Ingenieure sind der Meinung, daß das Leistungsprinzip bei ihnen konsequent angewendet wird (7 %). Mehr als ein Drittel glaubt es im eigenen Bereich nicht verwirklicht. Ähnliche Probleme gibt es mit der Gewährung leistungsabhängiger Gehälter bei Hoch- und Fachschulkadern. Je länger die Absolventen tätig sind, desto zurückhaltender werden die Möglichkeiten der leistungsabhängigen Gehälter gesehen. Die weitere Durchsetzung des sozialistischen Leistungsprinzips mit der nötigen Konsequenz und der effektive Einsatz leistungsabhängiger Gehälter sind ganz sicher Ansatzpunkt der differenzierten Leistungsstimulierung von junger Intelligenz im Betrieb. Dabei sind besonders die unmittelbaren Leiter von Arbeitskollektiven (Gruppenleiter, Abteilungsleiter u.ä.) als das Nadelöhr bei der Leistungsstimulierung aller Kollektivmitglieder anzusehen. Mit ihrer fachlichen und sozialen Anerkennung und Ausstrahlungskraft, mit ihrem beruflichen Engagement und ihren Leiterfähigkeiten (insbesondere der Fähigkeit zur angemessenen Leistungsermittlung und -bewertung) steht und fällt die Leistungsatmosphäre der Kollegen.



Die allgemeine Leistungsbewertung im Betrieb tendiert eindeutig zur Überbewertung des quantitativen Anteils am Leistungsergebnis und zur Unterbewertung der Qualität (einschließlich des Schöpfertums). In diesem Zusammenhang sind auch Kaderauswahlprobleme zu sehen:

Ingenieure, die bald Leitungsfunktionen übernehmen sollen, unterscheiden sich politisch und leistungsmäßig nicht eindeutig positiv von anderen.

Insgesamt bestätigen die Ergebnisse jedoch, daß Leitungsfunktion und Leistungsposition in einem wechselseitigen Zusammenhang stehen. Leitungsverantwortung bedingt in der Regel höhere Leistungen, allerdings deutlich zu wenig in qualitativer und schöpferischer Hinsicht.

5. Auf einen globalen Schwerpunkt der Leistungssteigerung von junger Intelligenz im Betrieb machen viele Einzelbelege aufmerksam. Das Leistungsverhalten der meisten jungen Ingenieure ist zu wenig auf Spitze, auf Neues, auf Verbesserungen und schöpferische Lösungen im jeweiligen Bereich orientiert. Es handelt sich hierbei im wesentlichen um eine Nichtausschöpfung der Leistungspotenzen einer wichtigen sozialen Gruppe. Junge Intelligenz im Betrieb könnte mehr leisten, wenn sie stärker und konkreter gefordert würde. Das betrifft neben vielem anderen vorrangig die Gefahr der Nivellierung des Anforderungsniveaus. Ingenieur Tätigkeit wird zu wenig in seiner Spezifik (des Schaffens von ingenieürischen Leistungen) erfahren. Die Besonderheiten schöpferischer, konstruktiver und vorwärtsweisender Arbeitstätigkeiten werden Absolventen in ihrer täglichen Arbeit und bei Erledigung ihrer konkreten Aufgaben zu wenig bewußt. Sehr selten wird nach Weltstandskriterien gefragt, oder die ökonomisch effektivste Lösung bewußt gefordert. Hohes Anspruchsniveau und Risikobereitschaft sind bei jungen Ingenieuren nicht oft anzutreffen. Unter dem Druck kurzfristiger Anforderungen werden langfristige Aufgabenstellungen leicht vergessen, Qualifizierungsabsichten geraten aus dem Blickfeld usw. Allgemein betrachtet: Es besteht ein Widerspruch bei junger Intelligenz im Betrieb zwischen dem Ausprägungsgrad elementarer Arbeits- und Leistungscharakteristika (z. B. Kooperationsfähigkeit, Fleiß, Ausdauer, Ordnungs-

liebe, Zuverlässigkeit, Einhalten von Vorschriften usw.) und dem Ausprägungsgrad Intelligenz- bzw. ingenieurspezifischer Arbeits- und Leistungscharakteristika (z. B. Berufsverbundenheit, Interesse an schöpferischen Lösungen, Wissensdrang, Risikobereitschaft, Kampf gegen Vorurteile usw.). Dabei geht es nicht um die Gegenüberstellung bestimmter Leistungsverhaltensbereiche, sondern um das stärkere Herausarbeiten des spezifischen Leistungsverhaltens von junger Intelligenz im Betrieb, des speziellen Anspruchsniveaus an Ingenieur-tätigkeit.

Zweifellos braucht ein Ingenieur Ausdauer, muß er sich in ein Kollektiv einordnen können, muß er fleißig sein. Das reicht aber nicht zur Überdurchschnittlichen Leistung und garantiert nicht den gesellschaftlich geforderten Leistungsanstieg. Es besteht - gemessen am Leistungsauftrag für junge Intelligenz im Betrieb - gewissermaßen eine Überforderung durch Unterforderung.

Somit ist die Dialektik von sozialer Annäherung und progressiver Differenzierung im Hinblick auf einen besonders w-t-F-intensiven Bereich nicht optimal gewährleistet. Das lebendige Arbeitsvermögen von junger Intelligenz im technischen Bereich wird nicht genügend spezifisch genutzt und damit als Triebkraft des technischen, ökonomischen und sozialen Fortschritte (wie auch als Triebkraft für die Entwicklung der FDJ im Betrieb) nicht genügend wirksam.

An den einzelnen Untersuchungsergebnissen über Lebensziele, Kenntnis des wissenschaftlich-technischen Standards im jeweiligen Bereich, Charakteristik der eigenen Arbeitstätigkeit, Weiterbildungsaktivitäten, Ausnutzung der Arbeitszeit und Freizeitverhalten ist zu schlußfolgern, daß von der Mehrheit junger Ingenieure unter den gegebenen Umständen zu wenig Impulse für "Basisinnovationen", vorwärtsbringende wissenschaftlich-technische Lösungsideen und für ihre schnelle Umsetzung in technologische Lösungen für eine offensive ökonomische Verwertung kommen können. Gegenwärtig wird junge Intelligenz im Betrieb noch unzureichend in die Lage versetzt (z. B. Umgang mit internationaler und Patentliteratur, Auslandserfahrungen, Sprachkenntnisse usw.), vor allem aber unzureichend interessiert und motiviert, sich an den objektiven gesellschaftlichen

Erfordernissen und den internationalen Spitzenleistungen zu orientieren.

Das aber wäre die Voraussetzung, überholte Normen und Maßstäbe zu durchbrechen, statt an gewohnten, "gültigen" Leistungsmaßstäben festzuhalten und sie durch das eigene Leistungsverhalten noch zu zementieren.

Allgemeiner gesagt: Die Leistungsbereitschaft als Moderator-Variable der Leistungsfähigkeit spielt beim Zustandekommen von Leistungen bei junger Intelligenz im Betrieb oft noch eine untergeordnete Rolle. Viele Ingenieure schöpfen ihre Leistungsfähigkeit nicht aus, bewegen sich zu wenig bis an die Grenzen ihres Leistungsvermögens. Dabei "verstecken" sie sich oft hinter Routinetätigkeiten, Leitungsmängeln und Unzulänglichkeiten bei der Durchsetzung des Leistungsprinzips.

Es kommt insofern darauf an, die Besonderheiten der Ingenieur-tätigkeit (auch im bewußten Gegensatz zu der Tätigkeit z. B. eines Angestellten im Verwaltungsbereich) stärker als Triebkraft für hohe und herausragende Leistungen wirksam zu machen.

6. Betrachtet man die Gesamtergebnisse zur Leistungsstimulierung, so wird die Unterscheidung zwischen materiellen und ideellen Stimuli immer stärker fragwürdig und irrelevant: Sowohl finanzielle Zuwendungen wie auch die Verwendung von Lob und Tadel, Auszeichnung und Prämierung müssen ökonomische Langzeitwirkung haben. Materielle Zuwendungen und ideelle Leistungsstimulierung dürfen nicht getrennt voneinander gesehen werden. Sowohl in der leistungsdifferenzierenden wie in der intelligenzspezifischen Wirkung der Stimuli wird gegenwärtig viel verschenkt. Dabei verfügen wir über genügend ideelle und materielle Stimulierungsmittel (in ihrer Einheit), um das sozialistische Leistungsprinzip immer besser durchzusetzen. Die Untersuchungsergebnisse zeigen jedoch, daß wir uns in der praktischen Handhabung dieser Mittel trotz zahlreicher Fortschritte zu schwerfällig geben. Auch bei junger Intelligenz im Betrieb hat sich noch nicht vollständig die Erkenntnis durchgesetzt, daß gleichmäßige Verteilung der zur Verfügung stehenden Mittel dem Leistungsprinzip schadet und Spitzenleistungen verhindert. Auch die stärkere Anerkennung des Leistungsvergleichs als wichtiges Mittel, die besten Erfahrungen zu studieren und

sie breit zu verallgemeinern, ist ein eindeutiger Effektivierungsfaktor. Dabei gibt es Vorbehalte, wird von der Mehrheit der jungen Ingenieure kein praktikabler Zugang zu einem effektiven Leistungsvergleich im alltäglichen Betriebsgeschehen gesehen. Vieles ist scheinbar nicht vergleichbar, vor allem im produktionsvorbereitenden Bereich. Hier sind eindeutige Anknüpfungspunkte für Leitungstätigkeit bei junger Intelligenz im Betriebsbereich benannt. Die Untersuchung belegt in der Gesamtheit, daß unter den gegebenen Bedingungen und mit den vorhandenen Mitteln eine Leistungssteigerung von junger Intelligenz im Betrieb immer dann möglich ist, wenn

- konsequent hohe Leistungen gefordert, stimuliert und abgerechnet werden sowie
- der intelligenzspezifischen Charakteristika des Leistungsverhaltens von jungen Ingenieuren mehr Gewicht zugemessen wird.

Neben den zweifellos noch vorhandenen Problemen bei dem fach- und niveaugerechten Einsatz junger Intelligenz im Betrieb, Problemen der Unterforderung, der teilweise unbefriedigenden materiellen, geistig-kulturellen und Wohnbedingungen junger Ingenieure und der damit verbundenen Identifikationsverluste mit Tätigkeit, Beruf und Betrieb, sollten nach unseren Untersuchungsergebnissen stärker Probleme bei der Durchsetzung des sozialistischen Leistungsprinzips in den Mittelpunkt der Leitungstätigkeit rücken. Das gilt insbesondere für Fragen des Leistungsvergleichs, des Anhebens des Gruppenstandards in den Grundkollektiven, der Einheit von materieller und ideeller Stimulierung sowie der Sicherung einer leistungsadäquaten beruflichen Perspektive für herausragende Ingenieure.

Die schrittweise Lösung von damit zusammenhängenden Problemen kann auf einem hohen Verantwortungsbewußtsein für die eigenen Arbeitsergebnisse, einem relativ guten Kollektivklima und einem breiten politisch-kulturellen Interessenspektrum von junger Intelligenz im Betrieb aufbauen.

Tab. 1: Untersuchungscharakteristik

<u>Ministerbereiche</u>	<u>Anzahl der unter- suchten Absolventen</u>
1. Bauwesen	163
2. Werkzeug- und Verarbeitungsmaschinen	162
3. Elektroindustrie	392
4. Chemische Industrie	321
<u>Einsatzbereiche der Absolventen</u>	
1. Produktion	147
2. Technologie	231
3. Konstruktion und Projektierung	251
4. Forschung und Entwicklung	116
5. andere Bereiche	288
<u>Betriebe (Kurzbezeichnungen)</u>	
1. BMK Leipzig	12
2. Druckmaschinen Leipzig	35
3. Nachrichtentechnik Leipzig	44
4. Filmfabrik Wolfen	26
5. Leuna-Werk	41
6. Buna-Werk	52
7. AGRD Piesteritz	65
8. Chemisches Kombinat Bitterfeld	54
9. Funkgeräte Staßfurt	70
10. Industriebau Schkopau	7
11. BMK Dresden	49
12. Forschung und Entwicklung Dresden	8
13. Elektromaschinen Dresden	49
14. PENTACON Dresden	52
15. Kabelwerk Meißen	17
16. Mikroelektronik Dresden	11
17. Werkzeugbau Berlin	15
18. Bauelemente Teltow	32
19. Berliner Glühlampenwerk	9
20. Kabelwerk Köpenick	10
21. Kabelwerk Adlershof	6
22. Kabelwerk Schwerin	35
23. PCK Schwedt	28
24. Industriebau Eisenhüttenstadt	26
25. BMK Ost	24
26. BMK Erfurt	45
27. Uniformwerk Erfurt	41
28. Keramische Werke Hermsdorf	49
29. CFW Schwarza	55
30. MEGU Wernigerode	71
<b>Gesamtzahl der einbezogenen Absolventen:</b>	<b>1038</b>

## 2. Sozialistische Wertorientierung der jungen Intelligenz im Betrieb

---

Ein ganz markantes Ergebnis der Untersuchung ist die hohe politische Verantwortlichkeit der jungen Intelligenz im Betrieb. Sowohl für die Entwicklung der sozialistischen Gesellschaft in der DDR als auch für den eigenen Beitrag dafür, fühlt sich die Mehrheit der Absolventen verantwortlich.

Tab. 2: Persönliche Verantwortlichkeit junger Intelligenz im Betrieb (in %)

	Es fühlen sich verant- wortlich (Pos. 1+2)	darunter <u>besonders</u> verantw. (Pos. 1)
a) für die Sicherung des Friedens in der Welt	78	51
b) für die Entwicklung der sozialistischen Gesell- schaft in der DDR	70	34
c) für die eigenen Arbeits- ergebnisse	98!	81!
d) für die Arbeit des Kollektivs	63	32

Die Ergebnisse belegen eine deutliche politisch akzentuierte Verantwortlichkeit für die eigene Arbeit. Leiter, Funktionäre der FDJ, Propagandisten des Marxismus-Leninismus, Mitglieder von Jugendbrigaden, Teilnehmer an der Neuererbewegung und an der MWM sowie Mitglieder von Jugendforscherkollektiven zeigen durchgängig ein höher entwickeltes politisches Verantwortungsbewußtsein. Es besteht ein eindeutiger Zusammenhang zwischen den verschiedenen Bereichen (Friedenssicherung, gesellschaftliche Entwicklung, kollektive und individuelle Leistungen). Politisches Verantwortungsbewußtsein trägt zur Entwicklung positiven Leistungsverhaltens bei und führt nachweisbar auch zu höherer Zufriedenheit mit den eigenen Leistungen. Die eindeutig ausgeprägte Verantwortlichkeit für die eigenen Arbeitsergebnisse bei praktisch allen Angehörigen der jungen Intelligenz im Betrieb ist ein wichtiger Ansatzpunkt für leistungsstimulierende Maßnahmen.

Bei positiver Gesamttendenz fallen Einschränkungen der persönlichen Verantwortlichkeit vor allem im Hinblick auf Friedenssicherung und Verantwortung fürs Kollektiv ins Auge. Nur jeder zweite junge Ingenieur fühlt sich für die Sicherung des Friedens selbst voll verantwortlich, gar nur jeder dritte für die Entwicklung der sozialistischen Gesellschaft in der DDR bzw. für die Arbeit des Kollektivs. Hier sind Reserven der politischen Arbeit deutlich, die auf jeden Fall anknüpfen kann an die hohe Verantwortlichkeit für die eigenen Arbeitsergebnisse. Hier ist auch vorrangig ein Bewährungsfeld der FDJ-Arbeit mit der jungen Intelligenz im Betrieb gegeben.

Im Vergleich der Ergebnisse mit denen studentischer politischer Verantwortlichkeit (Untersuchung Studentisches Wohnen 1982) zeigen sich sehr ähnliche Tendenzen. Studenten bzw. junge Intelligenz im Betrieb fühlen sich gleichermaßen verantwortlich für die eigenen Studien- bzw. Arbeitsergebnisse (78 % bzw. 81 % in Pos. 1). Das bedeutet, es kommt beim Übergang zur beruflichen Praxis in der Regel zu keinerlei Abstrichen am persönlichen Verantwortungsgefühl für die eigenen Leistungsergebnisse.

