

Einstellung junger Hochschulkader zum Leistungsprinzip und zur beschleunigten Durchsetzung der wissenschaftlich-technischen Revolution: spezieller Bericht zu SIS 7

Johne, F.; Kasek, Leonhard; Rochlitz, Manfred

Forschungsbericht / research report

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Johne, F., Kasek, L., & Rochlitz, M. (1987). *Einstellung junger Hochschulkader zum Leistungsprinzip und zur beschleunigten Durchsetzung der wissenschaftlich-technischen Revolution: spezieller Bericht zu SIS 7*. Leipzig: Zentralinstitut für Jugendforschung (ZIJ). <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-401018>

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.



**Einstellung junger Hochechulkader zum
Leistungsprinzip und zur beschleunigten
Durchsetzung der wissenschaftlich-
technischen Revolution**

- spezieller Bericht zu SIS 7 -

**Verfasser: Dr. F. Johne, HfV Dresden
Dr. L. Kasek, ZIJ Leipzig
Prof. Dr. sc. M. Rochlitz, HfV Dresden**

Februar 1987

Vorbemerkung

Der vorliegende Bericht beinhaltet Aussagen von Hochschulabsolventen zur Durchsetzung des Leistungsprinzips und zur Beschleunigung des wissenschaftlich-technischen Fortschritts. Es handelt sich dabei meist um offene Fragen ohne Antwortvorgaben. Die Absolventen waren zum Zeitpunkt der Befragung ca. 10 Jahre in der Praxis tätig. Viele haben Leitungsfunktionen. Sie haben sich erfolgreich eingearbeitet und gehören oft zu den Hochschulkadern, die im Betrieb Maßstäbe setzen. Sie haben einen Überblick über das Geschehen in ihrem Betrieb und verfügen über einige Berufserfahrung, haben Erfolge und Mißerfolge erlebt. Andererseits liegt der Beginn der Berufstätigkeit noch nicht so weit zurück, so daß sie sich auch noch gut an ihre Anfangsschwierigkeiten erinnern.

Der Bericht stützt sich auf die 227 in der Industrie tätigen Hochschulkader aus SIS 7. 90 % von ihnen haben unsere Fragen zum Teil sehr ausführlich beantwortet.

Zur Ergänzung haben wir weiter Aussagen aus Interviews und Gesprächen herangezogen.

1. Einstellung zur Durchsetzung des Leistungsprinzips

Die jungen Hochschulkader stehen dem Leistungsprinzip fast ausnahmslos positiv gegenüber. Es gibt kaum Zweifel an der Notwendigkeit, das Leistungsprinzip in unserem Land durchzusetzen und zu einer wirkungsvollen Triebkraft zu gestalten.

Wie die folgende Tabelle zeigt, werden Widersprüche und auch negative Auswirkungen des Leistungsprinzips durchaus gesehen, aber in ihrer Wertung den Vorzügen des Leistungsprinzips untergeordnet.

Tab. 1: Auswirkungen des Leistungsprinzips, in %

| | Das wird sehr stark gefördert | | | ... sehr stark vermindert | |
|---|-------------------------------|-----|-----|---------------------------|----|
| | 1 | 1+2 | ... | 5+6 | 6 |
| persönliche Leistung | 63 | 93 | | 0 | 0 |
| gerechte Leistungsbewertung | 36 | 73 | | 3 | 1 |
| Befriedigung in der Arbeit | 35 | 75 | | 3 | 1 |
| berufliche Entwicklungsmöglichkeiten | 28 | 75 | | 2 | 1 |
| Lebensstandard | 17 | 56 | | 5 | 2 |
| Anerkennung der Leistungen der Frauen in der Arbeit | 23 | 58 | | 6 | 2 |
| Konkurrenzdenken | 13 | 42 | | 19 | 5 |
| Streß | 15 | 40 | | 11 | 3 |
| Egoismus | 8 | 26 | | 19 | 5 |
| Unfälle und arbeitsbedingte Erkrankungen | 1 | 8 | | 39 | 16 |
| ungerechte soziale Unterschiede | 2 | 7 | | 56 | 26 |

In der konsequenten Durchsetzung des Leistungsprinzips sehen die jungen Hochschulkader zu 99 % (1) ein Mittel, Leistung zu steigern, Unterschiede gibt es nur bezüglich der erwarteten

ten Stärke der Wirkung. Selbst die Wenigen (1 %!), die hier sehr skeptisch urteilen, bezweifeln im Grunde nicht diesen Zusammenhang, sondern sie stehen weiterer Leistungssteigerung insgesamt skeptisch gegenüber.

Für die jungen Hochschulkader selbst am wichtigsten bei der Durchsetzung des Leistungsprinzips ist eine höhere soziale Gerechtigkeit, gerechtere Leistungsbewertung, Abbau ungerechtfertigter sozialer Unterschiede und auch stärkere Anerkennung der Leistungen der Frauen in der Arbeit. Dahinter verbirgt sich klar, daß trotz aller Fortschritte in den letzten Jahren sowohl bei der Leistungstimulierung als auch in der Kaderpolitik junge Absolventen im Nachteil sind. Besonders hartnäckig halten sich Normen, die dem Leistungsprinzip entgegenstehen, in den Arbeitskollektiven. Interessant ist, daß auch eine größere Anerkennung der Leistungen junger Frauen erwartet wird (85 % gegenüber 15 %, die eine weitere Zurücksetzung der Frauen erwarten). Auch das entspricht der Realität: Trotz im Durchschnitt vorhandener geringerer Leistung der jungen Frauen (als Folge höherer Familienbelastung und Besonderheiten in Motivation und Fähigkeitsstruktur) lassen ^{sich} allein damit die schlechteren beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten und das relativ geringere Arbeitseinkommen nicht erklären. In den letzten Jahren ist sogar eine zunehmende Benachteiligung junger Frauen im Beruf nachweisbar. Mit einer konsequenten Durchsetzung des Leistungsprinzips können hier Verbesserungen erreicht werden. Allein damit können die unterschiedlichen Entwicklungschancen von Männern und Frauen allerdings nicht ausgeglichen werden.

Die Ergebnisse aus Tabelle 1 weisen außerdem darauf hin, daß die jungen Hochschulkader das Leistungsprinzip nicht auf die Entlohnung beschränkt sehen wollen: bessere Entwicklungsmöglichkeiten, also Durchsetzung einer leistungsgerechten Kaderpolitik erwarten 92 %. Die erwartete höhere Gerechtigkeit führt auch dazu, daß ebenfalls 92 % das Leistungsprinzip mit mehr Befriedigung in der Arbeit verbinden.

Als Folge besserer Motivation wird insgesamt auch eine Abnahme von Arbeitsunfällen erwartet (69 %).

Als negative Auswirkungen werden gesehen: eine Zunahme von Konkurrenzdenken (68 %) und Streß (71 %). Eine Zunahme von Egoismus erwarten 58 %; 42 % erwarten eine Abnahme. Hier wirken widersprüchliche Tendenzen: Mangelhafte Durchsetzung des Leistungsprinzips fördert soziale Privilegien, die egoistisches Verhalten ebenso begünstigen können, wie eine einseitig auf die Person bezogene Leistungsbewertung die Bereitschaft schwächen kann zu kooperieren und Schwächeren zu helfen. Solch negative Auswirkungen werden vor allem von denen befürchtet, die in ihrer Arbeit wenig von anderen abhängig sind und die in schlecht integrierten Kollektiven arbeiten. Das macht deutlich: Es hängt sehr vom Charakter der Kooperationsanforderungen ab (und von der sozialen Atmosphäre im Kollektiv), inwieweit das Leistungsprinzip seine auch vorhandenen negativen Potenzen entfalten kann; Unterschiede in Fähigkeiten und Lebensbedingungen führen dazu, daß nicht alle gleiche Leistungsvoraussetzungen haben: Gleicher Maßstab für ungleiche Personen ist ebenfalls Ausdruck sozialer Ungerechtigkeit - darauf hat bereits Marx hingewiesen. Allerdings ist das Leistungsprinzip das am wenigsten ungerechte Verteilungsprinzip. Diese noch vorhandene Ungerechtigkeit kann im Arbeitskollektiv teilweise kompensiert werden. Hier liegen zugleich Keimformen für die Überwindung des Leistungsprinzips in einer höheren Stufe gesellschaftlicher Entwicklung.

Gerade solche negative Auswirkungen wie Konkurrenzdenken und Egoismus hängen sehr stark davon ab, wie das Leistungsprinzip angewandt wird, inwieweit die Kollektivmitglieder Einfluß auf Leistungsbewertung, damit verbundene Stimuli und kaderpolitische Entscheidungen haben.

Diese Ergebnisse verdeutlichen, daß es gegenwärtig in der ideologischen Arbeit nicht darauf ankommt, der jungen Intelligenz die Notwendigkeit von Leistungssteigerung und Leistungsprinzip zu erläutern und zu begründen. Das sind für fast alle Selbstverständlichkeiten. Vielmehr kommt es darauf an zu beraten, wie das Leistungsprinzip noch konsequenter durchgesetzt werden kann, welche Reserven bestehen und wie sie erschlossen werden können.

Dazu haben wir den jungen Hochschulkadern ebenfalls eine Frage gestellt. Sie selbst sehen folgende Ansatzpunkte zur Durchsetzung des Leistungsprinzips.

