

## Wissenschaftlich-technische Revolution und Persönlichkeit

Forschungsbericht / research report

### Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Zentralinstitut für Jugendforschung (ZIJ). (1989). *Wissenschaftlich-technische Revolution und Persönlichkeit*. Leipzig.  
<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-403613>

### 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.*



**WISSENSCHAFTLICH-TECHNISCHE REVOLUTION UND PERSÖNLICHKEIT**

Material des gemeinsamen Kolloquiums des  
Zentralinstituts für Jugendforschung Leipzig und der  
Hochschule für Verkehrswesen "Friedrich List" Dresden  
am 12. und 13. Januar 1989 im  
VEB Kombinat Elektromotorenbau Dresden

**Leipzig 1989**

**Titelaufnahme**

Wissenschaftlich-technische Revolution und Persönlichkeit:  
Material des gemeinsamen Kolloquiums des Zentralinstituts für  
Jugendforschung Leipzig und der Hochschule für Verkehrswesen  
"Friedrich List" Dresden am 12. und 13. Januar 1989 im  
VEB Kombinat Elektromotorenbau Dresden. - Red.: Leonhard Kasek;  
Manfred Rochlitz; Uta Schlegel. - Leipzig: ZLJ, 1989. - 200 S.

**Redaktion:**

Leonhard Kasek (Zentralinstitut für Jugendforschung Leipzig)  
Manfred Rochlitz (Hochschule für Verkehrswesen Dresden)  
Uta Schlegel (Zentralinstitut für Jugendforschung Leipzig)

Druck: ZLJ LG 135/89

## Inhalt

|                                                                                                                                                                                                    | <u>Seite</u> |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| <b>VORBEREITUNG</b>                                                                                                                                                                                | 5            |
| <b>Manfred ROCHLITZ / Leonhard KASEK</b><br>Wissenschaftlich-technische Revolution - Arbeit - Persönlichkeit                                                                                       | 9            |
| <b>Toni HAHN</b><br>Wechselbeziehungen zwischen wissenschaftlich-technischer Revolution und Persönlichkeitsentwicklung: neue Dimensionen von sozialer Differenzierung und sozialer Gerechtigkeit   | 23           |
| <b>Gerhard SCHELLENBERGER</b><br>Persönlichkeit und Kollektiv in automatisierten Produktionsbereichen                                                                                              | 29           |
| <b>Wolfgang KÜHNEL</b><br>Technikakzeptanz Jugendlicher beim Übergang von der Schule in den Beruf: Partizipationsbedingungen unterschiedlicher Gruppen der heranwachsenden Generation im Vergleich | 35           |
| <b>Stefan RÖMISCH</b><br>Soziale Probleme der Anwendung von Kommunikations- und Informationstechnologien unter kapitalistischen und sozialistischen Produktionsverhältnissen                       | 40           |
| <b>Silke RÜBENACK</b><br>Zu einigen konzeptionellen Aspekten von Forschungs Kooperation zwischen Wissenschaftlern und Praxispartnern                                                               | 46           |
| <b>Elfi REICHWALD / Ernst REICHWALD</b><br>Persönlichkeit und Wissen: zu neuen Dimensionen der Wissensproblematik                                                                                  | 48           |
| <b>Evelyne FISCHER</b><br>Arbeitsinhalt und Persönlichkeitsentwicklung                                                                                                                             | 51           |
| <b>Ralph LUNGWITZ</b><br>Soziologische Probleme der Entscheidungskompetenz bei der Einführung und Nutzung moderner Automatisierungstechnik im Industriebetrieb                                     | 59           |
| <b>Barbara BERTRAM</b><br>Berufsverbundenheit und WTR                                                                                                                                              | 64           |
| <b>Irene FALCONERE</b><br>Soziale Wirkungen der flexiblen Automatisierung                                                                                                                          | 69           |
| <b>Peter SCHULZER / Gisela MÜLLER</b><br>Gestaltungsvorschläge bei kooperationsarmer Bedientätigkeit                                                                                               | 72           |
| <b>Leonhard KASEK</b><br>Tendenzen in der Leistungsbereitschaft junger Werkstätiger                                                                                                                | 79           |
| <b>Heike CLAUS</b><br>Leistungsmotivation und politisches Bewußtsein junger Ingenieure                                                                                                             | 90           |
| <b>Thomas GERICKE</b><br>WTF in der Landwirtschaft der DDR: Einstellungen und Erfahrungen Jugendlicher                                                                                             | 94           |

|                                                                                                                                                                                                  | <u>Seite</u> |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| <b>Wolfgang BURKHARDT</b><br>Die Motivation - ein Hauptfaktor des Leistungsverhaltens<br>der Forschungsintelligenz                                                                               | 99           |
| <b>Günter SCHEFFLER</b><br>Erzieherische Aspekte zur Vorbereitung der Lehrlinge auf<br>den Umgang mit hochmoderner Technik                                                                       | 102          |
| <b>Angela SADOWSKI / Katrin DRIEBUSCH</b><br>Der Einfluß der Stimulierung auf die Arbeit am Computer -<br>dargestellt im Bereich Leitung und Verwaltung des<br>VEB Leuna-Werke "Walter Ulbricht" | 106          |
| <b>Heinrich ENGELS</b><br>Zur Erforschung von Bedürfnisstrukturen                                                                                                                                | 111          |
| <b>Marion MÜLLER</b><br>Emotionale Beziehungen der Werktätigen zur modernen Technik                                                                                                              | 114          |
| <b>Uta Schlegel</b><br>Geschlechtstypische Beziehungen zur Technik                                                                                                                               | 118          |
| <b>Norbert SPITZKY</b><br>Aktivitäten der FDJ im Betrieb und ihre ökonomischen<br>Initiativen                                                                                                    | 123          |
| <b>Klaus LADENSACK</b><br>Persönlichkeitsentwicklung in der Arbeit als Gestaltungs-<br>problem - am Beispiel der Leiter                                                                          | 128          |
| <b>Walter MÄDER / Gumprecht LÜHE</b><br>Zu Grundproblemen der Persönlichkeitsentwicklung der Kader<br>der Nomenklatur "Junge wissenschaftlich-technische Nach-<br>wuchskader"                    | 134          |
| <b>Gisela THELE</b><br>Die Leitung von Neuerungsprozessen: Tendenzen und Per-<br>spektiven                                                                                                       | 140          |
| <b>Heike MERBOTH</b><br>Reserven für eine effektive Gestaltung der Leitungstätigkeit                                                                                                             | 143          |
| <b>Hans-Jörg STIEHLER / Dieter WIEDEMANN</b><br>Kulturelle Lebensweise unter den Bedingungen der WTR                                                                                             | 148          |
| <b>Peter WARNECKE</b><br>Die WTR als sozialer Prozeß und die Gestaltung des Lebens<br>außerhalb der Arbeit                                                                                       | 157          |
| <b>Manfred BERGER</b><br>Zur Entwicklung geistig-kultureller Bedürfnisse von Indu-<br>striearbeitern unter den Bedingungen der Intensivierung                                                    | 162          |
| <b>Heinz SCHAUER</b><br>WTF und kulturelle Lebensgestaltung von Studenten                                                                                                                        | 169          |
| <b>Alfred ERCK / Thomas RÖMPLER</b><br>Ausgewählte Probleme des Wechselverhältnisses von Arbeits-<br>und Freizeit bei Angehörigen der wissenschaftlich-techni-<br>schen Intelligenz              | 173          |
| <b>Zusammenfassung der DISKUSSION</b>                                                                                                                                                            | 178          |
| <b>Anhang: KONFERENZ-THESEN</b>                                                                                                                                                                  | 185          |
| <b>AUTORENVERZEICHNIS</b>                                                                                                                                                                        | 199          |

## VORREMERKUNGEN

Am 12. und 13. Januar 1989 fand im VEB Kombinat Elektromotorenbau in Dresden-Niedersedlitz ein Kolloquium zum Thema "Wissenschaftlich-technische Revolution und Persönlichkeit" statt. Ein Schwerpunkt der Veranstaltung war, den Meinungsstreit zu entwickeln, offene Probleme zu benennen und auch scheinbar Gesichertes in Frage zu stellen. Daher haben wir von vornherein die Anzahl vorbereiteter Beiträge begrenzt und Möglichkeiten für die Diskussion offengehalten. Von den in diesem Protokoll publizierten Beiträgen wurden nur die von ROCHLITZ/KASEK, HAHN, SCHELLENBERGER, WIEDEMANN/STIEHLER, WARNECKE und BERGER in der vorliegenden Form vorgebracht. Aus Platzgründen konnten wir leider nicht alle eingereichten Beiträge aufnehmen, und auch die aufgenommenen hat die Redaktion (teilweise stark) gekürzt - das vor allem bei inhaltlichen Überschneidungen zwischen den verschiedenen Beiträgen und unter dem Gesichtspunkt, daß die Aspektevielfalt des Themas und unterschiedliche (z. T. kontroverse) Positionen innerhalb des Kolloquiums im Protokollband erhalten bleiben und deutlich werden. Eine Zusammenfassung der streitbaren Diskussion wird am Schluß des Bandes gegeben.

In Vorbereitung des Kolloquiums wurden mit der Einladung Thesen verschickt, die ebenfalls als Anhang in das Protokoll aufgenommen wurden. Zudem haben fast alle Konferenzteilnehmer ein Sonderheft der Wissenschaftlichen Zeitschrift der Hochschule für Verkehrswesen Dresden (Nr. 37/1988) mit dem Titel "Wissenschaftlich-technische Revolution - Arbeit - Persönlichkeit" erhalten.

Mit diesem Kolloquium setzen wir eine Tradition fort: gemeinsam mit Vertretern der Praxis, mit Psychologen, Pädagogen, Soziologen, Philosophen, Ökonomen und Kulturwissenschaftlern über Fragen der Persönlichkeitsentwicklung, des Leistungsverhaltens und des Verhältnisses zur Arbeit in interdisziplinärer Weise zu diskutieren. Dabei standen in den letzten Jahren - anders als diesmal - vor allem die Angehörigen der jungen Intelligenz im Mittelpunkt der wissenschaftlichen Betrachtung. Diese Tradition soll mit dem nächsten Dresdner Kolloquium, das für 1991 vorgesehen ist, fort-

gesetzt werden. Dann sollen - ausgehend von der SLL E (Fortsetzung der Studentenintervallstudie Leistung: Population, die seit Studienbeginn 1982 viermal befragt wurde - SLL E 1989 nach zweijährigem Einsatz in der beruflichen Praxis) - vor allem Veränderungen in Wertorientierungen und Leistungsmotivation der jungen Intelligenz in den letzten 20 Jahren erörtert werden. Damit wird die Diskussion stärker als bisher auf die historische Dimension von Persönlichkeitsentwicklung gelenkt werden.

Das Kolloquium vom Januar 1989 hat nicht nur auf eine Reihe gesicherter Erkenntnisse hingewiesen (dazu gehören vor allem Fragen der Technikgestaltung am Arbeitsplatz, der persönlichkeitsbildenden Potenzen von Arbeitsinhalten und Kollektivbeziehungen), sondern auch auf offene Fragen und Probleme aufmerksam gemacht.

Aus unserer Sicht sind das folgende:

1. Von welchen Faktoren hängt die Innovationsbereitschaft der sozialen Organisation Betrieb ab? Welche Interessenkonstellationen und Handlungsspielräume fördern flexible Organisationsstrukturen, die in der Lage sind, sich mit vertretbarem Aufwand so auf neue Technik einzustellen, daß deren Potenzen für die Persönlichkeitsentwicklung und hohe ökonomische Effizienz optimal wirksam werden können?
2. Von welchen Interessenkonstellationen und Organisationsstrukturen wird eine bewußte Technikgestaltung im Sinne ständig erweiterter Möglichkeiten für die Persönlichkeitsentwicklung gefördert? Was also ist zu tun, die Betriebe stärker als bisher an werktätigenfreundlicher Technikgestaltung zu interessieren?
3. Im Sinne sozialer Beherrschung der Technik reicht es nicht aus, Vollbeschäftigung zu sichern. Weitere Schwerpunkte zeichnen sich ab: Anreicherung von Arbeitsinhalten mit Blick auf erweiterte Möglichkeiten, in der Arbeit Erfüllung und Befriedigung zu finden, erweiterte Möglichkeiten für die Werk tätigen, im Betrieb mitzubestimmen, umfassendere Nutzung technischer und organisatorischer Möglichkeiten, Arbeitszeit flexibel mit den vorhandenen Bedürfnissen in Übereinstimmung zu bringen.



4. Interessante Fragen entstehen gegenwärtig an der Nahtstelle von Arbeit und Freizeit. Welchen Stellenwert nimmt Arbeit heute und in Zukunft in Lebensplanung und Lebensweise ein? Wie wirkt die Lebensweise in der Freizeit auf die Arbeitstätigkeit und umgekehrt? Wie verändert sich die soziale Funktion der Freizeit im Zuge der wissenschaftlich-technischen Revolution?

5. Wichtig erscheint uns auch die von T. HAHN aufgeworfene Frage nach der künftigen Entwicklung sozialer Differenziertheit zwischen verschiedenen Werkstätigengruppen. Das wird natürlich auch zu unterschiedlichem Einfluß auf gesellschaftliche und soziale Prozesse bei der Meisterung der WTR führen. Welche Konsequenzen ergeben sich daraus für die Leitung sozialer Prozesse?

6. Schließlich die Freizeit selbst: Wie wird hier neue Technik zur Lebensqualität beitragen? Die Werkstätigen erwarten vor allem mehr technisch hochwertige Konsumgüter, ausreichende Versorgung, niedrigere Preise für Altbewährtes als Folge höherer Produktivität, mehr Freizeit (in erster Linie durch Verkürzung der Zeit für Einkäufe und Dienstleistungen, erst in zweiter Linie durch Verkürzung der Arbeitszeit) und mehr Möglichkeiten, diese sinnvoll zu verbringen. Wie werden sie neue technische Möglichkeiten nutzen? In der Freizeit werden die sich rasch verbreitenden Heimcomputer in andere Aktivitäten und Hobbys eingeordnet, ohne diese in der Regel zu verdrängen oder zu ersetzen. Das Bild des sozial isolierten, als Persönlichkeit verkümmerten Computerfreaks, der seine gesamte Freizeit in einer rechnergestützten Welt verbringt, ist wenigstens gegenwärtig eine empirisch nicht auffindbare Vermutung.

Dagegen wird aber die Differenziertheit der Freizeit zunehmen: Computer können je nach Art der Nutzung sehr verschieden für die Persönlichkeitsentwicklung wirksam werden. Die neue Technik und die neuen Medien werden die Möglichkeiten erweitern, Freizeitinhalte individuell zu gestalten. Auch das kann soziale Unterschiede fördern, die weite Auswirkungen haben können (z. B. über die Lernleistungen in der Schule oder die Leistung in der Arbeit; mehr vermittelt tragen entwickelte geistige Fähigkeiten auch dazu bei, persönliche Interessen im Alltag effektiv durchzusetzen).

7. Schließlich entsteht die Frage nach dem theoretischen Stellenwert sozialwissenschaftlicher Untersuchungen im Umfeld neuer Technik. Wird sich eine Techniksoziologie als Zweigdisziplin etablieren? Eine deutliche Belebung zeichnet sich bei einigen Problemstellungen der Industrie- und Arbeitssoziologie ab.

Vor allem wird das Bedürfnis nach einer theoretisch fundierten und empirisch greifenden marxistischen Organisationsforschung bei Psychologen und Soziologen immer stärker. In diesem Zusammenhang läßt sich auch beobachten, daß sich in Problemstellungen und Ergebnissen Soziologie und Arbeits- bzw. Sozialpsychologie aufeinander zubewegen, ohne daß das schon zu entwickelter Kooperation geführt hätte.

Leonhard Kasek  
Manfred Rocblitz  
Uta Schlegel  
Dieter Wiedemann

Wissenschaftlich-technische Revolution - Arbeit - Persönlichkeit

Der Wettlauf mit der Zeit wurde in der DDR vom VIII. Parteitag signalisiert. Die intensiv erweiterte Reproduktion in unserem Land dauerhaft und umfassend weiter durchzusetzen ist eine Aufgabe, die über den XII. Parteitag hinausreicht. Der Wettlauf mit der Zeit wird heute vor allem durch das Tempo und die Qualität der Erzeugnisse im Bereich Mikroelektronik entschieden. Sie ist und bleibt eine Schlüsseltechnologie, die materielle Voraussetzung für andere Hochtechnologien darstellt, und zugleich wird auch ihre weitere Entwicklung von Fortschritten in anderen Bereichen der Hochtechnologie bestimmt. Der ökonomische Wirkungsgrad der modernen Produktions- und Dienstleistungstechnik steht im Zusammenhang mit der Erzeugung mikroelektronischer Bauelemente, die zur computer-integrierten Fertigung (CIM-Konzept) verhilft.

Dem Engagement der Werktätigen, die die neuen Techniken und Technologien entwickeln, herstellen und anwenden, kommt besondere Bedeutung zu. Nach Analysen, die im Auftrag der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) in verschiedenen sozialistischen und kapitalistischen Ländern durchgeführt wurden, folgert KBEL, daß z. B. bei flexiblen Fertigungssystemen die Leistung nur zu 40 % von der Hardware abhängt und zu 60 % von der Arbeitsorganisation. Mit anderen Worten: Der Leistungsgewinn durch neue Technik ist gering, kann teilweise nicht einmal die notwendigen Investitionen zur Entwicklung und Einführung ausgleichen, wenn diese Technik einfach in die vorhandene Arbeitsorganisation eingepflanzt und auf traditionelle Weise genutzt wird. Dabei kommt es in entscheidendem Maße darauf an, Raum zu schaffen, daß sich das Engagement der Werktätigen voll entfalten kann, und Leistungsstimuli so einzusetzen, daß dieser Handlungsspielraum auch im Sinne höchster Leistung genutzt wird. Letztlich geht es hier darum, die sozialistischen Produktionsverhältnisse so weiterzuentwickeln, daß die Potenzen der neuen Technik zum Wohle der Menschen voll zum Tragen kommen. Dazu ist es nötig, gesellschaftswissenschaftlichen Vorlauf zu schaffen. Die klassische Art der Forschung, bereits arbeitende Anlagen auszuwählen, deren Auswirkungen auf die dort beschäftigten Werkstä-

gen zu untersuchen und dann im Nachhinein Verbesserungen vorzuschlagen, genügt den neuen Anforderungen nicht mehr.

Auf dem 7. Plenum der SED im Dezember 1988 wird von E. HONECKER eingeschätzt, daß wir mit unserer ökonomischen Strategie ein zuverlässiges Konzept haben, mit dem wir auch die 90er Jahre erfolgreich in Angriff nehmen können. Diese Strategie ist zugleich eine Anleitung zum Handeln. Sie beruht auf den allgemeinen Gesetzmäßigkeiten des Sozialismus und - so wird eingeschätzt - den Erfahrungen einer langjährigen Politik.

Die Errungenschaften der wissenschaftlich-technischen Revolution mit den Vorzügen des Sozialismus zu verbinden rückt in den kommenden Jahren weiter in das Zentrum unserer gesamten Bemühungen, der konkreten Planung und der Investitionspolitik. Der Aufbau einer eigenen Produktion von Schlüsseltechnologien, insbesondere der Mikroelektronik, ist und bleibt Schwerpunkt der Wissenschafts- und Technikstrategie. Der Maschinenbau, vor allem der Werkzeug- und Verarbeitungsmaschinenbau, hat dabei besondere Aufgaben zu lösen.

Jede neue Generation mikroelektronischer Schaltkreise vergrößert den ökonomischen Nutzen hergestellter Produkte und technologischer Verfahren. E. HONECKER nennt auf dem 7. Plenum die erreichte Einsparung an Material und Stunden Arbeitszeit. Sehr groß ist die errechnete Zahl der durch den 256 kbit-Speicherschaltkreis einzusparenden Arbeitsstunden.

Entsprechend groß sind die Erwartungen der Jugend, aber auch der älteren Menschen an neue Technik in den verschiedenen Arbeits- und Lebensbereichen. Das ist zwar nicht die Kehrseite der Medaille, aber zweifellos wird der Zusammenhang zwischen Schlüsseltechnologien und Lebensweise vereinfacht gesehen, erzeugen solche Aussagen auch eine suggestive Wirkung auf subjektive Vorstellungskraft und das Verhalten. Das trägt dazu bei, um in den Worten des 7. Plenums zu bleiben, daß die sozialistische Gesellschaft in der DDR weder eintönig noch farblos ist. Mit diesen Entwicklungen sind vielfältige und auch komplizierte Anforderungen an eine leistungsorientierte Arbeit, die engagiertes politisches und fachliches Verhalten erfordert, gestellt. Wir gehen davon aus, daß - wie auch in den vorgelegten Thesen mit konkreten

Ergebnissen aus soziologischen Forschungen belegt wird - die Vorzüge des Sozialismus noch wirkungsvoller mit den Errungenschaften der wissenschaftlich-technischen Revolution verbunden werden müssen. Das Verständnis für diesen Zusammenhang als einen komplexen und auch widersprüchlichen und primär sozialen Prozeß zwingt zur Zusammenarbeit von Sozial- und Technikwissenschaftlern unter Ein- schluß der Erfahrungen, die in der Leitungspraxis und in der poli- tischen Führung und Organisation dieser Prozesse gewonnen werden. Die sozialen Wirkungen neuer Technik bleiben für längere Zeit un- gleichmäßig. Neben hochleistungsfähiger moderner Technik mit po- sitiven Wirkungen auf die Arbeits- und Lebensbedingungen existie- ren Anlagen und Technologien, die eine alte oder mittlere Technik repräsentieren. Die Grenzlinien sind dabei oft sehr scharf und ab- rupt und auch innerhalb eines Betriebes in einer Abteilung auf ge- nigen Quadratmetern Fläche stark erlebbar. Dies wird z. B. stark reflektiert, wie wir im Rationmittelbau im Stammbetrieb des VEB Elektromaschinenbau im Gespräch mit hochqualifizierten Facharbei- tern, die meist an und mit modernen Maschinen arbeiten, erfahren konnten. Sie kritisierten die zum Teil geringe und auch sinkende Qualität ihrer Umkleide- und Dusch- bzw. Waschräume, deren Erneue- rung nicht den Einsatz von Hochtechnologien verlangt. Oder - um ein landesweites Problem zu nennen: Die technische Infrastruktur, die in erheblichem Maße Nationalreichtum verkörpert, ist zum Teil stark überaltert und überlastet, so daß erhebliche Anstrengungen notwendig sind, eine stabile einfache Reproduktion zu sichern.

Neue Technik muß zunehmend auch in die Lebensbereiche eindringen, die das Verhalten von Menschen, vor allem von Jugendlichen, in ihrem Alltag erreichen. Genauer: Die Arbeit mit moderner Technik fördert eine individuell und auch familiär zeit- und aufwandskri- tische Sicht auf andere Lebensbedingungen. Sie reicht von physi- schen Belastungen und Zeitverausgabung im Berufsverkehr, die beim Kauf von hochwertigen Konsumgütern notwendig sind, bis zur inter- essanten Freizeit- und Urlaubsgestaltung.

Wir meinen, daß diese Sicht auch eine Form der - wie es H. P. MI- NETTI auf dem 7. Plenum nannte - Verlebendigung unserer Technik- und Wissenschaftspolitik betrifft. Ohne weitere Durchbrüche in

der Konsumgüterproduktion werden subjektive Triebkräfte in Form von Motiven und Wertorientierungen nicht in der Weise zur Wirksamkeit kommen, wie dies für eine schnelle Entwicklung der Schlüsseltechnologien notwendig ist. Die Einheit von Wirtschafts- und Sozialpolitik gewinnt so schärfere Konturen. Ihr weiterer Erfolg wird von tieferen Einsichten in den Zusammenhang von gesellschaftlichen und persönlichen Interessen bestimmt und davon, wie es gelingt, diese Interessensbeziehungen triebkraftwirksam zu gestalten. (vgl. Beiträge von O. REINHOLD und E. HAHN auf dem 7. Plenum der SED im November 1988) Im Diskussionsbeitrag von H. MODROW auf dem 7. Plenum wird diese Problematik mit Blick auf die vielfältig geführten Diskussionen zum neuen Wartburg ebenfalls unter der Sicht angesprochen, daß weiterhin ernsthafte und parteiliche Antworten notwendig sind.

Es wird die Frage gestellt: Welche arbeits- und lebensbestimmende Vorteile bringt neue Technik? Diese Frage besitzt eine internationale Dimension, weil sie das Denken und Handeln großer Teile der Werktätigen in hochentwickelten kapitalistischen Industrieländern bewegt. Die Jugend der 80er Jahre hat in der BRD gleich zu Beginn dieses 8. Jahrzehntes von den Politikern den Titel "No-Future-Generation" erhalten. In der BRD schätzte man ein, daß es sich bei der Protestbewegung auch um den Ausdruck eines tiefgreifenden Wandels von Auffassungen und Einstellungen bei großen Teilen dieser Gesellschaft handelt, und konstatierte eine fundamentale Perspektivverschiebung. Die Konzeptionen sowohl neokonservativer (wie L. SPÄTH: Wende in die Zukunft) als auch sozialreformistischer Politiker (wie O. LAFONTAINE: Der andere Fortschritt) sind unterschiedliche Reaktionen auf diese Entwicklungen. Nicht Technik an sich steht zur Disposition, sondern ihre soziale Zielsetzung. Es bewegt die Frage: "Welche Zukunft soll angestrebt werden?" Damit sind gesellschaftliche Veränderungen und eine auf die Interessen der Werktätigen abgestimmte Technikpolitik angesprochen.

Die Sorge von Menschen, insbesondere von jungen Menschen (die altersbedingt ein ereignisreiches Leben noch vor sich haben), um ihre eigene Zukunft und um die der Menschheit ist auch bei Ju-

gendlichen in der DDR vorhanden. Es ist ein Nachdenken, das von großer Verantwortung zeugt und das meist auch mit einem starken Engagement für die Entwicklung neuer Technik und ihrer sozial zweck- und sinnvollen Verwendung verbunden ist.

Die Anstrengungen unserer Gesellschaft bei der aktiven Einbeziehung der Jugend in technische und soziale Fortschrittsprozesse haben Tradition. Dieses Bemühen verblindet sich mit dem kritischen Nachdenken der Jugend um den weiteren gesellschaftlichen Fortschritt in der DDR und mit der schrittweisen Lösung globaler Probleme. Diese Wertungen werden durch unsere Diskussion im Stammbetrieb des gastgebenden Kombinates bestätigt.

Mögliche und reale Gefahren und Probleme, die mit modernen technischen Entwicklungen entstehen, werden von Jugendlichen zunehmend reflektiert und in die Diskussion eingebracht; dabei dominiert aber eine eindeutig optimistische Sicht auf die Meisterung der Technik. Eine vorrangig von emotional bestimmten Erwägungen getragene Polemik ist bei Facharbeitern in der Industrie die seltene Ausnahme. "Störfall"diskussionen (gemeint ist Diskussion zu Ch. WOLFs Buch) konzentrieren sich meist auf reale, konkrete betriebliche Probleme.

Das starke Interesse für die Entwicklung und Lösung der globalen Probleme, Friedenssicherung und Umweltprobleme stehen an oberer Stelle einer Rangreihe persönlichen Lebensglücks, ist aufs engste verbunden mit persönlichem Lebenssinn, der durch individuell originelle Kombinationen von anspruchsvoller Arbeit, sinnvoller Freizeitgestaltung, Partnerschaft und stabilen Familienbeziehungen entsteht. Charakteristisch ist, daß die globalen Probleme wie die Umweltverschmutzung nicht primär als zwangsläufige Folge der Technikentwicklung gesehen werden, sondern als Ergebnis der Techniknutzung durch die Gesellschaft.

Die Gestaltung eines eigenen sinnvollen Lebens wird von hochqualifizierten jungen Menschen als anspruchsvoll und zugleich kompliziert reflektiert und bewertet. Fast einheitlich wird z. B. festgestellt, daß die Durchschaubarkeit der Zukunft im Zusammenhang von individueller beruflicher Tätigkeit, betrieblichen Interessen und gesamtgesellschaftlichen Anforderungen oft schwer-

fällt. Diese Aussage wurde vor allem im Zusammenhang mit der Industriepreisentwicklung genannt, wo neue Technik, die sparen hilft, häufig zur Verteuerung der Produkte führt. Offensichtlich führen die Schlüsseltechnologien dazu, daß sich der Ziel-Mittel-Konflikt zwischen wirtschaftlicher Effektivität und deren nur annähernder Erfassung durch das gegenwärtig vorhandene System von Kennziffern und Leistungstimuli vertieft. Das führt zu einer Reihe von Problemen, die bei jungen Werkträgern viele Fragen aufwerfen.

Ein Merkmal vieler Diskussionen ist, daß sie mit großer Ehrlichkeit, aber auch mit Beherrlichkeit geführt werden. Die dabei eingebrachten Energien müssen und können für die Lösung anspruchsvoller Aufgaben genutzt werden. Auch dafür lassen sich viele Belege aus unseren Analysen vorbringen.

Dem Zusammenhang von Persönlichkeitsentwicklung und Technik haben wir in den letzten Jahren verstärkt unsere Aufmerksamkeit gewidmet. Wir haben uns dabei bisher vor allem auf die Haltung junger Werkträger zur Computertechnik konzentriert und deren Folgen für die Persönlichkeitsentwicklung. Diese Konzentration war notwendig, weil sich die verschiedenen Technologien in ihren sozialen Folgen stark unterscheiden und wir den Einzug moderner informationsverarbeitender Technik in alle Bereiche der Gesellschaft für den bestimmenden Zug der gegenwärtigen Etappe der wissenschaftlich-technischen Revolution halten.

Die Haltung junger Werkträger zur wissenschaftlich-technischen Revolution und besonders zur Computertechnik ist eindeutig positiv. 37 % der jungen Facharbeiter und 71 % der Hochschulkader sind sehr stark an der Einführung dieser Technik in ihrem Arbeitsbereich interessiert; kaum oder gar nichts mit ihr zu tun haben wollen nur 12 % der Facharbeiter und 2 % der Hochschulkader. Facharbeiter (58 % stark bzw. sehr stark) und Hochschulkader (89 %) sind überzeugt, den sich daraus ergebenden neuen Anforderungen gerecht zu werden. Dabei gilt, daß sowohl Interesse als auch Erfolgszuversicht bei denen am größten sind, die bereits eigene Erfahrungen sammeln konnten. Vorbehalte äußern häufiger junge Werkträger bzw. Lehrlinge, die die neue Technik nicht aus ei-



genem Erleben kennen.

Jugendliche sind gegenüber der Computertechnik am aufgeschlossens-  
ten, allerdings sind die Altersunterschiede nicht allzu groß.  
Entscheidend ist offensichtlich nicht das Alter, sondern die Hal-  
tung zur Arbeit, zum Weiterlernen und zum Neuen insgesamt. Junge  
Werktätige erwarten von der Einführung neuer Technik stärker als  
Ältere höheren Verdienst, eine Abnahme körperlicher Arbeit und  
bessere Qualifikations- und Entwicklungsmöglichkeiten. Ältere da-  
gegen erhoffen stärker, ihr vorhandenes Wissen besser anwenden zu  
können, mehr Verantwortung zu übernehmen und bessere Möglichkei-  
ten für schöpferische Arbeit zu haben. Insgesamt arbeiten an  
neuer Technik - unabhängig vom Alter - vor allem Arbeiter und In-  
genieure, die in starkem Maße an Technik und Wissenschaft inter-  
essiert sind, die jedem Neuen sehr aufgeschlossen gegenüberstehen  
und die schon an alter Technik schöpferisch sehr aktiv waren; zum  
Teil spielen auch Bestrebungen eine Rolle, verbesserte Arbeitsbe-  
dingungen zu erhalten. Die Werkstätigen, die mit Computertechnik  
arbeiten, sind im Durchschnitt jünger als die, die an konventio-  
neller Technik arbeiten.

Jüngere Werkstätige befürchten stärker als Ältere, an neuer Tech-  
nik der großen Verantwortung nicht gerecht zu werden und Anfangs-  
schwierigkeiten im neuen Kollektiv zu haben.

Unsere Ergebnisse können in folgender Richtung verallgemeinert  
werden: Bei fast allen untersuchten Merkmalen bestehen hinsicht-  
lich der Folgen der Computertechnik große Unterschiede zwischen  
den einzelnen Tätigkeitsgruppen. Insgesamt nimmt im Zuge der wis-  
senschaftlich-technischen Revolution die soziale Differenzier-  
theit sowohl der Facharbeiter als auch der Hochschulkader zu.

Wir gehen in unseren Ansprüchen an das Verhältnis des Menschen  
zur Arbeit von einer immer besseren Übereinstimmung der Möglich-  
keiten des Menschen und der Technik aus. Dies drückt sich in der  
Forderung auch nach individueller Persönlichkeitsentwicklung in  
der und durch die Arbeit aus. Damit Arbeit jedoch auch zunehmend  
zum individuellen Bedürfnis werden kann, damit Bedürfnisbefriedi-  
gung also in der Arbeit möglich ist, sind dort Freiräume für Per-  
sönlichkeitsentwicklung erforderlich.

Ein Grundmerkmal des Arbeitsinhaltes stellt die Anforderungsvielfalt dar. Vergleichen wir Facharbeiter an Computerarbeitsplätzen mit anderen an herkömmlicher Technik, so finden wir generell keine vielfältigeren Anforderungen. Im Gegenteil. An Computerarbeitsplätzen erleben die jungen Arbeiter ihre Tätigkeit häufig als gleichförmig. Anders bei Angehörigen der jungen Intelligenz: Hier führt sowohl die Arbeit an Computerarbeitsplätzen als auch die Beteiligung an der Herstellung von Hard- bzw. Software zu einer wesentlich größeren Vielfalt der Anforderungen. Die Ursache für diese Populationsdivergenz ist klar: Es sind andere Tätigkeiten, die an/mit den Computern ausgeführt werden, bei Facharbeitern dominiert das streng algorithmisierte, nach Menühierarchien aufgebaute "Abarbeiten"; Hochschulkader nutzen den Computer eher als Hilfsmittel im Denk- und Entwicklungsprozeß.

Ganz analog sieht es bezüglich des Handlungsspielraumes aus. Arbeit an Computerarbeitsplätzen führt bei Facharbeitern eher zu einem kleineren Handlungsspielraum als bei herkömmlicher Technik. Anders bei Hochschulkadern, wobei hier die Möglichkeiten für selbständiges Handeln und Entscheiden generell größer sind. Facharbeiter an Computerarbeitsplätzen üben nach eigener Aussage zu 32 % eine vollständige Tätigkeit aus, die planende, ausführende und kontrollierende Elemente beinhaltet. An herkömmlicher Technik sind es 51 %. Bei Hochschulkadern zeigt sich eine entgegengesetzte Tendenz: 64 % mit vollständigen Tätigkeiten an Computer-, 50 % an herkömmlicher Technik.

Bei vielen Tätigkeiten nehmen die Kommunikations- und Kooperationsmöglichkeiten als Folge moderner Technik innerhalb der Kollektive ab. Das wird vor allem bei Hochschulkadern durch die Notwendigkeit kompensiert, stärker mit Kollegen aus anderen Bereichen oder Kollektiven zusammenzuarbeiten. Diese veränderten Kommunikationsmöglichkeiten müssen sorgfältig analysiert und bei Veränderungen in Rechnung gestellt werden, weil Bedürfnisse nach sozialer Anerkennung durch die Kollegen, nach Geborgenheit und menschlicher Wärme sehr großen Einfluß auf das Engagement im Betrieb haben.

Sehr wichtig für die subjektive Verarbeitung und Bewertung eigener Erfahrungen, für die Nutzung vorhandener Handlungsspielräume

und die Persönlichkeitsentwicklung in der Arbeit insgesamt sind die Gespräche mit den Kollegen. Die Gesprächsinhalte werden u. a. durch folgende Faktoren bestimmt:

- Hindernisse und Schwierigkeiten, die effektiver Arbeit im Wege stehen,
- Konsequenzen erwarteter Veränderungen im Betrieb für die eigene Arbeit,
- neue Erkenntnisse, Anregungen, Erfahrungen, die einen Bezug zu eigenen Plänen, Zielen und Interessen haben.
- Verletzungen sozialer Gerechtigkeit (sehr deutlich z. B. bei Gesprächen über den Lohn und die Versorgung).
- Streben nach Kontakt und Konfliktvermeidung (hier ist z. B. Fußball beliebtes Thema).

Die Gespräche sind meist auf Künftiges bezogen, auch wenn das nicht immer sofort klar zu erkennen ist. Auch bei den Gesprächsinhalten wird der hohe Stellenwert und die insgesamt positive Haltung zur wissenschaftlich-technischen Revolution bei jüngeren und älteren Werkträgern deutlich. Diese Motivationsmöglichkeiten werden gegenwärtig kaum bewußt genutzt und gestaltet. In der Regel wird versucht, die neuen Anforderungen mit Administration und den hergebrachten Stimuli zu nutzen.

Damit kann leicht ein Teufelskreis eingeleitet werden: Die hochsensible Computer- bzw. computergestützte Technik verlangt im besonderen Maße die Einsatzbereitschaft hochqualifizierter und hochmotivierter Werkträger. Zugleich nehmen gegenwärtig vielfach bei deren Einführung demotivierende Arbeitsinhalte zu. Die Reaktionen der Werkträger sind dann nicht selten hohe Fluktuation (trotz prinzipieller Bejahung der neuen Technik!), hoher Krankenstand, erhöhte Fehlzeiten, mehr Unfälle durch Unachtsamkeit (oft oberflächlich als "menschliches Versagen" abgetan), weniger Neuerer- und Verbesserungsvorschläge, geringere Leistungsbereitschaft. Damit werden ökonomische Verluste in erheblichen Größenordnungen hervorgerufen, die das Standardargument für sozial ungünstige Lösungen - ökonomisch sei nichts anderes möglich gewesen - hochgradig fragwürdig erscheinen lassen. Dieses Argument ist auch daher oberflächlich, weil es unterstellt, daß bei der Projektierung sozial günstigere Konstruktions- bzw. Gestaltungs-

varianten mit der schließlich installierten sorgfältig verglichen und alle eventuellen Vor- und Nachteile abgewogen wurden. Das entspricht aber bisher kaum der Realität: Bei der Projektierung werden die sozialen Konsequenzen in der Regel einfach ignoriert (Ausnahmen sind z. B. körperliche Belastungen, Lärm, aber kaum je die Auswirkungen auf die Motivation). Problematisch sind auch einfache Übernahmen westlicher Projekte. Kapitalistische Manager versuchen zwar oft, Motivationspotenzen von Arbeitsinhalten und -bedingungen bewußt im Sinne hoher Profitverwertung zu nutzen, auch die Gewerkschaften üben hier häufig Druck in Richtung einer "Humanisierung" der Arbeit aus, aber andererseits wird auch bewußt Segmentierung und Dequalifizierung gefördert.

Lutz MARZ, Produktionsdirektor im VEB Kabelwerk Adlershof, spricht davon (s. DZfPh 10/1988) - und das stimmt mit unseren Auffassungen und Beobachtungen überein -, daß die Entwicklung einer aktiven Motivation bei der Entwicklung neuer Technik, aber auch bei der Arbeit mit konventioneller Technik, eine zentrale Frage unserer täglichen Praxis ist. Mit pädagogischer Aufklärung, administrativem Druck, materieller Stimulierung und moralischer Anerkennung allein ist Leistungsmotivation nicht zu steigern; notwendig ist eine motivationale Selbstreferenz. Leitungspraktisch gilt es, der Ausbildung einer intrinsischen Motivation bei anspruchsvollen Tätigkeiten mehr Aufmerksamkeit beizumessen. Die Arbeit verliert mit einer solchen Motivation ihre Mittelfunktion: Arbeit macht Spaß. Das bedeutet natürlich nicht, daß andere Stimulierungselemente bedeutungslos würden; sie erhalten aber eine andere Funktion im Verhaltenskonzept sozialer Subjekte.

Ein weitverbreiteter naiver Glaube an einen allmächtigen Technikdeterminismus verhindert vielfach, daß sozial wünschenswerte und ökonomisch vertretbare Projektvarianten nicht gesucht, erkannt und angewandt werden. Er fördert zugleich auch technikkessimistische Stimmungen. Diese haben zwar gegenwärtig in der DDR keinerlei Massenbasis, sind aber trotzdem ernst zu nehmen: Gelingt es künftig nicht, wissenschaftlich-technischen und sozialen Fortschritt am Arbeitsplatz und im Betrieb besser zu verbinden, ist damit zu rechnen, daß sich solche Haltungen ausbreiten, wenn die Computer den Flair des Neuen verlieren.

Die Situation in vielen Betrieben wird um so unverständlicher, als die Arbeitspsychologie der DDR die Weltspitze mitbestimmt. Die gegenwärtige ausgesprochen positive Haltung vor allem junger Werktätiger zur wissenschaftlich-technischen Revolution schafft günstige Voraussetzungen und Zeit, Startprobleme zu lösen. Aber von diesem großen Guthaben kann nicht unaufhörlich nur abgehoben werden, es muß künftig durch bessere und umfassendere Möglichkeiten zur Entwicklung der Individualität und zur Befriedigung der Bedürfnisse auch in der Arbeit eingelöst werden.

Insgesamt zeigt sich vor allem bei der jungen Intelligenz, daß die Leistungsdifferenziertheit wächst. Hochmotivierte und -befähigte können ihre Leistungen verbessern, weniger Befähigte werden eher noch schwächer.

Gleichzeitig entsteht noch ein weiteres Problem: Einsatz an Schlüsseltechnologien ist für Facharbeiter häufig mit erheblichen Gehaltszulagen verbunden (teilweise im Zusammenhang mit Schichtarbeit). Dadurch verändern sich die Lohnstrukturen weiter zugunsten der Facharbeiter, und die Unzufriedenheit der Hochschulkader über Einkommensungerechtigkeiten nimmt zu. Zu Diskussionen kommt es auch wegen der eher zunehmenden Ungereimtheiten im Einkommen zwischen verschiedenen Industriezweigen.

Die großen Hoffnungsträger sind - was Arbeitsteilung und Kooperation angeht - von Soziologen mitgestaltete Systemlösungen. Sozial förderliche Arbeitsgestaltung ist und bleibt ein Prinzip sozialistischen Wirtschaftens. Es überschreitet aber heute die Grenzen der Gestaltung von progressiven Arbeitsinhalten auf der Ebene der einzelnen Arbeitsplätze und einzelnen Arbeitskollektive. Anzuzielen aber sind arbeitsorganisatorische Lösungen betrieblicher und überbetrieblicher Natur, die technische, ökonomische und soziale Kriterien in Einklang bringen. Die Soziologie geht davon aus, daß Technik ein offenes soziales Potential ist und ihre Anwendung gestalterische Lösungsvarianten zuläßt. Die Spielräume, in denen sich sozial orientierte arbeitsorganisatorische Systementwürfe bewegen können, werden durch die Technik gesetzt und von den Interessenkonstellationen bestimmt, die sich bei dem Einsatz durchsetzen.

Humanistische Technikgestaltung erfordert ein hierarchisches Herangehen, dessen unterste Ebene die Arbeitsteilung Mensch-Technik am unmittelbaren individuellen Arbeitsplatz ist. Hier gilt es, Segmentierung zu überwinden und vollständige Tätigkeiten zu entwickeln, die die Planung der individuellen Tätigkeit, Vorbereitung, Ausführung und Ergebniskontrolle umfassen. Diese individuellen Handlungsspielräume werden nachhaltig durch die zweite Ebene, die Arbeitsorganisation im Betrieb, determiniert.

Standbetreuer der Zentralen Messe der Meister von morgen im November 1988 in Leipzig nannten folgende Schwierigkeiten, die sie gegenwärtig bei der schöpferischen Weiterentwicklung der Schlüsseltechnologien behindern:

1. Versorgung mit Material, Geräten, leistungsfähigen Maschinen, Chemikalien - kurz: Mängel in den materiell-technischen Voraussetzungen, die nicht nur in mangelnden Investmitteln ihre Ursachen haben, sondern auch in schlechter Arbeitsorganisation, mangelnder Information, Überlangen Lieferfristen usw. (48 %);
2. Mängel im Leitungsstil: ungenügende Innovationsbereitschaft einiger Leiter, mangelnde langfristige Arbeit, ständige operative Korrekturen, einseitige Orientierung an kurzfristigen Planaufgaben (19 %);
3. Schwierigkeiten bei der notwendigen Kooperation mit anderen Kollektiven, Ressortdenken, fehlende Risikobereitschaft, wenn es gilt, andere Kollektive zu unterstützen (13 %);
4. Bürokratismus, mangelnde Flexibilität (10 %);
5. Mangel an Arbeitskräften, Kapazitäten und Bilanzen (9 %).

Nur wenige nannten Schwierigkeiten, die in subjektiven Mängeln wurzeln (wie Neid, Egoismus, mangelnde Hilfsbereitschaft). Erlebte Schwierigkeiten werden meist auf äußere Bedingungen zurückgeführt wie Handlungsbefugnisse der Leiter, Kriterien, an denen die Leistung des Betriebes gemessen wird, Belastung der Leiter, Niveau vorhandener Technik, Investmittel. Damit wird der Widerspruch zwischen den Erfordernissen intensiv erweiterter Reproduktion unter den Bedingungen der wissenschaftlich-technischen Revolution und dem vorhandenen System der Handlungsbefugnisse, Arbeitsorganisation, ökonomischen Kennziffern und Stimuli u. a., mit denen diese Reproduktion geleitet wird, verschärft.

Dar verweist auf die dritte Ebene, die Organisation der Arbeit in der gesamten Gesellschaft, von der die Arbeitsorganisation im Betrieb entscheidend geprägt wird. Von dieser dritten Ebene erwarten viele junge Werktätige gegenwärtig entscheidende Impulse für eine neue Qualität der Techniknutzung. Gemessen wird diese letztlich an der individuell erfahrenen Lebensqualität. Junge Arbeiter nennen hier vor allem ausreichende und gerechte Versorgung mit Konsumgütern, Dienstleistungen, Urlaubsreisen, Erweiterung der Freizeit und der Möglichkeiten zu selbstbestimmender sinnvoller Freizeitgestaltung sowie erweiterte Möglichkeiten, in der Arbeit Befriedigung zu finden. In einer umfassenden Information der Bevölkerung auch über Schwierigkeiten und Mängelstände und die Erweiterung demokratischer Mitbestimmung werden - besonders von der jungen Intelligenz - die entscheidenden Mittel gesehen, die von ihnen erlebten Widersprüche im Interesse einer höheren Lebensqualität zu lösen. Dabei spielen natürlich auch Vereinfachungen und Unterschätzung der zu Überwindenden Schwierigkeiten, auftretender Folgeprobleme u. a. eine Rolle, die zum Teil zu überzogenen Wertungen führen. Insgesamt jedoch bildet dieses Problembewußtsein eine gute Voraussetzung, die Werktätigen zu aktiver Unterstützung gesellschaftlicher Entwicklung zu motivieren, die ja zumindest zeitweilig nicht nur angenehme Folgen hat, sondern auch mehr vom einzelnen fordern kann (erinnert sei an Schichtarbeit, ständiges Weiterlernen, auch wachsende Belastungen in der Arbeit, höhere Leistungsanforderungen). Die Soziologie und auch die Arbeitspsychologie waren in der Praxis nicht zuletzt deshalb bisher wenig erfolgreich bei der massenhaften Anwendung ihrer Kenntnisse zur persönlichkeitsförderlichen Gestaltung der Technik, weil sie sich einseitig auf die individuellen Tätigkeiten konzentriert und zu wenig deren Einbindung in die übergreifenden Organisationsebenen bedacht haben.

Gegenwärtig beschäftigen uns vor allem folgende Fragen:

- Welche Wechselbeziehungen gibt es zwischen den sich gegenwärtig vollziehenden Veränderungen in den Wertorientierungen und Bedürfnissen Jugendlicher und der wissenschaftlich-technischen Revolution? Durch welche Prozesse und Faktoren sind diese Beziehungen vermittelt?

- Wie wird sich künftig das Verhältnis zur Arbeit entwickeln? Welchen Stellenwert wird die Arbeit künftig in der Lebensweise und Lebensplanung Jugendlicher einnehmen?
- Von welchen Faktoren hängt die Einsatzbereitschaft Jugendlicher ab, wenn es gilt, neue Techniken zu entwickeln, herzustellen und mit ihnen zu arbeiten? Wie kann das Verantwortungsbewusstsein Jugendlicher für die sozialen Folgen neuer Technik stärker entwickelt werden?
- Welche Möglichkeiten gibt es insgesamt, die wissenschaftlich-technische Revolution zur Verbesserung der Lebensqualität insgesamt zu nutzen? Wie können Jugendliche befähigt werden, dazu beizutragen, die Vorzüge der neuen Techniken zu nutzen und Nachteile bzw. Gefahren zu vermeiden?

Teilantworten versuchten wir im Vortrag zu geben.

Immer komplexer werdende technische Systeme und raschere Generationsfolgen, den Menschen in neuer Weise "einbindende" Technik (Entwicklungen auf dem Gebiet der künstlichen Intelligenz, der Computernetze, der Gentechnologie u. ä.) und nicht zuletzt Havarien von neuer Dimension haben das Nachdenken über Risiko, Zuverlässigkeit und Beherrschbarkeit modernster Technik gestärkt. Die Prozesse der wissenschaftlich-technischen Revolution haben heute komplexe Wirkungen; sie erreichen mehr Menschen und wirken weit in die Zukunft. Vorausschauende Maßstäbe für künftige Entwicklungen zu setzen bedarf der ständigen demokratischen Einbeziehung der Werktätigen. Unsere Konferenzthesen wollen eine Herausforderung sein an die Experten, aber zugleich auch an jene Diskussionspartner, die sowohl zu den Akteuren als auch zu den Betroffenen des wissenschaftlich-technischen Fortschritts gehören. Die von Interessen sozialer Subjekte bestimmten Beziehungen zwischen technischer Rationalität, ökonomischer Effektivität, sozialer Kompatibilität sowie gewünschter sozialer Wirksamkeit gilt es an konkreten Entwicklungen und Projekten zu analysieren und vor allem erfolgreich zu beweisen. (vgl. Beitrag SCHELLENBERGER)

Der gegenwärtige Techniktyp, der massiv in die natürlichen Bedingungen und Grundlagen der menschlichen Existenz eingreift, verlangt aktuell und perspektivisch einen Wettstreit der gesell-



schaftlichen Systeme, der kooperative Elemente und Strategien einschließt. Das setzt eine Absage an das Streben nach einseitiger militärischer Überlegenheit durch imperialistische Kräfte voraus. Die Beherrschung der globalen Dimensionen der wissenschaftlich-technischen Revolution ist deshalb auch mit einer aktiven Friedenspolitik unseres Landes aufs engste verbunden. Ein durch hohe Leistungen in Wissenschaft und Technik gestärkter Sozialismus, der technischen Fortschritt mit sozialem Fortschritt verbindet, erhöht seinen Einfluß auf den geschichtlichen Verlauf.

Toni Hahn

Wechselbeziehungen zwischen wissenschaftlich-technischer Revolution und Persönlichkeitsentwicklung: neue Dimensionen von sozialer Differenzierung und sozialer Gerechtigkeit

Die in den Thesen herausgearbeiteten Wechselbeziehungen zwischen WTR und Persönlichkeitsentwicklung sind vermittelt durch soziale Veränderungen,

- die einerseits zwingend durch die Produktivkraftrevolution bedingt sind (das betrifft z. B. bestimmte Seiten des kooperativ-kommunikativen Austauschs, die Ausbildung neuer arbeitsfunktioneller Gruppen),
- die andererseits in Abhängigkeit von gesellschaftlichen Strategien, von angewandten ökonomischen und politischen Mechanismen sowie von sozialpolitischen Entscheidungen eine beträchtliche Variationsbreite aufweisen.

Die Aufgabe des Soziologen ist es zweifellos, durch Veränderungen materiell-gegenständlicher Seiten der Produktivkräfte gesetzmäßig-unabdingbar determinierten Veränderungen der lebendigen Produktivkräfte, ihrer sozialen Verhältnisse, Beziehungen und Lebensbedingungen zu analysieren - in diesem Sinne also notwendigen sozialen Wirkungen, Folgen der WTR nachzugehen, sie vorausschauend zu erkennen. Zugleich damit ist es aber v. e. Aufgabe des Soziologen, objektive Alternativen innerhalb des gesetzmäßi-

gen Zusammenhanges von Produktivkraftrevolution und sozialen Wandlungen zu erkennen, mögliche Varianten ökonomisch und sozial zu bewerten (was Interdisziplinarität voraussetzt) und politikrelevante Schlussfolgerungen abzuleiten. Es geht um Schlussfolgerungen hinsichtlich zu sichernder sozialer Voraussetzungen, die notwendig sind, um langfristig und stabil jene wissenschaftlich-technischen Entwicklungen und jenes ökonomische Wachstum zu erreichen, die die sozialismusspezifischen sozialen Ziele der WTR real werden lassen.

Soziologischer Beitrag ist also v. a. zu leisten zur Sicherung der Einbettung von wissenschaftlich-technischer, ökonomischer und sozialer Strategienbildung auf gesamtgesellschaftlicher Ebene und zur Verkettung wissenschaftlich-technischer, ökonomischer und sozialer Projekte auf betrieblicher Ebene. Das ist nicht möglich, wenn soziale Folgenabschätzung im Vordergrund steht statt wissenschaftlicher Begründung zu schaffender sozialer Vorbedingungen des WTR. In den Thesen wird vielfach auf die Bedeutung günstiger sozialer Lösungen als Voraussetzung dauerhafter Effektivitätsentwicklung hingewiesen, z. B. auch unter Hinweis auf Arbeitsorganisation und auf Entfaltung sozialistischer Demokratie. Vornehmlich wird Bezug genommen auf die Arbeitsgestaltung.

Insgesamt scheint mir aber in der DDR-Soziologie die Wirkungsanalyse gegenüber der Untersuchung erforderlicher sozialer Vorbedingungen (man kann auch sagen: sozialer Vorleistungen wissenschaftlich-technischen und ökonomischen Fortschritts) noch zu dominieren. Insbesondere wird die Frage nach notwendigen sozialen Strukturen der entwickelten sozialistischen Gesellschaft noch zu wenig im Kontext techniksociologischer Forschungen aufgegriffen.

Nur durch konzentrierte Herausarbeitung des Systems notwendiger sozialer Vorleistungen für die WTR und durch ihre praktische Realisierung ist unter Beweis zu stellen, daß WTR und Sozialismus eine Wesenseinheit bilden und daß allgemeine Systemvorteile (wie etwa soziale Sicherheit für alle) auch tatsächlich zu konkreten Systemvorteilen bei der Beherrschung der WTR werden können. Es geht hierbei um mehr und anderes als das durchaus übliche Vorgehen, soziale Umstände, gesellschaftliche Rahmenbedingungen der Entwicklung und Anwendung technisch-technologischer Neuerungen

festzustellen und 1. ihrer Bedeutung für das Maß persönlichkeitsfördernden Technikeinsatzes zu bewerten und zu berücksichtigen. Es geht um die Benennung und den kalkulierten Nachweis des Gewichts sozialer Faktoren als determinierende, unerlässliche Bedingungen für erforderliches Innovationstempo und angezielte ökonomische Resultate.

Die Frage nach notwendigen sozialen Voraussetzungen der WTR ist nun wesentlich die Frage nach funktionalen Maßen der Verbindung von sozialer Gleichheit und sozialer Ungleichheit. Dabei handelt es sich insbesondere um soziale Differenzierungen, die unter dem Einfluß der WTR notwendig neu entstehen, sich dabei aber in ihren Dimensionen und Ausprägungen innerhalb eines Alternativfeldes bewegen und wirtschafts- sowie sozialpolitisch gestaltbar, einflußbar sind. Gesellschaftspolitisch bedeutsam (und daher stärker als bisher bzw. überhaupt erst ins Visier soziologischer Arbeit rückend) scheinen mir v. a. 3 Differenzierungstendenzen zu sein. Sie beinhalten nicht nur soziale Besonderheiten oder soziale Unterschiede, sondern auch soziale Ungleichheit eines ganz bestimmten Typs.

**E r s t e n s :** Eine Dimension sozialer Differenzierungen, die sich mit dem traditionellen Raster sozialstruktureller und speziell arbeitsfunktioneller Gliederung nicht abbilden läßt, weil sie quer durch diese hindurchgreift, liegt darin, daß Gruppen von Werktätigen neu entstehen, die sich durch die Art und Weise und den Grad der Integriertheit in den WTP unterscheiden.

Es lassen sich grob, als vorläufiger Ansatz für empirische Forschungen 5 Gruppen voneinander abheben, die hypothetisch als soziale Gruppe zu bezeichnen sind, weil sie mit ihrer differenzierten Einbindung in wissenschaftlich-technische Neuerungen auch - zumindest in bestimmter Hinsicht - besondere Interessenlagen entwickeln, weil sich Besonderheiten ihrer Arbeits- und teilweise ihrer gesamten Lebensweise ergeben, weil sich Anforderungen und Spielräume für soziale Aktivitäten und Beziehungen in differenzierter Weise verändern. Gewohnte Normen und Ansprüche unterliegen bei diesen Gruppen in unterschiedlichem Maße einem Wandel, die Lebensführung kann sich zwischen diesen Gruppen mehr oder weniger gravierend unterscheiden. Diese Hauptgruppen sind in sich selbst

allerdings stark differenziert - nicht nur hinsichtlich der Zugehörigkeit zu verschiedenen Klassen, Schichten, Qualifikations-, Berufs-, Funktions- und demografischen Gruppen, sondern auch hinsichtlich des hier interessierenden Merkmals - Einbeziehung in den WTF. So sind die 5 folgenden hypothetischen Gruppen weiter zu untergliedern (etwa nach Technologieniveaus, Qualität der Arbeitsgestaltung), oder es ist überhaupt ein anderes Modell zu entwickeln.

1. die in Wissenschaft und Produktion kooperativ tätigen Schöpfer neuer technisch-technologischer Lösungen,
2. die Anwender neuer Lösungen mit deren gegenständlich, inhaltlich, zeitlich veränderten Bedingungen und Anforderungen an Arbeits- und Lebenshaltungen,
3. die durch Einsparung von Arbeitsplätzen für andere Tätigkeiten oder auch gleiche Tätigkeiten in anderen Kollektiven bzw. anderen Betrieben und Einrichtungen zu gewinnenden Werkträgern,
4. die zunächst unverändert unter unentwickelten, oft körperlich schweren und geistig anspruchsarmen Bedingungen Tätigen, für die jedoch der Kontrast zur neuen Technik und ihren Vorzügen oft auf engstem Raum erlebbar wird,
5. Werkträger mit anspruchsvollen Arbeitsfunktionen, an denen sich auch künftig nichts Grundsätzliches ändert, die sich aber auf den Einsatz neuer technischer Hilfsmittel einstellen müssen.

Bezüglich jeder dieser Gruppen sind unterschiedliche Strategien und konkrete sozialpolitische Orientierungen mit unterschiedlichem Gewicht (z. B. betrieblicher oder territorialer Sozialpolitik) zu entwickeln, um die besondere Verantwortung etwa der Schöpfer neuer Technik zu fördern, oder um vorläufig noch nicht zu beseitigende, für den gesellschaftlichen Reproduktionsprozeß unersetzbare Arbeiten in ihren sozialen Auswirkungen zumindest zu kompensieren. Tendenziell vertiefen sich mit diesen Gruppen bestehende Polarisierungen (etwa zwischen einfachen manuellen und komplizierten Arbeiten); es vollziehen sich zugleich Annäherungen (z. B. zwischen bestimmten Arbeiter- und Intelligenzgruppen). Erforderlich ist die Sicherung ungleich besserer Lebensbedingungen für jene Kader und jene Gruppen, die besonders innovationsbedeutende Leistungen erbringen. Ungleichheiten dieses Typs sind gerecht.

**Z w e i t e n s :** Eine zweite Dimension neu entstehender sozialer Differenzierungen ergibt sich durch die Verbindung der Ungleichmäßigkeit in der Ausbreitung von Schlüsseltechnologien in den Wirtschaftsbereichen und Territorien mit wachsender Selbständigkeit der Wirtschaftseinheiten. Schwerpunktmäßige Konzentration der Investmittel sowie ungleiche Chancen der Angehörigen gleicher Qualifikations- und Berufsgruppen, in Neuerungsprozesse einbezogen zu werden oder unter veralteten Bedingungen (dafür aber z. B. unter günstigeren zeitlichen Bedingungen) tätig zu werden bzw. zu bleiben, sind charakteristisch. Unterschiedliche Leistungskraft der Kombinate und Betriebe - und das gilt keineswegs nur für die Industrie - die speziell durch differenzierten Anteil an der Entwicklung und Anwendung neuer Technik verursacht bzw. verstärkt wird, muß unter den Bedingungen stärkeren Gewichts der Eigenwirtschaftung auch zu merklich größeren Unterschieden in den Spielräumen der Wirtschaftseinheiten für soziale Leistungen, in ihrer sozialen Attraktivität führen. Gleiche persönliche Leistung kann durch bloße Zugehörigkeit zu verschiedenen Betrieben stärker noch als bisher mit maßgeblichen Unterschieden bestimmter Seiten des Lebensniveaus verbunden sein; d. h., es können neue soziale Ungerechtigkeiten gefördert werden, spontane Bewegungen des Arbeitsvermögens die Folge sein. Hier sind analytische Tätigkeit und vorausschauende Vorschläge für sozial gerechte und ökonomisches Wachstum fördernde Maßnahmen vonnöten, um die sozialen Vorbedingungen geplanter betrieblicher und volkswirtschaftlicher Ergebnisse von Innovationen zu sichern.

**D r i t t e n s :** Es besteht kein Zweifel, daß die Revolution der Produktivkräfte speziell die Funktion der lebendigen Produktivkräfte in mehrfacher Hinsicht verändert. Dazu gehört u. a., daß in der Tendenz durchaus massenhaft die Rolle persönlicher Fähigkeiten und Anlagen wächst. Sicher werden perspektivisch - ein Effekt von Vergesellschaftung und Globalisierung ökonomischer wie sozialer Entwicklung - persönliche Verantwortung und Disziplin überall bedeutsamer. Beides, Verantwortungswahrnehmung und Disziplin, läßt sich erlernen, wird durch Erfahrung und Kommunikation, unter dem Einfluß von Werten, Normen und Sanktionen erworben, ist wie Wissen soziales Produkt. Natürlich gilt das auch für ent-

scheidende Bestandteile des individuellen Fähigkeitspotentials. Aber gleichzeitig bedingt der WTF mit seinen spezifischen Anforderungen an das geistig-psychische Vermögen, daß individuelle, auch genetisch bedingte Unterschiede der Menschen bedeutsamer werden, daß Mangel beispielsweise an kreativem Vermögen, an Stressresistenz immer weniger durch andere Fähigkeiten, z. B. manuelle Fertigkeiten, Gedächtnisleistungen, Kopfrechenfähigkeit kompensierbar sind.

Individuelle Unterschiede der Menschen werden im Sozialismus eine veränderte soziale Bedeutung erlangen. Gerade weil soziale Antagonismen überwunden sind und schrittweise heute noch bestehende soziale Benachteiligungen (z. B. von Kindern Un- und Angelernter) beseitigt werden können, weil es also keine prinzipiellen sozialen Schranken für die Fähigkeitsentwicklung mehr gibt, gerade darum werden individuelle Unterschiede der Menschen, auch ihr genetisches Erbe und biologisch bedingte Eigenarten, in stärkerem Maße soziale, über das Leistungsprinzip vermittelte Ungleichheiten der Lebensbedingungen determinieren. Ausgleich durch gezielte Maßnahmen etwa für Geschädigte und Kranke begrenzen, aber beseitigen dieses Problem nicht. Es steht durchaus auch hier die Frage der sozialen Gerechtigkeit, die Frage nach dem Maß gesellschaftlich anzuerkennender sozialer Ungleichheit dieser Art. Hieran knüpfen sich grundlegende weltanschauliche Fragen. Sich vorausschauend diesen Problemen zu stellen ist m. E. auch die Soziologie vonnöten.

So scheint mir die von KAPTAN (1968) aufgeworfene Frage berechtigt zu sein, ob die Sozialwissenschaften Schritt halten mit der WTR. Schritt zu halten würde m. E. - das Gesagte zusammenfassend - bedingen:

- 1) Typologie als Methodologie soziologischer Untersuchungen muß über bisher dominante sozialstrukturelle Ansätze hinausgehen.
- 2) Es kann nicht primär um Untersuchung sozialer Folgen und Wirkungen neuer Technik gehen. Im Vordergrund, die Forschungshypothesen, die Indikatoren und das methodische Vorgehen bestimmend, muß die Erforschung sozialer Voraussetzungen stehen. Dazu gehören auch erforderliche Inhalte sozialer Gleichheit und Ungleichheit, weil mit ihnen die Subjektrolle der Werktätigen, wie sie in den

Thesen entwickelt wird, zusammenhängt. Werden, müssen und sollen mit dem WTP vor allem Prozesse zunehmender sozialer Gleichheit einhergehen oder auch und sogar verstärkt soziale Ungleichheiten funktionalen Typs? Welches Maßverhältnis von Gleichheit und Ungleichheit strukturiert Bedürfnisse und Interessen so, daß Motivationen sowohl für Innovationen, als auch für effektive Innovationsanwendung, als auch für die Absicherung noch nicht innovationsbeeinflusster Arbeit gefördert werden?

Im Ergebnis wissenschaftlich begründeter Antworten auf diese Fragen gilt es, in Anwendungsmodellen für die Leitungspraxis verschiedener Ebenen Soziales als Bedingung effizienter Technik- und Technologieentwicklung griffig und planbar zu machen.

#### Quelle:

Kaftan, Burkhard: Zu einigen theoretisch-methodischen Problemen der sozialwissenschaftlichen Erforschung von Wirkungen der wissenschaftlich-technischen Revolution in der DDR. - In: Wissenschaftlich-technische Revolution - Arbeit - Persönlichkeit. Sonderheft 37 der WZ der Hochschule für Verkehrswesen Dresden, 1988, S. 112

Gerhard Schellenberger

#### Persönlichkeit und Kollektiv in automatisierten Produktionsbereichen

Zur Aufdeckung sozialer Komponenten der Automatisierung lassen sich verschiedene Forschungsstrategien entwickeln. Wir sehen in flexiblen Fertigungssystemen (FFS) eine repräsentative Erscheinung fortgeschrittener Produktionsautomatisierung mit integrierten elektronischen Informationstechnologien. Trotz relativ enger Grenzen sind solche Objekte für soziologische Forschungen nicht nur geeignete, sondern erforderliche Untersuchungsfelder. Für alle Innovationsobjekte müssen vom Soziologen die qualitativ unterscheidbaren Stufen neuer Tätigkeitsanforderungen an die einbezogenen Werk tätigen bedacht sein.

Beim Aufbau von FFS treten Probleme auf, die Ausgangspositionen für Mitwirkungsaktivitäten von Soziologen sein können. So verlangt der zur Produktionsvorbereitung erforderliche Kapazitätswachstum eine optimale Struktur zur effektiven Realisierung des Automatisierungsvorhabens. Die Zuordnung von Befugnissen, Kompetenzen und Verantwortlichkeit an Leiter und Mitglieder von Aufbaustäben, Projektgruppen, Überleitungskollektiven hält praktische Fragen offen. Diese werden um so dringlicher, je höher der Integrationsgrad des Automatisierungsobjekts ist, weil dadurch auch die herkömmliche Betriebsstruktur verändert werden muß.

Aber auch unabhängig vom konkreten Fall gilt: Ohne echte sozialistische Gemeinschaftsarbeit, ohne Kooperation, ohne Leitung auch bei zeitweilig ungeklärten Unterstellungsverhältnissen, ist eine Projektrealisierung undenkbar.

Es ist keine Alternative, ob neue Tätigkeitsanforderungen durch die Innovationen selbst oder durch arbeitsorganisatorische Varianten bewirkt werden. Die Gestaltungsspielräume für beide Eingriffsmöglichkeiten müssen theoretisch und empirisch geprüft werden, und wie die Praxis zeigt, bleiben bisweilen objektive Möglichkeiten unausgeschöpft. Ob Technik oder Arbeitsorganisation, immer sind es Gestaltungsaufgaben für die menschliche Arbeit. Schon bei Grundsatzentscheidungen zu Automatisierungsvorhaben ist mit der technischen und ökonomischen Dokumentation das Arbeitskräfteprojekt eng verbunden, gewinnt aber im Realisierungsprozeß immer höhere Relevanz. Mit ihm sind praktische Aufgaben der Gewinnung, Auswahl und Qualifizierung von Arbeitskräften zu lösen, die Erkenntnis- und Entscheidungsvorlauf zum Leitungserfordernis machen.

Die Nützlichkeit rechtzeitiger Vorbereitung der Kader für Aufbau, Einlaufphase und Dauerbetrieb des Systems muß nicht mehr belegt werden. Dennoch gelingt es nicht überall, territoriale und betriebliche Interessen und die Arbeitskräftebilanz für Betriebsbereiche, die neben dem FFS zu höherer Effektivität verpflichtet sind, rechtzeitig zu sondieren. Alles, was soziologische Forschungen zu Erwartungsbildungen bisher ergeben haben, verlangt nach Einstimmung der Arbeitskräfte auf künftige Aufgaben an FFS.



Auf die Bereitschaft, im und am FFS zu arbeiten, können u. a. folgende Faktoren von Einfluß sein:

- Durch qualifizierte Arbeit an modernster Technik wird es möglich, persönliches Ansehen bei den Kollegen zu erhöhen.
- Erhöhte Ansprüche an die Tätigkeit können realisiert werden. Der Wunsch nach abwechslungsreichen, interessanten und vielseitigen Aufgaben fördert die Nutzung vorhandener Qualifizierungsmöglichkeiten in Lehrgängen und am Objekt.
- Stimulierend wirkt die Aussicht auf eine Entlohnung, die den neuen Aufgaben und höherer oder anderer Qualifikation entspricht.
- Die Erwartungen an die Kooperationsfähigkeit und fachliche Kompetenz der Leiter und Kollektivmitglieder sind hoch. An ein Kollektiv ausgewählter Kader, die als Erfahrungsträger oder gut vorbereitete Spezialisten gelten, sind hohe Erwartungen für soziale Beziehungen und abgestimmte Handlungsvollzüge gebunden. Hier berühren sich im dialektischen Widerspruchsfeld fördernde und hemmende Argumente, insofern neue Kollektive nur formiert werden können, indem oft bewährte und in langer Zusammenarbeit "eingespielte" Kollektive verlassen werden müssen.
- Ein einschneidendes Hemmnis für massenhafte Bereitschaft zur Arbeit im FFS kann die erforderliche Schichtarbeit (in rollender Woche) sein, da diese Entscheidung in viele persönliche und familiäre Belange eingreift. Von Einfluß ist, ob in der bisherigen Arbeit das Erfordernis zur Schichtarbeit schon bestand und welche neuen persönlichen Konsequenzen für die positiv stimulierenden Faktoren, die sämtlich im Bereich allgemeiner Arbeitsbedingungen liegen, in Kauf genommen werden.