Das gilt im Prinzip auch für die Haltung zur Friedenssicherung, zur politischen Entwicklung in der DDR und zum Arbeitskollektiv. Es ist allerdings festzustellen, daß junge Intelligenz im Betrieb gegenüber Studenten ein ausgewogeneres Verantwortungsbewußtsein hat, daß extreme Sprünge seltener sind und die Streuung wesentlich geringer ist.

Hinsichtlich des persönlichen Verantwortungshorizontes sind weiterhin folgende Zusammenhänge wichtig:

1. Es gibt keine Unterschiede zwischen den Geschlechtern.  
Das bedeutet: Arbeitstätigkeit und berufliche Anforderungen verwischen bestimmte geschlechtsspezifische Entwicklungsbesonderheiten, die in den bisherigen Ausbildungsstapfen bestanden.
2. Mit zunehmendem Lebensalter besteht tendenziell ein höheres Verantwortungsniveau. In Korrespondenz dazu tragen verheiratete (und geschiedene!) Ingenieure mehr Verantwortung, vor allem, wenn sie eigene Kinder haben. Das

trifft auch auf die konkrete Arbeitstätigkeit und die Verantwortung für das Kollektiv zu.

3. Mit Zunahme der Praxiserfahrung wächst das persönliche Verantwortungsgefühl. Das ist ein wichtiges Ergebnis. Impliziert es doch ein relativ kontinuierliches Hineinwachsen in die Arbeitstätigkeit und das politisch-berufliche Engagement. Persönliches Verantwortungsbewußtsein bildet und verändert sich in der konkreten Tätigkeit und der sozialen Position des Absolventen.

Bemerkenswert ist der enge Zusammenhang von kollektivem Verantwortungsbewußtsein und dem Wunsch, Überdurchschnittliches in der Arbeit zu leisten.

Tab. 3: Zusammenhang von Verantwortungsbewußtsein für die Arbeit des Kollektivs und dem Wunsch, Überdurchschnittliches zu leisten (in %)

	Verantwortung für das Kollektiv		
	stark 1	2	schwach 3 bis 6
Leistungswille			
hoch	64	25	9
mittel	31	43	26
gering	20	43	37

Überdurchschnittliches leisten zu wollen steht in engem Zusammenhang mit hoher Verantwortlichkeit für die Arbeit des Kollektivs. Es gibt also im allgemeinen keine Trennung persönlicher Leistungsbereitschaft und kollektiver Verbundenheit. Das ist insofern interessant, als es mithilft, landläufige Meinungen zu korrigieren, nach denen hoher Ehrgeiz in der Arbeit, hohe individuelle Leistungsziele oft mit Individualismus, Eigenbrütelei bzw. mehr oder weniger unkollegialem Verhalten verbunden sei. Vielmehr ist eine gegenläufige Tendenz festzustellen. Je höher der Leistungswille, desto höher das kollektive Verantwortungsbewußtsein.



4. Sozialistische Wertorientierungen sind abhängig von den konkreten Tätigkeiten junger Ingenieure, ihrem Verantwortungsbereich in der Arbeit, ihrer Leitungsverantwortung sowie ihrer beruflichen Perspektive. Dabei sind allerdings große Betriebsunterschiede festzustellen, die auf eine unterschiedliche politische Arbeit mit der jungen Intelligenz verweisen.

Tab. 4: Verantwortung für die eigenen Arbeitsergebnisse in %  
(nur Pos. 1 = sehr starke Verantwortlichkeit)

**Ministerbereich**

Werkzeug- und Verarbeitungsmaschinen	86
Chemie	82
Elektro	79
Bauwesen	77

**Tätigkeitsbereich**

Leitungstätigkeit	87
Technologie	81
Produktion	78
Forschung und Entwicklung	78 !
Konstruktion und Projektierung	77

**Betriebe**

Berliner Glühlampenwerk	97
PCK Schwedt	93
Druckmaschinen Leipzig	91
Mikro Dresden	91
Kabelwerk Meißen	88
Elektromaschinen Dresden	88
.	
.	
.	
BWK Ost	71
Industriebau Schkopau	71
Kabelwerk Köpenick	70
Kabelwerk Schwerin	66

### 3. Charakteristik ihres Tätigkeitsbereiches durch junge Intelligenz im Betrieb

Die Rangfolge der Einschätzung wichtiger Charakteristika der eigenen Tätigkeit weist einen hohen Grad von Selbständigkeit aus (vgl. Tab. 5).

Tab. 5: Allgemeine Tätigkeitscharakteristik der jungen Intelligenz im Betrieb (Rangfolge)

Tätigkeit ist charakterisiert durch ...	sehr stark (Pos.1)	mittel (Pos.2 und 3)	schwach (Pos. 4 bis 6)	$\bar{x}$
1. selbständiges Bearbeiten von Problemen	46	51	4	1,72
2. Zusammenarbeit mit Vertretern verschiedener Fachgebiete	42	48	10	2,00
3. Diskussion von Problemlösungen im Kollegenkreis	31	57	12	2,17
4. ständige fachliche Weiterbildung	27	62	11	2,26
5. einen straff organisierten Arbeitsprozeß	17	61	22	2,70
6. unmittelbare Überprüfung der einzelnen Arbeitsergebnisse durch den Leiter	10	48	42	3,29

Diejenigen, die ihre Arbeit selbständiger erledigen können, sind öfter in der Leistungsspitze zu finden und sind auch zufriedener mit den eigenen Leistungen. Aus der Sicht der Gesamtergebnisse ist es wichtig festzuhalten: Die subjektiv empfundene Selbständigkeit im Arbeitsprozeß hängt eng mit Verantwortlichkeit für die eigenen Leistungen zusammen und wirkt deshalb leistungsfördernd. Insofern sind die Einschränkungen, die jeder zweite Ingenieur hinsichtlich seiner Möglichkeiten des selbständigen Bearbeitens von Problemen macht, als Reserven für die Verbesserung der Arbeitseffektivität an-

zusehen. Die verbalen Äußerungen der jungen Intelligenz im Betrieb am Ende des Fragebogens belegen in diesem Zusammenhang: Selbständigkeit wird gleichgesetzt mit klaren, konkreten und abrechenbaren Aufgabenstellungen, einem abgegrenzten Aufgabebereich und einem sinnvollen Arbeitsinhalt, dessen Ergebnisse gebraucht werden. Selbständigkeit in der Arbeit erweist sich so gesehen - als eine sehr wichtige Größenordnung für Leistungsverhalten im Beruf.

Gut entwickelt ist die Zusammenarbeit mit Vertretern anderer Fachrichtungen, weniger dagegen die fachliche Diskussion im engeren Kollegenkreis. Nur knapp ein Drittel pflegt ständigen fachlichen Austausch. Vor allem im Produktionsbereich besteht hier ein Manko.

Die Weiterbildungsaktivitäten sind bei männlichen Absolventen stärker. Problematisch ist hier ein deutliches Manko der Leiter. Vor allem "kleine" Leiter (unmittelbare Leiter oder Stellvertreter eines Arbeitskollektivs) bilden sich zu wenig weiter, am meisten dagegen diejenigen Absolventen, denen eine Leitungsfunktion in Aussicht gestellt ist. Hier deuten sich relativ enge Qualifikationsmöglichkeiten mit Bezug auf nominelle Qualifizierung, zu wenig aber in bezug auf bessere Beherrschung der Arbeitstätigkeit an.

Wie Tabelle 6 zeigt, geht hohe Zufriedenheit mit dem eigenen Leistungsvermögen nicht eindeutig einher mit ständiger fachlicher Weiterbildung. Hier besteht kein Automatismus. Bei sehr hoher persönlicher Leistungszufriedenheit gibt es weniger ständige fachliche Weiterbildung und einen weit größeren Anteil an Absolventen ohne Weiterbildungsaktivitäten in der Berufstätigkeit. Hohe Leistungszufriedenheit kann persönliches Anspruchsniveau verringern. Eine hohe, aber nicht zu hohe Zufriedenheit mit dem eigenen Leistungsvermögen scheint der beste Stimulus für Bildungsaktivitäten in der Arbeitstätigkeit zu sein.

**Tab. 6:** Zufriedenheit mit persönlichem Leistungsvermögen und fachliche Weiterbildung (in %)

	fachliche Weiterbildung		
	ständig I	wenig II	kaum III
Zufriedenheit groß I	64	18	18 I
II	70	21	9
III	62	25	13
Zufriedenheit gering IV	60	17	33 I

Männliche Absolventen arbeiten nach eigenen Angaben selbständiger, desgleichen Ältere und Berufserfahrenere. Vor allem die längere Bindung an den gleichen Arbeitsplatz erhöht die Selbstständigkeit im Arbeitsprozeß. So bezeichnen Absolventen, die erst bis zu einem Jahr an ihrem Arbeitsplatz sind, zu 39 % ihre Tätigkeit als selbständiges Bearbeiten von Problemen, bis 2 Jahre zu 41 %, bis 3 Jahre zu 50 % und mit mehr als 3 Jahren Arbeitsplatzenerfahrungen zu 53 %.

Betrachtet man die letzten beiden Rangplätze von Tabelle 5 im Zusammenhang mit vielen anderen Einzelergebnissen, werden Leitungsfragen besonders deutlich. 20 % (d.h. jeder 5. Absolvent) fühlen sich nicht genügend angeleitet, kontrolliert und bewertet. Das Problem der Tätigkeitsbedingungen von Absolventen liegt in der Organisation und Führung des Arbeitsprozesses sowie der Überprüfung und Abrechnung der Resultate. Abgesehen vom Einsatz im Produktionsbereich, wird dieser Aspekt besonders in Forschung und Entwicklung, Technologie und Konstruktion kritisch beurteilt. Leistungsstarke Absolventen (im Hinblick auf die Selbsteinschätzung verschiedener Leistungsparameter wie Gesamtleistung, Menge, Qualität und schöpferischer Anteil selektiert) haben hier besonders große Vorbehalte. Insofern sind diejenigen Leiter gut beraten, die neben der Sicherung selbständiger Aufgabengebiete für die Absolventen auch die unmittelbare Kontrolle und Bewertung der Arbeitsergebnisse sehr ernst nehmen.

Wichtige Tätigkeitsbedingungen werden auch im Urteil über einzelne betriebliche Erfahrungen deutlich (vgl. Tabelle 7).

**Tab. 7:** Erfahrungen der jungen Intelligenz im Betrieb in verschiedenen Bereichen (Rangfolge)

	Erfahrungen dazu sind			
	sehr gut	gut	weder gut noch schlecht	schlecht
1. Selbständigkeit in der Arbeit	15	65	16	3
2. Beziehungen zum unmittelbaren Leiter	16	53	25	5
3. Kontrolle der Arbeitsergebnisse	4	50	34	12
4. Gerechtigkeit in der Bewertung der Leistung	4	50	31	15
5. Beziehungen zu übergeordneten Leitungen	4	39	45	13
6. Qualifizierungsmöglichkeiten	5	34	41	21
7. Arbeitsorganisation	2	27	42	29
8. Planmäßigkeit der Arbeit	3	28	31	37
9. Kontinuität der Arbeit	2	27	37	34
10. Wirksamkeit des sozialistischen Wettbewerbs	2	24	38	37

Bei der Interpretation der Tabelle ist zu beachten, daß "Erfahrungen" stets abhängig vom Anspruchsniveau und der Leistungsorientiertheit des Urteilenden sind. Gute Erfahrungen müssen insofern nicht identisch mit optimalen Tätigkeitsbedingungen sein, ebensowenig schlechte Erfahrungen mit kritikwürdigen.

Andererseits erlaubt diese subjektive Einschätzung leistungsentscheidender betrieblicher Parameter einen wichtigen Einblick in die Erfahrungswelt der jungen Ingenieure. Man muß davon ausgehen, daß die Rangfolge leistungsfördernde und leistungshemmende Faktoren aus Sicht der jungen Intelligenz im Betrieb ausweist.

Der Erfahrungsbereich der Absolventen spiegelt gegenwärtige Stärken und Schwächen in der Arbeitstätigkeit der Betriebe wider. An positiven Aspekten sind die hohe Selbständigkeit, die guten Beziehungen zum Leiter und damit die relativ geringen Leistungsbewertungsprobleme hervorzuheben.

Kritisch fällt auf, daß die unmittelbaren, produktivitätsentscheidenden Leistungsbedingungen negativer eingeschätzt werden. Vergleichsweise schlechtere Erfahrungen machen die Absolventen oft mit der Organisation des Arbeitsprozesses, der Planmäßigkeit und Kontinuität in der Arbeitstätigkeit sowie vor allem mit der Führung des sozialistischen Wettbewerbs im Betrieb.

Das Hauptproblem scheint dabei ein gewisser Gegensatz zwischen erlebtem Arbeitsklima im unmittelbaren Bereich und erlebter Arbeitseffektivität zu sein.

Die meisten Absolventen fühlen sich wohl bei ihren Arbeitsaufgaben und in ihren Arbeitskollektiven, sehen aber gleichzeitig viele produktivitätshemmende Faktoren.

Besonders bei jungen Ingenieuren ohne Leitungserfahrung entsteht dabei eine Gefahr: Es können leicht ungerechtfertigte Kritiken an Leitungsentscheidungen und produktionsbedingten Notwendigkeiten entstehen, ohne alle Zusammenhänge zu überblicken. Die relativ schlechte Einschätzung der Arbeitsorganisation und der Wirksamkeit des sozialistischen Wettbewerbs verweist auf solche Tendenzen bei manchen Absolventen.

Das darf aber nicht die real existierenden Probleme verdecken. Absolventen, die gute Kenntnisse der Planaufgaben und des wissenschaftlich-technischen Weltstandes angeben, fällen im allgemeinen ein negativeres Urteil, vor allem bei Planmäßigkeit und Arbeitsorganisation. Leiter dagegen urteilen in allen Bereichen positiver, teilweise mit beträchtlichen Unterschieden. Z. B. haben Leiter nur zu 27 % schlechte Erfahrungen hinsichtlich der Kontinuität der Arbeit, Nichtleiter immerhin zu 38 %. Es entsteht damit ein beachtenswertes Problem: Durch die positivere Erfahrungswelt der Leiter und die daraus resultierende unterschiedliche Beurteilung der Arbeitsbedingungen kann es durchaus zu fehlerhaften Entscheidungen kommen, wenn von zu positivem Ausgangsniveau leistungsfördernde Einflüsse geltend gemacht

werden. Insofern sind differenzierte Kenntnisse über die Erfahrungswelt der jungen Ingenieure durchaus notwendig.

Eine differenzierte Auswertung unterschiedlicher Erfahrungen junger Intelligenz im Betrieb mit leistungsrelevanten Faktoren bringt interessante Ergebnisse:

1. Weibliche Ingenieure haben bessere Erfahrungen mit der Planmäßigkeit ihres Arbeitsprozesses, der Kontinuität im Arbeitsablauf und der Wirksamkeit des sozialistischen Wettbewerbs gemacht. Die Männer dagegen besitzen bessere Erfahrungen hinsichtlich der Selbständigkeit in ihrer Arbeit.

Hier deuten sich Unterschiede im Tätigkeitsprofil, Aufgaben- und Verantwortungsniveau bei männlichen und weiblichen Ingenieuren an. Man kann aus den Gesamtergebnissen folgern, daß Frauen den Arbeitsprozeß im Betrieb oft positiver werten, ihre eigene Selbständigkeit und Verantwortlichkeit dagegen nicht gleichermaßen hoch veranschlagen.

Männer werten vieles kritischer im Betrieb, sind in ihrer Arbeit gleichzeitig aber selbständiger. Hinsichtlich der Leistungsbewertung und der Leiterbeziehungen sind allerdings keine Unterschiede zwischen den Geschlechtern festzustellen.

2. In der Einarbeitungszeit sind die Erfahrungen der Absolventen mit der Kontrolle ihrer Arbeitstätigkeit überdurchschnittlich hoch, das verweist auf zum großen Teil effektive Methoden der kontrollierenden Leistungsbeeinflussung in der Übergangsphase vom Studium zum Beruf. Die Absolventen in ihrer Gesamtheit, noch stärker allerdings Mitstreiter in der MMM- und Neuerungsbewegung, Mitarbeiter an einem Jugendobjekt und Mitglieder eines Jugendforscherkollektivs sind zum großen Teil einverstanden mit der Kontrolle ihrer Arbeitsergebnisse. Dabei ist interessant, daß die bessere Kontrolle der Arbeitsergebnisse in Jugendforscherkollektiven, bei Mitarbeit in Jugendobjekten usw. die Zufriedenheit mit den Kontrollmechanismen spürbar erhöht.