Tab. 2: Reserven zur Durchsetzung des Leistungsprinzips
in %

| | Ge- samt | Pro- duk- tion | F/E | Leistung stark | schwach |
|---|-------------|----------------------|-----|-------------------|---------|
| 1. <u>materielle Stimulierung</u> | 27 | 18 | 46 | 41 | 21 |
| 2. <u>Leistungs- und Kader- arbeit</u> | 22 | 10 | 10 | 19 | 15 |
| 3. <u>straffere Kontrolle, regelmäßige und gerech- te Leistungseinschätzung</u> | 22 | 11 | 23 | 18 | 25 |
| 4. <u>klare Maßstäbe, kon- krete abrechenbare Aufgaben</u> | 21 | 30 | 25 | 17 | 25 |
| 5. <u>Lohnstruktur zwischen den Berufen verbessern, Qualifikation stärker honorieren</u> | 16 | 18 | 26 | 24 | 26 |
| 6. <u>ausschließlich Orien- tierung an der Arbeits- leistung</u> | 15 | 17 | 25 | 25 | 19 |
| 7. <u>moralische Stimulie- rung</u> | 8 | 5 | 15 | 9 | 8 |
| 8. <u>differenzierte Anerken- nung hoher Leistungen, keine Routinestimulie- rung</u> | 7 | 10 | 5 | 8 | 6 |
| 9. <u>Verbesserung der Ar- beitsorganisation und übergreifender ökonomi- scher Stimulierung</u> | 6 | 5 | 5 | 6 | 6 |
| 10. <u>materiell-technische Basis, an Ideen anzu- setzen</u> | 1 | 0 | 2 | 1 | 1 |
| <u>keine Antwort</u> | 29 | 45 | 15 | 23 | 37 |

Anmerkung: Bis zu 3 Nennungen waren möglich, die Prozentsumme weicht daher von 100 % ab. Die Werte beziehen sich jeweils auf die Gesamtzahl der Befragten, die zu der jeweiligen Kategorie gehören, unabhängig davon, ob sie die Frage beantwortet haben oder nicht.

das Erfordernis, differenziert zu arbeiten: Maßnahmen, die geeignet sind, bei Hochschulkadern mit durchschnittlichen Leistungen Engagement und Initiative zu fördern, können bei den Besten das Gegenteil bewirken und umgekehrt.

Schließlich gibt es auch zwischen den einzelnen Arbeitsbereichen, in Abhängigkeit von Arbeitsinhalten und -bedingungen, mehr oder weniger große Unterschiede. So orientieren Hochschulkader aus Forschung und Entwicklung gegenüber ihren Kollegen, die unmittelbar in der Produktion tätig sind, stärker auf materielle Stimulierung, auf straffere Kontrolle und regelmäßige Leistungseinschätzung, auf moralische Stimulierung und auf eine Lohnstruktur zwischen den Berufen, die Leistung und Qualifikation gerecht wird. In Forschung und Entwicklung gibt es offensichtlich einen großen Bedarf nach Rückkopplung über die Qualität der geleisteten Arbeit, und außerdem fühlen sich die hier Tätigen sozial nicht genügend anerkannt: Die relative Lohnhöhe wird als Maß für die gesellschaftliche Wertschätzung im Verhältnis zu anderen Tätigkeiten angesehen. In der Produktion ist es dagegen leichter, sich selbst von der Qualität der Produkte zu überzeugen, wenn klare Maßstäbe und abrechenbare Aufgaben vorhanden sind. Auf diese vor allem orientieren daher die in der Produktion tätigen Hochschulkader.

Diese Unterschiede zwischen Leistungsstarken und -schwachen, von einzelnen Tätigkeitsbereichen, Männern und Frauen, Älteren und Jüngeren usw., auf die hier nur exemplarisch eingegangen werden konnte, verlangen von den entsprechenden Leitern ein hohes Niveau analytischer Arbeit: Der Leiter muß genau wissen, welche Maßnahmen in seinem Bereich Leistungen am wirksamsten stimulieren und entsprechend handeln. Dazu ist in vielen Bereichen erforderlich, Leiter unterer Ebenen mit umfassenderen Entscheidungs- und Sanktionsbefugnissen auszustatten (z. B. auch Themengruppenleiter u.a.) und sie zu befähigen, diese auszuschöpfen.

Im folgenden soll auf den Inhalt der Vorschläge genauer eingegangen werden:

Die Aussagen machen dabei auf die vielfältige Verflechtung der einzelnen Möglichkeiten zur Durchsetzung des Leistungsprinzips aufmerksam (z. B. erfordern materielle und moralische Stimuli klare Maßstäbe). Wir haben daher die Stellungnahmen in der Regel vollständig zitiert, auch wenn wir damit der Einteilung aus Tabelle 2 nicht streng folgen können.

1. Materielle Stimulierung

Es gibt keinerlei Zweifel an der Notwendigkeit, das Leistungsprinzip in der sozialistischen Gesellschaft durchzusetzen und zu einer wirkungsvollen Triebkraft zu gestalten. Die Vorschläge für die konsequentere materielle Stimulierung sind sehr vielfältig, beziehen sich jedoch in über 75 % der Aussagen darauf, Lohn und Prämie wirkungsvoller und differenziert zur materiellen Stimulierung einzusetzen.

Folgende Faktoren werden hervorgehoben:

- den variablen Leistungsanteil des Gehalts zu erhöhen bzw. überhaupt einzuführen,
- die Gehaltsstruktur in der Industrie stärker nach tatsächlicher Leistung und Qualifikation (insbesondere beim Einsatz der HF-Kader) zu verändern,
- die Prämie unmittelbarer an erbrachte Leistungen zu binden und unbürokratisch für die Stimulierung zu nutzen,
- Leitungstätigkeit stärker als bisher materiell zu stimulieren.

Für die Durchsetzung des Leistungsprinzips sind wichtig:

1. "klare terminlich fixierte abrechenbare Aufgaben
2. ausreichende eigene Beeinflussungsmöglichkeiten bzw. Unterstützung durch übergeordnete Leitung
3. stärkere Kopplung Gehalt (LAG-Zuschlag) an Erfüllung der Aufgaben
4. Konsequenz in den Leitungsentscheidungen

5. wirksame moralische Anerkennung."

(Mathematiker in der Industrie, 33, Leiter eines Arbeitskollektive)

"Die konsequente Einhaltung der Arbeitszeit in allen Bereichen, eine reale Abrechnung der effektiven Leistung und entsprechende Lohnanteile, damit jeder den Erfolg der eigenen Arbeit und der Leistung des Betriebes spürt - ist besonders wichtig."

"Lohnanteile zahlen ----- jeder spürt den Erfolg der eigenen Arbeit und der Leistung des Betriebes."

(Ingenieur für KFZ-Technik, Leiter eines Arbeitskollektive, 33)

- Vergabe von Auszeichnungen für erbrachte Leistungen einheitlich für alle Werktätigen bzw. Bürger
- Entlohnung nach Verantwortung, Arbeitsaufgaben und Leistungsvermögen
- Verbesserung der Arbeitsorganisation zur Arbeitszeitauslastung ..."

(Ingenieur für Verfahrenschemeie, ohne Leitungsfunktion, 33)

"Exakte Leistungsbewertung; echter Wettbewerb; vergleichende Hospitationen über einen längeren Zeitraum, häufigere Anwendung von Lob, nicht nur Tadel."

(Lehrerin für Geschichte, keine Leitungsfunktion, 32)

Mit dem differenzierten leistungsabhängigen Einsatz von Lohn und Prämie verbinden viele der Befragten die Notwendigkeit nach klaren abrechenbaren Aufgabenstellungen, steigenden Anforderungen und einheitlichen Bewertungskriterien. Dort, wo möglich, sollen quantifizierbare Kriterien verwendet werden. Die Einzelverantwortlichkeit, vor allem für Leiter im Rahmen der Leistungsstimulierung, wird deutlich hervorgehoben. Fast 50 % der Absolventen äußern sich in dieser Hinsicht.

"Abgrenzung der Leistungen, Zuordenbarkeit und Beeinflussbarkeit der Aufgaben; Durchsetzung differenzierter materieller Stimuli; größere materielle Spanne, die in Abhängigkeit von der Leistung gezahlt wird."

(Ingenieur Maschinenbau, Leiter mit weiteren unterstellten Leitern, 33)

Mit der Forderung nach klaren abrechenbaren Aufgaben als Grundlage für die differenzierte materielle Stimulierung wird die Forderung nach regelmäßiger Leistungseinschätzung verbunden. In sehr vielen Fällen wird diese Aussage mit Forderungen nach der notwendigen fachlichen Kompetenz der Leiter und einem hohen Maß an Gerechtigkeit bei der Leistungsbewertung verbunden.

Auf Grundlage regelmäßiger Leistungsbewertung wird

"gerechte Entlohnung im Vergleich mit Kollegen und im Vergleich mit anderen Berufsgruppen" hervorgehoben.

(Chemiker an der Hochschule, ohne Leitungsfunktion, 32)

Manche Hinweise für eine gerechtere Leistungsbewertung sind deutlich mit recht kritischen Wertungen verbunden.

Die "leistungsgerechtere Entlohnung" wird mit der Anmerkung versehen

"Es stimuliert z. B. keinen jungen Ingenieur, wenn er weniger erhält als ein ebenso alter Facharbeiter oder die Spülfrau."

(Chemie-Ingenieur in der Industrie, Leiter eines Arbeitskollektivs, 34)

Es wird gefordert:

"Konsequente Veränderungen im staatlichen und gesellschaftlichen Leitungssystem mit dem Ziel, die leistungsstärksten, leistungswilligsten Kollegen zu fördern. Unsere ausgezeichneten politischen und sozialen Errungenschaften ermöglichen einer großen Anzahl von Mitmenschen auf Kosten der Gesellschaft ein angenehmes Leben zu führen, ohne daran zu denken, ein entsprechendes Äquivalent zu leisten. Meiner Meinung nach ist diese Gruppe zahlenmäßig im Anwachsen, was sicher nicht gut ist."

(Ingenieur im Transportwesen, keine Leitungsfunktion, 33)

"Regelmäßige Leistungsüberprüfung bzw. -einschätzung, humane Durchsetzung auch negativer Konsequenzen; differenziertere Leistungsförderung evtl. durch spezielle Bildungseinrichtungen."