Werden für FFS z. B. 15 Arbeitskräfte pro Schicht (also 45 Arbeitskräfte) benötigt, so ist deren Struktur für Gewinnung und Vorbereitung genauer zu bestimmen. Zwar ist es richtig für die Schichtkollektive, ihr arbeitsteiliges Zusammenwirken für den kontinuierlichen FFS-Betrieb mit vorbestimmten quantitativen und qualitativen Ergebnissen zu betonen. Die neuen Aufgaben stellen oft neue Anforderungen an Eigenschaften wie Verantwortungsbewußtsein, Zuverlässigkeit, Diszipliniertheit, Kooperationsfähigkeit, Disponibilität. Die arbeitsplatzbezogenen Anforderungen im Hinblick auf Konzentration, Reaktionsvermögen und Ausdauer werden -

oft stark vergrößert - allen Prozeßbeteiligten in allen Innovationsphasen unterstellt. Aber die stabile Vernetzung individueller und kollektiver Arbeitsweisen erfolgt dennoch nicht gleichwertig über das gesamte Kollektiv, sondern im Wissen und Können bleiben Unterschiede erhalten bzw. erforderlich, die - grob gesprochen - darauf hinauslaufen, daß ein Schichtkollektiv aus Trägern ingenieurtechnischen Wissens, berufstechnischen Wissens und Könnens und aus Arbeitskräften mit ausreichenden Kenntnissen und Fähigkeiten für einfachere Arbeiten besteht. Diese reale Dreiteilung im Anforderungs- und Qualifizierungsprofil der Schichtkollektive widerspricht der Aussage, daß der hochqualifizierte Facharbeiter die typische Arbeitskraft an oder in flexiblen Fertigungsabschnitten (FFA) sei. Das stimmt nur insofern, daß eben weder Techniker und Ingenieure noch Angelernte typische Repräsentanten solcher Kollektive sind oder sein werden. Der automatisierte Betrieb verlangt eine stabile Vernetzung individueller und kollektiver Arbeitsweisen. Diese Forderung gilt einerseits innerhalb der Gruppe der eigentlichen Systembetreuer, innerhalb der Gruppe der Systembediener und innerhalb der Gruppe weiterer Arbeitskräfte (z. B. für TUL-Prozesse) und andererseits zwischen diesen Gruppen, die nicht streng voneinander abgegrenzt sind. Die zur Wartung und Instandhaltung der FPS befähigten Werkstätigen machen diese Grenzen fließend.

Für den Systembetrieb werden keine streng abgegrenzten Ressorts für Bedienfunktionen, Überwachungsfunktionen, Gewährleistungsfunktionen (z. B. Fehlerbehebung, Instandhaltung) oder Umrüstkfunktionen angestrebt. Die Struktur konkreter Kollektive gestattet viele Lösungen, wobei lediglich die Kombination von Aufgaben sehr unterschiedlicher Qualifikationsanforderungen problematisch bleibt.

Alle für den Normalbetrieb erforderlichen und für den gestörten Betrieb vorausgedachten Aktionen müssen so abgestimmt sein, daß die technische Verfügbarkeit gewährleistet bleibt. Nur für Innovationsobjekte neuer Generationen, die noch zu technischer Reife geführt werden müssen, kann im gestörten Betrieb eine gewisse Normalität gesehen werden. Die dabei auszuübenden Fähigkeiten und Fertigkeiten sind kein Muster für Massenprozesse.

Die allgemeine Anforderung an die Technikgestaltung muß von dem Grundsatz ausgehen, beim Menschen jene Arbeiten zu belassen, die seinen Fähigkeiten entsprechen und diese weiter herausfordern. Die Übertragung menschlicher Tätigkeiten an technische Systeme soll also nicht ausschließlich durch gewachsene und wachsende technische Möglichkeiten bestimmt werden. Wird dieser Grundsatz für die Funktionsteilung von Mensch und Maschine in F/E und bei der Konstruktion konkreter Maschinensysteme beachtet, so muß das nicht die Festlegung von Arbeitsaufgaben für konkrete Werk tätige bedeuten. Vielmehr wird durch die Arbeitsorganisation das arbeitsteilige Zusammenwirken von Arbeitskräften nach dem Prinzip möglichst vollständiger Tätigkeiten festgelegt. Die Funktionsteilung zwischen Mensch und Maschine in diesem Stadium ist eigentlich die sinnvolle Aufteilung der dem Menschen Überlassenen Funktionen unter hierfür befähigte Arbeitskräfte. Diese Stufe in den Rang einer "Nachbesserung" zu versetzen, geht von der m.E. nicht ganz tragfähigen Vorstellung aus, daß bei jeglicher Technikentwicklung selbst diese in eigentlichem Sinne Mensch-Mensch-Arbeitsteilung projektierbar sei. Das Qualifikations- und Persönlichkeitsprofil der real einsetzbaren Arbeitskräfte hat aber Einfluß auf die optimale Modifikation der vielleicht nicht mehr im eigentlichen Sinne gemeinten Mensch-Maschine-Funktionsteilung. Sicher ist richtig, daß Arbeitsfunktionen komplexer werden und - anstelle einstiger Arbeitsplatzorientierung - zunehmend die Prozeßorientiertheit der Werk tätigen verlangt wird. Die damit verbundene tendenzielle Verlagerung von beruflichen Anforderungen, die Geschicklichkeit und manuelle, körperliche Arbeit abverlangen, zu mehr geistigen Anforderungen, mag noch zutreffen. Nicht für alle an FPS Tätigen verlagern sich Anforderungen zu intellektuellen Fähigkeiten, die Entscheidungen im Hinblick auf den Einsatz spezieller Seiten des Wissens und der Fertigkeiten verlangen. Streng genommen, wird das Können (also die Verbindung von Wissen und Fertigkeit) bei jeder qualifizierten Berufsarbeit abverlangt.

Arbeitsorganisatorische Vorteile können im kollektiven Zusammenwirken bei Inbetriebnahme der Objekte gewonnen werden. Dieser Anspruch an Individualität und Kollektivität läßt eine "optimierte

Selbstorganisation" erreichen. Formal-juristische Sanktionierung (Festlegung von Verbindlichkeiten) muß aber zur Formierung der Arbeitskollektive führen. Dieser notwendige Schritt kann nicht durch mißverständliche Formeln von der wachsenden kollektiven Verantwortung der Schichtkollektive ersetzt werden. Die im automatisierten Bereich objektiv erforderliche Verbindung individueller und kollektiver Arbeitsweisen, die zur Herstellung neuer Sozialbeziehungen beiträgt, stützt sich auch auf Qualifikation, Kooperation, Kommunikation und Leistungsstimulierung. Das erfordert auch technologische Disziplin, eine kritische Einstellung gegenüber Verhaltensdefiziten der Kollektivmitglieder und die Ausprägung eines hohen Verantwortungsbewußtseins.

Dem kleinen Schichtkollektiv ist ein Millionengrundfond anvertraut; das stützt solche Äußerungen über die kollektive Verantwortung, die es natürlich - konsequent zu Ende gedacht - im Leistungsvollzug nicht gibt. Das Prinzip der Einzelentscheidung bei kollektiver Beratung, der Einzelverantwortung bei übertragener Verantwortlichkeit kann auch im automatisierten Bereich nicht außer Kraft treten.

Zur Sicherung des kollektiven Zusammenwirkens wird im FFS oft gegenseitige Ersetzbarkeit gefordert. Das Prinzip gegenseitiger Ersetzbarkeit ist nicht neu und von vielen Leitern von Kollektiven zur ständigen Sicherung des Gesamtergebnisses auch sinnvoll angewendet worden. Von der funktionalen Struktur der Kollektive ausgehend, ist einzuschätzen, inwieweit die Bereitschaft und Fähigkeit zur zeitweiligen Übernahme anderer Arbeitsfunktionen erforderlich ist. Die totale Ersetzbarkeit eines jeden durch jeden ist vielleicht Ausnahme.

Durch ökonomische Überlegungen zur Grundfondsauslastung durch technische und organisatorische Verfügbarkeit erhält das Prinzip gegenseitiger Ersetzbarkeit einen höheren Stellenwert. Allerdings ist zu unterscheiden, ob das aus genannten Gründen zur kontinuierlichen Produktion erforderlich ist oder ob Möglichkeiten zur abwechslungsreichen Arbeit ausgeschöpft werden sollen. Letztes entfällt wohl bei hochqualifizierter Arbeit. Geht man von der oben beschriebenen Realstruktur der Schichtkollektive mit erkennbarer Abgrenzung von Verantwortlichkeit und Qualifikation aus, so

wäre als Nahziel die gegenseitige Ersetzbarkeit innerhalb der drei beschriebenen Ebenen und die Orientierung auf Mehrfachqualifikation nicht falsch. Nicht zu Ende gedacht erscheinen aber eigenartig übersogene Vorstellungen, die in die Richtung einer nicht durchschaubaren Erhöhung der kollektiven Potenz zur Prozeßbeherrschung gehen und damit der kollektiven Verantwortung das Wort reden. Stillstände und Havarien sind aber nicht als kollektives Versagen erklärbar, entschuldbar, verfolgbar, strafbar, korrigierbar.

Die rechnergestützte Tätigkeit des Menschen mit ihren neuen - d. h. teils anderen, teils höheren - Anforderungen erhöht m. E. keinesfalls einseitig die Bedeutung der Kollektivität für effektive Produktion und Nutzung "ausgelagerter" Informationstechnologien, sondern verlangt ebenso Individualität.

Wolfgang Kühnel

#### Technikakzeptanz Jugendlicher beim Übergang von der Schule in den Beruf - Partizipationsbedingungen unterschiedlicher Gruppen der heranwachsenden Generation im Vergleich

Daß gerade die junge Generation in das Blickfeld der sozialwissenschaftlichen Aufmerksamkeit gerät, wenn es um die mit dem WTP im Zusammenhang stehenden neuen sozialen, politischen und kulturellen Anforderungen geht, ist sicher nicht zufällig. Sozialisationsbedingungen und -verläufe der in den 80er Jahren in das Berufsleben eintretenden Jugendlichen stehen unter dem Eindruck eines neuartigen, auch in der DDR allmählich durchgreifenden Modernisierungsschubs, der sich in grundlegender Weise von vorangegangenen Wandlungen unterscheidet.

Von den gesellschaftlich-historischen Rahmenbedingungen aus gesehen, realisiert sich die Berufseinkündigung Jugendlicher auf der Grundlage relativ stabiler sozialer Strukturen. Die Ergebnisse der Jugend- und Sozialstrukturforschung machen seit Jahren auf Tendenzen eingengter Reproduktionsquellen für jeweils Nachwach-

sende aufmerksam. (vgl. LÖTSCH 1985, KÜHNEL 1987) Geht man davon aus, daß die erweiterten Selbstrekrutierungstendenzen auch in Zukunft eine Fortsetzung erfahren werden, so läßt sich annehmen, daß das Verhältnis der Jugendlichen zur neuen Technik auch sozial differenziert ausfällt und sie demnach in unterschiedlichem Maße davon profitieren.

Technikakzeptanz, gefaßt als praktisches Verhältnis zur Technik, entwickelt sich im alltäglichen Handeln als ein Vorgang der realen wie ebenso antizipatorischen Aneignung technischer Systeme und Artefakte durch die Werkstätigen. Akzeptanz realisiert sich keinesfalls unspezifisch, sondern als gruppentypischer, sozialdifferenzierter Umgang mit Informations- und Kommunikationstechnik und als sozialstrukturell unterschiedliche Partizipation bei ihrem Einsatz. (vgl. den Ansatz von NICKEL 1987)

Ausgangspunkt für die Bestimmung realer Partizipationsmöglichkeiten sind die konkreten Arbeits- und Lebensbedingungen in den arbeitsinhaltlichen, -zeitlichen und -organisatorischen Dimensionen sowie in qualifikatorischer Hinsicht und die daraus hervorgehenden Interessen sozialer Gruppen. Das führt zu der Annahme, daß unterschiedliche Akteure - in Abhängigkeit von ihrer Interessenlage - verschiedene Handlungs- und Problemlösungsstrategien herausbilden, um im Zuge der Einführung neuer Technologien ihre Arbeits- und Lebenssituation qualitativ zu erhalten bzw. zu verbessern. Die objektive Lage entsprechender Gruppen erweist sich als eine entscheidende materielle, soziale und politische Ressource bei der Durchsetzung ihrer Interessen. Werden die Interessen unterschiedlicher, in den Technisierungsprozeß involvierter Gruppen nicht berücksichtigt oder gar verletzt, kann es - wie das die Praxis beweist - zu kontraproduktiven Wirkungen kommen. Technikinnovationen verlangen gebieterisch ebenso innovative Formen der Partizipation an Entscheidungen über Technikeinsätze. Nicht nur Probleme der rechtzeitigen Information und Weiterbildung spielen dabei eine Rolle, sondern auch veränderte strukturelle Regelungen, die für unterschiedliche Interessengruppen Verbindlichkeiten der realen Mitwirkung herstellen und Partizipation als einen wechselseitigen Lernprozeß zwischen unterschiedlichen Akteuren gestalten (z. B. in Projektgruppen).

Eine unabdingbare Voraussetzung für Partizipation ist selbstverständlich berufliche Kompetenz (Fachwissen und der souveräne Umgang damit einschließlich des Vermögens, soziale und ökologische Folgen in Betracht zu ziehen) gepaart mit sozio-kultureller Kompetenz (Disponibilität, Reflexivität, die Fähigkeit, in hochkomplexen, rasch wechselnden und widersprüchlichen Handlungssituationen agieren zu können). Da die neuen Technisierungsprozesse ebenso tiefgreifend in die reproduktive und Freizeitphase eingreifen werden, läßt sich nicht nur eine Relevanzverschiebung erwarten im Verhältnis der Herausbildung von sozio-professioneller und sozio-kultureller Kompetenz, sondern auch ein Bedeutungszuwachs für die Entwicklung sozio-kultureller Handlungsqualitäten. Gerade die unter den gegenwärtigen Bedingungen Heranwachsenden scheinen in dieser Hinsicht "begünstigt" zu sein, weil sie in einen historisch neuartigen Modernisierungsschub hineinwachsen. Gleichwohl sollten die hypothetischen Annahmen nicht darüber hinwegtäuschen, daß ein Großteil der Jugendlichen beim Eintritt in die Berufstätigkeit nach wie vor mit traditionellen technologischen Lösungen konfrontiert wird und in ihrem Alltag von einem durchgreifenden Modernisierungsschub noch sehr wenig zu spüren ist.

Die Ergebnisse einer repräsentativen Untersuchung bestätigen die Tendenz, daß die Überwiegende Mehrheit der Jugendlichen hohe Erwartungen in die neue Technik setzt und sich dadurch eine wesentliche Verbesserung ihrer Arbeits- und Lebensbedingungen erhofft. Einig sind sich die Heranwachsenden auch hinsichtlich der Sicherheit des Arbeitsplatzes. Ob Lehrling, Fachschulstudent oder EOS-Schüler: Es besteht Zukunftsgewißheit in der Berufsperspektive. Demgegenüber reflektieren die Jugendlichen in geringerem Maße Konsequenzen eines eventuellen Wohnort- und Arbeitsplatzwechsels sowie von Arbeitszeitveränderungen für die künftige Gestaltung des eigenen Lebensentwurfs. Je höher allerdings das Ausbildungsniveau der Jugendlichen ist, desto eher sind sie bereit, dies in ihre Überlegungen einzubeziehen.

Der Ausbildungsprozeß erweist sich als ein wichtiger Lebensabschnitt, in dem die Jugendlichen in fachlicher und sozialer Hinsicht auf die Probleme der neuen Technik und Automatisierung eingestimmt werden. Die Befunde weisen aus, daß das für einen Groß-

teil der Lehrlinge und Fachschulstudenten keine unbekannte Größen sind. Gleichwohl werden die damit möglicherweise im Zusammenhang stehenden Folgen für die berufliche Entwicklung differenziert beurteilt. Die angehenden Facharbeiter schätzen generell die Auswirkungen des WTF auf ihren erlernten Beruf etwas geringer ein als Fachschüler. Trotz des für die Zukunft zu erwartenden Einsatzes von moderner Technik ziehen über 50 % der Lehrlinge keine Folgewirkungen für den weiteren Berufsweg in Betracht. Dieser Ansicht allerdings können sich nur 22 % der Fachschulstudenten anschließen.

Es scheint gewiß problematisch, unmittelbare Vergleiche zwischen Lehrlingen und Fachschulstudenten einerseits und BOS-Schülern andererseits anzustellen, da der Lebenszusammenhang von Jugendlichen letzterer überwiegend durch schulische Lebensbezüge bestimmt wird. Dennoch geben immerhin 70 % von ihnen an, daß sie durch die wissenschaftlich-praktische Arbeit in sehr starkem und starkem Maße mit Problemen des WTF in Berührung gekommen sind. Ähnliche Erfahrungen haben 43 % der BOS-Schüler im Unterricht und 27 % in Arbeitsgemeinschaften gemacht. So schätzen 60 % der zukünftigen Hochschulkader ein, daß der voraussichtlichen Tätigkeit eine sehr große und große Bedeutung bei der Bewältigung der modernen Technik zukommt. Lediglich 32 % der Lehrlinge teilen diese Ansicht. Die Befunde weisen sehr deutlich auf den Zusammenhang zwischen Qualifikationsniveau und subjektiver Bewertung von Technikfolgen hin.

Daß Modernisierung und Rationalisierung vielerorts noch punktuell und nicht in jedem Fall auch durchgängig im Produktionsprozeß Einzug halten, dabei manche Bereiche (z. B. bestimmte Tätigkeitsfelder in der Industrie und im Dienstleistungssektor) nur sehr zögernd erfassen, widerspiegelt sich verständlicherweise in den Ansichten vieler Jugendlicher. Die Information, daß bis 1990 fast jeder zweite Beschäftigte im Stammbetrieb des PCK Schwedt seinen Arbeitsplatz gewechselt und im Zuge der Rationalisierung eine neue Tätigkeit an einer anderen Stelle aufgenommen hat, halten 55 % der Lehrlinge für Übertrieben. Nur 16 % von ihnen wollten Ähnliches im eigenen Betrieb erfahren haben.



Insgesamt weisen die Ergebnisse der vorliegenden Untersuchung aus, daß ein Großteil der Heranwachsenden - ob in der unmittelbaren beruflichen Praxis oder im theoretischen Unterricht - mit den Problemen des WTF vertraut ist, wenn auch häufig noch zu wenig problembezogen. Es zeigt sich, daß die in der Ausbildung erworbenen Kenntnisse und sozialen Qualitäten in geringerem Maße in der betrieblichen Praxis abgefordert werden. Dieser Umstand deutet darauf hin, daß die neue Technik vorerst nur punktuell und partiell die Praxisfelder Jugendlicher tangiert. Sowohl die Erfahrungen mit dem gegebenen Technisierungsniveau in den unmittelbaren Arbeitsstrukturen als auch eine in der Ausbildung in gewissem Maße unrealistisch vermittelte und nicht genügend problembezogene Sicht auf die Wirkungen moderner Technik lassen offenbar bei den Jugendlichen eine Diskrepanz zwischen hohen Erwartungen an den WTF und einer relativ geringen Bereitschaft, den eigenen Lebensentwurf auch flexibel und disponibel zu gestalten, entstehen. Gleichwohl ist die Technikakzeptanz sozial differenziert ausgeprägt. Trotz der nur punktuellen Praxisbezogenheit verweisen BOS-Schüler auf die größte Bereitschaft, die aus dem WTF erwachsenen Konsequenzen für die Gestaltung der künftigen beruflichen Tätigkeit zu bedenken. Fachschulstudenten stehen ihnen nicht wesentlich nach. Die Lehrlinge sehen in etwas geringerem Maße Auswirkungen der modernen Technik für die eigene Berufslaufbahn. Im Vergleich zu den anderen Gruppen lassen sie auch eine nicht so hohe Disponibilitätsbereitschaft erkennen.

Dieses Problem mag einerseits mit Erfahrungen zusammenhängen, die offensichtlich noch weitestgehend durch traditionelle Tätigkeits- und Sozialbezüge geprägt werden, deutet andererseits aber auch darauf hin, daß die Partizipationsmöglichkeiten in sehr hohem Maße vom Bildungs- und Qualifikationsniveau abhängen, das wiederum mit entsprechenden sozialen Konditionierungen verbunden ist.

#### Quellen:

Kühnel, W.: Jugend in den gesellschaftlichen Strukturveränderungen: Ein Beitrag zur generationssoziologischen Analyse des Lebenszusammenhangs Heranwachsender. - Berlin 1987 (Diss. B).

Lötsch, M.: Arbeiterklasse und Intelligenz in der Dialektik von wissenschaftlich-technischem, ökonomischem und sozialem Fortschritt. In: DZfPh 33 (1985) 1, S. 35 f

Nickel, H. M.: Technikakzeptanz bei weiblichen Werkstätigen - Theoretische Ausgangspositionen und erste Hypothesen zu einem Projekt  
In: Informationen zur soziologischen Forschung in der DDR 23 (1987) 5, S. 60 f

Stefan Römisch

Soziale Probleme der Anwendung von Kommunikations- und Informationstechnologien unter kapitalistischen und sozialistischen Produktionsverhältnissen

Kommunikations- und Informationstechnologien, häufig auch als Computertechnologien bezeichnet, zählen zu jenen Errungenschaften des WTF, deren Anwendung die Produktivkraftentwicklung heute und in absehbarer Zeit wesentlich befördert. Berechtigterweise wird, wenn auch mitunter etwas euphorisch, im Zusammenhang mit ihrer Entwicklung, breiten Anwendung und zunehmenden Verknüpfung auch mit anderen Technologien (beispielsweise im CIM-Konzept) oft schon vom sich herausbildenden Techniktyp der kommunistischen Gesellschaft gesprochen.

Dabei darf allerdings nicht übersehen werden, daß die heute bekannten Computer- oder Informationstechnologien unter kapitalistischen Produktionsverhältnissen entstanden sind und in den führenden imperialistischen Industrieländern einen technisch-technologischen Entwicklungsstand und einen Ausbreitungsgrad erreicht haben, wie er in sozialistischen Industrieländern erst in den nächsten Jahren erwartet wird.

Für Technikwissenschaftler sozialistischer Länder, aber auch für marxistische Ökonomen, Arbeitswissenschaftler, Soziologen oder Philosophen ist es daher unumgänglich, sich mit den Entwicklungstendenzen und Problemen wissenschaftlich-technischer, ökonomischer, sozialer und schließlich gesamtgesellschaftlicher Art ihres Einsatzes unter kapitalistischen Bedingungen auseinanderzusetzen.

Die gesellschaftswissenschaftliche Auseinandersetzung mit sozialen Prozessen des Einsatzes von Informationstechnologien unter kapitalistischen Produktionsverhältnissen aus marxistischer Sicht muß dabei der Analyse der Ursachen und Bedingungen für das Entstehen sozialer Probleme dienen, und muß - keineswegs aus Gründen technologischer Rückständigkeit, sondern eher aus Gründen sozialistischer Zweckbestimmtheit wissenschaftlich-technischer Neuerungen - gleichzeitig prüfen, ob und auf welche Weise diese Prozesse und Erscheinungen auch unter sozialistischen Gesellschaftsverhältnissen von Bedeutung sind.

Gegenstand der Auseinandersetzung aus der Sicht der marxistischen Soziologie sollten in erster Linie diejenigen sozialen Prozesse und Erscheinungen sein, die als soziale Probleme oder Probleme mit weitreichenden Wirkungen auf die Arbeits- und Lebensbedingungen der Mitglieder der Gesellschaft bezeichnet werden können. Soziale Probleme dieser Art zeichnen sich mindestens durch drei Merkmale aus:

1. durch die Komplexität ihrer Ursachen und Wirkungen,
2. durch ihre soziale Reichweite oder den Umfang ihrer Wirkungen,
3. durch den Umfang und die Komplexität der gesellschaftlichen Anstrengungen, die zu ihrer Bewältigung erforderlich sind.

Aus der nichtmarxistischen Literatur ist eine Vielzahl dieser Probleme bekannt, zu deren Auflistung hier nicht der Platz ist. Zum anderen kann bereits auf wichtige Publikationen marxistischer Autoren verwiesen werden, in denen eine Auseinandersetzung mit ihnen erfolgte. (vgl. u.a. STRIEBIG/ZÄNKER 1987; Schlüsseltechnologien 1987)

Überblickt man die Gesamtheit dieser Darstellungen, so wird allerdings auch ein gewisser Mangel ersichtlich, der vor allem darin besteht, daß entweder bestimmte soziale Probleme, wie z. B. das Akzeptanzproblem, aus der Vielzahl herausgegriffen und erörtert werden, oder aber versucht wird, aus einer spezifischen Sichtweise alle relevanten Erscheinungen zu analysieren und zu bewerten. Damit gelingt es jedoch nur unzureichend, die soziale Reichweite dieser Prozesse zu erfassen und deren gesellschaftlichen Wirkungsmechanismus zu erkennen.

Um diesem Mangel zu begegnen, kann von folgendem Ansatz ausgegangen werden:

**E r s t e n s :** Soziale Probleme, die mit der Anwendung der Kommunikations- und Informationstechnologien unter kapitalistischen Produktionsverhältnissen auftreten, können hinsichtlich ihrer Ursachen wie folgt charakterisiert werden:

- aus dem kapitalistischen Charakter der Arbeit (insbesondere ihrer gesellschaftlichen Form) notwendig hervorgehende soziale Probleme der Anwendung dieser Schlüsseltechnologien. Zu ihnen zählen u. a. die Arbeitslosigkeit und soziale Unsicherheit, Existenzängste sowie zunehmende Entfremdung in der Arbeit infolge kapitalistischer Ausbeutung.

- aufgrund kapitalistischer Einsatzstrategien der Informationstechnologien entstehende soziale Probleme. Diese gehen nicht notwendig aus den kapitalistischen Produktionsverhältnissen hervor, sind aber im Interesse der Profitmaximierung gewollte Wirkungen der Anwendung wissenschaftlich-technischer Errungenschaften. Zu ihnen können soziale Differenzierungen im Sinne von "Rationalisierungsgewinnlern" und "Rationalisierungsverlierern", Kompetenzentzug, soziale Isolation und Einschränkung der Handlungsspielräume der Nutzer von Informationstechnologien, neue Formen und Intensitäten der Kontrolle und Überwachung, eingeengte Arbeitsinhalte sowie Qualifikationsverluste gehören.

- durch das Entwicklungsniveau wissenschaftlich-technischer Neuerungen entstehende, vom kapitalistischen Charakter der Arbeit relativ unabhängige soziale Probleme. Diese Probleme sind zwar nicht gesellschaftsneutral entstanden, haben ihre Ursache jedoch in erster Linie in einem bestimmten Entwicklungsstand der Informationstechnologien. Zu ihnen zählen u. a. psychonervale Belastungen und einseitige körperliche und geistig monotone Beanspruchung der Nutzer durch die Arbeitsmittel, veränderte Formen der Kommunikation, veränderte Arbeits- und Qualifikationsanforderungen sowie weitere Probleme, die in das Gebiet der Hard- und Software-Ergonomie fallen.

**Z w e i t e n s :** Soziale Probleme, die mit der Anwendung der Kommunikations- und Informationstechnologien auftreten, sind Pro-

blems unterschiedlicher sozialer Reichweite. Damit können verschiedene Aspekte charakterisiert werden:

- Ausgehend von ihren Ursachen, betreffen diese sozialen Probleme die Mitglieder der Gesellschaft in unterschiedlichem Maße, d. h., sie existieren als gesamtgesellschaftliche, große Bevölkerungsgruppen betreffende oder nur für bestimmte Beschäftigtengruppen relevante soziale Probleme.

- Die Existenzdauer solcher sozialen Probleme kann permanenter, lang andauernder oder schnell vorübergehender Art sein.

- Soziale Probleme der Anwendung von Kommunikations- und Informationstechnologien werden mit dem Technologietransfer nicht einfach vom Kapitalismus auf den Sozialismus übertragen. Aufgrund unterschiedlicher gesellschaftlicher Verhältnisse können sie im Sozialismus zum Teil völlig ausgeschlossen werden (z. B. Arbeitslosigkeit), zum Teil in ähnlicher Weise auftreten, wenn sie durch sozialismusedquate Lösungen nicht verhindert werden (z.B. soziale Isolation), oder sie können auch in gleicher Weise auftreten, solange keine anderen wissenschaftlich-technischen Lösungen dafür gefunden werden (z. B. psychonervale Belastungen).

Wenn mitunter im Zusammenhang mit der Anwendung der Informationstechnologien im Kapitalismus vom Akzeptanzproblem als dem herausragenden sozialen Problem gesprochen wird, so ist das vor allem darauf zurückzuführen, daß sich in ihm soziale Probleme unterschiedlicher Ursache und Reichweite vereinen. Bürgerliche Sozialforscher räumen selbst ein, daß die Akzeptanz der Nutzer von Informationstechnik etwa zur Hälfte durch gesellschaftliche Wirkungsfaktoren (dabei insbesondere durch das Problem der Arbeitslosigkeit) beeinflusst wird und daß deren Bedeutung in den letzten Jahren drastisch anstieg. (vgl. MÜLLER-BÖLING 1987)

Das Akzeptanzproblem darf nicht unbesehen auf die sozialistische Gesellschaft übertragen werden, weil es hier auf der gesellschaftlichen Determinationsebene keine Ursachen für soziale Unsicherheit, Existenzängste oder soziale Entfremdung gibt, die zu diesem sozialen Problem bei der Anwendung neuer Technologien führen können. Technikakzeptanz ist in diesem Sinne daher kein soziales Problem der sozialistischen Gesellschaft.

Eine völlig andere Aussage ergibt sich allerdings, wenn von Akzeptanzproblemen (im Sinne von Unsicherheiten, Berührungs- oder Schwellenängsten, Vorbehalten) der potentiellen oder tatsächlichen Anwender der informationsverarbeitenden Technik gesprochen wird. Diese können auch im Sozialismus aufgrund ungenügender Einbeziehung der Werktätigen in die Einsatzvorbereitung und Einführung neuer Technologien, ungenügender subjektiver Leistungsvoraussetzungen oder aufgrund von Fehlern und Mängeln (Nutzerunfreundlichkeit) der technisch-technologischen Lösungen durchaus eintreten.

Zu vertreten wäre daher auch die These, daß auch im Sozialismus bei der Einführung neuer Technik unter bestimmten Umständen Akzeptanzprobleme der Werktätigen entstehen. Damit wird dann allerdings ein völlig anderer Sachverhalt bezeichnet, als das mit der Existenz des Akzeptanzprobleme im Kapitalismus der Fall ist.

**D r i t t e n s :** Mit der Einführung und breiten Anwendung der Informationstechnologien im Sozialismus ergibt sich ein gegenüber dem Kapitalismus völlig neuer Typ von sozialen Problemen - bedingt in erster Linie durch den sozialistischen Charakter der Arbeit, insbesondere ihrer gesellschaftlichen Form, und verbunden mit den sozialen Zielsetzungen der entwickelten sozialistischen Gesellschaft.

Soziale Probleme dieses Typs basieren auf der prinzipiellen Interessenübereinstimmung von Individuum und Gesellschaft. Bei ihrer Lösung müssen wissenschaftlich-technischer, ökonomischer und sozialer Fortschritt eine untrennbare Einheit bilden. Es handelt sich hierbei nicht um soziale Probleme, die durch die Anwendung der Informationstechnologien erst entstanden sind oder erst entstehen, sondern um soziale Probleme, zu deren immer besserer Lösung die Anwendung der Informationstechnologien unter sozialistischen Produktionsverhältnissen beitragen muß und deren immer bessere Lösung gleichzeitig unabdingbare soziale Voraussetzungen für die Realisierung der mit dem Einsatz der Informationstechnologien beabsichtigten ökonomischen Zielstellungen schafft.

Zu diesen sozialen Problemen gehören

- die Gestaltung persönlichkeitsfördernder Arbeitsinhalte und -bedingungen,

- die wirksame Durchsetzung des sozialistischen Leistungsprinzips einschließlich der Erweiterung von Möglichkeiten leistungsgerechter materieller und nichtmaterieller Stimulierung,
- die Einbeziehung aller Alters- und Qualifikationsgruppen in den Prozeß der Einführung und Nutzung der Informationstechnologien,
- die weitere Förderung der beruflichen Entwicklung der Frauen,
- die Entwicklung von Schöpfungstum, Initiative und Leistungsbereitschaft als Merkmale sozialistischer Persönlichkeiten,
- die Entwicklung neuer Formen des Verhältnisses von Kollektivität und Individualität,
- die Erweiterung vorhandener Qualifikations- und Bildungspotentiale sowie der Möglichkeiten ihrer Anwendung in der Arbeit,
- die bewußte Gestaltung persönlichkeitsfördernder Lebensbedingungen im Freizeitbereich und anderer.

Aus dieser Sicht handelt es sich bei den sozialen Problemen, die mit der Einführung und Anwendung von Informationstechnologien im Sozialismus zu lösen sind, insgesamt um die gesellschaftliche Aufgabe, den mit den wissenschaftlich-technischen Neuerungen eintretenden Veränderungen in den Arbeits- und Lebensbedingungen der Mitglieder der Gesellschaft die vom einzelnen und der Gesellschaft gewollten sozialen Wirkungen zu verleihen. Die sozialen Wirkungen müssen dabei stets als Wirkungen auf die Persönlichkeitsentwicklung und als Anforderungen an die Persönlichkeitsentwicklung verstanden werden. Soziale Probleme und Probleme der Persönlichkeitsentwicklung sind zwar nicht gänzlich miteinander identisch, lassen sich aber kaum voneinander trennen.

#### Quellen:

- Müller-Bölling, D.: Computer im Büro. - In: Bild der Wissenschaft (1987) 3
- Striebing, L.; Zänker, K.: Mit Kopf und Computer. - Berlin 1987
- Sublüsseltechnologien - Warum und für wen? - Berlin 1987

Zu einigen konzeptionellen Aspekten von Forschungsk Kooperation  
zwischen Wissenschaftlern und Praxispartnern

Ausgangspunkt folgender Überlegungen bildet die grundlegende Einschätzung von Artur MEIER (1987, S. 8), daß man bei Forschungen zum WTP den Untersuchungen über die Anwendung und Verwendung von neuer Technik und Technologie weitaus mehr Aufmerksamkeit geschenkt hat als den Entstehungszusammenhängen. Er betont, daß sich die soziologische Problematisierung des WTP auf Dauer nicht auf die Anwendung beschränken, sondern stärker als bisher Probleme der Erzeugung und Gestaltung neuer Technik und Technologie aufgreifen sollte. M. E. kann man dem voll und ganz zustimmen.

Es soll an dieser Stelle auf ein Forschungsfeld aufmerksam gemacht werden, das m. W. in der marxistisch-leninistischen Soziologie bisher kaum bearbeitet wurde. Im Vordergrund stehen dabei bestimmte Aspekte der Forschungsk Kooperation (insb. Kooperations- und Kommunikationsprozesse) zwischen Vertretern der mathematisch-naturwissenschaftlichen bzw. technischen Wissenschaften an Akademie und Hochschuleinrichtungen sowie Praxispartnern der Kombinate und Betriebe.

Gerade der Problematik Grundlagenforschung und deren konkrete Anwendung und Umsetzung in der industriellen Produktion kommt gegenwärtig besonders große Bedeutung zu. Ein effektives Zusammenwirken von Wissenschaft und Produktion ist nicht nur wünschenswert, sondern heute lebensnotwendig, um u. a. mit leistungsfähigen wissenschaftlich-technischen Neuentwicklungen im ökonomischen Wettbewerb bestehen zu können.

Technische Aspekte dieser Zusammenarbeit stellen nur eine Seite dar, eine andere wesentliche sind die sozialen Beziehungen und Verhaltensweisen von konkreten Persönlichkeiten. Bei Überlegungen zu Produktivität und Effektivität müssen beide Seiten berücksichtigt werden.

Die Zusammenarbeit von industrieller Produktion und wissenschaftlicher Forschung ist nicht neu. Ihre Anfänge lassen sich zurückverfolgen bis zu Auftrags- und auch schon Gemeinschaftsforschungen Mitte des 19. Jahrhunderts. Gegenwärtig bilden sich aber neue Strukturen von Wissenschafts-Industrie-Komplexen heraus, die um Wissenschaftszentren und innovative Industriezweige organisiert werden. Ein neues Abhängigkeitsverhältnis von industrieller Produktion und wissenschaftlichen Forschungsprogrammen ist erreicht. Die Verwissenschaftlichung der Industrie und die Industrialisierung der Wissenschaft ist keineswegs unproblematisch. (ebenda, S. 9 f) Die schon oft gestellte und entscheidende Frage ist, wie der Zyklus Wissenschaft-Technik-Produktion verkürzt werden kann. Wegen der o. g. Zweiseitigkeit der Forschungsbeziehungen sind m. E. auch soziologische Untersuchungen erforderlich, um die damit verbundenen Erscheinungen ihrem Wesen nach zu analysieren. Die Probleme der sozialen Beziehungen im Rahmen der gemeinschaftlichen Forschungsarbeit sind sehr komplex und vielgestaltig. Sie würden eine Reihe von Forschungsfeldern für organisations-, wissenschafts- und industriesoziologische Untersuchungen eröffnen. Zu erforschen wären Fragen der kollektiven Zusammenarbeit, des



Einflusses der unterschiedlich institutionalisierten Einrichtungen des Arbeitsumfeldes, der z. T. unterschiedlichen Zielstellungen in der Arbeit usw.

Ein konkret mögliches Forschungsfeld wären die mit gemeinschaftlicher Forschungsarbeit verbundenen sozial-kommunikativen Prozesse. Die Anforderungen an die kooperativen und kommunikativen Fähigkeiten der Wissenschaftler und Praxisvertreter im Prozeß der wissenschaftlichen Zusammenarbeit sind neuartig und kompliziert. Wissenschaftliche Forschungsarbeit ist wie jeder Arbeitsprozeß an die mittelbare oder unmittelbare Kooperation mit anderen Menschen gebunden, damit setzt sie Kommunikation notwendig voraus. Für zweckgerichtetes gemeinsames Handeln ist es erforderlich, daß sich die Partner über gemeinsame Interessen, Handlungsziele, Mittel und Wege zur Realisierung verständigen. Aufgrund dieser verhaltenskoordinierenden und -regulierenden Funktion trägt die Kommunikation auch zur Herstellung, Stabilisierung bzw. Veränderung sozialer Beziehungen und Verhältnisse bei. Sie fungiert als Mittler zwischen Kooperationspartnern und ist somit eine konstituierende Bedingung für gemeinsame Arbeit. Kommunikation ist letztlich aber nicht nur ein Moment gesellschaftlicher Arbeitsteilung und Kooperation, sondern zugleich ein wesentliches Element von Erkenntnisprozessen.

Gerade geistige Arbeit ist in jeder Phase von Kooperation und damit Kommunikation abhängig. Auf dem derzeitigen geistigen Entwicklungsniveau der Menschheit ist isolierte wissenschaftliche Arbeit undenkbar geworden. Geistige Tätigkeit verlangt, von anderen erarbeitete Erkenntnisse und Informationen aufzunehmen und zu verarbeiten. Außerdem erfolgt über die Kommunikation die Rückmeldung über den Erfolg der Arbeit, was für die Arbeitsmotivation von entscheidender Bedeutung ist.

Diese Aspekte verdeutlichen die Rolle der Kommunikation (besonders der Fachkommunikation) für gemeinschaftliche Forschungsarbeit. Sie müßten den Ausgangspunkt für Untersuchungen über Gestaltung und Effektivität wissenschaftlicher Zusammenarbeit zwischen akademischen sowie Hochschulvertretern und Industriepartnern bilden.

Kooperations- bzw. Kommunikationsprozesse müßten in ihren Voraussetzungen, Bedingungen, Zielen usw. untersucht werden, um ihren Einfluß auf das Entstehen leistungsfähiger wissenschaftlich-technischer Resultate definieren zu können. Dabei ließe sich eventuell auch feststellen, wie sich individuelle, kollektive und gesamtgesellschaftliche Interessen an wissenschaftlicher Forschung sowie sozialökonomische Erfordernisse vermitteln und durchsetzen, welche Faktoren eine effektive gemeinschaftliche wissenschaftliche Arbeit hemmen und welche förderlich sind.

Interessant wäre auch, den Einfluß moderner Kommunikations- und Informationstechnologien auf die genannten Prozesse zu analysieren.

Die methodologische Grundlage für solche soziologische Studien könnten m. E. Begleitforschung, Prozeßanalyse o. ä. Forschungsansätze bilden.

Abschließend soll noch einmal unterstrichen werden, daß sich die soziologische Forschung bei aller konzeptioneller Schwerpunktsetzung nicht nur auf die Untersuchung von sozialen Folgeerscheinungen moderner Technik und Technologie beschränken darf, sondern -

entsprechend ihren Möglichkeiten - auch auf die Entstehung und Entwicklung neuer technischer Lösungen einwirken sollte, wenn, wie in diesem Fall, auch "nur" indirekt.

Insgesamt erfordern alle Forschungen zu wissenschaftlich-technischem Fortschritt selbst eine verstärkte interdisziplinäre und überinstitutionelle Zusammenarbeit, folglich auch Kommunikation, die innerhalb der Gesellschaftswissenschaften in noch zu geringem Maße praktiziert wird. Angesichts der Möglichkeiten der neuen Kommunikations- und Informationstechnologien sollte man der Veränderung dieses Zustandes optimistisch entgegensehen.

Quelle:

Meier, Artur: Konzeptionelle Fragen der soziologischen Erforschung der Informationstechnologie. - In: SID. - Berlin 23 (1987) 5. - S. 5 - 24

Elli Reichwald / Ernst Reichwald

Persönlichkeit und Gewissen: Zu neuen Dimensionen der Gewissensproblematik

In den Thesen zur Konferenz wird wiederholt die Notwendigkeit unterstrichen, daß die Meisterung der WTR ein aktives Engagement erfordert. Diese Notwendigkeit hat ihre Grundlage in der Bedeutung des WTR für die weitere Entwicklung des Sozialismus: Jeder weitere soziale Fortschritt hängt von der Meisterung dieser Prozesse ab. Es sind "Schicksalsfragen" der Weltzivilisation. Wie ein roter Faden durchzieht die vorliegenden Thesen in verschiedenen Zusammenhängen der Gedanke, daß zwischen der Bereitschaft und Aufgeschlossenheit der Persönlichkeit einerseits und den sozialen Bedingungen und der gesellschaftlichen Bedeutsamkeit (die auch individuell bedeutsam erfahren werden will) andererseits ein allgemeiner und wesentlicher Zusammenhang besteht. Eine sehr große praktische Bedeutung haben dabei die in den Thesen herausgearbeiteten objektiven und subjektiven Faktoren, die der Einführung der neuen Technik und der Veränderung der Arbeitsorganisation entgegenstehen oder sie befördern. Ohne Zweifel ist eine sozialwissenschaftlich-empirisch orientierte Erforschung möglichst vieler wesentlicher Faktoren, die auf oder in dem o. g. Zusammenhang wirken, eine sehr wesentliche Voraussetzung dafür, immer bessere Rahmenbedingungen durch staatliche Leitungstätigkeit auf den verschiedenen Ebenen zu schaffen. Auch der Wert der gewonnenen Einsichten über Tendenzen, Erwartungshaltungen und -erfüllungen, über Prozesse der Verinnerlichung gesellschaftlicher Wertorientierungen in individuelle Wertstrukturen für die Inhalte der politisch-ideologischen Arbeit, Erziehung und Schulung ist sehr groß.

Die Prozesse der Meisterung der WTR unter sozialistischen Bedingungen zu erforschen und zu befördern ist auch ein Anliegen der marxistisch-leninistischen Ethik. Zwar hat eine philosophisch orientierte Ethik keinen unmittelbaren Zugang zu den sich vollziehenden und zu gestaltenden Prozessen. Jedoch kann allein schon die Aufbewahrung und Aufarbeitung von Erkenntnissen des "moralischen Faktors" (der individuellen Moral oder der moralischen Persönlichkeit) für das Verstehen sich vollziehender Prozesse wertvoll sein und inhaltliche Orientierungen bereichern und vertiefen.

Im Zusammenhang mit der WTR rücken in das Blickfeld der Ethik Fragen der individuellen Verantwortung sowie Probleme der Spezifik (und damit der Einmaligkeit, Unersetzbarkeit und der Vorzüge) einer moralischen Regulierung gesellschaftlich relevanten Verhaltens der Persönlichkeit. In einem gewissen Sinne kulminieren diese Probleme in der Frage nach der Rolle und Funktion des individuellen Gewissens für an gesellschaftlichen Werten orientierte und wertrealisierende Lebenshaltungen und Handlungen.

Es ist verständlich, daß aus der langen Geschichte ethischer Theorien über das Gewissen nur verkürzt einige wenige Grundeinsichten dargelegt werden können. Wir meinen jedoch, daß diese wenigen Beispiele bereits unsere Aufmerksamkeit für Wissensprobleme schärfen und sensibilisieren und Wissensaspekte vielleicht in künftige Untersuchungen mit einbezogen werden.

Das Gewissen ist nach DESCARTES (1596 - 1650) eine "tristitia", d. h. eine Art Unlust, die im Menschen durch den Zweifel hervorgerufen wird, ob eine Handlung gut oder schlecht gewesen ist. Um nicht stets aufs Neue unsicher zu werden, schlägt DESCARTES vor, sich von Handlungsgrundsätzen leiten zu lassen. Es sind in seiner Lehre drei Grundsätze, die das Fundament und die Orientierung für sicheres Handeln bilden:

1. den Gesetzen und Sitten des Vaterlandes zu gehorchen;
2. in den Handlungen so fest und entschlossen wie möglich zu sein, einem einmal gefaßten Entschluß unentwegt zu folgen; dadurch gewinnt das Handeln eine feste Richtung und ist nicht von Schwankungen wie bei schwachen Charakteren gekennzeichnet;
3. sich zu halten an die Macht und die Kraft des Verstandes.

Je gewissenhafter man sich an die Grundsätze hält, um so geringer ist Unentschlossenheit und Unsicherheit im Handeln. (DESCARTES S. 23 ff.)

Den Gedanken und die Rolle der Erziehung und Tradition für die Herausbildung einer persönlichen Wertordnung hat SPINOZA (1632 - 1677) in die ethische Theorie eingebracht und wiederbelebt: Gewissen ist eine Funktion von Erziehung, hat soziale Inhalte und soziale Wurzeln. Je nachdem, wie ein Mensch erzogen ist, bereut er eine Tat oder rühmt sich derselben.

Nach WOLFF (1679 - 1754) wird das Handeln eines Menschen von seinem Gewissen beurteilt; es ist die wichtigste Form der Selbstbewertung und eine Fähigkeit. WOLFF unterscheidet zwischen einem "vorhergehenden" Gewissen und einem "nachfolgenden" Gewissen, wobei ersteres noch in ein "lehrendes" und ein "antreibendes" zu differenzieren sei: Das lehrende Gewissen entscheidet lediglich, ob eine Handlung gut oder böse ist; das antreibende Gewissen entscheidet, ob eine Handlung vollbracht oder unterlassen werden soll. Ist das Urteil über eine Handlung wahr, nennt WOLFF das

Gewissen ein richtiges; ist das Urteil falsch, dann ist das Gewissen ein irriges. Reue und Zweifel treten ein, wenn das nachfolgende Gewissen nicht mit dem vorhergehenden Gewissen übereinstimmt. Das gute Gewissen - wenn das nachfolgende Gewissen mit dem vorhergehenden übereinstimmt - versetzt den Menschen in einen Zustand des Wohlbehagens, das schlechte Gewissen hingegen bereitet ihm Qualen.

Es ist ein bemerkenswertes weltanschauliches Credo, wenn WOLFF über den Ursprung des Gewissens folgendes schreibt: "Das Gewissen ist das Urteil über Güte oder Schlechtigkeit unserer Handlungen ... Hierzu aber wird eine Einsicht in den Zusammenhang der Wahrheiten erfordert. Derwegen, da die Vernunft in der Einsicht in den Zusammenhang der Wahrheiten besteht, so kommt das Gewissen aus der Vernunft. Der Mensch hat ein Gewissen, weil er Vernunft hat." (WOLFF S. 56)

Auch KANT (1724 - 1804) hat zum Gewissen einen bemerkenswerten Beitrag geleistet. Der Wille wird durch die Vernunft bestimmt, die a priori dem Menschen gegeben ist. Eine Handlung ist folglich moralisch, wenn sie dem "Grundgesetz der Vernunft", d. h. dem kategorischen Imperativ, entspricht. Gewissen ist für KANT ein Bewußtsein, das für sich selbst Pflicht ist; es ist der Handlung vorgelagert und die sich selbstrichtende Urteilskraft. Jeder Mensch hat dieses Gewissen und kann sich diesem "inneren Richter" nicht entziehen. KANT unterscheidet drei Stufen des Gewissens: das "warnende" Gewissen, das Abwägen und schließlich den Entschluß. Die Handlung, das heißt die Ausführung als solche, ist nach seiner Auffassung nicht mehr Gegenstand des Gewissens, da sich der sittliche Wert einer Handlung allein aus der Übereinstimmung der Vernunft mit dem Willen ergibt. Jeder Mensch sei verpflichtet, das Gewissen zu pflegen und zu kultivieren sowie auf seinen "inneren Richter" zu hören.

Das Nachdenken und Forschen über Gewissensprobleme spielt nicht nur bis in die Gegenwart eine große Rolle, sondern Vernunft und Gewissen gehören zum weltanschaulich-politischen Fundament für die Lösung globaler Probleme. Konkrete Inhalte sozialer Gewissensprobleme der sozialistischen Gesellschaft werden nicht zufällig zunehmend in der Gegenwartsliteratur reflektiert. LENINS Worte, daß die gesamte Erziehung, Schulung und Bildung eine Erziehung zur kommunistischen Moral sein muß, schließt die Kultur des Gewissens mit ein. (LENIN 1970)

Gewissen ist unabdingbarer Bestandteil der subjektiven Faktoren für die Meisterung der WTR, von deren Beherrschung unsere Zukunft abhängt.

#### Quellen:

Descartes, R.: Abhandlungen über die Methode des richtigen Vernunftgebrauchs. - Stuttgart 1973

Kant, I.: Kritik der praktischen Vernunft: Grundlegung der Metaphysik der Sitten. - Leipzig, 1978

Lenin, W. I.: Die Aufgaben der Jugendverbände. Werke. Bd. 31. Berlin 1970

Spinoza, B.: Die Ethik. - Leipzig 1909 (2. Aufl.)

Wolff, Ch.: Vernünftige Gedanken von der Menschen Tun und Lassen. - Halle 1743 (§ 90)

Evelyne Fischer

### Arbeitsinhalt und Persönlichkeitsentwicklung

Die Einführung neuer Technik führt auch zu veränderten Arbeitsinhalten. Dabei gibt es keine lineare Abhängigkeit der Arbeitsinhalte von der Technik. Entscheidend ist vielmehr, wie diese in die Arbeitsorganisation eingebunden wird. Dazu kommt, daß die Technik selbst in der Regel verschiedene Gestaltungsvarianten ermöglicht, die mit den vorhandenen Möglichkeiten realisierbar wären. Oft unterscheiden sich diese Gestaltungsvarianten hinsichtlich ihrer Auswirkungen auf die Werktätigen, die mit dieser Technik arbeiten. Um die Technik und die Arbeitsorganisation, in die diese eingebunden ist, umfassend zu beurteilen und im Sinne optimaler Verbindung von hoher ökonomischer Effizienz und Förderung der Persönlichkeitsentwicklung der Werktätigen gestalten zu können, ist es wichtig zu wissen, wie die Arbeitsinhalte auf die Werktätigen einwirken. Diesem Anliegen dient der vorliegende Beitrag. Dabei habe ich mich auf zwei Schwerpunkte konzentriert:

1. die Darstellung des Arbeitsinhalts bei Werktätigen unterschiedlicher Qualifikation, betrieblichem Einsatzbereich und Leitungstätigkeit und
2. Aussagen zu Beziehungen von Arbeitsinhalt zu personalen Arbeitswirkungen als Persönlichkeitscharakteristika.

### 1. Zur Ausprägung der Arbeitsinhaltsmerkmale

#### Anforderungsvielfalt (AV)

Die AV als Basiskomponente des Arbeitsinhaltes variiert stark mit dem Qualifikationsniveau, wobei über das Qualifikationsniveau v. a. Tätigkeiten beschrieben werden, die sich durch unterschiedlich hohen Anteil geistiger Arbeit auszeichnen. Die AV steigt da-

bei - ganz ähnlich wie auch der Handlungsspielraum als zweites wesentliches Merkmal des Arbeitsinhaltes - mit dem Anteil geistiger Arbeit an. Viel mehr Hoch- und Fachschulkader als Facharbeiter beurteilen ihre Arbeitsaufgaben als vielfältig und mit ständig neuen Problemen.

#### Handlungsspielraum (HSR)

Empirische Ergebnisse bestätigen die tätigkeitsgebundenen, über die Qualifikation vermittelten unterschiedlichen Ausprägungen des Handlungsspielraumes. Danach unterscheiden sich Facharbeitertätigkeiten mit ihren häufig geringen Anteilen geistiger Arbeit deutlich negativ von Tätigkeiten im H/F-Bereich. Interessant wird es, wenn man innerhalb vorwiegend geistiger Arbeit differenziert: Es treten je nach Einsatzbereich und damit konkreter Arbeitsaufgabe deutliche Unterschiede in der Ausprägung des HSR auf. Die meisten Freiheitsgrade als Möglichkeiten zu unterschiedlichem aufgabenbezogenen Handeln sind bei ingenieurtechnischem Personal (ITP) im Bereich Forschung und Entwicklung zu verzeichnen, gefolgt von der Technologie und Projektierung. Über deutlich geringere Freiheitsgrade verfügen dagegen diejenigen Hoch- und Fachschulkader, die in irgendeiner Weise direkt im Produktionsbereich beschäftigt sind, sei es in ingenieurtechnischer oder Verwaltungstätigkeit.

Interessant sind auch die Ergebnisse zum HSR bei Leitungstätigkeit. Mit steigendem quantitativem und qualitativem Niveau geistiger Arbeit treten keine Unterschiede im HSR mehr auf! Es ist also offensichtlich nicht die Leitungstätigkeit, die den HSR bestimmt, sondern das Ausgangsniveau geistiger Arbeit. Dieses Ergebnis folgt empirisch den theoretischen Implikationen des Arbeitsinhaltsbegriffes.

#### Vollständigkeit der Tätigkeit

Die Erfassung der Vollständigkeit von Tätigkeiten wird in Zukunft weiter an Bedeutung gewinnen. Die Einheit von Planungs- und Vorbereitungselementen, Durchführung und Kontrolle innerhalb der zur Lösung der Arbeitsaufgaben erforderlichen Handlungen stellt wegen ihrer umfangreichen subjektiven Leistungsreserven fordernden Wirkung ein wichtiges Feld potentieller Persönlichkeitsentwicklung

in der Arbeitstätigkeit dar. Das Ausmaß an Vollständigkeit von Tätigkeiten ist eng an die Arbeitsteilung gebunden. Sehr aufgegliederte, stark arbeitsteilig organisierte Prozesse tragen häufig nahezu algorithmischen Charakter (man denke an strenge Fließfertigung). Es ist demzufolge kein unerwartetes Ergebnis, daß 39% der Facharbeiter solch streng gegliederte Tätigkeit ausüben, die ihre Leistungsreserven nur äußerst einseitig fordert.

Es existieren große, signifikante Unterschiede zwischen den Tätigkeiten der einzelnen Qualifikationsniveaus. Unter den Hoch- und Fachschulkadern dominieren Planungs- und Vorbereitungstätigkeiten wie auch (v. a. unter den HSA) vollständige Tätigkeiten. Innerhalb der H/F-Tätigkeiten nehmen die des in F/E tätigen ingenieurtechnischen Personals noch eine Sonderstellung ein, gekennzeichnet durch einen hohen Anteil vollständiger, d. h. weitgehend selbstbestimmter (selbständig geplanter, durchgeführter und kontrollierter), Tätigkeiten.

#### Nutzung vorhandenen Wissens

Die Nutzung der erworbenen Leistungsvoraussetzungen ergibt sich zum einen aus der Beschaffenheit des Arbeitsinhaltes (vor allem der Merkmale AV, HSR und Vollständigkeit), ist also in diesem Sinne eine Arbeitswirkung und wird auch im Abschnitt 2. als solche behandelt.

Andererseits impliziert das Ausmaß der Nutzung vorhandenen Wissens mannigfaltige Einstellungen der Persönlichkeit zur Arbeit. In diesem (eher voraussetzenden) Sinne wollen wir dieses Merkmal hier betrachten.

Es lassen sich signifikante Unterschiede zwischen Facharbeitern und Hochschulkadern feststellen. Aber auch von den HSA schätzen nur 56 % ein, daß sie ihr vorhandenes Wissen umfassend in die Arbeitstätigkeit einbringen können. Dabei treten Differenzen nach den konkreten Tätigkeitsbereichen auf. Leiter fühlen sich tendenziell in ihrer Wissensnutzung etwas stärker gefordert als andere.

#### Bedeutung der eigenen Arbeit für den Betrieb

In der Kenntnis und Bewertung der Bedeutung der eigenen Arbeit für den Betrieb liegt ein wesentliches Motivationspotential; hier werden Einstellungen zur Arbeit mitverursacht, in entscheidender

Weise beeinflusst.

Entsprechend der Stellung innerhalb der materiellen Produktion und - ganz entscheidend - dem Grad der Arbeitsteilung besteht sehr unterschiedliche Kenntnis über Sinn, Zweck und volkswirtschaftlichen Nutzen der unmittelbar selbst zu erledigenden Arbeitsaufgabe.

Hoch- und Fachschulkader wissen wesentlich besser über Sinn und Zweck ihrer Arbeit Bescheid als Facharbeiter. Hier wird massenhaft Motivationspotential verschenkt. 36 % der Facharbeiter geben an, zumindest wenig über die Einbettung ihrer Arbeitsaufgabe in die betriebliche Gesamtaufgabe zu wissen. Deutlich wird erwartungsgemäß, daß Leiter besser Bescheid wissen, wobei Niveauunterschiede auftreten. Leiter mit Hoch- und Fachschulqualifikation weisen wesentlich bessere Kenntnisse sowohl als Nichtleiter dieser Qualifikationsebene auf als auch als Leiter mit Facharbeiterqualifikation. Vor allem bei den Tätigkeiten in der direkten materiellen Produktion fehlen massenhaft konkrete Kenntnisse darüber, wozu bestimmte Teile benötigt werden, in welchem Gerät/welcher Maschine/welchem Konsumgut sie verarbeitet werden, warum sie also so und nicht anders aussehen und produziert werden müssen, welcher ökonomische Nutzen daran hängt usw.

Innerhalb der produktionsvorbereitenden Bereiche treten ebenfalls Unterschiede auf. Am relativ besten sind die Kenntnisse hier bei Angestellten und ingenieurtechnischem Personal in Verwaltung und Produktion. Reserven liegen in den F/E-Bereichen (!), vor allem jedoch bei in Technologie und Projektierung tätigen jungen Hoch- und Fachschulkadern.

## 2. Zu Beziehungen zwischen Arbeitsinhalt und personalen Arbeitswirkungen

### Tätigkeitszufriedenheit

Die Zufriedenheit mit der Tätigkeit stellt eine, wenn auch nicht Persönlichkeitsförderlichkeit induzierende, so doch für das subjektive Wohlfühlen wesentliche Komponente personaler Arbeitswirkungen dar. Für Facharbeitertätigkeiten wie auch für Tätigkeiten von Hoch- und Fachschulkadern finden wir signifikante Zusammenhänge für Tätigkeitszufriedenheit mit den Arbeitsinhaltsmerkma-

len: AV, Vollständigkeit von Tätigkeiten, Wissensnutzung sowie dem aus AV, HSR und Vollständigkeit integrierten Arbeitsinhalt. Einen dominierenden Einfluß auf die Tätigkeitszufriedenheit übt dabei die AV aus. Zwar sind auch 67 % der Facharbeiter mit gleichartigen Anforderungen mit ihrer Tätigkeit mehr oder weniger zufrieden; gleiches gilt aber für 91 % derjenigen mit vielfältigen Anforderungen.

Beim HSR liegen die Unterschiede zwar in der erwarteten Richtung, fallen jedoch nicht so deutlich aus.

Anders bezüglich der Wissensnutzung. Auch hier sind 75 % der jungen Werkstätigen, deren Wissen in nur begrenztem Maße gefordert wird, mit ihrer Tätigkeit zufrieden, aber 94 % (!) derjenigen, die ihr Wissen umfassend einsetzen können.

Junge Facharbeiter mit vollständigen Tätigkeitsstrukturen (die es noch viel zu wenig gibt), sind tendenziell tätigkeitszufriedener als solche mit streng algorithmisierten, keinen Raum für selbstständige Planung und Kontrolle lassenden Handlungsstrukturen.

Junge Facharbeiter mit "schlechtem" Arbeitsinhalt (d. h. geringerer AV, kleinem HSR, streng algorithmisierten oder ausschließlich überwachenden Tätigkeiten) sind zu 69 % mit ihrer Tätigkeit zufrieden (darunter 6 % sehr), solche mit "guten" Arbeitsinhalten (große AV und HSR, organisierende bzw. vollständige Tätigkeiten) zu 91 % (!), darunter 16 % sehr. Damit läßt sich der Einfluß des Arbeitsinhaltes auch auf ein so heterogenes und vielfältig bedingtes Konstrukt wie Zufriedenheit nachweisen.

Dies gilt jedoch nicht nur für Tätigkeiten im Facharbeiterbereich. Auch gerade bei Ausübung (vorwiegend) geistiger Arbeit finden wir deutliche Zusammenhänge zwischen persönlichkeitsförderlichen Arbeitsinhaltsmerkmalen und der Tätigkeitszufriedenheit. Besonders deutlich ist das bei Hochschulkadern, die in der Regel Tätigkeiten ausüben, die durch geistige Arbeit hoher Quantität, vielfach auch Qualität gekennzeichnet ist.

Auch bei Hochschulkadern finden wir klare Beziehungen zur AV, wobei der Anteil derjenigen, deren Tätigkeit durch geringe AV gekennzeichnet ist, von vornherein kleiner ist.

Ähnlich sieht es bei der Wissensnutzung aus, bei Vollständigkeit bzw. Einschränkungen des HSR sowie bei der Kenntnis der Bedeutung der eigenen Arbeit.



### Teilnahme an der Plandiskussion

Wir geben davon aus, daß persönlichkeitsförderliche Arbeitsinhalte zur Beschäftigung mit der Arbeit über die unmittelbare Arbeitsaufgabe hinaus anregen und haben dies auch schon bestätigt gefunden.

Ein weiteres Indiz für diesen Sachverhalt stellt die Teilnahme an der Plandiskussion dar; hier finden wir Zusammenhänge zu einzelnen Arbeitsinhaltsmerkmalen. Wiederum deutlich werden der Einfluß der AV und klare Zusammenhänge zur Vollständigkeit bei (vorwiegend) geistiger Arbeit. Junge Werkstätige, die Tätigkeiten mit vollständigen Handlungsstrukturen ausüben, haben häufiger Vorschläge zur Plandiskussion eingebracht als solche, die v. a. algorithmisierte Handlungen auszuführen haben.

Erwartungsgemäß korreliert die aktive Teilnahme an der Plandiskussion mit der Kenntnis der Bedeutung der eigenen Arbeit für den Betrieb.

### Rationalisierungsbestrebungen

Die Bemühungen um schnellere, leichtere, billigere Erledigung der Arbeitsaufgaben (im folgenden kurz Rationalisierungsbestrebungen genannt) stellen insbesondere bei den Facharbeitern den Bereich schöpferischer Bestrebungen dar. Hier knüpft Neuerer- und MMM-Arbeit an. So können wir den herausragenden Einfluß der AV auf solcherart schöpferische Bestrebungen bestätigen. Dazu kommen weiterhin der HSR, die Vollständigkeit von Handlungsstrukturen sowie die Kenntnis der Bedeutung der eigenen Arbeit. Diese Breite der Wirkung von Arbeitsinhaltsmerkmalen auf die Ausbildung schöpferischer Bestrebungen kommt auch bei Betrachtung des integrierten Arbeitsinhaltsbegriffes zum Ausdruck: Wir verzeichnen signifikant stärkere schöpferische Bestrebungen bei Facharbeitern mit "guten" (d. h. vielfältigen) Anforderungen, großem HSR, organisierenden bzw. vollständigen Tätigkeiten. Während bei ungünstigem Arbeitsinhalt nur jeder Dritte in diesem Sinne stark schöpferisch bemüht ist, trifft diese Aussage bei persönlichkeitsförderlichem Arbeitsinhalt auf jeden Zweiten (!) zu.

### Beanspruchung und Anforderungssituation

Schöpfertum hat zu tun mit geistiger Beanspruchung. Früher galt die vorwiegende Art der Beanspruchung (körperlich oder geistig)

als ein wesentliches Merkmal der Arbeitsklassifizierung. Der Arbeitsinhaltsansatz macht es möglich, diese globale Betrachtungsweise zu spezifizieren. Es kann festgestellt werden, daß nahezu alle einbezogenen Merkmale des Arbeitsinhaltes signifikante Beziehungen zur empfundenen Beanspruchung bilden. Persönlichkeitsförderliche Ausprägungen gehen dabei (im Facharbeiterbereich!) generell mit höherer Beanspruchung einher. Progressive Arbeitsinhalte führen zur Verringerung einseitiger körperlicher Beanspruchungen und gehen mit kognitiver Anreicherung einher.

Arbeitsinhaltsmerkmale haben vor allem Einfluß auf qualitative Anforderungen, z. B. auf die Anforderungen bezüglich der Schwierigkeit von Arbeitsaufgaben.

Dominierend ist wiederum der Einfluß der AV auf das Über- bzw. Unterforderungserleben. Vielfältige Anforderungen korrelieren mit adäquater Forderung durch die Arbeitsaufgaben, geringe Vielfalt geht mit häufigerer Unterforderung einher!

Analoges gilt tendenziell für den HSR. Er beeinflusst im Bereich (vorwiegend) geistiger Arbeit das Anforderungserleben etwas stärker. 57 % der Fach- und 38 % der Hochschulkader mit geringen HSR fühlen sich unterfordert, nur (aber dennoch beachtlich) 39 % Fach- bzw. 22 % Hochschulkader mit großem HSR.

Von enorm großen Einfluß auf das Erleben von Über- oder Unterforderung ist erwartungsgemäß der Grad der Nutzung akkumulierten Wissens. Hier zeigen sich signifikante Beziehungen auf allen drei Qualifikationsniveaus. 42 % der Facharbeiter, 39 % der Fach- und sogar 64 % (!) der Hochschulkader, deren Wissen und Fähigkeiten nur begrenzt genutzt werden, fühlen sich unterfordert. Die Nutzung bzw. Nicht-Nutzung erworbenen Wissens wirkt bei Hochschulkadern stärker auf das Unterforderungserleben als bei anderen jungen Werktätigen; oder: adäquate Forderung ist bei HS-Kadern noch stärker (und alleiniger) als bei anderen an Wissensnutzung gebunden.

### Wissensnutzung

Der Grad der Nutzung vorhandenen Wissens trägt gewissermaßen Doppelcharakter. Er ist einerseits Bedingung für personale Arbeitswirkungen (und in dieser Weise Bestandteil des Arbeitsinhaltes), andererseits auch schon personale Arbeitswirkung selbst, insofern

er von anderen Arbeitsinhaltsmerkmalen abhängt. Letzterem Aspekt wollen wir uns zuwenden.

Bei Facharbeitern läßt sich eine generelle Abhängigkeit der Wissensnutzung von AV, HSR und Vollständigkeit feststellen. Dies schlägt sich auch im integrierten Arbeitsinhaltsbegriff nieder: Persönlichkeitsförderlicher Arbeitsinhalt führt bei 63 % der jüngeren Facharbeiter zu umfassender Wissensnutzung; ungünstige Arbeitsinhaltsgestaltung läßt umfassende Wissensnutzung nur für 3 % (!) zu, 92 % können nur eng begrenztes Wissen immer wiederkehrend einretzen!

Ganz eng im Zusammenhang mit dem Grad der Wissensnutzung werden die Weiterbildungserfordernisse eingeschätzt. Zwei Drittel der jungen Facharbeiter mit geringer AV meinen, sich nicht weiterbilden zu müssen, aber nur ein Drittel derer mit großer AV teilt diese Ansicht! Ganz ähnlich und sehr deutlich beim Arbeitsinhalt als ganzen: Nur 27 % der jungen Facharbeiter mit persönlichkeitsförderlichem Arbeitsinhalt sehen für sich keine Weiterbildungserfordernisse, aber 65 % (!) derer mit ungünstigem Arbeitsinhalt! Bei den jungen Hochschulkadern als der von der Tätigkeitscharakteristik her entgegengesetzten Gruppe finden wir analoge Beziehungen. Der Zusammenhang zur AV ist möglicherweise noch enger: HSA mit gleichförmigen Anforderungen können nur zu 6 % ihr Wissen umfassend nutzen gegenüber 62 % derer mit vielfältigen Anforderungen.

#### Subjektive Bedeutung der Arbeit

Die subjektive Bedeutung der Arbeit innerhalb des eigenen Lebens steigt mit der Qualifikation. Darüber hinaus besteht tendenziell eine Beziehung zur Vollständigkeit von Handlungsstrukturen, zur Wissensnutzung (insbesondere bei Hochschulkadern) sowie zur Kenntnis der Bedeutung der eigenen Arbeit.

Junge Werktätige (vor allem junge Facharbeiter) erleben Arbeit eher als sinngebend, wenn für sie das Wissen um die Wichtigkeit eine große Bedeutung hat. Anders: Wem es egal ist, wozu seine Arbeit gebraucht wird, für den spielt Arbeit an sich keine besonders große Rolle im Leben. Das klingt trivial, doch welche Reserven haben wir in diesem Bereich! Trifft dieser Anspruch nämlich auf die Realität, scheiden sich die Geister. Von denjenigen jun-

gen Facharbeitern, denen Wissen um die Wichtigkeit ihrer Arbeitsaufgabe bedeutsam ist und die wirklich darüber informiert sind, sagen 45 %, Arbeit gäbe ihrem Leben einen Sinn. Wird dieser Anspruch jedoch nicht befriedigt, treffen nur 32 % diese Aussage. Für Fach- und Hochschulkader gilt das in der Tendenz auch.

