ECONSTOR
Make Your Publications Visible.

A Service of

ZBW Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Leibniz Information Centre for Economics

Priller, Eckhard

Article — Digitized Version

Die Gewinnung von Indikatoren zur soziologischen Erforschung der Arbeitsbedingungen

Jahrbuch für Soziologie und Sozialpolitik - 1980

Provided in Cooperation with:
WZB Berlin Social Science Center

Suggested Citation: Priller, Eckhard (1980) : Die Gewinnung von Indikatoren zur soziologischen Erforschung der Arbeitsbedingungen, Jahrbuch für Soziologie und Sozialpolitik - 1980, ISSN 0863-1549, Akademie der Wissenschaften der DDR, Institut für Soziologie und Sozialpolitik, Berlin, pp. 162-180

This Version is available at:
https://hdl.handle.net/10419/112513

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

WWW.ECONSTOR.EU

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

WZB
Wissenschaftszentrum Berlin
für Sozialforschung

WZB-Open Access Digitalisate

WZB-Open Access digital copies

Das nachfolgende Dokument wurde zum Zweck der kostenfreien Onlinebereitstellung digitalisiert am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung gGmbH (WZB).
Das WZB verfügt über die entsprechenden Nutzungsrechte. Sollten Sie sich durch die Onlineveröffentlichung des Dokuments wider Erwarten dennoch in Ihren Rechten verletzt sehen, kontaktieren Sie bitte das WZB postalisch oder per E-Mail:
Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung gGmbH
Bibliothek und wissenschaftliche Information
Reichpietschufer 50
D-10785 Berlin
E-Mail: bibliothek@wzb.eu

The following document was digitized at the Berlin Social Science Center (WZB) in order to make it publicly available online.
The WZB has the corresponding rights of use. If, against all possibility, you consider your rights to be violated by the online publication of this document, please contact the WZB by sending a letter or an e-mail to:
Berlin Social Science Center (WZB)
Library and Scientific Information
Reichpietschufer 50
D-10785 Berlin
e-mail: bibliothek@wzb.eu

Digitalisierung und Bereitstellung dieser Publikation erfolgten im Rahmen des Retrodigitalisierungsprojektes **OA 1000+**. Weitere Informationen zum Projekt und eine Liste der ca. 1 500 digitalisierten Texte sind unter http://www.wzb.eu/de/bibliothek/serviceangebote/open-access/oa-1000 verfügbar.

This text was digitizing and published online as part of the digitizing-project **OA 1000+**.
More about the project as well as a list of all the digitized documents (ca. 1 500) can be found at http://www.wzb.eu/en/library/services/open-access/oa-1000.

Eckhard Priller

Die Gewinnung von Indikatoren zur soziologischen Erforschung der Arbeitsbedingungen

1. Arbeitsbedingungen als Objekt soziologischer Forschung

In Dokumenten und Beschlüssen widmen die SED, die Organe des sozialistischen Staates und die Gewerkschaften den Arbeitsbedingungen wesentliche Aufmerksamkeit. Ausgangspunkt ist dabei die Erkenntnis, daß verbesserte Arbeitsbedingungen materielle und kulturelle Bedürfnisse befriedigen und die sozialistische Persönlichkeitsentwicklung stimulieren. Sie fördern Arbeitsfreude, Einsatzbereitschaft, Initiative, das Streben nach Ordnung, Disziplin und Sicherheit und wirken dadurch unmittelbar auf eine steigende Produktivität und Effektivität der Arbeit.

Die Gestaltung sozialistischer Arbeitsbedingungen ist ein wichtiger Bestandteil unserer Sozialpolitik. Die Schaffung und weitere Vervollkommnung sozialer Sicherheit und sozialen Fortschritts und die Annäherung der Klassen und Schichten ist unmittelbar mit der ständigen Entwicklung der Arbeitsbedingungen verbunden. Ohne die aktive Teilnahme der Werktätigen läßt sich diese Aufgabe nicht verwirklichen. Es kommt deshalb darauf an, die Entwicklung der Arbeitsbedingungen zu einem Gegenstand der Initiative der Werktätigen zu machen, an dem sich ihre Aktivität durch ihre Interessen und Kenntnisse voll entfalten kann.

Die Gestaltung sozialistischer Arbeitsbedingungen vollzieht sich nicht im Selbstlauf, sondern stellt vor allem hohe Anforderungen an die Leitung und planmäßige Gestaltung dieses Prozesses. Den verschiedenen gesellschaftlichen und betrieblichen Leitungsebenen kommt deshalb besonders hohe Verantwortung für die Realisierung der Aufgaben auf diesem Gebiet zu. Ihre Entscheidungen setzen wissenschaftlich fundierte Kenntnisse zur Wirkung der Arbeitsbedingungen sowie zur Erforschung der Art und Weise, wie die Arbeitsbedingungen mit Hilfe der Initiative der Werktätigen zu verändern sind, voraus. Die Soziologie gehört, da sie sich mit diesen Fragen beschäftigt, zu den Wissenschaftsdisziplinen, denen in diesem Rahmen wesentliche Bedeutung zukommt.

Die Soziologie in der DDR erkennt den Anspruch an, ihren Beitrag zur wissenschaftlichen Gestaltung der Arbeitsbedingungen zu leisten, wenn sie die Erforschung der Arbeitsbedingungen im sozialen Determinationsgefüge zu den Grundprozessen zählt, die unmittelbar die Forschungsarbeit der Soziologen berühren.[1]) Um wirksame Schlußfolgerungen für die Gestaltung der Arbeitsbedingungen ziehen zu können, benötigt die Soziologie geeignete Instrumentarien zur Analyse und zur Einschätzung

[1]) Vgl. R. Weidig, Die Aufgaben der marxistisch-leninistischen soziologischen Forschung in der DDR, in: Deutsche Zeitschrift für Philosophie, 2/1974, S. 133.