(Mathematiker in der Industrie, Leiter eines Arbeitskollektivs, 33)

Die bisher diskutierten Faktoren zur Durchsetzung des Leistungsprinzips weisen auf große Möglichkeiten der Leistungssteigerung hin, wenn vorhandene Regelungen umsichtiger und

differenzierter ausgeschöpft werden. Offene Probleme, wie historisch gewachsene Tarif- und Steuerregelungen mit Schwerpunktsetzungen für verschiedene Bereiche der Volkswirtschaft, werden deutlich aus der Sicht der jeweiligen Absolventengruppe reflektiert. Da es um effektivere Durchsetzung des wissenschaftlich-technischen Fortschritts auf allen Gebieten geht, muß diesen gesellschaftspolitischen Erfahrungen große Aufmerksamkeit geschenkt werden.

2. Leitungsprobleme

Für eine konsequentere Durchsetzung des Leistungsprinzips werden darüber hinaus Leitungsprozesse angesprochen, deren bessere Beherrschung große Bedeutung besitzt.

Das betrifft vor allem ein auf Leistungsentwicklung orientiertes "besseres Arbeitsklima", eine kritische Atmosphäre im Betrieb.

In diesem Zusammenhang werden Standpunkte zur Leistungsbewertung in der Leitungstätigkeit selbst kontrovers diskutiert. Während eine Gruppe von Hochschulkadern prononciert die Einheit von fachlicher und politischer Leitung in dieser Frage hervorhebt, treten andere mit dem Vorschlag auf, Leistungsentwicklung grundsätzlich nur auf fachliche Probleme zu beziehen.

"Nur Leistung entscheidet, keine Dienstjahre, keine Parteizugehörigkeit, egal, ob Mann oder Frau, AGB behindert stark, auch Gehälterrückstufung wird notwendig."

(Mathematiker in der Industrie, ohne Leitungsfunktion, 32)

Dieser Standpunkt zeigt deutlich, daß die Diskussion um die Durchsetzung des Leistungsprinzips in der sozialistischen Gesellschaft bei einigen Hochschulkadern mit erheblichen ideologischen Unklarheiten und auch mit einem unzureichenden Verständnis der eigenen Tätigkeit und Verantwortung verbunden ist.

Die Differenziertheit in dieser Problematik zeigt sich in folgendem. Es wird gefordert:

**"leistungsgerechte Entlohnung, stärkere Differenzierung,
reine fachliche Bewertung der Leistung"**

(Maschinenbau-Ingenieur, Mitarbeit in einer Leitung wöchent-
lich 3 Stunden Aufwand für gesellschaftliche Arbeit /
2 Stunden für fachliche Weiterbildung, 33)

**"keine Privilegien; Abzüge auch bei Nichterfüllung durch-
setzen, variable Kennziffern einführen (nicht nur auf dem
Papier) Voraussetzung: erst bei den Leitern durchsetzen."**

(Mathematiker in der Industrie, Mitarbeit in einer Lei-
tung, 32)

Darüber hinaus wird gefordert, daß gesellschaftliche Arbeit
ausschließlich in der arbeitsfreien Zeit zu erledigen ist.
Für die Leistungsbewertung sollen keine Dienstjahre, keine
Leitertätigkeiten oder andere Faktoren in Ansatz gebracht
werden.

Die Aussagen und Wertungen zum Leistungsprinzip orientieren
auf:

- die Notwendigkeit, das Leistungsprinzip streng nach ab-
rechenbaren Kriterien durchzusetzen und dabei möglichst
übersichtliche Kriterien zu finden, die eine leistungs-
stimulierende Wirkung auslösen.
- die Leitung von Prozessen in Produktion und Forschung
immer in der Einheit von Aufgabenstellung, Kontrolle und
Abrechnung als Einheit von fachlicher und ideologischer
Arbeit zu begreifen, die ohne gesellschaftliche Aktivität
unmöglich ist.
- den Kampf um die volle Ausnutzung der Arbeitszeit für
hohe Leistungen und gegen Verletzungen der Arbeitsdis-
ziplin konsequent zu führen und unnötige Aufwände, die
nur unter dem Vorwand gesellschaftlicher Aktivität voll-
zogen werden, zu beseitigen.
- eine wesentlich wirksamere Gestaltung der ideellen An-
erkennung sowie die Nutzung der verschiedenen Auszeich-
nungen für die Durchsetzung des Leistungsprinzips zu
organisieren.

- ein höheres Niveau der Ausbildung (einschließlich der Ausbildung der Leiter) als Bedingung für die konsequente Durchsetzung des Leistungsprinzips im Interesse des wissenschaftlich-technischen Fortschritts zu gewährleisten.
- mehr Möglichkeiten für die staatlichen Leiter zu schaffen, fehlenden Leistungswillen negativ zu sanktionieren.

Die Palette der Gründe und Anregungen, die für die stärkere Durchsetzung des Leistungsprinzips angegeben werden, ist groß und weist bis in viele Einzelheiten deutlich gesellschaftliche Erfordernisse aus. Bestimmte Verabsolutierungen des Leistungsprinzips sind aber ebenfalls nicht zu übersehen.

Diese vielfältigen Anregungen und Gedanken enthalten viele Ansatzpunkte für die ideologische Arbeit. Dabei sollte offen auch über Widersprüche und negative Auswirkungen des Leistungsprinzips gesprochen werden. Gerade weil an der Notwendigkeit, das Leistungsprinzip durchzusetzen, kaum Zweifel geäußert werden und dessen Vorzüge im Denken der Absolventen eindeutig dominieren, kann eine offene Diskussion auch über die Schattenseiten des Leistungsprinzips helfen, deren Auswirkungen zu begrenzen und die Vorzüge zur Leistungsstimulierung noch stärker zur Geltung zu bringen.

2. Reserven zur beschleunigten Durchsetzung der wissenschaftlich-technischen Revolution aus der Sicht der Absolventen

Spitzenleistungen und hohe Leistungsbereitschaft hängen natürlich nicht nur von der Durchsetzung des Leistungsprinzips ab, sondern von einer Vielfalt weiterer Bedingungen. Darauf weist Tabelle 3 hin.

Tab. 3: Reserven zur Erhöhung der Effektivität der Arbeit und zur Beschleunigung der wtr, in %

| | Verbesserung der Effektivität der Arbeit im Betrieb | beschleunigte Durchsetzung der wtr | |
|---|---|------------------------------------|----------------|
| | | im Betrieb | im DDR-Maßstab |
| 1. Leitungsgearbeit in den Kollektiven: Unterstützung, Anleitung, persönliche Gespräche u.a. | 44 | 13 | 4 |
| 2. Arbeitsorganisation: konzeptioneller Vorlauf, Flexibilität, Abbau der Bürokratie | 43 | 19 | 11 |
| 3. materiell-technische Basis: beschleunigte Einführung neuer Technik, Rationalisierung u. a. | 26 | 26 | 15 |
| 4. Kaderarbeit im Sinne langfristiger Vorbereitung, Bildung und Erziehung | 22 | 5 | 4 |
| 5. Durchsetzung des Leistungsprinzips | 20 | 8 | 10 |
| 6. höhere, qualifikationsgerechte Anforderungen | 15 | 11 | 7 |
| 7. umfassendere Information und Erfahrungsaustausch | 11 | 10 | 11 |
| 8. schnellere und umfassendere Nutzung neuester wissenschaftlicher Erkenntnisse | 9 | 17 | 15 |
| 9. übergreifende Regelungen (Kennziffern, Planung, Rechtsvorschriften u.a.) | 7 | 5 | 7 |
| 10. kontinuierliche Versorgung mit Material, Rohstoffen u.a. | 5 | 2 | 2 |
| ----- | | | |
| nicht geantwortet | 21 | 43 | 54 |

Insgesamt zeigt sich auch hier, daß vor allem Leistungsstarke und politisch Engagierte über Möglichkeiten zur Verbesserung der Arbeit nachdenken. Das wird besonders deutlich bei Möglichkeiten zur Beschleunigung der wissenschaftlich-technischen Revolution im Betrieb. Große Unterschiede gibt es auch zwischen den Geschlechtern, Männer äußern wesentlich mehr und differenzierter Vorschläge zur Beschleunigung der wtr im Betrieb.

Der hohe Anteil von Absolventen, die die erste Frage beantwortet haben, zeugt davon, wie intensiv sehr viele junge Hochschulkader über Möglichkeiten zur Verbesserung der Arbeit nachdenken. Die wachsenden Anteile derjenigen, die keine Antwort bei den beiden anderen Fragen gaben, hat vorwiegend zwei Ursachen: Einmal ist die Beschleunigung der wtr eine der wichtigsten Reserven für höhere Effektivität der Arbeit im Betrieb insgesamt. Viele Antworten würden sich wiederholen. Daher findet sich bei der zweiten und dritten Frage oft der Hinweis: siehe erstens. Zum anderen haben aber auch einige Absolventen nicht tiefgründig über Möglichkeiten zur Beschleunigung der wtr über die Betriebsgrenzen hinaus nachgedacht und waren daher teilweise mit der letzten Frage überfordert. Insgesamt geben die Antworten ein beeindruckendes Bild davon, wie verantwortungsbewußt und engagiert sich viele junge Hochschulkader mit Fragen unserer ökonomischen Entwicklung beschäftigen. Es ist keineswegs selbstverständlich, daß die Absolventen engagiert über Reserven für effektivere Arbeit nachdenken und entsprechende Vorschläge entwickeln, die ihnen oft mehr Leistung und größere Anstrengung abverlangen, ohne daß in vielen Fällen ein unmittelbarer persönlicher Vorteil sichtbar wäre.