Ralph Lungwitz

### Soziologische Probleme der Entscheidungskompetenz bei der Einführung und Nutzung moderner Automatisierungstechnik im Industriebetrieb

Die Entscheidungsproblematik gehört zu den Fragestellungen, die bei der Einführung und Nutzung moderner Automatisierungstechnik an praktischer und theoretischer Relevanz gewinnen. Die notwendige interdisziplinäre Erforschung der damit zusammenhängenden Probleme stellt die beteiligten Disziplinen vor die Aufgabe, ihren spezifischen disziplinären Beitrag dazu zu verdeutlichen, nicht um künstliche Barrieren zwischen ihnen zu errichten, sondern um den betreffenden Problembereich in das theoretische und methodologische Gebäude der betreffenden Disziplinen einordnen und disziplinäre Potenzen ausschöpfen zu können. Trotz noch bestender Meinungsverschiedenheiten zum Gegenstand der Soziologie dürfte unbestritten sein, daß die Beziehungen zwischen sozialen Gruppen verschiedener Art in einer bestimmten Gesamtheit gesellschaftlicher Verhältnisse und Bedingungen ein zentrales Element dieses Gegenstandes darstellen. Von hier aus wird sofort die soziologische Relevanz der Entscheidungsproblematik und insbesondere der Entscheidungskompetenz deutlich. Unter Entscheidungskompetenz sei die reale Möglichkeit eines Subjekts verstanden, innerhalb eines objektiv gegebenen Entscheidungsfeldes Entscheidungen treffen und umsetzen zu können. (SCHUTTPELZ 1987) Eine bestimmte Entscheidungskompetenz ist demzufolge auch dann gegeben, wenn das objektive Entscheidungsfeld nicht vollständig genutzt wird bzw. wenn sich das Entscheidungsobjekt auf eine Variante festlegt, ohne einen bewußten Prozeß des Abwägens aller objektiv möglichen Varianten vollzogen zu haben.

Für die Behandlung der Entscheidungskompetenz ergeben sich aus der Sicht der Soziologie zumindest zwei relevante Herangehensweisen, die beide für den Bereich der Einführung und Nutzung moderner Automatisierungstechnik von Bedeutung sind.

Zu m e r s t e n ist die Funktionsfähigkeit von sozialen Organisationen immer an eine bestimmte Struktur von Entscheidungskompetenzen gebunden. Dies ergibt sich schon aus der Notwendigkeit, die Aktivitäten der Bereiche, Funktionsgruppen und letztlich der Organisationsmitglieder in zeitlicher und sachlicher Hinsicht so zu koordinieren, daß die Organisationsziele reali-

siert werden können. Die konkrete Existenz dieser Struktur von Entscheidungskompetenzen prägt in nicht geringem Maße das Verhalten der Gruppen in der Organisation sowie die sozialen Beziehungen zwischen ihnen. Bezogen auf die Problematik der Einführung und Nutzung der modernen Automatisierungstechnik, heißt dies, daß die Soziologie nicht bei der Beschreibung der Entscheidungskompetenz einer bestimmten Gruppe bzw. deren Veränderung durch die Einführung der Technik stehenbleiben kann, sondern sie muß darüber hinaus danach fragen, ob bzw. wie dies mit der Entscheidungskompetenz einer oder mehrerer anderer Gruppen zusammenhängt. Eine Verengung der Entscheidungskompetenz kann bedeuten, daß bestimmte Entscheidungen, die eine Gruppe bisher treffen konnte, jetzt von einer anderen Gruppe getroffen werden, sich die erste Gruppe diesen Entscheidungen jetzt unterordnen muß. Erweiterung der Entscheidungskompetenz kann bedeuten, daß von einer Gruppe jetzt Entscheidungen getroffen werden, die vorher von einer anderen Gruppe getroffen wurden. Damit soll allerdings kein Nullsummenspiel in der Weise behauptet werden, daß die Zu- bzw. Abnahme der Entscheidungskompetenz einer Gruppe immer zu einer proportionalen Zu- bzw. Abnahme derselben bei einer oder mehreren anderen Gruppen führen muß.

Zum zweiten muß die Soziologie berücksichtigen, daß die Struktur der Entscheidungskompetenz in einer sozialen Organisation (Industriebetrieb) innerhalb bestimmter Grenzen gestaltbar ist, daß ihre konkrete Existenzweise also selbst das Ergebnis zeitlich vorhergegangener Entscheidungsprozesse ist. Auch für sozialistische gesellschaftliche Verhältnisse trifft offenbar die Feststellung zu, daß "Arbeitsorganisation, Arbeitsteilung, Aufgabenzuschnitt und Qualifikationsanforderungen der Arbeitsplätze nicht unmittelbar und voll durch die technischen Parameter von Erzeugnis, Fertigungsverfahren und Fertigungsmittel determiniert sind" (Rechnerintegrierte Produktion 1986), daß es folglich Gestaltungsspielräume auch hinsichtlich der Struktur der Entscheidungskompetenz gibt und daß die Festlegung auf eine Gestaltungsvariante einen Entscheidungsprozeß darstellt, den es soziologisch zu untersuchen gilt. Auch in diesem Entscheidungsprozeß kommen soziale Beziehungen zwischen Gruppen zum Ausdruck.

Zur Analyse dieser Entscheidungsprozesse ist es notwendig, über die Ebene eines einzelnen Betriebes hinauszugehen und auch übergreifende gesellschaftliche Bedingungen mit einzubeziehen. Man kann die Zusammenhänge zwischen den beiden Aspekten soziologischer Analyse der Entscheidungskompetenz anschaulich an einem Ergebnis arbeitswissenschaftlicher Untersuchungen zur Fertigungssteuerung in flexiblen Fertigungssystemen verdeutlichen. Untersuchungen ergaben zwei unterschiedliche "Gestaltungsphilosophien": zum einen eine Tendenz zur automatisierten Totalplanung und -steuerung, zum anderen die Hinwendung zu einer zentralisierten Rahmenplanung mit bewußter Nutzung dezentraler Kompetenzen. "Die erste Tendenz hat eine zentral beherrschbare, automatisiert ablaufende Klein- und Mittelserienfertigung zum Inhalt, die auf einer sorgfältigen Terminplanung und zwanghaftem Vorschreiben von Bearbeitungsreihenfolgen durch den Menschen basiert. Die Praxis zeigte bisher, daß diese Steuerungsphilosophie nicht den intendierten Erfolg brachte." (HARTMANN/RISCH 1988) Diese beiden Gestaltungsphilosophien unterscheiden sich offenbar zum einen dadurch, daß sie mit einer unterschiedlichen Verteilung von Ent-

scheidungskompetenzen und dadurch mit unterschiedlichen Beziehungen zwischen den beteiligten arbeitsfunktionellen Gruppen einhergehen. Zum anderen ist die Realisierung der einen oder anderen Gestaltungsphilosophie nicht durch die technische Entwicklung zwingend vorgeschrieben, sondern sie ist selbst das Ergebnis vorangegangener Entscheidungsprozesse, unabhängig davon, inwieweit diese bewußt vollzogen wurden.

Die Struktur der Entscheidungskompetenz in einem Betrieb ist eng mit den Funktionen verbunden, die der Betrieb im Rahmen der Volkswirtschaft bzw. Gesellschaft zu erfüllen hat, sowie mit der Art und Weise, wie diese - innerhalb des Betriebes weiter differenzierten - Funktionen durch das Zusammenwirken technischer und sozialer Strukturelemente im Betrieb realisiert werden.

Das Funktions-Struktur-Konzept, das als allgemeinste Ansatz jeder Sozialstrukturforschung charakterisiert werden kann (LÖTSCHE 1986), bietet auch die Möglichkeit der Unterscheidung verschiedener Determinanten der Entscheidungskompetenz vor dem Hintergrund der Einführung und Nutzung moderner Automatisierungstechnik. Es lassen sich direkte und indirekte Determinanten der Struktur der Entscheidungskompetenz unterscheiden: Unter direkten Determinanten der Entscheidungskompetenz sind die Faktoren zu verstehen, von denen die Zuweisung einer bestimmten Funktion bzw. von Funktionen (einschl. der mit der Ausübung dieser Funktionen notwendigerweise zu treffenden Entscheidungen) zu bestimmten arbeitsfunktionellen Gruppen unmittelbar abhängt. Dazu gehören insbesondere:

**E r s t e n s :** Funktionsteilung Mensch - Maschine. Die moderne Automatisierungstechnik, deren Herzstück die Computertechnik ist, zeichnet sich gegenüber der "klassischen" Technik vor allem durch die Fähigkeit aus, auch geistige Arbeitsfunktionen der Menschen übernehmen zu können, darunter auch Entscheidungsfindung. Zumindest auf dem heutigen Stand der Technik wiederholt der Computer dabei strenggenommen allerdings nur die Entscheidungen, die im Prozeß der Softwareentwicklung auf der Grundlage eines bestimmten Modells getroffen wurden. Hinter der Funktionsteilung Mensch - Technik wird also sofort eine bestimmte Beziehung zwischen Gruppen sichtbar, insbesondere zwischen Softwareentwicklern und Nutzern der modernen Computer- und Automatisierungstechnik. Diese Beziehung ist vor allem dort besonders relevant, wo Anwendersoftware für eine Nutzergruppe zentral erarbeitet wird. In diesem Fall stellen die Softwareentwickler eine Gruppe dar, die einer anderen Gruppe - den Nutzern - ein Verhaltenskonzept für ihre Handlungen vorschreibt. (vgl. FRENZEL 1986) Dieses Verhaltenkonzept kann ein mehr oder minder großes Maß an Entscheidungskompetenz für die Nutzer beinhalten.

**Z w e i t e n s :** horizontale und vertikale Arbeitsteilung. Die dem Menschen übertragenen Funktionen können in ganz unterschiedlicher Weise zu Arbeitsaufgaben gebündelt und verschiedenen arbeitsfunktionellen Gruppen zugewiesen werden (Verteilung von Entscheidungskompetenzen).

Als idealtypisches Gedankenmodell wäre eine Gestaltung der Arbeitsteilung vorstellbar, wo alle produktionsvorbereitenden, -organisatorischen und -ausführenden Funktionen einschließlich notwendiger Entscheidungskompetenzen in eine Gruppe integriert sind. Das andere Extrem ist eine weitgehende Ausdifferenzierung der einzelnen Funktionen und ihrer Zuordnung zu einzelnen Gruppen, die jeweils nur eine Detailfunktion wahrnehmen. Daraus würden sich sehr unter-

schiedliche Strukturen der Entscheidungskompetenz ergeben. In beiden Modellen gestaltet sich darüber hinaus die Koordinierungsfunktion (z. T. mit den o. g. Funktionen verflochten) auf sehr unterschiedliche Weise. Im ersten Fall treffen die Organisationsmitglieder die notwendigen Koordinierungsentscheidungen selbst, im zweiten Fall werden diese zentral getroffen und treffen auf die Ausführenden als sachlich-zeitliche Handlungsanweisungen.

**D r i t t e n s :** Niveau der Teilnahme an sozialistischer Demokratie im Bereich der materiellen Produktion. Da es sich hier des Wesen nach um die kollektive Teilnahme der Werktätigen an Entscheidungsprozessen handelt, geht es dabei um eine eigenständige direkte Determinante der Entscheidungskompetenz. Eine herausragende Rolle spielen in diesem Zusammenhang die Gewerkschaften. Daß es bei der Nutzung der den Gewerkschaften in der DDR eingeräumten umfassenden Mitbestimmungsrechte Niveauunterschiede gibt, wurde auf dem 11. FDGB-Kongreß anhand eines Automatisierungsvorhabens im Elektromotorenwerk Dessau hervorgehoben.

Neben den direkten existieren auch indirekte Determinanten der Entscheidungskompetenz. Die direkten Determinanten der Entscheidungskompetenz sind innerhalb bestimmter Grenzen gestaltbar und somit selbst das Ergebnis zeitlich vorausgegangener Entscheidungsprozesse. Unter indirekten Determinanten der Entscheidungskompetenz können in diesem Zusammenhang alle objektiven und subjektiven Faktoren verstanden werden, die den Ablauf dieser Entscheidungsprozesse bestimmen, unabhängig davon, ob dies mit einem bewußten Abwägen aller möglichen Varianten verbunden ist oder nicht. Welche Faktoren vor dem Hintergrund der Einführung und Nutzung moderner Automatisierungstechnik als indirekte Determinanten der Entscheidungskompetenz wirken, wie sie dies tun und auf welche Weise sie dabei zusammenwirken - diese Fragen bedürfen noch weiterer Forschung. Abschließend sollen thesenartig und ohne Anspruch auf Vollständigkeit einige dieser indirekten Determinanten näher erläutert werden.

Eine wesentliche indirekte Determinante der Struktur der Entscheidungskompetenz im Betrieb besteht sicher in der Entscheidungskompetenz, die der Betrieb im Rahmen der Volkswirtschaft selbst hat. Was durch übergeordnete wirtschaftsleitende Organe für den Betrieb entschieden wurde, kann nicht mehr im Betrieb selbst entschieden werden. Auf der anderen Seite zeigen insbesondere die Erfahrungen in verschiedenen sozialistischen Ländern, daß der Entscheidungsspielraum des Betriebes auf sehr unterschiedliche Weise genutzt und in sehr unterschiedliche Strukturen der innerbetrieblichen Entscheidungskompetenz umgesetzt werden kann. Eine weitere indirekte Determinante besteht in der ökonomischen Leistungsbewertung und Stimulierung der Betriebe und deren dadurch begründeten Interessenlage. Arbeitswissenschaftliche Untersuchungen beispielsweise aus den Nähbereichen eines Konfektionsbetriebes ergaben, daß eine Näherin, die fortwährend die gleiche Naht am gleichen Artikel mit der gleichen Technik näht, bei gleichen persönlichen Leistungsvoraussetzungen eine um etwa 40 % höhere Normerfüllung erreicht als eine Näherin, die mit unterschiedlichen Materialien Nahtlängen und Nahttechnologien arbeitet. (vgl. DIPP/LEUNGWITZ 1987) Sie erreicht diese Leistungen dadurch, daß sie nach einer gewissen Zeit die erforderlichen einfachen Operationen mit einem hohen Tempo und hoher manueller Perfektion ausüben kann.

Die Tätigkeit der Näherinnen ist unter diesen Bedingungen durch ein sehr geringes Maß an eigener Entscheidungskompetenz charakterisiert. Notwendige produktionsvorbereitende und -organisatorische Entscheidungen werden an anderer Stelle, von anderen Gruppen getroffen. Eine solche Struktur der Entscheidungskompetenz beinhaltet zwar erwiesenermaßen ungünstige Bedingungen für die Persönlichkeitsentwicklung der Näherinnen, sie liegt aber im unmittelbaren ökonomischen Interesse des Betriebes. Es erhebt sich allerdings die Frage, ob diese Lösung auch aus gesamtgesellschaftlicher und perspektivischer Sicht die ökonomischere ist, da hier auch solche Kostenfaktoren wie ein erhöhter Aufwand an medizinischer Betreuung bei längerer Dauer der Ausübung dieser Tätigkeit, Bildungsökonomische Verluste sowie Disponibilitätsverluste mit in Rechnung zu stellen wären.

Anders liegen die Dinge im Werkzeugmaschinenbau, was sicher mit der insgesamt größeren Komplexiertheit der Arbeitsoperationen zusammenhängt. Hier ergaben arbeitswissenschaftliche Untersuchungen zur Gestaltung der Fertigungssteuerung in flexiblen Fertigungssystemen, daß überzogene Versuche einer "automatisierten Totalplanung" (d. h. einer weitgehenden Konzentration der Entscheidungskompetenz in Einheiten, die dem eigentlichen Fertigungsprozeß funktionell und zeitlich vorgelagert sind) nicht den intendierten Erfolg brachten. Die allgemeine Ursache dafür - und das gilt nicht nur für flexible Fertigungssysteme - liegt offenbar in dem prinzipiellen qualitativen Unterschied zwischen dem Realprozeß und dem der Softwareentwicklung zugrundegelegten Modell dieses Prozesses, der insbesondere bei komplizierten Prozessen wie im Werkzeugmaschinenbau zutage tritt. Das Modell kam - jedenfalls beim heutigen Stand der Technik - niemals alle relevanten Bedingungen, Konstellationen und Situationen, die im Realprozeß auftreten, berücksichtigen. Notwendig ist folglich ein "intelligenter" Umgang erfahrener Fachleute vor Ort mit der modernen Automatisierungstechnik im allgemeinen und mit der Software im besonderen. Ein Dienst nach Vorschrift, wie er unter den Bedingungen der automatisierten Totalplanung für die Bediener geradezu erzwungen wird, wirkt sich destruktiv und damit auch effektivitätshemmend aus, da er den Bedienern die Möglichkeit nimmt, die Differenz zwischen Modell und Realprozeß durch intelligentes Verhalten zu vermitteln. Also sind ihnen entsprechende Entscheidungskompetenzen einzuräumen und sie mit dem erforderlichen Wissen auszurüsten, um Entscheidungen sachgerecht treffen zu können.

#### Quellen:

Dippmann, W.; Lungwitz, R.: Probleme der Leistungsbedingungen und des Leistungsverhaltens von Produktionsarbeitern in Bereichen neuer Technik. - TU Karl-Marx-Stadt 1987. - Unveröff. Studie

Frentzel, R.: Der subjektive Faktor bei der Entwicklung der rechnergestützten Ingenieurarbeit in Forschung und Entwicklung. - In: Rechnergestützte Arbeiten, ein aktuelles Aufgabenfeld für den Psychologen. - FSU Jena, 1986. - S. 35 f

Hartmann, S.; Risch, W.: Arbeitswissenschaftliche Aspekte des Systementwurfs und der Systemgestaltung in FFS. - In: Sozialistische Arbeitswissenschaften (1988) 1



Lötsch, M.: Sozialstruktur und wissenschaftlich-technische Revolution. - In: Informationen zur soziologischen Forschung in der DDR (1986) 6

Rechnerintegrierte Produktion / Hrg. H. Hirsch-Kreinsen; R. Schultz-Wild. - Frankfurt; New York, 1986. - S. 6

Schuttpelz, P.: Computertechnik - Entscheidung - moralische Verantwortung. - In: DZfPh (1987) 6

Barbara Bertram

### Berufsverbundenheit und WTR

Indem die Beschleunigung der WTR in unserem Land zunehmend alle Seiten der Produktivkräfte und alle Bereiche der Volkswirtschaft erfassen wird, gewinnt neben starken Veränderungen der materiell-technischen Basis der subjektive Faktor an Bedeutung - die werktätigen Menschen als Individuen und als Kollektive. Bestimmte Einstellungen und Verhaltensweisen der Werkstätigen sind in höherer Qualität gefordert - beispielsweise die Bereitschaft (und die Fähigkeit), größere Systeme zu überschauen, das persönliche Verantwortungsbewußtsein (nicht nur für die eigene Arbeit und die des Kollektivs, sondern auch für komplexe Prozesse), das wissenschaftlich-technische Schöpfertum bei der Arbeit, das Aufwand-Nutzen-Denken, die Sensibilisierung für Probleme und Mängel. (vgl. RADTKE 1988) Daneben verliert traditionelles Arbeitsverhalten - wie technologische und zeitlich-terminliche Disziplin, Fleiß, Pflichtbewußtsein, volle Ausnutzung der Arbeitszeit, Ordnung und Sparsamkeit - keineswegs an Bedeutung. Ebensowenig sind Einstellungen wie Berufs- und Betriebsverbundenheit oder Berufsinteresse überflüssig. Aber auch sie bekommen durch objektive Bedingungsveränderungen in der WTR neue inhaltliche Dimensionen.

Die WTR im Sozialismus beeinflusst das objektive Verhältnis der Werkstätigen zum Beruf in zwei Richtungen: Einerseits sind solide berufliche Qualifikation und deren Nutzung erforderlich, feste Kollektive mit enger Kooperation, Kollektivverantwortung, -leistung und -leistungsbewertung sowie stabile Stammebelegschaften in den Betrieben. Andererseits erfordern Prozesse der Rationalisierung auch Berufs- und Betriebswechsel (wenngleich diese möglichst gering zu halten sind) sowie eine planmäßige Höherentwicklung von Werkstätigen, aus dem Beruf heraus. Berufsverbundenheit im Sozialismus ist daher nichts Statisches, ein- für allemal Gegebenes. Sie berücksichtigt sowohl inhaltliche Veränderungen der Berufe, als auch gesellschaftliche Disponibilitäts- und Mobilitätsanforderungen an die Werkstätigen. Wir verstehen demzufolge unter Berufsverbundenheit eine relativ dauerhafte innere Bindung der Werkstätigen an den Beruf, die auf Zugehörigkeit zu diesem, mit beruflichen Interessen und Überzeugungen beruht und zugleich eine Disponibilitäts- bzw. Mobilitätsbereitschaft einschließt.

Daß die Berufsverbundenheit der Werktätigen noch stärker gefördert werden könnte und sollte, ergibt sich aus folgendem: Auch künftig werden stabile Berufsinhalte neben variablen, traditionellen neben neuen bestehen (von Beruf zu Beruf in unterschiedlichen Proportionen); Berufe sind für längere Zeit bzw. für ein Menschenleben konzipiert; Veränderungen in der Berufsstruktur sind stärker gekennzeichnet durch den inhaltlichen Wandel von bestehenden als durch das Aussterben und Neuschaffen von Berufen; in den nächsten Jahren werden Schlüsseltechnologien verschiedene Bereiche, Berufe und Betriebe in differenziertem Umfang betreffen. (Gegenwärtig arbeitet noch knapp ein Drittel der Werktätigen in der Industrie mit handgeführten Werkzeugen ohne Maschinen. Vgl. RADTKE 1988) Das heißt, für die Entwicklung der Berufe insgesamt wird ein möglichst hohes Maß an Kontinuität angestrebt. Neue Bildungsanforderungen durch die Produktivkräfteentwicklung sollen sich vor allem in beruflichen Spezialisierungsrichtungen niederschlagen. Kontinuität bei der Entwicklung der Berufe und der Werktätigen im Beruf ist nicht nur für Stabilität und Effektivität des Arbeitsprozesses nötig, sondern beispielsweise auch für Zugang und Integration der Jugendlichen in die Berufe sowie für berufliche Sozialisationsprozesse. Viele Jugendliche gehen heute bei der Berufswahl zu Recht davon aus, daß möglichst der "Lebensberuf" gefunden werden soll - was allerdings die Bereitschaft zu lebenslangem Weiterlernen einschließen muß.

Aus- und Weiterbildung bilden heute bereits eine Einheit, und die Gesellschaft stimmt beides planmäßig aufeinander ab. Sowohl tätigkeitsbezogene Weiterbildung (z. B. zur Lösung neuer Aufgaben) als auch Zusatzqualifikationen (z. B. bei wissenschaftlich-technischen Veränderungen) sind neben vielen anderen Formen an der Tagesordnung. Jugendliche stellen sich darauf ein. Untersuchungen zeigen: Das Streben nach Weiterbildung hat unter den Wertorientierungen von Jungen und Mädchen einen beachtlichen Stellenwert. Die Jugendlichen erkennen, daß Weiterbildung eigene Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnisse auf der Aufgabenbahn hält bzw. unter den Bedingungen sich rasch wandelnder Arbeitsanforderungen vielfach überhaupt das Verbleiben im Beruf gestattet. Junge Facharbeiter, die an Brennpunkten des WTF stehen (z. B. in Elektronikberufen bestimmter Bereiche), erwarten etwa zu 80 bis 90 % s t ä n d i g e Weiterbildungsanforderungen. Jüngere Werktätige an herkömmlichen Technologien (bei unseren Studien z. B. in der Textilindustrie) rechnen etwa zu 40 % mit ständigen, weit häufiger allerdings mit punktuellen (teils hohen) Weiterbildungsanforderungen. Junge Frauen stehen dem ebenso aufgeschlossen gegenüber wie Männer.

Nach Untersuchungen fußt Berufsverbundenheit darauf, daß der Werktätige ganz bestimmte Seiten seiner Tätigkeit und seiner Arbeitsbedingungen stark schätzt, sich im Prinzip mit den Arbeitsanforderungen und -ergebnissen identifiziert. Die eigene Arbeit wird als notwendig erkannt, in diesem Beruf selbst zu arbeiten als wichtig angesehen. Dahin führt u. a., daß gestellte Anforderungen bewältigt werden können (Erfolgserlebnisse) und Sanktionierung positiv erlebt wird (materielle wie ideelle Anerkennung und Kritik). Nicht selten führen mehr betriebs- als berufstypische Merkmale zur Berufsverbundenheit bzw. behindern ihr Entstehen.

Lehrlinge antworteten beispielsweise auf die Frage, was ihre Berufsverbundenheit fördert: die Tätigkeit(en), der Wissens- und Fertigkeitserwerb, die Arbeits-/Lernaufgaben (darunter Anforderungsvielfalt und Abwechslungsreichtum), bestimmte Bedingungen der Ausbildung (vor allem der praktischen), das Berufsmedium (z. B. Technik - mehr Jungen, Menschen/Tiere - mehr Mädchen), das Verhältnis zum Lern-/Klassen-/Arbeitskollektiv und zum Lehrmeister bzw. Leiter (soziale Beziehungen beeinflussen vor allem die Berufsverbundenheit der jüngeren Werk tätigen und der Frauen).

Heute wie früher bewirken persönlichkeitsförderliche und abwechslungsreiche Arbeitsinhalte eine starke Bindung an den Beruf. Das wird schon bei der Berufswahl spürbar. Aber gegenwärtig wird der Erwerb beruflicher Fähigkeiten attraktiver, die auch im privaten Bereich Nutzen bringen (durch direktes Anwenden und Anknüpfen von "Beziehungen"). Das betrifft auch hochbefähigte Jugendliche und insgesamt mehr männliche als weibliche. Mädchen artikulieren im Berufswahlprozeß den geistigen Anspruch an die Arbeit sehr deutlich, geben sich später allerdings eher als Männer zufrieden, wenn ihnen solche Arbeitsplätze im Beruf/Betrieb nicht zur Verfügung stehen.

Vor der Berufswahl erworbene Einstellungen und Fähigkeiten sind bedeutsam für die Berufsverbundenheit. Viele Untersuchungen des ZIJ in den letzten zwei Jahrzehnten zeigen, daß im höheren Schulalter gefestigte Einstellungen über lange Zeit stabil und stark verhaltenbestimmend sein können. Zwar sind spätere Umorientierungen nicht selten, aber Einflüsse von festgefügten Haltungen der letzten Schuljahre erweisen sich oft als noch stärker. Forschungsergebnisse belegen, daß langfristig herausgebildete Interessen, die später im Beruf realisiert werden, tendenziell zu höherer Berufszufriedenheit führen als ein kurzfristig entwickeltes oder ganz fehlendes Interesse - obwohl die Betriebe viele Möglichkeiten haben, Berufsinteresse und -verbundenheit zu stimulieren. (Im Durchschnitt ist daher auch die Berufszufriedenheit von Lehrlingen 1,5mal so groß wie die Erfüllung der ursprünglichen Berufswünsche.) Ähnlich sind die Zusammenhänge zwischen Kenntniserwerb bzw. realen Vorstellungen über den Beruf vor der Entscheidung und späterer Berufszufriedenheit (obwohl hier keine lineare Ursachen-Folge-Beziehung besteht, in Einzelfällen mitunter sogar eine gegenläufige Tendenz). Unsere Analysen unterstreichen daher die große Bedeutung einer gründlichen, möglichst langfristigen Berufsorientierung. Das gilt besonders für Mädchen, weil sich diese weniger gut als Jungen auf die r e a l e Berufswelt vorbereiten (vor allem wenig auf technische Industriebereufe), dagegen oft zu lange an chancenarmen Berufswünschen festhalten (vor allem bezüglich traditionell überfragter "Frauen"-Berufe).

Daß in der betrieblichen Praxis Frauen im allgemeinen eine geringere Verbundenheit zu technischen Berufen aller Bildungsebenen entwickeln, kann man nicht ohne weiteres auf grundlegende biotische Geschlechterunterschiede zurückführen (eindeutige wissenschaftliche Belege konnten für solche - öfter vermuteten - Zusammenhänge noch nicht gebracht werden), sondern muß nach sozialen Ursachen hinterfragt werden (die vielfach bereits wissenschaftlich belegbar sind). Solche Ursachen liegen beispielsweise in einer geschlechtstypischen Erziehung seit (früher) Kindheit, die

letztlich stark zu differenzierten Positionen in technischen Berufen bzw. zum Ausmaß der Berufsverbundenheit mit beiträgt. Weitere Ursachen liegen in den unterschiedlichen Lebensbedingungen der Geschlechter nach der Familiengründung - die Einfluß auf reale Verfügbarkeit und Engagement im Beruf haben -, oder in Vorbehalten mancher Leiter, wenn es um Kadereinsatz und -entwicklung geht. (Näheres vgl. BERTRAM 1988)

Es läßt sich belegen, daß Frauen in technischen Berufen der Industrie und anderer Wirtschaftsbereiche auf allen Bildungsebenen zu gleicher Leistung und Berufsverbundenheit gelangen können wie Männer - vorausgesetzt, ihr Weg zu diesen Berufen verlief in gleichem Maße kontinuierlich (frühzeitige Interessen- und Eignungsentwicklung, realistische Berufsvorstellungen, wenig Umlenkung). Das wird nicht dadurch geschwächt, daß einzelne Motive für Leistungsbereitschaften und bestimmte beruflich-betriebliche Erwartungshaltungen mitunter verschieden sind.

Aufgrund der vielfach recht hohen Berufsverbundenheit haben viele Werktätige den Wunsch, bei technischen Neuerungen und Rationalisierung im Betrieb den Beruf nicht zu verlieren. Bei unseren Analysen wäre zwar reichlich ein Viertel der Facharbeiter zu einem eventuell erforderlichen Berufswechsel im Wohnort bereit gewesen, aber mehrheitlich jene, die umgelenkt wurden, zu keiner Berufsbindung gelangten oder die aus anderen Gründen Veränderungswünsche hegten.

Mögliche Arbeitsveränderungen im Betrieb infolge des WTP beurteilen in unseren Untersuchungen Frauen und Männer vielfach ähnlich. Zu notwendigem Tätigkeitswechsel innerhalb des Betriebes und Berufes war die Bereitschaft hoch (knapp zwei Drittel; nur 12 % Ablehnung, die übrigen hatten größere Vorbehalte). Frauen verhielten sich in dieser Frage nicht weniger aufgeschlossen als Männer (besonders Hoch- und Fachschulabsolventinnen bzw. Leiterinnen). Facharbeiterinnen knüpfen jedoch häufiger daran den Wunsch, in ihren Kollektiven zu bleiben und eine erforderliche Weiterbildung während der Arbeitszeit zu absolvieren. Zu einem Betriebswechsel erklärten sich weniger Werktätige bereit, auch wenn sie dadurch im Beruf bleiben konnten (knapp die Hälfte), zu einem Arbeits- und Wohnortwechsel eine noch weitaus geringere Zahl, hier allerdings deutlich mehr Männer als Frauen.

An diesen Fragen wird erneut die Bedeutung der familiären Arbeitsteilung und der Wohnbedingungen sichtbar. So steigt das Berufsenagement bei Männern erheblich an, wenn sie Vater werden, während es bei Frauen in vergleichbarer Situation abnimmt (besonders nach dem zweiten Kind). Dieser Trend bleibt oft auch dann erhalten, wenn sich der Mann stärker in die häuslich-familiären Aufgaben einschaltet. Daran zeigt sich, daß oft nicht mangelnde, sondern eher steigende familiäre Verantwortung junge Väter zu stärkerem Berufsenagement veranlaßt (z. B. Aufnehmen zusätzlicher Arbeiten, Überstunden, Mehreichtarbeit, Leistungssteigerungen). Dagegen verzichten Frauen um des Familienlebens willen meist auf solche Aufgaben, wünschen im bestimmten Umfang auch Teilzeitarbeit. Dieser Trend erklärt sich aber nicht nur aus der gegenwärtigen Arbeitsteilung (im Durchschnitt erledigen Frauen etwa noch drei Viertel der häuslichen Aufgaben), sondern auch aus familiären und beruflichen Wertorientierungen bzw. Entwicklungsperspektiven.

Frauen neigen beispielsweise bei mangelnder Berufsverbundenheit rascher zum "Ausweichen" auf das familiäre Aufgabenfeld. Viele treten aber auch bei guter Berufsverbundenheit (vorübergehend) beruflich etwas kürzer, wenn die familiären Aufgaben steigen. Diese Situation ist stark abhängig von der objektiven beruflichen Perspektive. Bleiben die Arbeitsaufgaben relativ gleich, ist Weiter- und Höherentwicklung kaum vorgesehen, fällt eine stärkere Hinwendung zur Familie und kleinen Kindern individuell leichter. Etwas anders ist die Tendenz bei beruflich sehr stark engagierten Frauen aller Bildungsebenen mit beruflicher Entwicklungsperspektive: Ihr Berufsengagement geht nach Familiengründung häufig nicht zurück (ohne dabei die Familie zu vernachlässigen). Vielmehr versuchen sie, die höhere Belastung durch bessere Organisation, Zeitnutzung, häusliche Aufgabenteilung (zum Teil durohauf auf Kosten ihrer eigenen Erholung) zu bewältigen. Daran ist erkennbar, daß Berufsverbundenheit auf das Verhalten auch vermittelt über andere Faktoren einwirkt.

Heutige und frühere Untersuchungen des ZIJ zeigen, daß in der Regel die Berufsverbundenheit der Facharbeiter einige Jahre nach Abschluß der Berufsausbildung ansteigt - eine Folge der bis dahin erreichten Leistungsfähigkeit, Sicherheit, Position, aber auch Gewohnheit. Das geschieht meist um das 25. bis 30. Lebensjahr, betrifft jedoch etwas deutlicher die Männer, weil Frauen durch Geburten und Familienanforderungen oft erst später zu einer kontinuierlichen beruflichen Arbeit kommen.

Insgesamt hat Berufsverbundenheit stimulierende Effekte für Leistung und Zufriedenheit. Nach unseren Untersuchungen geht Berufsverbundenheit stets eng mit grundsätzlicher beruflicher Zufriedenheit einher, zum Teil gepaart mit aktueller schöpferischer Unzufriedenheit und Aktivierung zur Beseitigung von Mängeln.

Gleichzeitig lassen sich Zusammenhänge zwischen Berufsverbundenheit und Lebenszufriedenheit (Beruf als Teil des Lebenssinns), Pflichtgefühl, Leistungsbereitschaft und realer Leistung nachweisen. Am deutlichsten sind bei unseren Analysen die Beziehungen zum Lebenssinn und Pflichtgefühl. Berufsverbundenheit beeinflusst noch andere Verhaltensweisen im Arbeitsprozeß, wie etwa das Ringen um Qualitätsarbeit, die Beteiligung am Neuererwesen, Weiterbildungs- und aktuelle Einsatzbereitschaft.

Insgesamt ist die Berufsverbundenheit also eine aktivitätssteigernde Potenz bei der weiteren Durchsetzung der WTR in den Betrieben. Das gilt im Prinzip für alle Berufe und Bereiche. Wenn sie jedoch bei einem Teil Werkstätiger in Berufen an Brennpunkten des WTF geringere Ausprägung hat oder im Schulalter gar nicht erst entwickelt wurde, hat das nachteilige Wirkungen. Davon sind Frauen mehr betroffen. Frauen gelangen aus verschiedenen Gründen trotz umfassender Gleichberechtigung in unserem Land insgesamt zu geringeren Anteilen als Männer an Arbeitsplätze, wo sich der Handlungs- und Entscheidungsspielraum durch schöpferische Momente stark erweitert, Systemdenken erforderlich ist, ständige Zusatzqualifikationen die Persönlichkeitsentwicklung bedeutend fördern (auch fördern), und wo über Richtung, Tempo und Ausmaß des Wirtschaftswachstums entschieden wird. Daran zeigt sich, daß Berufsinteresse und -verbundenheit nicht nur ökonomische Wirkungen haben, sondern

sogar die gesellschaftliche Stellung von Frau und Mann beeinflussen können.

Es scheint geboten, daß sich die Soziologie der Erforschung von neuen Dimensionen solcher Kategorien wie Berufverbundenheit, -interesse, -zufriedenheit, auch -ethos unter den Bedingungen der WTF im Sozialismus wieder mehr zuwendet. Offenbar haben sie gegenüber früheren Jahren eine qualitativ veränderte Funktion im Arbeitsprozeß.

#### Quellen:

Bertram, B.: Junge Frauen und wissenschaftlich-technische Revolution. In: WTR - Arbeit - Persönlichkeit. Wiss. Zeitschrift der HFV Dresden SH (1988) 37, S. 13 - 21

Badtke, G.-R.: Der Mensch in der WTR. - In: Einheit 43(1988)9, S. 787 - 793

Irene Falconere

#### Soziale Wirkungen der flexiblen Automatisierung

Die vorliegenden Thesen haben wir mit Interesse und Zustimmung zur Kenntnis genommen; sie beinhalten Aussagen und Fragestellungen, die uns auch bewegen, denen wir aufgrund unserer Erkenntnisse zustimmen können.

Wir gehen von dem in den Thesen formulierten Standpunkt aus, daß "die soziale Beherrschung der technisch-technologischen Prozesse ... zum Kriterium der Güte gesellschaftlicher Verhältnisse und zum Gegenstand des Wettbewerbs der Gesellschaftssysteme" wird, daß die Zielkriterien der Arbeitsgestaltung sowohl eine hohe Produktivität als auch Persönlichkeitsentwicklung sind.

Ausgehend von den Prozessen der flexiblen Automatisierung in verschiedenen Betrieben des Werkzeugmaschinenbaus (metallverarbeitende Industrie), versuchen wir in unserer Forschung, die konkreten Prozesse der Durchsetzung des WTF in seinen sozialen Wirkungen und Bedingungen zu analysieren und praktikable Schlußfolgerungen für die Bewältigung der damit verbundenen ökonomischen und vor allem sozialen Aufgaben zu ziehen. Es bestätigt sich auch in unseren Ergebnissen die bereits vielfach geäußerte Erfahrung, daß die Durchsetzung der neuen Technologien ein durchaus widersprüchlicher Prozeß ist. Sie wirkt differenziert sowohl auf unterschiedliche betroffene soziale Gruppen als auch auf den einzelnen Werktätigen.

Die Bedingungen und Möglichkeiten für die Persönlichkeitsentfaltung der Werktätigen gestalten sich widersprüchlich. Für die Mehrheit der Werktätigen konnten in allen analysierten Automatisierungsvorhaben - von denen, nebenbei gesagt, noch nicht alle ihre

geplanten ökonomischen Leistungen erbringen - spürbare positive Veränderungen in ihrer Arbeitssituation erreicht werden. Sie betreffen vor allem

- einen deutlichen Abbau körperlicher Belastungen in der Arbeit (der von 53 % der Befragten konstatiert wird),
- ein steigendes geistiges Anspruchsniveau der Arbeit (bei 72 % der befragten Werkstätigen),
- einen größeren Handlungs- und Entscheidungsspielraum für den einzelnen in seiner Tätigkeit (den 67 % der Befragten hervorheben).

In diesen 3 Aspekten ist wichtigen Erwartungen der Werkstätigen an die neue Technik entsprochen worden.

Allerdings gibt es in der Gestaltung der Arbeitsaufgaben und damit in der leistungs- und persönlichkeitsfördernden Entwicklung des Inhaltes der Arbeit unbegründete Unterschiede zwischen den einzelnen Automatisierungslösungen. Sie widerspiegeln sich deutlich in den von uns mit einem Tätigkeitsbewertungssystem erfaßten Anforderungsprofilen einzelner Tätigkeiten.

Eindeutig zugenommen haben in der Arbeitstätigkeit geistige Komponenten. Sie drücken sich für über die Hälfte der Werkstätigen in einem größeren Gewicht von Konzentration und Aufmerksamkeit, Verantwortungsbewußtsein, hohem fachlichen Können sowie Genauigkeit und Gewissenhaftigkeit in ihrer Arbeit aus.

Die letztgenannten Veränderungen weisen allerdings auch auf Probleme in der Gestaltung der Arbeitsinhalte hin, die nicht ausschließlich progressiv zu werten sind, sondern im Zusammenhang mit dem Anwachsen der psychonervalen Belastungen in der Arbeitstätigkeit und deren differenzierten Wirkungen stehen.

Veränderungen ergaben sich auch im kollektiven und kooperativen Charakter der Arbeit. Es kann nicht die Rede davon sein, daß Automatisierungsprozesse zur Isolierung und Vereinzelung der Werkstätigen führen. Die Arbeit in der flexiblen Fertigung erlangt durchaus einen höheren integrativen Charakter, und die Arbeitsergebnisse hängen vom kollektiven Zusammenwirken der Werkstätigen ab. Aber lediglich 1/4 der Werkstätigen gab an, daß sie mehr als vorher die Fähigkeit benötigen, mit anderen zusammenzuarbeiten. Die Kooperation mit Ingenieuren, Technologen und Ökonomen anderer Abteilungen gehört für 17 % der Werkstätigen ständig und für 57 % zeitweise zur Erledigung ihrer unmittelbaren Arbeitsaufgaben.

Einschränkend ist hierzu zu bemerken, daß es einerseits diesbezüglich deutliche Unterschiede zwischen den Qualifikations- und Tätigkeitsgruppen gibt, andererseits diese Zusammenarbeit und Kooperation der unterschiedlichen Werkstätigen Gruppen aus z. Z. noch erheblichen Anstrengungen der Betriebskollektive zur Sicherung der geplanten Verfügbarkeit der Anlagen resultiert.

Insgesamt wird die flexible Automatisierung noch nicht in einer solchen Gesamtqualität durchgesetzt, daß die Vorzüge des Sozialismus bei der Bewältigung der WTR am konkreten Beispiel wirksam werden.

Nicht im gleichen Maße wie der Inhalt der Arbeit wurden auch die Umweltbedingungen am unmittelbaren Arbeitsplatz verbessert. 50 % der Befragten verweisen sogar darauf, daß sich für sie die Arbeitsumweltbedingungen (hinsichtlich Lärm, Temperatur, Geruchsbelastigung usw.) verschlechtert haben. Über die Hälfte der befragten Werkstätigen empfindet eine Zunahme der nervlichen Belastungen

von Hektik und Stress. Insgesamt sind über drei Viertel der Werk-tätigen in den analysierten Fertigungssystemen mit dem Zustand der Arbeitsumwelt in o. g. Sinne unzufrieden. Die sich deutlich abzeichnenden Unterschiede hierin zwischen den einzelnen Betrieben machen darauf aufmerksam, daß es sich bei diesen Problemen nicht um zwangsläufige Wirkungen der Technologien handelt. Die Begrenzung von Investmitteln, das Fehlen erforderlicher Technik (z. B. von Klimaanlage) sowie von Baukapazitäten (ungeeignete Gebäude) und auch die Unausgereiftheit einzelner technischer Systeme sind ebenso Gründe dafür wie Mängel in der Leitung und Planung der Automatisierungsvorhaben.

Die Anwendung neuer Technologien stellen an die Leitung und Beherrschung von Produktionsprozessen veränderte, höhere Anforderungen. Dementsprechend verknüpfen die Werk-tätigen damit auch hohe Erwartungen, die sich nicht nur auf positive Veränderungen am unmittelbaren Arbeitsplatz bzw. der unmittelbaren Arbeitsumwelt beziehen. So hatte fast die Hälfte der befragten Werk-tätigen im hohen Maße (sowie ein Drittel im mittleren Maße) die Erwartung, daß sich mit der Automatisierung die Arbeitsorganisation verbessern würde.

Angesichts der aufgetretenen Widersprüche in der Gestaltung der Arbeitsinhalte und Arbeitsbedingungen konnten diese Erwartungen nur bedingt erfüllt werden, was sich in den Reflexionen der Werk-tätigen deutlich widerspiegelt. So meinte fast die Hälfte, die Arbeitsorganisation sei schlechter als erwartet. Gibt es hierfür eine Vielzahl objektiver Gründe, so ist doch auch die Befähigung der Leiter, die wachsenden Anforderungen zu meistern, nicht immer ausreichend. Ihr Verständnis sozialer Ziele und sozialer Vorbedin-gungen neuer Technologien, unterschätzliche Auffassungen zu den vollzogenen Veränderungen im Gegensatz zu den befragten Werk-tätigen und nicht in Angriff genommene Aufgaben sind in den Betrieben in differenzierter Weise Indiz dafür.

Ebenfalls kann die erfolgte Einbeziehung der Werk-tätigen in die Automatisierungsvorhaben ein Beleg dafür sein. Sie erfolgte sehr differenziert und teilweise unzureichend. Nicht einmal ein Vier-tel der Befragten ist der Auffassung, rechtzeitig über alle wic-tigen Veränderungen in der Arbeit informiert worden zu sein. Fast ein Drittel dagegen fühlte sich nur insoweit informiert, wie es unbedingt nötig gewesen sei. Der Überwiegende Teil der befragten Werk-tätigen wurde erst bei der Installation einbezogen. Wesentli-che Fragen der konkreten Arbeitsgestaltung wurden - nach Meinung der Befragten - nicht mit ihnen beraten. Dies läßt zumindest die Schlussfolgerung zu, daß die Einbeziehung für einen erheblichen Teil der Werk-tätigen nicht in einer solchen Weise erfolgte, daß sie positiv empfunden und bewertet wird.

Damit verbinden sich allerdings nicht nur höhere Anforderungen an die staatlichen Leiter, sondern auch an die Gewerkschaften. Ein Drittel der Befragten äußerte dementsprechend, daß sie im Zusammen-hang mit der Durchführung der Vorhaben größere Aktivitäten von ihrer Gewerkschaft erwartet hätten. Bemerkenswert ist, daß in den Gesprächen mit den verantwortlichen staatlichen und gesellschaft-lichen Leitern die Einbeziehung der Werk-tätigen nicht als Problem angesehen, eher positiv bewertet wurde. Verschiedene, in den Be-trieben unterschiedlich auftretende Probleme wären trotz aller objektiven Gründe und Bedingungen vermeidbar gewesen. Das be-trifft am deutlichsten die Arbeitsorganisation und die rechtzei-



tige und ausreichende Qualifizierung der Werk­­tätigen. Wollen wir ein erstes Fazit ziehen aus unseren Untersuchungen, so ergeben sich insgesamt günstigere Bedingungen für die Persönlich­­keitsentwicklung der verschiedenen einbezogenen Werk­­tätigengrup­­pen. Diese resultieren aber nicht zwangsläufig und im Selbstlauf aus der neuen Technik. Die Chancen werden nur dann leistungs- und persönlichkeitsfördernd zur Realität, wenn die sozialen Zielkri­­terien von Beginn an planmäßig, organisatorisch, materiell abge­­sichert und mit hohem Verantwortungsbewußtsein der Leiter und der Werk­­tätigen realisiert werden. Unsere Aufgabe wird daher in die­­sem Jahr darin bestehen, in Form einer "Gestaltungslösung sozia­­ler Faktoren der flexiblen Automatisierung" ein Handhabematerial zu erarbei­­ten, das Leitern verschiedenster Ebenen praktische An­­leitung zur Bewältigung der anspruchsvollen Aufgaben gibt.

Peter Schulke / Gisela Müller

#### Gestaltungsvorschläge bei kooperationsarmer Bedientätigkeit

Die Thesen für dieses Kolloquium heben vielseitige Untersu­­chungsergebnisse zur Problematik WTR - Persönlichkeitsentwicklung zu­­sammengefaßt. Im folgenden wollen wir nur einen Aspekt behandeln: Gestaltung der kommunikativen Beziehungen bei Anlagenfahrern als eine Voraussetzung für den kollektiven Leistungsvorteil.

Untersuchungsanliegen: Ein Kombinat bereitete den Einsatz neuer, hochproduktiver Anlagen vor. Etwa ein halbes Jahr vor Aufnahme der Produktion wurden wir mit der Erarbeitung eines Vorschlags zur Arbeitsgestaltung beauftragt, um leistungs- und persönlichkeitsfördernde Bedingungen zu entwickeln. Zunächst erschien es sehr verlockend, vor Produktionsaufnahme an der Gestaltung zu arbeiten und damit nicht nachträglich auf meistens nur schwer realisierbare Korrekturen angewiesen zu sein. Aber schon beim Studium der Projektunterlagen und der im wesentlichen schon aufge­­bauten Anlagen stellte sich heraus, daß an der Haupttätigkeit, der Anlagenbedienung, nichts mehr zu verändern war. Durch die An­­lagenkonstruktion waren für die Bediener nur noch solche Handlun­­gen notwendig, die nicht automatisierbar waren.

Bewertung der Tätigkeit: Das Tätigkeitsbewertungssystem (TBS) (HACKER/IWANOWA/RICHTER 1983) erbrachte für die zu erwartende

Tätigkeit der Anlagenfahrer Gestaltungsnotwendigkeiten besonders bezüglich der Kooperation/Kommunikation und der genutzten Qualifizierung. Konkret heißt das: Zwischen je zwei Anlagenfahrern ergab sich ein Kooperations-Kommunikationsaufwand von etwa 5 min pro Schicht, zum Brigadeleiter noch etwas weniger. Zwischen den Werktätigen an benachbarten gleichartigen Anlagen war praktisch keine Kooperation/Kommunikation notwendig. Der Anlagenfahrer wird also zum "Einzelarbeiter".

Bezüglich der Qualifizierung läßt sich voraussagen, daß nach 4 bis 6 Wochen Einarbeitung die Anforderungen beherrscht werden und für eine unüberschaubare lange Zeit keine weiteren Qualifizierungsanforderungen bestehen. Diese Aussagen gelten im wesentlichen auch für Facharbeiter anderer Berufe, die für diese Tätigkeit angelehrt wurden.

Ziel der Untersuchung und Ergebnisse: Durch Gestaltung von Kooperations-Kommunikations-Anforderungen und weiteren Qualifizierungsnotwendigkeiten sollten Leistungs- und Arbeitsbedingungen verbessert werden. Für die Haupttätigkeit gab es keine wesentlichen Veränderungsmöglichkeiten. Erfahrungen, wie sie sich z.B. im Ergänzungsband 1986 der Zeitschrift Psychologie für die Praxis finden, ließen sich nicht unmittelbar umsetzen.

Wir versuchten deshalb, das Ziel wenigstens teilweise durch Einbeziehen der Nebentätigkeiten, Einrichtungs-, Wartungs- und Instandsetzungstätigkeiten zu erreichen. Die von der WAO-Abteilung erwarteten 10 % Stillstandzeiten durch Wartungs- und Instandsetzungstätigkeit erwiesen sich bald als Unterschätzung. Beachtet man noch den Anteil der Einrichtungsarbeiten, ist eine Verdoppelung der Stillstandszeit keine Überschätzung. Bei diesen gemittelten Angaben ist allerdings zu berücksichtigen, daß im Einzelfall die Werte sehr stark nach oben und unten abweichen. Diese Differenzierung hängt von einer Vielzahl von Bedingungen ab, die hier im einzelnen nicht erläutert werden können. Ein großer Teil der Einrichtungs-, Wartungs- und Instandsetzungsarbeiten kann durch die Bediener bei entsprechender Qualifizierung selbst übernommen werden. Der überwiegende Anteil der Bediener war daran interessiert. Die Lohnzuschläge konnten geklärt werden. Wir schlugen vor, die Bediener für verschiedene dieser Arbeiten an unter-

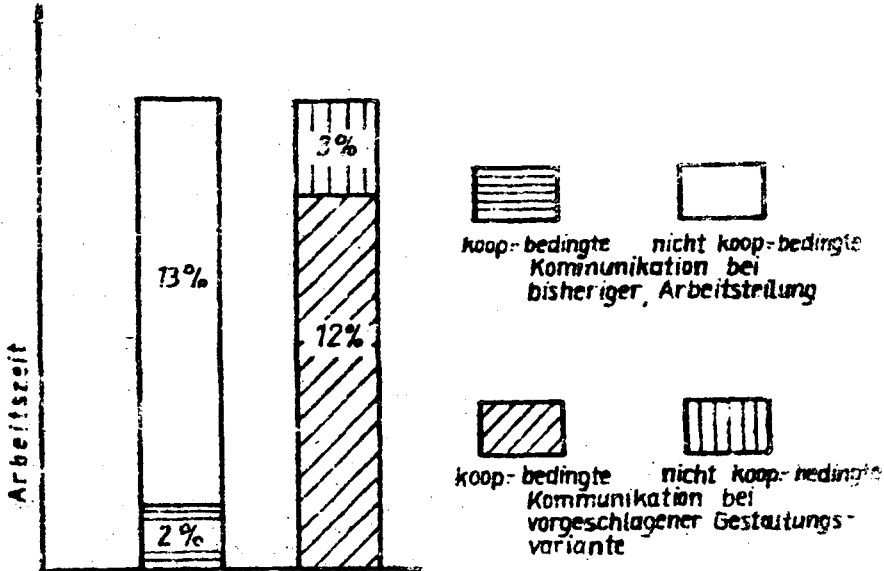
schiedlichen Abschnitten der Anlage zu befähigen. Das ergab sich durch die relativ komplizierten Anforderungen. Damit entstanden aber auch gegenseitige Abhängigkeiten, d. h. Kooperations-Kommunikations-Anforderungen. So wurde die Bildung teilautonomer Arbeitsgruppen sinnvoll, die u. a. die genannter Tätigkeiten selbst koordinierten. Der Leistungsvorteil der Gruppe wurde wenigstens teilweise wirksam. Es kam zu Arbeitskräfteeinsparungen, verringertem Organisationsaufwand für die Nebentätigkeiten und Verkürzung der Stillstandszeiten bis zu 50 %. Soweit zur Leistungsfördernden Seite der Ergebnisse.

Nach der alten Variante mit strenger Arbeitsteilung nach Bedienstetätigkeit einerseits und Einrichtungs-, Wartungs- und Instandsetzungstätigkeit andererseits gab es durch die Tätigkeit der anlagenfahrer praktisch keine Basis für Kollektiventwicklung. (s. Kooperationsansatz nach HIEBSCH und VORWERG 1969) Mit den Begriffen des stratometrischen Modells von PETROWSKI 1983 kann man sagen, Schicht A fehlt. Zwischenmenschliche Beziehungen sind nur durch die diffuse Schicht C bestimmt. Mit der vorgeschlagenen Variante wird wenigstens für einen Teil der Tätigkeit eine materielle Basis für Kooperation/Kommunikation entwickelt. In Schicht A finden sich die Einrichtungs-, Wartungs- und Instandsetzungsarbeiten.

Die Gestaltungsvorschläge wurden in Gruppendiskussionen (vgl. NEUBERT/TOMCZYK 1986) mit allen Werk tätigen, Funktionären und Leitungskadern beraten. Die Werk tätigen selbst interessieren sich für die Umsetzung am stärksten.

Im TBS, das nach der Umsetzung des Gestaltungsvorschlags wiederholt eingesetzt wurde, um den persönlichkeits- und speziell den kollektivfördernden Aspekt zu untersuchen, veränderten sich bei Realisierung des Vorschlags u. a. die Positionen zu Kooperation/Kommunikation und zu Qualifizierung in gewünschter Richtung. Die gleiche Tendenz wurde auch beim TBS-subjektiv (FRITSCHKE/HACKER 1986) deutlich. Bei der ursprünglichen Variante mit strenger Arbeitsteilung waren nur etwa 2 % der Arbeitszeit mit unmittelbar kooperativen Handlungen und Kommunikation zur Arbeit ausgefüllt. Beobachtet wurden aber rund 15 % Kommunikationsanteil. Die restlichen 13 % können also tätigkeitsfremde Kommunikation ausmachen.

Eine Analyse der Gesprächsinhalte (zur Unterscheidung der Arbeitsthemen von privaten) war nicht möglich. Bei Realisierung des Gestaltungsvorschlags wurden ebenfalls etwa 15 % der Arbeitszeit mit Kommunikation ausgefüllt, davon aber mindestens 12 % durch Kooperation bedingt. (s. Abb.)



Dieser Zeitanteil scheint zwar nicht besonders hoch zu sein, ist aber eine Steigerung auf das 6fache im Vergleich zur ursprünglichen Variante. Bei der Interpretation der Werte ist wiederum zu beachten, daß sie durch Schätzungen auf der Grundlage der analysierten objektiven Anforderungen, von Beobachtungen im späteren Produktionsablauf und durch Befragungen zustande gekommen sind und daß die Einzelwerte vom Mittelwert erheblich abweichen können. Trotzdem lassen sich die Ergebnisse gut mit denen von GERSTEN 1986 vergleichen.

Schwierigkeiten bei der Umsetzung unseres Vorschlags: Es muß unbedingt angemerkt werden, daß die Durchsetzung unseres Vorschlags sehr schwierig war. Ein wesentlicher Grund war die strukturelle Trennung der Fachdirektionen "Produktion" (für Bedienung und Ein-

richtungsarbeiten verantwortlich) und "Technik" (für Wartungs- und Instandsetzungsarbeiten zuständig), die erst auf der Ebene des Generaldirektors aufgehoben wird. Diese Trennung kann für einen zurückliegenden Stand der Technik noch sinnvoll sein. Bei der engen Verknüpfung dieser Tätigkeiten bei modernen Anlagen wirkt sich diese Struktur ungünstig aus, weshalb sie in manchen Kombinationen in den letzten Jahren mit Erfolg verändert wurde.

Eine weitere Schwierigkeit trat auf, als für uns und für die Funktionäre des Betriebes z. Z. des Aufbaus der Anlage (als unser Vorschlag bestätigt und wir mit seiner Einführung beschäftigt waren) unerwartet das Produkt in wesentlichen Merkmalen verändert wurde, so daß die Produktion selbst verändert werden mußte. So hat bis jetzt keine Brigade über längere Zeit unter den von uns vorgeschlagenen Bedingungen gearbeitet, und der empirische Beweis der Leistungs- und kollektivfördernden Wirkung bei kooperations- und kommunikationsfördernder Gestaltung bei Einrichtungs-, Wartungs- und Instandsetzungsarbeiten ist noch nicht umfassend möglich. Sicher nachweisen konnten wir aber, daß in den Gruppen, in denen die Werktätigen praktisch ohne Kooperation und Kommunikation die Anlagen bedienen, schon nach 9 Wochen Parameter zur Zufriedenheit mit der Arbeit, dem Kollektivklima, zum gegenseitigen Vertrauensverhältnis, zur Hilfsbereitschaft, Kritikfähigkeit und zur Leistungsbereitschaft signifikant sanken. In einigen Fällen konnte die Nullhypothese zwar nicht zurückgewiesen werden, aufgrund der relativ kleinen  $\alpha$ -Fehler lassen sich diese Ergebnisse ebenfalls interpretieren: Leistungs- und Kollektivparameter verschlechterten sich oder konnten nicht verbessert werden. In diesen Brigaden wurden Vorzüge des Sozialismus trotz hochmoderner Technik nicht erlebbar gemacht.

Zusammenfassend berechtigen unsere Ergebnisse zu der Annahme, daß sich selbst dann, wenn sich die Gestaltung auf die Einrichtungs-, Wartungs- und Instandsetzungsarbeiten beschränkt, Bedingungen für kollektives Arbeiten entstehen. (ausführliche Ergebnisdiskussion in SCHULZE 1989)

Generelle Schlußfolgerungen: Unsere Untersuchungen (s. MÜLLER 1988) haben gezeigt, daß es möglich ist, durch Gestaltungsmaßnahmen sowohl ökonomische, soziale und im besonderen auch personale

Faktoren effektiver zueinander in Beziehung zu setzen und damit wirksamer in der Tätigkeit zu nutzen. Das zeigt sich in folgenden Zusammenhängen:

1. Um Tätigkeitsinhalte in modernen Anlagen so anzureichern, daß sie vielfältiger, abwechslungsreicher sind wie auch mehr Handlungsspielräume und Entscheidungsfreiheit in der Tätigkeit haben, ist das möglich durch Veränderungen in den Formen der unmittelbaren Kooperation, aber auch die gesamte Arbeitsteilung und -kombination eines Bereiches betreffend, was letztlich die Arbeitsorganisation insgesamt betrifft.

2. Eine bessere Gestaltung der Kooperation bedeutet in unserem Fall eine Anreicherung der auszuführenden Tätigkeit (Bedienen der Anlage) mit Inhalten einer anderen Tätigkeit (Wartung und Instandsetzung). Damit ergeben sich zeitliche und maßnahmebezogene Abstimmungserfordernisse zwischen den jetzt stärker kooperierenden Mitgliedern. Die Bildung teilautonomer Arbeitsgruppen ist gleichzeitig als neue Organisationsform der Arbeitsstruktur auf horizontaler Ebene zu sehen. Als ökonomische Effekte gehen daraus hervor: rationellerer Umgang und Einsatz der lebendigen Arbeit, Erhöhung des Leistungspotentials des einzelnen wie auch der Gruppe und Verringerung von Ausfall- oder Stillstandszeiten.

3. Aus dieser veränderten Organisationsform auf horizontaler Ebene leiten sich Organisationserfordernisse auf vertikaler Ebene ab. Die Zusammenarbeit zwischen produktionsverarbeitenden, durchführenden und nachgelagerten Bereichen muß entsprechend organisiert sein, damit der Arbeitsprozeß reibungslos ablaufen kann.

4. Eine besondere Aufmerksamkeit ist den Qualifikationserfordernissen zu widmen. Durch die Anreicherung mit Tätigkeitsinhalten anderer Qualifikationsgruppen ist eine qualitative Erweiterung bzw. Vertiefung des fachlichen Wissens und Könnens unumgänglich. Solche Qualifikationen nehmen einen weitaus höheren Stellenwert ein als bisher, die als prozeßunabhängig bezeichnet werden und Verhaltensweisen betreffen wie schnelles Reagieren, flexible Einsetzbarkeit, erhöhtes Verantwortungsbewußtsein, aber auch solche, die die Fähigkeit zur Zusammenarbeit mit anderen fördern. Diese Zusammenhänge enthalten soziale Effekte, indem sich durch diese neuen Organisationsformen und die entsprechenden Qualifikations-

anforderungen die sozialen Beziehungen der einzelnen zueinander wie zum betrieblichen Geschehen intensiver gestalten als bisher.

5. Hierarchische Strukturen sind abgebaut, der einzelne hat seine Fähigkeit einzubringen bei gleichzeitiger Beachtung der kollektiven Anforderungen. Kollektivität und Individualität bedingen einander, sind unverzichtbare Bestandteile bei der optimalen Bewältigung der neuen Anforderungen.

6. Persönlichkeitsfördernde Aspekte und damit personale Effekte geben mit den o. g. einher. In Abhängigkeit vom Niveau und dem Umfang der Qualifikation des einzelnen und von der Möglichkeit, diese in der Tätigkeit auszuschöpfen und anzuwenden (vorausgesetzt, die Arbeitsbedingungen einschließlich der Arbeitsorganisation sind derart gestaltet), wird er sich stärker mit seiner Tätigkeit identifizieren und engagieren, d. h., die motivationalen Faktoren zur Tätigkeit entwickeln sich positiv.

#### Quellen:

- Fritsche, B.; Hacker, W.: Das Tätigkeitsbewertungssystem - subjektiv (unveröffentlichtes Material). - TU Dresden 1986
- Gersten, K.: Psychologische Untersuchungen flexibler Arbeitsstrukturen. - In: Optimierung geistiger Arbeitstätigkeiten. V. Dresdener Symposion zur Arbeits- und Ingenieurpsychologie. - TU Dresden 1986
- Hacker, W.; Iwanowa, A.; Richter, P.: Verfahren zur objektiven Tätigkeitsanalyse. - Berlin 1983
- Hiebsch, H.; Vorweg, M.: Sozialpsychologie. - Berlin 1969
- Müller, G.: Arbeitsteilung und Kooperation in der flexibel automatisierten Produktion. - Forschungsbericht (unveröffentlicht) FSU Jena 1988
- Neubert, J.; Tomczyk, R.: Gruppenverfahren der Arbeitsanalyse und Arbeitsgestaltung. - Berlin 1986
- Petrowski, A.: Psychologische Theorie des Kollektivs. - Berlin 1983
- Schulze, P.: Sozialpsychologische Mitwirkung bei der Arbeitsgestaltung. - Forschungsbericht (unveröffentlicht) FSU Jena 1989

## Tendenzen in der Entwicklung der Leistungsbereitschaft junger Werkstätiger

Gegenwärtig verändert sich die Leistungsmotivation junger Werkstätiger. Sie sind heute mindestens ebenso leistungsbereit wie früher - wenn ihnen sinnvolle Aufgaben übertragen werden, für die es sich lohnt zu arbeiten, wenn ihren Interessen und Erwartungen Rechnung getragen wird und wenn Arbeitsorganisation und Arbeitsrhythmus stimmen. Die heute etwas häufiger auftretenden Probleme im Leistungsverhalten und der Arbeitsdisziplin resultieren nicht primär aus mangelnder Leistungsbereitschaft, sondern sind Ausdruck eines sich vertiefenden Widerspruchs zwischen Ansprüchen, Motiven, Interessen junger Werkstätiger einerseits und Leitungsstil und Arbeitsorganisation andererseits. Diese Widersprüche beeinflussen auch die Entwicklung der Leistungsbereitschaft. Nach den bisher vorliegenden Untersuchungen zeichnen sich folgende Trends ab:

- Insgesamt sind die Zukunftserwartungen sehr nüchtern. Junge Werkstätige sehen ihre Zukunft zwar zuversichtlich, aber es fehlen weitgehend große Ideale und anspruchsvolle Lebenspläne. Zuversichtlich meint dabei: Das Leben wird in den nächsten Jahren und Jahrzehnten graduell besser, mindestens nicht schlechter, aber nicht qualitativ anders als heute. Vor diesem Hintergrund wird stärkerer Wert auf den unmittelbaren Nutzen konkreter Aktivität gelegt. Das gilt für das Nettoeinkommen ebenso wie für soziale Beziehungen. Auch hier wird mehr gefragt: Was bringt das für mich? Ein "Hier-und-jetzt-Denken" hat großen Einfluß auf das Handeln.

- Außerordentlich stark wird Selbständigkeit betont, Gängelei jeder Art abgelehnt. Die Bereitschaft, sich diszipliniert unterzuordnen, seine Pflicht zu erfüllen, hat abgenommen. Dem steht gegenüber, daß diese Selbständigkeit kaum je systematisch entwickelt und geübt wurde; es fehlt an entsprechenden Fähigkeiten. Es herrscht eine Neigung vor, eigene Handlungsmöglichkeiten zu unterschätzen und den Erfolg eigenen Handelns stärker von äußeren Faktoren abhängig zu machen. Die leider weit verbreitete Erfah-



rung, daß alles "abgesichert" ist, scheinbar gut läuft, auch wenn man sich selbst gar nicht so sehr engagiert hat, kann leicht zu einem teilweisen Verlust an Verantwortungsgefühl führen. Im Ergebnis werden Schwächen anderer schärfer gesehen, eigene etwas weniger.

- Die Ansprüche und Erwartungen an die Tätigkeit sind erheblich gewachsen. Gleiche Arbeitsbedingungen werden heute kritischer bewertet als vor 5 oder 10 Jahren, lösen eher Unzufriedenheit aus. Arbeit insgesamt hat aber auch für junge Werktätige nicht an Wert verloren. Ein Leben ohne Arbeit können sich nur ganz wenige vorstellen. Soziale Sicherheit und ein garantierter Arbeitsplatz gehören für die jungen Werktätigen zu den wichtigsten Vorzügen des Sozialismus. Freizeit wird als Lebenswert stärker betont als früher, aber nicht als Gegensatz zu Arbeit. Eine erfüllte Arbeit und ausreichende Freizeit - verbunden mit vielfältigen Möglichkeiten, diese sinnvoll zu verbringen - bilden für fast alle jungen Werktätigen eine Einheit. Davon zeugen auch viele Freizeitaktivitäten, die sich fördernd auf die Arbeitsleistung auswirken (z. B. Weiterbildung, Beschäftigen mit Computern).

- Fragen sozialer Gerechtigkeit bewegen junge Werktätige nach wie vor stark, vor allem in Hinsicht auf Fragen der Versorgung. Gerechtigkeit bedeutet für junge Werktätige, daß Beurteilung des einzelnen, entsprechende Entscheidungen und Stimuli sowie die Versorgung mit Konsumgütern, Dienstleistungen, Urlaubsreisen nach allgemein anerkannten Normen erfolgen. Dabei steht die Durchsetzung des Leistungsprinzips im Vordergrund. Wichtig ist auch, daß Maßstäbe und Kriterien für Bewertungen und Entscheidungen bekannt und nachvollziehbar sind.

- Nach wie vor ist das Streben, vom Arbeitskollektiv geachtet zu werden, anderen zu helfen, sich sozial zu integrieren, sehr stark entwickelt. Hier deutet sich aber ein qualitativer Wandel an: Arbeitskollegen und die Orientierung an den Normen des Arbeitskollektivs haben an Bedeutung verloren, dagegen haben Freunde und informelle Freizeitgruppen an Gewicht gewonnen. Problematisch ist, daß auch Hilfsbereitschaft und Aufgeschlossenheit gegenüber anderen Menschen, mit denen man nicht näher befreundet ist, leicht abgenommen haben. Das Bestreben, sich im Kreise gleichgesinnter

Freunde nach außen abzuschotten, hat etwas zugenommen.

Zusammenfassend läßt sich sagen: Der Sinn der eigenen Tätigkeit, das Wozu, Weshalb, Warum, die sozialen Konsequenzen sind erheblich mehr Kriterium für Leistungsbereitschaft geworden. Demgegenüber haben (formales) Pflichtbewußtsein und die Bereitschaft, (nicht hinterfragt) jeden Auftrag der Gesellschaft engagiert auszuführen, abgenommen. Im Verhalten äußert sich das so, daß sich junge Werktätige oft außerordentlich engagieren, wenn sie ihre Aufgabe als sinnvoll, gesellschaftlich wichtig bewerten. In solchen Fällen entwickelt sich oft ausgeprägter Stolz auf die eigene Arbeit (z. B. Herstellung hochmoderner, begehrter Konsumgüter Erleichterung der Arbeits- und Lebensbedingungen. Beitrag zum Umweltschutz, Herstellung und Meisterei modernster Technik). Dagegen kann das Engagement teilweise stark absinken, wenn der Sinn nicht voll verstanden wird (z. B. wenn veraltete, ineffektive, nicht gefragte Dinge produziert werden, wenn durch erhöhtes Engagement Mängel in der Leitungsarbeit "ausgebügelt" werden sollen, wenn die Anwendung bzw. Nutzung der Arbeitsergebnisse überhaupt in Frage steht). Stark zugenommen hat die Orientierung und Bedürfnisbefriedigung in der Arbeit hier und jetzt. Sie wird weniger als Mittel gesehen, langfristige Bedürfnisse erst in weiter Zukunft zu befriedigen. Damit sinkt auch die Bereitschaft sich anzustrengen, wenn der Nutzen nicht unmittelbar zu sehen ist. Viel höher als früher wird eine selbständige Arbeit bewertet, die genügend Raum für eigene Ideen und eigene Entscheidungen läßt. Junge Werktätige möchten mitreden, wenn es um ihre Arbeit geht. Das Bestreben junger Facharbeiter, auch bei Leitungsentscheidungen mitzureden, die den ganzen Betrieb betreffen, ist aber im Gegensatz zur jungen Intelligenz gegenwärtig nicht sehr stark ausgeprägt. Sie wollen in erster Linie in ihrem Arbeitskollektiv bei den Prozessen mitbestimmen, deren Konsequenzen sie unmittelbar erleben.