des Zustandes der Arbeitsbedingungen.[2]) Entsprechende Ergebnisse lassen sich durch die empirische Analyse der Arbeitsbedingungen gewinnen. Dabei kommt es darauf an, nicht nur einzelne Seiten zu untersuchen, sondern die soziologische Forschung zeichnet sich durch eine komplexe Betrachtungsweise aus. Sie berücksichtigt die Determiniertheit der sozialen Verhältnisse und Beziehungen durch die Gesamtheit der bestehenden Bedingungen. Stärker als bisher muß beispielsweise die Wechselwirkung solcher Bestandteile, wie sie die materiellen Arbeitsbedingungen, die betrieblichen Einrichtungen der kulturellen und sozialen Betreuung darstellen, mit anderen Faktoren der Arbeitsbedingungen, wie der sozialen Beziehungen im Arbeitskollektiv oder dem Verhältnis zum Leiter, beachtet werden. Der Anspruch auf Komplexität der Betrachtungsweise darf in der soziologischen Forschung kein Postulat der theoretischen Ebene bleiben, sondern hat sich in der empirischen Ebene niederzuschlagen. Es stellt sich die Aufgabe, Voraussetzungen für die systematische empirische Erschließung der Arbeitsbedingungen zu schaffen. Unter Berücksichtigung der verschiedenen Faktoren, die zu den Arbeitsbedingungen gehören, ist ein Indikatorensystem zur Erfassung des Sachverhaltes zu entwickeln.[3]) Es sichert nicht nur die Komplexität der Betrachtungsweise, sondern bringt unter methodischen Gesichtspunkten eine Reihe von Vorteilen. So verringert sich der Aufwand zur Indikatorengewinnung bei den einzelnen Untersuchungen, und wird die Vergleichbarkeit ihrer Resultate gewährleistet.

Zur Ermittlung der bisher in der soziologischen Forschung zum Sachverhalt Arbeitsbedingungen verwendeten Indikatoren erfolgte eine Analyse wesentlicher Erhebungsunterlagen der soziologischen Forschung der DDR. Sie zeigt, welche Beachtung die Arbeitsbedingungen in der soziologischen Forschung gefunden haben, und läßt Rückschlüsse über die Art und Weise ihrer empirischen Erfassung zu. Von 25 zur Verfügung stehenden Erhebungsunterlagen – 21 beschäftigten sich mit arbeits- und industriesoziologischen Fragestellungen – konnten 14 entsprechend ihrer inhaltlichen Thematik in die Analyse der Indikatoren zu Arbeitsbedingungen einbezogen werden. Sie beschränkt sich auf die Indikatoren, die nur unmittelbar der Einschätzung des Zustandes der Arbeitsbedingungen dienten. Weitere Aspekte wie die Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen oder Erwartungen an die Arbeitsbedingungen blieben unberücksichtigt.

Bei den betreffenden Erhebungsunterlagen dominierte die schriftliche Einzelbefragung. Zum geringen Teil fanden mündliche Interviews mit Hilfe von Interviewerleitfaden und Expertenbefragungen (Arbeitsplatzanalysen) statt. Die Analyse der Erhebungsunterlagen ergab, daß über 360 Testfragen zur Einschätzung des Zustandes der Arbeitsbedingungen Verwendung fanden. Durch die Zurückführung der Testfragen auf ihre inhaltlichen Komponenten erfolgte eine Nivellierung semantischer und syntaktischer Unterschiede inhaltlich identischer Testfragen. Resultat dieser Zusammenführung waren 255 Indikatoren, die nach verschiedenen Dimensionen und Unterdimensionen gruppiert werden konnten. Die hohe Anzahl in den Erhebungs-

[2]) Zur Analyse der Arbeitsbedingungen im Rahmen der Betriebsanalyse, vgl. J. Schindler/G. Schmunk/G. Winkler, Arbeits- und Lebensbedingungen der Werktätigen, Berlin 1978, S. 72–139.

[3]) Zur Funktion von Indikatoren und Indikatorensystemen vgl. H. Berger/W. Klimek, Zum Begriff und zur Rolle von Indikatoren in der soziologischen Forschung, Beitrag in diesem Band, S. 146–161.

unterlagen verwendeter Indikatoren ist u. a. Ausdruck für ein unzureichendes Maß an Systematisierung und Standardisierung auf dem Gebiet der Indikatoren. Diese Einschätzung läßt sich auch dann aufrechterhalten, wenn man in Betracht zieht, daß das jeweilige konkrete Untersuchungsziel und Untersuchungsobjekt eine determinierende Wirkung auf die Indikatorenauswahl besitzt.

Bei der qualitativen Bewertung der verwendeten Indikatoren treten zwei Aspekte in den Vordergrund. Sie betreffen den Einsatz von komplexen und differenzierenden Indikatoren. Von einem komplexen Indikator spricht man, wenn mit Hilfe eines einzigen Merkmals die gesamte Dimension eines Sachverhaltes erfaßt werden soll. Bei den zum Einsatz gekommenen Indikatoren dieser Art fehlte häufig aufgrund ihres hohen Abstraktionsgrades, den sie zum Ausdruck brachten, der unmittelbare und direkte empirische Bezug.

Sie beinhalten in noch zu großem Umfang Elemente der theoretischen Ebene und gewährleisten eine genügend differenzierte, objektbezogene empirische Erfassung unzureichend. Auf diese Weise besteht beim Einsatz der komplexen Indikatoren die Möglichkeit der Überforderung der Probanden, bzw. sie können zu unterschiedlichen Bedeutungsinhalten (Begriffsverzerrungen) bei den Probanden sowie zwischen Probanden und Forschenden führen. Beispielsweise ist die Exaktheit der Aussagen zur Fragestellung nach dem Niveau der technischen Ausrüstung am Arbeitsplatz mit Hilfe einer 5stufigen Antwortskala (sehr gut, gut, befriedigend, mangelhaft, ungenügend) gefährdet, da den Probanden objektive Kriterien fehlen, die eine Einschätzung nach gleichen Maßstäben gewährleisten. Die Antworten der Probanden zu solchen globalen Indikatoren werden in der Regel durch eine Reihe von Faktoren wie dem Qualifikations- und Anspruchsniveau, den Erfahrungen und Kenntnissen beeinflußt. Was unter dem technischen Niveau verstanden wird, kann folglich ein breites Spektrum im Verständnis der Probanden umfassen und schließt nicht die Möglichkeit des Verfehlens der eigentlichen Zielstellung aus.

Die Gruppe der differenzierenden Indikatoren – sie nimmt eine detaillierte Erfassung der jeweiligen Dimensionen vor – entgeht weitgehend diesem Vorwurf. Zu den differenzierenden Indikatoren zählen beispielsweise Merkmale wie der Anteil der Arbeitszeit mit Bindung an den Arbeitsplatz oder der Grad der Beeinflußbarkeit der Arbeitsgeschwindigkeit der Maschine durch den Werktätigen. Ihr Einsatz in den analysierten Erhebungsunterlagen kann jedoch nicht als problemlos angesehen werden. Diese Indikatoren erfassen einerseits die wesentlichen Seiten der jeweiligen Dimension und führen im idealen Fall zu ihrer systematischen empirischen Erschließung. Andererseits ermitteln sie nur vereinzelte Faktoren der Dimension oder verlieren sich in ungeordneten Merkmalen. Systematische Ansätze zur Erfassung von Dimensionen ließen sich in den Erhebungsunterlagen nur in geringem Umfang nachweisen. Besonders dieser Art der empirischen Erfassung ist verstärkt Aufmerksamkeit zu schenken, weil sie die Aussagekraft der empirischen Daten erhöht und die Effektivität der Informationsgewinnung verbessert. Um die Forderung nach einem Indikatorensystem für den Sachverhalt Arbeitsbedingungen zu erfüllen – das zeigte die Analyse der empirischen Erhebungsunterlagen deutlich –, reichen die bisher verwendeten empirischen Ansätze nicht aus. Die weitere intensive theoretische Durchdringung des Sachverhaltes stellt sich deshalb als dringend erforderlich dar, um zu theoretisch begründeten Indikatoren zu gelangen.