In dem Maße wie es gelingt, dieses Potential an Kenntnissen und Erfahrungen zu erschließen, können enorme Triebkräfte zur Beschleunigung der wtr freigesetzt werden. Die Entwicklung sozialistischer Demokratie wird damit zur immer wichtigeren Voraussetzung weiteren Leistungsanstiegs. Dabei muß beachtet werden, daß im Einzelfall die grundlegende Übereinstimmung zwischen gesellschaftlichen und individuellen Inter-

essen im Sozialismus Unterschiede zwischen Leitern und Mitarbeitern einschließt, die sich aus der Stellung in der sozialen Organisation im Betrieb ergeben und die zu unterschiedlichen Wertungen und Sichtweisen führen. Sozialistische Demokratie schließt daher auch ein, daß sich aus diesen Interessenunterschieden ergebende Konflikte offengelegt, ausgesprochen und gelöst werden. Vorschläge und Kritiken, über die die Leiter endgültig entscheiden, ohne daß sie verpflichtet sind, ihren Mitarbeitern Rechenschaft über ihre Arbeit abzulegen, können daher am mangelnden Interesse der Leiter scheitern. Damit werden Reserven zur Beschleunigung der wtr und zu weiterem Leistungsanstieg blockiert. Beide, Leiter und Mitarbeiter, bringen in spezifischer Weise gesellschaftliche und individuelle Interessen zum Ausdruck. Sozialistische Demokratie ist daher notwendig, um gesellschaftliche Interessen umfassend durchsetzen zu können. Dabei haben gesellschaftliche Organisationen, bei jungen Absolventen vor allem der Jugendverband, eine große Verantwortung.

In dem Maße, in dem Absolventen (und alle anderen Werktätigen) gesellschaftliche Prozesse und die ihnen zugrundeliegenden Entscheidungen aktiv beeinflussen und dabei auch ihre Kritiken und Anregungen offen äußern und zur Überwindung von Überholtem beitragen können, entwickelt sich gesellschaftliches Verantwortungsbewußtsein, das sich letztlich in höherem Engagement und höherer Leistungsbereitschaft niederschlägt.

Die relative-Bedeutung der Vorschläge, die sich auf den Betrieb beziehen und diejenigen, die sich auf die DDR beziehen, unterscheiden sich erheblich voneinander. Das ist ein Hinweis darauf, daß die jungen Hochschulkader versuchen, persönliche Erfahrungen zu relativieren und sich bemühen, Informationen und Anregungen, die sich auf Bereiche beziehen, die ihnen nicht zugänglich sind, zu verarbeiten. Eine besondere Rolle spielen dabei Diskussionen mit Kollegen und Freunden. Viele der Anregungen der Absolventen sind Ergebnis viele solcher Gespräche, ihnen liegt mehr zugrunde, als nur individuelle Erfahrung. Dabei werden allerdings persönliche Erfahrungen und Informationen von anderen immer auf dem Hintergrund individueller Einstellungen bewertet und verarbeitet.

Innerhalb des Betriebes halten die Absolventen für die Beschleunigung der wTR im Verhältnis zur allgemeinen Leistungssteigerung die materiell-technische Basis und die schnelle Nutzung wissenschaftlicher Erkenntnisse für relativ wichtiger. Für die allgemeine Leistungsteigerung wird demgegenüber die Arbeit mit den Menschen viel stärker betont. Dabei gibt es zwischen den einzelnen Tätigkeitsbereichen erhebliche Unterschiede, wie Tabelle 4 zeigt.

Tab. 4: Vorschläge zur Erhöhung der Effektivität der Arbeit im Betrieb, in %

| | Lei- tung/ Pla- nung | Inform./ Dokument./ EDV | Pro- duk- tion | For- schung/ Ent- wickl. | Leistung stark | schwach |
|--|-------------------------------|-------------------------------|----------------------|-----------------------------------|-------------------|---------|
| 1. Leitungsarbeit in den Kollektiven | 51 | 57 | 36 | 42 | 55 | 46 |
| 2. Arbeitsorganisation | 56 | 50 | 43 | 54 | 44 | 46 |
| 3. materiell-technische Basis | 23 | 40 | 23 | 35 | 27 | 28 |
| 4. langfristige Kaderarbeit | 19 | 20 | 32 | 17 | 30 | 20 |
| 5. Durchsetzung des Leistungsprinzips | 24 | 36 | 25 | 22 | 34 | 16 |
| 6. höhere Anforderungen | 15 | 3 | 10 | 17 | 13 | 18 |
| 7. umfassende Information | 10 | 7 | 5 | 22 | 11 | 13 |
| 8. schnelle Nutzung neuester wissenschaftl. Erkenntnisse | 10 | 7 | 10 | 20 | 15 | 7 |
| 9. übergreifende Regelungen (Kennziffern, Planung, Rechtsvorschriften) | 12 | 10 | 13 | 14 | 9 | 8 |
| 10. kontinuierliche Versorgung mit Material, Rohstoffen u.a. | 2 | 0 | 13 | 10 | 5 | 6 |

Leistungstarke betonen viel stärker als -schwache die Durchsetzung des Leistungsprinzips, sie orientieren stärker auf langfristige Kaderarbeit, auf Verbesserung der Leitungsarbeit und schnelle Nutzung wissenschaftlicher Erkenntnisse. Schwache schlagen demgegenüber häufiger höhere Anforderungen vor, sie fühlen sich auch tatsächlich relativ häufig unterfordert.

In Forschung und Entwicklung dominieren Vorschläge zur Verbesserung der Arbeitsorganisation, zur Verbesserung der materiell-technischen Basis, zur umfassenderen Information und zur schnellen Nutzung neuester wissenschaftlicher Erkenntnisse. Das Hauptproblem zur Verbesserung schöpferischer Produktivität in Forschung und Entwicklung ist die Arbeitsorganisation. Diese Aussage wird auch durch viele weitere Analysen gestützt. Die gegenwärtig praktizierten Organisationsformen, die sich in der Produktion und in anderen Bereichen bewährt haben, tragen der Spezifik von geistig-schöpferischer Arbeit noch nicht genügend Rechnung. Die Gedanken der Absolventen dazu weisen auf Möglichkeiten zur weiteren Effektivierung hin.

Dagegen spielt in Forschung und Entwicklung langfristige Kaderarbeit eine relativ geringere Rolle als in anderen Bereichen, vor allem der Produktion. In F/E gibt es günstigere Möglichkeiten, seine Fähigkeiten und Kenntnisse selbständig weiterzuentwickeln und mit hohen Leistungen auf sich aufmerksam zu machen. Zwar ist der Bedarf vor allem junger Forscher nach Rückmeldung über die Qualität ihrer Arbeit sehr hoch, aber sie sind dabei weniger auf ihre Leiter angewiesen, können Erfolgserlebnisse über Rückmeldungen aus der Produktion oder aus dem Bereich Absatz erlangen, gegebenenfalls auch über Vorträge, Auftreten auf Fachtagungen, Publikationen. Damit sind die Möglichkeiten, sich die Perspektive selbst zu gestalten, günstiger als in der Produktion, zumal in vielen F/E-Zentren wissenschaftliche Leistung vom sozialen Ansehen höher bewertet wird als formaler Status oder Funktion. Interessant ist, daß in F/E entgegen dem allgemeinen Trend die Leistungsschwachen stärker auf langfristige Kaderarbeit drängen als die -starken.

Diese und weitere Besonderheiten einzelner Bereiche, auf die hier nicht weiter eingegangen werden soll, weisen klar auf die Notwendigkeit einer differenzierten Leitungsarbeit hin. Dazu ist es notwendig, die jungen Hochschulkader und alle anderen Werkstätigen umfassender in Entscheidungen einzubeziehen, ihre Erfahrungen und Erkenntnisse umfassender zu nutzen. Im einzelnen machen die Hochschulkader nach 10jähriger Berufserfahrung auf folgendes aufmerksam:

- Überwiegend werden Reserven für die Durchsetzung des wissenschaftlich-technischen Fortschritts in der Leitung und Organisation des betrieblichen Reproduktionsprozesses gesehen, wobei nahezu alle Teilaspekte dieses Prozesses sehr kritisch betrachtet werden. 75 bis 80 % aller Meinungsäußerungen betreffen wesentliche Seiten dieser Problematik.
- In deutlich geringerem Maße (10 bis 12 % aller Meinungsäußerungen) werden in erster Linie äußere Faktoren genannt, die ein Erschließen der Leistungsreserven im Betrieb behindern. Wesentliche Aussagen beziehen sich hierbei auf die Notwendigkeit größerer Investitionen und einer moderneren Gerätebasis.
- Die verbleibenden 10 bis 12 % von Urteilen zielen auf die eigene fachliche und politisch-ideologische Entwicklung, wobei eine Vielzahl von Aktivitäten genannt wird.

Die kritischen, zugleich aber konstruktiven Urteile orientieren schwerpunktmäßig auf folgende Sachverhalte:

Verbesserung der Produktionsorganisation

Ein beträchtlicher Teil von kritischen Hinweisen auf Reserven bei der Durchsetzung des wissenschaftlich-technischen Fortschritts bezieht sich auf Mängel in der Produktionsorganisation. Hervorgehoben werden folgende Mängel:

- diskontinuierlicher Arbeitsablauf, auch wenn das nicht unbedingt durch wechselnde äußere Anforderungen bedingt ist;

- Formalismus im sozialistischen Wettbewerb, insbesondere aber Bürokratie und Formalismus im betrieblichen Neuererwesen;
- Mängel in der wissenschaftlichen Arbeitsorganisation, insbesondere in der nicht gründlich durchdachten Abstimmung der einzelnen kooperierenden Produktionsbereiche. Besonders kritisch wird die Arbeit im betrieblichen Rationalmittelbau gesehen.
Diese Mängel werden vor allem als Ursache für schlechte Arbeitsdisziplin und ungenügende Ordnung im Betrieb gesehen.

Reserven für die Beherrschung des wissenschaftlich-technischen Fortschritts im Betrieb liegen in

- der Beseitigung der unkontinuierlichen Arbeitsweise
- der Verbesserung der Einstellung zur Qualitätsarbeit
- der Erhöhung des Anteils ingenieurtechnischer Bestleistungen
- den Rationalisierungsprozessen, die sich nicht tiefgründig genug und zu langsam vollziehen
- der ungenügenden Flexibilität in Planungs- und Leitungsprozessen
- der ungenügenden Arbeitsdisziplin, Ordnung und Sauberkeit."