Diese Haltungen spiegeln sich deutlich in den Erwartungen an die Arbeit wider. Junge Arbeiter erwarten gegenwärtig von ihrer Arbeit vor allem, daß sie vielseitig und abwechslungsreich ist, sich durch eine effektive Arbeitsorganisation auszeichnet, die Kontinuität, zuverlässige Materialversorgung und stetiges Arbeit-

ten ohne Hektik und Überstunden sichert. Die Leiter sollen Verständnis für die Sorgen des einzelnen aufbringen, offen auch über Schwierigkeiten und Probleme sowie deren Ursachen informieren, schnell und unbürokratisch entscheiden und dabei Anregungen und Kritiken der Arbeiter ernst nehmen sowie berücksichtigen. Wichtig sind weiter ein gutes Kollektivklima, von menschlicher Wärme geprägte Sozialbeziehungen und leistungsgerechte Entlohnung.

Ähnliche Erwartungen haben auch junge Hoch- und Fachschulabsolventen im Betrieb. Sie betonen darüber hinaus selbständige Arbeit, den gesellschaftlichen Nutzen sowie die Möglichkeiten, sich beruflich zu entwickeln, stärker. Diese Erwartungen ergeben sich aus der objektiven Interessenlage der jungen Werktätigen, aus dem, was sie gelernt haben und ihnen anezogen wurde, aus ihren idealen Vorstellungen über die Arbeit im Sozialismus und aus der Kenntnis positiver Beispiele. Werden diese Erwartungen der jungen Werktätigen wiederholt und nicht einsehbar enttäuscht, kommt es zu Problemen im Leistungsverhalten und in der ideologischen Haltung, verbunden mit Erscheinungen mangelnden Engagements, zu Passivität, Gleichgültigkeit und Abwendung.

Einem Teil dieser Erwartungen wird die Arbeit gegenwärtig bereits mehr oder weniger gerecht. Gefragt, was an der Arbeit gefällt, antworten junge Arbeiter (offene Frage):

- vielseitig und abwechslungsreich (53 %),
- gute Zusammenarbeit mit Kollegen (26 %),
- selbständige Arbeit (14 %),
- keine körperlich schwere Arbeit (11 %),
- gute Arbeitsorganisation (9 %),
- sinnvolle, gesellschaftlich wichtige Aufgaben (9 %).

Der Ärger der jungen Arbeiter richtet sich vorwiegend auf Faktoren, die die Produktivität behindern und den Sinn ihrer Anstrengung in Frage stellen. Damit beinhalten die Stellungnahmen der jungen Arbeiter selbst ein produktives Element, und sie widerspiegeln Engagement.

Wiederum äußern sich die jungen Intellektuellen ähnlich wie die jungen Arbeiter. Auch sie heben Abwechslungsreichtum und Vielseitigkeit der Arbeit hervor, betonen die Möglichkeiten der selbständigen Arbeit und Entscheidung, erwähnen die gute Zusammenarbeit

mit Kollegen, würdigen den schöpferischen Charakter der Tätigkeit und die Möglichkeiten der Persönlichkeitsentwicklung.

Die Kritik richtet sich vor allem auf Mängel im Leitungsstil, auf mangelndes Engagement der Leiter, auf Schönfärberei, auf mangelndes Verständnis für Mitarbeiter, auf sinnlose Aufgaben, auf Ressortdenken und unzureichende Zusammenarbeit der Leiter sowie uneffektive Arbeit, wie sie in folgenden Bemerkungen zum Ausdruck kommt:

"Viel zu viel Papierkrieg, zu wenig Zeit für praktische Dinge, Gammelei." (Fachschulingenieur, männlich, 25 J.)

"Es werden zwar neue Maschinen gekauft, aber es fehlen Arbeitskräfte, die es einem richtig beibringen bzw. anlernen können. Dabei werden dann Arbeitskräfte eingespart, Reparaturen können nur ungenügend behoben werden, so daß wir dann keinen Nutzen groß davon haben. Die Meister bereiten die Arbeit schlecht vor. Es fehlt an vielem, um jeden Besen muß man betteln. Schlechte Sauberkeit der Vorschicht." (Anlagenfahrerin Chemie, 19 J.)

"Dauer der Lösung von Problemen, Desinteresse vieler Leiter, schlechte Abstimmung zwischen Problemen." (Facharbeiter, weiblich, 21 J.)

"Mangelnde Zusammenarbeit übergeordneter Leiter untereinander und mit untergeordneten Ebenen, häufiges Ändern der Vorgaben, Konzeptionslosigkeit, dadurch viele Schwierigkeiten, die man persönlich nicht beeinflussen kann." (Meister, männlich, 28 J.)

"Moderne Prüfgeräte, die der Betrieb herstellt (!), bekommen wir immer erst nach vielen Jahren. Die Wartezeit ist zu lang, wir arbeiten mit noch zu primitiven Geräten." (Facharbeiter, weiblich, 22 J.)

"Bestimmte Arbeiten werden nicht der Wahrheit entsprechend abgerechnet, Arbeiten ohne konkreten Sinn und Nutzen." (PSA, Mitarbeiterin WAO, 23 J.)

Der Hauptunterschied in den Urteilen von Facharbeitern und junger Betriebsintelligenz liegt darin, daß erstere ihre Kritik hauptsächlich auf den für sie schwer durchschaubaren Mechanismus der Leitung und der Arbeitsorganisation richten, während letztere mehr konkrete Mängel an der Arbeit übergeordneter Leitungen benennen. Konflikte mit dem unmittelbaren Leiter sind bei beiden

seiten. Übereinstimmend sehen sie sich Mechanismen im Arbeitsablauf und in der konkreten Aufgabenstellung ausgeliefert, die sie nicht durchschauen und kaum beeinflussen können. Problematisch für die Leistungsbereitschaft ist, daß die Ursachen für die erwähnten Kritikpunkte häufig in der Leitungsarbeit gesehen werden. Dazu kommt, daß ihre Vorschläge ihrer Meinung nach noch nicht genügend ernst genommen und beachtet werden. Auch das hemmt die Entwicklung von Leistungsbereitschaft und Verantwortungsbewußtsein.

Dieser Denkstil gilt nicht in gleicher Weise für die angenehmen Seiten der Arbeit. Sie werden eher auf Spezifika des Berufes, der eigenen Qualifikation und der Technologie zurückgeführt, kaum auf einen effektiven Führungsstil. So gehen vor allem von vielseitiger, schöpferischer, anspruchsvoller Arbeit, die viel Raum für eigene Entscheidungen läßt, viele Anregungen für die Leistungsbereitschaft aus. Aber zu einer Verbesserung des Images des Leitungsapparates führen diese positiven Erfahrungen in der Arbeit gegenwärtig kaum. Diese Haltung führt eher zu einer Halbierung des Engagements: Man führt zurerlässig aus, wofür man sich verantwortlich fühlt, was man glaubt, wirksam beeinflussen zu können, während man sich zurückhält, eventuelle negative Auswirkungen der Tätigkeit des Leitungsapparates zu verhindern oder wenigstens abzuschwächen.

Deutliche Verschiebungen zeichnen sich auch im Einfluß der Motive auf das reale Verhalten ab. Gegenwärtig wird Leistung vor allem von folgenden Motiven stimuliert:

Motiv 1: in den eigenen Kenntnissen, Fähigkeiten, Fertigkeiten, den persönlichen Stärken herausgefordert zu werden;

Motiv 2: eigene Ideen zur Realisierung der Arbeitsaufgabe einbringen zu können;

Motiv 3: das Ansehen des Kollektivs stärken zu helfen;

Motiv 4: bei Leitungsentscheidungen im Arbeitsprozeß mitreden zu können;

Motiv 5: Achtung und Anerkennung im Kollektiv zu erlangen.

Das heißt: Zumindest ein Teil der dargestellten Veränderungen in der Leistungsmotivation wirkt positiv und sollte daher weiter gefördert werden, auch wenn junge Werkkräfte damit zunehmend zu

unbequemen Partnern ihrer Leiter werden. Insgesamt sind junge Werktätige heute nicht besser oder schlechter als früher, sie haben aber andere Interessen, Lebenspläne, Ziele, Erwartungen sowie andere Erfahrungen, Kenntnisse, Fähigkeiten.

Deutlich zeigt sich das bei der Haltung junger Werktätiger zu den Schlüsseltechnologien. Die Orientierung unserer Gesellschaft auf die WTR und die Schlüsseltechnologien wird von den jungen Werktätigen (wie auch von Lehrlingen und Studenten) eindeutig positiv bewertet. Die Jugend der DDR ist auf Fortschritte in Wissenschaft, Technik und Technologie aus und betrachtet die damit verbundenen Entwicklungen keinesfalls als bedrohlich, im Gegenteil - es wird darauf gehofft, daß sich die neue Technik schneller durchsetzt, sinnvoll eingesetzt und damit gesellschaftlich und individuell produktiv wird und den eigenen Arbeitsalltag positiv beeinflusst. 37 % der jungen Facharbeiter und 71 % der Hochschulkader sind an der Einführung von Computertechnik in ihrem Arbeitsbereich interessiert. Diese positive Haltung geht mit hohen Erwartungen einher. Sie betreffen insbesondere die Steigerung der Arbeitsproduktivität und die erweiterten Möglichkeiten schöpferischer Arbeit (verbunden mit höheren Anforderungen an Wissen und Können und zugleich mit hohen, vielleicht zu hohen psychoneuronalen Belastungen).

Nicht übersehen werden können Tendenzen einer naiven Technikgläubigkeit: Technik als Wundermittel zur Lösung aller Probleme. Vor allem Facharbeiter sehen Schlüsseltechnologien häufig als etwas Fertiges, als eine Art technisches Wunderwerk, das ihnen kaum Spielraum für schöpferische Verbesserungen läßt und das auch sofort funktionieren muß. Normale Anfangsschwierigkeiten bei der Einführung der neuen Technik, wie sie auch in den anderen Ländern mit hochentwickelter Technik auftreten, oder Probleme bei einem flexiblen Umgang mit neuer Technik werden dann nicht verstanden und manchmal vorschnell als Unfähigkeit der Leitungen betrachtet, Schlüsseltechnologien ökonomisch effektiv zu nutzen.

Im Zusammenhang mit der positiven und optimistischen Haltung der Jugend zum WTR verdient folgendes Ergebnis unserer Forschungen Aufmerksamkeit: Junge Werktätige, die an Schlüsseltechnologien arbeiten, sind überdurchschnittlich leistungsbereit. Sie fühlen

nich als Pioniere des Fortschritts und werden außerdem stärker in Leitungsentscheidungen einbezogen. Bei der Einführung der Technik kommen ihre Vorschläge und Anregungen stärker zur Geltung. Der Kontakt zu Leitern - auch der Übergeordneten Ebenen - ist meist enger. Sie fühlen sich ernst genommen und sehen Erfolge. Das spornt an. Allerdings kann nicht übersehen werden, daß in einigen Fällen (insbesondere bei starker Monotonie, geringen intellektuellen Anforderungen, mangelnden Kommunikationsmöglichkeiten mit Kollegen) die neue Technik auch zu erhöhter Fluktuation und zu anderen Problemen führt.

Doch auch negative eigene Erfahrungen beeinträchtigen die allgemein positive Haltung zu Schlüsseltechnologien bislang wenig. Diese positive Haltung führt auch dazu, daß die Erfordernisse einer veränderten Arbeitsgestaltung besser akzeptiert werden. Junge Werktätige sind - im Vergleich zu älteren - eher bereit, sich zu qualifizieren, auch einen völlig neuen Beruf zu erlernen, erforderlichenfalls das Kollektiv oder den Betrieb zu wechseln, in Schichten zu arbeiten (sie arbeiten auch weit häufiger in Schichten als Ältere). Ältere Werktätige sind dagegen im Durchschnitt zuverlässiger und disziplinierter, aufgrund längerer und umfassender Erfahrungen erreichen sie auch bessere Leistungen. Das bedeutet: Eine einseitige Orientierung nur der Jugend auf Schlüsseltechnologien führt nicht zum Erfolg, wemgleich diese davon besonders angesprochen und anzusprechen ist. Neue Technik kann nur im optimalen Zusammenwirken von jung und alt gemeistert werden.

Diese Veränderungen in der Leistungsbereitschaft stellen den Leiter vor neue Anforderungen. Das ist ein normaler Prozeß: Durch Entwicklung der Gesellschaft - nicht zuletzt durch das im internationalen Vergleich sehr hohe Lebensniveau (etwa vier Fünftel der Weltbevölkerung leben in Ländern mit einem zum Teil wesentlich schlechteren Lebensstandard), aber auch durch Entwicklungen im Betrieb, im Kollektiv, den Arbeitsstil des Leiters selbst - verändert sich die Leistungsbereitschaft ständig. Das erfordert, auch bisher Bewährtes entsprechend den neuen Anforderungen ständig zu überprüfen. Starre Faustregeln bzw. "Rezepte" - und seien sie gegenwärtig noch so erfolgversprechend - werden in Anbetracht

dynamischer Entwicklung des Denkens und Handelns der Werktätigen sowie der realen Bedingungen im Betrieb früher oder später zu Hemmnissen weiteren Fortschritts.

Das wichtigste für den Leiter ist daher, seine Kollegen genau zu kennen, die reale Situation in seinem Kollektiv umfassend und schonungslos offen zu analysieren. Dazu gehört die Fähigkeit, zuhören zu können, Argumente genau zu durchdenken, auch dann, wenn sie zunächst überspitzt und überzogen erscheinen. Das Problem autoritärer Leiter besteht gerade darin, daß sie sich von dieser Rückkopplung abschneiden und damit realen Entwicklungen nur mühsam folgen können.

Unsere Untersuchungen weisen auf einige Bedingungen hin, von denen gegenwärtig die Entwicklung der Leistungsbereitschaft abhängt:

1. Möglichkeiten, selbständig zu arbeiten, Leistungsbewertung an Hand erreichter Ergebnisse, verbunden mit Entscheidungsmöglichkeiten, den konkreten Arbeitsablauf selbst zu planen und zu gestalten, gehören zu den wichtigsten Bedingungen, die hohen Leistungsanspruch fördern. In diesem Zusammenhang bewähren sich in einer Reihe von Betrieben auch Formen flexibler Arbeitszeitgestaltung. Starke Impulse gehen von Arbeitsanforderungen aus, die zur Entwicklung von Kenntnissen und Fähigkeiten beitragen und dazu zwingen, Wissen und Können ständig zu erweitern und zu vertiefen.

2. Aneignung und Verarbeitung der Arbeitsanforderungen und -bedingungen ist ein aktiver Prozeß. Er hängt nicht nur von den Bedingungen ab, wie sich Leistungsbereitschaft entwickelt, sondern auch davon, welche Persönlichkeiten wie tätig sind. In diesem Sinn wird Leistungsbereitschaft durch folgende Haltungen gefördert: sich selbst bestätigen wollen, Wissen anwenden und vervollkommen wollen, selbständig arbeiten wollen, Streben nach vielfältigen und abwechslungsreichen Arbeitsaufgaben und von den Arbeitskollegen geachtet werden wollen. Auch hier zeigt sich wie bei den Motiven, die mit Leistung am stärksten korrelieren, daß einige gegenwärtige Trends in den Arbeitsorientierungen junger Werktätiger durchaus wünschenswert sind, auch wenn dabei manch bisher bewährter Wert (z. B. Pflichtbewußtsein) auf der Strecke



zu bleiben droht. Junge Werktätige sind heute weder fauler noch fleißiger als frühere Jahrgänge, sie haben aber andere Einstellungen, Erwartungen und Ansprüche, andere Kenntnisse und Erfahrungen. Diese beinhalten sowohl neue Chancen für die Entwicklung von Leistungsbereitschaft, vor allem bei anspruchsvoller, schöpferischer Arbeit, als auch Risiken und Probleme, wenn Ansprüche und Realität zu weit auseinanderklaffen. Nicht zuletzt von der Qualität der Leitungsarbeit hängt es ab, ob die skizzierten Veränderungen zu einer höheren Qualität von Leistungsbereitschaft, wie sie zur Meiterung der Schlüsseltechnologien nötig ist, führen oder zu nachlassendem Engagement und Disziplinschwierigkeiten.

3. Wichtig ist, daß die jungen Werktätigen für den Erfolg ihrer Anstrengungen vor allem ihren Fleiß sowie ihr Wissen und Können verantwortlich machen bzw. äußere Faktoren, die von ihnen als veränderbar erlebt werden. Das setzt natürlich einen entsprechenden Handlungsspielraum, gute Arbeitsorganisation (die Kontinuität und ausreichende Versorgung mit Material, Geräten, Rohstoffen usw. sichert, durchschaubar und in ihren Folgen berechenbar ist) und einen entsprechenden Führungsstil voraus. Diese Bedingungen führen aber nicht automatisch dazu, daß persönliche Leistung primär als Ergebnis eigener Anstrengung erlebt wird (und nicht etwa als Ergebnis externer, persönlich kaum beeinflusbarer Prozesse). Solcher Haltung liegen viele Erfahrungen zugrunde; sie sind relativ stabil und wirken in gewissen Grenzen auch unabhängig von den aktuellen Anforderungen und Bedingungen weiter. Das eröffnet die Möglichkeit, daß solche Annahmen über die Faktoren, von denen Ergebnisse der Tätigkeit abhängen, auch den Sinn eigenen Handelns in Frage stellen und damit Handlungsfähigkeit blockieren. Hier liegt eine Ursache dafür, daß z. B. erweiterte Möglichkeiten, selbständig zu arbeiten oder im Rahmen sozialistischer Demokratie im Betrieb mitzureden, oft nicht sofort zu entsprechendem Engagement führen, sondern zunächst Lernprozesse einleiten, in deren Verlauf vorhandene Vorstellungen von den Erfolgsfaktoren für eigenes Handeln erschüttert und verändert werden. Erst im Ergebnis dieser Lernprozesse entwickeln sich Haltungen, die es gestatten, erweiterte Handlungsmöglichkeiten adäquat zu erkennen und für die

eigene Tätigkeit zu nutzen. In diesem Sinn haben demokratische Mitbestimmung, Möglichkeiten zu selbständiger, eigenverantwortlicher Tätigkeit eine große, nicht zu ersetzende Bedeutung für die Entwicklung von Handlungsfähigkeit.

4. Haltungen werden im Arbeitskollektiv mitgeformt und bewertet, auch die Leistung hängt von der Qualität der Kollektivbeziehungen mit ab. Leistungsbereitschaft wird am stärksten gefördert, wenn ein hohes Niveau der Zusammenarbeit, von gegenseitiger Hilfe und Erfahrungsaustausch bzw. Fachkommunikation vorhanden ist. Die Wirkung der Kollektivnormen hängt entscheidend davon ab, wie sie zur Entwicklung einer solchen Zusammenarbeit beitragen. Wichtig ist weiterhin eine Atmosphäre, in der Kameradschaftlichkeit, Offenheit und freundschaftliche Beziehungen dominieren. Damit kann gesichert werden, daß Meinungsverschiedenheiten und Konflikte konstruktiv gelöst werden können und Spannungen nicht die Zusammenarbeit behindern. In Kollektiven, in denen sich die Leistungsbereitschaft am günstigsten entwickelt, wird häufiger über die Arbeitsaufgaben gesprochen, vor allem über offene Probleme und Schwierigkeiten, die zu ihrer Erfüllung überwunden werden müssen, über neue Entwicklungen in Wissenschaft und Technik. In Kollektiven, in denen die Entwicklung der Leistungsbereitschaft am ungünstigsten verläuft, dominieren dagegen häufig sehr einseitige Gespräche über das Verhalten der Kollegen und latente Spannungen. Wichtig ist auch ein realistisches Niveau der Erwartungen an das Kollektiv und auch eine Bewahrung einer gewissen Unabhängigkeit im Denken und Handeln. Überzogene Erwartungen führen leicht zu Unzufriedenheit, die häufig mit Charaktereigenschaften der Kollegen erklärt wird. Damit entstehen schwer lösbare Spannungen und Verstimmungen, die wiederum die Arbeitsatmosphäre beeinträchtigen. Übertrieben skeptische Erwartungen an das Kollektiv kommen interessanterweise zumindest bei jungen Werktätigen kaum vor. Das ist ein Ausdruck des hohen Stellenwertes, den soziale Geborgenheit für sie hat.

Eine relative Eigenständigkeit im Denken und Handeln ist notwendig, um soziale Prozesse im Kollektiv aktiv beeinflussen zu können, Neues auch erfolgreich einzubringen und durchzusetzen zu können. Durch solche Eigenaktivität als Subjekt sozialer Prozesse im

Kollektiv wird Handlungsfähigkeit gefördert. Das ist sehr wichtig für die Leistungsbereitschaft. Andererseits können so auch Spannungen entstehen als Folge der Verletzungen von Kollektivnormen.

Keike Claus

### Leistungsmotivation und politisches Bewußtsein junger Ingenieure

Ein dialektisches Verständnis von wissenschaftlich-technischer und gesellschaftlicher Entwicklung setzt bei den agierenden Subjekten politische Kenntnisse und Einsichten voraus. Je stärker sich diese Vorstellungen an der Wirklichkeit orientieren und je realer sie die Entwicklung der Menschheit in Geschichte und Gegenwart widerspiegeln, desto größer ist die Chance, weltweit menschheitserhaltend und -befördernd tätig sein zu können.

Besonders akut ist diese Problematik in bezug auf einen Hauptträger der WTR, die wissenschaftlich-technische Intelligenz. Bisher als chronisch apolitischer Teil der Intelligenz, vor allem durch faszinierende technische Meisterleistungen in die Geschichte eingegangen, ist diese Schicht heute immer mehr politisch interessiert und auch engagiert. Auslöser dieser Veränderung ist die WTR, die durch die Widersprüchlichkeit ihrer Wirkungen und Folgen, die Tragweite ihrer Entdeckungen und die Resultate ihrer teilweise verfehlten Nutzung vehement Nachdenken bisher einseitig technisch orientierter Spezialisten über die sozialen Folgen des eigenen Tuns fördert und fordert. Junge Angehörige der wissenschaftlich-technischen Intelligenz reagieren im Sozialismus auf diese Prozesse am sensibelsten. Zwei Problemkreise sind es, die ihr Denken und Handeln, ihr Engagement und ihre Initiative im Beruf immer mehr determinieren:

**E r s t e n s** das Problem des subjektiven Sinns ihrer Tätigkeit, die Frage nach dem individuellen Wert ihres Tuns. Dies kommt in soziologischen Untersuchungen über Motivstrukturen junger Angehöriger der wissenschaftlich-technischen Intelligenz eindeutig zum Ausdruck; nimmt doch die Bedeutung solcher Motive der Arbeit, wie eine schöpferische Tätigkeit ausüben, einen eigenen Beitrag im Fachgebiet leisten und fachlich überdurchschnittliches erreichen, gegenwärtig im individuellen Bewußtsein junger Ingenieure stark zu. (vgl. KASEK 1988)

Ob und wie im Beruf die eigene Persönlichkeit ihre Potenzen entfalten und entwickeln kann, spielt so immer stärker eine Rolle für die Tätigkeitsmotivation dieser Werkstätigen. Dabei ist dies durchaus kein eindimensionaler Prozeß, denn die Chancen subjektiver Selbstverwirklichung in der Arbeitstätigkeit sowie der ihr individuell beigemessene Wert werden maßgeblich durch das Tun der jungen Ingenieure mitbestimmt. Die Tendenz, nur einseitig auf z. T. wenig befriedigende und nicht hinreichende äußere Bedingungen zu verweisen, wenn es um das Ausschöpfen der Möglichkeiten individuellen Engagements geht, kann so ein Ausdruck des Unver-

ständnisses des widersprüchlichen Verhältnisses von Individuen und Gesellschaft oder der Unfähigkeit des Erkennens der eigenen Subjektrolle und der individuellen Verantwortung sein. Sicher wird auf diese Art auch zuweilen versucht, einen niedrigen individuellen Leistungsanspruch zu kaschieren bzw. eigene Apathie vor sich und der Umwelt zu entachulzigen. Gleichzeitig muß natürlich in diesem Zusammenhang darauf verwiesen werden, daß solche Tugenden, die durch die WTR verstärkt gefordert sind (z. B. "die Fähigkeit, auf unerwartete, nicht durch Stereotype gesicherte Situationen zu reagieren, eine Vielzahl unterschiedlicher Kenntnisse und Erfahrungen schnell und treffsicher zu aktualisieren und zu kombinieren; nicht durch Vorschrift gesicherte Entscheidungen zu fällen, Risiko und Verantwortung zu übernehmen"), aber auch Disziplin und Ordnung in den letzten Jahrzehnten bei uns nicht ausreichend kultiviert und entwickelt worden sind. (STRUTZEL 1988) Auch deshalb fällt es vielen jungen Angehörigen der wissenschaftlich-technischen Intelligenz within schwer, ihre individuelle Verantwortung und ihre subjektiven Möglichkeiten auszuloten und voll zu nutzen, die eigenen Vorstellungen vom Sinn ihrer Tätigkeit in ihr zu verwirklichen.

Jedoch erst dann, wenn die individuelle Frage nach dem Sinn und dem Wert eigenen Tuns über die Grenzen des Ego hinauswächst, wenn die eigene Interessen und Ziele ins Verhältnis zu denen anderer Individuen, Schichten, Klassen und im Kontext zu gesamtgesellschaftlichen Aufgaben und Anforderungen gesehen und bewertet werden, erst dann kann man eigentlich von der Widerspiegelung derartiger Prozesse im politischen Bewußtsein der jungen Generation sprechen.

**Z w e i t e n s** die Frage nach den gesellschaftlichen Zielen ihrer Arbeit, nach den sozialen Folgen und Wirkungen ihres beruflichen Tuns, zumeist aus der individuellen Problemstellung des subjektiven Sinns der Tätigkeit. Diese kann - als erste lebenszielbestimmende Frage - nur dann befriedigend beantwortet werden, wenn außer dem "Was will ich? Weswegen übe ich gerade diesen Beruf aus? Inwiefern kann ich mich über ihn selber verwirklichen?" auch das "Was erreiche ich mit meiner Tätigkeit? Welchen gesellschaftlichen Zielen diene ich dadurch? Ist die Verwirklichung dieser gesellschaftlichen Ziele in meinem Interesse?" für den einzelnen und die Schicht der wissenschaftlich-technischen Intelligenz befriedigend geklärt ist.

Heute ist deshalb für viele junge Ingenieure wichtig, wie ihre Leistungen in der Gesellschaft genutzt werden, ob und inwiefern die Ergebnisse ihrer Tätigkeit zum Menschheitsfortschritt beitragen.

Politische Motive, wie

- Ich möchte mit meiner Arbeit zur Sicherung des Weltfriedens beitragen.

- Meine Arbeitsergebnisse sollen ein Beitrag zur Stärkung der DDR sein.

- Ich möchte mit den Ergebnissen meiner Arbeit einen Beitrag zur Lösung der globalen Probleme einbringen.

stellen dabei eine spezifische Erscheinungsform des politischen Bewußtseins der jungen Ingenieure dar und verleihen ihrer Aktivität Richtung und Intensität, wirken so gleichermaßen als Kompaß und Motor sozialen Verhaltens.

Persönliche Eigenschaften - wie Risikobereitschaft, Kreativität oder Schöpferium - werden durch sie auf gesellschaftliche Ziele ausgerichtet und können, je nach politischer Richtung und Niveau des politischen Bewusstseins, unterschiedliche Folgen und Wirkungen haben. (So hatten z. B. die an sich positiven Eigenschaften vieler Ingenieure und Wissenschaftler - wie Phantasie, wissenschaftlich-technische Originalität, äußerste Präzision und Aufopferungsbereitschaft in der Arbeit - unter dem politischen Vorzeichen faschistischer Ideologie verheerende Folgen für die Völker der Welt.)

Antworten, die sich die jungen Ingenieure auf ihre Fragen geben, das Ergebnis ihrer Suche nach dem individuellen und gesellschaftlichen Sinn ihres Tuns sind durchaus entscheidend für ihre weitere Leistungsmotivation. Der hohe Stellenwert der Motivation widerspiegelt sich deshalb zunehmend in Überlegungen der Gesellschaftswissenschaftler im Sozialismus wie auch in der bürgerlichen Gesellschaft. So ist zwar erkannt, daß es gegenwärtig wohl möglich sei, "den aus pädagogischer Aufklärung, administrativem Druck, materieller Stimulierung und moralischer Anerkennung zusammengesetzten Mechanismus der Erzeugung von Leistungsmotivation weiter zu qualifizieren"; gleichzeitig wird jedoch zunehmend darauf orientiert, daß es noch mehr gilt, eine 'motivationale Selbstreferenz' herzustellen, d. h., das Interesse an der Arbeit durch die Arbeit zu erzeugen. (MARZ 1988) Dies wiederum entspricht genau jenen Forderungen und Wünschen, die junge Ingenieure artikulieren.

Natürlich gilt es, neben der Zuwendung zu solchen subjektiven Faktoren des Leistungsstrebens auch die objektiven Bedingungen (die materiellen Arbeitsbedingungen, die Qualität der Leitungsarbeit usw.) leistungsfördernd und -fordernd zu gestalten. Wichtig ist dabei, daß Leitungskader langfristig und umfassend auf ihre Aufgaben vorbereitet werden. Die noch ungenügend entwickelte 'Kultur des Leitens' sowie die Tatsache, daß die meisten Leiter für ihren Mehraufwand an Können und Kraft weder moralisch noch materiell genügend stimuliert werden, führen (im Gegensatz zum Karrierewunsch der meisten jungen Ingenieure in der BRD - LAATZ 1979) in der DDR bei jungen Angehörigen der wissenschaftlich-technischen Intelligenz zu einer nur geringen Ausprägung des Wunsches, als Leiter zu arbeiten bzw. eine möglichst hohe soziale Position einzunehmen. (KASEK 1988) Dies bringt auf Dauer einen Schwund des Ansehens von Leitern mit sich. Oft werden zudem diejenigen, welche sich aufgrund der politischen Arbeit hervorgetan haben, aber wegen ihrer Position als 'Multifunktionsär' nicht unbedingt die besten Arbeitsleistungen aufweisen, dann via Dekret als Leiter eingesetzt - was wieder denjenigen recht zu geben scheint, die Leiterarbeit und Leiterleistung von vornherein mit Skepsis betrachten.

Die Vorbereitung auf eine spätere Leitertätigkeit muß langfristig erfolgen. Schon im Studium sollte darauf gezielt Einfluß genommen werden, ist es doch meist selbst Studenten noch kurz vor der Diplomphase nicht bewußt, daß sie später als Leiter verschiedensten Anforderungen fachlicher, organisatorischer und politischer Art gegenüberstehen werden.

Die große Bedeutung, die der Fähigkeit zu leiten auch im bürgerlichen Management zugesprochen wird, ist an einer VDI-Publikation abzulesen, wo unter dem Stichwort 'Hitliste der Anforderungen'

(an Ingenieure und neben dem Fachwissen) unter erstens Engagement und Leistungsmotivation und unter zweitens Führungsfähigkeit genannt werden. (LANDSBERG 1987) Auch in der Weiterbildung der Ingenieure wird deshalb in der BRD Problemen des Managements, der Rhetorik und der Motivationstechniken große Aufmerksamkeit geschenkt. (GERBER 1988)

Leistungsfragen und Fragen der Motivation sind heute auch im Sozialismus zu einem zentralen Problem der Meisterung der WTR geworden. Mit den dem marxistisch-leninistischen Grundlagenstudium immanenten Möglichkeiten, weltanschauliche Fragen der zukünftigen Ingenieure zu diskutieren und diese zu beantworten, verfügen wir über Ansätze zur Motivierung der Angehörigen der wissenschaftlich-technischen Intelligenz und der Qualifizierung der politischen Arbeit der (zukünftigen) Leiter. Eine stärkere Fachbezogenheit und Differenziertheit im Herangehen wäre dabei allerdings ratsam und zweckmäßig. Auch hinsichtlich der Vorbereitung künftiger Leiter durch Training von Leitungsmethoden, Motivationstechniken und Organisationspraktiken stehen wir am Anfang.

#### Quellen:

Gerber, P.: Karrieremotor Weiterbildung. - In: VDI-Nachrichten. - Düsseldorf 42 (1988) 11, Sonderteil Ingenieurkarriere, S. 41

Kasek, L.: Entwicklung von Tätigkeitszielen bei Hochschulkadern. - In: Informationen zur soziologischen Forschung in der DDR (1988) 2, S. 32 f.

Leatz, W.: Ingenieure in der Bundesrepublik Deutschland: Gesellschaftliche Lage und politisches Bewußtsein. - Frankfurt/M./New York 1979, S. 189 - 192

v. Landsberg, G.: Das Fachwissen allein reicht nicht aus. - In: VDI-Nachrichten. - Düsseldorf 41 (1987) 4, S. 8

Marz, L.: Antwort auf eine Umfrage der DZfPh. - In: Mensch-Technik-Beziehung unter den Bedingungen der wissenschaftlich-technischen Revolution im Sozialismus. DZfPh 36 (1988) 10, S. 947

Strützel, D.: Antwort auf eine Umfrage der DZfPh. - In: ebenda S. 931

Thomas Gericke

Wissenschaftlich-technischer Fortschritt in der Landwirtschaft der DDR - Einstellungen und Erfahrungen Jugendlicher

Wesentliches Merkmal für den Verlauf der wissenschaftlich-technischen Revolution ist die immer umfassendere Durchdringung aller gesellschaftlichen Bereiche mit wissenschaftlich-technischen Neuerungen - und das in immer kürzeren Zeiträumen.

Der Satz "Die Zukunft hat schon begonnen" ist deshalb nicht nur attraktive Losung (bürgerlicher) Futurologen, sondern die Feststellung charakteristischer Besonderheiten der gegenwärtigen Produktivkraftentwicklung. Ebenso charakteristisch ist aber auch, daß in den einzelnen Bereichen unserer Gesellschaft, insbesondere in den einzelnen Zweigen der Volkswirtschaft, unterschiedliche Tempi der Produktivkraftentwicklung bzw. im tatsächlich nachweisbaren Innovationsgeschehen anzutreffen sind.

Traditionell - und das ist wohl gesellschaftsübergreifend - zählt die Agrarproduktion nicht zu den gesellschaftlichen Bereichen, die tempobestimmend sind. Jugendliche, die sich in der DDR für eine Tätigkeit in der Agrarproduktion entscheiden, wissen das im großen und ganzen. Das steht in keinem Widerspruch zu den gravierenden Veränderungen im Charakter der Agrarproduktion, die in den letzten Jahren erreicht werden konnten. Trotzdem werden noch auf lange Zeit in der Landwirtschaft der DDR industriemäßige und herkömmliche Produktion gleichberechtigt nebeneinander existieren müssen. Die aus streng ökonomischen aber auch strategischen Überlegungen abgeleitete Zielstellung, die Landwirtschaft immer mehr zum Zwang angewandter Wissenschaft zu machen, ist aufgrund des gegenwärtigen Entwicklungsstandes ein langfristiger Prozeß, der dementsprechend vor allem von den heute im Jugendalter befindlichen Berufstätigen getragen werden muß. Ihre Einstellungen zum Wirken und zur Anwendung des WTF und vor allem ihre Bereitschaft, sich auf bestimmte Entwicklungen bzw. Anforderungen einzustellen, sind wichtige Bedingungen für die erfolgreiche Gestaltung dieses Prozesses.

Die Mehrzahl der 123 000 Jugendlichen in der Landwirtschaft der DDR sind Absolventen der 10klassigen POS. Sie haben über Schule und Berufsausbildung ein Grundwissen über das Wirken des WTF ver-

mittelt bekommen. Gemeinsam mit den häufig stark technikzentrierten Freizeitbeschäftigungen führt das dazu, daß mehr als die Hälfte der Jugendlichen (54 %) ein starkes Interesse an Fragen des WTP zum Ausdruck bringt. Lediglich ein Zehntel steht dem interessenlos gegenüber. Das große Interesse am WTP trifft für männliche Jugendliche mehr als für weibliche und für junge Pflanzenproduzenten häufiger als für Tierproduzenten. Ähnlich wie bei anderen Populationen steigt auch bei Jugendlichen in der Agrarproduktion mit zunehmender fachlicher Qualifikation das Interesse am WTP.

Dieser an sich positive Befund bei der Ausprägung des ganz allgemeinen Interesses am WTP ist eine wichtige und gute Ausgangsbedingung für das engagierte und schöpferische Mitwirken der Jugendlichen bei der Umgestaltung der Landwirtschaft. Im starken Maße bestehen dabei zwischen dem Interesse am WTP und der Mitarbeit in MMM- oder Jugendforscherkollektiven enge Wechselwirkungen, die an Intensität nur von dem tatsächlichen Erleben des WTP am Arbeitsplatz übertroffen werden. Die Schaffung anspruchsvoller und erfüllbarer MMM-Objekte oder Jugendforscheraufgaben, die von den Jugendlichen in den Landwirtschaftsbereichen oder territorialen Interessengemeinschaften in hoher Eigenverantwortlichkeit, aber mit ernstgemeinter Unterstützung und Hilfe durch Betriebsleitungen und LPG-Vorstände bearbeitet werden können, fördern nicht nur das Interesse am WTP, sondern auch Motivation im Hinblick auf Beruf, ausgeübte Tätigkeit und Leistungsverhalten. Jede formale, auf bloße Abrechnung orientierte MMM- oder ähnliche Arbeit wirkt unverhältnismäßig mehr demotivierend. Jugendliche, die derartiges ein- oder zweimal erlebt haben, sind in der Regel auch für anspruchsvolle Aufgaben nicht mehr zu gewinnen.

Noch unter einem anderen Gesichtspunkt sind diese Formen aktiver Beschäftigung mit dem WTP von Bedeutung. Nicht selten ist unter dem Eindruck "Praxis" bei Jungfacharbeitern ein Nachlassen an Fragen des WTP und seiner Anwendung unter den jeweils konkreten Bedingungen feststellbar. Insbesondere unter komplizierten Arbeitsbedingungen, wie z. B. in der herkömmlichen Tierproduktion sollte versucht werden, durch die Arbeit an MMM-Objekten oder Jugendforscheraufträgen Interesse am WTP zu erhalten und zu för-



dera, um letztlich einen Beitrag zur Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen leisten zu können.

Daß die in der Landwirtschaft tätigen Berufstätigen diesbezüglich große Erwartungen an das Wirken des WTF haben, bestätigen alle Untersuchungen. Fast einhellig (89 %) sind die Jugendlichen darüber hinaus der Auffassung, daß mit dem Wirken des WTF Fragen der ständigen beruflichen Weiterbildung große Bedeutung haben werden. Die Anforderungen der Praxis real widerspiegelnd, sind die Erwartungen vor allem im Hinblick auf die Vervollkommnung und Modernisierung der materiellen Arbeitsbedingungen hoch. Sinher gehen damit Veränderungen in den Arbeitsinhalten. Mehr als drei Viertel der Jugendlichen in der Landwirtschaft erwarten einen Einfluß des WTF auf die Entwicklung neuer Maschinen und Anlagen (82 %), die Zunahme von Kontroll- und Überwachungsaufgaben (82 %) und der Verantwortung des einzelnen im Produktionsprozeß (80 %). Dem folgen die Erwartungen auf schnelle Steigerung der Arbeitsproduktivität (76 %).

Auffällig ist, daß von den Jugendlichen deutlich weniger präzise, auf ganz konkrete Arbeitsaufgaben bezogene Erwartungen der Jugendlichen an das Wirken des WTF formuliert werden. Zwar bestätigen zwischen 66 % (Zusammenstellen von Futterrationen), 64 % (Bestimmung agro-technisch günstiger Termine) und 63 % (Zuchtfortschritte in kürzerer Zeit erzielen) der Jugendlichen dem WTF einen großen Einfluß auf diese Komplexe, gleichzeitig geben aber bis zu 15 % der Jugendlichen an, den Einfluß nicht beurteilen zu können.

In entscheidendem Maß einstellungsprägend ist bei Jugendlichen, wie sie das Wirken des WTF in der Agrarproduktion unmittelbar erleben. Jeder zweite Jugendliche hat durch die Zuführung neuer Technik oder die Anwendung neuer Verfahren eine Veränderung seiner unmittelbaren Tätigkeit erlebt. Das trifft für weibliche Jugendliche nicht so häufig zu (45 %) wie für männliche. Und auch hier sind Tierproduzenten gegenüber Pflanzenproduzenten im Nachteil. Allerdings sind Umfang und Struktur der zugeführten Technik unter den gegenwärtigen Bedingungen nicht mit gravierenden Veränderungen in den Arbeitsinhalten und damit persönlichkeitsfördernden Impulsen verbunden. Das wird besonders darin deutlich, daß die Jugendlichen vor allem bemerken, daß die Arbeit nun zwar ver-

antwortungsvoller (86 %), aber gleichzeitig auch ein höherer Wartungs- und Pflegeaufwand der Maschinen und Anlagen nötig wurde (86 %).

Ein Beleg für die in der Praxis häufig anzutreffende unzureichende Anwendung des Leistungsprinzips ist in der deutlich kritischen Wertung dieses Gesichtspunktes nach Einführung neuer Technik zu sehen. Dabei wird von den Leitungskadern völlig vernachlässigt, daß die umfassende Anwendung des Leistungsprinzips, vor allem in der Weiterführung der leistungsorientierten Lohnpolitik, eine zentrale Bedeutung für die Leistungsmotivation innehat. In der Grundtendenz gehen eine aufgeschlossene Haltung gegenüber dem WTP und seiner Anwendung mit einer positiven Einschätzung bei der Verwirklichung des Leistungsprinzips einher.

Entscheidende Voraussetzung für die Realisierung der angestrebten gravierenden Veränderungen im Charakter der Agrarproduktion, wie sie z. B. im langfristigen Programm der Agrarforschung bis zum Jahr 2000 ihren Ausdruck finden, ist die Bereitschaft der Werktätigen, diesen Prozeß aktiv mitzutragen, sich notwendigen Veränderungen im Berufs- und Arbeitseinsatz anzupassen.

Die Überwiegende Mehrheit der Jugendlichen (62 %) geht davon aus, daß sich ihre unmittelbare Tätigkeit in den nächsten 10 Jahren durch WTP-Maßnahmen verändern wird. Das bringen männliche und weibliche Jugendliche zum Ausdruck.

Im Ergebnis der in den letzten Jahren praktizierten Investitionspolitik, die vor allem Akzente für die Pflanzen- und industriemäßige Tierproduktion setzte, überrascht es nicht, wenn fast ein Viertel der Jugendlichen aus der herkömmlichen Tierproduktion angibt, einen möglichen Einfluß des WTP auf die herkömmliche Tierproduktion nicht beurteilen zu können. Das ist ein erstes Anzeichen für Differenzierungsprozesse zwischen einzelnen Produktionsrichtungen und -stufen, die kurz- und mittelfristig nicht nur die personelle Absicherung der Produktion gefährden, sondern auch persönlichkeitsprägend wirksam werden.

Mit der eingangs geschilderten hohen Erwartungshaltung der Jugendlichen gegenüber dem WTP geht eine - zwar noch positive - aber ungleich entwickelte Anpassungsbereitschaft einher.

Alle notwendigen Veränderungen, die sich auf ihre unmittelbare Tätigkeit beziehen, tragen die Jugendlichen bewußt mit, gleich-

gültig, ob es sich um den Besuch eines Lehrganges (78 %), die Übernahme zusätzlicher Arbeitsaufgaben (50 %) und - aber das schon schwächer - den Wechsel des Arbeitsortes handelt (47 %). Nach wie vor bereitet es große Probleme, Jugendliche zur Übernahme von Leitungsverantwortung zu bewegen (38 % dafür, 24 % dagegen). Auch das Erlernen eines neuen Berufes (37 % dafür, 33 % dagegen), der Übergang zur Mehrschichtarbeit (34 % dafür, 35 % dagegen) und vor allem die Aufnahme eines Studiums erscheinen vielen Jugendlichen unvorstellbar (32 % dafür, 43 % dagegen). Allerdings handelt es sich um Anpassungsvorgänge, die auch im Rahmen einer gravierenden Veränderung der landwirtschaftlichen Produktion nur von einem geringen Teil Jugendlicher zu tragen wäre. Unter diesem Aspekt ist der ausgewiesene Teil Jugendlicher zwischen 47 und 34 % sicher ausreichend, zumal notwendige Veränderungen in der Arbeitskräftestruktur z. T. auch über die Zuführung aus der Berufsausbildung realisiert werden können. Diese im großen und ganzen für die praktischen Bedingungen der Landwirtschaft ausreichende Anpassungsbereitschaft darf aber nicht darüber hinwegtäuschen, daß - darauf deuten die unterschiedlich großen Anteile Jugendlicher ohne diese Anpassungsbereitschaft hin - in der Landwirtschaft eine bemerkenswerte Anzahl Jugendlicher die ablaufenden Entwicklungsprozesse als nicht so zwingend für sich empfindet.

Die Einstellungen Jugendlicher zum Wirken des WTP in der sozialistischen Landwirtschaft zusammenfassend, kann festgestellt werden, daß als günstige Ausgangsbedingung für die Ausprägung positiver Einstellungen zum WTP bei der Mehrzahl der Jugendlichen (in der Landwirtschaft) ein großes Interesse an Fragen des WTP und seinen Auswirkungen auf die Agrarproduktion vorhanden ist. Diese aufgeschlossene Haltung (die nicht immer auf einer sachkundigen und den Bedingungen der Praxis entsprechenden Kenntnis zum Wirken des WTP beruht) bei den Jugendlichen zu einem engagierten Handlungsantrieb werden zu lassen, muß eine wesentliche Leitungsaufgabe in den Landwirtschaftsbetrieben sein.

Die Motivation - ein Hauptfaktor des Leistungsverhaltens der Forschungsintelligens

Ein bekannter Mediziner der DDR hat in einem Interview auf die Frage, wie er seine Mitarbeiter motiviert, geantwortet, wer auf medizinischem Gebiet arbeitet und nach Motiven für seine Tätigkeit suchen muß, hat den Beruf falsch gewählt. Er begründet das mit dem besonderen Gegenstand medizinischer Arbeit, dem Menschen. Eine sehr beachtliche Antwort! Und jeder weiß, wie sie gemeint ist. Trotzdem glaubt der Verfasser, daß auch im Bereich medizinischer Tätigkeit Leistungsbereitschaft und Engagement ein unterschiedliches Niveau aufweisen, was auch in soziologischen Untersuchungen nachgewiesen wird. Und das spricht nicht gegen die Mediziner, sondern ist eine ganz normale Erscheinung. Motive sind innere Dispositionen, Antriebe des Verhaltens der Menschen und interindividuell in vielerlei Beziehung unterschiedlich ausgeprägt.

Es kommt hinzu, daß das Handeln von Menschen nicht von einem Motiv, sondern stets von einer Mehrzahl miteinander verbundener, aufeinander wirkender, voneinander abhängiger Motive gesteuert wird. Es ist beispielsweise für Forschung und Entwicklung von großer Bedeutung herauszufinden, von welchen konkreten Motiven sich Forscher und Entwickler leiten lassen, wie stark diese Motivation ausgeprägt ist und welche Voraussetzungen gegeben sein müssen, damit gesellschaftlich wertvolle Motive ihr Handeln bestimmen. Es versteht sich, daß solche Kenntnisse insbesondere für die Leitungstätigkeit unerlässlich sind, denn eine ihrer Hauptaufgaben besteht ja gerade in der Motivation für hohe Leistungen und in der Gestaltung aller dafür erforderlichen Bedingungen.

Wenn die Frage danach gestellt wird, was Forscher und Entwickler zu hohen Leistungen motiviert, muß zugleich gefragt werden, welche Faktoren demotivierend wirken.

Motivierend für engagiertes, kreatives, innovatives und risikofreudiges Verhalten sind folgende (vor allem) durch die Leitungstätigkeit zu gestaltende Bedingungsgrundlagen: ein für die Aufgabenerfüllung erforderliches Niveau der materiell-technischen Geräteausstattung und hohes Organisationsniveau der Nutzung; stabile und flexible Organisationsstrukturen und Sicherung der Einheit von Struktur, Verantwortung und Befugnis; hohes Anforderungsniveau, besonders volle Abforderung des vorhandenen Qualifikationspotentials und "Druck" auf ständiges Weiterlernen; Gestaltung eines kreativen, neuerungsorientierten Arbeitsklimas und notwendiger Handlungsspielräume; volle Anwendung des sozialistischen Leistungsprinzips, verhaltenswirksame Anwendung materieller und ideeller Stimuli.

Als demotivierend sind alle diesen Bedingungen entgegenwirkende Faktoren zu nennen, insbesondere aber: mangelnde materiell-technische Geräteausstattung bzw. Auslastung der vorhandenen Technik; die Überhäufung mit Neben- und Routineaufgaben; den gestellten Anforderungen oder dem Leistungsprinzip nicht entsprechende Stimulierungspraktiken; Unklarheiten in der Abgrenzung von Verantwortung und Befugnissen und ungenügende Gestaltung der Koopera-

tions- und Kommunikationsbeziehungen; ineffektive Arbeitsorganisation; mangelnde Entscheidungsfreude; bürokratische Hemmnisse aller Art; mangelnde Aufgeschlossenheit für Vorschläge, Neuerungen, Kritik sowie ineffektive Informationssysteme; unflexible Planungs- und Leitungstätigkeit; Übermaß an Operativität und Hektik; unrealistischer Termindruck u. a.

Motivieren durch den Leiter heißt vor allem Anregung zur Eigenmotivation und Gestaltung der dafür günstigsten Bedingungen. Solche Anregungen sind vor allem dann wirksam, wenn sie an der Eigenmotivation der Mitarbeiter anknüpfen. In Forschung und Entwicklung ist diese Motivation durch viele Untersuchungen weitgehend aufgeklärt. Auch die Untersuchung des Instituts für sozialistische Wirtschaftsführung des Post- und Fernmeldewesens hat dazu - in hoher Übereinstimmung mit anderen Untersuchungen - Erkenntnisse erbracht, die vor allem unterstreichen, daß bei dieser Gruppe von Werktätigen die Eigenmotivation in hohem Maße das Leistungsverhalten steuert:

1. Die entscheidende leistungsmotivierende Komponente der Forschungsintelligenz ist das sachbezogene Interesse am Inhalt der Arbeitsprozesse und an den Arbeitsresultaten. Hauptkomponenten der Leistungsmotivation der in die Untersuchung einbezogenen Forscher und Entwickler sind das sachbezogene Interesse am Inhalt der Forschungsaufgaben und an hohen Arbeitsergebnissen, das damit verbundene starke Streben nach selbständigen Entscheidungsmöglichkeiten und das Streben nach anspruchsvollen Arbeitsergebnissen und entsprechender Anerkennung im Kollektiv und bei Fachkollegen.

Diese insgesamt positiv entwickelte Leistungsbereitschaft ist differenziert ausgeprägt. Hauptaspekte dieser Differenziertheit sind: Leistungsstarke lassen sich deutlich stärker als der Durchschnitt und Leistungsschwache von dieser positiven Motivation leiten, und sie haben insgesamt eine breitere Motivationsbasis.

2. Die gesamte Breite der vorhandenen Motivationsbasis wird noch nicht im möglichen und erforderlichen Maße "abgefordert". Es geht dabei vor allem um folgende Motive, die noch nicht im ausreichenden Maße beachtet werden: um Erfolgserlebnisse in der Arbeit selbst, um die Übertragung und erfolgreiche Bewältigung verantwortungsvoller Aufgaben, um die Anerkennung im Kollektiv und durch Fachkollegen, um die erfolgreiche Bewältigung von Widersprüchen, Konfliktsituationen und auch Widerständen, um den erkennbaren Beitrag bei der Lösung schwieriger Aufgabenstellungen, um die Möglichkeit des Auftretens mit eigenen wissenschaftlichen Leistungen immer- und außerhalb des Kollektivs und um Publikationen, Delegierungen zu Fachtagungen, um die Einbeziehung in Ideen- und Entscheidungsfindungen u. ä.

Alle Leitungsaktivitäten, die auf die Nutzbarmachung dieser Motive zielen, sind nachweisbar verhaltenswirksam. Besondere Bedeutung besitzen gesellschaftlich-orientierte Motive, die in starkem Maße das Leistungsverhalten bestimmen. Ihre Bedeutung besteht u. a. darin, daß sie das Leistungsverhalten relativ unabhängig von situativen Problemen determinieren. Ihre Einflußstärke zeigt sich z. B. daran, daß trotz Kritik an Mängeln die Leistungsbereitschaft und das gesellschaftliche Engagement für die Lösung der Aufgaben in grundlegenden Verhaltenspositionen nicht gemindert

werden. Das darf allerdings nicht zu falschen Schlußfolgerungen führen. Erstens sind negative Auswirkungen auf das aktuelle Verhalten nachweisbar; das kann z. B. bedeuten, daß zumindest zeitweilig Resignation eine notwendig ständig hohe Leistungsbereitschaft mindern kann. Zweitens orientieren sich junge, neu in den Arbeitsprozeß eintretende HF-Kader stark an solchen Faktoren, sie tragen wesentlich zur Formung und Stabilisierung gesellschaftlich-orientierter Motive bei.

Zugleich soll die Beziehung zwischen Motivation und Stimulierung angesprochen werden. Ohne diese Beziehung und die hohe Bedeutung von Stimulierung ausführlich würdigen zu können, soll zumindest das Folgende dazu angeführt werden. Motivieren heißt immer auch stimulieren. Konkreter gesagt: Die in der Leitungstätigkeit angewandten Stimulierungen können zugleich motivierende oder demotivierende Wirkungen haben. Stimuli sind Bewertungen und auf Verhalten, im Arbeitsprozeß vor allem auf Leistungsverhalten gerichtet. Sie erfüllen ihre gesellschaftliche Funktion vor allem in dem Maße, wie sie für das interessen gesteuerte und motivierte Leistungsverhalten auf gesellschaftlich bedeutsame Zielstellungen orientieren. Sie dienen also der Realisierung der Motivation im gesellschaftsbedeutenden Sinne.

Im einzelnen könnte man die gesellschaftliche Rolle der Stimuli wie folgt skizzieren: Sie besitzen eine Anregungsfunktion, d. h., sie regen Motive, Aktivitäten, Initiativen usw. an. Sie besitzen im Zusammenhang mit den Werten, Normen, Anforderungen, deren Einhaltung sie bewirken sollen, eine Orientierungsfunktion, d. h., sie geben dem Verhalten eine gesellschaftliche Wertorientierung. Sie besitzen eine Verstärkungs-, Bestätigungs- bzw. Zurückweisungsfunktion d. h., sie bekräftigen und verstärken erwünschtes, gefordertes Verhalten und weisen unerwünschtes, nicht gewolltes Verhalten zurück. Sie besitzen eine Stabilisierungsfunktion, d. h., Anzahl, Kontinuität, Intensität und Akzeptanz angewandeter Stimuli tragen zur Stabilisierung des geforderten Verhaltens bei.

Untersuchungsergebnisse aus Forschungs- und Entwicklungsbereichen zeigen, daß die Leistungsmotivation der Forschungsintelligenz im Unterschied zu anderen Gruppen vor allem tätigkeitsorientiert ist, ohne daß materielle Anerkennungen ihren Einfluß verlieren. Die innere Beziehung zwischen beiden Gruppen wird auch dadurch ersichtlich, daß von den materiellen Stimulierungsformen in Forschung und Entwicklung der aufgabengebundene Lohnzuschlag die stärkste Verhaltenswirksamkeit besitzt. Mit dem aufgabengebundenen Lohnzuschlag ist die Möglichkeit gegeben, herausragende Leistungen bei der Erfüllung von Schwerpunktaufgaben kräftig zu stimulieren. Die Erfahrungen mit seiner Anwendung in den F/R-Bereichen sollten analysiert und weiteren Überlegungen zur Stimulierung von Forschungs- und Entwicklungseleistungen mit zugrunde gelegt werden.

Der Zusammenhang von Motivieren und Stimulieren liegt im Grunde in den Mechanismen der Verhaltenadetermination. Ohne einem mechanischen Reiz-Reaktions-Mechanismus das Wort zu reden, spielt im Lern- oder Aneignungsprozeß des Verhaltens das "Durchspielen" der möglichen Verhaltensfolgen eine nicht zu unterschätzende Rolle. Das Individuum programmiert sein Verhalten vor allem danach, ob es Erfolg verspricht. Die entsprechenden Rückmeldungen, ob ein bestimmtes Verhalten erfolgreich oder nicht erfolgreich war, ex-

führt das Individuum vor allem durch die in seiner Umwelt angewendeten Bewertungen, u. a. in Gestalt von materiellen und ideellen Stimuli. Demzufolge kann man durch gezielte, überlegte Handhabung solcher Stimuli durch den Leiter gewolltes Verhalten bekräftigen und ungewolltes Verhalten zurückweisen und damit die Selbstmotivierung des Individuums beeinflussen. Ohne den Einfluß von Stimuli zu verabsolutieren, kann man von folgendem ausgehen: Die Wahrscheinlichkeit großer Leistungsanstrengungen steigt in dem Maße, wie die durch den Leiter angesetzten Leistungsmaßstäbe und die an ihnen orientierten Bewertungen, Stimuli vom betreffenden Individuum im Vergleich zu anderen als objektiv und gerecht betrachtet werden. Umgekehrt sinkt diese Wahrscheinlichkeit in dem Maße, wie solche Maßstäbe und Bewertungen, Stimulierungen als subjektivistisch und ungerecht erlebt werden. Weil diesem Erleben natürlich auch eine falsche Verarbeitung der tatsächlichen Praktiken und Intentionen des Leiters zugrunde liegen kann, muß stets eine öffentliche Begründung der Maßstäbe und Bewertungskriterien erfolgen, wobei gelten sollte, daß Einschätzungen und Bewertungen des Leiters korrigierbar sind.

Untersuchungsergebnisse gerade aus FE-Bereichen lassen den Schluß zu, daß noch zu wenige explizit angewendete materielle und ideelle Stimulierungsformen die Verhaltenswirksamkeit erreichen, die mit ihnen angestrebt wird. Das hat sicher vielfältige Ursachen. Eine der entscheidendsten besteht offensichtlich darin, daß veränderte Lebensbedingungen und davon abhängige Lebensansprüche nicht hinreichend beachtet werden und natürlich vielfältige "Disproportionen" zwischen verschiedenen Bereichen bestehen. Daß die unzureichende Wirksamkeit einiger praktizierter Stimulierungsformen nicht stärker auf die Leistungsbereitschaft durchschlägt, ist sicher in hohem Maß in der stabilen Wertorientierung und Selbstmotivierung bei der Mehrheit der Forschungsintelligenz begründet.

Günter Scheffler

#### Erzieherische Aspekte zur Vorbereitung der Lehrlinge auf den Umgang mit hochmoderner Technik

Die Anwendung hochmoderner Technik, insbesondere von Schlüsseltechnologien, stellt bekanntlich nicht nur neue Anforderungen an das Wissen und Können des Facharbeiters, sondern gleichzeitig auch höhere Ansprüche an seine Haltungen und Verhaltensweisen. Sie verlangt vor allem eine aktive Einstellung zum WFF und seiner Verbindung mit den Vorzügen des Sozialismus. Aus erzieherischer Sicht kommt es deshalb in der Berufsausbildung darauf an, die Lehrlinge zu der Erkenntnis zu führen, daß die effektive Nutzung der mit der hochmodernen Technik gegebenen neuen Möglichkeiten sowohl umfassende Kenntnisse (fachliche Kompetenz) als auch weltanschaulich fundierte Motivationen, Einsichten, Haltungen, Denkweisen und Überzeugungen erfordert. Dies verlangt von jedem Be-

rufspädagogen Klarheit darüber, daß schließlich nur verantwortungsbewußt denkende und handelnde Facharbeiter mit klaren weltanschaulich fundierten Motivationen die Schlüsseltechnologien in Übereinstimmung mit den gesellschaftlichen Möglichkeiten zu hoher ökonomischer und sozialer Effektivität führen. (BANSE 1987) Diese Betrachtungsweise entspricht der gesellschaftspolitischen Position im Sozialismus, wonach die Arbeiterklasse auch unter den Bedingungen der WTR sowohl die politische als auch die soziale Hauptkraft bleibt, weshalb jede Umsetzung neuer technologischer Lösungen in der materiellen Produktion die aktive und konstruktive Mitwirkung der Facharbeiter voraussetzt. Deshalb gilt es, den Lern- und Arbeitsprozeß mit den Lehrlingen so zu gestalten, daß bei ihnen vom Grundsatz her Verhaltensweisen herausgebildet bzw. gefestigt werden, die fortschreitend auf weiterführende Veränderungen am Arbeitsplatz, in der Arbeitsorganisation oder Technologie drängen als eine zugleich wichtige Seite konkreter Ausübung sozialistischer Demokratie.

Bei der Ausbildung der Lehrlinge an hochmoderner Technik wird ihnen bewußt gemacht, daß im Prozeß der umfassenden Intensivierung und der WTR Rolle und Verantwortung jedes einzelnen für die ökonomischen und sozialen sowie für die politischen Wirkungen seiner Arbeit oder auch für die eigene Entwicklung als Persönlichkeit zunehmen. (KRETZSCHMAR 1987, S. 139)

Die sich daraus ergebenden Konsequenzen für jeden Werk tätigen müssen auch jedem Lehrling einsichtig werden, so daß er ganz persönliche Schlußfolgerungen hinsichtlich eines sachgerechten und verantwortungsbewußten Umgangs mit dieser Technik zieht. Der Lehrling muß verstehen, daß sich durch diese völlig neue Qualität der Automatisierung der im Wirkungsbereich eines Facharbeiters liegende Grundmittelwert beträchtlich erhöht und damit gleichzeitig der Stellenwert seines Arbeitsplatzes.

Die Anwendung von Schlüsseltechnologien, insbesondere der Mikroelektronik und Rechentechnik, erfordert im höchsten Grade die Ausprägung von Verantwortung für das technologische Ganze, für die Qualität der Produkte. Umsichtiges Handeln zur Gewährleistung der Funktions- und Betriebssicherheit der Arbeitsmittel sowie vorbeugender und operativer Instandhaltung ist unabdingbare Voraussetzung für die Beherrschung von hochmoderner Technik. Generell verlangt also der Umgang mit hochproduktiven Fertigungs- und Verfahrenstechnologien Denk- und Verhaltensweisen, die sowohl auf das Beherrschen einer störungsfreien, optimalen Bedienung von Anlagen gerichtet sind als auch auf Sorgfalt und Zuverlässigkeit im Umgang mit dieser Technik.

Gleichzeitig und damit im Zusammenhang gilt es, den Lehrlingen die volkswirtschaftlich-strategische Notwendigkeit einer optimalen Auslastung der hochproduktiven und kostenintensiven Grundfonds einsichtig zu machen, die ihre persönliche Bereitschaft zur Mehrschichtarbeit nachhaltig motiviert. Immer muß es den Lehrkräften aber gelingen, den Lehrlingen den hohen Anlagenwert der modernen Technik und die gesellschaftliche, ökonomische Bedeutsamkeit der herzustellenden Erzeugnisse überzeugend zu verdeutlichen. Die Lehrlinge müssen erkennen, daß richtige oder falsche Entscheidungen und Verhaltensweisen im Auswirkungsgrad positive oder auch negative ökonomische und gesellschaftliche Folgen haben, weshalb für die Beherrschung hochmoderner Technik solche Eigenschaften und Verhaltensweisen wie solides berufliches Wissen



und Können, Fleiß, Schöpfungsfähigkeit, Reaktionsschnelligkeit, Ausdauer und Beharrlichkeit, logisches Denkvermögen, Ordnung, Sauberkeit und Disziplin von außerordentlicher Bedeutung sind. Dies ist eine wesentliche Voraussetzung dafür, daß der für unsere Gesellschaft notwendige Zuwachs an Produktivität erreicht wird. Es wäre jedoch falsch, wenn solche traditionellen Verhaltensweisen wie Zuverlässigkeit, Pünktlichkeit, Exaktheit, Leistungswille, Ehrlichkeit im Arbeitsprozeß als Erziehungsziele als nicht mehr so notwendig angesehen würden - ganz im Gegenteil: "Zusammen mit einer auf soliden Kenntnissen beruhenden fachlichen Meisterschaft haben solche Eigenschaften erheblichen Einfluß darauf, wie effektiv die Potenzen der modernen, produktiveren (aber auch komplizierten und sensibleren) Technik und Technologie in der Produktion tatsächlich zur Geltung kommen. So mancher volkswirtschaftliche Verlust entsteht dadurch, daß solche elementaren Verhaltensweisen noch nicht bei allen Werkträgern auf einen dem Erforderlichen entsprechenden Niveau ausgeprägt sind." (KRETSCHMAR 1987, S. 140)

Dies macht nachhaltig deutlich, daß mit der Einführung von Schlüsseltechnologien Veränderungen in der Arbeits- und Lebensweise verbunden sind, die es im Erziehungsprozeß bei der Vorbereitung der Lehrlinge auf die Anwendung dieser Technik unbedingt zu berücksichtigen gilt, indem grundlegende Voraussetzungen für berufliche Meisterschaft geschaffen werden, die sich im "klugen Kopf" und in "goldenen Händen" bei den künftigen Facharbeitern widerspiegeln. Das schließt die Herausbildung der notwendigen fachlich-beruflichen Disponibilität auf der Grundlage stabiler Facharbeiterleistungen bis hin zu entsprechender Mobilitätsbereitschaft ein. Von besonderem Wert für die kommunistische Erziehung und berufliche Ausbildung der Lehrlinge ist in dieser Hinsicht die Ausbildung in Jugendbrigaden, da diese bei der Durchsetzung von Schlüsseltechnologien mit in vorderster Position an volkswirtschaftlichen Brennpunkten stehen.

Wesentliche erzieherische Potenzen für die Vorbereitung der künftigen Facharbeiter auf die Beherrschung von Schlüsseltechnologien werden über die Teilnahme am sozialistischen Berufswettbewerb, an den Leistungsvergleichen der Lehrlinge "Bester im Beruf", an der ~~MMN~~- und Neuererbewegung sowie an wissenschaftlich-technischen Arbeitsgemeinschaften erschlossen. Hierbei kommt es maßgeblich auch darauf an, besonders begabte und talentierte Lehrlinge zu fordern und zu fördern, um sie gezielt für ihren Einsatz in den modernsten Produktionsabschnitten zu befähigen oder gegebenenfalls für ein Studium zu gewinnen.

Auf einen anderen Sachverhalt sei im Zusammenhang mit der Einführung hochproduktiver Anlagen und Verfahrenstechniken aus erzieherischer Sicht noch aufmerksam gemacht. Zu berücksichtigen ist unbedingt der Umstand, daß es natürlich nicht möglich ist, auch in absehbarer Zeit in jedem Betrieb und an jedem Arbeitsplatz Spitzentechnik einzuführen. "Die Spanne zwischen höchsten und niedrigsten Technikstufen nimmt zunächst zu - und zwar empirisch erlebbar oft auf engstem Raum ... Dies ungeachtet der gewaltigen Fortschritte gerade auf diesem Gebiet." (HAHN 1987, S. 382) Motivierung auch künftiger Facharbeiter zu Verantwortungsbewußtsein, disziplinierter, guter Arbeit an traditionellen Arbeitsplätzen verlangt, "in jedem Betrieb und jeder Produktionsabteilung zu rationalisieren. Überall muß die technologische Entwicklung voran-

geben ... Wir haben damit nicht nur die unmittelbaren ökonomischen Ergebnisse im Blick. Der technologische Fortschritt am Arbeitsplatz ist eine Erfahrung, welche die Überzeugung der Menschen von der guten Perspektive unserer sozialistischen Wirtschaft und Gesellschaft festigt." (HONECKER 1987) Diese Orientierung weist auf Aspekte hin, die es bereits im Ausbildungsprozeß zu berücksichtigen gilt, weil sie natürlich für die Schaffung von Arbeitsplätzen, die Ausbildungsplätze sein sollen, auch erzieherisch sehr bedeutsam ist, weil von der technologischen Qualität der Ausbildungsplätze und der Lehrproduktion die Einstellung der Lehrlinge zum WTF und zur späteren Berufstätigkeit mit abhängt.

Dieser Sachverhalt macht zugleich deutlich, daß es unrealistisch wäre zu meinen, daß die WTR für die sozialistische Gesellschaft keine Probleme mit sich bringt. Aus erzieherischer Sicht ist es deshalb wichtig, daß alle an der Ausbildung der Lehrlinge Beteiligten realistische Ansichten vertreten, die auch kritisch sind, immer aber berechtigten Optimismus gegenüber dem WTF in Verbindung mit den Vorzügen des Sozialismus erkennen lassen, weil dieser gesellschaftliche Prozeß insgesamt größere Spielräume für schöpferische Tätigkeiten, für die Anwendung von Bildung, für Selbständigkeit und Eigenkontrolle ermöglicht. Dies schließt gewissermaßen gesetzmäßig mit ein - und dies gilt es in der Erziehung als Dialektik zu beachten -, daß sich oft sehr verschiedene, scheinbar gegensätzliche Fähigkeiten verbinden müssen: Eigenwilligkeit, Schöpferertum und Risikofreude einerseits, strenge technologische Disziplin, feste zeitliche Gebundenheit, große Korrektheit andererseits; dialektisches Denken und analytisch-schematisches Denken; Festhalten an Bewährtem und gleichzeitig große Beweglichkeit im Denken und Handeln. Oft gefordert sind Daueraufmerksamkeit und Konzentration, ständige Abrufbarkeit von speziellen Fähigkeiten und Kenntnissen bei nur zeitweiliger tatsächlicher Abforderung, beispielsweise bei einer Havarie. (HAHN 1987, S. 383) Die Reihe solcher Widersprüche und Zusammenhänge ließe sich noch fortsetzen. Diese in der Berufsausbildung bei der Erziehung sozialistischer Facharbeiterpersönlichkeiten immer gebührend zu beachten und sie in Beziehung zu setzen zu unseren gesellschaftlichen Voraussetzungen zur Meisterung der wissenschaftlich-technischen Revolution ist ein wesentlicher Beitrag zur Vorbereitung des Facharbeiternachwuchses auf die Beherrschung von hochmoderner Technik.

#### Quellen:

Banase, G.: Der Mensch - Schöpfer oder Opfer des wissenschaftlich-technischen Fortschritts? - In: Berufsausbildung (1987) 12, S.527

Hahn, T.: Soziale Aspekte der Mikroelektronik. - In: Berufsausbildung (1987) 9

Honecker, E.: Die Aufgaben der Parteiorganisationen bei der weiteren Verwirklichung der Beschlüsse des XI. Parteitag der SED. - Berlin 1987, S. 35

Vgl. Albrecht Kretschmar: Wissenschaftlich-technische Revolution und Persönlichkeit. - In: Einheit (1987) 2

Der Einfluß der Stimulierung auf die Arbeit am Computer - dargestellt im Bereich Leitung und Verwaltung des VEB Leuna-Werke "Walter Ulbricht"

In unserem Kombinat wurde 1988 eine Komplexstudie zu sozialen Problemen beim Einsatz informationsverarbeitender Technik im Bereich Leitung und Verwaltung begonnen. In diese Untersuchung sind sowohl HF-Kader als auch Facharbeiter einbezogen, die länger als ein Jahr an CAM-Arbeitsstationen für Beschaffung, Absatz und TUL-Prozesse, CAM-Arbeitsstationen für Planung, Rechnungsführung und Statistik und CAM-Arbeitsstationen für Leitungsprozesse außerhalb der materiellen Produktion arbeiten.