Die Indikatorengewinnung zum Aufbau eines entsprechenden Indikatorensystems

vollzieht sich als stufenförmiger Prozeß. In seinem Verlauf erfolgt die Einordnung des Begriffs der Arbeitsbedingungen in die soziologische Theorie, seine historische, strukturell-dimensionale und inhaltliche Analyse.[4])

2. Theoretische Aspekte der Indikatorengewinnung zum Sachverhalt Arbeitsbedingungen

2.1. Der Begriff der Arbeitsbedingungen als Bestandteil der soziologischen Theorie

Für den Prozeß der theoretischen Durchdringung des Sachverhalts Arbeitsbedingungen stellt die Bestimmung des Begriffs im Rahmen der soziologischen Theorie eine wesentliche Voraussetzung dar. Sie wird unter anderem durch den Platz im soziologischen Kategoriengefüge, durch die Relation zu einzelnen Kategorien sichtbar.

Arbeitsbedingungen sind als Bedingungen der Arbeitssphäre der Werktätigen unmittelbarer Bestandteil ihrer Lebensbedingungen. Marx weist darauf hin, wenn er feststellt: „Da der Arbeiter den größten Teil seines Lebens im Produktionsprozeß zubringt, so sind die Bedingungen seines aktiven Lebensprozesses, seine Lebensbedingungen . . ."[5]) Die zweite Komponente der Lebensbedingungen umfaßt die Bedingungen außerhalb der Arbeitssphäre, einschließlich der häuslichen Bedingungen. Für den Begriff der Lebensbedingungen wird häufig auch der Terminus Bedingungen der Lebenstätigkeit verwandt. Bedingungen der Lebenstätigkeit und Formen der Lebenstätigkeit faßt der historische Materialismus als Bestandteile der Lebensweise.[6]) Die Lebensweise, „als die für eine bestimmte Gesellschaft typische Form der Lebenstätigkeit des Menschen in ihrer Einheit mit den Bedingungen für diese Lebenstätigkeit"[7]), bringt die gesellschaftlichen Verhältnisse und die Lebensbedingungen der Menschen zum Ausdruck, vereinigt in sich die objektive Komponente und charakterisiert die für eine bestimmte Gesellschaft typischen Verhaltensformen. Zwischen Lebensbedingungen und den Formen der Lebenstätigkeit besteht eine enge Wechselwirkung. Die Determination der Formen der Lebenstätigkeit durch die Lebensbedingungen – ein methodologisches Grundprinzip soziologischer Forschung – deckten bereits Marx und Engels auf, indem sie feststellten, daß die Art und Weise, wie die Menschen ihre Lebensmittel produzieren, vor allem von der Beschaffenheit der vorgefundenen und zu reproduzierenden Lebensmittel abhängt.[8]) Engels bemerkt in seinem Werk „Die Lage der arbeitenden Klasse in England", daß Charakter und Lebensweise eines Arbeiters durch die Umstände bestimmt werden, in die er gestellt ist.[9]) Die Einordnung des Begriffs Arbeitsbedingungen läßt sich in folgendem Schema (vgl. Abbildung 1) darstellen.

Arbeitsbedingungen sind das Resultat gesellschaftlicher Verhältnisse. Sie werden determiniert vom Stand der Produktionsverhältnisse und vom Entwicklungsniveau

[4]) Ebenda.
[5]) K. Marx, Das Kapital, Dritter Band, in: MEW, Bd. 25, Berlin 1971, S. 96.
[6]) Vgl. Autorenkollektiv, Grundlagen des historischen Materialismus, Berlin 1976, S. 821.
[7]) Ebenda, S. 823.
[8]) Vgl. K. Marx/F. Engels, Die Deutsche Ideologie, in: MEW, Bd. 3, Berlin 1964, S. 21.
[9]) Vgl. F. Engels, Die Lage der arbeitenden Klasse in England, in: MEW, Bd. 2, Berlin 1970, S. 344.

der Produktivkräfte. Dabei sind sie nicht nur schlechthin als Bedingungen der Produktion zu verstehen, sondern sie sind gleichzeitig Bedingungen der Reproduktion der Arbeitskraft und Bedingungen für die Persönlichkeitsentwicklung der Werktätigen. In den Arbeitsbedingungen äußert sich die sozialökonomische Natur, die soziale Qualität der Arbeit unmittelbar. Unter sozialistischen Produktionsverhältnissen ent-

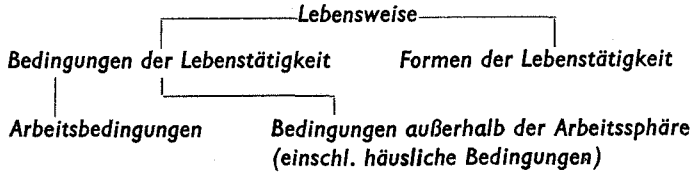


Abbildung 1

wickelt sich eine Produktion, die frei von Ausbeutung auf die immer bessere Befriedigung der materiellen und kulturellen Bedürfnisse des Volkes, auf die Sicherung eines hohen Wachstumstempos der sozialistischen Produktion, der Effektivität der Arbeit auf Basis des wissenschaftlich-technischen Fortschritts gerichtet ist. Daraus resultieren die Voraussetzungen für eine kontinuierliche Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen der Werktätigen. Entsprechend ist die Forderung aus dem Programm der SED zu verstehen, die Arbeitsbedingungen planmäßig so zu gestalten, „daß sie Arbeitsfreude, Einsatzbereitschaft und Schöpfertum sowie das Streben der Werktätigen nach Ordnung, Sicherheit und Disziplin fördern“ [10]).