Weniger gute Erfahrungen machen junge Ingenieure im ersten Betriebsjahr mit ihren übergeordneten Leitungen (nicht gleichermaßen hinsichtlich der Beziehungen zum unmittelbaren Leiter), der Arbeitsorganisation und der Selbständigkeit in der Arbeit.

Negative Erfahrungen in den ersten beiden Erfahrungsbereichen deuten auf überhöhte Erwartungen der Absolventen hin. Gleichzeitig wird manches kritischer gesehen, was ältere Kollegen auch aus "Betriebsblindheit" nicht mehr gleichermaßen werten.

Insofern sind in weniger positiven Erfahrungen in einzelnen technologisch-organisatorischen Bereichen durchaus Potenzen für den Ausbau der Leistungsbereitschaft von Absolventen enthalten, wenn es besser gelingt, kritische Urteile und negative Erfahrungen als Ausgangspunkt für aktive Einflusnahmen zu nutzen.

Tab. 8: Persönliche Erfahrungen einzelner Gruppen junger Intelligenz im Betrieb (Pos. 1+2 = positive Erfahrungen)

Erfahrungsbereich	ges.	m	w	1 Jahr Praxis	mehr als 5 Jahre Praxis	MMN-Teilnahme	Mitglied Jufo-koll.
Arbeitsorganisation	29	28	33	24	34	36	<u>38</u>
Kontrolle der Arbeitsergebnisse	54	52	57 !	57 !	50	60	<u>62</u>
Planmäßigkeit	31	28	41 !	35	30	<u>42</u>	<u>35</u>
Kontinuität	29	26	36	29	30	38	<u>39</u>
Gerechtigkeit in der Leistungsbeurteilung	54	53	57	55	53	<u>59</u>	52
Beziehungen zum unmittelbaren Leiter	69	70	69	68	73	74	<u>78</u>
Beziehungen zu übergeordneten Leitungen	43	43	44	36 !	50	48	<u>57 !</u>
Qualifizierungsmöglichkeiten	39	40	36	40	43	47	<u>52 !</u>
Wirksamkeit des sozialistischen Wettbewerbs	26	22	33 !	28	22	<u>38 !</u>	34
Selbstständigkeit in der Arbeit	80	83 !	75	77	86 !	80	83

3. Die Teilnahme an Formen schöpferischer Tätigkeit im Betrieb geht mit einer positiveren Erfahrungswelt einher. Junge Neuerer, MMN-Teilnehmer, Mitarbeiter an Jugendobjekten, Mitglieder von



Jugendforscherkollektiven und FDJ-Funktionäre im Betrieb haben in ihrer beruflichen Praxis im allgemeinen bessere Erfahrungen gemacht. Das erhöhte Engagement für beruflich-betriebliche Belange verbessert die Einstellung zu wichtigen Leistungsparametern. Das trifft besonders auf Mitglieder von Jugendforscherkollektiven und MMM-Teilnehmer zu. Ausnahmen von dieser generellen Tendenz sind die folgenden:

- Neuerer haben vergleichsweise schlechtere Erfahrungen mit der Kontinuität und Planmäßigkeit des Arbeitsprozesses und ihren Beziehungen zum unmittelbaren Leiter. Die Basis ihrer Neuereraktivitäten sind offenbar erkannte Mängel im unmittelbaren Arbeitsbereich, wobei Probleme mit dem Leiter im Rahmen von Neuerertätigkeit nicht ausgeschlossen sind und ganz sicher bei der weiteren Förderung dieser wichtigen Form schöpferischer Arbeit größere Beachtung verdienen.
- MMM-Teilnehmer haben lediglich relativ schlechte Erfahrungen mit ihren Beziehungen zu übergeordneten Leitungen.
- Mitarbeiter an Jugendobjekten haben vergleichsweise schlechte Erfahrungen mit der Arbeitsorganisation und Kontinuität des Arbeitsprozesses und besonders mit ihren eigenen Qualifizierungsmöglichkeiten. Letzteres ist beachtenswert, weist es doch auf ungenügende Befähigung für die konkrete Arbeit am Jugendobjekt hin. Offensichtlich gibt es hier besondere Reserven, denn Mitarbeiter an Jugendobjekten haben einen überdurchschnittlich hohen Wunsch nach Qualifizierung, der offensichtlich nicht immer erfüllt werden kann. Hier haben die FDJ-Organisationen in den Betrieben die Verpflichtung, die Vergabe von Jugendobjekten stärker mit den Qualifizierungswünschen der Absolventen zu verbinden.
- Mitarbeiter von Jugendforscherkollektiven haben insgesamt einen sehr positiven Erfahrungsschatz. Lediglich hinsichtlich der Gerechtigkeit in der Leistungsbewertung sind die Urteile zurückhaltender. Dieses Problem tritt in Forschungs- und Entwicklungskollektiven noch schärfer als in anderen Bereichen auf.
- FDJ-Funktionäre haben vergleichsweise schlechtere Erfahrungen mit der Selbständigkeit in der Arbeit (1) sowie mit ihren

Beziehungen zum unmittelbaren Leiter. In Rechnung gestellt, daß überwiegend junge Ingenieure FDJ-Funktionen übertragen bekommen, deuten sich hier doch reale Konflikte zwischen FDJ-Arbeit und Erfüllung der beruflichen Aufgaben an, die bei Hilfestellungen und Qualifizierung der betrieblichen FDJ-Arbeit beachtet werden müssen.

#### 4. Ausnutzung der Arbeitszeit

Innerhalb der Beantwortung des Fragebogens war die Möglichkeit gegeben, Aussagen zur Ausnutzung der Arbeitszeit zu bekommen. Dabei muß in Rechnung gestellt werden, daß es sich um Selbsteinschätzungen handelt. Die Einbeziehung der offenen Kategorie "effektive Erledigung" weiterer Tätigkeitsanforderungen" erlaubt allerdings neben der Wertung zeitlicher Tätigkeitsproportionen keine Wertung der Ausnutzung der Gesamt-arbeitszeit junger Intelligenz im Betrieb.

Ohne die Ergebnisse zu überschätzen, kann man ganz sicher verallgemeinern, daß im Durchschnitt noch große Reserven hinsichtlich der Auslastung der Arbeitszeit bestehen. Auch wenn man methodische Unschärfen in Rechnung stellt, ist festzuhalten, daß viele Ingenieure über einen beträchtlichen Teil ihrer wöchentlichen Arbeitszeit keine Rechenschaft ablegen können. Insgesamt entfallen (auf halbe Stunden gerundet) an wöchentlicher Arbeitszeit auf:

a) Teilnahme an Anleitungen, Arbeitsbesprechungen usw.	4.00 Std.
b) Schreiben von Berichten u.ä.	5.00 "
c) effektive Erledigung weiterer Tätigkeitsanforderungen	13.00 "
d) Ausfallzeiten (durch Störungen, Arbeitsorganisation, Ermüdung u.a.)	3.00 "
e) Aushilfe in der Produktion	1.00 "
f) Qualifizierung und Weiterbildung	2.00 "
g) Forscher- und Erfindertätigkeit	1.30 "
h) gesellschaftliche Arbeit	2.30 "
	<hr/>
	32.00 Std.

Prozentual gesehen entfallen somit auf **eigentliche Arbeitstätigkeiten** (Anleitungen, Berichte, Tätigkeitsanforderungen erfüllen) 70 % der ausgewiesenen Arbeitszeit (22 Stunden). Die Ausfallzeiten machen 10 % aus, die Aushilfe in der Produktion 3 %. Für Qualifikation verwendet die junge Intelligenz im Betrieb 7 % der Arbeitszeit, für Forscher- und Erfindertätigkeit 3 % sowie für gesellschaftliche Arbeit 8 %.

Allein die Haltung zur Zweckmäßigkeit der leistungsabhängigen Gehälter im eigenen Bereich (und die dem zugrundeliegende persönliche Stellung zur Durchsetzung des sozialistischen Leistungsprinzips) hat Auswirkungen auf die reale Arbeitszeit und ihre Ausnutzung. Absolventen, die leistungsabhängige Gehälter als zweckmäßig und leistungsfördernd anerkennen, geben 2 Stunden mehr effektive Arbeitszeit an und außerdem 1 Stunde weniger Ausfallzeiten, d.h. insgesamt eine um 3 Stunden höhere Ausnutzung der wöchentlichen Arbeitszeit. In der weiteren Durchsetzung der Einsicht in die Notwendigkeit der Realisierung des sozialistischen Leistungsprinzips liegen also handfeste Leistungsreserven.

Weitere wichtige Aussagen sind:

- Leiter nutzen ihre Arbeitszeit besser. Dabei gibt es eine weitere Differenzierung hinsichtlich des Umfangs der Leitungsverantwortung. Leiter (oder Stellvertreter) mit weiteren unterstellten Leitern arbeiten 8 Stunden pro Woche mehr als Kollegen ohne Leitungsfunktion; unmittelbare Leiter (oder Stellvertreter) eines Arbeitskollektivs im Durchschnitt 5 Stunden mehr. Im Gegensatz zu "kleinen" Leitern verwenden "große" Leiter überdurchschnittlich viel Zeit für die eigene Qualifizierung, selbstverständlich gleichermaßen für die Anleitung und Kontrolle.
- Mitarbeiter in Leitungen ohne Weisungsrecht liegen auch wesentlich über dem Durchschnitt, allerdings mit einem hohen Anteil an Qualifizierung und gesellschaftlicher Tätigkeit.
- Diejenigen Absolventen, die nach eigenen Aussagen bald eine Leitungsfunktion übernehmen werden, weisen kaum mehr Arbeitszeit als Nichtleiter aus. Einem geringeren Anteil an Sitzungen und Berichteschreiben steht hier ein wesentlich

höherer Anteil am Forscher- und Erfindertätigkeit gegenüber. Diese "produktivere" Struktur geht offensichtlich mit Übernahme konkreter Leitungsverantwortung oft verloren.

- Absolventen, die sich stark Überfordert fühlen (es sind zu einem Teil die Leiter), weisen absolut am meisten wöchentliche Arbeitszeit aus (11 Stunden mehr als der Durchschnitt). Allerdings haben sie das kleinste Volumen an Qualifizierung und Weiterbildung. Bei Überforderung wird die eigene Qualifizierung wahrscheinlich am ehesten gestrichen.
- Mit Zunahme der Praxisjahre und mit Zunahme der Jahre am gleichen Arbeitsplatz steigt der Anteil der Anleitungen und Arbeitsbesprechungen und des Berichteschreibens an der Gesamtarbeitszeit. Das ist sicher zum Teil der Übernahme verantwortungsvollerer Positionen geschuldet. Aber auch Nichtleiter mit längerer Praxiserfahrung schreiben mehr Berichte, vor allem, wenn sie länger am gleichen Arbeitsplatz tätig sind. Auch hier sind Produktivitätsverluste im Hinblick auf zunehmende "Geschäftigkeit" zu vermuten.

Tab. 9: Ausnutzung der Arbeitszeit (In Stunden pro Woche, Selbsteinschätzung)

	Anleitungen, Besprechungen	Berichte	Qual./ Weiter- bild.	Schöpfer- Tätigk.
gesamt	4	5	2	1,5
männlich	4,5	5	2	2
weiblich	3	4,5	1,5	1
1 Jahr Praxis	3	4	2	2
2 Jahre Praxis	3,5	5,5	2,5	1
3 Jahre Praxis	3,5	4,5	2	2
bis 5 Jahre Praxis	4,5	5,5	2	1
mehr als 5 Jahre Praxis	4,5	5,5	1,5!	1
Leiter groß	8!	6,5	3!	1
Leiter klein	5	6	2	1
Leitungsmitarbeiter	5,5	6	2,5	1
bald Leiter	3	5	2,5	2,5!
kein Leiter	3	4,5	2	1,5!
Leistungsstarke	7	6	3	1
Leistungsschwächere	3	3	2	2!

## 5. Teilnahme an Formen schöpferischer Tätigkeit im Betrieb

Die Neuererbewegung hat bei jungen Ingenieuren einen hohen Stellenwert. Etwa zwei von drei Absolventen nehmen teil, einige allerdings ohne Engagement. Ein weiteres Viertel würde gern teilnehmen. Im Durchschnitt aller Absolventen werden 1,61 Neuerervorschläge pro Betriebsangehöriger innerhalb eines Jahres eingereicht, dabei durchschnittlich 2 von männlichen und 0,9 von weiblichen Ingenieuren.

Die Anzahl eingereicherter Neuerervorschläge

- nimmt in den ersten 3 Jahren Berufspraxis zu, danach wieder leicht ab;
- nimmt bei gleicher Tätigkeit am gleichen Arbeitsplatz auch über 3 Jahre hinaus zu;
- hängt eng mit Kenntnis des wissenschaftlich-technischen Fortschritts auf dem Fachgebiet zusammen. Absolventen mit guten Kenntnissen realisierten 2,3 Vorschläge/Jahr. Absolventen mit wenig Kenntnissen dagegen nur 0,8;
- ist bei nicht ausbildungsgerecht bzw. fachgerecht eingesetzten Absolventen nicht geringer als bei anderen. Es kann also auch hinsichtlich der schöpferischen Tätigkeit recht schnell zu einer Identifikation mit andersartigen Aufgaben kommen;
- ist bei Leitern höher (2,8) als bei Absolventen ohne Leitungsfunktion;
- ist im Einsatzbereich Produktion eindeutig am höchsten (2,7), im Bereich Konstruktion und Projektierung (0,9) bzw. Forschung und Entwicklung (1,5) am geringsten. Bei letzteren gehören Neuerungen allerdings oft zu den Arbeitsaufgaben;
- ist bei den leistungsstärksten Absolventen am höchsten, vor allem dann, wenn sie sich selbst schöpferische Qualitäten zugestehen (4,4). Die Selbsteinschätzung der Leistungsstärke erweist sich somit als praktisch äußerst bedeutsam;
- ist bei Mitgliedern von Jugendforscherkollektiven (2,4) wesentlich höher als bei denen, die an solcher Tätigkeit kein Interesse bezeugen (1,1).

Die Mitglieder von Jugendforscherkollektiven erweisen sich hinsichtlich ihrer schöpferischen Aktivität den Teilnehmern an der MMM-Bewegung bzw. den Neuerern als gleichwertig, in mancher Hinsicht als überlegen. Es ist aus den Gesamtmaterialien zu folgern, daß Jugendforscherkollektive eine wirksame Form der Einbindung von Absolventen in die konkrete Durchsetzung des wissenschaftlich-technischen Fortschritts sind. Das soll anhand der Kenntnisse der Mitglieder von Jugendforscherkollektiven belegt werden.

Tab. 10: Teilnahme junger Intelligenz im Betrieb an Formen schöpferischer Tätigkeit (in %)

	aktive Teilnahme	Teil- nahme	Teilnahme wird ge- wünscht	nicht ge- wünscht	gibt es nicht
Neuererbewegung	44	15	26	12	3
Messe der Meister von morgen	18	16	27	29	10!
Jugendforscher- kollektive	5	4	22	20	49!

Tab. 11: Ausreichende Kenntnisse, um sich an folgenden Tätigkeiten zu beteiligen (in %)

	ja	teil- weise	nein	kann ich nicht beur- teilen
<b>an der Neuererbewegung</b>				
gesamt	53	37	4	7
JFK	70	28	2	0
<b>an der MMM-Bewegung</b>				
gesamt	51	33	5	11
JFK	74	25	0	1
<b>an der Erfindertätigkeit</b>				
gesamt	12	35	24	29
JFK	30	38	15	17

Hier fallen vor allem die mehr als doppelt so hohen Kenntnisse der Mitglieder von Jugendforscherkollektiven gegenüber der Gesamtheit der Absolventen von Hoch- und Fachschulen ins Auge. Allerdings scheinen die sich - auch gemessen an der Zahl der eingereichten Neuerervorschläge (2,4 pro Jahr gegenüber 1,6 in der Gesamtheit) noch nicht voll zu realisieren.