Der Bereich Leitung und Verwaltung und die in ihm Beschäftigten weisen Besonderheiten auf, die bei der Interpretation der Untersuchungsergebnisse berücksichtigt werden müssen:

- Im Bereich Leitung und Verwaltung ist ein hoher Anteil an weiblichen Beschäftigten anzutreffen. Ihre Arbeitstätigkeit ist durch einen relativ hohen Grad an Selbständigkeit, durch geringe technologische Arbeitsplatzbindung, gute Kommunikationsmöglichkeiten und gute arbeitshygienische Bedingungen gekennzeichnet.

- Gleichzeitig ist der Bereich Leitung und Verwaltung aber auch der Bereich, in dem seit Jahrzehnten mit herkömmlichen Arbeitsmitteln gearbeitet wird (ausgenommen die Struktureinheiten, in denen zentrale Großrechner eingesetzt wurden). Die Mehrzahl der Werk tätigen in Leitung und Verwaltung hat also kaum Erfahrung im Umgang mit neuer Technik überhaupt.

- Und schließlich bedeutet die Einführung von Computern in diese Bereiche für eine Reihe von Werk tätigen erstmaligen Kontakt mit neuer Technik, der einhergeht mit der Überwindung der im Vorfeld der Einführung der neuen Technik aufgebauten Hemmschwellen bezüglich der Arbeit mit und an neuer Technik.

Gerade in dieser Situation kommt der Stimulierung eine besondere Rolle zu: zum einen hat sie die Aufgabe, der Herausbildung von Motivationen, Interesse und positiven Einstellungen Impulse zu verleihen. Andererseits muß sie aber noch besser für die Festi-

gung bereits vorhandener Motivationen und Interessen genutzt werden.

90 % der Befragten waren stark (Pos. 1+2) an der Einführung eines Computers an ihrem Arbeitsplatz interessiert; 45 % hatten sich aufgrund ihres stark ausgeprägten Interesses selbst darum bemüht, am Computer arbeiten zu dürfen; 43 % wurden durch ihren Leiter auf die zukünftige Arbeit an dieser Technik vorbereitet.

Dieses stark ausgeprägte Interessenmotiv basiert hauptsächlich (das bestätigen auch die Ergebnisse unserer Expertengespräche) auf der Erkenntnis der Werktätigen, durch die Nutzung des Computers die stark algorithmierte Arbeit zu rationalisieren und zu effektivieren, um so Zeit für schöpferische Tätigkeiten zu gewinnen und die Arbeit abwechslungsreicher und interessanter zu gestalten.

Andererseits äußert sich u. E. im Interessenmotiv auch der Trend, daß von den am Computer arbeitenden Kollegen soziale Anerkennung ihrer Arbeit erwartet und das Bedürfnis, mitreden zu wollen, ausgeprägt wird. Diese stark ausgeprägte Motivation zur Arbeit am Computer muß durch geeignete Stimulierungsformen wirksam unterstützt werden, wobei der Anwendung von Stimuli eine exakte Analysefähigkeit vorausgehen muß, um differenzierte Stimulierung vornehmen zu können, aber auch, um Fragen nach der stimulierenden Wirkung bestimmter Bedingungen und Fragen nach der materiellen und moralischen Würdigung von Leistungen bei zukünftigen Stimulierungspraktiken zu beachten.

Auf die Frage, ob ihre Arbeit am Computer stimuliert wird, verteilen sich die Antworten der Befragten folgendermaßen auf die Positionen:

|                                                  |      |
|--------------------------------------------------|------|
| ja, sie wird moralisch stimuliert                | 38 % |
| ja, sie wird finanziell stimuliert               | 6 %  |
| ja, sie wird moralisch und finanziell stimuliert | 13 % |
| ja, sie wird durch etwas anderes stimuliert      | 3 %  |
| nein, sie wird nicht stimuliert                  | 40 % |

Es ergeben sich in der Antwortverteilung zwei Schwerpunkte: die moralische Stimulierung und keine Stimulierung. Die Form der rein finanziellen Stimulierung nennen die Werktätigen kaum (nur 6 %), obwohl es im Kombinat zwei Möglichkeiten für die Anwendung

dieser Stimulierungsform gibt:

1. Stimulierung der Arbeit am Computer über das leistungsabhängige Gehalt (LAB) und
2. Anwendung leistungsbezogener Stimulierung bei geplanter Arbeitszeitverlagerung, ab 8 Std. bis 50 Std. differenziert monatlich von 8,- M/VbE bis 80,- M/VbE. (Stimulierungsrichtlinie von CAD-CAM-Arbeitsstationen in den ED/FD).

In unserer Untersuchungspopulation wird finanziell überwiegend über das LAG stimuliert, da laut Befragungsergebnissen der Computer nicht länger als 8 3/4 Std. pro Tag genutzt wird (24 Std. = 1 %; 8 3/4 Std. = 66 %; 5 Std. = 23 %; 3 Std. = 7 %; weniger als 3 Std. = 3 %).

Erfolgt eine Stimulierung überhaupt, so wird sie hauptsächlich über moralische Stimulierungsformen realisiert. Bemerkenswert in diesem Zusammenhang ist, daß als Stimulierung vor allem das Vorhandensein von Bedingungen anerkannt wird, die das Tätigsein am Computer fördern. So wirken sich ein sinnvoller und nutzvoller Computereinsatz, positive Veränderungen im Arbeitsinhalt sowie ein verständnisvoller, an der Arbeit seiner Kollegen interessierter Leiter fördernd auf die Bereitschaft, am Computer zu arbeiten, und darüber hinaus auf das Leistungsverhalten aus.

99 % der Befragten halten den Computereinsatz für ihr Arbeitsgebiet für sinnvoll, 37 % davon mit Einschränkungen. Nur etwas weniger Kollegen äußern, daß ihr Arbeitsgebiet für einen Computereinsatz auch ausreichend ist.

Für 58 % der Probanden ist ihr Arbeitsinhalt durch den Einsatz neuer Technik fortschrittlicher geworden, für 33 % nur unwesentlich. Am stärksten hat sich dabei der Arbeitsinhalt aufgrund der Anreicherung mit schöpferischen Arbeitsaufgaben für die Softwareexperten positiv entwickelt (88 %).

Die progressive Entwicklung des Arbeitsinhaltes fördert die Bereitschaft und das Interesse der Kollegen, am Computer zu arbeiten. Vor allem wenn es gelingt, möglichst vollständige Handlungsstrukturen auszuprägen, die ausführende, planende, kontrollierende Elemente beinhalten, wird dem Bedürfnis nach interessanter, abwechslungsreicher und mit schöpferischen Elementen angereicherter Arbeiten besser entsprochen werden. Somit wird sie zu einem

wesentlichen Ansatz für eine effektvolle Stimulierung.

Fragen zur Kompetenz und zum Verständnis der Leiter für die Arbeit ihrer Kollegen an Computertechnik geben uns Aufschluß über weitere Stimulierungsmöglichkeiten. Fast 2/3 der Befragten schätzen ein, daß ihr Leiter Verständnis dafür hat, wenn sie längere Zeit am Computer arbeiten, und daß sie von ihren Leitern unterstützt werden. Einschränkungen hinsichtlich des Verständnisses ihrer Leiter geben 17 % an, die gleichzeitig betonen, daß sie auch keine Unterstützung erhalten; für 3 % der Befragten liegen weder Verständnis noch Unterstützung seitens der Leiter vor. Wir vermuten, daß diese Faktoren im Zusammenhang stehen mit der Befähigung der Leiter, am Computer arbeiten zu können, und somit mit ihrer Fachkompetenz. 42 % der Leiter sind laut Aussagen ihrer Mitarbeiter in unserer Befragung fähig, am Computer zu arbeiten; ebenfalls 42 % schätzen ein, daß ihre Leiter keine entsprechende Qualifikation besitzen. Es ist anzunehmen, daß diese Leiter auch diejenigen sind, die nur mangelndes Verständnis und mangelnde Unterstützung aufbringen. Das ist besonders deshalb problematisch, da die Leiter in der Regel die Einsatzverantwortlichen sind. Gleichzeitig wirft das aber auch die Frage auf, ob die Leiter bei mangelnder oder fehlender Befähigung zur Computer-Arbeit in der Lage sind, entsprechende Arbeitsaufgaben inhaltlich zu fixieren/zu verteilen und die Leistungen der am Computer arbeitenden Kollegen (differenziert) zu bewerten und entsprechend zu würdigen.

Unsere Expertengespräche bestätigen unsere Hypothese, daß die Leiter ihre Bewertungsmaßstäbe weniger auf qualitative Aspekte der Arbeitsbewältigung als vielmehr auf die Einhaltung des Terms der zu realisierenden Arbeitsaufgaben ausrichten. Aufgrund der fehlenden Kompetenz kann ein Teil der Leiter die Arbeit der Kollegen am Computer nicht differenziert einschätzen, wodurch wichtige Stimulierungsansätze verlorengehen. Fehlende Befähigung ist u. E. auch eine Ursache dafür, daß in einigen Struktureinheiten die Bereitschaft zum und des Leistungsverhaltens der Kollegen am Computer überhaupt nicht stimuliert wird. Fehlende Stimulierung in Form von mangelnder Anerkennung und Würdigung, fehlende finanzielle Anerkennung und das Fehlen von fördernden Bedingungen führen jedoch auf Dauer zur Herabsetzung von

Motivation und Interesse, aber auch zur Einschränkung der Bereitschaft, am Computer zu arbeiten. Hemmschwellen, die im Bereich Leitung und Verwaltung auftreten, werden somit nicht oder nur unter besonderen Anstrengungen seitens der Kollegen abgebaut. Beispielsweise werden die befragten Frauen (überwiegend Facharbeiterabschluss) häufiger nicht moralisch und finanziell stimuliert als ihre männlichen Kollegen (häufiger HF-Kader). Ebenso schätzen lediglich 55 % der weiblichen Kader ein, daß ihr Leiter Verständnis hat, wenn sie längere Zeit am Computer arbeiten, und der Leiter ihre Arbeit unterstützt. Dagegen bejahen dies 72 % der männlichen Befragten. Beachtenswert ist diese Tatsache u. E. deshalb, weil Frauen in unserem Untersuchungsbereich weniger erfolgsorientiert sind, häufiger unsicher sind, den Anforderungen, die sich aus dem Einsatz der Computer ergeben, gerecht zu werden, und zum Teil größere Hemmschwellen bezüglich der Arbeit am Computer haben als die männlichen Befragten.

Zusammenfassend ist festzustellen, daß die Stimulierungspraktiken im Bereich Leitung und Verwaltung des VEB Leuna-Werke noch zu wenig dazu beitragen, vorhandene Motivationen zur Arbeit am Computer zu unterstützen bzw. Interesse und Bereitschaft bei den Kollegen zu wecken. Mangelnde bzw. fehlende Stimulierung sind unter anderem Resultat fehlender Befähigung der Leiter zur Arbeit am Computer und somit fehlender Kompetenz, die Leistungen der Kollegen differenziert bewerten und würdigen zu können. Die Möglichkeiten moralischer und finanzieller Stimulierung und die Schaffung von Bedingungen, die die Arbeit am Computer fördern, müssen fester Bestandteil betrieblicher Führungsdokumente und damit auch stärker Bestandteil der Stimulierungspraktiken der Leiter werden. Für effektiv halten wir hierbei die ständige Qualifizierung der Leiter, die als Einsatzverantwortliche für Computertechnik agieren: Durch gewonnene Fachkompetenz werden sie in die Lage versetzt, differenzierter Leistungsbewertungen vornehmen zu können.

Zur Erforschung von Bedürfnisstrukturen

Die Bedürfnisforschung in der DDR hat zwar einzelne Bedürfnisarten und Bedürfnisgruppen stärker durchdrungen, jedoch strukturelle Gesichtspunkte noch zu wenig bearbeitet. Bekanntlich entwickeln sich die Bedürfnisse der Menschen aber stets komplex, in enger Wechselwirkung zueinander. Ein wesentlicher Gesichtspunkt im Rahmen des ZFP-Themas "Tendenzen der Entwicklung von Bedürfnissen, Interessen und Wertorientierungen als Triebkräfte sozialer Aktivität" ist die Untersuchung der mit der Lebenstätigkeit dialektisch verknüpften Vielfalt unterschiedlicher Bedürfnisarten und ihrer unterschiedlichen Dynamik. Als Ergebnis sollen Hauptentwicklungslinien künftiger Veränderungen der Bedürfnisse von Werktätigengruppen deutlich gemacht werden. Dazu sind die wahrscheinlichen strukturellen Entwicklungen der Bedürfnisse von Werktätigengruppen unter den Bedingungen zunehmender Anwendung des WTP zu erforschen. Es gilt zu erkunden, welche Veränderungen sich im Gewicht und in der Stellung von Bedürfnisarten ergeben werden aus bestimmten sozialstrukturellen Wandlungen - vor allem basierend auf veränderten Arbeitsbedingungen und damit verflochtenen Auswirkungen auf die Lebensweise. Nur davon können Vorschläge, Alternativen und Varianten für strategische gesellschafts-, insbesondere sozialpolitische Problemlösungen abgeleitet werden.

Forschungsansatz: Ausgehend von der Gesamt-Lebenstätigkeit des Menschen, verknüpft mit der ständigen Reproduktion seines natürlichen, psychischen und sozialen Lebens, wurden 21 Bedürfnisarten herausgearbeitet: Friedenserhaltung, Umweltsicherung, Arbeiten, Ernähren, Bekleiden, Wohnen, Erholen, Gesunderhalten, Körperbetätigung, Ortsveränderung, Bildung, Information, Unterhaltung/Geselligkeit, Kultur/Kunst, Familie/Partnerschaft, Sexualität, mit Kindern leben, gesellschaftliche Aktivität, Sozialkontakte, Gemeinschaftszugehörigkeit, Geschlechtersein. Die Indikatoren dazu sollten ein durchschnittliches, historisch erreichtes Niveau abbilden: Beispielsweise geht es heute darum, sich zweckmäßig und modisch bekleiden zu können; oder das Bedürfnis nach Bildung ist immer stärker durch die Notwendigkeit gekennzeichnet, sich weiterzubilden und sein Wissen erweitern zu müssen.

Wir konzentrierten uns auf jene Gruppen von Werktätigen, die unmittelbar mit der sich rasch (und weltweit) vollziehenden Produktivkraftentwicklung (Anwendung von Schlüsseltechnologien) verbunden sind - berücksichtigend, daß Werktätigengruppen in unterschiedlichem Maße in diese Prozesse eingebunden sind. Mit der Durchsetzung des WTP sind qualitative Veränderungen in der Arbeitsweise der Werktätigen verbunden. Angenommen wird, daß dadurch langfristig Bedürfnisstrukturen sozialer Gruppen beeinflusst werden. Dadurch erzielter Persönlichkeitsgewinn wirkt auf in der Freizeit zu befriedigende Bedürfnisse ein.

Weiterhin haben wir versucht, Strukturbeziehungen und -veränderungen über sogenannte "Bedürfnisdimensionen" abzubilden. Diese Dimensionen sind: Wertigkeit (individuelle Bedeutungszuweisung); Befriedigung (empfundene Dringlichkeit der Befriedigung); Aktivität (Potential zielgerichteter Tätigkeit); Bedingungen (reflektierte Erwartungen an künftige gesellschaftliche Bedingungen).



Es ist vorgesehen, eine Wiederholungsbefragung durchzuführen. Wechselnde oder gleiche Bedürfnisstrukturen und damit einhergehende veränderte oder gleiche Arbeitsbedingungen sollen diese Zusammenhänge erhellen. Dabei wurden folgende Einflußfaktoren einbezogen: aufgrund des WTF veränderte Arbeitsinhalte und -bedingungen; Grundrichtungen von allgemeinen Lebensbedingungen; Grundstruktur des Zeitbudgets der Werktätigen; Werte, Wertorientierungen und Lebensziele; demographische Sachverhalte (Alter, Geschlecht, Familienstand usw.); Bildungsstand; Einkommensgrößen.

Die 499 in die Untersuchung einbezogenen Werktätigen gehören den folgenden Bereichen/Gruppen an: Produktionsvorbereitung (Forscher, Entwickler, Projektanten, Konstrukteure, Technologen); Rationalisierungsmittelbau/Instandhaltung (Spezialisten im Geräte-, Muster- und Rationalisierungsmittelbau, versierte Instandhalter); automatisierte bzw. flexibel automatisierte Produktion (Werktätige, die an neuester und neuerer Technik arbeiten); mechanisierte Produktion (Werktätige, die an herkömmlichen Maschinen arbeiten). Die Betriebe wurden aus dem volkswirtschaftlichen Bereich der Mikroelektronik ausgewählt. Dadurch sollte eine Konzentration auf mit dem WTF eng verbundene Werktätige erreicht werden. Die befragten Werktätigen sind gegenüber dem Durchschnitt etwas jünger, weisen einen stärkeren Anteil weiblicher Beschäftigter sowie Leerdiger auf und arbeiten stärker in Schicht.

Erste Auswertungsergebnisse: Entsprechend der Thematik des Kolloquiums konzentrieren sich diese Ausführungen auf strukturelle Gesichtspunkte der Bedürfnisse von Werktätigen Gruppen unter besonderer Berücksichtigung ihrer Einbindung in den WTF. Vereinfacht geht es darum, inwieweit sich bei den unmittelbar mit dem WTF konfrontierten Werktätigen Gruppen veränderte Bedürfnisstrukturen abzeichnen.

Zunächst ist festzustellen, daß Frieden und Umwelt als globale Probleme der Menschheit auch in der subjektiven Wertung der Befragten in allen Werktätigen Gruppen durchgehend einen ersten und zweiten Rang einnehmen. Im Vergleich zu bisherigen Untersuchungen hat ihre individuelle Verankerung eher noch zugenommen.

Die besondere Bedeutung des Bedürfnisses nach Arbeit zeigt sich darin, daß es bei den untersuchten Bedürfnisarten an erster Stelle bei den aktiven Bemühungen ("Dimension Aktivität") steht, "allen Anforderungen in der Arbeit gerecht zu werden". Wird das befragte Lebensziel "mit moderner Technik arbeiten" hinzugezogen, so zeigt sich auch daran, daß die Werktätigen gewillt sind, sich höheren Anforderungen zu stellen, die durch die breite Anwendung von Schlüsseltechnologien immer stärker auf sie zukommen.

Beim Bedürfnis nach Gemeinschaft, das in der Fragestellung auf eine feste Gemeinschaft orientiert, ist eine mittlere Bedeutungszuweisung vorhanden. Die Einschätzung des Bedürfnisses nach Teilnahme an öffentlichen Angelegenheiten läßt Reserven vermuten, durch geeignete Formen sozialistischer Demokratie die Werktätigen stärker auch im Freizeitbereich in die öffentlichen Angelegenheiten einbeziehen zu können.

Die Entwicklung und Befriedigung des Mobilitätsbedürfnisses wird entscheidend von sozialstrukturellen und -demographischen Faktoren differenziert, weniger von konkreten Arbeitsinhalten und -bedingungen. Vorhandene Fahrzeugausstattung spielt hier hinein.

Nach wie vor Lehnen Familie und Partnerschaft sowie das Bedürfnis nach Gesunderhaltung einen hohen Stellenwert ein. Die Mehrheit der Befragten strebt nach einer gesunden Lebensweise. Widersprüchlich ist, daß trotzdem das Bedürfnis nach körperlicher Betätigung in der Freizeit sehr differenziert ausgeprägt ist; unter den Freizeitbeschäftigungen liegt es im mittleren Feld.

Beim Bedürfnis "mit Kindern leben" zeigt sich deutlich, daß die sozialpolitischen Maßnahmen wirken.

Sexualität ist - da ausschließlich an eigene Aktivität gebunden - eine der ausreichend befriedigten Bedürfnisarten.

Bei der Befriedigung des Bedürfnisses nach Erholung deuten sich Konflikte an. Relativ niedrig ist das eingeschätzte Befriedigungsniveau. Stark verbesserte gesellschaftliche Bedingungen werden erwartet. Ernähren und Bekleiden sind Bedürfnisse, die in der Bewertung etwas zurücktreten, auf eine angemessene Befriedigung hinweisen. Das ist für Wohnen nicht eindeutig ablesbar, zeigt dessen Kompliziertheit. Die erreichte Befriedigung ist als Ergebnis zielstrebigster Erfüllung des Wohnungsbauprogramms zu werten.

Kunst- und Kulturbedürfnisse spielen eine relativ untergeordnete Rolle. Beim Bedürfnis nach Unterhaltung und Geselligkeit, das eine relativ hohe Befriedigung aus subjektiver Sicht erfährt, wird der Trend nach zwanglosen Formen bestätigt. Die Ergebnisse zum Bedürfnis nach Information weisen darauf hin, daß ein hoher Anspruch der Werktätigen besteht, durch Information als Subjekt herausgefordert und anerkannt zu werden.

Nach der Bedürfnisart "Friedenserhaltung" erweisen sich also als bedeutendste die Bedürfnisarten Umwelterhaltung (hohe Bedeutungszuweisung, hohe Erwartungen an die Veränderung entsprechender gesellschaftlicher Bedingungen), Erholen (Sichtbarwerden von Angebotsdefiziten) und Information (Drang nach höherer Informiertheit). Es besteht ein hohes Bestreben, allen Anforderungen der Arbeit und der modernen Technik gerecht zu werden. Die Fragestellung, inwieweit die mit dem WTF verknüpften tiefgreifenden Veränderungen in den Arbeitsinhalten und -bedingungen zu veränderten Verhaltensweisen und Bedürfnisstrukturen führen, konnten noch nicht eindeutig beantwortet werden. Sich abzeichnende Veränderungen betreffen (beim Kriterium rechnergestützt arbeitende Werktätige) das Streben nach höherer Informiertheit, eine differenziertere Einschätzung des Bildungsbedürfnisses und (bei Werktätigen in flexibel automatisierten Produktionsabschnitten) ein höheres Erholungsbedürfnis.

**Ergebnisbewertung:** Bei der Einschätzung von Wirkungen des WTF auf die Bedürfnisstrukturen sind Grad und Niveau seiner Durchsetzung zu beachten. In unserem Untersuchungsfeld hatte die technologische Basis offensichtlich noch nicht zu einer qualitativ neuen Arbeitsweise geführt; moderne Technik war nur punktuell im Einsatz. Daher war von vornherein keine direkte (in Abhängigkeit von einer modernen technischen Ausstattung des Arbeitsplatzes gegebene grundlegend verändernde) Wirkung des WTF auf die gesamte Bedürfnisstruktur befragter Werktätiger zu erwarten. Dies wurde doch hypothetisch nur dann angenommen, wenn Werktätige mit einer durchgreifenden Anwendung des WTF konfrontiert worden sind. Allerdings sind bereits auf dieser Stufe veränderter Arbeitsweise indirekte Einflüsse durchaus erkennbar. Das betrifft insbesondere die höhere Gewichtung von Bildung und Information. Auch zeigen

sich Veränderungen bei den an neuer Technik arbeitenden Werktätigen (exakter bei den im Bereich "mit automatisierter bzw. flexibel automatisierter Produktion" Beschäftigten) hinsichtlich des Bedürfnisses nach gesellschaftlicher Aktivität ("einen eigenen gesellschaftlichen Beitrag leisten") und - wenn auch in geringem Maße - bei kulturellen Bedürfnissen. Hier spielt vermutlich die Aufgeschlossenheit dieser Werktätigen für neue Aufgaben, technische Entwicklungen usw. eine Rolle. Mit den Anforderungen neuer Technik an die Werktätigen sind fördernde Einflüsse auf Niveau, Gewichtung sowie innere Struktur genannter Bedürfnisse ersichtlich. Ihre Bedeutung, die Ansprüche an die Befriedigung, das eigene Engagement zu ihrer Deckung und die Erwartungen an die dazu erforderlichen gesellschaftlichen Bedingungen zu ihrer Realisierung verändern sich offensichtlich auf einem höheren Niveau.

Bedürfnisstrukturen bilden sich als Resultat vielfältiger Einflußfaktoren heraus. So können die durch den WTF gegebenen fördernden Wirkungen auf Bedürfnisstrukturen durch andere Einflußfaktoren verstärkt oder aber auch eingeschränkt werden. Da sich die untersuchten Werktätigen im Bereich flexibler Automatisierung beispielsweise von den anderen untersuchten Werktätigen dadurch unterscheiden, daß sie jünger, "lediger" sind und außerdem mehr in Schicht arbeiten, so hat das Auswirkungen nicht nur auf bestimmte Ausprägungen bei diesen oder jenen Bedürfnissen, sondern beeinflußt auch die Gewichtung verschiedener Bedürfnisarten. Augenscheinlich bewirkt z. B. Schichtarbeit ein verändertes Bedürfnis nach Erholung und eine andere Art und Weise seiner Befriedigung. Zudem modifizieren selbstverständlich Alter, Bildungsgrad u. a. gleichfalls dessen (innere) Struktur, seine Anordnung und Gewichtung im Bedürfnisgefüge wie seine Wechselbeziehungen zu anderen Bedürfnisarten. Hierbei zeigt sich eben immer wieder eine "Überlappung" solcher Determinanten.

Es werden weitere Forschungen notwendig sein, um den Zusammenhang des WTF zu den verschiedenen Bedürfnisarten wie ihre Anordnung, Gewichtung und Wechselbeziehungen im Bedürfnisgefüge zu erhellen. Erst dann ist es möglich, Rückschlüsse auf künftig sich herausbildende Bedürfnisstrukturen von Werktätigen Gruppen zu ziehen.

Marion Müller

#### Emotionale Beziehungen der Werktätigen zur modernen Technik

Der Mensch existiert nie ausschließlich als rational denkender Mensch mit seinen Absichten, Zielen und Zwecken, sondern ebenso als Empfindender, als Empfindlicher, als sinnlicher Mensch. Der Mensch riecht, schmeckt, sieht, hört und spürt seine Umwelt. Sinnlichkeit und Emotionalität sind eine bestimmte Form der geistigen Aneignung der Wirklichkeit. Sie zeigen die Identifikation des Menschen mit seiner sozialen Umwelt an. Die mit dem WTF bewirkten Veränderungen in der sozialistischen Gesellschaft erbü-

hen auch die Sensibilität der Menschen gegenüber den technisch-technologischen Entwicklungen. So erfährt der Mensch z. B. im Arbeitsprozeß seine körperlichen Möglichkeiten und auch seine Grenzen. Das menschliche Reaktions- und Verarbeitungsvermögen, sein Größen-, Raum- und Zeitempfinden beeinflussen sein Sicherheitsgefühl im Umgang mit seiner Technik. Der Mensch steht mit seinem Leib dem Körper Technik (Apparate, Behälter, Maschinen usw.) gegenüber. Technische Gebilde sind Träger von Sinnstrukturen, von objektivierten Sinnen. Sie können die Sinnlichkeit des Menschen verletzen, können sein Empfinden stören.

Die Technik der chemischen Industrie wirkt besonders vielfältig auf die Sinnesorgane der Menschen. Sie ist größtenteils Anlagen-technik, also großräumig angelegte Technik, die nicht auf einen Blick überschaubar ist. In der chemischen Industrie werden neben festen Stoffen auch flüssige und gasförmige Stoffe verarbeitet. Die Stoffe können penetrant riechen. Sie sind zu hören (dampfen, zischen). Chemische Reaktionen laufen meist bei hohen Arbeitstemperaturen ab, es gibt Arbeitsplätze mit hoher Temperaturbelastung. Diese physischen Belastungen beeinflussen im Zusammenhang mit den zu erwartenden psychischen Belastungen der modernen Technik auch die emotionale Bewertung moderner Technik durch Werktätige. Eine gefühlsmäßig positive Einstellung zur modernen Technik setzt Triebkräfte des menschlichen Handelns frei, erleichtert die Lösung der bei der Einführung moderner Technik nicht ausbleibenden Entwicklungsschwierigkeiten und befördert vor allem Vertrauen, Zuversicht und Sicherheit im Umgang mit moderner Technik. Unentschiedene oder ablehnende Empfindungen der Werktätigen gegenüber der modernen Technik geben Anlaß zum Nachdenken, inwiefern die Persönlichkeitsentwicklung und -entfaltung durch moderne Technik befördert wird und welche Fähigkeiten und Fertigkeiten der Werktätigen im Umgang mit moderner Technik unterfordert bleiben. Aber die Beziehungen, die Werktätige zur modernen Technik entwickeln, lassen sich nicht auf den Umgang mit den technischen Gebilden der modernen Technik (Roboter, Bildschirm u. a.) reduzieren.

Der Bezug der Werktätigen zur modernen Technik kann ein direkter oder ein vermittelter sein. Der direkte Bezug schließt den Umgang mit modernen technischen Gebilden im Arbeitsbereich ein. Moderne Technik ist dann unmittelbar erlebbar. Der vermittelte Bezug zur modernen Technik besteht darin, daß jeder Werktätige in unserer Gesellschaft in die Prozesse der Einführung moderner Technik zumindestens geistig-ideologisch einbezogen ist. Auch Informationen über Mängel, Gefahren sowie das Leistungsvermögen der modernen Technik wirken auf den emotionalen Bezug der Werktätigen zur modernen Technik. Einen emotionalen Bezug zur modernen Technik kann jeder Werktätige herstellen, aber jeder stellt ihn in anderer Weise her. Erkennbar ist der emotionale Bezug der Menschen zur modernen Technik nicht an und für sich, sondern erst in Hinsicht auf seine Absichten, Ziele und Zwecke, also insofern der Mensch moderne Technik zum Gegenstand seines Interesses macht. Aus diesem Grund ist es schwer bestimmbar, inwiefern bestimmte emotionale Bewertungen der modernen Technik tatsächlich in ihr selbst begründet sind oder ganz anderen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens zugehören und nur an moderner Technik festgemacht werden. Der emotionale Bezug zur modernen Technik ist also nicht nur ein Anzeiger dafür, wie sich ihr Werktätige

gewachsen fühlen, sondern auch für die sozialen Beziehungen, über die moderne Technik angeeignet wird.

In der soziologischen Untersuchung der THLM zu Wertorientierungen in industriellen Arbeitsprozeß (WIA 87) wurden etwa 1000 Werk-tätige eines Kombines der chemischen Industrie nach ihrem ge-fühlsmäßigen Verhältnis zur modernen Technik befragt. Die befrag-ten Werk-tätigen sollten ihre Empfindungen mittels zwölf gegen-sätzlicher Wortpaare auf einer fünfstufigen Skala ausdrücken: "Ich empfinde moderne Technik als ... freundlich (Position 1: volle Zustimmung; Position 2: Zustimmung) ... unfreundlich (Posi-tion 5: volle Zustimmung; Position 4: Zustimmung)." Die dritte Position steht für "unentschieden". Die zwölf Wortpaare beziehen sich auf Empfindungen,

- die einen zweckorientierten Bezug zur modernen Technik aus-drücken, wie z. B.: zuverlässig/unzuverlässig; kontrollierbar/unkontrollierbar; schnell/langsam; gefährlich/ungefährlich;
- die moderne Technik als angenehm/unangenehm bewerten, wie z. B. warm/kalt; schmutzig/sauber; hektisch/gemütlich; laut/leise;
- die die sozialen/moralischen Beziehungen zur modernen Technik zum Ausdruck bringen, wie z. B.: kollektiv/individuell; freund-lich/unfreundlich; beständig/unbeständig; rücksichtsvoll/rück-sichtslos.

Während Empfindungen, die einen zweckorientierten Bezug zur mo-dernen Technik ausdrücken, auch ein Ausdruck der Informiertheit und des Wissens über moderne Technik darstellen, werden mit Emp-findungen, die die moderne Technik als angenehm/unangenehm bewert-ten, vor allem Bewertungen nach der äußeren, sichtbaren oder fühlbaren Erscheinung gegeben. Empfindungen, die den sozialen/mo-ralischen Bezug zur modernen Technik ausdrücken, betreffen das Mensch-Technik-Verhältnis selbst und sind deshalb von besonderer Relevanz.

Insgesamt empfinden die meisten Werk-tätigen moderne Technik posi-tiv. Ihre volle Zustimmung gaben die Werk-tätigen vor allem der Qualität "sauber". Wenn die Werk-tätigen eines Kombines der che-mischen Industrie moderne Technik vorrangig als sauber empfinden, dann drücken sie damit auch ihre Erwartungen an eine künftige um-weltfreundlichere Technik aus. Ihre deutliche Zustimmung (Posi-tion 1+2) gaben sie den vorgegebenen Werten in folgender Rang-folge: Ich empfinde moderne Technik als ... freundlich, schnell, kontrollierbar, sauber, zuverlässig, beständig und als leise. Eine besonders hohe Unentschiedenheit (Position 3) äußerten die Werk-tätigen bei folgenden Empfindungen: hektisch/gemütlich; warm/kalt; rücksichtsvoll/rücksichtslos; kollektiv/individuell. Eine breite Streuung weisen die Antworten bei den Werten gefährlich/ungefährlich und kollektiv/individuell auf. Diese Ergebnisse zeig-en bei deutlicher emotionaler Akzeptanz der Vorzüge der modernen Technik (schnell, sauber, kontrollierbar, zuverlässig usw.) die Sorge um soziale Folgen und Gefahren der modernen Technik für den Menschen an.

Im Fragebogen der Untersuchung WIA 87 wurden die Empfindungen der Werk-tätigen nach ihrem Tätigkeitsbezug zur modernen Technik dif-ferenziert erfaßt: ob die Werk-tätigen an einem Bildschirmplatz arbeiten, ob sie in die Überwachung automatischer Produktionsli-nien/Anlagen einbezogen sind, ob sie an der Vorbereitung des Com-putereinsatzes teilnehmen oder ob sie nicht an moderner Technik

tätig sind. Die Werkstätigen, die an moderner Technik (Bildschirmplatz) arbeiten, schätzen zwar mehr als andere die zweckorientierten, technischen Qualitäten der modernen Technik (wie s. B. kontrollierbar, ungefährlich, schnell, sauber), aber sie empfinden die moderne Technik als weniger zuverlässig und beständig, als weniger leise und freundlich, eher hektisch. Werkstätige am Bildschirmplatz empfinden moderne Technik in gleicher Weise wie Werkstätige, die nicht an moderner Technik arbeiten, als rücksichtsvoll, aber diejenigen, die an der modernen Technik arbeiten, empfinden sie als weniger kollektiv und weniger warm, eher kalt als Werkstätige, die nicht an moderner Technik tätig sind. Die Werkstätigen, die nicht an moderner Technik arbeiten, empfinden moderne Technik als wärmer, leiser, kollektiver und beständiger als andere. Aber die Werkstätigen, die nicht an moderner Technik tätig sind, drücken dennoch eine deutlichere Unentschiedenheit aus bei Empfindungen wie: hektisch/gemütlich; gefährlich/ungefährlich; kontrollierbar/unkontrollierbar, gegenüber anderen Befragten.

Diese Ergebnisse zeigen an, daß die Werkstätigen des Kombines, die an einem Bildschirmplatz arbeiten, die also mit den Problemen des effektiven Einsatzes der modernen Technik vertraut sind, stärker die Mängel der sozialen Einbettung der modernen Technik empfinden als Werkstätige, die nicht an moderner Technik tätig sind. Werkstätige, die nicht an moderner Technik arbeiten, vertrauen dagegen nicht in gleicher Weise wie die am Bildschirm tätigen der Sicherheit und Kontrollierbarkeit der modernen Technik. Sie vertrauen also weniger den technischen Vorzügen der modernen Technik. Die Kenntnis der modernen Technik nur vom "Hörensagen", der nicht erlebte unmittelbare Umgang mit moderner Technik bewirken offensichtlich die häufig ausgesprochene Unentschiedenheit. Häufige Unentschiedenheit äußerten aber auch die Werkstätigen, die nicht mit voller Kompetenz an moderner Technik arbeiten (die noch nicht an einem Bildschirmplatz arbeiten, aber schon in die Überwachung automatischer Produktionslinien/Anlagen einbezogen sind oder an der Vorbereitung des Computereinsatzes teilnehmen) - besonders hoch bei folgenden Qualitäten: warm/kalt; kollektiv/individuell; gefährlich/ungefährlich; hektisch/gemütlich. Dabei ist die Unentschiedenheit der Werkstätigen in der Vorbereitung des Computereinsatzes am höchsten. Sie äußerten prozentual die höchsten Werte in der dritten Position bei fünf Empfindungen: rücksichtsvoll/rücksichtslos; warm/kalt; kollektiv/individuell; hektisch/gemütlich; kontrollierbar/unkontrollierbar. Der selbständige, schöpferische Umgang mit moderner Technik bewirkt auch ein klareres Verständnis der Vorzüge und Mängel der modernen Technik und gibt der Unentschiedenheit sowie dem Unbehagen gegenüber der modernen Technik keine Nahrung.

Geschlechtstypische Beziehungen zur Technik

Technikinteresse und technische Fähigkeiten gelten traditionell als männliche "Domäne". Bis heute - bei durchgesetzter Gleichberechtigung im Bereich der Allgemein-, Berufs- und Hochschulbildung - scheinen sich tendenziell entsprechende Geschlechtsunterschiede zu zeigen. Das muß mindestens aus zwei Gründen von wissenschaftlichem und gesellschaftlichem Interesse sein:

a) Beziehungen zur Technik sind wesentlicher Bestandteil der Geschlechterstereotype und damit Argument gegen Gleichberechtigung. Vorurteile hinsichtlich "Frauen und Technik" sind offensichtlich (auch gegenüber beispielsweise Mathematik- und Intelligenzleistungen) eines der zähesten, die auch noch von beiden Geschlechtern im Jugendalter mitgetragen werden - allerdings stark differenziert nach dem Bildungsstand, wie z. B. Untersuchungen zum Leit-/Sollbild für das Technikinteresse und -verständnis für die Geschlechter zeigen (BERTRAM 1988, S. 16 f.) und auch die Beurteilung (durch junge Arbeiter und Hoch- und Fachschulabsolventen) des Statements ergab "Männer sind Frauen in der Technik überlegen". (SCHLEGEL/GANTZ 1985, S. 82)

b) In Anbetracht der globalen Bedeutung des WTP stehen objektiv auch Frauen zunehmend vor Anforderungen moderner Technik und Technologien. Das ergibt sich e i n e r s e i t s aus dem Anteil der Mädchen und Frauen an den Berufstätigen in der DDR von 49 % und ihrem Beschäftigungsgrad von über 91 % nicht nur über veränderte Berufe und in technischen Berufen, sondern auch in der Verwaltung, im Dienstleistungsbereich, in traditionellen Frauenberufen. (Beispielsweise gibt es bei uns gegenwärtig ein hohes Tempo bei der Einführung von Schlüsseltechnologien - Mikroelektronik, Sensorik, Optoelektronik - in allen Bereichen der Textil- und Bekleidungsindustrie. PEILERT 1989)

A n d e r e r s e i t s sehen sich Frauen auch außerhalb beruflicher Tätigkeit in den letzten Jahren und zukünftig mit neuer Technik konfrontiert: im Haushalt (z. B. Waschautomaten, Tiefkühltruhen), in der Freizeit (z. B. Unterhaltungselektronik, Auto/Motorrad), im Gesundheitswesen (z. B. Ultraschall in der Schwangerschaft).

Das Verhältnis (Interessen, Fähigkeiten, Emotionen, Nutzung, Einschätzung sozialer Folgen des WTF) von Frauen zu neuer Technik/ neuen Technologien ist bei uns unter unterschiedlichen Aspekten bereits empirisch aufgeheit worden. Auch in der BRD liegt eine Vielzahl empirischer Untersuchungen und Publikationen zum Thema vor, die allerdings häufig dazu dienen aufzuklären, inwieweit sich neue Technik/Technologien auf Frauenarbeitsplätze auswirken, da diese besonders "rationalisierungsgefährdet" sind. (vgl. z. B. SCHIERSMANN 1987 wie überhaupt die Veröffentlichungen des Instituts Frau und Gesellschaft, Hannover).

Hinsichtlich Geschlechtsdifferenzen könnte man u.a. folgende Verallgemeinerungen festhalten:

- In den Fähigkeiten im beruflichen Umgang mit moderner Technik (z. B. Anwendungswissen) sind keine/kaum Geschlechtsunterschiede feststellbar.
- Mädchen/Frauen gehen ganz selbstverständlich und (aufgrund Hausarbeitsteilung) häufiger mit moderner Haushaltstechnik um.
- Im Freizeitbereich beschäftigen sich männliche Jugendliche lieber und öfter mit Technik; das betrifft beispielsweise die Unterhaltungselektronik und Fahrzeuge.

PIETILÄ (1984) schätzt auf der Grundlage einschlägiger Untersuchungen von AS die Geschlechtsunterschiede in den "Beziehungen zu Werkzeug, Technologie und Rohstoffen" als deutlich ein und begründet dies kulturgeschichtlich: "Eine Maschine ist für einen Jungen von Anfang an interessant, wahrscheinlich als eine Art Puzzle oder Herausforderung. Für ein Mädchen ist sie lediglich Mittel zum Zweck. Mädchen interessieren sich von Anfang an für das Wunder der menschlichen Existenz. Für 'die großen Jungs' sind Maschinen oft Symbol von Macht, Stärke und Mannsein, Mannhaftigkeit, für eine Frau dagegen ist ein Auto einfach ein Auto, ein Fahrzeug. Männer achten und bewundern große Maschinen. Frauen haben gewöhnlich Angst vor ihnen und betrachten sie voll Abscheu und Ekel - eine an sich gesunde Reaktion. Frauen treten auch stärker dem Wettrüsten, Kernkraft und Kernwaffen entgegen ... Allgemein wird angenommen, die technische Entwicklung habe das Leben erleichtert. Aber für Frauen hat die Arbeitslast in entwickelten Gesellschaften nur noch zugenommen. Auch Maschinen haben einen Weg in die Küchen gefunden, aber sie haben nicht die



für die Hauswirtschaft nötige Zeit reduziert ... Die wichtigsten Aufgaben in der Frauenwelt, das Aufziehen der Kinder, das Ermutigen des Mannes, Hilfe für Kranke und Beistand für Notleidende leisten, können nicht mechanisiert werden." (PIETILÄ 1984, S. 6f.)

Diese ausgewählten Verallgemeinerungen legen die Annahme nahe, daß sich die Geschlechter in erster Linie in ihren "Zugangsweisen" zur Technik unterscheiden, die man auf einem Kontinuum für männlich eher intrinsisch (einschl. spielbetont, positiv emotional) und für weiblich stärker instrumental (pragmatisch, mittelbetont) beschreiben kann. Diese Hypothese könnte in verschiedenen Bereichen und unter unterschiedlichen Aspekten geprüft werden (und ist z.T. bereits untersucht worden):

- Ist die berufliche Weiterbildungsbereitschaft von Frauen hinsichtlich Technik stärker gebunden an konkrete Anforderungen durch ihre Berufstätigkeit?
- Haben Männer intensivere Interessen und Beschäftigungen an neuer Technik im Freizeitbereich (z. B. Aufnahmen/Überspielen von Musik, Computerspiele)?
- Haben sie darüber hinaus ein ausgeprägteres Interesse an den technischen Grundlagen, am Funktionieren solcher Geräte, am Zerlegen, Basteln und evtl. Reparieren?
- Liegt die vorrangige Benutzung von Haushaltgeräten durch Mädchen/Frauen nur in traditioneller Hausarbeitsteilung begründet oder auch darin, daß solche Geräte strengen Instrumentencharakter haben, ausschließlich Mittel zum Zweck sind, in keiner Weise Handlungsspielräume lassen, nicht Spieltrieb oder Kreativitätspotential zulassen (z. B. Staubsauger, Waschautomat, Rührgeräte)?  
Weiter: Halten Frauen bei Funktionsstörungen solcher Geräte zunächst den Partner/Männer für das "Fachsehen", evtl. kleine Reparaturen für kompetent?
- Beim weiblichen Besitz (eigenem oder mit dem Partner gemeinsam) von Motorrad oder Auto - wobei ohnehin noch viel mehr Männer im Besitz insbesondere von Motorrädern sind (HAHNEWALD/KUIKA 1989): Wer kümmert sich vorwiegend um die Wartung, Radwechsel, Reparaturen? Warum? Aus Gründen tatsächlich höherer oder zugeschriebener männlicher Kompetenz oder aber aus Gründen der häuslichen Arbeitsteilung? Wer verfügt warum bei gemeinsamem Besitz vorwiegend

Über das Fahrzeug? Ist das Fahrzeug für Frauen mehr/ausschließlich Mittel zum Zweck, während es für Männer noch andere Bedeutungen hat ("Frisieren", Optik, Statusobjekt, Sportlichkeit)? (entsprechende Befunde s. ebenda)

- Unterscheiden sich die Geschlechter tatsächlich in ihrer emotionalen Beziehung zur Technik? Sind Frauen ängstlicher, z.B. Furcht vor technischen Störungen?

Man könnte einwenden, daß solche Fragen relativ unwichtig seien insofern, als bei gleichem Anwendungswissen und entsprechenden Fähigkeiten beim Umgang mit neuer Technik die intrinsische vs. instrumentale Beziehung irrelevant sei für die Arbeitsleistung. Jedoch: Mit Spitzenleistungen im technischen/technologischen Bereich - insbesondere innovativen - treten nach wie vor bei uns Männer hervor. (vgl. MEHLHORN 1987) Unbestritten ist, daß Erfindungen, technische Höchstleistungen intrinsischer Motive bedürfen.

Wenn sich die Geschlechtsdifferenzen zur intrinsischen vs. instrumentalen Technikbeziehung bestätigen, bedarf es m. E. einer sehr sorgfältigen Interpretation, insbesondere was die Ursachen betrifft, um realistische, den Geschlechtern und unserer Gesellschaft adäquate Schlußfolgerungen und Strategien ableiten zu können. Es greift unbedingt zu kurz,

- Einstellungs- und Verhaltensunterschiede zwischen den Geschlechtern (interessanterweise häufig "untermauert" durch Tieruntersuchungen) direkt auf die Anatomie des Gehirns zurückzuführen (DÖRING/KAUKE 1989, S. 33) oder auf Hormone (ebenda S. 32) oder sie gleich unter biologischen Unterschieden zu subsumieren (z. B. Angstzustände, Alkohol- und Tablettenabhängigkeit; siehe Tab. 1 ebenda S. 31)

- oder aber von solchen empirischen Befunden abzuleiten, uns hinsichtlich Geschlechtsunterschieden zukünftig darauf zu beschränken, "das spezifische Leistungsvermögen eines Menschen dort am intensivsten zu entwickeln und auszuschöpfen, wo der Mensch über die höchsten Entwicklungspotenzen verfügt" (MEHLHORN 1987, S.26), wenn die personalen und sozialen Bedingungen für diese Potenzen (einschl. Motivation) nicht völlig aufgeklärt sind. Das hieße, "auf die Zukunft heutige Probleme festzuschreiben". (BERTRAM 1988, S. 14)

Vielmehr sind u. E. gerade die geschlechtstypischen Beziehungen zur Technik nach ihren Determinanten differenziert zu hinterfragen, z. B.

- ob/inwiefern gesellschaftliche Vorbehalte gegenüber Frauen an moderner Technik und weitgehend noch fehlende weibliche Vorbilder in naturwissenschaftlichen und technischen Bereichen entmutigen;
- ob/inwieweit die gegenwärtige tatsächliche berufliche Beschäftigung der Frauen an neuer Technik/neuen Technologien - sie führen als Facharbeiterinnen, aber auch als Hoch- und Fachschulabsolventinnen gegenüber Männern mehr "repetitive, monotone, eng begrenzte, einfache, geringe geistige Anforderungen beinhaltende Tätigkeiten" aus (RÖTH 1987, S. 127) - ihr Technikverhältnis prägt;
- ob/inwieweit verbreitete qualitative und quantitative Einschränkungen der weiblichen Berufstätigkeit - z. B. Einsatz unter Qualifikation, Teilzeitarbeit, umfangreichere Arbeitsausfälle (durch Krankheit der Kinder, familienpolitische Maßnahmen u. a.), Unterrepräsentation in höheren verantwortlichen Funktionen - intrinsische Arbeitsbeziehungen hemmen (oder nur bestimmte? vielleicht "typisch weibliche" nicht oder weniger, wie sozialbezogene, z.B. Krankenschwester?);
- ob/inwieweit Probleme der Vereinbarung von Familie/Haushalt und Beruf (insbesondere ein gegenüber Männern eingeschränktes Freizeitbudget) für die Frauen intrinsische Freizeitbeschäftigungen beeinträchtigen;
- ob/inwieweit unterschiedliche biotische Potenzen für die Geschlechter gegeben sind und inwieweit diese - vornehmlich durch reaktive Sozialisationsmechanismen - durch erworbene verstärkt werden (z. B. Greifen nach/Angebot von technischem Spielzeug, Baukästen).

## Quellen:

- Bertram, B.: Junge Frauen und wissenschaftlich-technische Revolution. - In: Wissenschaftlich-technische Revolution - Arbeit - Persönlichkeit. WZ der Hochschule für Verkehrswesen Sonderheft (1988) 37
- Düring, S.; Kauke, M.: Füreinander - Gegeneinander - Miteinander? Betrachtungen zu Verhaltensweisen der Geschlechter. - In: Wissenschaft und Fortschritt 39 (1989) 2
- Hahnwald, M.; Kulka, H.: Warum fahren Männer Motorrad? - In: Der deutsche Straßenverkehr 37 (1989) 3
- Mahlhorn, H.-G.: Geschlechtsunterschiede im Bereich konkret-an-schaulichen, vorstellungsgebundenen und räumlichen Denkens und Konsequenzen für Spitzenleistungen - Erscheinungen und Erklärungsansätze. - In: Inf. d. Wiss. Rates "Die Frau in der sozialistischen Gesellschaft" (1987) 5
- Peilert, H.: Schlüsseltechnologien und berufliche Orientierung der Frauen und Mädchen - Untersuchungsansatz und erste Ergebnisse. - In: Forschung der sozialistischen Berufsbildung 23 (1989) 2
- Pietikä, H.: Woman as an alternative culture here and now. - In: Development (1984) 4. - Arbeitsübersetzung des ZIJ Ü 1731
- Rüth, U.: Der wissenschaftlich-technische Fortschritt und die gesellschaftliche Stellung der Frau. - In: Soziologie und Sozialpolitik: Beiträge aus der Forschung 6 (1987) 3
- Schiersmann, C.: Frauen und neue Technologien. - In: Frauenforschung (1987) 1 - 2
- Schlegel, U.; Gantz, H.: Gesellschaftliche Erfordernisse - Lebenswerte Jugendlicher - Geschlecht. - In: Jugendsoziologische Forschungen zum 4. Soziologiekongress 1985. - Leipzig 1985

Norbert Spitzky

## Aktivitäten der FDJ im Betrieb und ihre ökonomischen Initiativen

Zur Verwirklichung der Wirtschaftsstrategie der SED trägt die FDJ mit vielfältigen Initiativen und Aktionen bei. Im Mittelpunkt stehen dabei nach wie vor die gezielte Überbietung der Plankennziffern, das rationellere und effektivere Arbeiten - vor allem durch Anwendung neuer wissenschaftlich-technischer Erkenntnisse und Verfahren der Schlüsseltechnologien. Traditionell widmet die Jugendorganisation große Aufmerksamkeit der Einsparung von Material, Rohstoffen und Energie, der optimalen Auslastung hochproduktiver Maschinen und Maschinensysteme durch Mehrschichtarbeit, der Mitarbeit in der ~~MMI~~ und Neuererbewegung, vor allem in Form der Übernahme von Projekten aus dem Plan Wissenschaft und Technik sowie der Mitwirkung an zentralen und sonstigen Jugendobjekten.

Die Untersuchungsergebnisse zeigen, daß im Rahmen der damit verbundenen speziellen Aktionen und Initiativen der FDJ breite Kreise der jungen Werktätigen zur Meisterung der Schlüsseltechnologien mobilisiert werden.

#### Die Einbeziehung der jungen Werktätigen in Planung und Mitgestaltung der Arbeitsprozesse

Die Informiertheit über die ökonomischen Kennziffern und Aufgabenstellungen des Betriebes, des eigenen Arbeitsbereiches und nicht zuletzt auch über die Jahresaufgabenstellungen für den eigenen Arbeitsplatz ist ein wesentliches Motiv für Engagement im Arbeitsprozeß.

Trotz der bekannten Festlegungen und Maßnahmen zur Information der Werktätigen über die Jahresplanaufgaben des Betriebes schätzt nur rd. die Hälfte der jungen Werktätigen ein, die Planziele des Betriebes im großen und ganzen bzw. genau zu kennen.

Liegen die Planziele des Betriebes einzelnen jungen Werktätigen vielleicht noch etwas ferner (nicht jeder von ihnen hat z.B. exakt abrechenbare Jahresaufgaben, die sich aufgliedern und in kürzeren Zeitintervallen bilanzieren lassen), so ist zur Motivierung und Erhöhung der Leistungsbereitschaft die Kenntnis der eigenen Plan- und Arbeitsaufgaben jedoch wesentlich. Rund drei Viertel der jungen Werktätigen sind darüber gut bis sehr gut informiert, aber doch immerhin ein Zehntel kennt sie gar nicht.

Die Informiertheit zur staatlichen Auflage des Betriebes und den auf den Arbeitsplatz aufgeschlüsselten Leistungszielen sind auch wichtige Voraussetzungen für überdurchschnittliche Arbeitsergebnisse und hohes Engagement in zeitweisen oder ständigen Arbeitsgruppen, gebildet zur forcierten Nutzung der Möglichkeiten des wissenschaftlich-technischen Fortschritts. So haben z. B. zwei Drittel der jungen Arbeiter und Angehörigen der Intelligenz in den Jugendforscherkollektiven gute und sehr gute Kenntnisse über die betrieblichen Planvorgaben, andere nur zu einem Drittel. Ein höherer Kenntnisstand über die eigenen Planziele und die des Betriebes zeichnet auch die in der MMM-Bewegung engagiert tätigen jungen Werktätigen aus.

Vier Fünftel von ihnen streben danach, die übertragenen Arbeitsaufgaben gezielt zu überbieten, ein Drittel davon ohne jede Einschränkung. Zwischen jungen Arbeitern, Angestellten und Angehörigen der Intelligenz gibt es hierbei kaum Unterschiede.

Das verantwortungsvolle Mitdenken, wie die Arbeitsaufträge leichter, besser und billiger erfüllt werden können, ist beträchtlich ausgeprägt: drei Viertel der jungen Werktätigen bemühen sich aktiv um rationelleres und effektiveres Arbeiten. Entsprechend ihrer spezifischen Aufgabenstellung, ob als Mitarbeiter im Bereich Forschung und Entwicklung, WAO, Technologie usw. oder ob als Leiter in einem Produktionsbereich, wirken fast alle jungen Angehörigen der Intelligenz hier aktiv mit.

Gleichzeitig werden noch weitere qualitative Unterschiede gegenüber den anderen Werktätigen sichtbar. Während die Rationalisierungsaktivitäten bei zwei Dritteln der Arbeiter, Angestellten und auch der Lehrlinge hauptsächlich im Neuererwesen wirksam werden, dabei Zeit- und Wegereserven u. ä. zur Produktivitätserhöhung erschlossen werden oder Arbeiterschwernisse in einzelnen Teilabschnitten und -prozessen des Arbeits- und Produktionsablaufs abgebaut werden, sind die jungen Fach- und Hochschulabsolventen

deutlicher in umfassende Lösungen zur Nutzung der Schlüsseltechnologien einbezogen.

Unsere Untersuchungsergebnisse weisen aus, daß es für mehr als ein Viertel der jungen Werkstätigen bereits computergesteuerte Technik im eigenen Arbeitsbereich gibt und jeder fünfte direkt an einem Computerarbeitsplatz tätig ist.

### Die MMM- und Neuererbewegung als wichtiges Bewährungsfeld für schöpferische junge Werkstätige

Mehr als ein Drittel der jungen Werkstätigen und Angehörigen der Intelligenz sind fachlich-schöpferisch tätig, teilweise im Beruf, teilweise in der Freizeit. So ist z. B. die Anfertigung von MMM-Exponaten mit einem jährlichen Nutzen von mehreren 10 000 M im Rahmen der Neuererbewegung für zwei Drittel dieser jungen Werkstätigen mit hohem schöpferischen Engagement im Beruf und in der Freizeit verbunden.

Viele wertvolle technische Lösungen kommen im allgemeinen aus der jungen Intelligenz, oft durch Patente geschützt. Allerdings ist in den letzten 2 Jahren die Beteiligung am "Erfinderwettbewerb der Jugend" wieder zurückgegangen. Das deckt sich mit Untersuchungsergebnissen, daß nur jeder 7. Angehörige der jungen Intelligenz in den letzten 3 Jahren mindestens 1 Patent erworben hat. Dennoch betonen fast alle (88 %), dies nur durch höchsten Einsatz bei Anspannung aller schöpferischen Kräfte im Beruf und in der Freizeit erreicht zu haben. Ähnlich urteilen auch die Teilnehmer am Erfinderwettbewerb der Jugend. Damit wird eine andere Erscheinung deutlich: Schöpferische, aktive Mitarbeit bei der Nutzbarmachung der Möglichkeiten der Schlüsseltechnologien für unsere Volkswirtschaft, sichtbar an hohen ökonomischen Ergebnissen, ist an bestimmte objektive und subjektive Voraussetzungen gebunden, die die Teilnahmemöglichkeiten stark beeinflussen.

An Neuererleistungen, die das technische Niveau der Exponate oder Verfahren durch Mikroelektronik und Computereinsatz wesentlich erhöhen und ökonomische Ergebnisse in früher nicht denkbaren Größenordnungen hervorbringen, haben heute natürlich vor allem die jungen Angehörigen der technischen Intelligenz hohen Anteil. Daneben bietet aber die MMM- und Neuererbewegung auch jedem technisch interessierten Werkstätigen die Chance der Mitarbeit, wobei sich hier die Aktivitäten vor allem auf Rationalisierungsmaßnahmen im eigenen Arbeitsbereich beziehen. Etwa 40 % der jungen Arbeiter und Angestellten beschäftigen sich nach eigenen Angaben mehr oder weniger aktiv damit, auch schon ein gutes Drittel der Lehrlinge, aber etwa zwei Drittel der jungen Fach- und Hochschul-kader (siehe Tab.).

Die Ergebnisse dieser Aktivitäten wirken sich meist unmittelbar, sofort und positiv auf die eigene Arbeitstätigkeit aus. So bezieht sich die Hälfte aller ausgezeichneten MMM-Exponate - davon mehr als zwei Drittel mit hohem ökonomischen Nutzen - auf Rationalisierungsmaßnahmen im eigenen Arbeitsbereich. Rund zwei Drittel der jungen Werkstätigen, von denen im letzten Jahr ein MMM-Exponat ausgestellt wurde, beteiligten sich an Rationalisierungsvorhaben in ihrem unmittelbaren Arbeitsumfeld. Das ist auch das Hauptbetätigungsfeld derjenigen, deren schöpferische Arbeit patentwürdige Lösungen erbrachte.

**Teilnahme an Rationalisierungsmaßnahmen zur Einsparung von Arbeitsplätzen im eigenen Arbeitsbereich; in Klammern: Teilnahme an anderen Rationalisierungsmaßnahmen im eigenen Arbeitsbereich (Angaben in %)**

|                                                                    | ja,<br>mit<br>Interesse | ja,<br>ohne<br>Interesse | nein,<br>aber<br>Interesse | nein,<br>kein<br>Interesse |
|--------------------------------------------------------------------|-------------------------|--------------------------|----------------------------|----------------------------|
| Gesamt                                                             | 22 (33)                 | 4 (4)                    | 32 (35)                    | 36 (22)                    |
| Angehörige der<br>jungen Intelligenz                               | 35 (46)                 | 5 (3)                    | 36 (36)                    | 21 (12)                    |
| junge Intelligenz,<br>1 Patent in den<br>letzten 3 Jahren          | 45 (52)                 | 0 (0)                    | 28 (41)                    | 24 (0)                     |
| junge Intelligenz,<br>mehr als 1 Patent<br>in den letzten 3 Jahren | 33 (47)                 | 10 (10)                  | 24 (38)                    | 28 (5)                     |
| Erbauer von MM-<br>Exponaten,<br>bis 10 TM Nutzen/Jahr             | 41 (58)                 | 11 (12)                  | 34 (25)                    | 14 (5)                     |
| Erbauer von MM-<br>Exponaten, mehr als<br>10 TM Nutzen/Jahr        | 52 (67)                 | 7 (5)                    | 24 (21)                    | 13 (7)                     |

Im Vergleich zu allgemeinen Rationalisierungsvorhaben im eigenen Arbeitsbereich ist die Teilnahme an Rationalisierungsmaßnahmen zur Einsparung von Arbeitsplätzen im eigenen Tätigkeitsbereich - erklärtermaßen eine der wichtigsten Aufgaben zur Erhöhung der Arbeitsproduktivität - deutlich geringer. Das liegt u. a. an den Schwierigkeiten in der materiellen Absicherung dieser oft sehr anspruchsvollen Rationalisierungsaufgaben, wobei notwendige Kooperationsbeziehungen zu anderen Volkswirtschaftsbereichen die Erfüllung erschweren. Ein Teil der interessierten jungen Werktätigen wendet sich aus diesen Gründen eher anderen Neuereraufgaben zu. In kapitalistischen Ländern besteht in diesem Zusammenhang eine ausgeprägte Furcht vor Verlust des eigenen Arbeitsplatzes. Diese Erscheinungen konnten wir bei unseren Untersuchungen kaum registrieren.

Wenn Qualifizierungsmaßnahmen erforderlich werden, so stehen die jungen Werktätigen dem im allgemeinen aufgeschlossen gegenüber. Rund die Hälfte von ihnen schätzt ein, daß die Schlüsseltechnologien die Möglichkeiten für weitere schöpferische Aktivitäten auf technologischem Gebiet nicht einschränken, und sie wollen sich dafür auch engagieren. Diese Bereitschaft zur Mitwirkung darf man aber nicht dem Selbstlauf überlassen. Neuererarbeit und MM-Bewegung erfordern u. a. die Nutzung von Labor- und Prüfgeräten, die Zusammenarbeit mit und den Zugang zu den Bereichen Konstruktion und Entwicklung, die Nutzung der Anlagen des Rationalisierungsmittelbaues. Für einen Teil der jungen Arbeiter, besonders für die im Fließband- und Mehrschichtsystem arbeitenden, ist deshalb eine Mitwirkung an größeren Neuererprojekten schwierig.

Auch familiäre und gesellschaftliche Verpflichtungen enger die Freiräume für notwendiges Engagement oft ein, ebenso fehlende technische Voraussetzungen, Material-(Bilanz)probleme, betriebliche Festlegungen zur Benutzung von Labor- und Arbeitsräumen usw. Deshalb ist die bei fast jedem jungen Werk tätigen vorhandene prinzipielle Bereitschaft zur Mitwirkung bei der Erfüllung und dem Einsatz der Schlüsseltechnologien in der praktischen Realisierung nicht überzubewerten. Nicht von ungefähr ist folglich ein Drittel der jungen Werk tätigen der Meinung, daß der Umgang, die Anwendung der Schlüsseltechnologien in Technik und Wissenschaft ausschließlich Sache hochqualifizierter Spezialisten ist.

Im DDR-Durchschnitt nehmen etwa zwei Drittel aller Jugendlichen an der MMM- und Neuererbewegung teil.

Unsere Untersuchungsergebnisse weisen allerdings mit einer Teilnehmerzahl von ca. einem Viertel bis einem Drittel aller jungen Werk tätigen ein wesentlich geringeres Resultat auf. Geht man davon aus, daß diese Ergebnisse in teilweise für den WTF der DDR strukturbestimmenden Kombinat und Betrieben mit einer auf überdurchschnittlichem Niveau stehenden MMM- und Neuererbewegung erzielt wurden, so offenbart diese Differenz, wie wenig konkret und genau der Begriff "Teilnahme" gehandhabt wird. Dadurch ergeben sich Zweifel am realen Wert einiger Ergebnisse der wichtigsten ökonomischen Initiative der FDJ und einer ihrer traditionsreichsten Bewegungen, deren Erfolg überall bekannt und sichtbar ist und nicht bezweifelt wird.

Viele Jugendliche, insbesondere Lehrlinge, aber auch Mitglieder von Jugendbrigaden, werden formal als MMM-Teilnehmer gezählt und abgerechnet, ohne an der konzeptionellen oder praktischen Realisierungsphase des Exponates beteiligt gewesen zu sein. Auf diese Art und Weise wird ein Teil der jährlichen Teilnehmersteigerungen in der MMM- und Neuererbewegung ohne große Anstrengungen erbracht, was aber die Verbundenheit der aktiven Teilnehmer mit der MMM-Bewegung ungünstig beeinflusst.

Nach unseren Untersuchungsergebnissen beurteilen die jungen Werk tätigen den ökonomischen Nutzen/Jahr ihrer MMM-Exponate so:

- 56 % konnten dazu keine Angaben machen (!),
- 9 % schätzen einen Nutzen bis 2000 M,
- 6 % bis 5000 M,
- 8 % bis 10 000 M,
- 6 % bis 20 000 M,
- 8 % bis 50 000 M,
- 2 % bis 100 000 M,
- 5 % über 100 000 M.

Es erweist sich neben diesen hohen Leistungen, daß auch Neuererleistungen mit geringeren ökonomischen Effekten, wie sie z. B. oft aus Jugendbrigaden erbracht werden, ebenfalls für unser wirtschaftliches Wachstum wichtig sind und für die Entwicklung des Schöpferstums und der Leistungsbereitschaft junger Werk tätiger entsprechend gewürdigt werden müssen. Immer nachhaltiger bestimmt in jüngster Zeit die Mikroelektronik auch das Profil der MMM- und Neuererbewegung. Über ein Drittel der Exponate sind mit mikroelektronischen Bausteinen ausgerüstet.

Diese Ergebnisse könnten bei kontinuierlicher Bereitstellung der einsetzbaren Materialien und Baugruppen, auch im Rahmen der so-



zialistischen wirtschaftlichen Kooperation, noch höher liegen. Mikroelektronische Bauteile erhöhen den ökonomischen Wert der Ergebnisse der Neuererbewegung. Ihre Anwendung im größeren Umfang setzt aber auch einen hohen Kenntnisstand in den technischen Wissenschaften und Erfahrungen voraus. So weisen die Exponate von jungen Werktätigen, die den Umgang mit Computertechnik bereits am Arbeitsplatz gewöhnt sind, einen wesentlich höheren Anteil mikroelektronischer Bauelemente auf (54 % gegenüber nur 35 % bei Exponaten von Werktätigen, die mit Computertechnik am Arbeitsplatz nichts zu tun haben).

Eine beachtliche Zahl junger Werktätiger, insbesondere Angehörige der Intelligenz (7 %), beteiligt sich am Erfinderwettbewerb der Jugend. Das fördert enorm die Patentproduktivität: 32 % der Teilnehmer erwarben in den letzten 3 Jahren ein Patent!

Und umgekehrt: Rund die Hälfte der Intelligenz, die mehr als 1 Patent erwarb, beteiligte sich am Erfinderwettbewerb der Jugend.

Nur so kann und muß man dem Zufall den Weg bahnen und der Inspiration durch Fleiß eine Grundlage geben, wie es die Erfinderschulen der KdF z. B. demonstrieren. Kritische Phantasie, keine Angst vor Rückschlägen, sich nicht mit Mittelmaß begnügen und ständig dagegen ankämpfen - das sind immer wieder hervorzuhobende Prämissen für das schöpferische Wirken unserer Jugend.

Andererseits kann die Teilnahme von 4 % aller jungen Werktätigen am Erfinderwettbewerb der Jugend kaum zufriedenstellen. Die Profilierung der besten technischen Talente unserer Jugend muß durch KdF und FDJ noch wirksamer und kontinuierlicher betrieben und ihr Entwicklungsweg stärker gefördert werden. Mit etwa jedem fünften jungen Werktätigen, der sich am Erfinderwettbewerb beteiligt, wurde ein Fördervertrag abgeschlossen. Diese Entwicklung ist unbedingt voranzutreiben. Eine spezielle Förderung der eigenen schöpferischen Tätigkeit ist im Bewußtsein großer Teile der jungen Werktätigen und der Intelligenz nicht antizipiert: Nur 7 % erwarten eine spezielle Förderung.

Hier sollten unbedingt und schnell - ähnlich dem System der Förderung unserer besten sportlichen Talente - Formen und Methoden gefunden werden, die unserer Republik zu ähnlicher Weltgeltung verhelfen, wie es die Öffentlichkeit nun schon über Jahrzehnte auf sportlichem Gebiet gewöhnt ist.

Klaus Ladensack

### Persönlichkeitsentwicklung in der Arbeit als Gestaltungsproblem - am Beispiel der Leiter

Die Thematik "Wissenschaftlich-technische Revolution - Arbeit - Bildung" schließt zwangsläufig als aktuelles Problem die erweiterte Reproduktion des geistigen Potentials, seine Entwicklung als nahezu unerschöpfliche Ressource mit ein. Das ergibt sich aus

den Zielstellungen der Wirtschaftsstrategie mit Blick auf das Jahr 2000. Die erweiterte Reproduktion in Form des Wachstums der Persönlichkeit in der Arbeit vollzieht sich dabei in den Wirtschaftseinheiten beim einzelnen Werk tätigen, auf der Ebene des einzelnen Kollektivs und im Rahmen des Betriebes als Ganzes. Weiterentwicklung als Persönlichkeit in der Arbeit hängt von günstigen objektiven Bedingungen - wie sie in den Thesen zum Kolloquium vor allem für Arbeiten an moderner Technik dargestellt wurden - ab; eine Rolle spielen aber auch persönliche Pläne zur weiteren beruflichen Entwicklung und eine Vielzahl betrieblicher Entscheidungen zur Entwicklung und zum Einsatz der Werk tätigen. Das Spektrum der determinierenden Faktoren reicht weit über Arbeitsinhalte, Anforderungen und die damit verbundenen Erwartungen hinaus. Für den konkreten Fall der Persönlichkeitsentwicklung sind nicht allgemeine Tendenzen entscheidend, sondern ist die jeweilig bestehende oder geschaffene Bedingungskonstellation relevant.

Zu Recht wird die Frage nach der Relevanz, Praktikabilität und nach dem zweckmäßigen methodischen Vorgehen bei der soziologischen Forschung gestellt. (vgl. KAPLAN 1988) Praxisverändernd können wissenschaftliche Erkenntnisse um so stärker wirken, je mehr sie prinzipielle entscheidungsorientierte Erkenntnisse für gestaltende Maßnahmen bereitstellen. Bei der Problematik Persönlichkeitsentwicklung in der Arbeit an moderner Technik erfordert das, nicht nur Tendenzen veränderter Arbeitsinhalte und Anforderungen zu konstatieren. Zu berücksichtigen ist, daß sich erstens Persönlichkeitsentwicklung in der konkreten Situation in einem komplexen Gefüge von fördernden und auch hemmenden Bedingungen als Prozeß der Lösung von Widersprüchen zwischen Anforderungen und Leistungsvoraussetzungen vollzieht. Nicht einzelne Bedingungen, sondern dieses gesamte Gefüge von Bedingungen in seiner Dynamik muß im Mittelpunkt der Untersuchungen stehen. Sie schließen neben Anforderungen und Qualifikation auch Lebensziele, die Ausgeprägtheit eines Leistungsklimas im Kollektiv, Freizeitinteressen und vieles andere mehr ein.