Die Bestimmung der theoretischen Position des Begriffs Arbeitsbedingungen erfordert, näher auf die Relation Arbeitsbedingungen – Charakter der Arbeit – Inhalt der Arbeit einzugehen, da sie eng zusammenhängen. Allgemein hat sich die Auffassung herausgebildet, den Charakter der Arbeit als Kategorie zur Kennzeichnung aller Wesenszüge der Arbeit zu betrachten.[11]) Stollberg führt folgende wesentliche Elemente an, die den Charakter der Arbeit darstellen:

„– die sozialökonomische Natur der Arbeit oder ihre gesellschaftliche Form;
– den Inhalt der Arbeit bzw. der Arbeitstätigkeit;
– die Kooperationsform der Arbeit“.[12])

Die Bedeutung, die den Arbeitsbedingungen zur Bestimmung des Charakters der Arbeit zukommt, bleibt in diesem Teil unberücksichtigt. Altenhenne und Völkel weisen dagegen auf folgendes hin: „Theoretische und praktische Untersuchungen zu Fragen der Arbeits- und Lebensbedingungen lassen uns zu dem Schluß kommen, daß es sich bei ihnen um eine eigenständige Kategorie handelt. Sie stellen neben anderen Elementen, wie z. B. dem Arbeitsinhalt, ein spezifisches Element im Rahmen der Kategorie ‚Charakter der Arbeit‘ dar.“ [13]) Diese Auffassung vertreten auch Jadov, Rošin und Sdravomyslov, wenn sie den Charakter der Arbeit als verallgemeinernden

[10]) Programm der Sozialistischen Einheitspartei Deutschlands, Berlin 1976, S. 24.
[11]) Vgl. R. Stollberg, Zur theoretischen Bestimmung der Kategorie Charakter der Arbeit, in: Sozialistische Arbeitswissenschaften, 6/1977, S. 420.
[12]) Ebenda.
[13]) H. Altenhenne/B. Völkel, Inhalt und Bedingungen der Arbeit, in: Sozialistische Arbeitswissenschaften, 2/1978, S. 121.

Begriff verwenden, der den funktionellen Inhalt der Arbeit und die Bedingungen der Arbeitstätigkeit in sich einschließt.[14])

Arbeitsbedingungen und Arbeitsinhalte beinhalten Unterschiedliches. Zwischen ihnen bestehen jedoch direkte Verbindungen und Wechselwirkungen. Beispielsweise ist die Schwere der Arbeit ein Merkmal der Arbeitsbedingungen. Sie resultiert aber aus dem Inhalt der Arbeit bzw. ist an ihn gebunden. Gleichzeitig haben die Beziehungen zwischen Arbeitsinhalt und Arbeitsbedingungen wechselseitigen Charakter. Anforderungen an die Gestaltung der Arbeitsbedingungen führen immer zur Veränderung des Arbeitsinhalts. Bestimmte Arbeitsinhalte bedürfen andererseits bestimmter Veränderungen der Arbeitsbedingungen.[15])

2.2. Die historische Analyse des Begriffs Arbeitsbedingungen

Ein grundlegendes methodologisches Prinzip der marxistisch-leninistischen Dialektik besteht in der konkret-historischen Betrachtungsweise sozialer Prozesse und Erscheinungen. Deshalb besteht die Aufgabe, sowohl die historische Veränderung der Arbeitsbedingungen selbst wie die Entwicklung der wissenschaftlichen Erkenntnisse zu diesem Sachverhalt zu analysieren.

Den Begriff Arbeitsbedingungen finden wir bereits bei den Klassikern des Marxismus-Leninismus. Marx, Engels und Lenin sammelten und analysierten umfangreiches Faktenmaterial über die Arbeitsbedingungen der Arbeiter im Kapitalismus. Die Resultate fanden ihren Ausdruck in theoretischen Aussagen über die kapitalistische Gesellschaft und bei der Ableitung von Voraussagen für die Gestaltung der sozialistischen Gesellschaft. Bei den Klassikern findet der Begriff Arbeitsbedingungen in dreifacher Hinsicht Verwendung:

1. zur Kennzeichnung der Lage der Werktätigen im konkreten Arbeitsprozeß; in diesem Zusammenhang werden einzelne Bestandteile der Arbeitsbedingungen analysiert;
2. als theoretischer Begriff zur Kennzeichnung der sachlichen Momente der Produktion;
3. zur Charakterisierung des Wirksamwerdens der Bestandteile der Arbeitsbedingungen als Lebensbedingungen des Arbeiters.

Diese Auffassung stellt für die historische Analyse des Begriffs den entscheidenden Ausgangspunkt dar und ist auch zur Charakterisierung der Arbeitsbedingungen unter sozialistischen Produktionsverhältnissen wesentliche Grundlage.[16])

[14]) Vgl. W. A. Jadow/W. P. Roschin/A. G. Sdrawomyslow, Der Mensch und seine Arbeit, Berlin 1971, S. 39.

[15]) Vgl. H. Altenhenne/B. Völkel, Einige theoretische Aspekte zur Bestimmung von Charakter, Inhalt und Bedingungen der Arbeit, in: Sozialistische Arbeitswissenschaften, 2/1978, S. 123.

[16]) Zur historischen Analyse des Begriffs Arbeitsbedingungen vgl. E. Priller: Methodologische und methodische Probleme der Indikatorengewinnung in der soziologischen Forschung, Dissertation, Berlin 1978, S. 138–147, unveröffentl.

2.3. Die strukturell-dimensionale Analyse des Begriffs Arbeitsbedingungen

Die empirische Erfassung des Sachverhalts Arbeitsbedingungen erfordert eine klare und umfassende Bestimmung seiner Struktur. Die Ermittlung der wesentlichen Elemente ist eine entscheidende Voraussetzung für die Schaffung eines entsprechenden Systems sozialer Indikatoren. Die strukturell-dimensionale Analyse ermittelt die einzelnen Bestandteile der Arbeitsbedingungen, die auch als Dimensionen bezeichnet werden. Sie ordnet sie entsprechend ihren gegenseitigen Beziehungen in ein hierarchisch gegliedertes System, dringt jedoch noch nicht zur Bestimmung der Indikatoren vor, die die quantitative Erfassung des Sachverhalts gewährleisten sollen. Für die strukturell-dimensionale Analyse können Definitionen der entsprechenden Begriffe ein wesentliches Hilfsmittel sein. Für den Begriff Arbeitsbedingungen existiert keine einheitliche Definition, und die Auffassungen hinsichtlich ihrer strukturellen Gliederung gehen sowohl in der wissenschaftlichen Diskussion wie in der betrieblichen Praxis auseinander.