#### 6. Motive für die Teilnahme an der MMM- und Neuererbewegung

Die Rangreihe für (mögliche) Teilnahme an Formen wissenschaftlich-produktiver Tätigkeit im Betrieb weist einen engen Zusammenhang gesellschaftlicher und persönlichkeitsfördernder Zielstellungen aus (vgl. Tabelle 10). An vorderster Stelle steht für die Mehrheit der Nutzen für die Gesellschaft sowie die Möglichkeit, die eigenen Kenntnisse und Fertigkeiten zu erweitern bzw. eigene Ideen in der Praxis ausprobieren zu können. Eine geringere Rolle spielt die Möglichkeit zur interdisziplinären Zusammenarbeit sowie die Möglichkeit des zusätzlichen Geldverdienens. Letzteres ist aber doch für die Hälfte aller tatsächlichen Teilnehmer ein klares Motiv der Teilnahme. Insofern wären idealisierende Vorstellungen fehl am Platze, auch wenn materielle Anerkennung oft nur als "angenehmes Beiwerk" empfunden wird.

Die allgemeine Motiv-Rangreihe verändert sich je nach den leistungsdifferenzierenden Kriterien, die angelegt werden:

- Im Hinblick auf die tatsächliche Leistungsrelevanz. Durchgängige Leistungsrelevanz haben nur 4 Motivkategorien: Freude am Knobeln und Forschen, hohen Nutzen für die Gesellschaft erbringen wollen, sich mit einem theoretischen Problem ausführlich beschäftigen können und eigene Ideen in der Praxis ausprobieren können. Für Leistungsschwächere und wenig erfinderische Absolventen spielt die Freude am Knobeln und Forschen nahezu keine Rolle.
- Im Hinblick auf Differenzierungen zwischen Leistungstärke und Schöpferfertum. Sich selbst als erfinderisch bzw. schöpferisch einschätzende junge Ingenieure arbeiten eher aus Freude am Knobeln, der erwartete Nutzen für die Gesellschaft tritt

eindeutig zurück. Es ist ganz sicher noch nicht genügend gelungen, schöpferische und erfinderisch begabte Absolventen gemäß ihren Fähigkeiten an anspruchsvolle Objekte heranzuführen. Bisher wird tatsächlich vorhandene leistungsrelevante Motivation (eigene Ideen ausprobieren, Freude am Knobeln, Kenntnisse erweitern) noch zu wenig genutzt und im Interesse gesellschaftlicher Zielstellungen eingesetzt.

Schöpferische Ingenieure fühlen sich in ihren Kollektiven nicht immer wohl. Sie wollen überdurchschnittlich oft den Betrieb (nicht nur den Arbeitsplatz!) wechseln. Das ist offensichtlich ein wichtiges Indiz der Problematik schöpferischer Leistungen unter konkreten betrieblichen Bedingungen.

- Im Hinblick auf Differenzierungen zwischen MMM-Teilnehmern und Neuerern. Neuerer gehen vergleichsweise "realistischer" an die Lösung gestellter Aufgaben heran. Obwohl die dominierenden Motivkategorien für beide Formen schöpferischer Aktivität die gleichen sind (In der Rangfolge ihrer Bedeutung: eigene Ideen ausprobieren, Kenntnisse erweitern, Nutzen für die Gesellschaft erbringen, aus Freude am Knobeln), sind diese Motive bei MMM-Teilnehmern stärker ausgeprägt. Der Wunsch, zusätzlich Geld zu verdienen, tritt dagegen zurück.

Tab. 12: Motive für die Teilnahme an MMM- und Neuererbewegung bzw. Erfindertätigkeit (Rangfolge)

Motivkategorie	Das trifft zu			
	vollkommen	mit Einschränkungen	kaum	überhaupt nicht
1. hohen Nutzen für die Gesellschaft erbringen	31	49	16	4
2. eigene Kenntnisse und Fertigkeiten erweitern	29	49	17	5
3. eigene Ideen in der Praxis ausprobieren	33	42	18	7
4. Freude am Knobeln und Forschen	22	51	21	6
5. theoretische Problem-beschäftigung	23	46	23	8
6. Zusammenarbeit mit Fachleuten anderer Bereiche	19	43	29	9
7. zusätzliches Geld verdienen	18	32	34	16



Leiter, junge Erfinder sowie Teilnehmer an der MMM- und Neuererbewegung weisen ein durchaus unterschiedliches Verarbeitungsniveau leistungsrelevanter Anforderungen auf.

Überwiegt bei ihnen jeweils der Wunsch, eigene Ideen auszuprobieren, so hat für junge Erfinder die Freude am Knobeln und Forschen eine weit größere Bedeutung. Für leistungsschwächere Ingenieure spielt die interessenorientierte Beschäftigung mit Fachproblemen nahezu keine Rolle.

Tab. 13: Verschiedene Motivrangreihen für die Teilnahme an schöpferischen Aktivitäten von junger Intelligenz im Betrieb

Motivkategorie Rangfolge gesamt	Rangfolge für							
	Leiter		Erfinder		Neuerer MMM-Teilnehmer		Leistungs- schwache	
	a)	b)	a)	b)	a)	b)	a)	b)
1. hoher Nutzen für die Gesellschaft	42	(3)	46	(4)	38	(3)	21	(2)
2. Kenntnisse, Fähigkeiten erweitern	33	(5)	51	(3)	39	(2)	26	(1)
3. eigene Ideen ausprobieren	53	(1)	60	(1)	44	(1)	20	(3)
4. Freude am Knobeln	37	(4)	55	(2)	31	(4)	13	(7)
5. theoretische Problembeschäftigung	44	(2)	40	(5)	28	(5)	16	(4)
6. kollektive Zusammenarbeit	32	(6)	33	(6)	24	(6)	16	(5)
7. zusätzliches Geld verdienen	16	(7)	26	(7)	23	(7)	13	(6)

a) positive Ausprägung des Motivs in %

b) Rangplatz in der Tätigkeitsgruppe

## 7. Probleme bei der Durchsetzung des sozialistischen Leistungsprinzips

---

Nur sehr wenige Absolventen sind der Meinung, daß das Leistungsprinzip bei ihnen konsequent angewendet wird (7 % in Pos. 1). Mehr als ein Drittel glaubt es nicht verwirklicht. Ähnliches gilt hinsichtlich der Bewährung leistungsabhängiger Gehälter. Die nahezu identischen Verteilungen in beiden Bereichen verdeutlichen gleichlaufende Probleme (vgl. Tabelle 13).

Am besten wird das Leistungsprinzip im Produktionsbereich durchgesetzt, in allen anderen Bereichen (einschließlich der Leiterbewertung) gibt es größere Probleme. Sehr große Betriebsunterschiede (bis zu 40 % in der Anerkennung der Durchsetzung des Leistungsprinzips) machen auf eine sehr unterschiedliche Umsetzung grundsätzlicher ökonomischer Leistungsstimulierung der jungen Intelligenz aufmerksam. Besonders im 2. und 3. Jahr beruflicher Praxis werden größere Probleme von den Absolventen gesehen. Leiter urteilen prinzipiell positiver. Gleichermäßen gilt: Je höher die Qualifikation und je niedriger die konkreten beruflichen Anforderungen sind, desto mehr Probleme werden hinsichtlich der Durchsetzung des sozialistischen Leistungsprinzips gesehen. Dabei hat der Grad der Anerkennung der Durchsetzung zweifellos Auswirkungen auf die Arbeitstätigkeit und die Berufsstabilität. Während beispielsweise 35 % (Pos. 1+2) derjenigen, die voraussichtlich bei ihrer jetzigen Tätigkeit bleiben wollen, die Durchsetzung des sozialistischen Leistungsprinzips anerkennen, sind es bei denen, die einen Betriebs- oder Tätigkeitswechsel ins Auge gefaßt haben, nur 14 %.

Wichtig ist auch, daß leistungsstarke Absolventen besonders große Probleme sehen. Ebenso unterscheiden sich Mitglieder von Jugendforscherkollektiven und Mitarbeiter an einem Jugendobjekt hier nicht positiv von den anderen. Die weitere Durchsetzung des sozialistischen Leistungsprinzips und der effektive Einsatz leistungsabhängiger Gehälter sind ganz sicher Ansatzpunkte der differenzierten Leistungsstimulierung von Hoch- und Fachschulkadern.

Tab. 14: Einstellung junger Intelligenz im Betrieb zum sozialistischen Leistungsprinzip

	Dem stimme ich zu					
	voll-				überhaupt	
	kommen	2	3	4	nicht	6
	1				5	
Im eigenen Arbeitsbereich wird das Leistungsprinzip konsequent durchgesetzt	7	23	31	19	10	9
Die leistungsabhängigen Gehälter haben sich gut bewährt	8	24	31	15	10	12

Ein zweiter Problembereich:

Leistungsreserven werden auch hinsichtlich der Ausschöpfung des individuellen Leistungsvermögens deutlich. In der Übergangsperiode vom Studium zur Praxis gelingt es in geringerem Maße, voll wirksam zu werden. Das sicher auch deshalb, weil in der Regel noch keine Leitungsverantwortung zu tragen ist. Aber auch die Tätigkeitscharakteristik (vielfältig oder gleichartig), das Anforderungsniveau, die Stabilität am Arbeitsplatz, die Berufsperspektive, die Leiterbeziehungen und die Kollektivbeziehungen spielen nachweisbar eine Rolle. Mitglieder von Jugendbrigaden und Jugendforscherkollektiven sowie Neuerer, MMAM-Teilnehmer und Mitarbeiter an einem wissenschaftlichen Jugendobjekt schöpfen ihr Leistungsvermögen etwas besser aus. Dagegen ist die bloße Mitgliedschaft in der FDJ, ob mit oder ohne Funktion, sowie die propagandistische Tätigkeit kein eindeutig leistungsstimulierender Faktor.

Wichtig ist vor allem folgendes: Erfinderisch tätige junge Ingenieure schöpfen ihr Leistungsvermögen noch nicht voll aus. Hier bestehen bei mindestens jedem 10. Absolventen eindeutige selbsterkannte Reserven, die besser genutzt werden müssen.

**Tab. 15:** "Ich schöpfe mein Leistungsvermögen voll aus"  
(Angaben in %)

	Das stimmt				$\bar{x}$
	voll- kommen		3+4	überhaupt nicht 5+6	
	1	2			
gesamt	5	34	55	7	2,85
bis 25 Jahre	3	27	61	10	3,07
bis 28 Jahre	3	31	59	7	2,96
über 28 Jahre	7	39	51	4	2,67
1 Jahr Praxis	2	28	61	9	3,07
2 Jahre Praxis	2	26	64	8	3,01
3 Jahre Praxis	5	32	56	7	2,86
bis 5 Jahre Praxis	3	34	57	5	2,87
mehr als 5 Jahre Praxis	8	42	45	5	2,59
Tätigkeit vielfältig	5	38	53	4	2,73
Tätigkeit gleichartig	4	22	62	12	3,17
Leiter	9	40	46	4	2,58
als Leiter vorgesehen	6	27	55	2	2,67
keine Leitungsfunktion	3	29	60	8	2,97
erfinderisch I	12	34	44	10	2,84
II	3	37	56	5	2,78
nicht erfinderisch III	5	22	65	8	3,07
stark überfordert I	50	40	10	0	1,60
etwas überfordert II	15	46	39	1	2,33
normal gefordert III	5	48	45	2	2,52
etwas unterfordert IV	1	22	68	9	3,14
stark unterfordert V	0	9	56	35	4,07

### 8. Qualifizierungs- und Weiterbildungsaktivitäten von junger Intelligenz

---

Die Weiterbildungsabsichten der jungen Ingenieure sind nicht hoch. 52 % haben in absehbarer Zeit kein Bedürfnis nach fachlicher Qualifizierung in den verschiedenen Formen. Bei weiblichen Ingenieuren sind es sogar 64 %. Die Qualifizierungsaktivitäten nehmen auch nicht eindeutig mit den Praxisjahren zu. Dagegen zeigen entsprechend ihrer Ausbildung eingesetzte Ingenieure sowie diejenigen, die ihre Tätigkeitsbedingungen als vielfältig einschätzen, entschieden höheren Qualifizierungswillen. Auch ein angestrebter Betriebs- oder Tätigkeitswechsel wirkt sich negativ aus. Große Leiter qualifizieren sich am ehesten weiter (60 % haben Lehrgangsbesuch vor); kleine Leiter dagegen weit weniger (46 %). Die Qualifizierung der unmittelbaren Leiter von Produktionskollektiven ist aus dieser Sicht das Hauptproblem der Weiterbildungsaktivitäten im Betrieb. In den Forschungs- und Entwicklungskollektiven sieht das Qualifizierungsstreben dagegen entschieden besser aus, auch wenn es den tatsächlichen realen Erfordernissen nicht in jedem Fall entsprechen dürfte.

Tab. 16: Einstellung zur Qualifizierung bei junger Intelligenz im Betrieb

"Müssen Sie in absehbarer Zeit eine weitere Qualifizierung aufnehmen, um Ihre Arbeitsaufgabe weiterhin qualitätsgerecht erfüllen zu können?"

	Besuch von Lehrgängen	Hochschul- studium	Promo- tion	keine Qualif.
gesamt	47	1	0	52
Bauwesen	39	1	0	60
Werkzeug- und Verarbeitungs- maschinen	50	2	0	48
Elektro	48	1	0	51
Chemie	48	1	0	51
Produktion	41	1	0	58
Technologie	46	0	0	54
Konstruktion und Projektierung	43	2	0	55
Forschung und Entwicklung	54	3	1	42
männlich	52	2	0	46
weiblich	36	0	0	64
1 Jahr Praxis	47	0	0	53
2 Jahre Praxis	47	1	1	51
3 Jahre Praxis	41	1	0	58
bis 5 Jahre Praxis	47	1	0	52
mehr als 5 Jahre Praxis	48	2	0	50

Interessant ist, wie eindeutig die Mitarbeit in verschiedenen Formen der Einbeziehung junger Intelligenz die Einsicht in die Qualifizierungsnotwendigkeit fördert.

**Tab. 17: Einstellung zur Qualifizierung bei junger Intelligenz in verschiedenen Formen wissenschaftlich-produktiver Tätigkeit**

	Besuch von Lehrgängen	Prozentanteil Qualifizierungswilliger
MMM-Teilnehmer	54	+ 13
kein Interesse	41	
Neuerer	51	+ 18
kein Interesse	33	
Mitarbeit an einem Jugendobjekt	51	+ 5
kein Interesse	46	
FDJ-Funktionär	48	+ 9
Mitglied ohne Funktion	39	
Mitglied einer Jugendbrigade	47	+ 1
kein Interesse	46	
Mitglied eines Jugendforscherkollektivs	61	+ 21
kein Interesse	40	

Die Ergebnisse bestätigen, daß die konkrete Einbeziehung in bestehende und bewährte Formen Qualifizierungsabsichten stimuliert, und zwar um so mehr, je fordernder und schöpferisch zwingender die Aufgabe ist. Insofern ist die Mitgliedschaft in einer Jugendbrigade allein nicht ausreichend für höhere Qualifizierungsaktivität, die Aufgabenstellungen eines Neuerers oder MMM-Teilnehmers sowie die Mitgliedschaft in einem Jugendforscherkollektiv (F+E-Bereich) dagegen stimulieren die Qualifizierung.

Die einzelnen Betriebe nehmen die Qualifizierung der jungen Intelligenz offensichtlich sehr unterschiedlich ernst. Auch bei vergleichbaren Größen und Produktionsbedingungen gibt es große Unterschiede (z. B. Industriebau Schkopau - 57 % Qualifizierungswillige; Industriebau Eisenhüttenstadt - 41 % oder BMK Erfurt - 31 %; BMK Leipzig - 17 %). Insgesamt fallen aber die relativ geringen Studien- und vor allem Promotionswünsche

auf. Qualifizierung beschränkt sich für die meisten Ingenieure auf den gelegentlichen Besuch von Lehrgängen bzw. die individuelle Weiterbildung. Dafür werden in der Wochenbilanzierung im Durchschnitt 4 Stunden (2 Stunden in der Arbeitszeit, weitere knappe 2 Stunden außerhalb der Arbeitszeit) ausgewiesen.