Zweitens vollzieht sich Persönlichkeitsentwicklung in der Arbeit dann, wenn eine günstige Wechselwirkung zwischen objektiven und subjektiven Faktoren besteht. Diese Wechselwirkung ist eingebettet in die sozialen Beziehungen im Arbeitskollektiv, in der Fami-

zie, in gesellschaftlichen Gruppen. Eine wesentliche Rolle spielt auch der vorgesetzte Leiter, der Aufgaben an die einzelnen Werk-tätigen heranträgt, das Bild von den Aufgaben beeinflusst, Erfolg und Erfolgserlebnisse zu vermitteln vermag, zu anspruchsvollen Zielen ermutigen und Selbstvertrauen stärken kann. Untersuchungen belegen, daß dies im konkreten Fall recht differenziert geschieht. Drittens entwickelt sich Persönlichkeit immer aufbauend auf dem bereits erworbenen persönlichen Potential des Werk-tätigen, was die Kenntnis dieses Potentials voraussetzt.

Eigentlich ist das alles gar nicht so neu. Nur: Die empirischen Untersuchungen sollten dem noch weit mehr Rechnung tragen. Würde dies geschehen, so bestünde eber die Chance, prozeßnah soziale Wirkungsmechanismen aufzudecken. Sie könnten in praktische Gestaltungsempfehlungen für die Leitungskader und arbeitswissenschaftlichen Fachkader einmünden.

Die voranstehenden Überlegungen werden im folgenden durch empirische Ergebnisse bei der Untersuchung von günstigen Bedingungen für die Entwicklung erfolgreicher Leiter belegt. Auch bei den Leitungskadern schafft der WTR günstige Bedingungen für die Entwicklung ihrer Persönlichkeit. Gerade Arbeitsinhalte (z. B. innovative Arbeit) und Anforderungen (z. B. höherer kreativer Gehalt der Aufgaben) stellen die Leiter in persönlichkeitsfördernde Bewährungssituationen. Das widerspiegelt sich auch in den Analysen zu Veränderungen der Arbeit durch Rationalisierungsmaßnahmen. Geistig mehr gefordert fühlen sich am stärksten die Leiter verschiedener Leitungsebenen im Vergleich zu Arbeitern, Angestellten, Angehörigen der Intelligenz. Leiter geben auch am häufigsten an, daß die Arbeit komplizierter geworden ist, mehr eigene Entscheidungen verlangt und mehr persönliche Verantwortung erfordert. (vgl. STEITZ 1987)

In einer Untersuchung haben wir bei 55 besonders erfolgreichen Leitern die Faktoren erfaßt, die nach Auffassung ihrer Vorgesetzten als sehr bedeutsam für die persönliche Entwicklung angesehen wurden. Weiterhin haben 45 Leiter mit unterschiedlichem Leistungsniveau die Bedeutsamkeit der gleichen Faktoren für ihre eigene Entwicklung eingeschätzt. (vgl. Tab.)

Einschätzung der Bedeutsamkeit von Einflussfaktoren auf die Entwicklung von Leitungskadern

|                                                                       | Einschätzung, bezogen auf ausgewählte erfolgreiche Leiter N=55<br>%-Anteil Platz | Einschätzung, bezogen auf die eigene Entwicklung N = 45<br>%-Anteil Platz | Differenz<br>%-Anteil |
|-----------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|-----------------------|
| Bald wurden verantwortungsvolle Aufgaben übertragen                   | 82 1./2.                                                                         | 93 1.                                                                     | 11                    |
| Ging neuen Aufgaben und Schwierigkeiten nicht aus dem Weg             | 82 1./2.                                                                         | 71 3.                                                                     | 11                    |
| Gewann mit den gelübten Aufgaben Selbstvertrauen                      | 72 3.                                                                            | 80 2.                                                                     | 8                     |
| Verstand es, auch in schwierigen Situationen konstruktiv zu reagieren | 58 4.                                                                            | 31 14.                                                                    | 27                    |
| Verkräftet Mißerfolge gut                                             | 56 5./6./7.                                                                      | 33 13.                                                                    | 23                    |
| Mußte häufig neuartige Anforderungen bewältigen                       | 56 5./6./7.                                                                      | 49 7.                                                                     | 7                     |
| Aufgaben lohnten es, sich stark anzustrengen                          | 56 5./6./7.                                                                      | 36 11./12.                                                                | 20                    |
| Mußte sich oft durchkämpfen                                           | 47 8.                                                                            | 47 8./9.                                                                  | 0                     |
| Ging Aufgaben mit großem Realitätssinn an                             | 45 9./10./11./12.                                                                | 58 5.                                                                     | 13                    |
| Fand Verständnis für hohe Anforderungen beim Ehepartner               | 45 9./10./11./12.                                                                | 67 4.                                                                     | 22                    |
| Wirkung des Kollektivs, in dem er tätig war                           | 45 9./10./11./12.                                                                | 42 10.                                                                    | 3                     |
| Fand Bestätigung und Anerkennung für die Arbeit                       | 45 9./10.                                                                        | 36 11./12.                                                                | 9                     |
| Langzeitige kontinuierliche Weiterentwicklung                         | 42 13.                                                                           | 51 6.                                                                     | 9                     |
| Hatte Vorbilder, gute Lehrer                                          | 35 14.                                                                           | 47 8./9.                                                                  | 12                    |
| Hatte langfristig in der Tätigkeit Erfolg                             | 29 15.                                                                           | 20 15.                                                                    | 9                     |
| Verstand es, sich günstige Bedingungen für die Arbeit zu schaffen     | 25 16.                                                                           | 13 16.                                                                    | 12                    |

Die Ergebnisse lassen folgende Aussagen zu:

1. Zwischen den Ergebnissen der Fremd- und Selbsteinschätzung besteht trotz des unterschiedlichen Leistungsniveaus der Leitungskader der beiden Gruppen in vieler Hinsicht eine hohe Übereinstimmung in der Rangfolge der Faktoren.
2. Auf die Leiterentwicklung hat ein ganzes Gefüge von Bedingungen Einfluß, wobei sich äußere Umstände und subjektive Verhaltensmomente (z. B. Schwierigkeiten wird nicht aus dem Wege gegangen) eng miteinander verzahnen.
3. Als besonders bedeutsam erscheinen - übereinstimmend mit theoretischen Auffassungen zur Rolle des Widerspruchs zwischen den Anforderungen und dem aktuellen Leistungsvermögen und seiner Lösung für die Persönlichkeitsentwicklung - die Übertragung anspruchsvoller Aufgaben, die Auseinandersetzung mit den Aufgaben, das Gewinnen von Selbstvertrauen durch die Lösung der Aufgaben und das Verständnis des Ehepartners (hier dürfte die Selbsteinschätzung besonders aufschlußreich sein).
4. Besonders der Vergleich der Wertung bei den besonders erfolgreichen mit den mehr durchschnittlichen Leitern hebt die Rolle solcher subjektiven Faktoren wie gutes Verkräften von Mißerfolg, konstruktives Reagieren in schwierigen Situationen und die Übertragung lohnender Aufgaben hervor.
5. Besonders bei der Selbsteinschätzung der Bedeutsamkeit der Einflußfaktoren zeigt sich der große Einfluß des Ehepartners auf die Entwicklung, was bisher weitgehend außerhalb wissenschaftlicher Betrachtungen bleibt.

Als Schlußfolgerung ergibt sich: Um einen steilen Anstieg von Leiterbefähigung und Leistungsstreben zu erreichen und auf dieser Grundlage nachfolgende Leiter in jungen Jahren in verantwortungsvolle Funktionen zu bringen, ist die Optimierung der Bedingungen für die Persönlichkeitsentwicklung von Leitern während eines längeren beruflichen Werdeganges erforderlich. Damit erhöht sich die Anzahl der Anwärter auf hohe Leitungsfunktionen. Zugleich üben dann auch die Leiter ihre Gipfelfunktion während eines längeren Zeitanteils ihrer Höchstleistungsperiode (etwa 35 bis 50 Jahre alt) aus. Falsch wäre es dagegen, davon auszugehen, daß die hohen Anforderungen, die die WTR gerade auch an die Leiter stellt, auto-

matisch das Interesse an Leitungstätigkeit und eine Entwicklung zum erfolgreichen Leiter fördern.

Aufgabe sozialwissenschaftlicher Forschung müßte es sein, gerade die Wirksamkeit der sozialen Faktoren und die Wechselwirkung von objektiven und subjektiven Bedingungen der Persönlichkeitsentwicklung im konkreten Prozeß sowie ihre günstige Gestaltbarkeit zu untersuchen. So kann die Kenntnis des eigenen Weiterentwicklungspotentials, der Entwicklungschancen durch bestimmte Aufgaben und der Relationen zwischen Anforderungen und Leistungsvoraussetzungen die Bereitschaft, sich hohen Ansprüchen zu stellen und so als Persönlichkeit zu wachsen, erhöhen. Voraussetzung ist es, die Werktätigen zum differenzierten Erkennen ihrer eigenen Individualität anzuregen und zu befähigen. Die Selbsteinschätzung und die Selbsterziehung anstelle des einseitigen Einwirkens "von oben" sollte mehr gefördert werden. Den einzelnen gilt es zu ermutigen, "mehr aus sich zu machen". Gelingt es, Wege zu zeigen, auf denen dem einzelnen möglich wird, mehr Befriedigung in der Arbeit zu finden (vgl. LADENSACK 1988), so würde wiederum mehr Aktivität für die Selbstvervollkommnung als Leitungskader freigesetzt. Damit tun sich solche Fragen auf: Wie kann beim WTF der Leiter mehr persönlichen Erfolg erzielen? Wie kann persönlicher Erfolg stärker in eine hohe Leistungsmotivation umgesetzt werden? Aber auch: Wie kann der Leiter sich selbst dazu erziehen, Mißerfolge zu verkraften?

Vor allem für die besonders förderungswürdigen jungen Kader empfiehlt sich eine berufswegbegleitende Analyse der Persönlichkeitsentwicklung, in deren Mittelpunkt das Wachsen der Persönlichkeit in Wechselwirkung von objektiven und subjektiven Faktoren steht. Diese Analyse lenkt die Aufmerksamkeit auf solche Sachverhalte wie: Entwicklungschancen der Arbeit und ihr Erlöschen; Ergreifen oder Verpassen von Entwicklungschancen, das Tempo der beruflichen Vervollkommnung, Prozesse und Bedingungen der Beschleunigung aber auch der Verzögerung der Persönlichkeitsentwicklung.

Mag manche der voranstehenden Überlegungen auch auf Einwände stoßen: Um bei Problemen der Persönlichkeitsentwicklung tiefer zu

loten, ist es m. E. unerlässlich, auch in bisher unüblichen - z.B. mehr prozeßbezogenen - Richtungen zu denken.

#### Quellen:

Kaftan, B.: Zu einigen theoretisch-methodischen Problemen der sozialwissenschaftlichen Erforschung von Wirkungen der WTR in der DDR. - In: Wissenschaftlich-technische Revolution - Arbeit - Persönlichkeit. WZ der Hochschule für Verkehrswesen "Friedrich List" Dresden, Sonderheft 37, 1988

Ladensack, K.: Höchstleistungen in der wissenschaftlich-technischen Arbeit und Lebensweise. - In: Jahrbuch für Soziologie und Sozialpolitik 1988. - Berlin 1988, S. 361 ff.

Steitz, L.: Lebensweise und Aktivität. - Berlin 1987, S. 44 f.

Walter Mäder / Gumprecht Lühe

#### Zu Grundproblemen der Persönlichkeitsentwicklung der Kader der Nomenklatur "Junge wissenschaftlich-technische Nachwuchskader"

In den zurückliegenden Jahren wurde in den Kombinatn unserer Republik die Nomenklatur "Junge wissenschaftlich-technische Nachwuchskader" aufgebaut. Sie umfaßt inzwischen in Industrie und Bauwesen knapp 9000 Kader. Die Schaffung dieser Nomenklatur war in mehrfacher Hinsicht von grundlegender Bedeutung. So sind durch Erreichen des Rentenalters bis 1990 knapp 40 % der Leitungsfunktionen in Wissenschaft und Technik neu zu besetzen; Dieser Kaderumschlag hält während der 90er Jahre auch weiter an.

Die Meisterung der WTR erfordert entsprechende wissenschaftlich-technische Potentiale - vor allem, wenn Wissenschaft und Technik im wachsenden Maße zur Produktivkraft werden. Zugleich haben wir erlebt und erleben wir auch weiterhin, wie neue Wissenschaftsgebiete entstehen, die zu neuen Technologien und Erzeugnissen führen. Denken wir z. B. an die Mikroelektronik, die Biotechnologie, die vielseitige Anwendung der Laser-Technik, an die Pulvermetallurgie, an die Nutzung der Kernkraft. Wer im wissenschaftlich-technischen Wettlauf nicht hoffnungslos zurückfallen will, muß mit solchen Entwicklungen mitgehen und über Kader verfügen, die solche neuen Wissenschaftsgebiete aufbauen und ihre Kenntnisse durch die Entwicklung neuer Technologien und Erzeugnisse in der Produktion nutzbar machen können.

Schließlich geht es darum, bestehende Spitzenpositionen zu erhalten und weiter auszubauen und auf wichtigen Gebieten, insbesondere der Schlüsseltechnologien, Spitzenpositionen zu erreichen.

### Die Bildung der Nomenklatur als Frage nach der Persönlichkeitsentwicklung junger wissenschaftlich-technischer Kader

Mit dem Aufbau der Nomenklatur "Junge wissenschaftlich-technische Kader" sollen Spitzenkader und profilierte Leitungskader herangebildet und den Bereichen Wissenschaft und Technik zugeführt werden. Diese Ziele werfen für die Auswahl und für die Aufnahme in die Nomenklatur das Persönlichkeitsproblem in besonderer Weise auf. Diese Kader müssen sich für die Aufnahme in die Nomenklatur bereits durch ihre Persönlichkeitsentwicklung abheben und durch die Förderung während der Zeit der Nomenklatur als Persönlichkeit weiter ausgeprägt werden. Sie müssen fachlich und politisch qualifiziert und charakterfest sein und zugleich weiter politisch gefestigt, fachlich qualifiziert und charakterlich gestärkt werden.

Die bisher in die Nomenklatur aufgenommenen Kader haben ihr Leistungsvermögen bereits unter Beweis gestellt. Sie haben an Entwicklungsarbeiten teilgenommen, die meist auf der ZNAMM ausgestellt waren, sind oft Patentinhaber und Leiter von Jugendforscherkollektiven, so daß ihre praktische Bewährung ausschlaggebend für die Aufnahme in die Nomenklatur war.

In den abgeschlossenen Förderungsvereinbarungen ist im Prinzip die wissenschaftlich-technische Aufgabe gestellt, woran der Kader mitgearbeitet oder die er selbständig zu lösen hat, ist die weitere fachliche und politische Qualifizierung sowie die Funktion während der Nomenklaturzeit festgelegt. Dabei gehört zu den Qualifizierungsmaßnahmen meist der Besuch einer Parteischule, Lehrgänge der KdT, Lehrgänge an den Weiterbildungsakademien der Kombinate bzw. Industriezweigakademien. In einzelnen Fällen gehört dazu der Kaderaustausch mit Einrichtungen der Hochschulen, Universitäten und der Akademie sowie die Promotion, wobei meist die für 5 Jahre vorgesehene Förderungsdauer verlängert wird.

Von den Kadern der chemischen Industrie haben beispielsweise bereits 75 % eine Bezirksparteischule bzw. eine Kreisschule für Marxismus-Leninismus besucht. Im Kombinat Carl Zeiss Jena durchlaufen diese Kader das Leitertraining und meist auch die Kreativitätslehrgänge. Für die meisten Kader der anderen Kombinate gehört dazu die Teilnahme an den Erfinderschulen der KdT. Durch diese Lehrgänge wurden seit 1981 über 8000 Ingenieure qualifiziert.

### Persönlichkeitsentwicklung durch Anforderungsbewältigung

Mit der Aufgabenbewältigung formen sich diese Kader als Persönlichkeiten aus. Dabei verbindet sich die Persönlichkeitsentwicklung durch Bildung und Qualifizierung mit der Persönlichkeitsentwicklung durch die Lösung praktischer Aufgaben. Nach wie vor ist auch für diese Kader der Gedanke von MARX in der 3. Feuerbachthese von grundlegender Bedeutung, wonach das Verändern der Umstände und des Menschen, seine Selbsterziehung, in der revolutionären Praxis erfolgt. Karl MARX schreibt wörtlich in MEW Bd. 3: "Das Zusammenfallen des Ändern der Umstände und der menschlichen Tätigkeit oder Selbsteränderung kann nur als revolutionäre Praxis gefaßt und rationell verstanden werden."



Damit ist die exakte Aufgabenstellung in den Förderungsverträgen ein zentrales Problem der Persönlichkeitsentwicklung dieser Kad-  
der. Es müssen anspruchsvolle politische und fachliche Aufgaben  
sein, damit durch ihre Bewältigung sie als Persönlichkeiten gefes-  
tigt und entwickelt werden. Niedriges Anspruchsniveau und damit  
Unterforderung entwickelt die Persönlichkeit nicht, sondern führt  
zum Abbau der erreichten Qualifikation und zur negativen Verände-  
rung von Persönlichkeitseigenschaften. Überforderungen durch  
überhöhte Aufgabenstellungen haben ähnliche Folgen. Sie führen  
meist zu Mißerfolgserlebnissen, zur Resignation, weil die über-  
tragenen Aufgaben nicht zu schaffen sind. Anspruchsvolle, aber  
unter Berücksichtigung der persönlichen Bedingungen auch lösbare  
Aufgaben sind somit ein zentrales Problem, wenn diese Nomenkla-  
turkader zu wissenschaftlich-technischen Spitzenkadern entwickelt  
werden sollen.

Die Analyse der Förderungsvereinbarungen zeigt jedoch, daß die  
Aufgabenstellungen meist zu allgemein sind und diesen genannten  
Anforderungen nicht entsprechen. Die präzise Bestimmung der Qua-  
lifizierungsmaßnahmen wird teilweise unterschätzt, wodurch sowohl  
Über- als auch Unterforderung in der für die Qualifizierung vor-  
gesehenen Zeit auftreten. Offensichtlich müssen erst genügend Er-  
fahrungen gesammelt werden, damit die Erfordernisse für die Ent-  
wicklung von Spitzenkräften für Wissenschaft und Technik in den  
vorgesehenen Zeiten auch realisiert werden. Noch immer sind bei  
der Bewältigung solcher Aufgaben die gesammelten eigenen Erfah-  
rungen der verantwortlichen Leitungskader meist wichtiger als  
vorliegende theoretische Erkenntnisse.

#### Stärkere Beachtung der konkreten Bedingungen der Persönlichkeits- entwicklung bei jungen Frauen

Die exakte Aufgabenbestimmung ist auch für die Entwicklung junger  
Frauen im Rahmen dieser Nomenklatur besonders wichtig. Die Bewäl-  
tigungsmöglichkeit anspruchsvoller Aufgaben ist für sie nicht nur  
im Sinne der Persönlichkeitsentwicklung wichtig, sondern das zen-  
trale Problem, um überhaupt in dieser Nomenklatur bestehen zu  
können. Die Tatsache, daß etwa ein Viertel dieser Nomenklaturka-  
der Frauen sind, ist ein positives und negatives Zeichen zugleich  
- positiv insofern, weil die Lebensjahre dieser Nomenklatur einen  
ausgesprochenen Knotenpunkt im Leben der Frauen darstellen. Es  
sind ja zugleich die Jahre des Aufbaus einer Familie, der Ein-  
richtung einer Wohnung und der Erfüllung des Kinderwunsches. Da-  
bei ist durch eine vernünftige Aufteilung der Pflichten und Auf-  
gaben zwischen Mann und Frau zwar vieles möglich, um Bedingungen  
für die Entwicklung der Frauen zu schaffen. Allerdings darf man  
dabei nicht übersehen, daß nach wie vor die Frauen die Kinder be-  
kommen; und als Mutter sind sie in vieler Hinsicht auch nicht er-  
setzbar, wenn das Mutter-Kind-Verhältnis nicht gestört werden  
soll. Nicht selten ist es eben so, daß Frauen, die sowohl als  
Ehefrau und Mutter als auch in der beruflichen Entwicklung beste-  
hen wollen, einfach mehr arbeiten und leisten müssen als ihre  
Kollegen, zumal die Zeiten vorbei sind, wo fast selbstverständ-  
lich eine Oma einen Teil der Hauswirtschaft und der Kinderbetreu-  
ung übernahm. Hier sind offensichtlich auch die Ursachen für den  
relativ geringen Frauenanteil an den Nomenklaturkadern zu suchen.

Für die Betreuung dieser jungen Frauen ist deshalb eine ausgewogene Aufgabenstellung notwendig, die durchaus anspruchsvoll, aber zu schaffen sein muß. Einfühlungsvermögen, Verständnis für persönliche Probleme sowie Hilfe und Unterstützung sind daher für die Entwicklung dieser Frauen durch die zuständigen Leiter und Betreuer besonders wichtig. Von der Entwicklung dieser Frauen zu Spitzenkadern hängt in hohem Maße der künftige Frauenanteil in dieser Nomenklatur ab. Je positiver die Entwicklung dieser Frauen verläuft, um so positiver ist auch ihre Ausstrahlungskraft für den künftigen Frauenanteil in dieser Nomenklatur.

Umstände und Faktoren, die die Persönlichkeitsentwicklung der Nomenklatur "Junge wissenschaftlich-technische Nachwuchskader" besonders stark beeinflussen

Für die Persönlichkeitsentwicklung dieser jungen wissenschaftlich-technischen Kader sind weiterhin 3 Dinge besonders wichtig: die Aufnahme in die Nomenklatur, die Betreuertätigkeit und die zu erarbeitenden Leistungseinschätzungen.

Unsere Untersuchungen besagen, daß eigentlich ausnahmslos alle in die Nomenklatur aufgenommenen Kader stolz darauf waren, zu dieser Nomenklatur zu gehören. Sie sind daher auch bestrebt, den Erwartungen und Anforderungen gerecht zu werden und wollen sich als Persönlichkeit entwickeln. Sie tragen selbst zu ihrer Entwicklung bei und zeigen eine hohe Leistungsbereitschaft. Gelingt es, die Zugehörigkeit zu dieser Nomenklatur im gesellschaftlichen Ansehen und der gesellschaftlichen Wertung anzubehalten und zu festigen, so geben davon bedeutende Impulse für die Selbstentwicklung, für die Qualifizierung und praktische Befähigung aus, wodurch die Persönlichkeitsentwicklung entscheidend gefördert wird.

Von gleichfalls großer Bedeutung für die Persönlichkeitsentwicklung sind die regelmäßigen Einschätzungen und Beurteilungen - als Analyse des erreichten Standes, der erzielten Fortschritte, der Schwächen und ihrer Ursachen sowie der Präzisierung der weiteren politischen, fachlichen und charakterlichen Entwicklung. Diese Einschätzungen sollten das Selbstvertrauen nicht untergraben, sondern festigen. Sie müssen Kraft und Zuversicht zur Meisterung des nächsten Entwicklungsabschnittes geben. Jede formale Einschätzung, nur der Pflicht zu gehorchen, aktiviert nicht und ist oft mit ungenauen Einschätzungen verbunden, was das eigene Engagement und damit die beabsichtigte Persönlichkeitsentwicklung meist beeinträchtigt. Eigentlich besteht der Wert dieser regelmäßigen Einschätzungen darin, daß alle Probleme gründlich beraten werden, daß man sich dafür auch Zeit nimmt, daß - wo nötig - Hilfe und Unterstützung organisiert werden und daß der Nomenklaturkader gestärkt und mit Optimismus an seine weitere Arbeit geht. Gestärktes Selbstvertrauen, Zuversicht in die eigenen Leistungsmöglichkeiten und klare Aufgabenstellungen sind wichtige Hebel der Persönlichkeitsentwicklung im Prozeß der Lösung anspruchsvoller Aufgaben.

Schließlich ist der Einsatz von Betreuern für die Persönlichkeitsentwicklung von grundlegender Bedeutung. Ihre Aufgabe ist es, die Nomenklaturkader bezüglich der politischen, fachlichen und charakterlichen Entwicklung zu führen und dadurch die Persönlichkeitsentwicklung zielstrebig zu fördern - was nicht bedeutet, Ar-

beit abzunehmen. Nur durch die Bewältigung anspruchsvoller Aufgaben ist eine zielstrebige Persönlichkeitsentwicklung möglich. Es heißt aber, Vertrauensperson zu sein, mit Rat zur Seite zu stehen, helfend einzugreifen, damit keine depressive Phase entsteht, Zeit zu haben, wenn einmal das Herz ausgeschüttet werden muß und in persönlichen Dingen aktive Unterstützung zu geben.

Damit ist zugleich der Betreuer als Vertrauensperson und politisches, fachliches und charakterliches Vorbild charakterisiert. Er bedarf der Autorität für seine Betreuerfunktion. Bestehen zwischen dem Nomenklaturkader und dem Betreuer Spannungen und Aversionen, die politisch, fachlich oder auch charakterlich bedingt sein können, dann ist der Einsatz als Betreuer zwecklos. Deshalb sollte die Auswahl des Betreuers sorgfältig erfolgen und nicht einfach der zuständige Leiter festgelegt werden. Meist wissen die Nomenklaturkader recht gut, wen sie sich als Betreuer vorstellen könnten. Wenn nicht prinzipielle Gründe dagegen sprechen, sollten solche Vorstellungen durchaus in die Entscheidung einbezogen werden. Der Betreuer wird beispielsweise mit der Einschätzung und Beurteilung nur aktivierend und fördernd arbeiten können, wenn ein solches Vertrauensverhältnis besteht.

#### Nutzung erster Erfahrungen für die Entwicklung künftiger wissenschaftlich-technischer Nachwuchskader

Wenn wir es auch mit einer Nomenklatur zu tun haben, deren Aufbau vor wenigen Jahren begann bzw. in manchen Betrieben erst aufgebaut wird, so zeigen die durchgeführten Untersuchungen, daß im Rahmen dieser Nomenklatur qualifizierte Kader heranwachsen, die von ihrer Entwicklung und Förderung her den Schluß zulassen, künftige Spitzenkader für die wissenschaftlich-technische Entwicklung zu werden. Dabei liegen die relativ längsten Erfahrungen in den Bereichen der Ministerien für Chemie und Elektrotechnik/Elektronik vor. Hier wurden nach der Beschlußfassung Nomenklaturordnungen erarbeitet und wissenschaftlich-technische Kader für die Ebene der Ministerien, die Ebene der Kombinate und schließlich die Ebene der Betriebe aufgenommen. Es wird seitdem eine intensive und personkonkrete Arbeit geleistet, die durch Aussprachen und Beratungen der zuständigen Minister alljährlich auf der ZMMM in Leipzig beginnt, über die zuständigen Kaderabteilungen bis zu den festgelegten Betreuern geht. In den meisten anderen Ministerien wurde an diese Erfahrungen angeknüpft und der Aufbau der Nomenklatur nachvollzogen.

Diese positive Entwicklung in den wenigen Jahren schließt naturgemäß Probleme ein, da mit dieser Nomenklatur eben auch erst Erfahrungen gesammelt werden müssen.

So wird unter dem Aspekt der Entwicklung von Spitzenkadern weiter an der Auswahl von Kadern für die Aufnahme in die Nomenklatur gearbeitet werden müssen. Schon jetzt ist charakteristisch, daß die meisten Hoch- und Fachschulkader sind. In Einzelfällen wurden aber auch Lehrlinge aufgenommen, von denen schwer zu sagen ist, ob sie einmal Spitzenkader werden.

Man wird auch Kader über einen längeren Zeitraum verfolgen müssen, als das bisher überhaupt möglich war. Erst längere Entwicklungsabschnitte werden an den erbrachten Leistungen beweisen, ob tatsächlich Spitzenkader entwickelt werden konnten. Meist werden

am Ende der Nomenklatur Beiträge im Rahmen eines Kollektive zu Spitzenleistungen vorliegen oder bemerkenswerte Einzelleistungen. Die Bewährung als Spitzenkader ist meist das Ergebnis einer längeren Entwicklung, die über die 5 Jahre Förderung im Rahmen der Nomenklatur hinausgeht. Solche Entwicklungen werden aber künftig stärker analysiert werden müssen, um weitere Erfahrungen und Erkenntnisse für die Entwicklung von Spitzenkadern abheben zu können.

In diesem Zusammenhang muß nochmals auf die weitere Qualifizierung der Förderungsvereinbarungen hingewiesen werden. Werden hier Mängel (allgemein gehaltene Festlegungen, zu wenig verbindliche Aufgaben und Maßnahmen) nicht durch eine intensive Betreuung, die exakte Aufgabenstellung und Entwicklungsziele einschließt, sowie durch eine regelmäßige Kontrolle und Einschätzung aufgenommen, können Tendenzen des Selbstatlaufes an die Stelle der systematischen Förderung und Entwicklung treten.

Schließlich wurde nicht immer die günstigste Lösung bei der Auswahl der Betreuer gefunden. Genaugenommen, müssen eigentlich selbst Spitzenkader als Betreuer eingesetzt werden, wenn Nachwuchskader zu Spitzenkadern entwickelt werden sollen. Es ist eine alte Erfahrung, daß unter dem Einfluß hervorragender Wissenschaftler und Persönlichkeiten die Spitzenkader für die künftige Entwicklung heranwachsen. Das wird aber oft schon gar nicht möglich sein, weil man zwar auf gute, qualifizierte Kader zurückgreifen kann, aber nicht immer auf Spitzenkräfte. Insofern werden die Entscheidungen bezüglich des Einsatzes von Betreuern immer von den konkreten Bedingungen ausgehen müssen. Dabei ist nicht ausschließlich der Name und der Ruf einer Persönlichkeit entscheidend, sondern die tatsächliche Befähigung zur rationellen wissenschaftlichen Arbeit, die Bereitschaft, diese Erfahrungen auch weiterzuvermitteln, die Fähigkeit, Patentliteratur, Messen und Ausstellungen richtig zu verarbeiten und Probleme zu sehen und zu formulieren. Es bedarf einer reichen und entwickelten Phantasie, um sowohl richtige Aufgaben aus den Problemstellungen abzuleiten und Lösungsideen zu entwickeln, die zu Spitzenleistungen führen - nur dann kann sie auch bei dem anvertrauten Nomenklaturkader entwickelt werden.

Ganz gewiß wird in der Arbeit mit der Nomenklatur "Junge wissenschaftlich-technische Nachwuchskader" noch viel Lehrgeld gezahlt werden müssen. Richtig ist aber auch, daß mit der Bildung dieser Nomenklatur eine Kaderentwicklung eingeleitet wurde, die deutlich zeigt, daß unsere Partei mit dem Blick auf das Jahr 2000 auch die Meisterung der WTR kadermäßig zuverlässig absichert.

### Die Leitung von Neuerungsprozessen - Tendenzen und Perspektiven

Der Prozeß der wissenschaftlich-technischen Revolution vollzieht sich in allen Bereichen und Zweigen der Volkswirtschaft, zieht quantitative, vor allem aber qualitative Wandlungsprozesse nach sich, die auf die Leitung des volkswirtschaftlichen Reproduktionsprozesses entscheidenden Einfluß ausüben. Die beschleunigte Einführung neuer Leitungstechnik betrifft schon heute alle Leitungsebenen und wird sich so gestalten, daß etwa bis 1990 80 % bis 90 % aller übergeordneten Leiter und Leiter von Arbeitskollektiven aus dem Bereich Forschung/Entwicklung sowie Leitung und Planung Zugang zu Computertechnik im eigenen Leitungsbereich haben werden. Daraus erwachsen sowohl an die Leitungstätigkeit selbst als auch an den Leiter neue, höhere Anforderungen, denen im Sinne einer hohen volkswirtschaftlichen Effizienz möglichst optimal zu entsprechen ist. Das betrifft in erster Linie, das Bedürfnis und die Bereitschaft der Leiter auszuprägen, in den Betrieben und Einrichtungen schöpferisch, kreativ tätig zu sein. Gegenwärtig sind die Möglichkeiten, schöpferisch zu arbeiten, jedoch in unterschiedlichem Maße und innerhalb verschiedener Grenzen, je nach der Stellung im gesellschaftlichen Reproduktionsprozeß, gegeben. Sie sind weitestgehend abhängig vom Arbeitsinhalt, von Qualifikationen und Praxiserfahrungen, von Organisations- und Leitungsstrukturen, vom fachlichen, politischen und persönlichen Verhalten der Leiter und nicht zuletzt und entscheidend von den Arbeitsbedingungen. Neueste Untersuchungsergebnisse weisen aber gerade bei den Arbeitsbedingungen auf eine außerordentliche Differenziertheit hin: So schätzen beispielsweise 20 % der von uns erfaßten Werkträgern aller Altersgruppen ihre Arbeit als körperlich schwer ein; 35 % geben an, daß ihre Arbeit durch Lärm, Staub, Hitze, Geruch und anderes sehr stark bzw. stark erschwert ist. Hektische Arbeitsbedingungen finden sogar 43 % der Befragten vor, nervlich belastende 41 %. Dies sind sicher unterschiedliche Voraussetzungen für schöpferische Tätigkeit. Groß sind auch die Unterschiede bezüglich des Alters und des entsprechenden Tätigkeitsprofils. Wenn 45 % der 26- bis 30jährigen, aber 61 % der über 50jährigen eine nach ihrer Einschätzung geistig anspruchsvolle Tätigkeit ausühen, oder etwa in gleichen Relationen eine Tätigkeit, die mit selbständigen Entscheidungsmöglichkeiten verbunden ist, so sprechen diese Fakten eine deutliche Sprache. Die Folge davon ist, daß nur 39 % der jüngeren Werkträgern, aber knapp 60 % der älteren Werkträgern an einer Form der Neuerertätigkeit im Betrieb teilnehmen.

Hinsichtlich der Umwelt des Arbeitsprozesses sind insbesondere drei Aspekte für Schöpfertum verantwortlich: 1. organisatorische Bedingungen, 2. leitungsabhängige Bedingungen und 3. kollektivbezogene Bedingungen. Weil diese Aspekte in den Betrieben und Kombinatn sehr differenziert entwickelt sind, finden Werkträgern unterschiedliche Voraussetzungen und Möglichkeiten für Neuerungsprozesse und Schöpfertum vor. Die staatlichen Leiter haben bei der Entfaltung des Schöpfertums eine große Verantwortung. Schöpfertätig sein heißt für den Leiter, vor allem geistig rege tätig zu sein, ohne zu vergessen, daß die schöpferische Tätigkeit

immer die Einheit von Denken und Handeln ist. Will der Leiter Werk­tätige zu schöpferischen Aktivitäten befähigen, so muß er wissen,

- durch welche Eigenschaften sich die schöpferische Persönlichkeit auszeichnet,
- was den schöpferischen Prozeß ausmacht,
- welche Umweltfaktoren die schöpferische Persönlichkeit und schöpferische Prozesse beeinflussen,
- welchen Bedingungen das schöpferische Produkt genügen muß.

Der Leiter muß demzufolge fähig sein, selbständig neue Ideen zu entwickeln, Unabhängigkeit gegenüber Altem zu bewahren und Selbständigkeit von seinen Mitarbeiter zu fordern und zu akzeptieren. Gerade letzteres ist in der Wirtschaftspraxis ein Problem und mit vielen Widersprüchen behaftet. Sehr oft werden insbesondere jungen Hoch- und Fachschulkadern solche Tätigkeiten übertragen, die sie nicht nur quantitativ, sondern vor allem qualitativ unterfordern. So geben selbst 36 % der Abteilungsleiter, 25 % der Meister und sogar 41 % der Jugendbrigadiere an, daß sie sich wegen mangelnder fachlich-beruflicher Forderungen in ihrer Tätigkeit belastet fühlen. Des weiteren haben 33 % der jungen Werk­tätigen ein gespanntes Verhältnis zum übergeordneten Leiter, vor allem dann, wenn der übergeordnete Leiter über eine geringere Qualifikation als einige seiner Mitarbeiter verfügt.

Ein weiteres Problem der Leitung von Neuerungsprozessen besteht darin, daß die Leiter selbst, schon von ihren Wertorientierungen und Lebenszielen aus betrachtet, wenig Interesse an wissenschaftlich-technischen Höchstleistungen in Form von Erfindungen und der Erlangung von Patenten haben: Wissenschaftlich-technische Höchstleistungen zu erzielen ist nur für ein Viertel von ihnen eine bedeutsame Orientierung für die eigene berufliche Tätigkeit. Während dem noch ein weiteres Drittel mittlere Bedeutung einräumt, spielt das in den Lebenszielstellungen von 47 % nur eine geringe oder gar keine Rolle. Zwar geben 50 bis 65 % der Leiter in den Bereichen Forschung und Entwicklung sowie Rationittelbau - den zentralen Bereichen für wissenschaftlich-technische Neuentwicklungen - an, daß etwas zu erfinden für sie ein bedeutsames Lebensziel darstellt, aber selbst von ihnen verneinen das 10 % bis 25 %! Und auch bei Leitern von Jugendforscherkollektiven, die eigens zur Realisierung wissenschaftlich-technischer Höchstleistungen konstituiert werden, ist dieses Lebensziel nur für 40 % eine bedeutsame, langfristige Orientierung. Die Stimulierung schöpferischer Leistungen bei jungen Werk­tätigen kann kaum optimal erfolgen, wenn bei vielen Leitern selbst dafür nur geringes Engagement und Streben vorhanden sind. Viele Leiter gehen davon aus, daß sich eigene wissenschaftlich-technische Höchstleistungen und die Leitungstätigkeit schwer miteinander vereinbaren lassen. Aber nur indem der Leiter auch bei diesen Aufgaben Vorbild ist, kann er die Motivbildung höherer wissenschaftlicher Leistungen bei den Werk­tätigen im gesellschaftlichen Interesse sowohl zielgerichtet fördern als auch die neuen Elemente der Wissenschaft wirksam nutzen. Unsere Ergebnisse hinsichtlich dieser Aufgabe sind allerdings eher skeptisch als optimistisch zu bewerten. Das Problem ist dabei vielschichtig und reicht von der Ausprägung entsprechender Orientierungen schon während des Studiums junger Menschen an den Hoch- und Fachschulen (vor allem durch aktive Einbeziehung

in Forschungs- und Entwicklungsaufgaben) bis hin zur materiellen Absicherung und Realisierung von Forschungsarbeiten sowie zu stimulierenden finanziellen und ideellen, auch moralischen Anerkennungen, wobei insbesondere letztere mehr und mehr von den Werkträgern erwünscht sind.

Selbstverständlich spielen hierbei auch persönliche Eigenschaften der Leiter und der Werkträger eine wesentliche Rolle. In der Literatur findet sich diesbezüglich eine Vielzahl von Standpunkten. LOMPSCHER (1975) sieht wesentliche Verlaufsqualitäten für Schöpfertum in

- geistiger Beweglichkeit,
- Problemsicht und Problemempfindlichkeit,
- Planmäßigkeit beim Lösen von Problemen,
- Bewertungsfähigkeit von Problemen,
- Selbständigkeit und
- Aktivität.

Diese Eigenschaften sind aber - losgelöst vom spezifischen Reproduktions- und Tätigkeitsprozeß - wenig aussagefähig; wichtiger sind vielmehr eine schöpferische Kollektivatmosphäre, entsprechende Arbeitsbedingungen und -inhalte, die schöpferische Ideen hervorbringen. Vor allem sind bei den Werkträgern entsprechende Motivlagen für die schöpferische Tätigkeit zu schaffen:

- Motive, die auf den Gegenstand und den Inhalt der Tätigkeit gerichtet sind,
  - Motive persönlicher Interessiertheit, des Wettbewerbs- und Anerkennungsstrebens und
  - das Bestreben, der Gesellschaft und dem Betrieb zu nutzen.
- Gerade letzteres aber wird viel zu wenig als Motiv für Schöpfertum tragfähig, weil viele Werkträger die Erfahrung gemacht haben, daß ihre Meinung im Betrieb nicht zählt. So äußern beispielsweise nur 18 % der 18- bis 25jährigen, daß sie mit ihrer Meinung Einfluß auf betriebliche Entscheidungen haben, bei den über 50jährigen sind es über die Hälfte.

Insgesamt ist also der Prozeß der Entwicklung des Schöpfertums mit noch vielen Widersprüchen behaftet, die einer grundlegenden Änderung bedürfen. Hauptkettenglied sind und bleiben aber die Leiter, die diesen Prozeß des schöpferischen, kreativen Tätigseins fördern und inspirieren müssen, ihn für viele Werkträger entwickeln sollten. Mit der Einführung neuer wissenschaftlich-technischer Lösungen, insbesondere mit der Büroautomatisierung, können viele Routinetätigkeiten, Hilfs- und Nebenprozesse der Leitungstätigkeit vom Computer übernommen und dafür mehr Zeit für Schöpfertum der Leiter gewonnen werden.

#### Quelle:

Lompscher, J.: Theoretische und experimentelle Untersuchungen zur Entwicklung geistiger Fähigkeiten. - Berlin 1975, S. 29 ff.

Heike Merboth

### Reserven für eine effektive Gestaltung der Leitungstätigkeit

Wie Erfahrungen immer wieder bestätigen, bestimmt die konkrete Arbeitsweise des Leiters maßgeblich die Leistungsfähigkeit und Leistung seines Verantwortungsbereiches. Davon ausgehend, wurde von der WAO-Abteilung des Stammbetriebes des VEB Schwermaschinenbaukombinat TAKRAF (Leipzig) in ausgewählten Betrieben dieses Kombines unter 125 leitenden Kadern (Abteilungsleitern/Obermeistern, direkt unterstellten Abteilungsleitern, Hauptabteilungsleitern/Fertigungsbereichsleitern, Fachdirektoren der Betriebe) aus verschiedenen Fachbereichen eine Leiter-Studie durchgeführt. Es ging vor allem um subjektiv bedingte Reserven für eine effektive Gestaltung der Leitungstätigkeit, die sich der Leiter zu einem erheblichen Teil selbst erschließen kann - nämlich durch eine Verbesserung seines Arbeitsstils. Es werden Empfehlungen und Hinweise gegeben,

- um zu starke zeitliche Disproportionen zwischen den verschiedenen Leitungsaktivitäten am Arbeitstag zu meiden und damit eine bessere eigene Arbeitsorganisation realisieren zu können,
- um ganz konkrete leitungswissenschaftliche Fragen für das eigene Leiterverhalten im Zusammenwirken mit dem Arbeitskollektiv zu beachten,
- um sich selbst vor Überbeanspruchung und entsprechenden gesundheitlichen Folgen (vor allem funktionellen Beschwerden) zu schützen,
- um eventuell auch konkrete materiell-technische oder Kapazitätsbedingungen im eigenen Verantwortungsbereich zu verändern,
- um die Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Leitungsstufen wie auch zwischen Fachbereichen zu verbessern und diesbezüglich auch die Betriebsleitungen anzusprechen, mögliche Veränderungen einzuleiten.

Als Methoden wurden eingesetzt (bei jedem Leiter):

- Zeitbudgeterhebung in Form der Selbstaufnahme durch den Leiter über 5 Arbeitstage einer Woche anhand der im Protokollbogen vorgegebenen Tätigkeiten; die Freizeit wurde nur insoweit erfasst, wie sie für die Realisierung von Arbeitsaufgaben genutzt wurde. (Die Ergebnisdarstellung erfolgte anhand von Durchschnittswerten über



alle befragten Leiter und für einen durchschnittlichen Wochenarbeitsstag.)

- Schriftliche Befragung mit einem eigenen Fragebogen und dem standardisierten F.A.S.-Verfahren (Fragen zur Arbeitssituation) von P. MARKS und W. BACHMANN (ZAM, Berlin), die in vielen Punkten die Zeitbudgeterhebung ergänzt.

Die mit dem F.A.S.-Verfahren erfaßte Beanspruchung durch die Arbeit (als subjektiv erlebter Gesamteindruck) wird von den Leitern um so höher erlebt, je höher ihre Leitungsstufe ist und je geringer ihre Leitungserfahrung sowie ihr Lebensalter sind. D.h. also, daß es für diese Leiter ganz besonders wichtig ist, selbst ein möglichst straff durchorganisiertes Arbeitsregime zu planen und zu versuchen, dieses auch weitgehend einzuhalten.

Was den Zusammenhang zwischen Beanspruchung und Leitungsstufe betrifft, so ist das offenbar zugleich auch eine Folge davon, daß mit steigender Leitungsstufe (vom Abteilungsleiter bis hin zum Fachdirektor) auch die zu lösenden Aufgaben und zu treffenden Entscheidungen als zunehmend komplizierter eingeschätzt werden. Hinzu kommt, daß mit steigender Leitungsstufe die geleistete Zusatzarbeit über die offizielle Arbeitszeit hinaus steigt (von durchschnittlich 28 Minuten pro Tag bei Abteilungsleitern bis durchschnittlich 56 Minuten bei Fachdirektoren), wobei dies von Leitern in Großbetrieben (2.500 - 5.000 Arbeitskräfte) zeitlich höher ausgewiesen wird als von Leitern in Kleinbetrieben (400 - 500 Arbeitskräfte).

Ein Beispiel für die Beziehung zwischen erlebter Beanspruchung in der Leitungstätigkeit und eigenen Voraussetzungen und Fähigkeiten des Leiters - besonders hinsichtlich Arbeitsmethoden - liefern die Antworten der Leiter, die erst kurze Zeit (bis unter 5 Jahre) eine staatliche Leitungsfunktion ausüben; sie fühlen sich am meisten beansprucht, sehen aber andererseits zwingend notwendige Anforderungen an die Leitungstätigkeit (z. B. Konzentration auf Wesentliches/auf Schwerpunkte in der eigenen Arbeit wie auch das Befähigen der Unterstellten zum selbständigen Handeln) für ihre eigene Arbeit als weniger wichtig an als die erfahreneren Leiter und vergeben damit selbst von vornherein Möglichkeiten der Arbeitserleichterung. Die Leiter mit noch wenig Erfahrung in der

Leitungstätigkeit sind es auch, die ganz besonders das ungünstige Aufwand-Nutzen-Verhältnis bewegt.

Wie in jeder Arbeit, so ist es auch in der Leitungstätigkeit für die Arbeitszufriedenheit und Motivation unbedingt erforderlich, daß sich der geleistete Arbeitsaufwand auch in entsprechenden Arbeitsergebnissen niederschlägt. Von der Gesamtpopulation betonen 71 % (Pos. 1 + 2 bei 5stufiger Antwortskala) der Leiter, daß sie die Arbeit mehr befriedigen würde, wenn bei dem erbrachten Leitungsaufwand und den Anstrengungen mehr herauskäme. Mögliche beeinflussbare Reserven für ein besseres Aufwand-Nutzen-Verhältnis wären z. B.:

- reale Zielstellungen mit einhaltbaren Terminen,
- Aufgabenabgrenzung und Verantwortungsfestlegung so exakt wie möglich (sowohl von Übergeordneten Leitern gegenüber untergeordneten Leitern als auch im Verhältnis der Leiter zu ihren Mitarbeitern),
- effektives System gezielter Kurzberatungen/Absprachen zu anstehenden Fachproblemen mit ausgewählten Leitern.

Offenbar erhebliche Zeit geht dem Leiter durch zu häufige nicht-funktionsplangerechte Arbeiten verloren, was für den Leiter eine zusätzliche Beanspruchung darstellt. Immerhin verwendet fast ein Fünftel der befragten Leiter bis zur Hälfte der normalen täglichen Arbeitszeit für Aufgaben, die nicht im Funktionsplan enthalten sind.

Auch hier steht die Forderung nach einer exakten Aufgabenabgrenzung einerseits wie einer dementsprechenden verantwortungsbewußten, zuverlässigen Aufgabenrealisierung andererseits, damit anderen Leitern im Kooperationsprozeß keine Nachteile für ihre Arbeit entstehen. In diesem Zusammenhang ist der Funktionsplan stärker als bisher als echte Handlungsgrundlage für die Leitungstätigkeit zu nutzen. Die Leiter aller Leitungsstufen sollten bei größeren Problemen die Funktionspläne ihrer Unterstellten überprüfen, sie mit anderen, korrespondierenden Funktionsplänen aufgabenseitig abstimmen und nötige Korrekturen vornehmen.

Reserven für eine bessere eigene Arbeitsorganisation (die um so wichtiger ist, je umfangreicher die Arbeitsaufgaben sind) bestehen in einer höheren Planmäßigkeit in der Leitungstätigkeit; denn

rd. vier Fünftel der Befragten geben an, daß sie im Durchschnitt nur maximal bis etwa zur Hälfte der regulären Arbeitszeit planmäßige (geplante) Arbeiten ausführen und somit die Übrigen mindestens 50 % der nominellen Arbeitszeit (oder mehr) für Unplanmäßiges verwenden. Ob die Ursachen dafür vor allem objektiv bedingt sind, von "außen" kommen oder aber zu einem erheblichen Teil in mangelnder Selbstdisziplin und Organisation begründet liegen, kann hier nicht nachgewiesen werden. Es fällt aber auf, daß die Leiter im Alter über 50 Jahre täglich mehr Zeit für planmäßige Arbeiten verwenden als ihre jüngeren Kollegen, wofür offenbar doch eigene Erfahrungen in der Arbeitsweise mit ausschlaggebend sind. Fragt man die Leiter nach Bedingungen für mehr Befriedigung in ihrer Leitungstätigkeit, wünschen sie sich zu allererst mehr Zeit für geistig-schöpferische Arbeit generell und darüber hinaus auch ganz speziell für langfristige-konzeptionelle Überlegungen (jeweils fast drei Viertel Pos. 1 + 2), wobei nach mehr konzeptioneller Arbeit vor allem die Fachdirektoren und Hauptabteilungsleiter verlangen. Das Bedürfnis der Leiter nach mehr konzeptionell-strategischer Arbeit ist auch eine Folge des Tatbestandes, daß sie z. Z. real durchschnittlich pro Arbeitstag lediglich 14 Minuten dafür aufwenden!

Ein Zeitverhältnis von etwa 1 : 4 zwischen konzeptionell-strategischer Arbeit und laufender fachlicher Arbeit für den eigenen Verantwortungsbereich zum einen, wie auch zwischen strategischer Arbeit und operativer Tätigkeit zum anderen, ist äußerst unbefriedigend!

Gerade konzeptionell-strategische Aufgaben müßten bei Leitern der Technik einen weit größeren Zeitumfang einnehmen, da ihre Arbeit am Beginn des betrieblichen Reproduktionsprozesses steht und viele (Planungs-)Prozesse der anderen Fachbereiche darauf aufbauen. Um dafür mehr Zeit zu gewinnen, sollte vom Leiter geprüft werden, ob seine Kollektivmitglieder nicht stärker in die laufende fachliche Arbeit einbezogen werden können.

Mehr Aufmerksamkeit sollten die Leiter dem Literaturstudium widmen (nur mit durchschnittlich 17 Minuten täglich ausgewiesen) - nicht nur für ganz konkrete Aufgaben, sondern vor allem mit dem Ziel eigener fachlicher Qualifizierung und zur Erweiterung leitungswissenschaftlicher Kenntnisse.

Unbedingt zu verändern ist das zeitliche Mißverhältnis zwischen Leitungssitzungen mit unterstellten Leitern und Mitarbeitern in eigenen Verantwortungsbereich einerseits und Leitungssitzungen in übergeordneten Leitungsgremien im Betrieb andererseits: Der Zeitaufwand für Sitzungen in übergeordneten Leitungsgremien (einschließlich Vorbereitung) ist mit täglich durchschnittlich 51 Minuten fast doppelt so hoch. Ein Leiter ist aber in erster Linie für seinen Bereich verantwortlich; in diesem Zusammenhang ist die Leitungssitzung für ihn ein wichtiges Instrument zur Anleitung, Koordination und Kontrolle der Arbeitsaufgaben seiner unterstellten Mitarbeiter. Keinesfalls darf die Gesamtzeit für Leitungssitzungen erhöht werden; vielmehr ist das System der Leitungssitzungen in den Betrieben auf allen Leitungsebenen zu überprüfen (eventuell mehr Kurzberatungen mit ausgewähltem Kreis von Leitern), und selbstkritisch ist auch die eigene Vorbereitung auf Leitungssitzungen (mit nur durchschnittlich 17 Minuten angegeben!) zu analysieren.

Es ist zu überdenken, ob der ausgewiesene Zeitanteil für gesellschaftspolitische Aktivitäten von immerhin durchschnittlich fast einer halben Stunde täglich notwendig ist, was ja vom Zeitfonds für die fachliche Arbeit abgeht.

Erhebliche Zeitreserven gehen dem Leiter durch zu viel technisch-organisatorische Tätigkeiten/Verwaltungsarbeiten verloren (knapp eine Stunde täglich angegeben). Die Leiter sprechen sich selbst für bessere technisch-organisatorische Arbeitsbedingungen aus: Besonders fordern das 70 % (Pos. 1 + 2) von ihnen - darunter vor allem die Leiter der unteren und mittleren Leitungsebene. Vermutlich zählt zu den erwünschten besseren materiell-technischen Bedingungen auch eine verbesserte Planstellenbesetzung für technische Bürokräfte (was sicher auch eine höhere Vergütung für diese Beschäftigten voraussetzt). Auch der Einsatz arbeitsplatznaher Computertechnik ist dafür verstärkt zu nutzen.

Abschließend eine wesentliche Aussage zu Anforderungen an Verhaltensweisen und Arbeitsmethoden eines Leiters, wie sie der Leiter selbst erlebt: Es zeigt sich, daß der soziale Aspekt der Leitungstätigkeit - der in verschiedener Weise die Zusammenarbeit bzw. das Verhältnis zwischen Leiter und Arbeitskollektiv an-

spricht (wie gutes methodisch-didaktisches Anleiten, öffentliche Anerkennung und Kritik) - tendenziell für weniger wichtig angesehen wird als der inhaltlich-fachliche Aspekt (z. B. Konzentration auf Wesentliches, Sichern einer optimalen Arbeitsorganisation). Gut funktionierende soziale Beziehungen sowohl zwischen Leiter und Kollektiv als auch im Arbeitskollektiv selbst werden teilweise vom Leiter als leistungsfördernder Faktor unterschätzt. Guter sozialer Kontakt des Leiters zu seinen Mitarbeitern - als eine entscheidende Voraussetzung für ein hohes soziales Ansehen des Leiters - ist aber sehr wichtig für ein problemloses Durchsetzen von Leitungsentscheidungen.

Hans-Jörg Stiehler / Dieter Wiedemann

#### Kulturelle Lebensweise unter den Bedingungen der wissenschaftlich-technischen Revolution

In der DDR vollziehen sich gegenwärtig wie in vielen anderen Staaten Prozesse, die durch tiefgreifende Entwicklungen bestimmt sind, die in einem ursächlichen oder vermittelten Zusammenhang mit den Erfordernissen und Ergebnissen der WTR stehen. Von diesen Prozessen sind mehr oder weniger alle Bevölkerungsgruppen betroffen, in besonderer Weise allerdings junge Leute. "Betroffen" sind sie in vielfältiger Weise, von den veränderten Anforderungen in Schule, Ausbildung und Beruf bis hin zu den Konsequenzen der WTR für die Gestaltung der freien Zeit.

Insofern können die gegenwärtig verlaufenden sozialen und kulturellen Prozesse besonders augenfällig am Beispiel der Lebensgestaltung Jugendlicher hier und heute dargestellt werden. Es geht damit auch um die Analyse der Lebensgestaltung einer sozialen Gruppe, die die erste ist, die vollständig und von frühester Kindheit an mit den audio-visuellen Massenkommunikationsmitteln aufgewachsen ist. Die Konsequenzen der damit verbundenen Dominanz massenmedialer Lebens- und Kulturerfahrungen für die Bildung von Wertorientierungen und Wahrnehmungsmustern, von Weltbildern und -anschauungen, Lebenszielen und -weisen, Sehnsüchten und Träumen

werden national und international zur Zeit intensiver und kontroverser denn je diskutiert. Die Bewahrung und Entfaltung der kulturellen Identität unter den Bedingungen der zunehmenden Internationalisierungsprozesse in der Gegenwart ist eine der damit zusammenhängenden schwierigen Aufgaben.

Der Prozeß der Identifikation mit den sozialen und nationalen Lebensformen (der ja immer auch ein kultureller ist) wird wesentlich von den Massenmedien beeinflußt - sei es durch den permanenten Systemvergleich in Form unterschiedlicher Lebensmodelle und -qualitäten in den Medienbeiträgen der DDR einerseits und in denen des nichtsozialistischen Auslands andererseits (wozu auch die importierten Filme und Fernsehsendungen gehören) oder sei es durch Medienbeiträge, die der Identifikation mit den sozialismustypischen Lebensformen und Traditionen dienen. Die Bedeutung der Massenmedien resultiert also auch aus dem Umstand, daß sich die kulturelle Identität nicht in einem "kulturellen Vakuum" vollziehen kann, sondern immer der dialektischen Beziehung zu anderen Kulturen bedarf. Nicht selten erweist sich ja der Wert der eigenen kulturellen Identität erst im Vergleich mit anderen Kulturen.

Allerdings wird auch häufig der Entwicklungsstand der WTR in der BDR besonders von Jugendlichen am Entwicklungsniveau der Medientechnologien gemessen, wird der bei Heimcomputern, Recordern, Fernsehgeräten usw. erreichte Standard als ein Indikator für den Entwicklungsstand unserer Industrie bewertet. Nicht die Zahl der CAD/CAM-Stationen oder der Bau von Megabitspeichern, sondern die Leistungsfähigkeit eines Stereorecorders oder das Fehlen von Videogeräten in unseren Geschäften werden somit zum von ihnen vorrangig erlebbaren Nachweis von Entwicklungen auf diesem Gebiet.

Hier geht es also um Wechselbeziehungen von Ökonomie und Kultur, wie sie sich im Alltag junger Leute widerspiegeln - Wechselbeziehungen, deren gesellschaftswissenschaftliche Analyse bereits Tradition hat, wie auch der folgende Auszug aus einem Brief von Friedrich ENGELS belegt: "Die politische, rechtliche, philosophische, religiöse, literarische, künstlerische etc. Entwicklung beruht auf der ökonomischen. Aber sie alle reagieren auch aufeinander und auf die ökonomische Basis. Es ist nicht, daß die ökonomische Lage Ursache, allein aktiv ist und alles andere nur pas-

sive Wirkung. Sondern es ist die Wechselwirkung auf Grundlage der in letzter Instanz stets sich durchsetzenden ökonomischen Notwendigkeiten." (MEW 39, S. 206)

Diese Erkenntnis findet sich - konsequent auf die ökonomischen Notwendigkeiten unserer Gesellschaftskonzeption gebracht - in einer Vielzahl von Dokumenten unserer Partei wieder. So heißt es im Programm unserer Partei hierzu u. a.: "Die Gestaltung der entwickelten sozialistischen Gesellschaft macht es notwendig, alle Vorzüge und Triebkräfte, alle Seiten und Bereiche des gesellschaftlichen Lebens, die Produktivkräfte und Produktionsverhältnisse, die sozialen und politischen Beziehungen, die Wissenschaft und das Bildungswesen, die sozialistische Ideologie und Kultur, die Gesamtheit der Arbeits- und Lebensbedingungen sowie die Landesverteidigung planmäßig auf hohem Niveau zu entwickeln." (S. 19) Im Bericht des ZK der SED an den XI. Parteitag werden die Gesellschaftswissenschaftler aufgefordert, sich der Erforschung der "Wechselbeziehungen von Politik, Ökonomie, Ideologie, Wissenschaft, Kultur und Landesverteidigung ..." (S. 58) zu widmen. In der Beratung mit den 1. Sekretären der Kreisleitungen am 12. 12. 1988 erneuerte Erich HONECKER diese Aufforderung noch einmal, indem er u. a. formulierte: "Gesellschaftswissenschaftliche Forschung heißt immer, die in der Gesellschaft und in der Welt wirkenden ellgemeingültigen Gesetzmäßigkeiten der Entwicklung noch tiefgründiger aufzudecken, und es heißt zugleich, neue Keime, Elemente und Trends aufzuspüren, neue Fragestellungen rechtzeitig zu erkennen und schöpferisch zu bearbeiten, aktuelle Lösungsvorschläge und perspektivische Vorstellungen darzulegen. Dazu müssen die politischen, ökonomischen, sozialen und geistig-kulturellen Prozesse, die sich real vollziehen, konkret und allseitig analysiert werden." (S. 68 f.)

Im folgenden sollen zur Bedeutung dieser Zusammenhänge für die Analyse der Wechselbeziehungen zwischen Arbeitstätigkeit und Freizeitgestaltung junger DDR-Bürger einige Überlegungen und Analyseergebnisse zur Diskussion gestellt und - darauf aufbauend - Fragen benannt werden, die von uns in den nächsten Jahren zu beantworten sind.

Es geht also um den Wert von Arbeit und Freizeit für die Entwicklung einer uns gemäßen kulturellen Lebensgestaltung bei Jugendli-

chen und um die Benennung von Faktoren, die diese Lebensgestaltung fördern oder hemmen. Solche Beziehungen haben verschiedene Dimensionen und damit Analyseebenen. Zu den wichtigsten gehören dabei

- die Reproduktions-/Rekreativfunktion der Freizeit,
- die Kulturfunktion der Arbeitstätigkeit selbst,
- die Individualitätentwickelnde Funktion der Freizeit.

Beginnen wir mit der Reproduktions- bzw. Rekreationsfunktion der Freizeit. Untersuchungsergebnisse aus dem Jahre 1988, die aus einer Befragung von etwa 1200 Arbeitern und Angestellten resultieren (30 % der Arbeiter und 54 % der Angestellten sind in Arbeitsbereichen tätig, in denen mit computergestützter Technik gearbeitet wird), verweisen hinsichtlich dieser Funktion auf die folgenden Tendenzen:

Bei vielen Werkträgern führen die sich aus der Arbeitstätigkeit und deren Umfeld ergebenden Belastungen zu einer subjektiv empfundenen Beeinträchtigung in der Realisierung ihrer kulturellen Bedürfnisse. So gibt z. B. nur jeder vierte Arbeiter an, daß er an Arbeitstagen "noch frisch und aufnahmefähig genug" ist, um seine kulturellen Bedürfnisse zu befriedigen. Etwa jeder zweite Werkträgige empfindet, daß seine Freizeit zum Fitmachen für den nächsten Arbeitstag ausreicht.

Dies ist nicht nur ein Problem des Freizeitumfangs, sondern in erster Linie der gesetzten Prioritäten. Die recht knapp bemessene Freizeit bedingt im Zusammenhang mit der Vielfalt der dafür zur Verfügung stehenden Gestaltungsmöglichkeiten und Angebote eine Entscheidung für Prioritäten, in der die bewußt gewählte Reproduktionsfunktion nur eine untergeordnete Rolle spielt. Familiäre Kontakte (Partner und Kinder) und Fernsehen bzw. andere Formen der Medienunterhaltung genießen hierbei höhere Prioritäten und werden interessanterweise auch nicht immer unter dem Rekreationsaspekt bewertet bzw. empfunden. Sicher muß diesen Freizeittätigkeiten objektiv eine hohe Potenz für die Reproduktion der Arbeitskraft zugebilligt werden, im Alltag der Werkträgigen scheinen diesen Tätigkeiten aber nicht immer die entsprechenden Funktionen zuzukommen. Dies berührt Probleme, die konstituierend für die Freizeit und ihre Wechselwirkung zur Arbeitstätigkeit überhaupt scheinen.



Aus den bisher vorliegenden Analysematerialien lassen sich u. a. die folgenden Probleme ableiten:

**E r s t e n s** erweisen sich die aus der Doppelbelastung von Arbeitstätigkeit und familiären Verpflichtungen ergebenden Möglichkeiten zur Freizeitgestaltung für die werktätigen Frauen als wesentlich ungünstiger. Sie haben weniger Freizeit und fühlen sich in der Verwirklichung ihrer kulturellen Interessen häufiger als Männer durch ihre häuslichen bzw. familiären Pflichten beeinträchtigt (junge Arbeiter m.: 20 %, w.: 39 %; Ältere Arbeiter m.: 29 %, w.: 47 % geben an, daß sie dadurch sehr beeinträchtigt seien!). Die Reaktionen darauf können sehr unterschiedlich sein: So geben weibliche Werkstätige häufiger als männliche an, daß sie in der Freizeit in Ruhe gelassen werden wollen (36 % zu 21 %), und sie erwarten auch häufiger von der Kunst Harmonie und Ausgeglichenheit (29 % zu 13 %). Sie wollen sich aber auch in der Freizeit häufiger einmal austoben bzw. ausflippen können (47 % zu 28 %) bzw. etwas Ungewöhnliches erleben (64 % zu 52 %).

**Z w e i t e n s** wird ein nicht unbeträchtlicher Teil der zur Verfügung stehenden Zeit durch tätigkeitsgebundene Bildungsaktivitäten gebunden. Die berufliche Weiterbildung nimmt z. B. unter den verschiedenen Freizeitinteressen einen vorderen Rangplatz ein, den 7. unter 25 untersuchten Möglichkeiten. Die berufliche Weiterbildung liegt damit dem Interesse nach vor dem Sporttreiben, dem Kinobesuch, der politischen Weiterbildung - um nur einige markante Beispiele zu nennen. Mit computergestützter Technik Arbeitende sehen z. B. im Vergleich zur vorhergehenden Tätigkeit einen gewachsenen Anspruch an ihr fachliches Wissen und Können (78 % dieser Arbeiter geben das an, dies ist damit die wichtigste Veränderung bei 8 analysierten Sachverhalten), was wiederum bei ihnen mit einem überdurchschnittlichen Interesse an der beruflichen Weiterbildung verbunden ist.

Hinzu kommt, daß etwa jeder vierte Werkstätige zur Zeit an einer organisierten fachlichen Weiterbildung teilnimmt und fast die Hälfte es zukünftig gern tun möchte. Mehr als ein Drittel der Werkstätigen ist außerdem stark an Lesen von Sach- und Fachliteratur interessiert - von den männlichen Werkstätigen fast 50 %, von den weiblichen hingegen "nur" etwa 25 %!

**D r i t t e n s** haben sich in den letzten Jahren die auf eine bestimmte Einheit der knapper gewordenen Freizeit anfallenden Angebote und Möglichkeiten zu ihrer Gestaltung ständig vergrößert. Als Beispiele seien die Medienangebote genannt, aber auch die Möglichkeiten für Hobbys, die mit der Motorisierung verbundene Erweiterung des Realisierungsraumes von Freizeittätigkeiten oder die jugendkulturellen Angebote. Die Alternativen für eine Stunde Freizeit sind theoretisch größer als je zuvor, und sie werden in Zukunft mit Sicherheit noch steigen, das tatsächlich Machbare ist im Verhältnis dazu aber kleiner geworden.

Eine Konsequenz daraus ist der in den Lebensorientierungen von - nicht nur jungen - Werktätigen steigende Wert der Freizeit (Freizeit im Sinne von frei verfügbarer Zeit), aber auch die ständige Angst, etwas zu verpassen. Damit im Zusammenhang steht wiederum die Bevorzugung der schnellen und leicht zugänglichen Genüsse. Der quantitativ hohe Stellenwert des Fernsehens an Werktagen und die damit bevorzugt gesehene Sendungen sind eine Reaktion, um mit dieser Freizeitsituation fertig zu werden.

**V i e r t e n s** lassen sich gegenwärtig nur geringe Zusammenhänge zwischen Inhalten und Bedingungen der Arbeitstätigkeit und ausgewählten Freizeiterwartungen nachweisen. Ob jemand mit computergestützter Technik arbeitet oder nicht, ob er seine Tätigkeit als schöpferisch kennzeichnet oder nicht, ob sie als hektisch und unplanmäßig empfunden wird oder nicht - die Erwartungen an die Freizeitgestaltung unterscheiden sich nur sehr geringfügig. Es lassen sich also keine eindeutigen und linearen Ursachen-Wirkungs-Relationen zwischen dem Charakter der Arbeitstätigkeit und der Freizeitgestaltung innerhalb einer sozialen Gruppe feststellen.

Die biografisch frühe Ausprägung und Stabilisierung von Erwartungen an die Freizeit (sie geschieht häufig schon im frühen Schuljugendalter) verhindert offensichtlich eine wesentliche Beeinflussung durch Veränderungen in den Arbeitsbedingungen. Dies hat auch damit zu tun, daß Kinder bzw. Jugendliche mit differenziert entwickelten kulturellen Verhaltensmustern und Freizeiterwartungen mit großer Wahrscheinlichkeit auch unterschiedliche Berufslaufbahnen beginnen, da diese kulturellen Verhaltensmuster in

der Regel mit ebenso differenzierten Leistungsmerkmalen, Aktivitätspotentialen und anderen Persönlichkeitseigenschaften verbunden sind. Es sind also nicht nur unterschiedliche Schulleistungen, Fähigkeiten und Aktivitäten, die die berufliche Biografie kennzeichnen bzw. determinieren, damit sind meistens auch differenzierte Kultur-niveaus verbunden.

Es kann also geschlußfolgert werden, daß der Arbeitsprozeß vorrangig in seiner historischen Dimension für das Kultur- und Freizeitverhalten der Individuen in verändernder Weise bedeutsam wird; aktuelle Erscheinungen und Prozesse erreichen diese Bedeutung nur in Ausnahmefällen. Dies alles läßt natürlich auch auf eine gewisse Eigenständigkeit der Freizeit (von der Arbeitstätigkeit) schließen. Freizeit funktioniert subjektiv auch als ein Raum für die Individualität-entfaltung und Persönlichkeitsformung neben und teilweise unabhängig von der Arbeitstätigkeit. Darauf wird noch zurückzukommen sein.

Nun vollzieht sich kulturelle Lebensgestaltung selbstverständlich nicht nur in der Freizeit, sondern ist auch eine Funktion der Arbeitstätigkeit. Unter Berücksichtigung der Spezifik der von uns befragten Werk-tätigen kann zunächst festgehalten werden, daß für die Mehrheit von ihnen Arbeitsbedingungen und -inhalte kennzeichnend sind, denen persönlichkeitsformende Wirkungen zuzusprechen sind (individuelle Entscheidungsmöglichkeiten, Möglichkeiten zu sozialen und kommunikativen Kontakten, abgefordertes Verantwortungsbewußtsein, Wechsel der Arbeitsaufgaben usw.). Allerdings kann nicht übersehen werden, daß die Mehrheit ihre Arbeitstätigkeit auch als hektisch und unplanmäßig charakterisiert und daß die Zufriedenheit mit dem Produktionsablauf auch bei den Werk-tätigen an computergestützter Technik relativ niedrig ist.