Lippold begrenzt die Arbeitsbedingungen auf eine Reihe sachlicher Momente, wenn er feststellt, daß die „sozialistischen Arbeitsbedingungen die gegenständlichen, räumlichen und zeitlichen Bedingungen sind, die als Voraussetzung und Begleitbedingung des gesellschaftlichen Arbeitsprozesses dadurch charakterisiert werden, daß sie auf der Grundlage der Übereinstimmung von persönlichen, kollektiven und gesellschaftlichen Interessen von allen Werktätigen als sozialistische Produzenten und Eigentümer bewußt, schöpferisch und planmäßig optimal gestaltet werden“ [17]). Stollberg folgt einer umfassenden Bestimmung des Begriffs, wenn er die Arbeitsbedingungen als „Gesamtheit aller Bedingungen und Verhältnisse, die mittel- oder unmittelbar auf die Gestaltung des Arbeitsprozesses Einfluß nehmen“ [18]), definiert und zu ihren Bestandteilen auch soziale Bedingungen rechnet, unter denen die Arbeit geleistet wird.[19])

Materielle, zeitliche und soziale Arbeitsbedingungen werden allgemein als die wesentlichen Aspekte des Begriffs Arbeitsbedingungen angesehen.

Nur materielle, zeitliche und soziale Arbeitsbedingungen als Dimensionen erster Ebene des Begriffs Arbeitsbedingungen anzusehen, reicht zu seiner vollständigen theoretischen Abdeckung nicht aus, wenn die Arbeitsbedingungen in ihrer allgemeinen Bestimmung und Komplexität betrachtet werden. Deshalb sind weitere Faktoren als Dimensionen erster Ordnung einzuführen.

Aufgrund des Niveaus der materiellen und zeitlichen Faktoren und ihrer Wirkung sowie durch die Art der Arbeitstätigkeit bestehen unterschiedliche Bedingungen für die Entlohnung der Werktätigen. Es gilt das Prinzip der Verteilung nach der Arbeitsleistung. Weitere Faktoren wie die Qualifikation des Werktätigen, die volkswirtschaftliche Bedeutung der Tätigkeit, territoriale Aspekte, die Planerfüllung des Betriebes beeinflussen und gestalten den Lohn der Werktätigen. Gleichzeitig wirken eine Reihe ideeller Stimuli. Die entsprechenden Formen der Würdigung von Leistungen der Werktätigen durch verschiedene Leitungsebenen sind häufig mit entsprechenden Formen der materiellen Anerkennung verbunden. Die Gesamtheit dieser Faktoren

[17]) G. Lippold, Die materiellen Arbeitsbedingungen, Berlin 1975, S. 55.
[18]) Wörterbuch der marxistisch-leninistischen Soziologie, Berlin 1977, S. 36.
[19]) Vgl. ebenda.

lassen sich als Bedingungen der materiellen und ideellen Stimulierung bezeichnen. Sie sind aufgrund ihrer vielseitigen Wirkung in empirischen Untersuchungen zu berücksichtigen. Der Lohn bestimmt beispielsweise nicht nur wesentlich das Lebensniveau der Werktätigen, sondern ist auch, wie soziologische Untersuchungen beweisen, ein wichtiges Motiv der Arbeitstätigkeit, fördert das Bildungsstreben und besitzt bedeutenden Einfluß auf das Verhältnis der Werktätigen zur Arbeit.[20])

Eine weitere Dimension erster Ebene richtet sich auf die politisch-ideologischen Bedingungen. Vom politisch-ideologischen Klima im Betrieb und im Arbeitskollektiv hängt u. a. ab, in welchem Maße den Werktätigen die Notwendigkeit ihrer Tätigkeit, die Einhaltung der Arbeitsdisziplin, quantitäts- und qualitätsgerechte Arbeit, die Steigerung der Arbeitsproduktivität, der sparsame Materialeinsatz usw. bewußt werden. Politisch-ideologische Bedingungen beinhalten die Gesamtheit der Faktoren, die das Niveau der politisch-ideologischen Arbeit und die Möglichkeiten der politisch-ideologischen Qualifizierung des Werktätigen im Betrieb bestimmen. Dazu zählen sowohl die politische Zusammensetzung des Kollektivs, die politische Organisiertheit seiner Mitglieder, die Möglichkeiten und der Stand der politisch-ideologischen Qualifizierung sowie die Einbeziehung der Mitglieder in die Leitungs- und Planungstätigkeit. Die politisch-ideologischen Bedingungen tragen mit dazu bei, Bewußtheit und Organisiertheit der Werktätigen zu erhöhen, die Voraussetzungen sind für die Schaffung und Entwicklung der sozialistischen Ökonomie, die sich durch höhere Leistungen der Werktätigen auszeichnet.[21]) Gleichzeitig hängt es wesentlich von der politisch-ideologischen Arbeit im Betrieb und Arbeitskollektiv ab, inwieweit der Werktätige seine Funktion als Produzent und Eigentümer von Produktionsmitteln realisieren kann. Bedingungen für die demokratische Mitwirkung gehören deshalb ebenso zu politisch-ideologischen Arbeitsbedingungen wie Fragen des politisch-ideologischen Klimas.

Mit der vorgenommenen erweiterten Bestimmung der Bestandteile der Arbeitsbedingungen wird ein wesentlicher Mangel der Definitionen überwunden, die sich nur auf einzelne Seiten der Arbeitsbedingungen beziehen oder sie nicht umfassend berücksichtigen. Gleichzeitig schafft die an dieser Stelle entwickelte Struktur Voraussetzungen für die komplexe Betrachtungsweise in der soziologischen Forschung.

Die bisher bestimmten Dimensionen erster Ebene des Begriffs Arbeitsbedingungen befinden sich in einer Abstraktionsebene, die es noch nicht gestattet, unmittelbar zur Ableitung von Indikatoren überzugehen. Deshalb ist die strukturell-dimensionale Analyse weiter voranzutreiben und Dimensionen zweiter und dritter Ebenen zu bestimmen. Dieser Schritt läßt sich durch die nähere inhaltliche Definition der Dimensionen erster Ebene vollziehen.

Die materiellen Arbeitsbedingungen beinhalten sowohl die materiell-technischen Voraussetzungen der Produktion, d. h. den Bereich der Arbeitsgegenstände, Arbeitsmittel, Technologie, Arbeitsorganisation, Arbeitsanforderungen und die Arbeitsumwelt. Lippold stellt in diesem Sinne fest, „daß unter materiellen Arbeitsbedingungen als Teil sozialistischer Arbeitsbedingungen die Grundfonds und die materiellen Bestandteile der Umlauffonds einschließlich der im Arbeitsprozeß wirkenden natür-

[20]) Vgl. W. A. Jadow/W. P. Roschin/A. G. Sdrawomyslow, Der Mensch und seine Arbeit, a. a. O., S. 207.