Tab. 18: Qualifizierungsmotive von junger Intelligenz im Betrieb (Rangreihe)

	Das trifft zu		
	voll- kommen	mit Ein- schränkung	kaum
<b>Ich qualifiziere mich ...</b>			
1. um wissenschaftlich- technischen Erforder- nissen entsprechen zu können	33	56	11
2. aus Interesse an fach- lichen Problemen	26	62	12
3. aus betrieblichen Notwendigkeiten	26	56	18
4. um eine interessantere Tätigkeit übernehmen zu können	26	51	23
5. um mehr Geld zu verdienen	21	56	23
6. um eine Leitungsfunktion übernehmen zu können	10	35	55

Eine Analyse der Qualifizierungsmotive von junger Intelligenz im Betrieb macht darauf aufmerksam, daß Einsicht in gesellschaftliche Erfordernisse und persönliches Interesse bei vielen Ingenieuren in ihrer Einheit den Hauptanteil für Weiterbildungsaktivitäten darstellen. Vorrang hat allerdings die betriebliche oder gesamtgesellschaftliche Notwendigkeit, persönliches Interesse kann dazukommen, muß aber nicht.

Auch das Bestreben, mehr Geld zu verdienen bzw. eine Leitungsfunktion zu übernehmen, spielt eine beachtliche Rolle. Insgesamt ist in der Analyse deutlich, daß Qualifizierungstätigkeiten von junger Intelligenz im Betrieb öfter von außen initiiert werden als daß sie aus persönlichem Interesse und



eigenem Antrieb erfolgen. Darauf weisen auch sehr deutlich die bereits absolvierten und die gegenwärtig laufenden Qualifizierungen und Weiterbildungen von Ingenieuren hin.

Tab. 19: Qualifizierungsformen von junger Intelligenz im Betrieb

	bereits getan	gegenwärtig dabei	fest vorgenommen
Fern- und Abendstudium	11	2	3
Promotion	0	0	1
Lehrgänge im Beruf	15	4	53
Volkshochschule/Sprachkurse	6	3	10
Vorträge (Urania usw.)	21	8	33
Parteischule	12	4	5
Verbandsschule der FDJ	1	0	1

Tab. 20: Qualifizierungsaktivitäten in Abhängigkeit von den Praxiserfahrungen

	1.Jahr Praxis	2.Jahr	3.Jahr	bis 5. Jahr	mehr als 5 Jahre
Fern- und Abendstudium					
dabei	1	2	2	1	1
haben vor	5	4	2	2	3
Promotion					
dabei	0	0	0	0	0
haben vor	1	2	0	0	0
Lehrgänge im Beruf					
dabei	4	9	4	4	3
haben vor	63	58	49	47	48
VHS/Sprachkurse					
dabei	1	4	3	3	3
haben vor	13	11	5	8	10
Vorträge (Urania)					
dabei	6	7	3	9	9
haben vor	33	41	28	29	34
Parteischule					
dabei	6	3	5	4	2
haben vor	8	5	5	4	4
Verbandsschule der FDJ					
dabei	0	0	0	0	0
haben vor	1	0	1	0	1

Betrachtet man die einzelnen Formen der Qualifizierung, so ist zusammenfassend festzuhalten: Nicht einmal jeder 10. junge Ingenieur steckt zum Untersuchungszeitpunkt in einer konkreten Qualifizierung/ Weiterbildung (außer Parteilehrjahr, Schulen der Arbeit usw.). Nimmt man die schon abgeschlossenen Qualifizierungen dazu, so realisierten bzw. realisieren gegenwärtig: ein Fern- oder Abendstudium (13 %), eine Promotion (0 %), Lehrgänge im Beruf (19 %), Besuch von Volkshochschul- bzw. Sprachkursen (9 %), Vorträge der Urania u.ä. (29 %), Parteischulen (16 %) und Verbandsschulen der FDJ (1 %).

Die Vornahmen zur Qualifizierung betreffen vor allen Dingen Lehrgänge, Vorträge und Sprachkurse, allerdings insgesamt nicht ausreichend. Nur jeder 2. männliche und jeder 3. weibliche Ingenieur hat vor, irgendwann Lehrgänge zu besuchen. Betrachtet man die Qualifizierungsabsichten in Abhängigkeit von den Jahren der berufspraktischen Arbeit, so fällt in fast allen Formen ein "Richtschiebenseffekt" auf: Illusion, Enttäuschung, Realität. Ist im 1. und teilweise 2. Praxisjahr noch ein höherer Qualifizierungswillen festzustellen, so ist vor allem im 3. Jahr berufspraktischer Erfahrung ein Tiefpunkt erreicht. Später pegelt sich aufgrund persönlicher Möglichkeiten und betrieblicher Notwendigkeiten der Weiterbildungswille auf ein mittleres Niveau ein. Der Kurvenverlauf der Qualifizierung verdeutlicht allgemeineres: Viele Absolventen kommen mit hohen Erwartungen in die Praxis, die sich nicht immer erfüllen. Nach einer bestimmten partiellen Enttäuschungsphase etwa im 3. Praxisjahr werden Erwartungen abgebaut und stabilisieren sich Vornahmen zur Qualifizierung und Weiterbildung auf einem niedrigeren Niveau. Dieser Entwicklungsverlauf ist bis zu einem gewissen Grade natürlich und unvermeidlich. Problemhaft wird er erst dann, wenn kämpferische Haltungen und der Wille, Überdurchschnittliches zu leisten, dabei verlorengelassen.

Das aber ist für einen Teil sehr stark zu vermuten, betrachtet man in diesem Zusammenhang den Stereotypenverlauf der Erfahrungen der jungen Ingenieure mit betrieblichen Gegebenheiten und auch die Zufriedenheit mit beruflichen und persönlichen Entwicklungen (vgl. jeweiligen Abschnitt!).

Hier zeigt sich im allgemeinen ein anderer Kurvenverlauf: Die Erfahrungen werden positiver, und die Zufriedenheit mit den Umweltbedingungen nimmt zu (Ausnahmen: Zufriedenheit mit dem Arbeitskollektiv, dem unmittelbaren Leiter und mit der Gesundheit). In den meisten Fällen aber (z.B. bei der Zufriedenheit mit fachlicher und politischer Qualifikation, persönlichem Leistungsvermögen, beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten, Freizeitmöglichkeiten und Aufgaben im Beruf) nimmt die Zufriedenheit nach einer Enttäuschungsphase im 2. oder 3. Praxisjahr zu, die Erfahrungen mit betrieblichen und persönlichen Gegebenheiten werden günstiger bewertet und steigen weit über das Anfangsniveau. Das heißt, die Zufriedenheit mit persönlich-beruflichen Belangen ist nach langjähriger Praxis höher, die Bereitschaft zur Qualifizierung sowie zur schöpferischen Tätigkeit niedriger als am Beginn der praktischen Tätigkeit als Ingenieur. Hier sind Anpassungserscheinungen und teilweise eine Senkung des persönlichen Anspruchsniveaus zu vermuten. Die Höhe, Konsequenz und Art der Motiviertheit von Qualifizierungs- und Weiterbildungsaktivitäten und -absichten ist auch aus dieser Sicht ein Indikator für den Ausprägungsgrad intelligenzspezifischer Verhaltensweisen von jungen Ingenieuren.

## 9. Junge Intelligenz und FDJ-Arbeit im Betrieb

Welche Rolle spielt die FDJ im Leben der jungen Hoch- und Fachschulkader, die in der Regel meist älter als 25 Jahre sind?

In unserer Population sind fast die Hälfte aller Angehörigen der jungen Intelligenz über 28 Jahre, weitere 40 % älter als 25 Jahre. Fast alle waren früher in der FDJ organisiert, heute noch Mitglied sind 25 %, darunter 12 % Funktionäre.

Innerhalb der Betriebe arbeiten die meisten FDJ-Mitglieder unter den jungen Hoch- und Fachschulkadern direkt in der materiellen Produktion sowie in der Konstruktion und Projektierung. Im Bereich Forschung und Entwicklung sind am wenigsten FDJ-Funktionäre vertreten, vier Fünftel der hier Tätigen sind nicht mehr im Jugendverband organisiert.

Die FDJ-Zugehörigkeit junger Hoch- und Fachschulkader verändert sich stark mit dem Alter. Von den unter 25jährigen sind noch 72 %, von denjenigen bis zum 22. Lebensjahr 90 % Mitglied des Jugendverbandes. Das zeigt sich auch darin, daß deutlich mehr Fachschulabsolventen als HSA noch aktiv in der FDJ mitarbeiten.

Absolventen, die als Studenten hohe Leistungen erbracht haben, sind häufiger auch in der Arbeitstätigkeit gesellschaftlich aktiver.

Generell gilt: Herrscht in den Betrieben eine gesellschaftlich aufgeschlossene Atmosphäre, wird der Jugend Verantwortung übertragen und werden die jungen Hoch- und Fachschulkader von vornherein in die FDJ-Arbeit einbezogen, so ist der Anteil derer, die innerhalb des Jugendverbandes aktiv sind, wesentlich höher.

Gibt es im unmittelbaren Arbeitsbereich eine rege FDJ-Arbeit, arbeiten zwei Drittel der jungen Angehörigen der Intelligenz in der FDJ mit. Ist die FDJ dagegen als Organisation wenig zu spüren, ist es nur ein Fünftel. Jugendbrigaden und Jugendforscherkollektive bieten günstige Möglichkeiten zur Aktivierung der Absolventen, ebenso die Vergabe von Jugendobjekten.

In solchen Kollektiven arbeitende junge Hoch- und Fachschulkader sind zu weit größerem Teil Mitglieder und Funktionäre des Jugendverbandes als ihre Altersgenossen.

Ein anderer Trend darf aber nicht übersehen werden:

Hohe gesellschaftliche Aktivität geht noch zu oft mit geringer beruflicher Leistung einher. Das betrifft zum einen die Unterforderung der Qualifikation. Junge Absolventen, die nicht niveaugerecht eingesetzt sind, "kompensieren" diese Unterforderung oft mit umfangreicher gesellschaftlicher Tätigkeit. Zum anderen zeigt sich aber auch ein Zusammenhang zwischen hoher gesellschaftlicher Aktivität und geringerer Arbeitsleistung. Hier muß Wert darauf gelegt werden zu zeigen, daß Engagement im Beruf und gesellschaftliche Arbeit zusammengehören und deren Einheit von großer ideologischer Bedeutung ist.

Große Reserven liegen in der Aktivierung der jungen Kollegen durch eine rege Tätigkeit der FDJ im unmittelbaren Arbeitsbereich. Immerhin ein Drittel der jungen Hoch- und Fachschulkader bewertet die Wirksamkeit der FDJ in seinem Bereich als gering. Dadurch werden Möglichkeiten zur Aktivierung und Nutzung der Initiative der Absolventen in Richtung höherer Leistungen vergeben. Die latenten Fähigkeiten und die Bereitschaft der jungen Angehörigen der Intelligenz zur Verantwortung auch für gesellschaftliche Arbeit muß verstärkt genutzt und vom Beginn der Tätigkeit an gelenkt werden.

Die Bereitschaft und das Verantwortungsbewußtsein für die Qualität der FDJ-Arbeit im Betrieb sind recht gut ausgeprägt (vgl. Tabelle 21).

Tab. 21: "Die junge Intelligenz könnte in meinem Betrieb größere Verantwortung für die FDJ-Arbeit tragen"

Das trifft zu: 1 = vollkommen bis 6 = überhaupt nicht

	<u>Pos. 1+2</u>	<u>Pos. 5+6</u>
gesamt	46	13
Berufsleistung sehr hoch	60	17
hoch	52	15
mittel	43	14
gering	47	12
Jugendforscherkollektiv Mitglieder	53	9
Nichtmitglieder mit Interesse	50	8
Nichtmitglieder ohne Interesse	36	21

Fast die Hälfte ist der Ansicht, daß die junge Intelligenz im Betrieb größere Verantwortung für die FDJ-Arbeit tragen könnte. In Abhängigkeit von dem schon genutzten Potential sind in den Bereichen des Ministeriums für Werkzeug- und Verarbeitungsmaschinenbau und des Ministeriums für Elektrotechnik und Elektronik mehr junge Hoch- und Fachschulkader bereit, Verantwortung für die FDJ-Arbeit zu übernehmen. Besonders groß ist die Differenz zwischen genutzter und vor-

handener Bereitschaft bei denjenigen Absolventen, die direkt im Bereich der materiellen Produktion arbeiten. Solche bisher zu wenig genutzten Potenzen müssen im Interesse der Betriebe wie auch der Persönlichkeitsentwicklung des Einzelnen so schnell wie möglich aktiviert werden. Gesellschaftliche Verantwortung für gesellschaftliche Arbeit und direkte Berufsleistung gehören zusammen. Wer z. B. in Jugendforscherkollektiven an volkswirtschaftlich wichtigen Objekten arbeitet, fördert verstärkt das Engagement der jungen Intelligenz für die FDJ-Arbeit im Betrieb und damit seine eigene Einbeziehung. Gleichfalls sind diejenigen, die hohen beruflichen Anforderungen nachkommen, verstärkt der Auffassung, daß junge Intelligenz und FDJ im Betrieb enger zusammengehören. Dafür sprechen auch soziale Motive und Bedürfnisse. In der jungen Intelligenz hat die FDJ im Betrieb einen starken Partner, deren Fähigkeiten und Bereitschaft sie nutzen und dessen Interessen sie noch intensiver wahrnehmen kann.

Aufgabe der FDJ im Rahmen ihrer Arbeit mit der jungen Intelligenz ist auch die Mitgestaltung eines guten Kollektivklimas, in dem optimale Bedingungen zur Lösung der Arbeitsaufgaben und freundschaftlich-kollegiale Beziehungen bestehen. Eine wesentliche Komponente hoher Produktivität von Hoch- und Fachschulkadern ist der wissenschaftliche Meinungsstreit. Inwieweit nimmt die FDJ Einfluß darauf? Bei Unterschieden zwischen den einzelnen Ministeriumsbereichen sind insgesamt nur 6 % der Meinung, die FDJ fördere den wissenschaftlichen Meinungsstreit im Kollektiv, fast die Hälfte meint, die FDJ nehme darauf überhaupt keinen Einfluß.

Etwas günstiger ist die Lage in den Bereichen des Ministeriums für Werkzeug- und Verarbeitungsmaschinenbau und des Ministeriums für Chemie, schlechter in denen des Ministeriums für Bauwesen und Elektrotechnik/Elektronik.

Die Domänen der FDJ im Betrieb, die Jugendbrigaden, Jugendobjekte und besonders die Jugendforscherkollektive werden noch unzureichend für die Aktivierung des wissenschaftlichen Meinungsstreites genutzt. Die in ihnen zusammengefaßten jungen Hoch- und Fachschulkader meinen zwischen 9 % und 17 % (in Jugendforscherkollektiven), daß die FDJ fördernden Einfluß ausübt, immerhin ein Drittel der Mitglieder von Jugendfor-

scherkollektiven sieht allerdings keinerlei Aktivität. Hier gilt es für die FDJ-Organisation im Betrieb, insbesondere die Fähigkeiten der jungen Absolventen zu nutzen, sie selbst verantwortlich zu machen für die bestmögliche Erfüllung ihrer Arbeitsaufgaben, wozu der wissenschaftliche Meinungsstreit notwendig gehört. Die dies stimulierenden Bedingungen müssen in Abstimmung mit der staatlichen Leitung geschaffen werden.

Eines der wesentlichsten Arbeitsgebiete der FDJ-Organisation im Betrieb ist die Führung der MMM- und Neuererbewegung. Eine gute Arbeit auf diesem Gebiet bescheinigt etwa ein Drittel der jungen Hoch- und Fachschulkader ihrer FDJ-Organisation. Deutlich mehr sind es im Bereich der Ministerien für Werkzeug- und Verarbeitungsmaschinenbau und Elektrotechnik/Elektronik, weniger im Bauwesen und der Chemieindustrie.

Eindeutig zeigt sich: Dort, wo die FDJ-Arbeit insgesamt gut ist, wo Engagement und Fähigkeiten des Einzelnen genutzt und aktiviert werden, kommt die FDJ ihrer Führungsrolle in der MMM- und Neuererbewegung am besten nach. Bei allgemein guter FDJ-Arbeit nennen drei Viertel der Angehörigen der jungen Intelligenz eine aktive, fördernde Rolle der FDJ innerhalb der Bewegung der "Messe der Meister von morgen", bei FDJ-Arbeit auf niedrigem Niveau nur 27 %. FDJ-Arbeit und MMM- und Neuererbewegung gehören zusammen. Die Förderung verläuft dort am besten und effektivsten, wo junge Hoch- und Fachschulkader in Jugendbrigaden, Jugendforscherkollektiven bzw. an Jugendobjekten arbeiten.