Werk-tätige, die mit computergestützter Technik arbeiten, beurteilen ihre Arbeitsbedingungen quantitativ gesehen nur geringfügig anders als ihre Kollegen (nur in 3 von 13 untersuchten Merkmalen). Sie fühlen sich allerdings in Eigenschaften stärker gefordert, die insgesamt eine aktive Haltung zur Gestaltung von Arbeitsprozessen fördern: entscheiden, verantworten und schöpferisch sein! Als relativ günstig für die Entwicklung der kulturellen Lebensweise erweisen sich auch die sozialen Beziehungen und das kultu-

nelle Klima in den meisten Arbeitskollektiven. Dazu gehören gemeinsame Aktivitäten in der Freizeit ebenso wie freundschaftliche Beziehungen im Kollektiv selbst. Ein Ausdruck dieser guten Beziehungen kann sicher auch darin gesehen werden, daß jeweils mehr als drei Viertel dieser Werktätigen angeben, im Zeitraum einer Woche mit ihren Kollegen zumindest kurz gesprochen zu haben über politische und kulturelle Ereignisse, über Probleme des täglichen Lebens sowie der Leitung und Planung ihres Betriebes, über die Qualität ihrer Arbeit und über das Kollektivklima. Man kann also von einer gut entwickelten und inhaltlich vielfältigen Kommunikationskultur in diesen Arbeitskollektiven sprechen.

Dazu gehören gemeinsame Feiern als häufigste Form kollektiver Freizeitgestaltung, aber auch gemeinsame Besuche von Kulturveranstaltungen, Ausflüge und sportliche Betätigungen. Begünstigt und sicher auch stimuliert wird dies durch eine gut entwickelte kulturelle Infrastruktur in den meisten der von uns untersuchten Betriebe und auch in den Wohnorten. Allerdings zeigen andere Forschungen, daß diese günstigen materiellen Voraussetzungen für eine inhaltlich vielfältige kulturelle Lebensgestaltung außerhalb der Wohnung noch zu häufig beeinträchtigt werden durch eine nicht ausreichende Attraktivität der dort angebotenen Kultur im Territorium, daß aus dem Vorhandenen zu wenig gemacht wird.

Abschließend noch einige wenige Bemerkungen zur persönlichkeitsformenden Funktion der Freizeit.

Den MARXschen Gedanken konsequent weitergedacht, daß keineswegs die Arbeitszeit, sondern "die disponible Zeit das Maß des Reichtums sei", würde bedeuten, daß die Freizeit nicht nur ein Regulativ für tätigkeitsbedingte Einseitigkeiten ist, sondern in der Zukunft ein eigenes Entfaltungsfeld für Persönlichkeitsentwicklung.

Forschungsergebnisse zeigen, daß die Mehrheit der Werktätigen neben erwarteten Unterhaltungs- und Erholungseffekten ebenso geistige Anregungen und Kommunikationen in der Freizeit wie auch Möglichkeiten zur produktiven Entfaltung anstrebt.

Die schöpferische und kreative Entfaltung in Arbeit und Freizeit gehört zu den hochbesetzten Lebenszielen. Wie die vorliegenden Analysedaten zeigen, ist dieses Ziel weder in der Frei-

zeit noch in der Arbeitstätigkeit immer realisierbar (auch nicht bei den mit computergestützter Technik Arbeitenden). Die zur Bewältigung dieser Defizite entwickelten Kompensationstechniken sind sehr vielgestaltig von der Verdrängung bis zur Suche "kreativer Nischen" scheint hier alles möglich.

Die Mehrheit der Werktätigen sieht allerdings ihre produktiven Bedürfnisse in der Arbeitstätigkeit und/oder Freizeitgestaltung befriedigt.

Zusammenfassend kann festgehalten werden:

Der Umfang und die Intensität der gegenwärtigen WTR-Prozesse stehen noch in keinem direkten Zusammenhang mit Entwicklungen in der Freizeit- bzw. kulturellen Lebensgestaltung überhaupt. Vermittelt über gesellschaftliche Wirkungen der WTR, wird allerdings auch die Freizeitgestaltung der Bevölkerung insgesamt beeinflusst, von der Unterhaltungs- bis zur Autoelektronik, von veränderten Wahrnehmungsgewohnheiten bis zu veränderten Produktionsbedingungen der Künste. Abzuwarten bleibt aber, inwieweit computergestützte Tätigkeiten o. ä. langfristig zu direkten Veränderungen in der Freizeitgestaltung führen können.

Zu beantworten bleibt auch die Frage danach, inwieweit Kultur und Kunst zur Herausbildung und Entwicklung solcher Persönlichkeitsqualitäten wie schöpferische Leistungsfähigkeit, Risikobereitschaft und Phantasie beitragen, wie die verschiedensten kulturellen Betätigungsmöglichkeiten das "geistige Training" solcher Eigenschaften ermöglichen und das Einbringen dieser Eigenschaften in die gesellschaftliche Praxis stimulieren, gewissermaßen Mut machen zum Risiko.

Es geht letztendlich um eine Kultur, die die vor uns stehenden technischen, ökonomischen Aufgaben meistern hilft, aber es geht auch um eine Technik, die die sozialistischen Kulturideale nicht in Frage stellt.

Die wissenschaftlich-technische Revolution als sozialer Prozeß  
und die Gestaltung des Lebens außerhalb der Arbeit

Die mit der Anwendung der modernen Wissenschaft und Technik sich vollziehende Revolutionierung der Produktivkräfte beschränkt sich nicht auf den Wechsel des Arbeitsmittels und auf die Herausbildung eines neuen Produzententyps. Vielmehr ist sie der Kern eines sozialen Wandlungsprozesses, der die Produktion und Reproduktion der gesamten Gesellschaft in all ihren Momenten umfaßt. Um die weitere Gestaltung der entwickelten sozialistischen Gesellschaft als organisches Ganzes zu gewährleisten, verlangen die Bedürfnisbefriedigung und Lebensaktivität der Werktätigen außerhalb der Arbeit eine größere Aufmerksamkeit. Die Einheit von Wirtschafts- und Sozialpolitik erfordert auch unter den veränderten inneren und äußeren Bedingungen des Sozialismus, ökonomisches Wachstum zu verbinden mit der Erhöhung des materiellen und kulturellen Lebensniveaus, mit der besseren Befriedigung der Bedürfnisse der Werktätigen und der Lösung der dringenden sozialen Fragen. Die Qualifizierung der Lebensbedingungen außerhalb der Arbeit ist dabei nicht nur eines der wichtigen Ziele, sondern zugleich auch unverzichtbares Mittel und notwendige Bedingung der Fortschritte in der Ökonomie und von grundsätzlicher Bedeutung für die Realisierung anderer - sozialer, politischer, kultureller u. a. - Ziele des Sozialismus. Bis Freizeit wird immer mehr zu einer entscheidenden Voraussetzung des Produktivitätsgewinns und Effektivitätszuwachses der Gesamtgesellschaft.

Die Analyse der Lebensbedingungen und -aktivitäten der Werktätigen außerhalb der Arbeit erlaubt zum einen eine erfolgreiche Bilanz der Entwicklung in den letzten Jahren. Sie zwingt aber zugleich zur Feststellung von Defiziten und Problemen, die Schwierigkeiten bei der Sicherung des errungenen Niveaus offenbaren. Schließlich verweist sie auch auf Aufgaben, deren Lösung offensiv in Angriff genommen werden muß, um den Herausforderungen der WTR gewachsen zu sein.

Zweifellos haben die volkswirtschaftlichen Erfolge und die sozialpolitischen Errungenschaften ihre Wirkungen auf das Leben der Werktätigen in der Freizeit: Die fortschreitende Befreiung der

Arbeit von geistiger Monotonie, psychonervöser Überbelastung, körperlicher Schwere und gesundheitlicher Gefährdung bedingt eine allmähliche Aufhebung der zwingenden funktionalen Bindung von Freizeitverhalten, Gewohnheiten und Strategien der Bedürfnisbefriedigung außerhalb der Arbeit an die Arbeitsbedingungen und Inhalte der beruflichen Betätigung. Das sind neben steigenden Realeinkommen, umfangreicheren kulturellen Leistungen der sozialistischen Gesellschaft und wachsenden individuellen Möglichkeiten der Freizeitgestaltung günstige Voraussetzungen für eine größere Freiheit der Wahl in der Freizeit und die Entwicklung stärker an den individuellen und familialen Lebensbedingungen, Bedürfnissen und Interessen orientierten Freizeitstrategien. Die Verbesserung der Wohnbedingungen für mehr als 9 Millionen Bürger stellt in den zurückliegenden anderthalb Jahrzehnten die tiefgreifendste Veränderung der Lebensumstände der Werktätigen und ihrer Familien dar, die Umfang und Qualität der Freizeit vielfältig beeinflusst hat. Schließlich haben sich die Lebensbedingungen vieler Werktätiger auch mit sozialpolitischen Maßnahmen nach dem VIII. Parteitag der SED verbessert durch Arbeitszeitverkürzung (Verlängerung des Urlaubs, Reduzierung der Wochenarbeitszeit in ausgewählten Gruppen von Werktätigen, Freistellung von Müttern vor und nach der Geburt eines Kindes u. a.).

Mitte der 80er Jahre ist jedoch festzustellen, daß in der Gesamtbilanz der zur Verfügung stehenden Freizeit kein spürbarer Zuwachs zu verzeichnen ist. Seit Beginn der siebziger Jahre weisen die Untersuchungen zum Zeitbudget in Arbeiter- und Angestelltenhaushalten konstante Zeitaufwendungen für die Ausübung der beruflichen Tätigkeit aus. Das ist durch verschiedene Sachverhalte begründet:

- Die Wegezeiten zwischen Wohnung und Arbeitsplatz sind in der ersten Hälfte der 80er Jahre länger geworden aufgrund des umfangreichen Wohnungsneubaus am Rande der Städte, durch die Einschränkung des werkeigenen Berufsverkehrs und die deutliche Erhöhung des Anteils der Werktätigen am öffentlichen Berufsverkehr (etwa die Hälfte aller Berufstätigen und Schüler benutzen öffentliche Verkehrsmittel, um die Arbeits- oder Ausbildungsstätte zu erreichen). Durchschnittlich braucht der Werktätige täglich 60 Minuten in kleineren Städten und 80 Minuten in größeren Städten. Die durchschnittliche Reiseweite ist im städtischen Nahverkehr und im Berufsverkehr der Eisenbahn angestiegen. (vgl. KOZIOLEK/OSTWALD/STÜRZ 1986; GRUNDMANN 1987)

- Der Rückgang des Anteils teilzeitbeschäftigter Frauen an den weiblichen Berufstätigen und der steigende Beschäftigungsgrad von Frauen verringert den Gesamtumfang der Freizeit. Der Beschäftigungsgrad von Frauen liegt über 90 Prozent, der Anteil teilzeitbeschäftigter Frauen ist auf etwa ein Viertel zurückgegangen. (vgl. Soziale Triebkräfte 1986)

- Die in einigen Volkswirtschaftsbereichen unveränderte und beträchtliche Anzahl von Überstunden reduziert ebenfalls den gesellschaftlichen und individuellen Freizeitfonds.

Der Zeitumfang für Schlaf, der zeitliche Aufwand für die Familie sowie die Länge der frei verfügbaren, nach eigenen Vorstellungen gestaltbaren Zeit sind in den zurückliegenden Jahren unverändert. Der zeitliche Rahmen der Bedürfnisbefriedigung außerhalb der Arbeit ist in seinen grundlegenden Konturen stabil. Veränderten Reproduktionserfordernissen und neuen Interessen und Bedürfnissen wurde innerhalb der stabilen Grundstruktur des Alltags entsprochen. Während der wachen arbeitsfreien Zeit ist der Zeitaufwand für Gartenarbeit, für die Betreuung und Erziehung der Kinder, für das Essen, für Unterhaltung und Geselligkeit im Familien- und Freundeskreis sowie in der Öffentlichkeit, für die Mediennutzung, für Qualifizierung, die Ausübung von Hobby und für aktive körperliche Betätigung und für Erholung gestiegen. Demgegenüber wird weniger Zeit für die Erledigung der hauswirtschaftlichen Tätigkeiten, für Lesen und den Besuch kultureller Veranstaltungen verwendet.

Diese (z. T. deutlichen) Verschiebungen innerhalb der arbeitsfreien Zeit erforderten Veränderungen in der Lebensgestaltung:

- Unterstützt durch vielfältige gesellschaftliche Leistungen, durch die wachsende Ausstattung der Haushalte mit langlebigen Konsumgütern und technischen Hilfsmitteln und durch höheren Wohnkomfort wurde die Intensivierung und Rationalisierung der Arbeiten im Haushalt und für die Familie bewerkstelligt, die unter anderem Ausdruck in der Senkung des Zeitaufwandes für hauswirtschaftliche Tätigkeiten pro Tag um 15 Minuten zum Ausdruck kommt.

- Die Arbeitsteilung innerhalb der Familie unterliegt allmählichen Veränderungen. Vor allem in jüngeren Familien ist ein höheres Engagement der Männer für die Arbeit im Haushalt und für die Familie zu verzeichnen, obwohl nach wie vor insgesamt von Frauen signifikant mehr geleistet wird.

- Die Tendenz zur Verlagerung der häuslichen Reproduktionsarbeit vom Wochenende auf die Arbeitstage erzwingt eine effektivere und rationellere Lebensgestaltung am Feierabend und eröffnet größere Dispositionschancen in der Bedürfnisbefriedigung am Wochenende.



Damit ist eine Komplizierung der Situation im Freizeitbereich verbunden, die sich zukünftig im Verlauf und Ergebnis der dynamischen Produktivkraftentwicklung weiter verstärken wird:

- Zunehmend kritisch werden Unzulänglichkeiten der Verkehrs- und Kommunikationsinfrastruktur, im Handel und in Dienstleistungen, aber auch in den kulturellen Angeboten reflektiert. Der Widerspruch zwischen zeitökonomischer Arbeitsorganisation im Betrieb einerseits und mangelnder Effektivität, unbegründet hohen Zeitaufwendungen und Zeitvergeudung außerhalb der Arbeit wird von allen Werktätigen empfunden, insbesondere von jener zum Ausdruck gebracht, die eng mit dem WTF verbunden sind. Untersuchungen bei Werktätigen an flexiblen Automatisierungssystemen und unter Angehörigen der wissenschaftlich-technischen Intelligenz belegen das. (vgl. ADLER 1987; Ingenieure 1988; RIEGE 1988)

- Der Wunsch nach mehr Zeit und mehr zusammenhängender Zeit für Erholung, für die Realisation vielfältiger Interessen und die mitteladäquate und -bewusste Bedürfnisbefriedigung steht in einem (z. T. krassen) Widerspruch zu den vorhandenen und absehbaren Möglichkeiten, die von großen Gruppen der Werktätigen aus eigener Kraft erschlossen werden können. Die individuell erschließbaren Quellen für frei verfügbare Zeit sind begrenzt. Nicht alle Tätigkeiten im Haushalt und für die Familie sind dem Kalkül hoher Zeitökonomie zu unterwerfen (z. B. Kindererziehung, Partnerschaftsbeziehungen, soziale und familiäre Kontakte). Die Möglichkeiten, die vorhandene und die gewonnene Zeit entsprechend Bedürfnissen und Interessen zu nutzen, sind eingeschränkt: Die Länge und Lage der frei verfügbaren Zeit am Feierabend der Arbeitstage (etwa zweieinhalb Stunden ab 20.00 Uhr) erlauben für die Mehrzahl der Werktätigen den Zugriff auf die Kultur-, Sport- und Freizeitangebote nur unter der Bedingung, daß die gewohnten und eingespielten "Alltagsrituale" zur Sicherung der Familienexistenz außer Kraft gesetzt werden.

- Der Aufschiebung der Befriedigung der Bedürfnisse nach sozialem Kontakt, nach Unterhaltung, Geselligkeit und direkter Kommunikation, nach Abwechslung und neuen Erlebnissen, aber auch Ruhe und Entspannung auf das Wochenende ergibt nicht nur die Schwierigkeit, unterschiedliche, ja gegensätzliche Ansprüche zu realisieren, sondern trifft auch auf ein (qualitativ und quantitativ, in Breite, Differenziertheit, Menge und ausgedehnter zeitlicher Präsenz) kaum ausreichendes Kultur- und Freizeitangebot zwischen Freitagabend und Sonntagnachmittag.

Weil mit den durch die Anwendung der modernen Produktionstechnologien gewandelten und historisch neuartigen Reproduktionserfordernissen bislang wenig Erfahrungen und kaum Strategien zu ihrer Bewältigung existieren, wird die Erweiterung der Möglichkeiten, in der Bedürfnisbefriedigung und Freizeitgestaltung zu experimentieren und variabel zu disponieren, von größter Dringlichkeit. Deshalb muß in der arbeitsfreien Zeit ein Angebot materiell-gegen-

ständlicher und geistiger Leistungen der sozialistischen Gesellschaft verfügbar sein, das den konkreten und spezifischen Lebensbedingungen und Ansprüchen der Werktätigen entspricht und eine hohe Innovationsrate aufweist.

Dabei ist ein hoher technischer Standard der Gegenstände und Mittel zur Bedürfnisbefriedigung nicht nur für die Qualifizierung der Gebrauchswerteigenschaften der Gegenstände und Situationen notwendig, sondern gewinnt als Symbolwert bei der Schaffung einer aufgeschlossenen Haltung zur modernen Wissenschaft und Technik an Bedeutung und Wirksamkeit. Die Integration technischer Errungenschaften in den Alltag und in die Kultur hat wiederholt für breite Massen den WTF plausibel gemacht und seine Vorteile konkret vorgeführt. Die Nützlichkeit der Elektrizität wurde nicht durch die Anwendung in der Produktion, sondern vermittels der Beleuchtung zweier Spielclubs und des Café Kranzler demonstriert. (LANGE 1984) Das Transistorradio hat den Transistor und die Elektronik bekannter gemacht als die ersten elektronischen Datenverarbeitungsanlagen.

Dabei geschieht die massenhafte Verbreitung der durch die moderne Wissenschaft und Technik verbesserten Angebote in einem widerspruchsvollen Prozeß: So wie sie sich auf grundlegende existenzielle Bedürfnisse beziehen, geschieht die breite Integration in den Alltag nur zögernd. Die Abwehr von Verunsicherungen in der Befriedigung der für die Bewältigung des Alltags wichtigen Bedürfnisse bedingt ein hohes Beharrungsvermögen in den Strategien der Lebensgestaltung. So hat Technik zumeist über "Umwege" und über die scheinbar nebensächlichen Dinge im Alltag Binsug in das Leben der Individuen gehalten. (GIEDION 1982; HÖRWING 1988) Für die Entwicklung einer gesellschaftlich effektiven Konsumgüterproduktion müssen Soziologie und Kulturwissenschaften den Integrationsprozeß von Technik in den Alltag außerhalb der Arbeit tiefer durchdringen.

Abschließend sei unterstrichen: Die Bewältigung und soziale Beherrschung des WTF im Sozialismus hat in wachsendem Maße die Erweiterung und Qualifizierung der arbeitsfreien Zeit entsprechend den differenzierten, konkreten Lebensumständen der Werktätigen und die Sicherung eines hohen Standards der Mittel zur Bedürfnis-

befriedigung zur Voraussetzung und Bedingung. Deshalb werden die Freizeit und die Bedürfnisbefriedigung außerhalb der Arbeit bei der weiteren Verwirklichung der Einbeit von Wirtschafts- und Sozialpolitik einen höheren Stellenwert erlangen.

#### Quellen:

Adler, F.: Flexible Automatisierung und sozialer Fortschritt: Untersuchungsergebnisse und Forschungsprobleme. - In: Informationen zur soziologischen Forschung in der DDR (1987) 5, S. 32 f.

Giedion, S.: Die Herrschaft der Mechanisierung: Ein Beitrag zur anonymen Geschichte. - Frankf./M. 1982, S. 20

Grundmann, S.: Soziologische Aspekte des Wohnungs- und Städtebaus der 90er Jahre. - In: Informationen zur soziologischen Forschung in der DDR (1987) 3, S. 11 ff.

Hörning, K. H.: Über die sozialen Wirkungen des alltäglichen Umgangs mit Technik. - In: Gesellschaft, Technik, Kultur. 25 Jahre Institut für Soziologie der RWTH Aachen. Aachen 1988, S. 148 ff.

Ingenieure in der DDR. Soziologische Studien. - Berlin 1988, S. 194 ff.

Koziolek, H.; Ostwald, W.; Stürz, H.: Reproduktion und Infrastruktur. - Berlin 1986, S. 130 f.

Lange, A.: Berlin zur Zeit Babels und Bismarcks. Zwischen Reichsgründung und Jahrhundertwende. - Berlin 1984, S. 488

Riege, U.: Kulturelle Bedürfnisse und Interessen der wissenschaftlich-technischen Intelligenz der DDR unter den Bedingungen der Intensivierung. Thesen zur Dissertation A. Berlin 1988

Soziale Triebkräfte ökonomischen Wachstums: Materialien des 4. Kongresses der marxistisch-leninistischen Soziologie in der DDR. - Berlin 1986, S. 18

Manfred Berger

#### Zur Entwicklung geistig-kultureller Bedürfnisse von Industriearbeitern unter den Bedingungen der Intensivierung

Die Hauptergebnisse der kultursociologischen Untersuchung der Gewerkschaftshochschule "Fritz Heckert" - durchgeführt 1986/87 in 24 Betrieben - bestätigen die auf der 7. Tagung des ZK der SED formulierte Dialektik von Kontinuität und Wandel in folgender Hinsicht:

Die Befriedigung und Entwicklung geistig-kultureller Bedürfnisse von Industriearbeitern in der Freizeit unter den Bedingungen der umfassenden Intensivierung ist ein dialektischer Vorgang, in dem einerseits historisch herausgebildete geistig-kulturelle Bedürfnisse in allen Klassen und Schichten ihre Stabilität behalten und sich andererseits modifizieren. Das heißt: Unter den Bedingungen sozialistischer Macht- und Eigentumsverhältnisse bewirkt der technologische Wandel in den Produktivkräften - über vielfältige Faktoren vermittelt - eine Veränderung im Inhalt und in der Art und Weise der Entwicklung und Befriedigung bestimmter geistig-kultureller Bedürfnisse, vorrangig solcher, die mit den Reproduktionsbedürfnissen verbunden sind.

Wodurch ist das hauptsächlich bedingt?

**E r s t e n s :** Mit dem Intensivierungsprozeß ist in vielen Bereichen ein gewachsenes Anforderungsniveau in der Arbeit verbunden. Wenn mehr als die Hälfte der Befragten konstatiert, in den letzten fünf Jahren haben sich die geistigen Anforderungen sowie die Verantwortung in der Arbeit erhöht, so liegt das weit über dem Anteil derer, die in Bereichen moderner Technik tätig sind. Höherer Leistungsdruck und nervliche Anspannung sind also nicht allein auf die Einführung neuer Technologien zu reduzieren, sondern sind ein generelles Merkmal des Intensivierungsprozesses.

**Z w e i t e n s :** Die Unterschiedlichkeit der Arbeitsbelastungen (vorwiegend körperlich/vorwiegend geistig) bewirkt ein in der Freizeit sich stark differenzierendes Reproduktionsverhalten. Natürlich kann der Zusammenhang nicht linear hergestellt werden, daß von der Art der Tätigkeit auf das Verhalten in der Freizeit geschlossen werden kann; es zeigen sich jedoch in den Kompensationsmechanismen auf körperliche bzw. geistige Abgespanntheit relativ klare Polarisierungen.

Unter diesen allgemeinen Gesichtspunkten möchte ich einige ausgewählte Untersuchungsergebnisse zur Befriedigung und Entwicklung geistig-kultureller Bedürfnisse von Industriearbeitern unter den Bedingungen der umfassenden Intensivierung zur Diskussion stellen.

## 1. Zu Veränderungen im Zeitbewusstsein und Zeitverhalten (Zeitkultur)

Die intensive, vorrangig geistig konzentrierte Arbeitstätigkeit führt bei gleichzeitigem Abbau schwerer körperlicher Arbeit und Anwachsen psycho-nervaler Beanspruchungen langfristig zu anderen Gewichtungen im Umgang mit der Zeit. Äußerste Zeitökonomie in der Arbeit reflektiert sich in der Freizeit in dem Bedürfnis:

a) nach effektiver Zeitznutzung bei der Erledigung und Bewältigung notwendiger Arbeiten (Dienstleistung, Handel, Verkehr usw.). Doch gegenwärtig ist der durchschnittliche Aufwand an arbeitsfreier Zeit für Versorgungs- und Betreuungsaufwendungen zur Reproduktion des Arbeits- und Leistungsvermögens des einzelnen noch zu hoch;

b) nach effektiver, auf reale Veränderung orientierte Erfüllung gesellschaftlicher Verpflichtungen (demokratische Aktivitäten).

So wächst die Kritik der Werktätigen an vertaner Zeit und am Mißverhältnis von Aufwand und Nutzen. In diesem Zusammenhang besteht das Ziel gewerkschaftlicher Interessenvertretung darin, Einfluß darauf zu nehmen, daß sich vor allem jenes Zeitvolumen vergrößert, das für Reproduktion und Kreation individuell und gemeinschaftlich frei verfügbar ist.

Dieses veränderte Verhältnis der Werktätigen zum Zeitgewinn im Arbeitsprozeß und in der Freizeit führt unter den Bedingungen der umfassenden Intensivierung dazu, daß Zeit (als aktive Lebenszeit) als gesellschaftlicher und individueller Wert von hohem Rang für die Persönlichkeitsentwicklung immer bewußter empfunden und gestaltet wird.

Dabei ist auf einen Widerspruch aufmerksam zu machen: Ein relativ hoch ausgebildeter Reichtum an geistig-kulturellen Bedürfnissen stößt gegenwärtig an objektive Grenzen hinaichtlich frei verfügbarer Zeit zur Befriedigung der Bedürfnisse. Gewerkschaftliche Kulturarbeit muß daher beachten, daß daraus ein starker Druck nach gesellschaftlicher und individueller Optimierung des Zeitverhaltens entsteht.

## 2. Zur Entstehung neuartiger Bedingungen und Widersprüche im Reproduktionsverhalten

Mit dem im Vergleich zur physischen Reproduktion erforderlichen größeren Zeitfonds für die Reproduktion vorausgabter psycho-ner-

valer Kräfte ist in der Tendenz ein intensiverer Wechsel verschiedenartiger Tätigkeiten und Verhaltensweisen im geistig-kulturellen Leben in der Freizeit verbunden: Phasen "passiver" Tätigkeiten (Abschalten/Umschalten) zur Entspannung wechseln mit Phasen "aktiver" Bedürfnisbefriedigung durch Formen körperlichen Ausgleichs (Aufenthalt im Freien, Freizeit- und Erholungssport) und geistig-anregende Tätigkeiten (technisches Knobeln, Heimarbeiten, Gartenarbeit, Hobbys). Eine ausgewogenere und intensivere Wechselbeziehung zwischen Entspannung und Anspannung in der Befriedigung geistig-kultureller Freizeitbedürfnisse der Werktätigen muß durch die gewerkschaftliche Kulturarbeit stärker als bisher beachtet werden. Das betrifft zunehmende Bedürfnisse einerseits nach Ruhe, Muße und Harmonie (Beruhigung und Ausgleich besonders nach Streß-Situationen) und andererseits nach aktiveren Formen zur Erprobung eigener Kräfte, Fähigkeiten, Neigungen und Talente.

Die Dominanz von geistig-kulturellen Aktivitäten vorrangig "passiv-rezeptiver" Art baute sich schon in den 70er Jahren ab. In den 80er Jahren tritt stärker das Bedürfnis hervor, in der Freizeit etwas "Eigenes" herzustellen, das persönlich und gesellschaftlich nützlich ist: Züchten, Basteln, künstlerische Materialverformung, künstlerisches Tun, bzw. im geistig-kulturellen Leben etwas "Eigenes" einzubringen (z. B. als aktives Moment des Spielerischen, des Mitmachens bei Veranstaltungen geselliger und unterhaltender Art).

Erkennbar ist auch ein zunehmendes Interesse an Kombination und Gleichzeitigkeit bei der Befriedigung verschiedenartiger geistig-kultureller Bedürfnisse; prototypisch sind dafür geistig-kulturelle Aktivitäten von Arbeits- bzw. Freisitzkollektiven, in denen Erholung und Entspannung, Kommunikation und Geselligkeit verbunden sind mit gepflegter Gastronomie, mit Information, Bildung und freimütigen Diskussionen, mit der Aneignung künstlerischer Werte und populären Formen von Wissensaneignung, mit der Beschäftigung zur Kulturgeschichte der Menschheit und mit territorialen Traditionen.

Es vertieft sich auch die Tendenz zur Polarisierung und Differenzierung unterschiedlicher Freizeitebenen und Bezugspersonen in

der Befriedigung geistig-kultureller Bedürfnisse. So verfestigen sich Unterschiede in der Befriedigung geistig-kultureller Bedürfnisse an Feierabenden, an denen das Fernsehen dominiert, Formen der "einfachen" Reproduktion, die "leichtere" Unterhaltungskost bevorzugt wird, und am Wochenende mit einer vielseitigeren, stärker aktiveren, tätigkeitsbezogeneren Freizeit.

Freizeit ist für die Mehrheit in erster Linie Familienfreizeit. Sie wird als unverzichtbarer eigenständiger Wert der Persönlichkeitsentwicklung empfunden. Die Wohnung und das Wohngebiet sind dafür der entscheidende kulturelle Raum.

Freizeit bleibt aber auch Zeit für die Pflege von Gemeinschaftsbeziehungen. Im Gegensatz zu Auffassungen von einem Rückgang des gemeinschaftlichen geistig-kulturellen Lebens weisen unsere Untersuchungen aus, daß die Befriedigung geistig-kultureller Bedürfnisse in der Gemeinschaft von Freunden und Bekannten, von Arbeits- und Freizeitkollektiven (Interessengemeinschaften, Volkstumskollektive usw.) nicht nur stabil bleibt, sondern zunimmt. Allerdings gibt es hier Verschiebungen im Ort (weniger das betriebliche Kulturhaus - mehr das Territorium) und eine stärkere Polarisierung und Differenzierung in der Zeit (Schichtarbeiter) und in den Interessenlagen bestimmter Gruppen von Werktätigen (F/E-Kader, Leiter und Funktionäre, berufstätige Frauen mit Kindern u. a.)

### 3. Wachsendes kulturelles Selbstbewußtsein als qualitativer Anspruch an das geistig-kulturelle Leben

Von hoher Beanspruchung geistiger Kräfte im Arbeitsprozeß, wachsendem Reichtum der Beziehungen und steigendem Kultur- und Bildungsniveau geht ein stärker werdender Druck auf ein qualitatives und attraktives geistig-kulturelles Leben in der Freizeit aus. Es wachsen Ansprüche an Qualität und Verfügbarkeit kultureller Angebote und eine damit verbundene sorgfältigere Kalkulation von Aufwand und Nutzen der Zeit für möglichst starke, vom Alltag abgehobene kulturelle Erlebnisse. Sich Neues zu erschließen, sich zu bestätigen und zu bewähren, die dafür ohnehin knapp bemessene Zeit effektiver zu nutzen, das führt auch zu einem deutlich bewußteren, selektiven Verhalten in der Nutzung der Freizeit-Angebote. Das ist mit kritischerer Beurteilung kultureller Leistungen

und steigener Souveränität im Umgang mit kulturellen Angeboten verbunden. Es geht letztlich um eine sinnerfüllte Lebens- und Freizeitgestaltung, die stärker den individuellen Neigungen und Interessen angemessen ist und den Bedürfnissen nach Gemeinschaftlichkeit im Sinne eines erlebnisreichen und genußvollen geistig-kulturellen Lebens in der Freizeit entspricht.

Die Hinwendung zu stärker individuell gewählten Seiten in der Befriedigung geistig-kultureller Bedürfnisse (Attraktivität und Erlebnistiefe) verbindet sich dabei stärker mit dem Bedürfnis nach Information, Bildung und Auseinandersetzung (globale Fragen) in der Gemeinschaft.

#### 4. Der Umgang mit Wissenschaft und Technik in der Freizeit als Bestandteil der Lebensweise

Die wachsende geistige Beanspruchung und Bewältigung von Arbeitsanforderungen wirkt geschichtlichen Tendenzen einer "starren" Trennung von Arbeitszeit und Freizeit entgegen. Die Beschäftigung mit Problemen der Arbeit in der Freizeit nimmt zu, will allerdings auch auf vergnügliche und genußvolle Weise befriedigt werden. So erreicht z. B. der Computer auch die Freizeit auf vielfältige Weise (Computerspiele als Element des geistig-kulturellen Lebens, Knobeln am Computer usw.).

Eindeutig nimmt das Interesse an Problemen des WTF zu, nehmen weltanschauliche Probleme (wie das Verhältnis Mensch - Technik und Mensch - Natur) im geistig-kulturellen Leben einen breiten Raum ein. Freizeit wird immer mehr zum Raum für die Herausbildung eines insgesamt konstruktiven und positiven Verhaltens zu Wissenschaft und Technik als integrales Moment der Lebensweise.

#### 5. Zu Modifikationen im ästhetisch-künstlerischen Freizeitverhalten

Das Bedürfnis nach Aneignung ästhetisch-künstlerischer Werte nimmt zu. Dabei geht es sowohl um massenhaft vorhandene, sehr differenzierte als auch um sehr spezielle ästhetisch-künstlerische Bedürfnisse. Die Wirklichkeit im Arbeitsprozeß und in der Freizeit auch ästhetisch-künstlerisch zu erleben, zu bewerten und zu gestalten ist zugleich eine wesentliche Bedingung für Entdeckungen im Leben, für Sensibilität, Phantasie, Neugier, Schöpferium. Enger verbindet sich ästhetische Phantasie mit techni-



scher Phantasie (Gestaltqualität von Produkten, von technischen Arbeitsmitteln, Konsumgütern, Probleme des Designs, die Lust und der Genuß an Entdeckungen und Erfindungen). Die Herausbildung einer "Kultur der Sinnlichkeit" ist eine notwendige Bedingung für die ästhetische und ethische Wertung von Lebensproblemen unter den Bedingungen der WTR. Die mit der Beherrschung von Schlüsseltechnologien verbundene Ausprägung abstrakten Denkvermögens wird also stärker im Kontext mit der Ausbildung von Emotionen, der Schärfung des Sinne, der Ausbildung von Sensibilität und Phantasie gesehen.

In der gewerkschaftlichen Kulturarbeit ist daher stärker zu beachten, daß politisch-ideologische, soziale, moralisch-ethische und ästhetisch-künstlerische Werte des Lebens unter den Bedingungen der umfassenden Intensivierung enger zusammenrücken und auch eine Auseinandersetzung mit bürgerlichen Denkmustern der "Bewältigung" der WTR verlangen.

Unter den Bedingungen von Intensivierung und Entwicklung sind also Stabilität und Dynamik des kulturellen Freizeitverhaltens weniger unter dem Aspekt eines völligen Strukturwandels zu sehen als vielmehr einiger inhaltlicher Verschiebungen relativ stabiler Strukturen sowie in deren zeitlicher Ausdehnung. Für die gewerkschaftliche Kulturarbeit ist das durchaus von Belang.

Von der Tatsache ausgehend, daß die Zahl der Arbeitsplätze mit hohen geistigen Anforderungen zunimmt, daß Intensivierung vielfach eine Verdichtung der "Poren" des Arbeitsprozesses bedeutet, ist anzunehmen, daß zur Gewährleistung der physischen und psychischen Reproduktion das ohnehin begrenzte Maß an frei verfügbarer Zeit zunehmend an Grenzen stößt. In dem Maße, wie Rationalität und Effektivität in der Arbeit als qualitative Merkmale des Intensivierungsprozesses verinnerlicht werden, entsteht auch ein gewisser Druck auf die "Intensivierung" der Kulturarbeit. Sie muß sich stärker darauf einstellen, daß das geistig-kulturelle Leben in der Freizeit eine stärker leistungsfördernde und bedürfnisorientierte Qualität erhält bei gleichzeitiger Beachtung der sich verändernden Reproduktionsbedürfnisse der Werktätigen.

In der Freizeit erhalten produktiv-schöpferische, gestalterische, technisch-praktische Tätigkeiten und damit verbundene Bedürfnisse

einen höheren Stellenwert, ohne daß wir dabei negative Wirkungen übersehen (geistige Anpruchslosigkeit, Passivität und Gleichgültigkeit, Alkoholmißbrauch, einseitige Bedürfnisse).

Heinz Schauer

### Wissenschaftlich-technischer Fortschritt und kulturelle Lebensgestaltung von Studenten

Es geht in diesem Beitrag weniger darum, Fragen des WTF und seiner Folgen zu diskutieren, als vielmehr seine Beziehungen zur Lebensweise und Alltagskultur der Studenten (unserer zukünftigen Intelligenz) darzustellen. Dies ist deshalb sinnvoll, weil wir ein gesellschaftliches Entwicklungsstadium erreicht haben, wo die Leistungsentwicklung gleichermaßen von ökonomisch-technischen wie auch geistig-kulturellen Parametern abhängt. Man könnte letzteres als geistig-kulturellen Leistungsfaktor des Sozialismus bezeichnen. Der Einfluß geistig-kultureller Faktoren auf die wirtschaftliche Leistungsentwicklung wird in Zukunft noch intensiver, vor allem über die wissenschaftlichen Fähigkeiten, den Denkstil und das kreative Denken der zukünftigen Intelligenz, erfolgen. Das wiederum wirft die Frage auf, wie die geistige Verarbeitung der wissenschaftlichen, technischen und sozialen Veränderungen im Ausbildungsprozeß an den Hochschulen umfassend zu bewältigen ist. Dies ist um so mehr zu beachten, als die heutige Ausbildung der Studenten an den gesellschaftlichen und wissenschaftlich-technischen Entwicklungen der Jahrtausendwende zu orientieren ist. Insbesondere wird die Intelligenz künftig noch zwingender vor Entscheidungen gestellt, die durch eine hohe Verflechtung ökonomischer, ökologischer, technischer und sozialer Komponenten charakterisiert sind. Nun weisen unsere Untersuchungen unter Hochschulabsolventen eindrucksvoll nach, daß mindestens in gleichem Maße wie ihre fachlichen Kenntnisse, wissenschaftlichen Fähigkeiten ihre Kommunikationsfähigkeiten und ihr geistig-kulturelles Profil das Ergebnis und den Erfolg der jungen Intelligenz im Berufsleben bestimmen. Kreativität verlangt eine informationsorientierte Denkweise und einen synthetischen Denkstil. Sie setzt eine konstruktiv-kritische Einstellung zum Bestehenden voraus und beinhaltet eine hohe geistige Beweglichkeit. Sie bedarf unverwechselbar individueller Fähigkeiten. Nun sind Persönlichkeit und Lebensweise zwei Seiten eines einheitlichen gesellschaftlichen Prozesses. Von den Anforderungen, dem Prozeß und den Resultaten des WTF wird in zunehmendem Maße die Lebensweise und Alltagskultur der Studenten beeinflusst.

Das bewußte Durchsetzen der produktiven Wechselbeziehungen zwischen dem WTF und dem geistig-kulturellen Leben ist ein widersprüchlicher und zugleich komplizierter Prozeß, der sowohl Einstellungs- als auch Bedingungsänderungen einschließt. Beachten sollte man auch, daß sich die Lebensweise der Studenten und jun-

der Intellektuellen auf ihre Haltung zum WTB auswirkt. Zudem wären die Kulturfunktion der Wissenschaft und der WTB als Kulturträger gar nicht möglich, wenn die Kultur nicht zugleich in verschiedener Weise Eingang in die Lebensweise fände. Diese Sichtweise verlangt, nicht nur die Studententätigkeiten zu analysieren, sondern auch die Art und Weise der Freizeitgestaltung, insbesondere die Freizeitinteressen, sowie die zeitliche und inhaltliche Strukturierung der Freizeittätigkeiten als Teil der spezifischen Lebensweise der Studenten in der sozialistischen Gesellschaft. Weiterhin messen wir den Freizeittätigkeiten der Studenten auch unter dem Aspekt ihrer Leistungsfähigkeiten und ihres Leistungsverhaltens, natürlich auch darüber hinausgehend und übergreifend hinsichtlich der Alltagskultur und der Entwicklung der Persönlichkeit im Studium eine große Bedeutung bei. Darin bestärkt werden wir durch unsere empirischen Untersuchungsergebnisse, die auf komplexe und enge, aber vielfältig vermittelte, den Beteiligten selten bewußte Wechselbeziehungen zwischen Freizeitbedürfnissen, geistig-kultureller Profilierung der Persönlichkeit, sozialer Aktivität und Leistungsverhalten als Ausdruck dieser Lebensweise hindeuten und die auch Konsequenzen für das Erleben des Studiums und das Wohlbefinden der Studenten haben. Denn die geistig-kulturellen Faktoren wirken vorrangig sowohl auf den Vergesellschaftungsprozeß der Studenten durch Ausprägen sozialistischer Persönlichkeitsstrukturen wie etwa sozialistisch-humanistisch motiviertes Leistungsstreben wie auch - was heute genauso wichtig ist - auf den notwendigen Individualisierungsprozeß wie die Subjektposition, das Selbstwerverleben, das Entwickeln spezifischer Stärken. Insbesondere kommt es darauf an, jeden Studenten unter Beachtung und Ausschöpfung seiner individuellen Potenzen zu persönlich höchstmöglichen Studienleistungen im Sinne der zukünftigen beruflichen Aufgaben zu stimulieren und zu befähigen. Dazu sind insgesamt verbesserte Voraussetzungen und neue Bedingungen heranzureifen. Erinnerung sei nur an die Vielfalt der wissenschaftlich-produktiven Tätigkeiten, die Möglichkeiten der vorlesungsfreien Zeit und das Streben der Studenten nach Selbstverwirklichung. Dadurch treten auch die Schwächen des bisherigen Studiums deutlicher hervor. In dem auf Faktenfülle, Prüfungen und Zensuren aufgebauten extensiven Studium sehen wir eine Hauptursache für Mittelmäßigkeit in der beruflichen Praxis.

Manche Wirkungen des wissenschaftlich-produktiven Studiums treten einfach darum nicht ein, weil nicht genügend Zeit für selbständiges und selbsttätiges Arbeiten der Studenten vorhanden ist. Der reale Umfang des Zeitbudgets der Studenten wird vom Lehrkörper in der Regel überschätzt und ihre notwendigen Lebenstätigkeiten (alltägliche Pflichten wie Einkäufe u.ä.) unterschätzt, wodurch ernst zu nehmende Probleme bezüglich der Lebensweise der Studenten (Belastungen, Mangelerscheinungen, Stress und Konflikte) entstehen. So gibt es bei der Mehrheit der Studenten Probleme bezüglich der Befriedigung ihrer Bedürfnisse in den Bedingungen ihrer Lebensweise, die in den Tendenzen der Vereinseitigung im Studienprozeß in unseren empirischen Untersuchungen erkennbar werden. In diesem Zusammenhang scheinen ein paar Bemerkungen über Lebensweise, Zeitbudget und Alltagskultur der Studenten notwendig. Wir gehen empirisch von der im Zeitbudget quantitativ erfaßten Tages- und Lebensgestaltung aus, um uns den Zugang zum gesellschaftlich Bedeutsamen der studentischen Lebensweise zu erschließen, den so-

zielen Tätigkeiten der Studenten. Wir müssen davon ausgehen, daß die Lebensweise der Studenten vor allem durch die Studententätigkeiten bestimmt wird, sie prägen deren Struktur und Zeitablauf. Jene nehmen im Durchschnitt 60,3 Wochenstunden (männlich: 58,8; weiblich: 61,8) in Anspruch. Je größer die zeitlichen Studienbelastungen sind, um so mehr werden Abstriche an den Zeitemfängen bei allen anderen Tätigkeiten (insbesondere bei den Freizeitaktivitäten) gemacht. Auch das ist nachweisbar. Damit ist der Studienprozeß weitgehend durch eine Extensivierung charakterisiert. Wo aber eine Extensivierung wirksam wird, dort ist kaum eine individuelle Zeitgestaltung möglich. Die Schlußfolgerung kann nur lauten: Intensivierung der Studententätigkeiten mittels durchgängigen wissenschaftlich-produktiven Studiums.

Tragende Elemente der Freizeitgestaltung der Studenten sind die Kommunikation und Geselligkeit, wobei besonders das große Bedürfnis nach Freunden, Partner- und Liebesbeziehungen in der studentischen Lebensweise deutlich wird. Die zwanglose Kommunikation der Studenten fördert die Herausbildung sozialer Beziehungen und Kontakte, die der sozialistischen Lebensweise eigen sind. Wir betten das geistig-kulturelle Leben der Studenten in ihre Lebensweise ein - man könnte durchaus von einer kulturell geprägten studentischen Lebensweise, eben von einer Alltagskultur der Studenten sprechen - wodurch der Zusammenhang zum Zeitbudget und den Bedürfnissen der Studenten entsprechend ihrer spezifischen Studienanforderungen und Studienbedingungen in ihrer Lebensweise erkennbar wird. Ein Hauptfeld der Entwicklung der ästhetischen Kultur der Studenten - ebenso für Geselligkeit, Sport, Kommunikation, Partnerbeziehungen, Erholung und Entspannung - stellt ihre Freizeit dar. Nun gibt es aber unter dem Lehrkörper bezüglich der Freizeit der Studenten, ihres zeitlichen Umfangs und ihrer inhaltlichen Gestaltung unterschiedliche Urteile. Die beiden Extreme: Die Studenten sollen sich auf ihre Studienverpflichtungen im engsten Sinne konzentrieren. Und: Studenten haben zu viel freie Zeit und wissen mit dieser nichts Vernünftiges anzufangen. Beide Erscheinungen sind zwar zu beobachten, dennoch aber lenken sie von den eigentlichen Problemen ab. Das Resultat beider Auffassungen wäre außerdem wieder identisch: Studenten könnten keine anspruchsvolle geistige Kultur über ihren spezifischen Gegenstand hinaus entwickeln. Im Hochschulausbildungsprozeß wird gegenwärtig zu wenig berücksichtigt, daß die wissenschaftlich-fachliche Bildung nicht identisch ist mit der geistig-kulturellen Profilierung der Studenten und daß beide Bereiche notwendig sind, sollen leistungsfähige und kreative Absolventen die Hochschulen verlassen. Das Schwerwiegendste sind die Konsequenzen bezüglich der Selbständigkeit und der kulturellen Profilierung der Studenten. Die Mehrheit der Studenten sieht unter diesen Bedingungen keinen Zusammenhang zwischen der Studententätigkeit und den geistig-kulturellen Tätigkeiten. Wir müssen sogar noch schärfer formulieren: Studienaktivität und kulturelle Aktivität scheinen für viele Studenten unvereinbar. Dabei könnte es sich im Sinne der studentischen Persönlichkeitsentwicklung um eine stimulierende widersprüchliche Einheit handeln. Das ändert aber nichts an dem objektiven Sachverhalt, wonach durch die Einheit von Studententätigkeiten und Freizeitaktivitäten die Widersprüchlichkeit der studentischen Lebensweise wirksam wird. Doch nach unseren Untersuchungen nimmt ein großer Teil der Studenten der unteren Studienjahre ausdrücklich

Einschränkungen hinsichtlich des künstlerischen Laienschaffens und der kulturell-rezeptiven Tätigkeiten in Kauf, um den unmittelbaren Studienanforderungen zu entsprechen, wobei es teilweise nur um eine Zensurenverbesserung geht. Es entstehen dadurch Spannungsverhältnisse und Diskrepanzen zwischen den vielfältigen kulturell-kommunikativen und geselligen Freizeitinteressen einerseits und der Anzahl sowie dem Umfang der möglichen Freizeitaktivitäten andererseits. Es gibt Mangelserlebnisse im Studium bezüglich Freizeit und Kultur.

Unsere empirischen Untersuchungen führten zu einem überraschenden Ergebnis. Das Erleben von Überforderung im Studium ist nicht nur Widerspiegelung der Anforderungen und des Aufwandes für deren Bewältigung, sondern auch Defiziterleben der Studenten bezüglich geistig-kultureller Bedürfnisbefriedigung. Je größer das Mangelserlebnis an Freizeit und Kultur, um so stärker reflektieren die Studenten den Umfang der Studienanforderungen als quantitative Überforderung. Um das geistig-kulturelle Leben der Studenten zu unterstützen, muß man wissen, daß neben der Hochschulbildung die drei für die Studenten vorrangigen Wege ihrer kulturellen Profilierung die Musikrezeption, das Lesen schöngestiger Literatur und die Massenkommunikation (insbesondere Fernsehen) sind. Es müssen die am einfachsten zu realisierenden Formen der kulturell-künstlerischen Rezeption vorrangig genutzt werden. Die Studenten sehen sich veranlaßt, Formen zu bevorzugen, die einen relativ geringen Aufwand erfordern. Dabei ergänzen sich Massenmedien und Belletristikrezeption bei Studenten gut. Das Ausprägen umfassender und tiefgreifender Lesebedürfnisse spielt eine wichtige Rolle im Prozeß der Persönlichkeitsentwicklung von Studenten und ist ein wesentlicher Bereich ihres geistig-kulturellen Profils. Die Belletristikrezeption ist für viele Studenten eine ständige Gewohnheit, wenngleich auch bei Studenten die Fernsehrezeption als beliebte Freizeitbeschäftigung an Bedeutung und Umfang gewonnen hat. So können wir davon ausgehen, daß Studenten bei durchschnittlichem Interesse in der Regel 5,4 Belletristikbände im Vierteljahr rezipieren.

Insgesamt beträgt das Zeitbudget der Studenten (ermittelt durch Wochenprotokolle) für die Massenkommunikation im Durchschnitt 12,1 Wochenstunden, wobei mehr als die Hälfte (6,5 Wochenstunden) als Parallel- oder Sekundärtätigkeit realisiert wird. Die Massenkommunikation erhält in der Tages- und Lebensgestaltung der Mehrzahl der Studenten einen immer größeren Stellenwert und gehört zu den wenigen Freizeitaktivitäten, wo die Realisierung umfangreicher ist, als vom Interessiertheitsgrad zu erwarten wäre. Beispielsweise hat das Fernsehen innerhalb der Freizeitinteressen der Studenten den 18. Rangplatz inne, aber als Freizeitaktivität nimmt es nach Partnerbeziehungen, Musikrezeption und Belletristiklesen bereits den 4. Rangplatz ein. Das beinhaltet, daß Studenten wöchentlich 3,6 Stunden für das Fernsehen nutzen, davon allein am Wochenende 2 Stunden. Damit deutet sich auch eine Änderung der Gebrauchsgewohnheiten bezüglich der Filmrezeption an.

Ausgewählte Probleme des Wechselverhältnisses von Arbeits- und Freizeit bei Angehörigen der wissenschaftlich-technischen Intelligenz

Seit einiger Zeit befassen sich die Gesellschaftswissenschaftler der TH Ilmenau mit Untersuchungen zur Erhöhung der Effektivität der beruflichen Tätigkeit und der gesellschaftlichen Wirksamkeit der wissenschaftlich-technischen Intelligenz der DDR. Die Mitarbeiter des Bereichs Kulturtheorie/Ästhetik konzentrieren sich dabei besonders auf die Analyse des Zusammenhangs von geistiger Kultur und wissenschaftlichem Schöpferum bei dieser Gruppe der Intelligenz. Deshalb soll in diesem Beitrag eine Ebene der Persönlichkeitsentwicklung betrachtet werden: das Wechselverhältnis von Arbeits- und Freizeit.

Als Ausgangspunkt dafür dienen solche theoretische Überlegungen, wie von RÖMER/WLADIMIRSKI (1986) und in der Studie der Ilmenauer Kulturwissenschaftler zur geistigen Kultur der wissenschaftlich-technischen Intelligenz (Die geistige Kultur 1988). Auf der anderen Seite werden sozial-empirische Analysen herangezogen, wie die Befragung von Wissenschaftlern und Ingenieuren durch das Institut für Soziologie der Akademie für Gesellschaftswissenschaften gemeinsam mit uns sowie Ergebnisse einer Pilotstudie zum Thema Computer und Kultur. (vgl. KNÜPFER/RÜHLICKE 1988)

Von besonderer Bedeutung für unsere Arbeit ist es, allgemeine Merkmale für Intelligenzspezifik zu ermitteln sowie der geistigen Kultur von Angehörigen dieser Gruppe Aufmerksamkeit zu schenken.

Theoretische Überlegungen zur Intelligenzspezifik sowie zur geistigen Kultur in Arbeits- und Freizeit

Die Spezifik der Intelligenz kann nur durch eine Betrachtung der Kombination von studierter Wissenschaftsdisziplin, ausgeübter beruflicher Tätigkeit, Haupttätigkeitsbereich, geistiger Traditionslinie, Anspruchsniveau von Tätigkeit und Wertvorstellungen erfaßt werden. Die Einheit von Tätigkeits- und Persönlichkeitsaspekt bildet die Grundlage der Ermittlung von Intelligenzspezifik im ganzheitlichen Lebensprozeß gesellschaftlicher Subjekte. Die durch die wissenschaftlich-technische Tätigkeit bedingte Gruppenspezifität der geistigen Kultur der wissenschaftlich-technischen Intelligenz findet ihren Niederschlag im geistig-kulturellen Selbstbewußtsein der Wissenschaftler und Ingenieure. (RIEGE 1988, Tab. 12) Weil die vorwiegend geistig-schöpferischen Tätigkeiten der wissenschaftlich-technischen Intelligenz von keiner anderen sozialen Gruppierung geleistet werden können, ergibt sich eine Spezifik ihrer Lebensbedingungen, Lebenserfahrungen, Lebensansprüche, Lebensziele, aus denen schließlich das geistig-kulturelle Selbstbewußtsein erwächst. Eine weitere Quelle dieses Selbstbewußtseins besteht in den vom einzelnen und der gesamten Gruppe erbrachten und von Fachleuten und der Gesellschaft anerkannten Leistungen. Das beim jeweiligen Wissenschaftler bzw. Ingenieur vorhandene Anspragungs-niveau der subjektiven geistigen Kultur wirkt dementsprechend als Faktor der Leistungssteigerung.

Bei der Untersuchung von Intelligenzspezifik ist eine Orientierung auf die Leistungsspitze notwendig. Die wissenschaftlich-technische Intelligenz erfüllt nur dann ihre Funktion, ihre Angehörigen fühlen sich nur dann wohl, wenn sie wirkliche Neuleistungen, nach Möglichkeit Spitzenleistungen vollbringen. Intelligenzspezifik der geistigen Kultur tritt bei Spitzenkräften in Wissenschaft und Technik am deutlichsten hervor.

Sowohl Intelligenzspezifik der geistigen Kultur als auch die Orientierung auf die Leistungsspitze müssen selbstverständlich im Bezugsfeld von Arbeits- und Freizeit bedacht werden. Zum Teil handelt es sich bei den Angehörigen der wissenschaftlich-technischen Intelligenz um Persönlichkeiten, denen ihre Arbeit, ihr spezielles fachliches Problem (einschließlich seines geistigen und gesellschaftlichen Umfeldes) zum ersten Lebensbedürfnis geworden ist. Besonders bei Spitzenkräften ergeben sich daraus hohe spezifische Forderungen an die Gestaltung der Arbeits- und Freizeit - im Unterschied zu den nur durchschnittliche Leistungen vollbringenden Natur- und Technikwissenschaftlern.

#### Erladigung von Arbeitsaufgaben in der frei verfügbaren Zeit

Die c. g. Befragung von Angehörigen der wissenschaftlich-technischen Intelligenz hat ergeben, daß im Durchschnitt 6,8 Stunden pro Woche für die Erfüllung von Arbeitsaufgaben in der Freizeit aufgewendet werden. Die Leistungsgruppe I (also die 10 % der Leistungsstärksten) im Hochschulbereich liegt mit 14,2 h/Woche gegenüber 8,3 h/Woche bei Leistungsgruppe II weit darüber. Während die Leistungsgruppe I bei Industrieforschern nur wenig über dem Durchschnitt und noch unter Leistungsgruppe II der Hochschulforscher liegt. Mit 4 h/Woche bleibt die Leistungsgruppe II der Industrieforscher mit ihrem Aufwand zur Erfüllung von Arbeitsaufgaben in der Freizeit unter dem Durchschnitt. Bemerkenswert ist weiterhin, daß mit 18,6 h/Woche Leiter oberer Ebenen den höchsten Aufwand für berufliche Aufgaben in der Freizeit haben.

Auf den ersten Blick ergeben sich folgende Einsichten:

- Derjenige erscheint besonders leistungstark, der einen hohen Anteil der Freizeit für die Erladigung von Arbeitsaufgaben verwendet.

- Es kommt besonders bei Leitungskadern zu einer Verlagerung der schöpferischen Tätigkeit in den Freizeitbereich, da die Arbeitszeit mit einer Vielzahl von organisatorischen, Verwaltungs- u.a. Tätigkeiten ausgefüllt ist. (vgl. RIEGE 1988, S. 47)

Weiterhin ist bei der Betrachtung des Wechselverhältnisses von Arbeits- und Freizeit zu berücksichtigen, daß es sich bei der beruflichen Tätigkeit von Wissenschaftlern und Ingenieuren um Problemlösungsprozesse handelt, die ein bestimmtes Maß an subjektiver Kreativität erfordern und sich nicht beliebigen zeitlichen Restriktionen unterwerfen lassen. In einem Gespräch äußerte der BEB-Nobelpreisträger Gerd BINNIG zum Zusammenhang von schöpferischer Tätigkeit, subjektiver Kreativität und der Zeitproblematik: "Leute, die kreativ sind, haben oft solche - man nennt das auch schöpferische Pausen. Das sind Phasen, in denen einfach diese Uruppe erzeugt wird, indem ganz lose irgendwelche Dinge zusammengefügt werden, die eventuell gar nicht so viel miteinander zu tun haben, und die auch eventuell gar nicht so da rein gehören."

Folglich ist die gesellschaftlich übliche Untergliederung der Arbeits- und Freizeit auf Intelligenzarbeit nicht durchgängig anwendbar. Wenn dieser Besonderheit nicht Rechnung getragen wird (z. B. durch die Einführung von Gleitarbeitszeit), ergibt sich daraus für die Angehörigen der wissenschaftlich-technischen Intelligenz die Notwendigkeit, einen Teil ihrer frei verfügbaren Zeit für die Erledigung von Arbeitsaufgaben aufzuwenden.

Wesentlich für den Aufwand zur Erledigung von beruflich bedingten Tätigkeiten in der Freizeit ist die individuelle Motivation. Wer entsprechend motiviert ist und Spitzenleistungen bringen will, der nutzt auch einen größeren Teil der Freizeit für die Lösung von Arbeitsaufgaben. Das wird nicht als Verlust an Möglichkeiten zur Persönlichkeitsentwicklung empfunden, vielmehr wird dadurch eigenen Lebenszielen, Lebensansprüchen entsprochen.

Während von durchschnittlich leistungsfähigen Angehörigen der wissenschaftlich-technischen Intelligenz die Beschäftigung mit beruflichen Aufgaben in der Freizeit als Verlust an Freiheit und Selbstverwirklichung betrachtet wird (bis hin zu einer Art "Feierabenddenken" bei einem Teil der Industrieforscher), empfinden Spitzenkräfte das weit weniger als Verlust. Nur 2 % bzw. 6,1 % der Leistungsgruppe I bei Hochschul- bzw. Industrieforschern, die keine Freizeit für die Erledigung von Arbeitsaufgaben aufwenden, stehen in der jeweiligen Leistungsgruppe II 9,2 % bzw. 24,6 % gegenüber. (vgl. RIEGE 1988, Tab. 12) Hierin äußern sich u. E. unterschiedliche Grundorientierungen der Persönlichkeit. Besonders leistungsfähige Wissenschaftler und Ingenieure suchen und finden Selbstverwirklichung, fachliche und gesellschaftliche Anerkennung, Lebenssinn in der beruflichen Tätigkeit und dokumentieren eine schöpferische Lebenseinstellung. Beim Leistungsdurchschnitt ist dies weniger ausgeprägt, vielmehr sind ihre Wertvorstellungen stärker auf die Freizeit orientiert.

Vergleichbare Differenzierungen lassen sich hinsichtlich des Zeitaufwandes für Qualifizierung und Weiterbildung in der Freizeit feststellen. Auf deren Bedeutung für die berufliche Leistungsfähigkeit soll an dieser Stelle nur verwiesen werden.

### Die Rolle der Künste in der Freizeit

Wie die Auswertungen der Kulturindikatoren der Umfrage unter Angehörigen der wissenschaftlich-technischen Intelligenz durch RIEGE ergaben, spielen mit Ausstellungs-, Theater- und Konzertbesuch in starkem Maße tradierte Formen der Kunstrezeption eine bevorzugte Rolle bei den kulturellen Aktivitäten der leistungsstärkeren Gruppen. (RIEGE 1988, Tab. 13) Allerdings ist es schwierig, aus dem Zahlenmaterial verwertbare Differenzierungen in dieser Hinsicht zu ermitteln. Die Tendenz zur Nivellierung der Interessen ist unverkennbar.

Wenn man diese Erscheinungen kommentieren will, so ist erstens einzuschätzen, daß die Bildung der Leistungsgruppe I (10 % des samples) u. E. in ihrer Aussagefähigkeit zweifelhaft ist. Nicht alle Probanden, die so der Leistungsgruppe I zugewiesen werden, vollbringen wirklich Spitzenleistungen. Eine Begrenzung der Gruppe auf 2 bis 3 % wäre möglicherweise aussagekräftiger. Zweitens spielen tradierte Muster wie das bürgerliche Bildungsbewußtsein bei der Herausbildung der geistigen Kultur von Wissenschaftlern und Ingenieuren eine Rolle. Dies resultiert teilweise aus noch



vorhandenen Tendenzen der Selbstreproduktion der Spitzenkräfte dieser Gruppe. Allerdings verlieren diese Einflüsse an Bedeutung - bedingt durch die sozialistische Bildungspolitik und die weitere Ausprägung von sozialismustypischen Wertmustern bei der Intelligenz.

Als eine neue Tendenz hinsichtlich der Bedeutung der Künste in der Freizeit von Angehörigen der wissenschaftlich-technischen Intelligenz wurde das Bestreben nach Kombination von mehreren Aktivitäten bei der Befriedigung von Freizeitbedürfnissen sichtbar. Dazu gehören die Verbindung von Speziargängen in der Natur mit Gaststättenbesuch und entsprechenden Gesprächen, Besuche von Museen und Ausstellungen während der Wochenendausflüge mit der Familie, Besuche von Theater- oder Konzertveranstaltungen mit vorherigem oder anschließendem Gaststättenbesuch. Hierin spiegelt sich ein gewachsenes Wertbewußtsein gegenüber der Zeit. Dem entspricht auch ein stark ausgeprägtes selektives Verhalten der Leistungsstarken beim Umgang mit den Künsten und generell bei den Freizeitaktivitäten.

Vor allem bei jungen Wissenschaftlern und Ingenieuren ist eine Dominanz der Kommunikation verbunden mit Kunst auffällig. Im weitesten Sinne wird der Umgang mit Kunst von diesen nicht als "Kulturhandlung" aufgefaßt.

Neben all diesen Tendenzen darf man die Augen aber nicht verschließen vor bestimmten Trends der Anspruchslosigkeit im und einem Desinteresse am Umgang mit den Künsten in der Freizeit bei Angehörigen der wissenschaftlich-technischen Intelligenz.

#### Auswirkungen der technischen Informationsverarbeitung (Arbeit am Computer) auf das Reproduktionsverhalten von Studenten

Gewisse Wandlungsprozesse hinsichtlich des Freizeitverhaltens der Angehörigen der wissenschaftlich-technischen Intelligenz ergeben sich aus den Möglichkeiten der technischen Informationsverarbeitung. Bestimmte Ansatzpunkte haben wir bei Studenten erkundet. Die Studenten an den technischen Hochschulen pflegen mittlerweile einen intensiven Dialog mit dem Computer (im Studienprozeß und auch in der Freizeit). Daraus dürften sich auch gewisse Konsequenzen für die Gestaltung der freien Zeit überhaupt und auch den Platz der Künste in ihr ergeben.

Eine Pilotstudie (300 Studenten) in der TH Ilmenau zu dieser Problematik ergab folgendes:

- Der weitaus größere Teil der Studenten aus allen Studienjahren und Sektionen hat deutlich gemacht, daß er einen Ausgleich zu intensiver Arbeit am Computer dringend benötigt.
- Die Studenten finden ihn vor allem in Gesprächen mit Freunden. Dem folgen in der Rangordnung die sportliche Betätigung, der intensive Kontakt mit der Natur und dann erst die künstlerischen Erlebnisse.
- Die künstlerischen Erlebnisse selbst, die als Ausgleich zum Umgang mit dem Computer bevorzugt werden, resultieren aus eigener künstlerischer Betätigung, Gesprächen über Kunst und Analoges, klassische Musik und Kinobesuch. (Nach dem Gewicht der Literatur wurde nicht gefragt.)

Diese Daten erweisen sich insofern als aufschlußreich, als sie bestimmte Akzentuierungen im Freizeit- und Kunstverhalten deutlich machen, die offenkundig aus neuartigen Betätigungen im Studienprozeß erwachsen. Sie zeigen auf, daß die Studierenden nach entsprechenden Möglichkeiten der Rekreation suchen, sie jedoch nicht primär im Umgang mit der Kunst zu finden glauben. Sie signalisieren allerdings auch, daß diejenigen, die die Kunst als ihnen gemäße Variante ansehen, eine recht anspruchsvolle künstlerische Aktivität anstreben.

Die Auswertung der Untersuchung unterstützt die These 10 zu dieser Konferenz hinsichtlich der genannten Extremauffassungen. Es läßt sich keine Tendenz zu steigender Inhaltslosigkeit in der Freizeit nachweisen. Bei einer hohen Verfügbarkeit des Computers inner- bzw. außerhalb des Studienprozesses bei Studenten des 1. Studienjahres (96,2 % bzw. 69,2 %) und eine vergleichsweise geringe Verfügbarkeit bei Studenten des 4. Studienjahres (78,5 % bzw. 27,7 %) ergaben sich im Freizeitverhalten kaum Unterschiede hinsichtlich der Bedeutsamkeit von Konzert-, Theater- oder Kinobesuchen. Nur hinsichtlich der Bedeutsamkeit der eigenen künstlerischen Betätigung dominieren die Studenten des 1. Studienjahres. Das würde die Extremauffassung von einem wachsenden Bedürfnis nach aktiven Betätigungen im Freizeitbereich stützen. Allerdings ist es auch dann noch die Frage, inwieweit das Anspruchsniveau in den jeweiligen Betätigungen entwickelt und eingehalten wird.

Zusammenfassend läßt sich feststellen, daß sich im Wechselverhältnis von Arbeits- und Freizeit - besonders beim Umgang mit der Kunst - die Dialektik von Tradiertem oder der Suche nach neuen Verhaltensweisen entwickelt. Um Spitzenleistungen zu erreichen, macht sich eine Orientierung der Persönlichkeit auf einen schöpferischen Lebensrhythmus, der das Verhalten in der Arbeits- wie in der Freizeit gleichermaßen beherrscht, erforderlich.

#### Quellen:

Die geistige Kultur der wissenschaftlich-technischen Intelligenz in unserer Epoche / Erck u. a. - Unveröff. Ms. - Ilmenau 1988

Knüpfer, B.; Rühlicke, R.: Aspekte der Tätigkeit am Computer in Bezug zur geistigen Kultur der wissenschaftlich-technischen Intelligenz. - Unveröffentlichtes Manuskript. - Ilmenau 1988

Riege, U.: Kulturelle Bedürfnisse und Interessen der wissenschaftlich-technischen Intelligenz der DDR unter den Bedingungen der Intensivierung. - Dissertation A. - Berlin 1988

Römer, K.; Wladimirski, S.: Intelligenz und Ideologie - ein soziales und ideologisches Porträt der sozialistischen Intelligenz. - In: Wissenschaftliche Zeitschrift der TH Ilmenau 32(1986)5, S. 3 - 166

### Zusammenfassung der Diskussion

An das Eröffnungsreferat von M. ROCHLITZ (HFV) und L. KASEK (ZIJ), den Beitrag von T. HAHN (AdW) und den von G. SCHELLENBERGER (TU Dresden) schloß sich eine längere freie Diskussion an, deren Hauptinhalt wir im folgenden zusammenfassen.

Ein zentraler Diskussionsgegenstand war die Wirkung von veränderten Arbeitsinhalten als Folge der Einführung neuer Technik/Technologie auf die Persönlichkeitsentwicklung von Werktätigen. Bei allgemeiner Akzeptierung der persönlichkeitsdeterminierenden Funktion von Arbeit wurden unterschiedliche Standpunkte hinsichtlich der differenzierenden Wirkung von Arbeitsinhalten auf die Persönlichkeitsentwicklung geäußert (SCHELLENBERGER/TUD, BOHRING/THM), da empirische Bestätigungen ausstünden und solche Persönlichkeitsveränderungen als unterhalb der Schwelle von Wertorientierungen verstanden werden müßten.

Diesbezüglich wurde vor einer Überbewertung des Zusammenhangs Arbeitsinhaltsveränderung - Persönlichkeitsentwicklung gewarnt, mechanische Wirkzusammenhänge im Sinne eines ökonomischen Determinismus der Persönlichkeit seien abzulehnen (HELLER/IHK, ENGELS/ADW ISS, SCHULZE/FSU). Die von KASEK (ZIJ) explizierten Zusammenhänge zwischen Arbeitsinhalt und Persönlichkeitsentwicklung anhand empirischer Ergebnisse warfen in ihrer Konsequenz sowohl Fragen auf nach real wirkenden Vermittlungsgliedern in diesem Kontext (die auch von HELLER/IHK gestellt wurden) als auch Probleme einer einheitlichen Definition der Kategorie Arbeitsinhalt. BOHRING (THM) vertrat die Auffassung, daß WTR-Wirkungen nicht auf individuelle Arbeitstätigkeiten reduzierbar seien, sondern daß im Alltagsbewußtsein allgemeine, übergreifende Einstellungen und Wertorientierungen bezüglich Technik modifiziert würden.

In diesem Kontext wurde diskutiert über Persönlichkeitsanforderungen, wie sie unter den realen Bedingungen der Übergroßen Mehrheit von Arbeitsplätzen mit traditioneller Technik/Technologie notwendig sind. Von BOHRING initiiert, wandten sich mehrere Diskussionsredner dem Verhältnis von Lust und Pflicht in der Arbeitstätigkeit zu. Defizite im Pflichtbewußtsein auch im Umgang mit herkömmlicher Technik/Technologie (vor allem bei Jugendlichen) konstatierend (BOHRING), leitete sich die Forderung nach einem höheren Grad der Ausprägung formalen Pflichtbewußtseins ab (BURKHARDT/ISW des Post- und Fernmeldewesens Berlin). Anhand konkreter Leitungserfahrungen im VEB Elektromaschinenwerk Dresden unterstrich TRUTE (VEB Elektromaschinenbau/Abteilung Kader/Bildung) die Notwendigkeit progressiver Einstellungen zur Arbeit auch bei "armen" Arbeitsinhalten; ähnliche Erfahrungen äußerte BURKHARDT. Im Zusammenhang damit standen Diskussionen, die sich - ausgehend von der Forderung, daß der zunehmende Einsatz neuer Technik sowohl Effektivitätssteigerung als auch Persönlichkeitsförderlichkeit implizieren muß (WEISS/TUD) - mit Wegen und Problemen bei der Realisierung dieser Forderung befaßten.