[21]) Vgl. A. K. Uledow, Die Struktur des gesellschaftlichen Bewußtseins, Berlin 1973, S. 91/92.

lichen und durch die Arbeit geschaffenen Umweltbedingungen, der Technologie und Arbeitsorganisation zu verstehen sind“ [22]).

Arbeitsgegenstände, Arbeitsmittel, Technologie, Arbeitsorganisation und Arbeitsanforderungen sind die Ebene der empirischen Dimensionen, die notwendigerweise erreicht werden muß, um zur Ableitung entsprechender Indikatoren zu gelangen. Für den Begriff der Arbeitsumwelt, darunter versteht man die den Menschen umgebenden Bedingungen im Arbeitsprozeß, erfolgt eine Unterteilung in die durch die Arbeit geschaffene Umwelt und in die natürliche Umwelt.

Die zeitlichen Arbeitsbedingungen bringen die zeitlichen Faktoren der Arbeitstätigkeit des Menschen zum Ausdruck und beziehen sich auf die allgemeine Dauer der Arbeitszeit (Lebensarbeitszeit, jährliche Arbeitszeit, wöchentliche Arbeitszeit, tägliche Arbeitszeit), damit verbundene zeitliche Aufwendungen und bestimmte Regelungen während des Arbeitstages. Sie können in unmittelbare und mittelbare zeitliche Arbeitsbedingungen unterschieden werden. Diese Unterteilung entspricht im wesentlichen der Einteilung in Arbeitszeit und arbeitsgebundene Zeit.

Für die Dimensionen „Bedingungen der materiellen und ideellen Stimulierung“ und „politisch-ideologische Arbeitsbedingungen“ erweist sich eine weitere Differenzierung als nicht erforderlich.

Das ist jedoch für die Dimension der sozialen Arbeitsbedingungen notwendig.

Unter sozialen Arbeitsbedingungen versteht man soziale Beziehungen, die die Werktätigen in der Produktion eingehen, die soziale Versorgung und Betreuung der Werktätigen sowie die Bedingungen für die Qualifizierung und Entwicklung. Diese Bestandteile lassen die Verwendung des Begriffs „Soziale Arbeitsbedingungen“ problematisch erscheinen, da sie Sachverhalte beinhalten, die zu unterschiedlichen Intentionen des Terminus des „Sozialen“ führen und den entsprechenden Bereich nicht exakt charakterisieren. Es ist deshalb angebracht, die einzelnen Bestandteile (soziale Beziehungen, soziale Versorgung und Betreuung, Bedingungen der Qualifizierung und Entwicklung) als eigenständige Dimensionen zu betrachten. Die dennoch an dieser Stelle erfolgte Verwendung des Begriffs trägt vor allem bisher vertretenen Auffassungen Rechnung. Die Autoren des Buches „Marxistisch-leninistische Sozialpolitik“ führen beispielsweise folgende Faktoren für soziale Bedingungen an:

„– die Beziehungen innerhalb des Arbeitskollektivs,
– zwischen den Arbeitskollektiven,
– zwischen verschiedenen sozialen Gruppen von Werktätigen (Arbeiter, Intelligenz, Jugend, ältere Werktätige und andere),
– zwischen Leiter und Kollektiv,
– die soziale und gesundheitliche Betreuung der Werktätigen (Arbeiterversorgung, Berufsverkehr, Kinderbetreuung, Wohnungswesen, Gesundheitswesen, Erholungswesen), die ihrem ökonomischen Charakter nach überwiegend Bestandteile der Konsumtion sind“ [23]).

Der Faktor Bedingungen der Qualifizierung und Entwicklung bleibt unberücksichtigt, obwohl er weitreichende soziale Konsequenzen besitzt. Soziologische Untersuchungen ergaben, daß ihm von den einzelnen Werktätigen ein immer höherer Stellenwert beigemessen wird. Die Gestaltung entsprechender Bedingungen der Qualifizierung

[22]) G. Lippold, Die materiellen Arbeitsbedingungen, a. a. O., S. 57.
[23]) Autorenkollektiv, Marxistisch-leninistische Sozialpolitik, Berlin 1975, S. 148.

und Entwicklung sind eine wesentliche Voraussetzung für die Meisterung des wissenschaftlich-technischen Fortschritts und führen neben anderen Faktoren unter sozialstrukturellen Gesichtspunkten langfristig zu einer wachsenden sozialen Homogenität der Klassen und Schichten. Aus diesem Grunde ist es angebracht, ihn in der Analyse der Arbeitsbedingungen mit zu berücksichtigen. Eine weitere Differenzierung verlangt vor allem der Faktor der sozialen Beziehungen. Entsprechend den unterschiedlichen Bezugsgruppen unterscheiden sie sich in:

- Beziehungen im unmittelbaren Arbeitskollektiv,
- Beziehungen zwischen verschiedenen sozialen Gruppen (z. B. Arbeiter – Intelligenz, junge Arbeiter – ältere Werktätige),
- Beziehungen zwischen den Kollektiven.

Die strukturell-dimensionale Gliederung der Arbeitsbedingungen bis zur Ebene der empirischen Dimensionen stellt folgende Übersicht dar (vgl. Abbildung 2). Sie berücksichtigt nicht die gegenseitige Relation und Determination der einzelnen Faktoren.

2.4. Die inhaltliche Analyse des Begriffs Arbeitsbedingungen

Durch die strukturell-dimensionale Analyse des Begriffs wurde die Voraussetzung für die Ableitung der Indikatoren geschaffen. Sie erfolgt über die nähere Bestimmung der einzelnen Dimensionen, die mit der empirischen Ebene unmittelbar verbunden sind. Die als Indikatoren auftretenden Merkmale müssen zum größten Teil nicht neu erarbeitet werden. Sie sind oft bereits durch die Verwendung in statistischen Materialien oder im Rahmen bestimmter Normative bekannt.[24]) Unter dem Aspekt der systematischen empirischen Erschließung der Arbeitsbedingungen kommt es darauf an, sie zu ordnen und bestehende Lücken auf dem Gebiet sozialer Informationen durch neu zu bildende Indikatoren zu schließen. Da dieser Schritt mit umfangreicher theoretischer und praktisch empirischer Arbeit verbunden ist und sich in diesem Rahmen auf eine demonstrative Darstellung beschränkt, geben die vorgestellten Indikatoren noch nicht in jeder Hinsicht ein Bild von der Gesamtheit der möglichen Indikatoren. Das trifft besonders für die materiell-technischen Arbeitsbedingungen zu. Die Ansätze und Aussagen der verschiedenen Disziplinen der Arbeitswissenschaften sind in diesem Zusammenhang verstärkt zu berücksichtigen. Indikatorengewinnung in der soziologischen Forschung zum Sachverhalt Arbeitsbedingungen erfordert deshalb verstärkt die interdisziplinäre Zusammenarbeit.