(Maschinenbauingenieur, ohne Leitungsfunktion, 35)

"Nicht Neuererwesen um jeden Preis zu treiben, sondern Neuerungen aufgreifen und schnell und allgemein einführen. Bisher hat man den Eindruck, daß nur die Zahlen interessieren, nicht was echt an Nutzen erreicht wird."

(Ingenieur für Fahrzeugtechnik, Leiter, 35)

"Überwindung von Ressortgeist und Verbesserung der Analysetätigkeit, besonders zur Aufdeckung von Kapazitätsreserven; langfristige Vorbereitung von wissenschaftlich-technischen Veränderungen, vor allem bei Information und Qualifizierung der Kader. Aufbau eines echten durchgängigen Reproduktionsprozesses in Betrieben und Kombinat.

(Mechaniker in der Industrie, Leiter, 32)

Viele Hochschulkader mit und ohne Leitungsfunktion weisen mit großer Ernsthaftigkeit auf Mängel im betrieblichen Reproduktionsprozeß hin, die den wissenschaftlich-technischen Fortschritt behindern. Die genannten Stellungnahmen sind sämtlich mit Hinweisen auf die Notwendigkeit intensiveren Erfahrungsaustausches, klare Leitungsentscheidungen und Abbau bürokratischer unzweckmäßiger Organisationsformen verbunden.

Schnellere Oberleitung wissenschaftlich-technischer Ergebnisse in die Praxis

Im Zusammenhang mit der notwendigen Verbesserung der betrieblichen Organisation wird von fast 30 % der Absolventen als wichtige Reserve für die Durchsetzung des wissenschaftlich-technischen Fortschritts die schnellere Oberleitung wissenschaftlich-technischer Ergebnisse in die Praxis genannt. Diese Feststellung treffen Produktionsingenieure ebenso wie Mitarbeiter aus den F- und E-Bereichen. Sie bestimmen damit ein wesentliches gesellschaftliches Erfordernis als Faktor des wissenschaftlich-technischen Fortschritts. Hervorgehoben werden:

- die Verkürzung der Oberleitungszeiten neuer technischer Ergebnisse in die Produktion
- die Vervollkommnung des gesamten Prozesses Forschung/Entwicklung - Fertigung - Absatz
- eine stärkere, vor allem direktere Stimulierung von wissenschaftlich-technischen Aufgaben.

"Der koordinierte Einsatz aller Arbeitskräfte der Gebiete Elektronik, Mikrorechenelektronik, EDV, konzentriertes Kosten-Nutzen-Denken von der Projektierung bis zur Produktion, konzentrierter Einsatz der F/E-Kapazitäten ist eine notwendige Bedingung für eine schnellere Oberleitung von F/E-Ergebnissen in die Praxis."

(Mathematiker in der Industrie, Leiter eines Arbeitskollektivs, 33)

"Höhere Maßstäbe mit entsprechenden Konsequenzen, den die Entwickler stellen! Jeder Leiter eines Entwicklungskollektive sollte für 2 Jahre sein Verfahren unter Produktionsbedingungen als Leiter in der Produktion unter Beweis stellen."

(Ingenieur für Informationstechnik, Leiter, 33)

"Einführung von Besttechnologien anderer Betriebe, überhaupt größerer Erfahrungsaustausch mit anderen Betrieben der sozialistischen Volkswirtschaft" wird hervorgehoben.

(Ingenieur im Verkehrsbauwesen, Leiter, 32)

Tätigkeit und Verantwortung der Leiter

Fast 50 % der SIS-7-Teilnehmer nehmen zu verschiedenen Aspekten der Leitertätigkeit Stellung, wobei sie hier wichtige Reserven für wissenschaftlich-technischen Fortschritt im Betrieb sehen. Hier sind folgende Gesichtspunkte besonders häufig genannt:

- das volle Wahrnehmen der Leitungsverantwortung durch die Leiter unter Einschluß vorbildlichen Verhaltens, Risikobereitschaft, klarer Information und parteilicher Verantwortung.
- Konsequente Leitungstätigkeit im Sinne der Forderung hohen Anspruchsniveaus, klaren Leitungsentscheidungen und ihrer konsequenten Durchsetzung, Überwindung des Ressortdenkens.
- Perspektivische Orientierung der Leitungstätigkeit unter Einschluß richtiger Leitungsstrategien für den betrieblichen wissenschaftlich-technischen Fortschritt, vernünftiges Verhältnis von operativer und perspektivischer Leitungstätigkeit.
- mehr Zeit für die Leiter für die eigene Qualifizierung und die Ausarbeitung von Leitungsstrategien, die den wissenschaftlich-technischen Fortschritt im Betrieb zugute kommen. In diesem Zusammenhang wird auch auf eine angemessene und differenzierte (höhere) materielle Stimulierung der Leiter hingewiesen, die nicht mehr in Übereinstimmung mit der Entlohnung in den Arbeitskollektiven stehe.

- häufig wird auf die Notwendigkeit eines guten Betriebsklimas verwiesen, vor allem auf das Respektieren von Vorschlägen und Kritik, ihre gewissenhafte Beachtung und konstruktives Reagieren für die schnelle Umsetzung in die Praxis. Mindestens wird eine klare sachliche und überzeugende Antwort von allen Leitern erwartet.

Ein Absolvent der Fachrichtung Volkswirtschaft, tätig im Bereich Hoch- und Fachschulwesen, Leiter eines Arbeitskollektive, 38, formuliert hierzu:

"Ohne innere Überzeugung geht gar nichts! Mehr Mut der Leiter zur Kritik, weniger Routine, mehr Risikofreude. Mehr Auseinandersetzung über offene Fragen, mehr Offenheit beim Aufwerfen von Problemen, ehrlichere Berichterstattung; Auseinandersetzung (offen und ehrlich zu Leistungen; weniger verbale "Kraftmeiereien" (überall!); weniger Formalismus und Bürokratismus, bessere Informationen und Informationsmöglichkeiten; mehr Verantwortung wahrnehmen, nicht auf Entscheidungen von oben warten."

"Möglichst geeignete Kader auswählen und sich wieder von ihnen trennen, wenn sie sich nicht bewähren. Bessere ideologisch-politische Vorbereitung und Überzeugungsarbeit (ohne Vernachlässigung konkreter Information und Dringlichkeit am eigenen Arbeitsplatz) der Beschäftigten zur Notwendigkeit eines ständigen Wandels, d. h. der Einführung neuer Methoden und Technologien).

(Mathematiker in der Industrie, ohne Leitungsfunktion, 35)

"Entlastung der Ingenieurkader von Routinearbeit; Facharbeiter haben so zu arbeiten, wie sie entlohnt werden, damit wird ein großer Kapazitätsgewinn für neue Technologien erreicht. Fähige konsequente Leiter, die Mängel auch mal nennen."

(Chemiker, ohne Leitungsfunktion, 32)

"Kontrolle der Durchsetzung getroffener Entscheidungen, Verbesserung der Vorbildwirkung des Betriebsleiters, Entwicklung einer kritisch-konstruktiven Arbeitsatmosphäre, Förderung der Risikobereitschaft."

(Wirtschaftsjurist im Transport- und Verkehrswesen, Leiter, 33)

"Mehr disponible Zeit für die Leiter für

- Weiterbildung, Literaturstudium,
- Erfahrungsaustausch,
- konzeptionelle Arbeit."

(Physiker in der Industrie, Leiter eines Arbeitskollektive, 33)

"Weniger, aber effektivere Beratungen auf allen Ebenen, effektivere Leitung durch Abbau von Bürokratie und Beschleunigung von notwendigen Entscheidungen unter Nutzung integrierter Informationssysteme mit Hierarchien von EDVA."

(Mathematiker in der Industrie, mittlerer Leiter, 32)

Kaderpolitik

Im Zusammenhang mit den Problemen der Leitungstätigkeit als einer wichtigen Bedingung für die rasche Durchsetzung des wissenschaftlich-technischen Fortschritts im Betrieb äußert sich etwa ein Viertel der Befragten zu Problemen der Kaderpolitik.

Die Überlegungen konzentrieren sich auf prinzipienfeste Kaderpolitik bei der Auswahl der Leiter, wobei Leitungstätigkeit als Einheit von fachlicher und politischer Leitung verstanden wird. Hervorgehoben werden folgende Aspekte:

- die Auswahl verantwortlicher Leiter nach politischen, pädagogischen und fachlichen Gesichtspunkten,
- die stärkere Förderung des Nachwuchses für Leitungsfunktionen im Zusammenhang mit dem notwendigen Generationswechsel,
- Nutzung der Möglichkeiten zur Ablösung von Leitern, wenn sie ihren Aufgaben nicht mehr genügen können. Dieser Gesichtspunkt wird kontrovers diskutiert. Einige wollen die "Beseitigung der Vetternwirtschaft im Betrieb" erreichen, andere ausdrücklich die Ablösung von Leitern, die infolge Alters oder geringer gewordener Flexibilität ihren Aufgaben nicht mehr voll gerecht werden, was aber "nicht im Sinne von Strafe" gehandhabt werden darf.

"Bei Besetzung von Leitungsfunktionen sollten noch mehr die persönlichen und fachlichen Fähigkeiten Berücksichtigung finden. D. h., daß auch den parteilosen Kommunisten verstärkt die Ausübung von Leitungsfunktionen möglich ist."

(Ingenieur für Fahrzeugtechnik, Leiter, 33)

"Delegierung von Verantwortung mit allen Konsequenzen auch in die mittleren Leitungsbereiche."

(Informationstechniker, 32)

"Erhöhung der Leitungsanforderungen bei gleichzeitiger (besserer) Stimulierung."