Zusammenfassend läßt sich sagen:

- Junge Angehörige der technischen Intelligenz sind grundsätzlich bereit, neben ihrer beruflichen Tätigkeit Verantwortung für die FDJ-Arbeit im Betrieb zu tragen.
- Das Nutzen und Aktivieren dieser Bereitschaft von Beginn der Tätigkeit an ist entscheidende Aufgabe der betrieblichen FDJ-Organisation.
- Reserven liegen v.a. in der Einflußnahme der FDJ auf die direkte Arbeitstätigkeit (Gestaltung von Formen und Möglich-

keiten zur Förderung des wissenschaftlichen Meinungsstreites und Aktivierung zur MMM- und Neuerertätigkeit).

- Die FDJ hat dort den größten Einfluß und wird dort als am aktivsten beurteilt, wo junge Hoch- und Fachschulkader gemeinsam an der Lösung von Aufgaben arbeiten, in Jugendbrigaden und an Jugendobjekten, v.a. aber in Jugendforscherkollektiven.

Weitere wichtige Einzelergebnisse sind:

In Jugendbrigaden arbeiten z. Z. 14 % der Hoch- und Fachschulabsolventen, weitere 34 % haben Interesse daran. V. a. bei den Jüngeren (unter 25 Jahre) besteht großes Interesse an einer Mitarbeit in Jugendbrigaden.

Als Propagandist des Marxismus-Leninismus sind 20 % der jungen Angehörigen der Intelligenz tätig. Allgemein gilt:

Hohe Leistungen im vorangegangenen Studium und im Beruf korrespondieren mit propagandistischer Tätigkeit. Diejenigen jungen Absolventen, die beruflich hohe Leistungen vollbringen, sind fast zur Hälfte (42 %) als Propagandist tätig, beruflich Leistungsschwächere zu 14 %. Gesellschaftlich Aktive arbeiten zu 39 % propagandistisch, wenig Aktive zu 6 %. Die Arbeit als Propagandist im FDJ-Studienjahr, Parteilehrjahr oder in der Gewerkschaft ist eingebettet in die gesamte gesellschaftliche Aktivität der Persönlichkeit. Als Propagandisten arbeiten v.a. solche Angehörige der jungen Intelligenz, die schon auf anderen gesellschaftlichen Gebieten ausreichenden Erfahrungsschatz gesammelt haben. Die von ihrer politischen Bildung her für die Propagandistentätigkeit besonders geeigneten Hoch- und Fachschulabsolventen auch für eine solche zu gewinnen, bedeutet also vor allem ihre Einbeziehung in die gesamte gesellschaftliche Arbeit sowie die Gestaltung eines positiven gesellschaftlichen Klimas im Kollektiv.

Junge Hoch- und Fachschulkader, für die es in ihrem Leben wichtig ist, etwas Überdurchschnittliches, einen eigenständigen Beitrag auf ihrem Fachgebiet zu leisten, die schöpferisch sein wollen und denen gute Kollektivbeziehungen wichtig sind, arbeiten häufiger als Propagandist als andere.



Dieses positive Potential sollte von der FDJ noch stärker genutzt werden. Ist die FDJ-Arbeit im unmittelbaren Arbeitsbereich gut, sind bedeutend mehr junge Absolventen bereit zur gesellschaftlichen Arbeit, auch als Propagandist. In Jugendbrigaden, Jugendforscherkollektiven Arbeitende und an Jugendobjekten Beteiligte sind auch in dieser Hinsicht aktiver als andere.

#### 10. Lebens- und Berufsziele junger Hoch- und Fachschulkader

Die Pläne für das Leben, Ziele und Prinzipien, die den weiteren Lebensweg bestimmen, werden vornehmlich in der Jugend ausgebildet.

Von übergreifender Bedeutung ist es für die jungen Absolventen, gute Freunde zu haben. Einen Kreis solcher Freunde zu schaffen, wird von den meisten stark gewünscht. Einen wichtigen Stellenplatz nehmen weiterhin Ziele und Prinzipien ein, die hohe Anforderungen an die Persönlichkeit stellen. Hierzu gehören das Streben nach hohen Leistungen in der Arbeit ebenso wie eine ständige kritische Wertung des eigenen Verhaltens, das Erweitern der verfügbaren Kenntnisse und die Auseinandersetzung mit Altem, Rückständigem mit dem Ziel, Neues, Fortschrittliches durchzusetzen.

Aus der folgenden Tabelle ist die Rangreihe der ermittelten Lebensziele ersichtlich:

Tab. 22: Lebensziele junger Angehöriger der Intelligenz  
Rangfolge

	Pos. 1 Es hat sehr große Bedeutung
1. einen Kreis guter Freunde schaffen	50
2. in der Arbeit nach hohen Leistungen streben	38
3. kritisch gegen mich selbst sein	36
4. möglichst großes Wissen erwerben, mich ständig weiterbilden	35
5. tatkräftig mithelfen, neue und fortschrittliche Gedanken durchzusetzen	29
6. mich mit rückständigen Auffassungen und Verhaltensweisen nicht abfinden, dagegen auftreten	24
7. mich mit Literatur, Musik, Kunst beschäftigen	21
8. das Leben im Arbeitskollektiv mitgestalten	20
9. hohe Anerkennung bei anderen genießen, etwas gelten	10

Leistungsbereitschaft und Leistungsverhalten in der Arbeitstätigkeit sind wesentlich determiniert durch die konkret wirkenden Bedingungen, denen die Arbeitstätigkeit unterliegt.

Mit dem Alter nimmt die Leistungsbereitschaft zu; bei 22jährigen, die gerade das Studium abgeschlossen haben, hat das Streben nach hohen Leistungen in der Arbeit für 29 % sehr große Bedeutung, unter den über 28jährigen sind es 46 %. Mit zunehmender Dauer der Berufstätigkeit und damit verbundenem besseren Einblick steigt die Leistungsbereitschaft an. Sie korrespondiert mit höherem Wissen und dem Streben nach seiner weiteren Vervollkommnung. Junge Hoch- und Fachschulabsolventen, die mit ihrer Tätigkeit und ihrem Betrieb stark verbunden sind, streben häufiger nach hohen Leistungen in der Arbeit als jene, die Tätigkeit oder Betrieb oder beides zu wechseln beabsichtigen.

Eine hohe Tätigkeits- und Betriebsverbundenheit hat stark fördernden Einfluß auf die Leistungsbereitschaft.

Absolventen, die schon im Studium besonders hohe Leistungen anzielten, haben diesen Anspruch auch in der Praxis häufiger als solche, die sich mit mittelmäßigen Ergebnissen zufriedengaben.

Leiter zeigen eine höhere Leistungsbereitschaft als Nicht-Leiter, am stärksten ist sie bei solchen Leitern ausgeprägt, die direkte Vorgesetzte eines Arbeitskollektivs sind (Brigadier, Fachgruppenleiter, Abteilungsleiter u. d.).

Das soziale Klima in einem Arbeitskollektiv, die Art der Leiter- und Kollektivbeziehungen beeinflussen deutlich die individuellen Leistungszielsetzungen. Dort, wo die Leiter- und Kollektivbeziehung in Ordnung ist, wo ein kameradschaftlich-aufgeschlossenes Klima herrscht, setzen sich weit mehr junge Hoch- und Fachschulkader hohe Leistungsziele als unter ungünstigen sozialem Arbeitsklima.

Von entscheidender Bedeutung ist die Durchsetzung des Leistungsprinzips. Bei konsequenter Durchsetzung des Leistungsprinzips und leistungsgerechter Entlohnung ist eine wesentliche Erhöhung der Leistungsbereitschaft möglich.

Die folgende Tabelle verdeutlicht diesen Zusammenhang.

Tab. 23: Durchsetzung des Leistungsprinzips und Leistungsbereitschaft bei jungen Hoch- und Fachschulkadern

"In meinem Arbeitsbereich wird das Leistungsprinzip konsequent durchgesetzt"

Lebensziel: "In der Arbeit nach hohen Leistungen streben"

(nur Pos. 1: sehr große Bedeutung)

---

Pos. 1: vollkommen	68
Pos. 2	37
Pos. 3 + 4	34
Pos. 5 + 6: überhaupt nicht	37

Das weist darauf hin, daß nur eine wirklich konsequente, eindeutige Durchsetzung des Leistungsprinzips zur Erhöhung der Leistungsbereitschaft führt.

Starkes Leistungsstreben ist eng verbunden mit dem Ziel, einen eigenständigen Beitrag auf dem Fachgebiet zu leisten, schöpferisch zu arbeiten und im Kollektiv geachtet zu sein.

Junge Angehörige der Intelligenz, die in der Neuerer- und MMM-Bewegung aktiv sind, an Jugendobjekten beteiligt sind oder in Jugendforscherkollektiven arbeiten, weisen eine höhere Leistungsbereitschaft auf als an diesen Formen Nichtbeteiligte. Gesellschaftliche Aktivität und Streben nach hohen Leistungen gehören zusammen.

**Tab. 24: Gesellschaftliche Aktivität und Leistungsbereitschaft bei jungen Hoch- und Fachschulkadern**

Gesellsch. Aktivität: Im Verhältnis zu meinen Kollegen leiste ich:	Lebensziel: "In der Arbeit nach hohen Leistungen streben"					
	hat für mich sehr große Bedeutung			überhaupt keine Bedeutung		
	1	2	3	4 + 5 + 6		
Weit mehr	50	45	4	1		
etwas mehr	41	47	9	3		
etwa dasselbe	35	50	12	3		
(viel) weniger	27	55	15	3		

Funktionäre der FDJ, Propagandisten des Marxismus-Leninismus wie allgemein am politischen Geschehen interessierte junge Angehörige der Intelligenz stellen sich häufiger hohe Leistungsziele. Die Bereitschaft zu hohen fachlichen wie auch gesellschaftlichen Leistungen stellt eine Einheit dar und sollte dementsprechend komplex entwickelt und gefördert werden.

Die Erweiterung des vorhandenen Wissens, die ständige Weiterbildung spielt im Wertsystem der jungen Hoch- und Fachschul-kader eine entscheidende Rolle. Für insgesamt 85 % ist dies von großer Bedeutung.

Die Meisterung des wissenschaftlich-technischen Fortschritts erfordert gerade von den jungen Angehörigen der Intelligenz ein ständiges Aktualisieren des vorhandenen Wissensstandes, eine aktuelle Orientierung am Welthöchststand. Dementsprechend

ist das Weiterbildungsinteresse bei denjenigen am größten, bei denen die Arbeitstätigkeit selbst, die anforderungsadäquate Erfüllung der Arbeitsaufgaben, die Kenntniserweiterung erforderlich macht. Streben nach Wissenserweiterung und Kenntnisstand bedingen einander. Für diejenigen jungen Hoch- und Fachschulkader, die aktuelle Kenntnisse über den wissenschaftlich-technischen Fortschritt besitzen, ist ständige Weiterbildung in höherem Maße von sehr großer Bedeutung (45 %) als für junge Absolventen, die nur geringes (35 %) oder überhaupt kein Wissen (32 %) über den Welthöchststand auf ihrem Gebiet haben. Das Bedürfnis nach Wissenserwerb ist eng verbunden mit anderen, daran anknüpfenden Zielen im Leben der jungen Angehörigen der Intelligenz, so mit dem Ziel, einen eigenständigen Beitrag auf seinem Fachgebiet leisten zu wollen, schöpferisch zu arbeiten und sein Leistungsvermögen auszuschöpfen. Junge Hoch- und Fachschulkader, die hohe Leistungen vollbringen, haben auch deutlich häufiger Interesse an der Vervollkommnung ihres Wissens als andere weniger Leistende.

Tab. 25: Berufsleistung und Streben nach Wissenserwerb

Berufsleistung: Im Verhältnis zu meinen Kollegen leiste ich:	Lebensziel: "Möglichst großes Wissen erwerben, mich ständig weiterbilden" nur Pos. 1 (sehr große Bedeutung)
weit mehr	65
etwas mehr	44
etwa dasselbe	33
weniger	26

Hohe Leistungen im Beruf sind für junge Angehörige der Intelligenz langfristig im Prinzip nicht oder nur sehr unzureichend möglich, wenn sie ihr Wissen nicht ständig aktualisieren. Die Stärkung dieser Bereitschaft (von materieller wie ideeller Stimulierung bis hin zur Schaffung besserer Zugriffsmöglichkeiten an Literatur u. ä.) ist eine bedeutsame Maßnahme zur Erhöhung der Effektivität der Arbeit der Intelligenz im Betrieb.

Veränderungen im Einstellungsgefüge der jungen Hoch- und Fachschulkader (die natürlich mit entsprechender fach- und niveaugerechter Forderung im Arbeitsprozeß einhergehen muß) könnten große volkswirtschaftliche Reserven freisetzen. Das zeigt auch ein Vergleich des Weiterbildungsinteresses von an Neuerer- und MMM-Bewegung Interessierten und Nichtinteressierten. Interessierte Kollegen haben signifikant häufiger das Bestreben nach dem Erwerb weiterer Kenntnisse als andere. Deutlich zeigt sich hier auch die Bedeutung der Jugendforscherkollektive. In ihnen arbeitende junge Hoch- und Fachschulkader messen der ständigen Weiterbildung in ihrem Leben zu 53 % sehr große Bedeutung zu, nicht an der Mitarbeit Interessierte nur zu 28 %.

Überall dort, wo junge Angehörige der Intelligenz an bedeutamen volkswirtschaftlichen Objekten arbeiten, zeigt sich eine deutlich positivere Einstellung zu Weiterbildung und ständiger Erweiterung des eigenen Wissens.

Die Einbeziehung weiterer Teile der jungen Intelligenz in solche Vorhaben sowie die Einflußnahme auf die Einstellung zum wissenschaftlich-technischen Fortschritt sind wichtige und erfolgversprechende Aufgaben für die FDJ im Betrieb.

#### 11. Zur Lebensweise von junger Intelligenz im Betrieb

Das Zeitbudget von Absolventen offenbart eine insgesamt produktivitätsfördernde Struktur. Etwa 5 Stunden werden pro Woche außerhalb der Arbeitszeit für beruflich-betriebliche Belange (Weiterbildung, gesellschaftliche Tätigkeiten, zusätzliche Arbeiten) verwendet. Bei Leitern, leistungsstarken Absolventen, Neuerern und Mitgliedern von Jugendforscherkollektiven sind das schon 6 bis 10 Stunden. Positiv zu vermerken ist, daß die verwendete Zeit für Weiterbildung und Qualifizierung bei Leitern weit über dem Durchschnitt liegt. Es darf aber nicht übersehen werden, wie stark in diesen Zeitstruktur-Differenzierungen Geschlechter-Unterschiede wirksam werden (vgl. Tab. 19!).

Tab. 26: Wochenstundenzahl für ausgewählte Tätigkeitsbereiche

gesamt Leiter Leistg. starke  
Leistg. Neuerer Mitgl.  
schwä- von  
chere Jufokoll

Weiterbildung/Quali-  
fizierung  
(auß.d.Arb.zeit)

1:50 2:30 4:10 1:20 2:20 3:45

gesell. Tätigkeit  
(auß.d.Arb.zeit)

1:55 2:20 4:30 1:30 2:20 3:30

Sporttreiben

1:55 2:30 3:10 1:40 2:10 3:00

Fernsehen

9:15 9:30 9:00 8:30 9:05 9:00

andere geistig-kul-  
turell. Betätigungen

4:30 3:20 3:20 4:50 4:20 4:30

Arbeit im Haushalt  
u. mit d. Kindern

15:25 14:00 13:35 14:20 14:50 15:20

zusätzliche bezahlte  
Arbeiten außerhalb  
der betriebl. Arb.-  
zeit

1:00 1:05 2:00 0:30 1:00 1:05

Hobby	5:30	4:20	4:55	6:45	5:20	6:30
Gartenarbeit, Auto- pflege u.ä.	3:50	4:20	6:00	2:50	4:40	5:00

Tab. 27: Zeitstrukturen männlicher und weiblicher Hoch- und Fachschulkaeder (Wochenstundenzahlen auf 5 min gerundet)

	männlich	weiblich	Differenz m/w
Weiterbildung/Qualifizierung	2,05	1,05	+ 1,00
gesellschaftliche Tätigkeit	2,00	1,30	+ 0,30
Sporttreiben	2,05	1,25	+ 0,40
Fernsehen	9,20	8,40	+ 0,40
andere geistig-kulturelle Betätigung	4,00	5,30	- 1,30
Arbeit im Haushalt und mit den Kindern	13,05	20,15	- 7,10
zusätzliche bezahlte Arbeit	1,15	0,20	+ 0,55
Hobby	5,35	5,25	+ 0,10
Gartenarbeit	4,20	2,50	+ 1,30



Weibliche Hoch- und Fachschulkader sind in ihrer häuslichen Belastung etwa 7 Stunden pro Woche mehr gebunden als männliche. Diese globale Zahl täuscht allerdings über real existierende Belastungen, erhöht sich doch der Unterschied bei verheirateten Frauen auf 13 Stunden, bei verheirateten Frauen, die nicht vollbeschäftigt sind, sogar auf 27 Stunden. Seitliche Benachteiligungen bei Weiterbildung, Qualifizierung, gesellschaftlicher Tätigkeit und Sport sind auch heute noch nicht wesentlich abgebaut.