Ausgangspunkt der Indikatorenableitung sind die der empirischen Ebene entsprechenden Dimensionen bzw. Unterdimensionen, wie sie die Arbeitsgegenstände, Arbeitsmittel, Technologie, Arbeitsorganisation und Arbeitsanforderungen für den Bereich der materiell-technischen Arbeitsbedingungen darstellen. Arbeitsgegenstände, die in Form von Rohstoffen, Material und Hilfsstoffen existieren, interessieren unter soziologischen Fragestellungen zur Untersuchung der Arbeitsbedingungen vor allem unter dem Aspekt, daß ihre Struktur und Spezifik wesentlich die konkrete Tätigkeit

[24]) Vgl. J. E. Wolkow, Zur Ausarbeitung eines Indikatorensystems der Entwicklung sozialistischer Produktionskollektive, in: Sociologičeskie issledovanija, 1/1979, S. 44 und J. Schindler/G. Schmunk/G. Winkler, Arbeits- und Lebensbedingungen der Werktätigen, a. a. O., S. 72 bis 139.

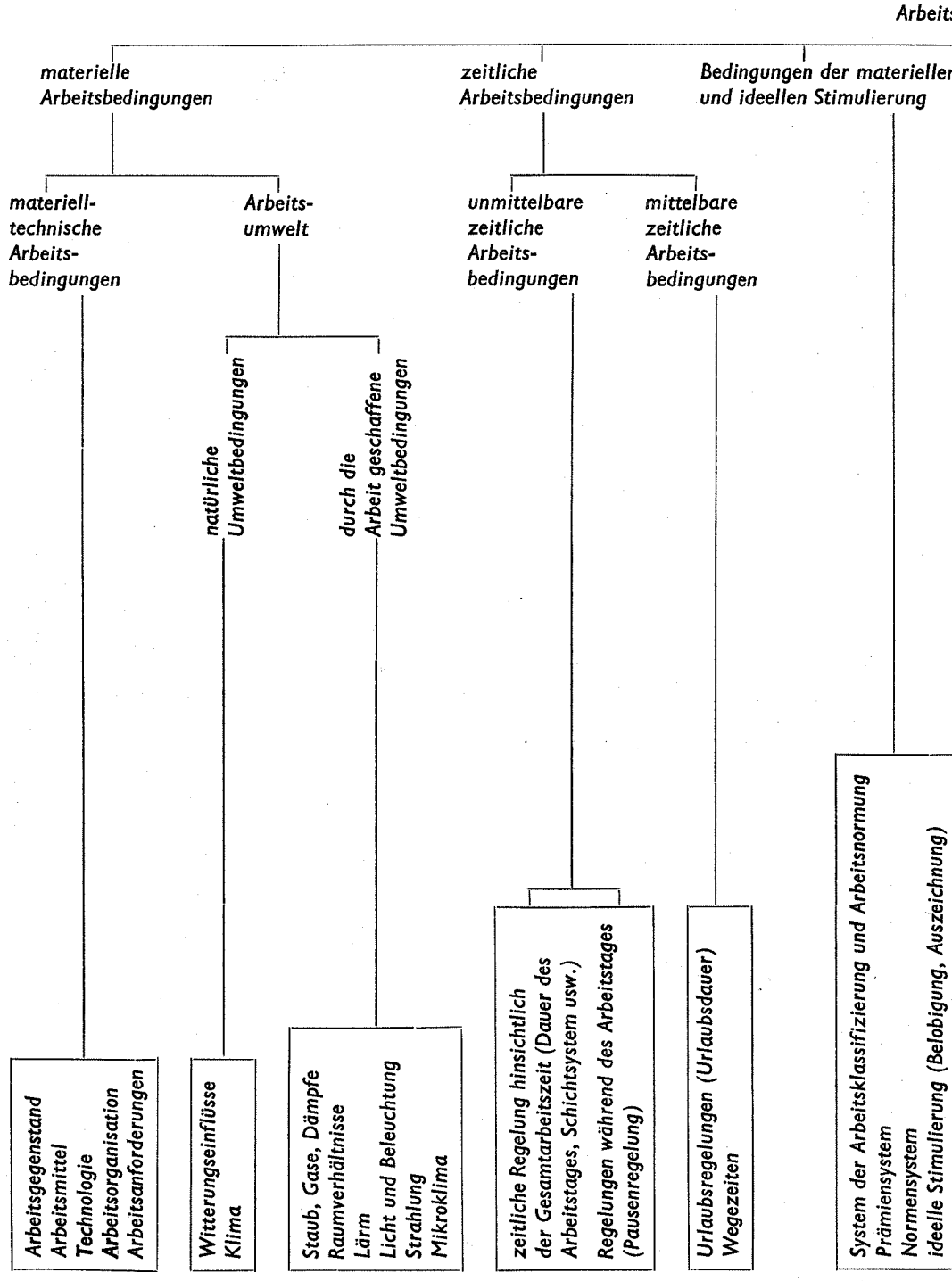
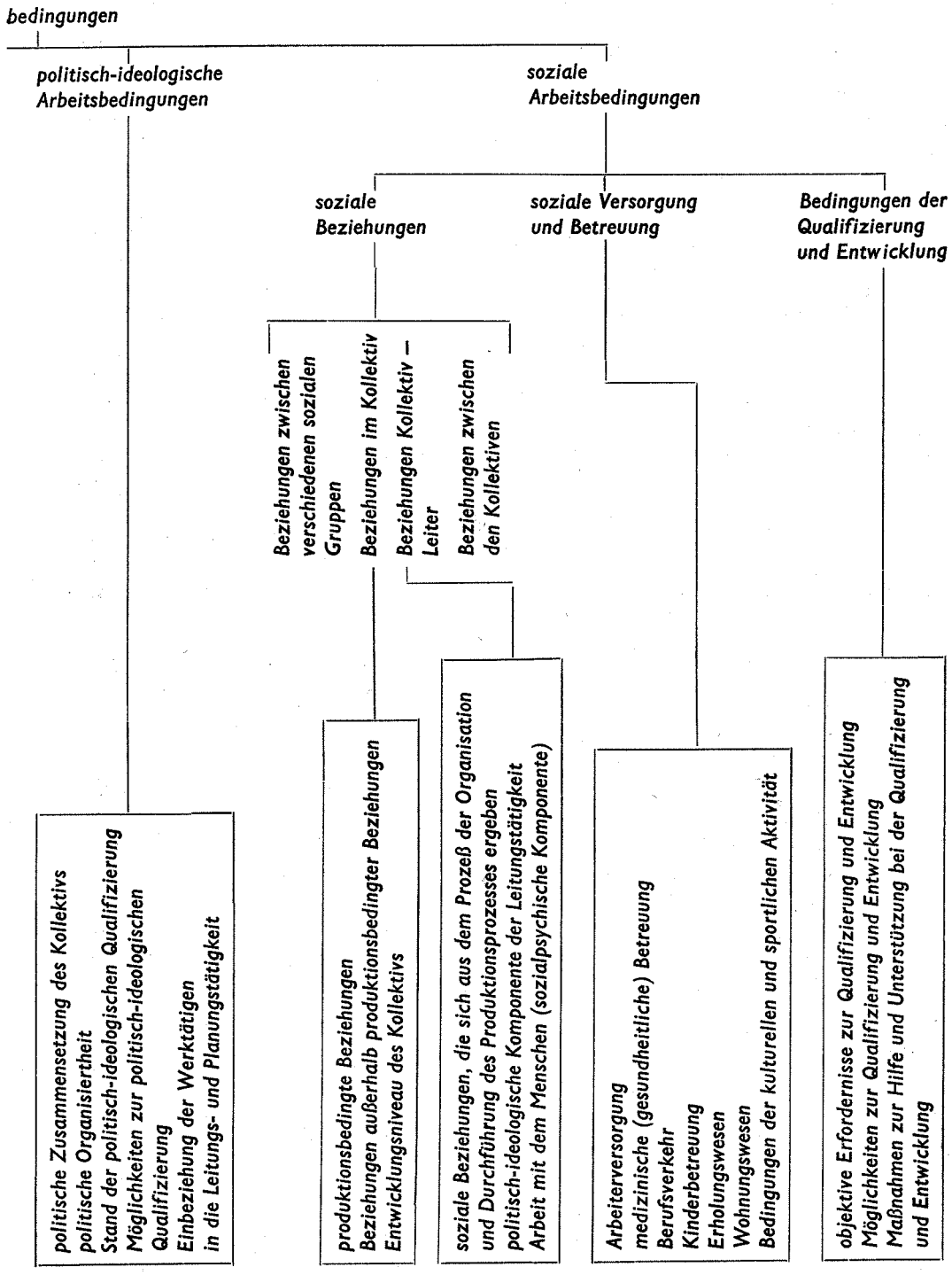