(Jurist in der Industrie, Leiter eines Arbeitskollektivs, 42)

Weitere Überlegungen zur Kaderarbeit gehen auf Fragen der Persönlichkeitsentwicklung ein. Im Vordergrund stehen dabei

- die Verbesserung der Arbeitsdisziplin und die Überwindung von Mängeln in der Ausnutzung der Arbeitszeit und
- die Notwendigkeit einer wesentlich höheren Qualität der politisch-ideologischen Arbeit mit den Werktätigen.

Fast 20 % der befragten Hochschulkader halten im Zusammenhang mit anderen Fragen die "Hebung des Bewußtseins der Werktätigen" und die Verbesserung der Arbeitsdisziplin für ganz wesentliche Reserven bei der Durchsetzung des wissenschaftlich-technischen Fortschritts im Betrieb. So äußert recht drastisch ein Mathematiker, beschäftigt in der Industrie, Leiter eines Arbeitskollektivs, 33):

"Es besteht für mich "nur" die eine Notwendigkeit, die ausgebreitete kleinbürgerliche Denkweise wieder völlig abzubauen und allen Bürgern unserer Republik einen wahrhaft sozialistischen Klassenstandpunkt anzuerziehen. Dieser Übergang vom "Ich - zum Wir-Denken" wird ziemlich selbsttätig das Niveau der Arbeit ansteigen lassen."

"Überwindung überholter Denkweisen, schnelleres Reagieren auf neue Anforderungen und

"Erhöhung des Verantwortungsbewußtseins, Kampf gegen Gleichgültigkeit, hervorgerufen oft auch durch zu viel Konsumdenken."

(Außenwirtschaftler, ohne Leitungsfunktion, 33)

"Politisch-ideologische Arbeit muß dem Bildungsniveau der Bevölkerung entsprechen und daher grundlegend qualitativ verändert werden."

(Absolvent der Sektion Mathematik/Physik, Leiter eines Arbeitskollektivs, 33)

Die häufig aufgestellte Forderung nach größerer Arbeitsdisziplin, voller Ausnutzung der Arbeitszeit wird als Reserve für den wissenschaftlich-technischen Fortschritt im Betrieb erkannt. Das gilt auch für noch nicht gelöste Fragen der Versorgung, Dienstleistungen und Fahrzeiten der öffentlichen Verkehrsmittel.

in
Kennzeichnend ist ferner vor allem für Aussagen der Produktions- und Wissenschaftsbereichen tätigen Absolventen, daß sie die Einhaltung der Arbeitszeit in den Bereichen der Verwaltung als wesentliches ideologisches Problem betrachten, das durch schlechte Beispielwirkung dazu führt, daß wichtige Reserven für den wissenschaftlich-technischen Fortschritt im Betrieb bisher noch nicht erschlossen werden konnten. In diesem Zusammenhang wird auch auf eine notwendige striktere Einhaltung der Gesetzlichkeit hingewiesen.

Aussagen über die Beschleunigung der wissenschaftlich-technischen Revolution in der DDR

Die Urteile von Hochschulkadern über die Faktoren, die den wissenschaftlich-technischen Fortschritt im DDR-Maßstab beschleunigen können, korrespondieren in den meisten Fällen mit der Einschätzung der betrieblichen Reserven für die wtr. Erwähnenswert ist eine stärkere Betonung des Investitionsgeschehens im Vergleich zur Erschließung betrieblicher Ratio-Reserven für die wtr.

Mit im einzelnen unterschiedlichen Argumenten werden von den Absolventen als Reserven für die beschleunigte Durchsetzung der wtr im DDR-Maßstab hervorgehoben:

- die Lösung von wissenschaftlich-technischen und ökonomischen Aufgaben durch stärkere Entwicklung und Anwendung von EDV, Mikroelektronik, Computertechnik. In diesem Zu-

sammenhang wird auf die Notwendigkeit von Investitionen hingewiesen. Charakteristisch sind dabei solche Forderungen:

"Schnellere Einführung der Mikroelektronik"

(Maschinenbau-Ingenieur, Leiter, 32)

"Ausreichende und großzügige, effektivere Bereitstellung von Kapazitäten auf jeder Ebene zur Lösung längerfristiger Aufgaben zur Durchsetzung des wtF."

(Mathematiker, ohne Leitungsfunktion, 35)

- die schnellere Überführung von Projekten in die Praxis, der sinnvollen neuen Technik und zeitgemäßer Technologien sowie eine bessere Nutzung der Vorschläge auf diesem Gebiet. Beide Faktoren werden von etwa einem Fünftel der befragten Hochschulkader als wesentlich hervorgehoben.

Neben einer generellen Durchsetzung des Leistungsprinzips werden als weitere wichtige Faktoren für die Durchsetzung des wtF im DDR-Maßstab genannt:

- der Abbau von Bürokratie und überflüssiger Administration
- die Übertragung von mehr Verantwortung an die Leiter, eine strengere Bewertung ihrer Vorbildwirkung
- eine effektivere Zusammenarbeit zwischen den Betrieben und Einrichtungen, z.B.: der Ausbau der

"Internationalen Zusammenarbeit, Spezialisierung, Kooperation;
konsequente zentralisierte staatliche und betriebliche Leitung der Forschung und Entwicklung"

- sowie eine breitere Information über Realisationsmöglichkeiten über den wissenschaftlich-technischen Fortschritt:

"Weltspitzenleistungen können durch bessere Marktforschungen und bessere Möglichkeiten zur fachlichen Information erreicht werden."

(Chemiker, Leiter, 35)

"Bessere Veröffentlichung neuester Ergebnisse von Wissenschaft und Technik durch das Fernsehen erreicht werden (z. B. Erweiterung der "Umschau", methodisch bessere Gestaltung der "Fernseh-Urania")."

(Mathematiker, Leiter eines Arbeitskollektivs, 32)

3. Probleme, die aus der Sicht der Absolventen im Zusammenhang mit der wissenschaftlich-technischen Revolution gelöst werden sollten

Die Durchsetzung und Beschleunigung der wissenschaftlich-technischen Revolution greift ins Leben der Werktätigen ein, verändert den Arbeitsinhalt und schafft veränderte Möglichkeiten der Freizeitgestaltung. Ausmaß, Inhalt und Tempo werden gegenwärtig auch unter DDR-Wissenschaftlern kontrovers diskutiert. Von raschen tiefgreifenden Veränderungen der gesamten Lebensweise in Arbeit und Freizeit bis zur These, daß die wtr, ausgenommen einen geringen Teil der Werktätigen, die unmittelbar mit Spitzentechnologie arbeiten, das Leben der Menschen in den nächsten Jahrzehnten nur graduell und ganz langsam verändern werde, reichen die Standpunkte. Vor allem fehlt es an fundierten empirischen Untersuchungen. Wir haben die Hochschulkader, die die moderne Technologie von allen Werktätigen am besten kennen und sie entwickeln, gefragt, welche Probleme sie sehen. Die Antworten geben wertvolle Anregungen sowohl für die Leitungsarbeit als auch für die weitere empirische Forschung. Dabei äußern die Absolventen natürlich auch spekulative Gedanken und einseitige Verallgemeinerungen von Zufallserfahrungen. Auch diese müssen jedoch ernst genommen und in der politisch-ideologischen Arbeit erörtert werden. Dabei kann davon ausgegangen werden, daß fast alle Hochschulkader die beschleunigte Entwicklung und Nutzung von Wissenschaft und Technik als Grundvoraussetzung weiterer gesellschaftlicher Entwicklung bejahen und sich mit den entsprechenden strategischen Orientierungen der SED identifizieren.

Auf diesem Hintergrund hat sich die Bewertung des wissenschaftlich-technischen Fortschritts in den letzten Jahren rasch differenziert. Fragen nach den Folgen der Spitzentechnologie, ihrer Auswirkungen auf den Menschen und den Bedingungen, die es gestatten, die Vorzüge der wissenschaftlich-technischen Revolution so zu nutzen, daß negative Auswirkungen vermieden oder begrenzt werden können, bewegen zunehmend mehr junge Werktätige. Besonders intensiv werden sie von der jungen Intelligenz diskutiert, die damit großen Einfluß auf die öffentliche Meinung nimmt.

Die wahrscheinlich gegenwärtig anschaulichste Form dieses Nachdenkens über soziale Folgen der wissenschaftlich-technischen Revolution ist das sich rasch entwickelnde Umweltbewußtsein.

Von der Lösung der sozialen Folgen neuer Technik hängt die Leistungsbereitschaft und das Engagement der Werktätigen in immer stärkerem Maße ab. Dabei gewinnt die Gestaltung des Arbeitsplatzes an Bedeutung.

Gegenwärtig dominieren in den Antworten zu sozialen Problemen der wissenschaftlich-technischen Revolution eindeutig gesellschaftliche Bezüge, die weit über den unmittelbaren Arbeitsplatz hinausgehen. Von der wtr wird vor allem erwartet, daß sie hilft, vorhandene Bedürfnisse besser und umfassender zu befriedigen. Das bezieht sich zunächst auf Fragen der Versorgung mit Konsumgütern und Dienstleistungen, die medizinische Betreuung, Urlaubs- und Erholungsmöglichkeiten, aber auch die Gestaltung der zwischenmenschlichen Beziehungen. Für die Zukunft deuten die vorliegenden Ergebnisse folgende Trends an:

- Fragen der medizinischen Betreuung gewinnen an Bedeutung. Durchbrüche bei der Bekämpfung von Krebs, Herz-/Kreislauf-erkrankungen und auch Aids werden erwartet. Fragen nach einer ausreichenden Versorgung mit hochwertigen Medikamenten, einer Verbesserung der psychisch-sozialen Betreuung der Patienten und vor allem alter Menschen sowie einer verbesserten Prophylaxe von Erkrankungen werden zunehmend häufiger gestellt. Es ist unter diesem Aspekt auch damit zu rechnen, daß die gegenwärtig vorhandenen Unterschiede in der Lebenserwartung zugunsten der führenden kapitalistischen Industriestaaten in der ideologischen Auseinandersetzung an Bedeutung gewinnen werden.
- Zunehmen wird voraussichtlich auch das Bedürfnis nach erfüllten, inhaltsreichen Sozialbeziehungen in Arbeit und Freizeit. Denk- und Verhaltensweisen wie Egoismus, mangelndes Verantwortungsgefühl für andere Menschen, einseitiges Konsumdenken stoßen vor allem junge Hoch- und Fachschulkader immer mehr ab.