Ein weiterer wichtiger Aspekt der Lebensweise von Hoch- und Fachschulkadern im Industriebereich ist das Bücherlesen. In den letzten 4 Wochen vor der Untersuchung haben die Absolventen durchschnittlich gelesen:

- 1,5 Bücher belletristischen Inhalts,
- 1,3 berufsbezogene Fachbücher,
- 0,9 populärwissenschaftliche Bücher,
- 0,7 Parteidokumente u.ä.,
- 0,2 Werke der Klassiker des Marxismus-Leninismus

Schon bei dieser groben Aufrechnung kommen etwa 5 Bücher pro Monat zusammen, die gelesen bzw. studiert wurden. Das sind bei Leitern und Leistungsstarken noch 1 bis 2 Bücher mehr (allerdings weniger Belletristik!). Eine bedenkliche Tendenz besteht darin, daß mit mehr Praxisjahren immer weniger gelesen wird. Sind es im ersten Jahr der Berufserbeit noch etwa 6 Bücher, so werden nach 5 Jahren weniger als 4 angegeben. Das läßt auf teilweise zu hohe berufliche und häusliche Belastung schließen, der offensichtlich mit am ehesten das Bücherlesen zum Opfer fällt.

Hinsichtlich geistig-kultureller Aktivitäten von junger Intelligenz im Betrieb überwiegt das gesellige Beisammensein. Nur einer von 10 Befragten gibt an, in den letzten 4 Wochen nicht mit Freunden zusammengewesen zu sein. Weiterhin folgen als geistig-kulturelle Aktivitäten: Wochenendausflüge, Tanzveranstaltungen, Sportveranstaltungen, Kinobesuche, Kunstausstellungen, Gemäldegalerien, Museen u.ä., schließlich Theater- oder Konzertveranstaltungen. Bei den letztgenannten kulturellen Aktivitäten haben allerdings zwei Drittel aller Ingenieure

in den letzten zwei Wochen nichts unternommen. Es darf auch nicht übersehen werden, daß der Zeitfonds für das Fernsehen den aller übrigen Aktivitäten um mehr als das Doppelte übersteigt. Trotzdem kann von kultureller Abstinenz der technischen Intelligenz keine Rede sein. Allerdings liegt der Schwerpunkt deutlich auf Aktivitäten mit Erholungs- und Entspannungsfunktion.

Tab. 28: Wieviel Bücher (Broschüren) haben Sie in den letzten 4 Wochen gelesen?

	gesamt	Leiter groß	Leiter klein	Leiter Nicht- leiter	Leistung. stark	Leistung. schwach	1 Jahr Preis	5 Jahre Preis	Jufo- kollektiv	M. K.J.
a) Belletristik	1,5	1,0	1,3	1,6	0,81	1,5	1,7	1,3	0,9	1,5
b) populärwiss. Literatur	0,9	1,0	0,9	0,9	1,4	0,9	1,0	0,7	1,1	0,7
c) berufsbezogene Fachbücher	1,4	1,8	1,3	1,3	2,11	1,3	1,5	1,3	1,6	1,0
d) Klassiker des Marxismus- Leninismus	0,2	0,4	0,3	0,1	0,2	0,3	0,3	0,2	0,3	0,0
e) Parteidokumente, Reden, Aufsätze u.ä.	0,7	1,1	1,0	0,5	1,5	0,3	0,6	0,5	1,0	0,4
Summe	4,7	5,3	4,8	4,4	6,0	4,3	5,1	4,0	4,9	3,6

## 12. Zur Zufriedenheit mit Arbeits- und Lebensbedingungen

Schließlich sollen einige Aussagen zur Zufriedenheit der Absolventen das Bild von Arbeits- und Lebensbedingungen abrunden (vgl. Tabelle 29). Im allgemeinen nimmt der Grad der Zufriedenheit mit steigenden Jahren in der Praxis und vor allem am gleichen Arbeitsplatz zu. Das gilt nicht für die Zufriedenheit mit dem unmittelbaren Leiter und mit dem Gehalt. Hier dürften sich die größeren Problemfelder erst nach der Einarbeitungszeit auftun. Wohnbedingungen, berufliche Entwicklungsmöglichkeiten und Freizeitmöglichkeiten (abnehmend) sowie Gehalt (zunehmend) erweisen sich als die am stärksten Unzufriedenheit auslösenden Probleme der jungen Intelligenz im Betrieb.

Leistungsstarke Absolventen sind mit ihrer eigenen fachlichen Qualifikation, ihren Freizeitmöglichkeiten und ihren Aufgaben im Beruf zufriedener als die anderen; dagegen mit ihrer eigenen politischen Qualifikation, ihrem Arbeitskollektiv, ihrem Leiter, ihrem Gehalt, ihrer familiären Situation und ihrer eigenen Gesundheit unzufriedener. Hier deuten sich viele einzelne Probleme eines nichteffektiven beruflichen Aufbaus Leistungsstarker an, die gegenwärtig noch ganz sicher viele Potenzen verschenken.

Tab. 29: Zufriedenheit der Absolventen mit verschiedenen Lebensbedingungen

	Damit bin ich zufrieden				$\bar{x}$
	voll-		überhaupt		
	kommen		nicht		
	1	2	3+4	5+6	
familiäre Situation	52	31	12	5	1,82
Gesundheit	31	43	22	4	2,08
eigene politische Qualifikation	23	51	24	2	2,13
bisheriger persönlicher Entwicklungsweg	19	53	25	3	2,21
Arbeitskollektiv	20	44	31	5	2,36
persönliches Leistungsvermögen	8	53	36	3	2,44
eigene fachliche Qualifikation	14	44	37	6	2,51
Aufgaben im Beruf	11	40	44	6	2,67
Arbeitsstelle	11	40	39	10	2,69
unmittelbarer Leiter	18	37	32	13	2,70
Wohnbedingungen	29	27	21	24	2,88
berufliche Entwicklungsmöglichkeiten	11	28	42	19	3,13
Freizeitmöglichkeiten	14	23	42	22	3,19
Gehalt	4	20	43	33	3,73

Die Zufriedenheit der Ingenieure mit verschiedenen Bereichen ihrer Tätigkeit nimmt im Laufe der beruflichen Praxis im allgemeinen zu. Ältere Ingenieure sind mit ihren eigenen beruflichen Leistungen und Bedingungen im allgemeinen zufriedener als jüngere (Ausnahmen: Arbeitskollektiv, unmittelbarer Leiter und Gesundheit).

Besonders bei politischer und fachlicher Qualifikation, persönlichem Leistungsvermögen, Einschätzung der beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten, der Freizeitmöglichkeiten und der Aufgaben im Beruf haben wir es bei Betrachtung des Stereotypenverlaufs der Zufriedenheit mit einem "Richtschiebenseffekt" zu tun.

Man kann in leistungsrelevanten Bereichen drei Phasen unterscheiden:

Nach einer Illusionsphase in der Übergangszeit vom Studium zum Beruf folgt je nach dem Bereich mehr oder weniger schnell eine Enttäuschungsphase (vor allem im 2. und 3. Praxisjahr), der sich dann eine (meist dazwischenliegende) Realitätsphase anschließt. Dieser bei vielen Einschätzungen betrieblicher Gegebenheiten zu beobachtende Kurvenverlauf kann als charakteristisch (und bis zu einem gewissen Grade auch normal) für die berufliche Einarbeitungsphase angesehen werden. Problematisch wird es erst dann, wenn die Zufriedenheit mit wichtigen leistungsentscheidenden Parametern (z.B. persönlichen Leistungsvermögens, fachlicher Qualifikation, Aufgaben im Beruf) nach langjähriger Praxistätigkeit wesentlich höher als am Anfang ausgeprägt ist. Wir haben es (trotz Enttäuschungsphase) hinsichtlich der Zufriedenheit im Beruf bei vielen Ingenieuren oft weniger mit einem Richtschützenseneffekt als vielmehr mit einem Anpassungseffekt zu tun. Es ist in vielen Fällen eine Senkung des persönlichen Anspruchsniveaus an Leistung und schöpferische Tätigkeit zu vermuten. Insofern kann hohe Zufriedenheit nicht in jedem Falle als Leistungsfördernd interpretiert

werden.

Tab. 30: Entwicklung der Zufriedenheit der Ingenieure mit  
verschiedenen Arbeits- und Lebensbedingungen

	Zufrieden sind (Pos. 1+2)				
	1.Jahr	2.Jahr	3.Jahr	bis 5 Jahre	mehr als 5 Jahre
fachl. Qualifikation	54	51	57	55	64
polit. Qualifikation	72	74	67	69	77
persönliches Leistungsvermögen	50	59	54	63	70
berufliche Entwicklungsmöglichkeiten	33	30	36	39	45
Arbeitskollektiv	67	64	62	61	64
unmittelbarer Leiter	59	60	48	53	55
Gehalt	20	18	26	22	31
Wohnbedingungen	44	43	49	62	68
Freizeitmöglichkeiten	33	43	30	31	44
bisheriger persönlicher Entwicklungsweg	75	76	70	71	69
familiäre Situation	76	76	87	83	89
Aufgaben im Beruf	47	39	47	52	57
Arbeitsstelle	46	48	48	52	59
Gesundheit	78	79	73	67	76



2. 39 % schätzen die Qualifizierungsmöglichkeiten gut ein, allerdings nur 5 % ohne Einschränkung. Das tatsächliche Qualifizierungsstreben liegt aber wesentlich niedriger, vor allem bei weiblichen Ingenieuren. Qualifizierungsstreben ist oft zu eng an die Übernahme von Leitungsverantwortung gebunden. Die Zeit für Qualifizierung und Weiterbildung innerhalb und außerhalb der Arbeitstätigkeit ist mit unter 4 Stunden pro Woche im Durchschnitt kaum ausreichend, um die Anforderungen des wissenschaftlich-technischen Fortschritts zu meistern.

3. Nur 4 % der jungen Intelligenz im Betrieb arbeiten im Schichtsystem, 1 % zweischichtlig, 2 % dreischichtlig, 1 % in einem anderen System. Die Schichtarbeiter sind im wesentlichen in 3 von 30 untersuchten Betrieben zu finden. Allerdings sind nur 35 % aller Ingenieure nicht bereit, im Schichtsystem zu arbeiten.

13. Einige weitere wichtige Einzelergebnisse

Die Untersuchung "Junge Intelligenz im Betrieb" liefert in verschiedenen Bereichen wichtige Ergebnisse und Tendenzen, die im Rahmen eines Berichtes nur angedeutet werden können. Detailliertere Aussagen zu jedem Bereich sind jeweils möglich und werden in speziellen Berichten bearbeitet. Hier kann es nur um die Benennung des Problems oder der Tendenz gehen; bestimmte Zusammenhänge und Abhängigkeiten müssen ausgespart bleiben:

1. 40 % der Angehörigen der jungen Intelligenz haben vor, die Tätigkeit (20 %), den Betrieb (9 %) oder den Beruf (11 %) zu wechseln. Unabhängig von der tatsächlich später realisierten beruflichen Veränderung scheint dieser Anteil gesellschaftlich wenig effektiv zu sein. Berufliche Veränderungen streben glücklicherweise "frischgebackene" Absolventen und Länger im Beruf Tätige an, ebenfalls gleichermaßen leistungsstarke und Leistungsschwache. Auffällig ist der hohe Anteil schöpferischer Ingenieure, die einen Betriebswechsel anstreben.

14 % würden unter bestimmten Bedingungen Schichtarbeit leisten. Bei aller Differenziertheit des Problems, sind hier Reserven deutlich.

4. 52 % der Ingenieure sind in ihrer ursprünglich eingeschlagenen beruflichen Richtung tätig, bei 60 % entspricht die gegenwärtige Tätigkeit der Ausbildungsrichtung. Kein einziger Absolvent gibt an, daß für seine jetzige Tätigkeit eine höhere Qualifikation erforderlich wäre, 9 % dagegen halten für ihre Tätigkeit eine geringere Qualifikation für ausreichend. Da nur tatsächlich noch im Beruf tätige Ingenieure in der Untersuchung erfaßt wurden, dürfte das Problem der beruflichen Fehl- und Überqualifikation von Hoch- und Fachschulkadern in der Industrie noch schärfer stehen. Aussagen des 4. Plenums zum qualifikationsgerechten Einsatz von Absolventen werden durch das konkrete Datenmaterial erhärtet.

5. 45 % arbeiten mit an der Durchsetzung der Vorhaben des Planes Wissenschaft und Technik in ihrem Arbeitsbereich, weitere 33 % sind zumindest teilweise einbezogen. 15 % aber arbeiten nicht mit und 7 % kennen dieses Vorhaben gar nicht. Bei aller Betriebs- und Tätigkeitsspezifität sind Reserven deutlich.

6. Nur 21 % geben an, daß in ihrem Kollektiv eine Verletzung der Arbeitsdisziplin sehr ernst genommen wird, allerdings spielt das Urteil des Kollektivs auch nur für 8 % keine Rolle. Bestimmte Disziplinverstöße und großzügiger Umgang mit der Arbeitszeit dürften also eher die Regel als die Ausnahme sein. Diese Einstellung zur Arbeitsdisziplin ist im Zusammenhang mit der zu geringen Auslastung der Arbeitszeit zu sehen.

7. Nur für sehr wenige junge Ingenieure bietet die berufliche Tätigkeit Möglichkeiten des Erfahrungsaustausches im sozialistischen Ausland, 88 % sehen diese Möglichkeiten nicht. Auch wenn Auslandskontakte ganz wesentlich an langjährige Berufserfahrung und Leitungsverantwortung gebunden sind, ist eine Einbeziehung von mehr Absolventen in die sozialistische ökonomische Integration sicher erstrebenswert.

8. Etwa 20 % der Angehörigen der jungen Intelligenz im Betrieb übernehmen außerhalb der Arbeitszeit gern zusätzliche Aufgaben gegen entsprechende Bezahlung. Obwohl von der Gesamtheit der Ingenieure dafür nur knapp eine Stunde des wöchentlichen Freizeitfonds verwendet wird (also etwa die Hälfte der Zeit, die für Qualifizierung und Weiterbildung bzw. für gesellschaftliche Tätigkeit aufgewendet wird), sind das für einige enorme zeitliche Belastungen bis zu 20 Stunden pro Woche. Diese Fakten sind im Zusammenhang mit der relativ kritischen Beurteilung des eigenen Gehalts zu sehen (etwa ein Drittel ist unzufrieden!).

9. Etwa ein Viertel der Absolventen würde gern an verschiedenen Formen schöpferischer Tätigkeit im Betrieb teilnehmen (26 % an der Neuererbewegung, 27 % an der Messe der Meister von Morgen und 22 % in Jugendforscherkollektiven).

36 %! geben an, großes Interesse an der Mitarbeit an einem Jugendobjekt zu haben. Das sind (mit Ausnahme der Neuererbewegung) jeweils mehr Ingenieure, die Interesse bezeugen als die tatsächlich einbezogen sind.