- WEISS betonte die Bedeutung des qualifikationsgerechten Einsatzes von Arbeitskräften für die Einheit von ökonomischer Effektivität und Persönlichkeitsförderung im Arbeitsprozeß und die Notwen-

digkeit einer im essemorientierten Gestaltung der Arbeitsaufgabe, die je Aufgabenfeld, je Betrieb, je Zeit mit den Werktätigen konkret festzulegen sei.

- DIETRICH (ZHB) hob die positive Wirkung des subjektiv erlebbar-gesellschaftlichen wie individuellen Nutzens der Arbeit auf die Leistungsbereitschaft hervor, betonte jedoch die Einheit subjektiver und objektiver Faktoren in diesem Prozeß;

Subjektiver Enthusiasmus sei ebenso notwendig wie eine reichhaltigere Gestaltung des gesellschaftlichen Lebens; Aufgabenorientiertheit müsse mit Eigeninitiative einhergehen. Ähnlich äußerte sich ROCHLITZ (HfV).

- HELLER (IHK) betonte die diesbezüglich erforderliche Berücksichtigung größerer Individualität statt allgemeinen Leistungsdrucks. HASE (TUD) unterstrich, daß Individualität im Sinne der Persönlichkeitsentfaltung in die Prozesse der Einführung neuer Technik/Technologie verstärkt zu integrieren sei.

- Bedeutungszuwachs erfahre in diesem Zusammenhang die breitere Entfaltung sozialistischer Demokratie (LANGE/ZIJ, BURKHARDT). LANGE warf die Frage auf, wie in den Prozeß der Produktivkraftentwicklung (Technik/Technologie) die Hauptproduktivkraft als soziales Subjekt im Sinne politischer Machtausübung verstärkt einbezogen werden kann. Dem wachsenden Demokratiebedürfnis entsprechend, sei eine stärkere Einbeziehung der Werktätigen in Fragen des Einsatzes, der Anwendung moderner Produktivkräfte erforderlich. KRÜGER (FDGB-Bezirksvorstand Erfurt) verwies diesbezüglich auf die verstärkte Nutzung des demokratischen Mitspracherechts der Werktätigen z. B. in Plandiskussionen und unterstrich in diesem Kontext die wachsende Verantwortung der Gewerkschaft.

- Eng gekoppelt damit waren Fragen zur sozialen Gerechtigkeit. Die Durchsetzung dieses Prinzips in Einheit mit konsequenter Anwendung des Leistungsprinzips (BURKHARDT) sind ebenso bedeutsam wie die Klärung der Frage nach Kriterien für soziale Gerechtigkeit (LANGE).

- Ein weiterer Problemkreis beinhaltete Fragen der Bedeutung des Leiters im Prozeß der Einführung neuer Technik. Er markiere eine wichtige Innovationsdeterminante, wobei ein Teil der Leiter dieser Funktion nicht gerecht würde (THIELE/ZIJ). Mangelnde Innovationsbereitschaft bei einem Teil der Leiter ist jedoch entscheidend bedingt durch - der Leitungstätigkeit implizite - innere und äußere Zwänge (THIELE, BERTRAM/ZIJ). Beachtenswert sei jedoch, daß die Wirksamkeit technischer Neuerungen über Leitungstätigkeit vermittelt wird.

- Dem Gedanken der frühzeitig beginnenden und langzeitigen Persönlichkeitsentwicklung wandte sich BERTRAM in ihrem Diskussionsbeitrag zu. Wesentliche Merkmale sozialer Unterschiede werden bereits frühzeitig ausgebildet, wie z. B. Geschlechterdifferenzen. Leistungsstimulierung muß folglich bereits im Kindesalter beginnen, da die hier begründeten sozialen Differenzierungen (wie geringere Innovationsbereitschaft bezüglich neuer Technik/Technologie bei Frauen) verschenktes geistiges Potential darstellen. Ähnlich äußerte sich LAUERWALD.

Ein anderer Komplex der Diskussion berührte methodische Fragen und das Thema der Wirksamkeit soziologischer Arbeit. SCHULZE bemerkte kritisch, daß wesentliche Aussagen des Kolloquiums Einzelösungen (für Einzelarbeitsplätze) markieren, Ergebnisse für kooperative Arbeit, betriebliche und überbetriebliche Lösungen fehlen würden. MÄDER (ZSW beim ZK der SED Berlin-Rahnsdorf) nannte als positive Beispiele der Wirksamkeit sozialwissenschaftlicher Arbeit Schwedt und Mansfeldkombinat. Entscheidend sei, daß sozialwissenschaftliche Arbeit vor der Gestaltung und Einführung neuer Technik/Technologie erfolgen müsse und nur in enger Kooperation mit Technikwissenschaftlern realisierbar sei (MÄDER, SCHULZE, KRÜGER). Sonst bestehe die Gefahr, daß Sozialwissenschaftler zu Analytikern und Beobachtern gesellschaftlicher Prozesse statt zu deren Mitgestalter werden (SCHULZE).

MÜLLER (FSU) und POLSTER (TU Karl-Marx-Stadt) griffen methodische Fragen der Erfassung und Interpretation von Einstellungen zur Technik/Technologie auf. Es sei zu hinterfragen, inwieweit Einstellungen zur Technik nicht Indikator für Einstellungen zur sozialen Situation, Lage seien bzw. Ausdruck interiorisierter gesellschaftlicher Wertvorstellungen.

Eine differenzierte Betrachtung positiver Bewertungen der Technik in entsprechenden Untersuchungen sei notwendig. BOHRING und ROCHLITZ regten eine stärkere Koordination soziologischer Arbeit (Wissenschaftsorganisation) im Lande an, um Doppelerhebungen zu vermeiden. ROCHLITZ betonte das Erfordernis interdisziplinärer Arbeit und die Notwendigkeit einer differenzierten Technikbetrachtung, speziell ihrer sozialen Implikationen (KASEK).

Die Schlußbemerkungen (ROCHLITZ) des 1. Beratungstages konzentrierten sich auf folgende Aussagen und Forderungen:

1. Die Einführung neuer Technik in betriebliche Produktionsprozesse bewirkt für sich allein noch keine höhere Leistungsbereitschaft und positive soziale Wirkungen. Akzeptanz und erhöhtes fachliches Engagement erfordern die Berücksichtigung der Interessen sozialer Subjekte, die mit neuer Technik arbeiten. Soziale Gestaltungsstrategien bei der Einführung neuer Technik verlangen komplexe soziale Sichtweisen, die auch komplexe Lösungen nach sich ziehen. Die erfolgreiche Einführung neuer Technik gelingt nur, wenn bisherige Organisationsstrukturen nicht konserviert werden. Die häufig anzutreffenden Insellösungen erschweren die Akzeptanz eingeführter Technik. Geringe ökonomische Rentabilität und Improvisationen belasten z. T. erheblich die Identifikation mit betrieblichen und volkswirtschaftlichen Entscheidungen. Der Anteil derer, die unmittelbar mit neuer Technik arbeiten, ist in den Industriezweigen unterschiedlich groß. Die generell positive Haltung Jugendlicher zu neuer Technik schließt kritische Wertungen und auch negative Auswirkungen ein. Technische Entwicklungen werden zunehmend komplexer betrachtet und auch auf ihre Wirkung auf die Umwelt bewertet. Ambivalente Haltungen sind nicht mehr selten. Auch Zweifel an der Beherrschbarkeit technischer Systeme treten vor allem dort auf, wo Jugendliche ungenügend über die Beziehung von Sozialem, Ökonomischem und Technischem informiert sind.

2. Die Bereitschaft, neue Technik im Betrieb engagiert und leistungsorientiert zu nutzen, steht im Zusammenhang mit der Möglichkeit, moderne technische Konsumgüter preisgünstig kaufen zu können. Persönlichkeitsentwicklung wird mit neuer Technik erreicht, wenn sie an den Bedürfnissen und Lebenslagen der Werktätigen anknüpft und zur Verbesserung ihrer Arbeits- und Lebensweise insgesamt beiträgt.

3. Entscheidungen und Konzeptionen, die sozialwissenschaftliche Erkenntnisse einschließen, bedürfen interdisziplinärer Forschung. Das Nebeneinander verschiedener Forschungsaktivitäten - häufig auch von unterschiedlichen theoretischen Konzeptionen aus - erschwert akzeptable Lösungen.

4. Die Wertorientierungen Jugendlicher verändern sich nicht primär infolge des Umganges mit neuer Technik, sondern im Zusammenhang mit Veränderungen in der Lebensweise und neuen Ansprüchen an ein sinnvoll gestaltetes Leben. Freizeitverhalten und Freizeitinteressen entwickeln sich mit höheren Ansprüchen an die eigene Persönlichkeitsentwicklung und natürlich auch durch neue Möglichkeiten, entwickeltere Bedürfnisse befriedigen zu können. Nicht auszuschließen ist, daß stark rezeptive Formen der Freizeitgestaltung infolge neuer Kommunikations- und Informationstechnologien bei Teilen der Jugend zunehmen werden. Dies ist wahrscheinlich auch dort zu erwarten, wo moderne Technik in der Arbeit keine höhere Qualifizierung und arbeitsmoralische Verantwortung erfordert. Wertorientierungen bei Jugendlichen verändern sich heute schneller infolge des großen Tempos sozialer und technischer Entwicklungen.

5. Die aktive Einbeziehung weiblicher Werktätiger in die Einführung und Bedienung neuer Technik verlangt eine stärkere Orientierung der gesamten Gesellschaft auf die Erziehung und Ausbildung von Mädchen im Elternhaus, im Kindergarten, in den Schulen und Hochschulen.

6. Die Diskussion bestätigte und vertiefte die zum Kolloquium vorgelegten Thesen. Dies betrifft insbesondere die Feststellung, daß die Einführung neuer Technik im Betrieb nur dann dauerhaft höhere Effekte bringt, wenn die technisch-technologischen, arbeitsorganisatorischen und sozialen Komponenten als Komplex unterschiedlicher betrieblicher Bedingungen auch als differenziert zu gestaltende Faktoren akzeptiert werden. Neue Technik verliert schnell ihre Faszination, wenn sie als Insellösung oder nur als separates technisches Faktum existiert. Neue Technik ist kein undifferenziertes Ereignis, sondern ihr Einsatz verlangt Einsatzanalysen und ökonomische Kalkulationen.

7. Noch wirkungsvoller sind Beispiele zu schaffen und zu propagieren, die erfolgreich den Zusammenhang von Technischem, Ökonomischem und Sozialem demonstrieren. Generell gilt es, komplexere Lösungen als bisher anzustreben. Das verlangt auch eine stärkere technisch-technologisch orientierte Qualifizierung von Sozialwissenschaftlern, ohne die solche Lösungen nur schwer zu erreichen sein werden.

Als Ergänzung zur Diskussion des ersten Tages informierte in einer Abendveranstaltung MBIER (AdL) über neue Entwicklungen in der Biotechnologie. Die darauffolgende Diskussion konzentrierte sich

vor allem auf Fragen der Risiken von Biotechnologie und deren sozialer Benutzbarkeit.

Am zweiten Tag des Kolloquiums sollten vor allem die Fragen der Wechselwirkungen zwischen dem durch Wissenschaft und Technik veränderten gesellschaftlichen Produktionsprozeß und kultureller Lebensgestaltung im Mittelpunkt stehen. STIEHLER (ZIJ) eröffnete mit der kurzen Erläuterung zu einem möglichen Arbeitsbegriff von Kultur und der Benennung daraus folgender relevanter Problemfelder bezüglich des anstehenden Themas. Wenn Kultur als gesellschaftlich vermittelter Prozeß der Entwicklung der Subjektrolle des Individuums verstanden wird, so ergibt sich bezüglich der Technik die dringende Notwendigkeit einer prospektiv auch als Kulturprozeß verstandenen bewußten Gestaltung derselben. In diesem Zusammenhang richtete STIEHLER die Aufmerksamkeit besonders auf die Bereiche Information und Kommunikation, die zum bestimmenden Moment der Produktion wie der individuellen Reproduktion werden. Ferner verwies er auf die Folgen der WTR im engeren Bereich der Kulturproduktion selbst, auf technisch vermittelte Kultur- und Freizeitangebote, auf die damit einhergehende Schaffung einer neuartigen "symbolischen Umwelt".

An die Referate von WIEDEMANN/STIEHLER (ZIJ), WARNECKE (AfG) und BERGER (Gewerkschaftshochschule) schloß sich die - durch die Einleitungsbeiträge thematisch weitgefaßte - Diskussion an vor allem zum Verhältnis von Arbeitsinhalt und Freizeitgestaltung. Zunächst wurde - bezogen auf die von WIEDEMANN/STIEHLER vorgetragene Ergebnisse für die spezielle Arbeiterpopulation - die These untermauert, daß die Inhalte der Arbeitstätigkeit nur einen sehr geringen Einfluß auf die Freizeitgestaltung hätten. Das hieß in der konkreten Untersuchung: Das Vorhandensein oder Nichtvorhandensein solcher Faktoren wie Hektik, Unplanmäßigkeit, Stress, computergestützter Arbeitsplatz hatte nur ganz punktuell nachweisbare Wirkung auf die Erwartungen an die Freizeit und das Realverhalten in der Freizeit.

Obwohl in den Ausführungen auf die Gültigkeit dieser Aussage für die relativ homogene Arbeiterpopulation hingewiesen wurde (d. h. relativ ähnliches Bildungsniveau u. a.), blieb diese Position nicht unwidersprochen bzw. es wurden Zweifel angemeldet (BERTRAM/ZIJ, WEITLING/HfV, LOCKER/ZIJ). Zum Beispiel wurde auf die Zusammenhänge zwischen fachlicher Spezialisierung und allgemeiner bzw. kultureller Bildung verwiesen bzw. auf "Kulturverluste" in Sprache und zwischenmenschlichen Beziehungen, die u. a. auch das Resultat von Ausbildungsprozessen sind. Zudem müßte bei den Zusammenhängen oder auch nicht nachweisbaren Zusammenhängen zwischen Arbeitszeit und Freizeit stärker das Qualifikationsniveau berücksichtigt werden.

Als wichtigstes Argument für den nur geringen Zusammenhang zwischen Arbeitsinhalt und Freizeit wurde daraufhin die These angeführt, daß die entscheidenden Prägungen für die kulturelle Lebensgestaltung vor der Arbeitszeit, im wesentlichen im frühen Kindes- und frühen Schulalter stattfinden (WIEDEMANN).

SHELLENBERGER (TUD) plädierte dafür, Ergebnisse über Zusammenhänge zwischen Arbeitsinhalt und einzelnen kulturellen Verhaltensweisen sorgfältig einzuordnen und daraufhin zu überprüfen, ob es sich z. B. bei Arbeit mit Schlüsseltechnologien und einem

höheren Informationsbedürfnis dieser Arbeiter nicht um Scheinzusammenhänge handelt. Offenbar ist der Zusammenhang eher umgekehrt: Bei einer bestimmten, bereits herausgebildeten Persönlichkeitsdisposition wird auch eher eine Arbeitstätigkeit mit Schlüsseltechnologien ausgeübt.

In einem Zwischenresümee stellte STIEHLER fest, daß der thematisierte "Kulturverlust" oder "Kulturverlust" durch die neuen Technologien einer sehr sorgfältigen Einordnung bedarf, daß beide nicht nur an der Art und Weise der Freizeitgestaltung gemessen werden können, daß das ebenfalls angesprochene "Kulturniveau" infolge der WTR keine Frage ist, die sich allein auf die Freizeit beschränken läßt. Kulturelle Voraussetzungen und Folgen der WTR bedürfen (da sich diese Prozesse noch in den Anfängen befinden) der weiteren genaueren Erforschung, auch komplexerer Forschungsstrategien.

Vorläufig kann als gesichert gelten, daß dort, wo eine relativ gefestigte Struktur kultureller Interessen, Verhaltensweisen, Gewohnheiten herausgebildet ist, eine neu aufgenommene Arbeit mit Schlüsseltechnologien zunächst keinen Einfluß der kulturellen Lebensgestaltung mit sich bringt bzw. nicht nachweisbar ist. Mit der weiteren Durchsetzung der WTR müssen diese Aussagen jedoch ständig neu überprüft werden.

Der zweite Problemkreis entwickelte sich um die Frage des Zeitpunktes und der Art und Weise der biografischen Prägung zunächst freizeit-kulturellen Verhaltens. Der Ausgangspunkt dafür fand sich natürlich schon im ersten Problemkreis, da angesichts des scheinbar nur schwer nachweisbaren direkten Einflusses der konkreten Arbeitstätigkeit (zumindest bei gleichen Qualifikations- und formalen Anforderungsgraden) auf das jeweilige Freizeitverhalten Erklärungsbedarf hinsichtlich der dennoch unterschiedlichen kulturellen Verhaltensweisen deutlich geworden war. Darüber hinaus standen nicht nur die doch mit einiger Sicherheit nachweisbaren Folgen der Qualifikationsunterschiede, sondern auch deren Verursachungen selbst zur Debatte. Kontroverse Standpunkte wurden zum zweiten Problemkreis kaum formuliert, da den meisten Teilnehmern die von WIEDEMANN geäußerte, empirisch gestützte Auffassung, nach der die individuelle Bestimmung der kulturellen Horizonte und damit wesentlich auch das kulturelle Verhalten in seinen Grundzügen bereits im Kindesalter erfolgt, wohl noch nicht als so geläufig erschien. WIEDEMANN räumte auf Nachfrage allerdings die Möglichkeit von Differenzierungen und Modifikationen kulturellen Verhaltens auch in späteren biografischen Phasen ein, wobei damit aber in der Regel keine grundlegende qualitative Veränderung mehr erfolgt.

Die Feststellung von WEITLING (HfV), nach der sich berufliche Tätigkeit wohl nach den bereits zuvor entwickelten Kulturniveaus verteilt, erscheint als Konsequenz der frühen Horizontentwicklung in gesamt-kultureller Beziehung.

Eine kurze Verständigung erfolgte mit Bezug auf WARNECKES (AFG) Referat zu den individuell empfundenen Vorteilen der Schichtarbeit. Er führte hier die mit der zeitweiligen Entlassung aus dem Familienrhythmus zwangsläufig verbundene Entpflichtung von alltäglichen Verrichtungen an, die ja nachgewiesenermaßen mit einem größeren Freizeitkontingent der Schichtarbeiter korreliert.



STIEHLER stellte in seinen Schlußworten heraus, daß in der Konzipierung neuer technischer Lösungen nicht nur deren ökonomische Effizienz, sondern auch die kulturelle Modernität als Kriterium anzulegen ist. Die Technikgestaltung müsse die Entdeckung der kulturellen Potentiale der Produktionsmittel einschließen. An die Gesellschaftswissenschaftler erging der Appell, der dem Gegenstand angemessenen Komplexität der Erforschung mehr als bislang zu entsprechen.

Wissenschaftlich-technische Revolution - Arbeit - Persönlichkeit

(Thesen, Teil 1)

1. Von der Meisterung der wissenschaftlich-technischen Revolution hängt Entscheidendes für unsere gesellschaftliche Entwicklung ab. Dabei kommt dem Engagement der Werktätigen, die Schlüsseltechnologien entwickeln, herstellen und anwenden, besondere Bedeutung zu. Die Effektivität des Einsatzes neuer Technik und Technologien wird bestimmt durch die ökonomischen und sozialen Kriterien rentabler Einsatzvorbereitung.

Die Vorzüge des Sozialismus mit der wissenschaftlich-technischen Revolution zu verbinden heißt, bei der Projektierung neuer Arbeitstätigkeiten Freiräume zu schaffen, damit sich das Engagement der Werktätigen voll entfalten kann. "Die wissenschaftlich-technische Revolution mit den Vorzügen des Sozialismus zu verbinden, erfordert vor allem auch die Zusammenarbeit der Natur- und Technikwissenschaften mit den Gesellschaftswissenschaften. Es muß die Erkenntnis vertieft werden, daß die naturwissenschaftlichen, technischen und technologischen Lösungen im Forschungsprozeß immer auch mit vielfältigen sozialen Erfordernissen und Wirkungen verknüpft sind. Deshalb sollten solche gesellschaftlichen Faktoren wie Arbeitsinhalte und -bedingungen, Bildung und Qualifikation, soziale Beziehungen, Persönlichkeitsentwicklung, Gesundheit, Umwelt, die internationale Position der DDR und anderes mehr bei allen Vorhaben der Grundlagenforschung ständig beachtet werden."

(Bericht des ZK der SED an den XI. Parteitag der SED, S. 57)  
Dabei gilt, daß die neue Technik Arbeitsinhalte und Arbeitsbedingungen nicht zwanghaft determiniert; in der Regel gibt es verschiedene Varianten und Gestaltungsmöglichkeiten. Auch sogenannte ökonomische Zwänge sind danach zu beurteilen, an welchen Kriterien ökonomischer Nutzen bestimmt wird.

Dieses Spannungsfeld zwischen technisch prinzipiell Möglichem und dem begrenzten Ausschnitt des davon Verwirklichten bildet den wichtigsten Ansatzpunkt für sozialwissenschaftliche Analysen zur wissenschaftlich-technischen Revolution.

Es existieren zwei Ebenen, die gegenwärtig intensiv untersucht werden:

- die gesellschaftlichen Bedingungen, von denen abhängt, in welchem Umfang und Tempo neue Technik entwickelt wird und in welchem Umfang neue Kenntnisse gewonnen und sie in realisierbare technische Varianten als Prozeß- oder Produktinnovationen überführt werden;

- die gesellschaftlichen Faktoren, die auf die Auswahl der Realisierungsvarianten und auf die Gestaltung des sozialen Umfeldes (Arbeitsorganisation, Arbeitszeitregelungen) Einfluß nehmen.

Beide Ebenen sind nicht unabhängig voneinander. Eine Vorauswahl der Varianten wird bereits bei der Entscheidung über Forschungs- und Entwicklungsaufgaben getroffen, und umgekehrt wird Innovationsvermögen durch den Nutzen bei der Anwendung vorhandener Innovation und die dadurch geprägte Leistungsmotivation beeinflußt.

Allgemein gilt: Je früher bewußt soziale Konsequenzen in Rechnung gestellt und beachtet werden, desto eher lassen sich Gestaltungs-

varianten finden, die mit positiv zu bewertenden sozialen Konsequenzen - vom Arbeitsinhalt bis zu den globalen Problemen (Umwelt) und der Freizeitgestaltung - verbunden sind. Vieles, was bei der Konzipierung bzw. im Stadium der Entwicklung mit vertretbarem Aufwand zu gestalten ist, läßt sich nur schwer und mit großem Aufwand später noch verändern.

Die soziale Beherrschung der technisch-technologischen Prozesse wird zum Kriterium der Güte gesellschaftlicher Verhältnisse und zum Gegenstand des Wettbewerbs der Gesellschaftssysteme. Die sozialistische Arbeitsgestaltung formuliert als ihre Zielkriterien neben hoher Produktivität vor allem auch Persönlichkeitsförderlichkeit. Es liegen empirische Nachweise vor, daß hohe Effektivität auf Dauer persönlichkeitsförderliche Arbeitsinhalte und -bedingungen geradezu voraussetzt.

2. Ergebnisse einer Untersuchung an 1200 jungen Werkträgern bestätigen eine eindeutig positive Erwartungshaltung zur WTR und besonders zur Computertechnik als dem vor uns bevorzugt untersuchten Einsatzfeld.

37 % der jungen Facharbeiter und 71 % der Hochschulkader sind sehr stark an der Einführung dieser Technik in ihrem Arbeitsbereich interessiert. Diese positive Haltung spiegelt sich in sehr hohen Erwartungen an die neue Technik wider: Auf der ökonomischen Seite tritt deutlich hervor, daß nahezu alle jungen Werkträgern einen Produktivitätszuwachs erwarten. Eine ähnliche hohe Erwartungshaltung bezüglich der Auswirkungen auf den arbeitenden Menschen besteht nur noch in Hinsicht auf erweiterten Wissenserwerb. Dabei sehen vor allem im Bereich vorwiegend geistiger Arbeit Tätige große Möglichkeiten für schöpferische Arbeit; Facharbeiter zwar etwas weniger, aber 70 % stehen neuer Technik sehr aufgeschlossen gegenüber. Ähnliche Ergebnisse liegen bezüglich der erwarteten nervlichen Beanspruchung vor: 73 % der Hochschulkader erwarten hier einen deutlichen Anstieg gegenüber 58 % der Facharbeiter. Hier finden wir eine Unterschätzung bei Werkträgern, die noch keine eigenen Erfahrungen im Umgang mit Computertechnik haben. Schon längere Zeit an derartiger Technik Tätige erwarten hier eher eine Zunahme nervlicher Beanspruchung. Dies ist offensichtlich nicht nur ein Einarbeitungseffekt.

Einen besonderen Aspekt bei der Bewertung der Schlüsseltechnologien stellt die aktive Rolle der Werkträgern im Umgang mit ihnen dar. Häufig werden Schlüsseltechnologien als etwas Fertiges, Unveränderliches betrachtet, das ihnen kaum Spielraum für schöpferische Verbesserungen läßt. Die Tatsache, daß ein effektiver und persönlichkeitsförderlicher Einsatz von Schlüsseltechnologien die Mitarbeit, die Beteiligung eines jeden, der mit ihnen aktuell und perspektivisch umzugehen hat, erfordert, wird noch nicht immer genügend wahrgenommen. 70 % der Facharbeiter stimmen der Aussage zu, daß Schlüsseltechnologien weitaus mehr Neuerer- und Erfindereleistungen als bisher erfordern, seltener danken sie dabei aber an sich selbst. Die Entwicklung neuer Technologien ist in erster Linie Aufgabe der Abteilungen für Forschung und Entwicklung. Ihre Einsatzvorbereitung wie ihr Einsatz selbst brauchen jedoch die direkte schöpferische Beteiligung der Werkträgern in den Produktionsbereichen.

Eine andere, globale Erwartung junger Werkträgern ist, daß Wissenschaft und Technik das tägliche Leben erleichtern und bereichern.

Dies gilt nicht nur für den Freizeitbereich (durch Bereitstellung hochwertiger Konsumgüter, verbesserte Dienstleistungen u. a.), sondern auch und vor allem für den Teil des täglichen Lebens, für den wir die meiste Zeit aufbringen, die Arbeitstätigkeit. Hinter dieser Erwartung steht der Anspruch auf Gestaltung progressiver Arbeitsinhalte im Zusammenhang mit der Einführung neuer Technik. Ergebnisse unserer Untersuchungen zeigen, daß junge Werktätige mit persönlichkeitsförderlichen Arbeitsinhalten zu deutlich größerem Anteil in Wissenschaft und Technik eine Bereicherung des Lebens sehen als andere mit eher restriktivem Arbeitsinhalt. Wissenschaft und Technik werden somit nicht nur als Mittel verstanden, um das Leben außerhalb der Arbeitstätigkeit bzw. über diese interessanter und anspruchsvoller zu gestalten, es besteht ein verbreiteter Anspruch auf positive Auswirkungen für die Arbeitstätigkeit selbst. Arbeitstätigkeit trägt zunehmend weniger Mittelcharakter zur Bedürfnisbefriedigung, sie wird mehr und mehr zum Feld der Bedürfnisbefriedigung selbst. Dieser nachweisbare individuelle Anspruch vieler junger Werktätiger ist einerseits Ausdruck unserer gesellschaftlichen Verhältnisse, andererseits erfordert er verstärkt gesellschaftliche Entscheidungen zur Gestaltung solcher Arbeitstätigkeiten.

3. Erwartungen junger Werktätiger an die sozialen Wirkungen können mit eigenen Erfahrungen verglichen werden. Dieser Prozeß verläuft nicht widerspruchsfrei, manche Erwartungshaltungen erweisen sich als zu global. Unsere Ergebnisse weisen auf eine qualifikationsbezogene Differenzierung hin: In ihren Erwartungen unterscheiden sich Facharbeiter und Fach- sowie Hochschulkader kaum voneinander, was den Anspruch an fachliche Kenntnisse wie auch an schöpferische Tätigkeiten betrifft. Nach Einführung neuer Technik werden solche Merkmale jedoch sehr unterschiedlich erlebt. Ein Beispiel: 92 % der Facharbeiter und 95 % der Hochschulkader erwarteten, daß ihre Arbeitstätigkeit nach Einführung neuer Technik mehr fachliche Kenntnisse erfordert. Im Prozeß der Realisierung schätzen 79 % der Hochschulkader dies so ein, aber vergleichsweise nur 65 % der Facharbeiter. Noch deutlicher werden die Unterschiede bei Betrachtung der Möglichkeiten zu schöpferischer Betätigung: 70 % der Facharbeiter und 80 % der Hochschulkader erwarten eine (von populärwissenschaftlicher und propagandistischer Darstellung stark unterstützte) weitgehende Übertragung der Routinefunktionen an die Technik und damit entsprechenden Freiraum für selbständiges, schöpferisches Handeln. Die erlebte Realisierung zeigt folgendes Bild: 80 % der Hochschulkader erleben ihre Arbeitstätigkeit als schöpferisch anregender. Bei ihnen stimmen Erwartungen und Realität gut überein. Von den Facharbeitern erleben dagegen nur 52 % einen ähnlichen Effekt. Diese beiden Sachverhalte stehen als Beispiel dafür, daß die neue Technik/die neuen Technologien die Arbeit aller Betroffenen verändern. Das Ausmaß dieser Veränderungen differenziert jedoch zwischen den Qualifikationsgruppen erheblich, wobei sich die positiveren Wirkungen bei vorwiegend geistiger Arbeit häufen. Innerhalb der einzelnen Tätigkeitsgruppen werden soziale Unterschiede durch Einführung neuer Technik tendenziell vergrößert. Damit wachsen auch Unterschiede zwischen Tätigkeitsgruppen, die in unterschiedlichem Ausmaß von der neuen Technik betroffen sind. Daneben gibt es aber auch Tendenzen der Annäherung zwischen Fach-

arbeitern und Hoch- und Fachschulkadern, wenn diese mit Computertechnik arbeiten. Die modernen informationsverarbeitenden Technologien tendieren dazu, bisherige Tätigkeitsspezifika zu verwischen. Diese Prozesse können in den nächsten Jahren und Jahrzehnten weitreichende Auswirkungen auf die soziale Differenziertheit der DDR-Bevölkerung gewinnen.

4. Arbeit mit Computertechnik ist mit differenzierten Fähigkeiten verbunden. Insbesondere beim Umgang mit den neuen Informations- und Kommunikationstechnologien stellt die Einbettung der "Computerarbeit" in die Gesamtarbeitsaufgabe ein wesentliches Kriterium für die sozialwissenschaftliche Bewertung der Arbeitsaufgabe dar. Arbeit mit dem Computer reicht heute vom Fabrikartenverkauf bis hin zur Unterstützung von Problemlösungsprozessen in der Wissenschaft. Die neue Technik bewirkt noch zu häufig nur spontane Effekte hinsichtlich Persönlichkeitsförderlichkeit. Ihre arbeitsorganisatorische Einbettung, die bewußte Neugestaltung der vertikalen wie horizontalen Arbeitsteilung muß aber zu einer neuen Qualität ökonomischer und persönlichkeitsförderlicher Auswirkungen führen. Einige Zahlen sollen diese Aussage verdeutlichen: Die wachsende Anforderungsvielfalt als ein Kernmerkmal des Arbeitsinhaltes wird hoch beurteilt. 59 % der Hochschulkader, aber nur 40% der Facharbeiter bestätigen einen derartigen Effekt, obwohl beide Gruppen mit Computertechnik arbeiten. Analoge Ergebnisse liegen zur Vollständigkeit von Handlungsstrukturen vor. Vor allem im Bereich der Produktionsgrundarbeiter existieren unvollständige, nur sehr einseitige Leistungsvoraussetzungen fordernde Arbeitsaufgaben. 40 % der Facharbeiter an Computerarbeitsplätzen geben an, nahezu ausschließlich (von anderen) festgelegte Arbeitsschritte abarbeiten zu müssen. Eine solche Arbeitsweise ließe sich durch eine sinnvolle Softwaregestaltung, die Möglichkeiten für selbstständige Entscheidungen sowie Rückkopplungen beinhaltet, überwinden. Darüber hinaus ist an eine Gestaltung der Gesamtaufgabe derart zu denken, die durch Nutzung des Computers als Mittel zur Aufgabenlösung breiteren Charakter trägt, womit auch psychophysische Beanspruchungen in Grenzen zu halten wären. Die Einführung neuer Technik muß aus sozialwissenschaftlicher Sicht direkt einhergehen mit Veränderungen der Arbeitsteilung zugunsten möglichst vollständiger Handlungsstrukturen in ihrer Einheit von planenden, ausführenden, kontrollierenden und rückmeldenden Elementen.

5. Die neue Technik führt zu veränderten Kollektivbeziehungen. Veränderte Arbeitsteilung Mensch - Mensch und neue Funktionsverteilung Mensch - Maschine stellen die Ursachen für neue Kollektivbeziehungen dar. Generell läßt sich feststellen, daß Hoch- und Fachschulkader stärker von der Arbeit ihrer Kollegen abhängen als Facharbeiter. Desgleichen werden die Kooperationsbeziehungen z.B. der jungen Intelligenz stärker durch die Mikroelektronik beeinflusst. Ein Teil der unmittelbaren Kooperation Mensch - Mensch wird durch Computer übernommen, gleichzeitig nehmen Kontroll- und Überwachungstätigkeiten zu. Bei schüßferischer Arbeit wird der Bedarf nach Fachkommunikation größer. Innerhalb der Kollektive steigt der Bedarf nach anregenden Ideen; der Austausch bekannten Wissens (z. B. Normen, Standards) geht dagegen eher zurück: Das Wichtigste davon ist im Computer gespeichert und kann von ihm schneller und zuverlässiger abgerufen werden als von den Kollegen.

Die günstigste Form der Zusammenarbeit (im Hinblick auf Persönlichkeits- und Kollektiventwicklung) entfaltet sich dann, wenn ein hohes Maß gegenseitiger Abhängigkeit mit hoher Anforderungsvielfalt und vielfältigen Möglichkeiten verbunden ist, den Arbeitsablauf selbst zu planen und entsprechend zu entscheiden.

Kooperationsanforderungen, die sich aus der demokratischen Teilnahme an der Leitung des Betriebes ergeben (wie in der Flandiskussion, bei der Einführung neuer Technik und bei anderen Gelegenheiten), bilden neben der Zusammenarbeit bei der Lösung der Arbeitsaufgaben die zweite Säule der Kollektiventwicklung. Darüber hinaus entstehen durch die Anforderungen intensiv erweiterte Reproduktion, durch Meisterung der Schlüsseltechnologien neue Formen der Arbeitsorganisation, die sich auch auf die Arbeitskollektive auswirken (z. B. projektgebundene Kollektive auf Zeit). Dazu kommt, daß die Arbeitsorganisation immer größeren Änderungen unterworfen ist. Davon sind auch konventionelle Kollektivformen immer stärker betroffen (z. B. Frei- bzw. Umsetzung von Arbeitskräften).

6. Erfahrungen zeigen, daß gegenwärtig vor allem folgende Faktoren der Einführung neuer Technik und der Veränderung der Arbeitsorganisation entgegenstehen:

Die starke Zentralisierung von Leitungsentscheidungen fördert das Berichtswesen und beschränkt die sehr motivationswirksamen Möglichkeiten der Werk tätigen, bei Entscheidungen in ihrem Bereich mitzureden. Auch zeitliche Überlastung und ungenügende sozialwissenschaftliche Qualifikation von Leitern führen dazu, daß die Komplexität möglicher Einflußfaktoren bei Entscheidungen stark vereinfacht wird und einseitig nur technische und ökonomische Parameter ins Kalkül gezogen werden.

Darüber hinaus gibt es Tendenzen zum Formalismus (z. B. Abrechnung formaler Anlaufzeit statt Gewinn an Produktivität), die von den Werk tätigen oft abgelehnt werden. Daraus entstehende Spannungen und Unzufriedenheit fördern die demokratische Einbeziehung der Werk tätigen ebenfalls nicht und stärken damit die Tendenz, am Alten zu verharren.

Orientierungen an der Erfüllung kurzfristiger Planaufgaben hemmt ebenfalls Innovationsbereitschaft: Arbeitsausfälle durch Qualifizierungsmaßnahmen, Störungen in der Anlaufphase neuer Technik u.a. können die Erfüllung kurzfristiger Aufgaben erschweren, so daß eine Neigung entstehen kann, bei Einführung neuer Technik so wenig wie möglich zu verändern.

Schließlich werden durch Veränderungen der Arbeitsorganisation neue Arbeitsinhalte, vielfältige Interessen der Werk tätigen und der Leiter berührt (z. B. bei Übergang zu Schichtarbeit, Wechsel des Kollektivs, veränderte Leistungskriterien, Entwertung bisheriger Berufserfahrung). Aktives Engagement für Veränderungen setzt hier voraus, daß der erwartete Nutzen der Neuerungen für den einzelnen und die Gesellschaft deutlich höher bewertet wird als zusätzliche Belastungen bei der Einführung (z. B. Qualifizierung, Veränderung bestimmter Gewohnheiten) und mögliche Nachteile (z. B. erhöhte psycho-physische Belastungen). Die günstigste Methode, Innovationsbereitschaft zu fördern, besteht daher darin, diese Interessen der Betroffenen von vornherein in Rechnung zu stellen und im Rahmen sozialistischer Demokratie die Mitbestimmung der Werk tätigen auf ein höheres Niveau zu heben.

7. Großes Interesse verdient die Frage nach dem Zusammenhang von Haltung zu neuer Technik und Alter. In der Literatur wird meist die besondere Aufgeschlossenheit junger Werkstätiger betont, während in der Praxis eine Reihe von Leitern Älteren, erfahrenen Kollegen auch hier den Vorrang einräumt.

Tatsache ist, daß bisher an Computertechnik häufig jüngere (aber nicht nur) Werkstätige arbeiten, die bereits vorher an Technik allgemein sehr interessiert waren, sich überdurchschnittliches Wissen angeeignet haben, oft erfolgreich in der Neuererbewegung mitarbeiteten.

Das allgemeine Technikinteresse ist anscheinend nicht vom Alter abhängig, eine allgemeine Aufgeschlossenheit für Neues gibt es in allen Altersgruppen ebenso wie Bestrebungen, an dem festzuhalten, was man sicher weiß und kann. Computerfreaks gibt es nicht nur bei Jugendlichen.

Altersunterschiede gibt es aber bei der Einstellung zur konkreten Tätigkeit und daraus resultierenden individuellen Entscheidungen: Junge Werkstätige erwarten von der Einführung neuer Technik stärker als ältere höheren Verdienst, eine Abnahme körperlicher Arbeit und bessere Qualifikations- und Entwicklungsmöglichkeiten. Ältere dagegen hoffen stärker, ihr vorhandenes Wissen besser anwenden zu können, mehr Verantwortung zu übernehmen und bessere Möglichkeiten für schöpferische Arbeit zu haben.

Insgesamt arbeiten an neuer Technik - unabhängig vom Alter - vor allem Arbeiter und Ingenieure, die in starkem Maße an Technik und Wissenschaft interessiert sind, die jedem Neuen sehr aufgeschlossen gegenüberstehen und die schon an alter Technik schöpferisch sehr aktiv waren. Zum Teil spielen auch Bestrebungen eine Rolle, verbesserte Arbeitsbedingungen zu erhalten. Jüngere Werkstätige befürchten stärker als Ältere, an neuer Technik der großen Verantwortung nicht gerecht zu werden und Anlaufschwierigkeiten im neuen Kollektiv zu haben.

Skepsis älterer Werkstätiger artikuliert sich meist dann, wenn im Zuge der Einführung neuer Technik der berufliche Status bedroht ist und der erfahrene Facharbeiter, der kraft seiner umfangreichen Erfahrungen konstant hohe Leistungen erzielte, sich plötzlich in der Situation eines Jungfacharbeiters sieht. Aber das ist gegenwärtig eher die Ausnahme als die Regel. Ältere haben stärkere Vorbehalte gegenüber Schichtarbeit und fürchten häufiger, den neuen Qualifikationsanforderungen nicht gerecht werden zu können. Vor allem dort, wo computergestützte Technik zur Erweiterung der Möglichkeiten für schöpferische Arbeit führt, wächst die Bedeutung von Berufserfahrung und guter Kenntnis des Betriebes für die Leistung eher noch, so daß Ältere in der Regel den neuen Anforderungen ebensogut gerecht werden wie Jüngere, die befürchteten Schwierigkeiten meist gut gemeistert werden können.

8. Indem die weitere Entwicklung und beschleunigte Durchsetzung des WTF alle Volkswirtschaftsbereiche ergreift, werden Frauen nicht nur in den sogenannten "technischen" Berufen damit konfrontiert, sondern auch in anderen Bereichen wie Verwaltung und Dienstleistungswesen. Die Anforderungen an das Technikverständnis, an wissenschaftlich-technisches Interesse und Schöpferertum sind daher heute generell höher als noch vor wenigen Jahren. Das reale Interesse an wissenschaftlich-technischen Entwicklungen ist bei jungen Frauen aller Qualifikationsebenen erheblich geringer

als bei Männern. Hier zeigt sich geschlechtstypische Erziehung im Kindesalter.

Weibliche Hoch- und Fachschulkader äußern ein geringeres Interesse, an modernen Schlüsseltechnologien zu arbeiten, als männliche. Bei Facharbeitern konnten wir diese Geschlechtsunterschiede nicht finden.

In der Gesamttendenz zeigt sich, daß Frauen auf die Anforderungen der WTR zwar in der Ausbildung gut vorbereitet werden, aber den beruflichen Einsatz unmittelbar mit den familiären Aufgaben vereinbaren wollen und müssen. Von jungen Frauen wird selbst oft das berufliche Engagement eingeschränkt. Deutlich wird aber auch, daß das Eindringen weiblicher Werkstätiger in den technischen Bereich häufig mehr von den Einstellungen der Frauen zur Technik und der Leiter zur Frau als von der Familiensituation geprägt ist. In vielen Betrieben gibt es Reserven beim Ausnutzen des vorhandenen hohen Bildungspotentials junger Frauen. Nicht selten wird mit dem Verweis auf eventuell vorhandene oder zu erwartende familiäre Belastungen jungen Absolventinnen im Gegensatz zu Absolventen die Arbeit an hocheffektiver und moderner Technik bzw. im Forschungs-/Entwicklungsbereich erschwert - ohne die konkrete Familiensituation zu ergründen oder genügend mit den Frauen zu sprechen. Junge Frauen gelangen vielfach von vornherein nicht an die anspruchsvolleren Arbeitsplätze der Schlüsseltechnologien.

9. Zeitlich parallel und von der WTR nachhaltig beeinflusst, verändern sich gegenwärtig Wertorientierungen nachhaltig. In bezug auf die Einstellung zur Arbeit zeigen sich bei jungen Werkstätigen folgende Tendenzen:

Der Sinn der eigenen Tätigkeit - das Wozu, Weshalb, Warum - und die sozialen Konsequenzen sind erheblich mehr Kriterium für Leistungsbereitschaft geworden. Demgegenüber haben (formales) Pflichtbewußtsein und die Bereitschaft (nicht hinterfragt), jeden Auftrag der Gesellschaft engagiert auszuführen, stark abgenommen. Im Verhalten äußert sich das so, daß sich junge Werkstätige oft außerordentlich engagieren, wenn sie ihre Aufgaben als sinnvoll, gesellschaftlich wichtig bewerten.

In solchen Fällen entwickelt sich oft ein ausgeprägter Stolz auf die eigene Arbeit (z. B. Herstellung hochmodischer, begehrter Konsumgüter, Erleichterung der Arbeits- und Lebensbedingungen, Beitrag zum Umweltschutz, Herstellung und Meisterung modernster Technik). Dagegen sinkt das Engagement sehr stark ab, wenn der Sinn nicht voll verstanden wird (z. B. wenn sie glauben, durch ihr Engagement ihrer Meinung nach notwendige gesellschaftliche Veränderungen aufzuhalten, wenn veraltete, ineffektive, nicht gefragte Dinge produziert werden, wenn durch erhöhtes Engagement Mängel in der Leitungsarbeit ausgebügelt werden sollen, wenn die Anwendung bzw. Nutzung der Arbeitsergebnisse überhaupt in Frage steht).

Stark zugenommen hat die Orientierung auf Bedürfnisbefriedigung in der Arbeit hier und jetzt. Sie wird weniger als Mittel gesehen, langfristige Bedürfnisse erst in weiterer Zukunft zu befriedigen. Damit sinkt auch die Bereitschaft, sich anzustrengen, wenn der Nutzen nicht unmittelbar zu sehen ist.

Viel höher als früher wird eine selbständige Arbeit bewertet, die genügend Raum für eigene Ideen und eigene Entscheidungen läßt. Junge Werkstätige sind außerordentlich empfindlich gegenüber jeder



Form von Gängelerei. Sie möchten mitreden, wenn es um ihre Arbeit geht. Das Bestreben junger Facharbeiter, auch bei Leitungsentscheidungen mitsprachen, die den ganzen Betrieb betreffen, ist im Gegensatz zur jungen Intelligenz gegenwärtig nicht sehr stark ausgeprägt. Sie wollen in erster Linie in ihrem Arbeitskollektiv bei den Prozessen mitbestimmen, deren Konsequenzen sie unmittelbar erleben.

Schließlich hat die Orientierung auf sinnvolle, anregende, von menschlicher Wärme, Verständnis und gegenseitiger Hilfe getragene Sozialbeziehungen zugenommen. Zugleich beschränken sich junge Werkstätige stärker auf ihren engeren Freundeskreis; die Bereitschaft, sich für Kollegen und Mitbürger einzusetzen, zu denen keine näheren Beziehungen bestehen, hat abgenommen.

Insgesamt erfordern diese Veränderungen eine neue Qualität in der Leitungsarbeit, um hohe Leistungen zu stimulieren. Dabei gibt es viele Ansatzpunkte. Es kommt darauf an, Eigeninitiative und Mitbestimmung zu fördern, sowohl aus der Sicht der Werkstätigen als auch aus der Sicht effektiver Techniknutzung. Insofern sind die skizzierten Veränderungen in den Wertorientierungen bei aller Widersprüchlichkeit im einzelnen vor allem eine Chance, soziale Beziehungen und Organisationsstrukturen im Betrieb entsprechend den Anforderungen effektiver Nutzung der Schlüsseltechnologien umzugestalten.

10. Die Bedürfnisse und Ansprüche der jungen Werkstätigen verändern sich im Zusammenhang mit der Meisterung der WTR. Dies schlägt sich im Freizeitverhalten und den Freizeitinteressen nieder. Das Interesse gilt immer mehr einer verbindenden Betrachtungsweise von Arbeitsanforderungen und Arbeitsinhalten einerseits und Freizeitinteressen bzw. Reproduktionsbedürfnissen andererseits. Es ist nicht zu erwarten, daß sich in nächster Zeit Extremauffassungen empirisch allgemeingültig beständigen lassen werden - Extremauffassungen, die wie folgt gekennzeichnet sind:

- enorm und massenhaft erhöhte psychonervale Anforderungen mit der Folge der Zunahme passiver Rezeption und steigender Inhaltslosigkeit der Freizeit;
- durch die wachsenden geistigen Anforderungen erhöhtes Bildungs- und Qualifikationsniveau mit der Folge wachsenden Bedürfnisses nach kreativer, schöpferischer, aktiver Betätigung auch im Freizeitbereich.

Zu erwarten ist vielmehr, daß sich diese beiden Erscheinungen (die sich an Einzelfällen beide empirisch beobachten lassen) als z. Z. noch parallel auftretende Erscheinungen in engem Zusammenhang mit dem Durchsetzungsgrad des WTR, dem gegenwärtigen technischen und technologischen Entwicklungsstand und arbeitsorganisatorischen Konzeptionen entwickeln werden.

Heute schon deutlich und belegbar wird ein anderer Aspekt der Auswirkung der WTR auf die Freizeitinteressen: Die Beschäftigung mit Computertechnik wird eine zunehmend attraktivere Freizeitbetätigung. Von der Arbeitstätigkeit her gehen kräftige Impulse vor allem dann aus, wenn sich die jungen Werkstätigen als Subjekt der neuen Technik fühlen. Unsere Ergebnisse zeigen rückwirkende Anregungen für schöpferische Arbeit im Arbeitsprozeß. Aktiver Umgang mit Computern in der Freizeit schlägt sich in mehr Exponenten

für die MMF, mehr Renten und einem höheren ökonomischen Nutzen dieser Ergebnisse nieder. Der wachsende Stellenwert, den Freizeit für die jungen Werktätigen gewinnt, ist dabei nicht als Abwertung der Arbeit zu sehen. Es verändert sich das Verhältnis von Arbeitszeit und Freizeit.

Darüber hinaus wird von der WTR erwartet, daß sie Mittel für eine verbesserte Lebensqualität insgesamt freisetzt. Das gilt besonders für

- ausreichende Versorgung mit modernen, qualitativ hochwertigen Konsumgütern und Dienstleistungen;
- Verbesserungen der Heilaussichten für Erkrankungen des Kreislaufs, Krebs, AIDS;
- Erweiterung der Freizeit durch verkürzte Zeit für Einkäufe, mehr Dienstleistungen und Verkürzung der Arbeitszeit;
- Erweiterung der Möglichkeiten zur sinnvollen Freizeitgestaltung außerhalb der eigenen Wohnung und Schaffung von Rahmenbedingungen für eine neue Qualität in den zwischenmenschlichen Beziehungen; Verständnis und Zeit füreinander, Überwindung von Hektik in der Freizeit, gelassener Humor, Hilfsbereitschaft, Überwindung von Egoismus und Konsumdenken.

11. Im Zusammenhang mit der gesellschaftlichen wie auch der wissenschaftlich-technischen Entwicklung rücken globale Probleme stärker in das Bewußtsein junger Werktätiger. An erster Stelle stehen dabei Probleme der Friedenssicherung. Für die Übergroße Mehrzahl der jungen Werktätigen gewinnt die Erhaltung und Sicherung des Friedens, die Abrüstung insbesondere von Nuklearwaffen einen herausragenden und einen persönlich höchst bedeutsamen Wert.

In den letzten Jahren ist es - auch im Zusammenhang mit dem WTR - zu einer wachsenden Sensibilität gegenüber den Umweltbelastungen gekommen. Umweltfragen nehmen heute nach der Erhaltung des Friedens den zweiten Platz unter den globalen Problemen ein, die Jugendliche stark bewegen. Umweltbelastungen werden von den jungen Werktätigen als gesellschaftlich und technisch beherrschbares Problem betrachtet. Viele wissen aber auch mehr oder weniger realitätsnah über die Tatsache Bescheid, daß Umweltprobleme nicht einfach und häufig auch nicht schnell lösbar sind. Keinerlei Verständnis gibt es dafür, wenn vorhandene Möglichkeiten zum Umweltschutz nicht umfassend genutzt werden oder wenn über die realen Probleme nur unzureichend informiert wird. Jugendliche erwarten von der WTR technische Lösungen, die auf die Bewahrung der ökologischen Systeme bewußt orientiert sind. Technisch besonders interessierte und schöpferisch Aktive sorgen sich in besonderem Maße um die Umwelt. Umweltbewußtsein kann im Rahmen entsprechender Maßnahmen zur Verringerung der Belastungen erhebliche Leistungsbereitschaft freisetzen. Sollte es nicht gelingen, die Umweltbelastung in den nächsten Jahren für die Menschen spürbar zu senken, ist damit zu rechnen, daß die Sorgen über die Umwelt die Haltung zu Wissenschaft und Technik beeinträchtigen. Die Lösung dringender ökologischer Probleme verlangt moderne technologische Verfahren (Recycling), die für die fachliche Entwicklung junger Menschen zugleich eine große Herausforderung darstellen.

12. Abschließend soll auf eine Reihe problemhafter Fragen hingewiesen werden, die u. E. künftig besondere Aufmerksamkeit verdienen:

Wie kann die Subjektrolle der Werktätigen noch besser entwickelt werden? Welche Möglichkeiten gibt es, die Werktätigen bei Entscheidungen stärker mitbestimmen zu lassen, ihre Interessen und Erfahrungen umfassender zu berücksichtigen? Durch wachsende Vernetzung ökonomischer und sozialer Prozesse wird es immer schwieriger, alle Konsequenzen von zur Entscheidung anstehenden Varianten zu übersehen, empirisches Erfahrungswissen muß stärker mit wissenschaftlichen Analysen verbunden werden.

Welche Faktoren fördern eine Technikentwicklung und -gestaltung, bei der alle Möglichkeiten genutzt werden, sozial wünschenswerte Konsequenzen zu erzielen? Welche Kriterien sollten bei der Beurteilung sozialer Technikfolgen vorrangig genutzt werden?

Inwieweit sind die bisher vorliegenden Untersuchungsergebnisse verallgemeinerbar? Nicht selten liegen in Abhängigkeit von den untersuchten Betrieben bzw. Wirtschaftszweigen, der Forschungsmethodik und der theoretischen Konzeption widersprüchliche Ergebnisse vor. Oft liegen nur Insellösungen vor, Arbeitsinhalte verändern sich rasch. Wo liegen z. B. oft kurz vor und kurz nach der Einführung neuer Technik bezüglich des Handlungsspielraumes Möglichkeiten zu schöpferischer Arbeit und demokratischer Mitsprache vor, die sich aber im Laufe der Zeit wieder relativieren? Finden schon alle wesentlichen gesellschaftlichen Determinanten dieser spezifischen Situation in genügendem Maße unsere Aufmerksamkeit?

Wie muß eine marxistische Organisationssoziologie aussehen, die es gestattet, die Wechselbeziehung zwischen technischen und sozialen Prozessen im Betrieb umfassender zu analysieren? Wie können punktuelle Einzelanalysen, die ja spezifische Faktoren besonders analysieren, zu einem umfassenden Gesamtkonzept verbunden werden?

Wie werden sich in den nächsten Jahren grundlegende Bedürfnisse und das Verhältnis zur Arbeit entwickeln? Wie wird sich das Verhältnis von Arbeit und Freizeit gestalten? Welchen Leitlinien sollte die Sozialpolitik folgen, um vorhandene Hauptbedürfnisse zunehmend so zu befriedigen, daß damit zugleich dazu beigetragen wird, die Möglichkeiten künftiger Bedürfnisbefriedigung zu verbessern?

Wie können und sollten Arbeitsteilung und Qualifikation unter dem Einfluß der WTR gestaltet werden? Wo liegen optimale Relationen zwischen Allgemeinbildung, Spezialbildung und zu erwartenden Arbeitsanforderungen? Was gehört an Vorlauf in Berufsbildung und Studium, was in darauf aufbauende Weiterbildung?

Welche gesellschaftlichen Bedingungen und ökonomischen Anforderungen fördern umweltfreundliche Technikgestaltung? Wie können und müssen gesellschaftliche Verhältnisse so weiterentwickelt werden, daß Umweltschutz und WTR zunehmend zu einer Einheit verschmelzen?

Kulturelle Lebensgestaltung Jugendlicher und wissenschaftlich-technischer Fortschritt: kultursociologische Hypothesen

(Thesen, Teil 2)

Die Veränderungen in den Arbeits- und Lebensbedingungen durch die Meisterung des WTF unter den gesellschaftlichen Bedingungen der DDR sind ein Problem, dem sich die kultursociologische Forschung immer stärker verpflichtet fühlt. Sie hat dabei zunehmend die Veränderungen in der kulturellen Lebensgestaltung im Auge, die als Folge und Voraussetzung des WTF gelten und herbeigeführt werden müssen. Obgleich sie sich auf diesem Forschungsfeld auf schon Gesichertes in theoretischen Positionen und empirischen Ergebnissen stützen kann, so zwingt die Dynamik der realen Prozesse (einschl. jeweils nachwachsender junger Generationen) zu immer neuer Hypothesenbildung. Allein mit dem Rückgriff auf das Bekannte und Bewährte ist hier ein Forschungsansatz zu gewinnen, der den neuen Anforderungen Rechnung trägt.

Wir stellen uns gegenwärtig drei Problemfeldern, die mit den folgenden Hypothesen erkundet werden sollen:

Erstens geht es um subjektive Strategien der Bewältigung von Veränderungen in den Arbeits- und Lebensbedingungen durch den WTF: Die Wechselwirkungsprozesse zwischen den differenzierten Arbeits- und Lebensbedingungen und der Gestaltung des kulturellen Lebens werden determiniert durch die Struktur der Interessen, Bedürfnisse und Wertorientierungen, ihre Stabilität (die der Struktur) und ihre Verhaltenswirksamkeit.

1. Jugendliche mit einer stabilen Struktur in der kulturellen Lebensgestaltung (bezogen auf Wertorientierungen, Interessen, Bedürfnisse und Nutzungsgewohnheiten) werden darin durch Veränderungen in den Arbeitsbedingungen (Arbeit mit Schlüsseltechnologien, aber auch im Schichtrythmus) nur geringfügig bzw. erst nach einem längeren Zeitraum beeinflusst. Änderungen in den Arbeits- und damit verbunden in den Lebensbedingungen werden sich deshalb bei vielen Jugendlichen erst nach einigen Jahren auf die kulturelle Lebensgestaltung grundlegend auswirken; d. h. die Konsequenzen der gegenwärtig beginnenden Veränderungsprozesse in den Arbeitsbedingungen werden erst in den 90er Jahren das Kulturverhalten massenhaft beeinflussen.

2. Jugendliche mit einseitigen Strukturen in der kulturellen Lebensgestaltung (einseitiger Gebrauch bestimmter Künste oder anderer Kulturangebote) werden in der kulturellen Lebensgestaltung durch Veränderungen in den Arbeits-/Lebensbedingungen zeitweise labilisiert und swar bis zur Entwicklung neuer, den veränderten Bedingungen angepaßter bzw. entsprechender Formen der kulturellen Lebensgestaltung.

Die Erfahrungen mit und Einstellungen zu den Arbeitsbedingungen sind ein weiterer wichtiger - personengebundener - Regulierungsfaktor in den Beziehungen zwischen Arbeits-/Lebensbedingungen und der kulturellen Lebensgestaltung.

3. Positive Erfahrungen mit dem Einsatz neuer Technologien (Einbeziehung in Entscheidungsfindung, spürbare Auswirkungen auf individuelle Arbeitsanforderungen und -bedingungen) werden durch das Erkennen einer Gesamtkonzeption beim Einsatz dieser Technologien gefördert. Begreifen und Erfahren der "großen Dimensionen" dieser Prozesse, also: Erfahren und Erkennen der individuellen und der gesellschaftlichen Dimensionen dieser Prozesse und auf dieser Basis entwickelte Einstellungen, Wertorientierungen und Verhaltensweisen bedingen mit größerer Wahrscheinlichkeit eine kulturelle Lebensgestaltung, die auf inhaltliche Wechselbeziehungen zwischen Arbeits- und Freizeit (wie Weiterbildung, Knobeln, Neuerertätigkeit und auf die kompensatorischen Funktionen der Freizeit (Unterhaltung und Entspannung, Abschalten) orientiert ist. Negative Erfahrungen bedingen mit hoher Wahrscheinlichkeit eine kulturelle Lebensgestaltung, die entweder nur bzw. vorrangig auf Unterhaltungsfunktionen orientiert ist oder aber in der kulturellen Lebensgestaltung das eigentliche Feld der Persönlichkeitsentwicklung und -bewahrung sucht/sieht.

Die Wertstruktur/Struktur der Wertorientierungen wird als ein dritter Regulierungsfaktor Lebensgestaltung gesehen.

4. Bei Jugendlichen mit Wertorientierungen, die auf die Entfaltung der Individualität ebenso gerichtet sind wie auf ihre individuelle Verantwortung als kollektives Wesen, lassen sich häufiger Beziehungen zwischen der Arbeitstätigkeit und der kulturellen Lebensgestaltung nachweisen, die den gesellschaftlichen Zielstellungen entsprechen (Arbeit und Freizeit als sich ergänzende Bewährungsfelder der Persönlichkeit) als bei Jugendlichen mit einseitig orientierten Wertstrukturen.

5. Die Beziehungen zwischen der Arbeitstätigkeit und der kulturellen Lebensgestaltung werden in ihrer Qualität in besonderer Weise von der Stabilität politisch-ideologischer, leistungsbezogener und kultureller Wertorientierungen beeinflusst. Stabile Wertorientierungen in diesen Bereichen garantieren eher produktive Beziehungen zwischen Arbeit und Freizeit, auch unter weniger idealen Bedingungen (z. B. bedingt durch Einschränkungen im Freizeitumfang und in den Möglichkeiten zu ihrer kulturellen Gestaltung, durch Erschwernisse in den Arbeits- oder auch Lebensbedingungen) als weniger stabil ausgeprägte Wertorientierungen bzw. als stabile Wertorientierungen in anderen Bereichen (z. B. Familie, materieller Besitz).

Zweitens gilt es, den "Raum" der kulturellen Lebensgestaltung differenziert zu erkunden: Kulturelle Räume beeinflussen nicht nur die Realisierung kultureller Interessen und Bedürfnisse, determinieren insofern die kulturelle Lebensgestaltung, sondern stehen dadurch vermittelt auch in einem engen Zusammenhang zur individuellen Gestaltung von Arbeits- und Studienprozessen.

6. Das Vorhandensein vielfältig wählbarer kultureller Räume (Zimmer/Wohnung als kultureller Raum, Wohngebiet, Wohnort, Territorium usw., aber auch die durch die Massenmedien produzierten) be-

günstigt eine auf Breite und Vielfalt orientierte kulturelle Lebensgestaltung - unter der Voraussetzung ausgeprägter Selektionskriterien und darüber vermittelt die individuelle Gestaltung von Arbeitsprozessen (verstanden als produktive Haltung zu den Arbeitsaufgaben, einschließlich der dabei möglichen Veränderungen in den Arbeitsaufgaben). Das Fehlen solcher kultureller Räume beeinträchtigt dagegen nicht nur eine vielfältige kulturelle Lebensgestaltung, sondern auch die Entwicklung stabiler Selektionskriterien und - wiederum vermittelt - die individuelle Gestaltung von Arbeitsprozessen.

7. Die Wechselwirkungen zwischen Veränderungen in den Arbeits- und Lebensbedingungen und in der kulturellen Lebensgestaltung werden auch durch die inhaltliche und formale Ausgestaltung der vorhandenen kulturellen Räume (im oben verstandenen Sinne) determiniert. Es kann angenommen werden, daß den Massenmedien sowie den weiterhin auf Unterhaltung orientierten Angeboten des Wohngbietes dabei eine wesentlich größere Bedeutung zukommt als den verschiedenen Formen der künstlerisch-ästhetischen Gestaltung der kulturellen Räume (Kunst am Bau, Design, Bildkunst in der Wohnumwelt usw.).

8. Veränderungen in den Arbeitsbedingungen, die mit örtlichen und/oder Veränderungen der kulturellen Räume verbunden sind (z.B. Arbeitsplatzwechsel - Orts- bzw. Wohngebietswechsel, Arbeit im Schichtrhythmus), beeinflussen nachhaltiger die Gesamtstruktur der Lebensgestaltung und werden deshalb kritischer bewertet werden (auf mehr Widerstand bei den jugendlichen Werktätigen stoßen) als Veränderungen ohne diese kulturellen Konsequenzen. Führen die Veränderungen in den Arbeitsbedingungen allerdings zu einer Erweiterung der kulturellen Räume, dann werden sie wahrscheinlich weniger kritisch gesehen.

Drittens halten wir eine Analyse der Kommunikationskultur Jugendlicher für eine Schlüsselfrage: Die Art und Weise der Beziehungen in den verschiedenen Bezugsgruppen (Arbeits-, Studienkollektive, Freundeskreis, Familie, Freizeitgruppen usw.) und die individuell dafür entwickelten Kommunikations-/Beziehungsstrategien und die individuell entwickelten Gebrauchsformen der verschiedenen Kulturangebote (Formen des individuellen Einbringens in diese Angebote) sind ein Bezugs- und Regulationskriterium für die zwischen Arbeits- und Freizeit verlaufenden Prozesse.

9. Eine gut entwickelte Kommunikationskultur kann zeitweise Störungen in diesem Beziehungsgefüge eher kompensieren als eine weniger gut entwickelte. Störungen, die sich aus Veränderungen in den Arbeitsbedingungen ergeben, sind dabei eher durch entwickelte Kommunikationsbeziehungen im Arbeits-/Betriebskollektiv kompensierbar, während solche in der kulturellen Lebensgestaltung wesentlicher von den kunstgebundenen Kommunikationsfähigkeiten/-strategien beeinflußt sind.

Diese hypothetischen Überlegungen, die noch vertieft werden müssen, ziehen einen komplexen Forschungsansatz nach sich, der einen einlinigen Erklärungsansatz der Beziehungen zwischen Veränderungen in den Arbeits- und Lebensbedingungen und in der kulturellen Lebensgestaltung zu überwinden gestattet. Diese komplexe Herangehensweise erfordert eine theoretische und empirische Synthese von

- Faktoren des Arbeits- und Studienprozesses (unter besonderer Berücksichtigung der Meisterung der Schlüsseltechnologien);
- Faktoren der kulturellen Lebensgestaltung und
- den durch die Gesellschaft gegebenen Rahmenbedingungen zur Gestaltung der Arbeits- und Freizeit.

## AUTORENVERZEICHNIS

- BERGER, Manfred, Prof. Dr.; Gewerkschaftshochschule / Lehrstuhl Kulturpolitik
- BERTRAM, Barbara, Prof. Dr.; Zentralinstitut für Jugendforschung Leipzig / Abt. Jugend und Arbeit
- BURKHARD, Wolfgang, Dr. phil.; Institut für sozialistische Wirtschaftsführung des Post- und Fernmeldewesens Berlin
- CLAUS, Heike, Dr. phil.; Technische Universität Karl-Marx-Stadt / Sektion Marxismus-Leninismus
- DRIEBUSCH, Katrin, Dipl. soc.; VEB Kombinat Leuna-Werke "Walter Ulbricht"
- ENGELS, Heinrich, Prof. Dr.; Akademie der Wissenschaften / Institut für Soziologie und Sozialpolitik
- ERCK, Alfred, Prof. Dr.; Technische Hochschule Ilmenau / Sektion Marxismus-Leninismus
- FALCONERE, Irene, Dr. phil.; Akademie der Wissenschaften / Institut für Soziologie und Sozialpolitik
- FELBER, Holm, Dipl. soc.; Zentralinstitut für Jugendforschung Leipzig / Abt. Kunst und Medien
- FISCHER, Evelyn, Dr. rer. nat.; Zentralinstitut für Jugendforschung / Abt. Jugend und Arbeit
- GERICKE, Thomas, Dr. sc.; Zentralinstitut für Jugendforschung Leipzig / Abt. Landjugend
- GÜNTHER, Cordula, Dr. phil.; Zentralinstitut für Jugendforschung Leipzig / Abt. Kunst und Medien
- HAHN, Toni, Prof. Dr.; Akademie der Wissenschaften / Institut für Soziologie und Sozialpolitik
- KASEK, Leonhard, Dr. phil.; Zentralinstitut für Jugendforschung Leipzig / Abt. Jugend und Arbeit
- KÜHNEL, Wolfgang, Dr. so.; Humboldt-Universität Berlin / Institut für marxistisch-leninistische Soziologie
- LADENSACK, Klaus, Prof. Dr.; Technische Hochschule Leuna-Merseburg / Institut für sozialistische Wirtschaftsführung
- LEHNERT, Peter, Dr. phil.; Hochschule für Verkehrswesen Dresden / Sektion Marxismus-Leninismus / WB Soziologie
- LÜHE, Gumprecht, Dipl. ing.; Zentralinstitut für sozialistische Wirtschaftsführung beim ZK der SED
- LUNGWITZ, Ralph, Dipl. phil.; Technische Universität Karl-Marx-Stadt / Sektion Marxismus-Leninismus
- MÄDER, Walter, Prof. Dr.; Zentralinstitut für sozialistische Wirtschaftsführung beim ZK der SED
- MERBOTH, Heike, Dipl. psych.; VEB SMK TAKRAF Leipzig / WAO-Abteilung



MÜLLER, Gisela, Dr. sc.; Friedrich-Schiller-Universität Jena /  
Sektion Psychologie

MÜLLER, Marion, Dipl. phil.; Technische Hochschule Leuna-Merse-  
burg / Sektion Marxismus-Leninismus

REICHWALD, Elfi, Dr. phil.; Martin-Luther-Universität Halle / Sek-  
tion Philosophie

REICHWALD, Ernst, Dr. phil., Dr. jur.; Martin-Luther-Universität  
Halle / Sektion Philosophie

ROCHLITZ, Manfred, Prof. Dr.; Hochschule für Verkehrswesen Dres-  
den / Sektion Marxismus-Leninismus / WB Soziologie

RÖBERTACK, Silke, Dipl. soc.; Karl-Marx-Universität Leipzig / Sek-  
tion Wissenschaftlicher Kommunismus / WB Soziologie

RÖMISCH, Stefan, Dipl. soc.; Akademie für Gesellschaftswissen-  
schaften beim ZK der SED / Institut für marxistisch-leninistische  
Soziologie

RÖMPLER, Thomas, Dr. phil.; Technische Hochschule Ilmenau / Sek-  
tion Marxismus-Leninismus

SADOWSKI, Angela, Dipl. soc.; VEB Kombinat Leuna-Werke "Walter  
Ulbricht"

SCHAUER, Heinz, Dr. phil.; Zentralinstitut für Jugendforschung  
Leipzig / Abt. Studentenforschung

SCHEFFLER, Günter, SR Dr. sc.; Zentralinstitut für Berufsbildung

SHELLENBERGER, Gerhard, Prof. Dr.; Technische Universität Dresden

SCHLEGEL, Uta, Dr. phil.; Zentralinstitut für Jugendforschung  
Leipzig / Abt. Information

SCHULZE, Peter, Dr. sc.; Friedrich-Schiller-Universität Jena /  
Sektion Psychologie

SPITZKY, Norbert, Dipl. paed.; Zentralinstitut für Jugendforschung  
Leipzig / Abt. Jugend und Arbeit

STIEHLER, Hans-Jörg, Dr. phil.; Zentralinstitut für Jugendfor-  
schung Leipzig / Abt. Kunst und Medien

THIELE, Gisela, Dr. oec.; Zentralinstitut für Jugendforschung  
Leipzig / Abt. Jugend und Arbeit

WARNECKE, Peter, Dr. phil.; Akademie für Gesellschaftswissen-  
schaften beim ZK der SED / Institut für Kultur- und Kunstwissen-  
schaften

WIEDEMANN, Dieter, Dr. sc.; Zentralinstitut für Jugendforschung  
Leipzig / Abt. Kunst und Medien