- Die Frage nach der gesellschaftlichen Rolle der Frau wird vor allem von den hochqualifizierten jungen Frauen zunehmend häufiger gestellt. Die gegenwärtig vorhandenen Tendenzen sind widersprüchlich. Zurückstellung des Kinderwunsches bzw. Beschränkung auf ein Kind, um beruflich gegenüber gleichaltrigen Männern nicht in "Nachtrab" zu kommen, finden sich ebenso wie Bestrebungen, zeitweilig verkürzt zu arbeiten. Andererseits sind soziale Maßnahmen für nicht wenige Leiter ein Argument, Frauen bei Kaderentscheidungen hinten an zu stellen.
- Das Verhältnis zur Arbeit wandelt sich. Von der Arbeit wird zunehmend mehr erwartet, daß sie hilft, vorhandene Bedürfnisse zu befriedigen, und die Persönlichkeitsentwicklung unmittelbar fördert. Die Bereitschaft, jede Arbeit engagiert zu erfüllen, auch monotone, körperlich schwere, nervlich stark belastende Arbeit, weil sie gesellschaftlich nützlich ist, auch wenn sie die Persönlichkeit nicht unmittelbar fördert, geht bei jungen Hochschulkadern zurück. Es wird zunehmend stärker nach dem Sinn der Tätigkeit gefragt. Die Gestaltung von Arbeitsanforderungen, die die Persönlichkeitsentwicklung fördern, gewinnt an Bedeutung.
- Zunehmend weitert sich auch der Denkhorizont; die globalen Probleme wie Umweltverschmutzung, Sicherung der Energieversorgung, Überwindung von Hunger, Analphabetismus und Unterentwicklung in der Dritten Welt gewinnen an Gewicht. Vor allem junge Hochschulkader messen den Sozialismus zunehmend stärker daran, inwieweit er in der Lage ist, die Initiative bei der Lösung der globalen Probleme zu ergreifen.

Ob und inwieweit diese Trends das Denken der jungen Intelligenz in den neunziger Jahren bestimmen, hängt entscheidend von der Lösung des wichtigsten globalen Problems ab: der Sicherung und Erhaltung des Friedens. Die Antworten, die wir auf unsere Frage erhielten, zeigen, daß ein Teil der Hochschulkader nur verschwommene Vorstellungen von der wissenschaft-

lich-technischen Revolution hat und bisher noch wenig darüber nachdachte, was diese mit sich bringt.

Interessante Unterschiede gibt es in den Antworten zwischen den Geschlechtern: Frauen reflektieren relativ und absolut am intensivsten über Fragen, die sich aus dem Zusammenleben der Menschen ergeben. Bei Männern nimmt diese Frage erst den sechsten Rangplatz ein. Das bestätigen andere Untersuchungen, die die starke Orientierung der Frauen auf soziale Beziehungen immer wieder hervorheben. Demgegenüber gibt es kein Problem, das für die Männer wesentlich wichtiger ist als für Frauen, wenn man die Rangfolgen vergleicht. Unterschiede ergeben sich auch zwischen SED-Mitgliedern und Parteilosen: SED-Mitglieder orientieren stärker auf Fragen der Persönlichkeitsentwicklung und der Beschleunigung der wissenschaftlich-technischen Revolution und relativ weniger auf weitere Entwicklung des Lebensstandards, den Umweltschutz und die Wohnungsfrage. Die SED-Mitglieder sind dabei insgesamt nicht unkritischer als die Parteilosen, sie werfen z. B. Mängel in der Leitungsarbeit und der Arbeitsorganisation schärfer auf als andere und sorgen sich insgesamt mehr um ökonomisches Wachstum. Die Parteilosen haben demgegenüber mehr den Nutzen ökonomischen Wachstums für die Menschen im Auge. Diese Unterschiede sind graduell: Auch SED-Mitgliedern sind natürlich die Folgen für die Menschen nicht gleichgültig, wie die Parteilosen auch über Reserven für beschleunigtes Wachstum nachdenken. Politisches Verantwortungsbewußtsein äußert sich auch in den Sorgen der jungen Werktätigen und in ihrem Engagement zur Überwindung von Mängeln, die unsere raschere Entwicklung hemmen. Eine Problemgruppe in der politischen Arbeit bilden diejenigen, die nicht oder kaum über die gesellschaftliche Entwicklung nachdenken. Sie sind oft bequem, fallen wenig auf und werden durch die massenpolitische Arbeit oft kaum erreicht.

*Wann
am 2.*

Insgesamt stehen an der Spitze der Probleme Fragen zur weiteren Entwicklung des Lebensniveaus.

Diese Faktoren lassen sich gruppieren in

- das Niveau der Dienstleistungen für die Befriedigung individueller Bedürfnisse und das
- Versorgungsniveau (vor allem hinsichtlich der Qualität) bei Waren des täglichen Bedarfs und bei industriellen Konsumgütern,
- das Niveau des Personennahverkehrs (Berufsverkehr, aber auch bei der Wochenenderholung),
- Verbesserung der medizinischen Betreuung (vor allem Verbesserung der Möglichkeiten, Krebs, Herz-Kreislaufkrankungen und anderes zu heilen bzw. zu verhüten, ausreichende Bereitstellung von Medikamenten, Verkürzung der Wartezeiten, Verbesserung des Arzt-Patient-Verhältnisses und gleichberechtigte Behandlung aller Patienten),
- das Niveau des bereitgestellten Wohnraums. (Dieser Faktor verdient eine weitergehende Untersuchung des Widerspruchs zwischen angestrebtem Qualitätsniveau des Wohnraums und Zufriedenheit mit der gegenwärtigen erreichten eigenen Lösung.),
- das Niveau der Befriedigung geistig-kultureller Bedürfnisse, des Freizeitangebots, die Verbesserung der Möglichkeiten für eine sinnvolle und persönlichkeitsfördernde Freizeitgestaltung wird besonders häufig hervorgehoben.

Häufigkeit und Vielfalt der aufgeführten sozialen Faktoren machen deutlich, daß viel Unzufriedenheit über Erscheinungen des sozialen Alltags in unserer Gesellschaft von den Hochschulkadern reflektiert wird. Ansätze für Zusammenhänge mit der Entwicklung des wissenschaftlich-technischen Fortschritts werden seltener formuliert. Wenn für diese sozialen Prozesse Relationen hergestellt werden, dann beziehen sie sich hauptsächlich auf die notwendig gehaltene Verringerung der Arbeitszeit. Uneingeschränkt wird die konsequente Weiterführung der Sozialpolitik für erforderlich gehalten.

Den meisten der Hochschulkader, die sich zu Fragen des Lebensniveaus äußern, geht es weniger um eine Steigerung der Konsummöglichkeiten als vielmehr um die sozialen Folgen der gegenwärtigen Versorgungslage. Dabei geht es den Absolventen vor allem um soziale Gerechtigkeit. Das Thema Versorgungslage ist dabei stark emotionegeladen. Drastische Zuspitzungen und einseitige Oberspitzungen sind nicht selten. Vor allem die Möglichkeit, lange Wartezeiten oder Engpässe über "Beziehungen" teilweise zu überbrücken, die Möglichkeiten, bestimmte Dienstleistungen oder rare Artikel auf der Basis von Tauschgeschäften zu erlangen, provoziert die Ablehnung der Absolventen. Das hindert sie allerdings im Einzelfall nicht daran, sich solcher abgelehnter Mechanismen zu bedienen, um ihre Bedürfnisse zu befriedigen. Ansatzpunkte für die ideologische Arbeit ergeben sich aus solchen Widersprüchlichkeiten im Denken und Handeln der Absolventen und aus den Bezügen zu sozialen Prozessen (Arbeitsdisziplin, "Beziehungen" usw.). Die starke Orientierung auch vieler Hochschulabsolventen auf Fragen der Versorgung mit Konsumgütern und Dienstleistungen überdeckt manche andere Bedürfnisse etwas.

Je besser die Versorgung mit Konsumgütern und Dienstleistungen wird, desto mehr schieben sich Fragen der Persönlichkeitsentwicklung und der zwischenmenschlichen Beziehungen in den Vordergrund. Es ist daher zu erwarten, daß solche Probleme ebenso wie der Umweltschutz die junge Intelligenz in den 90er Jahren noch weit stärker bewegen wird als heute.

Ein Akzent liegt dabei auf einem höheren Niveau moralischer und finanzieller Anerkennung der Leistungen der Frauen in der Gesellschaft. Berufarbeit, Erziehung der Kinder, Familienleben und häusliche Pflichten sind mitunter nur schwer im Sinne der praktischen Verwirklichung der Gleichberechtigung von Mann und Frau durchzusetzen.

"Bessere moralische und finanzielle Anerkennung und Förderung der Familie (Gleichberechtigung der Frau und des Mannes, Anerkennung der Mehrleistungen von Vätern und Müttern, finanziell oder/und arbeitszeitmäßig)"

(Mathematiker in der Industrie, ohne Leitungsfunktion, 33)

"Soziale Auswirkungen der Schichtarbeit auf Familie, Kindererziehung müssen besser gelöst werden."

(Geschichtslehrerin, tätig im Hoch- und Fachschulwesen, ohne Leitungsfunktion, 32)

"Ein besonderer Schwerpunkt: das Problem der Doppelbelastung der Frauen. Es leidet die Harmonie der Familie durch den Streß der Mutter. Ein Weg dazu ist die bessere Organisation des Einkaufsvorganges."

(Chemikerin, ohne Leitungsfunktion, 34).