#### 14. Folgerungen zur Erhöhung der Wirksamkeit der jungen Intelligenz im Betrieb

---

Tabelle 31 macht auf Faktoren zur Erhöhung der Wirksamkeit der jungen Intelligenz im Betrieb aus Sicht der Absolventen selbst aufmerksam. Danach sind diejenigen Leitungsorgane gut beraten, die

- die Eigenständigkeit in der Aufgabenerfüllung fördern,
- individuell die berufliche Perspektive klären und
- eine stärkere und effektivere Anleitung und Kontrolle der Arbeit (und damit bessere Leistungsbewertung) sichern,
- Absolventen von Anfang an gesellschaftlich fordern.

Alle anderen Faktoren haben vergleichsweise geringere Bedeutung bzw. treffen nur für Teilbereiche und Teilgruppen zu. Ganz ohne Zweifel handelt es sich hier um besonders wichtige Faktoren der Leistungssteigerung in der Ingenieurstätigkeit. Sie sind in erster Linie durch Qualifizierung der unmittelbaren Leitertätigkeit zu beeinflussen.

Darüber hinaus aber machen die Ergebnisse auf weitere Faktoren der Leistungssteigerung aufmerksam:

1. Ausnutzung der Arbeitszeit: Hier liegen deutliche quantitative und qualitative Reserven. Das gilt vor allem für die Erfüllung der unmittelbaren Tätigkeitsanforderungen im jeweiligen Bereich, etwas weniger auch für die Qualifizierung der Anleitungen und Besprechungen sowie des Berichtschreibens.
2. Höhere Anforderungen: Noch zu viele Absolventen (vor allem Nichtleiter) fühlen sich unterfordert. Das Niveau ihrer realen Anforderungen wird von 2 von 10 Absolventen als zu niedrig bezeichnet. Das geht oft einher mit fehlender beruflicher Perspektive, Unzufriedenheit mit dem Gehalt und Problemen mit dem Leiter. Hier sind hohe Produktivitätsverluste im Hinblick auf zunehmende unproduktive Geschäftigkeit in der Arbeitstätigkeit und stärkerer Zuwendung zum Freizeitbereich zu vermuten.
3. Ausbau der leistungsabhängigen Bewertung: Die bisher praktizierten Formen der Durchsetzung des sozialistischen Leistungsprinzips bei Hoch- und Fachschulabsolventen sind noch nicht voll wirksam und werden auch nur von wenigen als leistungsfördernd anerkannt. Dem stehen objektive Notwendigkeiten und die nachweisbare Leistungsstimulanz der konkreten Einstellung zum sozialistischen Leistungsprinzip gegenüber. Das Schwergewicht liegt auf dem Ausbau der Einheit der materiellen und ideellen Leistungsstimulierung. Bei der Realisierung dieser Einheit ist allerdings der administrativen Bewältigung ideeller Leistungsstimulierungsprozesse (Lob, Auszeichnungsstrategien, Titel, Auslandsreisen, Arbeitserleichterungen usw.) besondere Aufmerksamkeit zu schenken.

4. Verstärkung der FDJ-Arbeit unter Absolventen im Betrieb:  
Dabei ist auf jedem Fall zweigleisig zu verfahren. Einmal müssen die existierenden Formen der FDJ-Arbeit im Betrieb leistungswirksamer werden. Das betrifft besonders die MMM- und Neuererbewegung und die Jugendforscherkollektive. Ein etwa gleichhoher Prozentsatz nicht engagierter Teilnahme an der MMM und in Jugendforscherkollektiven (nicht so in der Neuererbewegung!) weist auf Reserven hin. Zum anderen müssen die 3 von 4 Absolventen, die bisher nicht mitarbeiten, kaum etwas von der FDJ im Bereich spüren und auch keine propagandistischen Aktivitäten aufweisen, stärker in konkrete FDJ-Arbeit einbezogen werden. Mindestens die Hälfte von ihnen gibt Mitarbeitsbereitschaft an. Zu erhöhen ist v.a. die unmittelbare Wirksamkeit der FDJ im Arbeitskollektiv. Wird die FDJ als Interessenvertreter auch der Hoch- und Fachschulkader stärker wirksam, kann sie das große Potential politischer Bildung und politischen Engagements der Angehörigen der jungen Intelligenz besser nutzen.

FDJ und Jugendforscherkollektive gehören zusammen. Die jungen Ingenieure und Wissenschaftler zeigen hohes fachliches und politisches Engagement. Bis in die konkrete Arbeitstätigkeit hinein wirkt die FDJ aber noch zu wenig. Dies betrifft die FDJ-Arbeit im Arbeitsbereich allgemein und besonders die Förderung und Unterstützung des wissenschaftlichen Meinungsstreits. Die Bestrebungen der Angehörigen der jungen Intelligenz zu mehr Verantwortung auch für gesellschaftliche Prozesse im Betrieb sollten verstärkt gefördert und genutzt werden. Die jungen Hoch- und Fachschulkader und FDJ-Mitglieder müßten die Kraft der FDJ-Organisation im Betrieb besser für ihre inhaltliche Arbeit nutzen lernen.

Gemeinsame Aufgabenstellungen erhöhen das Verantwortungsbewußtsein für die Arbeit des gesamten Kollektivs. Diese Bedingung ist in Jugendforscherkollektiven gegeben und sollte überall, wo möglich, auch in anderen Kollektiven geschaffen werden. Verantwortungsbewußtsein nur für das eigene Arbeitsergebnis genügt hinsichtlich der Forderung an wesentliche volkswirtschaftliche Leistungssteigerungen heute nicht mehr.

Tab. 31: Erhöhung der Wirksamkeit der jungen Intelligenz im Betrieb aus Sicht der Absolventen (Rangfolge)

	Wirksamkeit kann erhöht werden				
	sehr stark			überhaupt nicht	
	1	2	3	4-6	$\bar{x}$
1. durch das Übertragen eigenständiger Aufgaben	51!	34	10	5	1,73
2. durch die langfristige Klärung der Perspektive der jungen Hoch- und Fachschul kader im Betrieb	47	28	14	11	1,98
3. durch bessere Anleitung und Kontrolle durch den Leiter	33	36	19	12	2,16
4. durch engere Zusammenarbeit der Hoch- und Fachschulabsolventen mit erfahrenen Facharbeitern	32!	31!	23	14	2,29
5. durch bessere und schnellere Integration im Betrieb	27	36	23	14	2,30
6. durch größeres Vertrauen der Leitung in das Wissen und Können der Absolventen	25	39	22	14	2,34
7. durch das Zusammenarbeiten mehrerer Angehöriger der jungen Intelligenz an einem Problem	23	36	24	17	2,46
8. durch Maßnahmen, die eine engere Kooperation der Absolventen innerhalb des Betriebes ermöglichen	15	26	28	31	2,97

5. Erhöhung des schöpferischen Niveaus der Absolventen:

1,6 Neuerervorschläge pro Jahr und Absolvent sowie nur 12 %, die angeben, daß ihre Kenntnisse für Erfindertätigkeit ausreichen, verweisen auf Reserven. Auch das Qualifikationsinteresse ist nicht sehr hoch. Schöpferisch zu sein, sich etwas Neues auszudenken oder gar etwas zu erfinden, hat nur für sehr wenige Angehörige der jungen Intelligenz im Betrieb eine reale, tätigkeitsbezogene Bedeutung.

Insofern sind Überlegungen angezeigt, ob und in welchem Maße die gegenwärtigen Formen zur Förderung des Schöpfertums von Absolventen den Anforderungen entsprechen. Eine allgemeine Anhebung des schöpferischen Leistungsstandards im Betrieb scheint angezeigt. Das Streben nach schöpferischer Arbeit ist allgemein größer als die Realisierungsmöglichkeiten. Andererseits ist der Stand der entwickelten Patente und Erfindungen unbefriedigend. In unserer Volkswirtschaft gibt es mannigfaltige Aufgabenstellungen, die Schöpfertum herausfordern. Die staatlichen Leiter und gesellschaftlichen Kräfte sollten ihre Anstrengungen verstärkt darauf richten, die jungen Hoch- und Fachschulkader an solche verantwortungsvollen Objekte heranzuführen, sie zu befähigen, auch unter den konkret wirkenden betrieblichen Bedingungen kreative Leistungen zu vollbringen, wie dies mit der Übergabe von Jugendobjekten verbreitet schon geschieht. Wenn die 20 - 30 % junger Ingenieure, die in Formen wissenschaftlich-produktiver Arbeit einbezogen sind, im Sinne hoher schöpferischer Leistungen (Neuererlösungen, Patente, Erfindungen) voll wirksam würden, wären notwendige Spitzenleistungen und Innovationsniveau voll gesichert. Es geht also nicht in erster Linie um neue Formen der schöpferischen Tätigkeit.

6. Keine Unterforderung zulassen: Das Leistungsvermögen junger Hoch- und Fachschulkader in der Industrie muß effektiver ausgeschöpft werden. Dies trifft auch (in etwas geringerem Maße) auf Jugendforscherkollektive zu. Leistungsbereitschaft und Leistungsfähigkeit der jungen Absolventen sollten vom Beginn der Tätigkeit an durch staatliche und gesellschaftliche Kräfte



voll gefordert und gefördert werden, Unterforderung sollte der Vergangenheit angehören.

Die bessere Ausschöpfung des individuellen Leistungsvermögens ist an die konkret wirkenden Bedingungen inhaltlicher (Arbeitsanforderungen) und sozialer Art (Leiterbeziehungen, Kollektivbeziehungen) gebunden. Anspruchsvolle, volkswirtschaftlich bedeutsame Arbeitsaufgaben sowie gute kollegiale Beziehungen sind günstige Voraussetzungen zur Stimulierung und Aktivierung hoher Leistungen. Die Einheit von guten Kollektivbeziehungen und hohen, anspruchsvollen Leistungen und ihr Zusammenhang mit der Kontinuität des Arbeitsprozesses und der Kontinuität der Leistungsbewertung müssen stärker als Leitungsaufgabe (vor allem auf der unteren Leitungsebene) gesehen werden.

#### 7. Orientierung auf Spitzenleistungen verstärken.

Trotz großer propagandistischer Anstrengungen ist die schöpferische Orientierung der Ingenieure unzureichend. Die Erzielung von Spitzenleistungen auf internationalem Niveau erfordert genauere Standort- und Richtungsbestimmung in Einheit mit einer wesentlichen Erhöhung des schöpferischen Anspruchsniveaus. Die Umsetzungsmechanismen von der Kenntnis der Haupttrends des wissenschaftlich-technischen Fortschritts bis zu der Bestimmung der Arbeitsaufgaben im eigenen Bereich müssen noch genauer erkannt und beachtet werden. Viele Maßnahmen greifen noch deshalb zu kurz, weil sie nur eine Seite betonen (z. B. Verbesserung des Zugangs zu Literatur).

Schöpferische Aufgabenstellungen, ein besonderes Arbeitsklima, gute Zugriffsmöglichkeiten zur Problembearbeitung und hohes eigenes Anspruchsniveau sind stärker in ihrer wechselseitigen Bedingtheit zu erfassen.

#### 8. Einheit von materieller und ideeller Stimulierung sichern.

Die leistungsabhängigen Gehaltsorientierungen bei Hoch- und Fachschulkadern bewähren sich noch nicht durchgängig. Neben Mängeln in der politischen Handhabung sind hier aus den Untersuchungsergebnissen als Faktoren zu nennen: Ungenügende Qualität der Vorgaben und Kennziffern; Nichtbeeinflussbarkeit der

Leistungsparameter aus Sicht der Ingenieure; zu geringe Orientierung auf die Erhöhung des wissenschaftlich-technischen Niveaus der Forschungsergebnisse sowie Inkonssequenzen und Scheitern vor der Auseinandersetzung bei Abrechnungen und Wertungen der einzelnen Leistung. Die zentralen Regelungen (einschließlich der Möglichkeiten der Differenzierung des Geldbetrages) sind oft nicht flexibel genug und lassen sich von den unmittelbaren Leitern zu wenig leistungsstimulierend anwenden. Hinzu kommt aber ein wichtiger ideologischer Faktor des historischen Verständnisses sozialer Gleichheit bzw. sozialer Gerechtigkeit, der sich auch in Zweifeln über den Humanismus der Anwendung des sozialistischen Leistungsprinzips äußert. Es ist deshalb erforderlich, in der ideologischen Arbeit alten Auffassungen entgegenzutreten, die auf eine Identifizierung des Leistungsprinzips mit dem Prinzip der Verteilung nach der Arbeitsleistung hinauslaufen. Eine derart enge Auffassung läßt unbeachtet, daß solche Aspekte wie die Verteilung der Arbeitsaufgaben entsprechend der besonderen individuellen Befähigung und Leistungsbereitschaft, das Übertragen volkswirtschaftlich besonders bedeutungsvoller, technisch sehr anspruchsvoller Aufgaben, das In-Aussichtstellen einer bestimmten beruflichen Profilierung und Entwicklung ebenfalls Ausdruck der Durchsetzung des sozialistischen Leistungsprinzips sind. Noch zu wenig erschlossene Formen sind z. B.: Die Delegation zu Fachtagungen, Messen usw., Auslandsdienstreisen und Studienaufenthalte im Ausland, Ermöglichung von langjähriger Tätigkeit im Ausland mit Familie usw., Möglichkeiten für Publikationen, Studienurlaube, zielgebundene (nicht qualifikationsgebundene) Förderverträge, Teilnahmegebühren an Erfinderschulen, Qualifizierungskursen, Sprachlehrgängen usw., Berufungen, Lehrveranstaltungen an Hoch- und Fachschulen, Namensnennung des Erfinders im Erzeugnis, individuelle Gestaltung der Arbeit, Ausweis der beteiligten Ingenieure bei Neuentwicklungen, Preisausschreibungen für neue Lösungen in den Betrieben usw. Sicher ist nicht alles überall machbar. Auf jedem Fall aber geht es um eine Individualisierung der Bewertung nach dem Leistungsprinzip, um die Möglichkeit von materieller und ideeller Stimulierung von Leistungen.

Leistungsparameter aus Sicht der Ingenieure; zu geringe Orientierung auf die Erhöhung des wissenschaftlich-technischen Niveaus der Forschungsergebnisse sowie Inkonssequenzen und Sehnen vor der Auseinandersetzung bei Abrechnungen und Wertungen der einzelnen Leistung. Die zentralen Regelungen (einschließlich der Möglichkeiten der Differenzierung des Geldbetrages) sind oft nicht flexibel genug und lassen sich von den unmittelbaren Leitern zu wenig leistungsstimulierend anwenden.

Hinzu kommt aber ein wichtiger ideologischer Faktor des aristokratischen Verständnisses sozialer Gleichheit bzw. sozialer Gerechtigkeit, der sich auch in Zweifeln über den Humanismus der Anwendung des sozialistischen Leistungsprinzips äußert.

Es ist deshalb erforderlich, in der ideologischen Arbeit alten Auffassungen entgegenzutreten, die auf eine Identifizierung des Leistungsprinzips mit dem Prinzip der Verteilung nach der Anwartschaft hinauslaufen. Eine derart enge Auffassung läßt unberücksichtigt, daß solche Aspekte wie die Verteilung der Arbeitsaufgaben entsprechend der besonderen individuellen Befähigung und Leistungsbereitschaft, das Übertragen volkswirtschaftlich besonders bedeutungsvoller, technisch sehr anspruchsvoller Aufgaben, das In-Ausrichtstellen einer bestimmten beruflichen Prägung und Entwicklung ebenfalls Ausdruck der Durchsetzung des sozialistischen Leistungsprinzips sind. Noch zu wenig erschlossene Formen sind z. B.: Die Delegation zu Fachtagungen, Messen usw., Auslandsdienstreisen und Studienaufenthalte im Ausland, Ermöglichung von langjähriger Tätigkeit im Ausland mit Familienw., Möglichkeiten für Publikationen, Studienurlaube, zugebundene (nicht qualifikationsgebundene) Förderverträge, Mindestbeteiligung an Erfinderschulen, Qualifizierungskursen, Sprachlehrgängen usw., Berufungen, Lehrveranstaltungen an Hoch- und Fachschulen, Namensnennung des Erfinders im Erzeugnis individuelle Gestaltung der Arbeitszeit, Ausweis der beteiligten Ingenieure bei Neuentwicklungen, Preisausschreiben für Neulösungen in den Betrieben usw. Sicher ist nicht alles überall machbar. Auf jeden Fall aber geht es um eine Individualisierung der Bewertung nach dem Leistungsprinzip, um die Einheit von materieller und ideeller Stimulierung von Leistungen.