Über die Lösung der Probleme der werktätigen Frauen werden auch kontroverse Vorschläge unterbreitet, in denen spürbar wird, daß manche gegenwärtige Unzufriedenheit bis auf die Beurteilung der Stellung der Familie in der Gesellschaft durchschlägt. Dem entsprechen Vorschläge, die unter den gegenwärtigen Bedingungen nicht realisiert werden können:

- "- Verkürzung der Arbeitszeit auf höchstens 40 Stunden/Woche für alle Werktätigen, um auch mehr Zeit für Familie und Kinder zu haben;
- Herabsetzung des Rentenalters, Erhöhung der Renten."

(Absolventin der Fachrichtung Leitung, Information, Statistik, ohne Leitungsfunktion, 33)

"Z. Z. beobachte ich die Tendenz, daß Frauen, die wegen kleinen Kindern keine Schichten machen können und eine Berufsausbildung besitzen, trotzdem 'nur' Reinigungsarbeiten ausführen, da keine anderen Arbeitsmöglichkeiten bestehen. Sinnvoll wäre es, Frauen mit Kleinkindern bis zu 3 Jahren zu Hause zu lassen. Wir sparen dabei Arztkosten für Kinder und Kinderkrippen."

(Verfahrenskemikerin, 33)

"Weitere Verbesserung der Betreuung der Kinder in Krippen, Kindergärten und Hort (Vollbeschäftigung der Mütter)."

(Verfahrenskemikerin, 33)

Die jungen Männer werden unter diesen Bedingungen immer stärker in die Hausarbeit einbezogen. Junge männliche Hochschulkader erledigen gegenwärtig etwa ein Drittel der Hausarbeit, bei steigender Tendenz. Unter diesen Bedingungen sind Appelle,

auf Kosten der Zeit für die Familie, mehr Zeit für geistig-schöpferische Arbeit aufzuwenden, ~~un~~realistisch. Die innerfamiliäre Arbeitsteilung: Mann konzentriert sich voll auf die Arbeit, Frau sichert dafür den familiären Hintergrund, läßt sich bei der jungen Intelligenz von heute nicht wiederbeleben. Leistungsreserven müssen in besserer Arbeitsorganisation, Effektivierung von Leitungsarbeit und Kooperation gesucht werden. Was kapitalistisches Management ~~mit~~ mit einer Erfindereleite leistet, muß im Sozialismus durch Ausschöpfung aller Reserven von Kooperation und Kommunikation, einer leistungsfähigen Arbeitsorganisation insgesamt, geschaffen werden.

Die meisten in der SIS 7 erfaßten Hochschulkader halten eine neue Qualität der gesellschaftlichen Beziehungen für eines der wesentlichsten Probleme der unmittelbaren Perspektive. Sie begründen das sowohl aus der Sicht der Sorge um die Familie, aber auch aus der Bewertung der gegenwärtigen zwischenmenschlichen Beziehungen im Betrieb, in der Freizeit und im Wohngebiet. Als Verursacher für die derzeit nicht befriedigende Qualität der zwischenmenschlichen Beziehungen werden immer wieder überzogenes Konsumdenken, Streß und Hektik genannt, die im Gefolge des wissenschaftlich-technischen Fortschritts auftreten.

Diese Denkweise kommt in folgenden Stellungnahmen zum Ausdruck:

"Verbesserung der zwischenmenschlichen Beziehungen, teilweise Umorientierung von materiellen auf allgemein menschliche und geistige Dinge, Überprüfung von Wertvorstellungen, Abbau von Streß und Hektik."

(Chemiker in der Industrie, ohne Leitungsfunktion, 33)

"In den vergangenen ca. 15 Jahren ist ein ausgeprägtes Konsumdenken bei unseren Bürgern entwickelt worden, was zur Zeit nicht befriedigt werden kann. Angebot und Nachfrage müssen mehr in Übereinstimmung gebracht werden."

(Mathematiker in der Industrie, Leiter eines Arbeitskollektivs, 33)

"Um einer Verarmung der zwischenmenschlichen Beziehungen entgegenzuwirken, muß die Kommunikation der Menschen untereinander gefördert werden."

(Chemiker, ohne Leitungsfunktion, 33)

"Stellenwert des Konsumdenkens senken! Umweltschutz in den Vordergrund stellen."

(Chemiker, Leiter, 35)

Nicht unerwartet nennen viele Hochschulkader Probleme der Beherrschung der Umweltbelastung und des Umweltschutzes als ein dringend zu lösendes Problem der nächsten Jahrzehnte. Dabei sind die Überlegungen unterschiedlich motiviert.

"Enorm verbesserte Durchsetzung von Forderungen des Umweltschutzes, Erziehung der Menschen zu den entsprechenden Bedingungen gegebenen Verhaltensweisen / gesunde Ernährung; Verachtung von Spießertum, gesunde Freizeitbetätigung."

(Chemiker in der Industrie, Leiter, 37)

"Schaffung geschlossener Stoffkreisläufe zur Lösung von Umwelt- und Rohstoffproblemen. Überwindung der material- und energie-intensiven Konsumgesellschaft. Beginn einer politischen Integration der sozialistischen Länder."

(Absolvent der Sektion Chemie, tätig im Hoch- und Fachschulwesen, ohne Leitungsfunktion, 31)

Umweltprobleme sind sehr verschieden in andere Haltungen der jungen Intelligenz eingebunden. Sie werden am relativ häufigsten von jungen Wissenschaftlern, Ärzten und Lehrern geäußert. Innerhalb der Industrie dominieren die jungen Chemiker. Besonders engagiert sind leistungstarke Absolventen und solche, die über hohes Allgemeinwissen verfügen. Diese Gruppe von Umweltbewußten plädiert unter anderem für eine Einschränkung individuellen Konsums zugunsten des Umweltschutzes.

Eine zweite Gruppe Umweltbewegter plädiert dagegen sehr stark für eine weitere Erhöhung individuellen Konsums. Sie haben Angst vor Erkrankungen, die als Folge der Umweltverschmutzung auftreten und beziehen das Umweltproblem in ihre Überlegungen zur Verbesserung ihres materiellen Lebensstandards ein.

Eine dritte Gruppe orientiert sich vorrangig auf soziale Beziehungen und den Umgang der Menschen miteinander. Sie lehnen einseitiges Konsumdenken ab, engagieren sich aber auch nicht überdurchschnittlich in der Arbeit. Hier dominiert ein allgemeiner Humanismus. Die Betroffenen sind oft zu großen persönlichen Opfern bereit, um Menschen zu helfen, aber weniger leistungsbereit in der Arbeit.

Die Schlußfolgerungen, die innerhalb der drei Gruppen aus den Sorgen über die Umweltverschmutzung gezogen werden, unterscheiden sich sehr stark. Von erhöhter Leistungsbereitschaft, um ökonomische Voraussetzungen für den Umweltschutz schaffen zu helfen, bis zu Zweifeln an der Bereitschaft unserer Partei, sich dem Umweltproblem zu stellen, findet sich alles. Die Umweltbewegten sind eine extrem heterogene Gruppe. Das muß bei der massenpolitischen Arbeit beachtet werden. In deren Kern geht es darum, berechtigte Sorgen aufzugreifen und in konkrete Aktionen zur Verringerung der Umweltbelastung überzuleiten (vom Bäumepflanzen in industriellen Ballungsgebieten über ehrenamtliche Helfer der Umweltinspektionen bzw. Gewässeraufsicht bis zu Initiativen zur abproduktarmen Produktion, Gewinnung von Sekundärrohstoffen gibt es dabei viele Möglichkeiten).

Ebenfalls ca. 14 % der Befragten nennen soziale Probleme, die sich bei der Einführung neuer Technik ergeben, wie die Sicherheit der Arbeitsplätze und die notwendige Langfristigkeit beim Einsatz solcher Werkstätiger, deren Arbeitsplätze im Gefolge wissenschaftlich-technischer Maßnahmen (Roboter-Einsatz usw.) wegfallen. Dabei werden folgende Aspekte genannt:

- sinnvolle Umverteilung der Arbeitskräfte unter Berücksichtigung territorialer Möglichkeiten,
- langfristige, gemeinsam mit den betroffenen Werkstätigen gestaltete Vorbereitung von Umsetzungen,
- Berücksichtigung der Kollektivbeziehungen des alten und der neuen Betriebe (einschließlich der Lohnprobleme),
- langfristige Qualifizierungsmaßnahmen,

- Sicherung von Arbeitsplätzen auch für solche Werktätige, die sich aus gesundheitlichen oder familiären Gründen nicht entsprechend qualifizieren können,
- Sicherung eines breiten Handlungsspielraumes und vielfältiger Anforderungen,
- Vermeidung von einseitigen psychischen und sinnesphysiologischen Belastungen (Augen) an Bildschirmarbeitsplätzen.

Das hier genannte Spektrum von Fragen, die in Zukunft gelöst werden müssen, macht Reserven sichtbar, die bei einer besseren Beherrschung konkreter sozialer Prozesse unter tatkräftiger Mitarbeit der Hochschulkader zu nutzen sind. Die Bereitschaft zur Mitarbeit wird von den meisten Teilnehmern der SIS-7-Untersuchung uneingeschränkt bekundet.

Es wird in den Stellungnahmen zur Frage nach den perspektivisch zu lösenden sozialen Problemen des wissenschaftlich-technischen Fortschritts auch wiederum zum wissenschaftlich-technischen Fortschritt selbst Stellung genommen. Die Richtung des Nachdenkens wird bestimmt durch:

- die Notwendigkeit, künftig das internationale Niveau von Wissenschaft und Technik noch besser mitzubestimmen und den Stellenwert des wissenschaftlich-technischen Fortschritts deutlich zu machen,
- die Betonung von Technologien, die Rohstoffe und Energie sparen helfen,
- die Aufwertung der sozialen Stellung des wissenschaftlich-technischen Personals,
- die Notwendigkeit von Veränderungen in der Ausbildung des ingenieurtechnischen Personals, die zu steigender Qualifikation und flexibleren Einsatzmöglichkeiten führt.