Abbildung 2: Strukturell-dimensionale Gliederung der Arbeitsbedingungen


bedingungen
politisch-ideologische Arbeitsbedingungen
soziale Arbeitsbedingungen
soziale Beziehungen
soziale Versorgung und Betreuung
Bedingungen der Qualifizierung und Entwicklung
Beziehungen zwischen verschiedenen sozialen Gruppen
Beziehungen im Kollektiv
Beziehungen Kollektiv – Leiter
Beziehungen zwischen den Kollektiven
politische Zusammensetzung des Kollektivs
politische Organisiertheit
Stand der politisch-ideologischen Qualifizierung
Möglichkeiten zur politisch-ideologischen Qualifizierung
Einbeziehung der Werktätigen in die Leitungs- und Planungstätigkeit
produktionsbedingte Beziehungen
Beziehungen außerhalb produktionsbedingter Beziehungen
Entwicklungsniveau des Kollektivs
soziale Beziehungen, die sich aus dem Prozeß der Organisation und Durchführung des Produktionsprozesses ergeben
politisch-ideologische Komponente der Leitungstätigkeit
Arbeit mit dem Menschen (sozialpsychische Komponente)
Arbeiterversorgung
medizinische (gesundheitliche) Betreuung
Berufsverkehr
Kinderbetreuung
Erholungswesen
Wohnungswesen
Bedingungen der kulturellen und sportlichen Aktivität
objektive Erfordernisse zur Qualifizierung und Entwicklung
Möglichkeiten zur Qualifizierung und Entwicklung
Maßnahmen zur Hilfe und Unterstützung bei der Qualifizierung und Entwicklung

der Werktätigen bestimmt. Das trifft z. B. für Auswirkungen auf die körperliche Belastung zu, wenn der Arbeitsgegenstand in Form von Material zur Bearbeitung in eine Maschine eingelegt werden muß. Indikatoren zu den Arbeitsgegenständen besitzen isoliert gesehen keine wesentliche Aussagekraft. Wenn man sie jedoch in engem Zusammenhang mit den Arbeitsmitteln und der Technologie betrachtet, führen sie zu wertvollen Aussagen. Als Indikatoren für den Bereich der Arbeitsgegenstände können folgende Merkmale verwendet werden:

- Art des verwendeten Arbeitsgegenstandes (Rohstoff, Material, Hilfsstoff);
- Gewicht des durch die Arbeitskraft (manuell) zu bewegenden Arbeitsgegenstandes;
- physikalische Besonderheiten wie Staub, giftige Dämpfe, Explosionsgefahr usw., die Belastungen und Gefährdungen für den Werktätigen mit sich bringen.

In unmittelbarer Verbindung mit diesen Indikatoren sind die der Arbeitsmittel zu betrachten. Arbeitsmittel umfassen die Produktionsinstrumente und andere zur Durchführung der Produktion notwendige Faktoren (Gefäßsystem, Gebäude, Straßen usw.). Für die arbeitsplatz- und tätigkeitsspezifischen Arbeitsbedingungen besitzen Produktionsinstrumente (Werkzeuge, Maschinen, Automaten, Ausrüstungen, Geräte usw.) eine dominierende Rolle. Produktionsinstrumente unterscheiden sich vor allem hinsichtlich der Tätigkeitsart, die sie erfordern, und des technischen Niveaus, das sich im Mechanisierungs- bzw. Automatisierungsgrad äußert. Die Art der Tätigkeit an den Produktionsinstrumenten, von der reinen manuellen Arbeit bis zur Bedienungs- und Kontrollfunktion reichend, und das technische Niveau (Mechanisierungs- bzw. Automatisierungsgrad) sind gleichzeitig die wichtigsten Indikatoren für die Erfassung der Arbeitsmittel. Das technische Niveau der Produktionsinstrumente läßt sich nach folgenden Kategorien untergliedern:

- manuelle Werkzeuge,
- energiebetriebene Werkzeuge,
- automatische Werkzeuge,
- manuell betriebene Maschinen,
- energiebetriebene Maschinen,
- automatische Maschinen,
- Automaten.

Ein weiterer Indikator richtet sich auf den Freiheitsgrad bei der Arbeitstätigkeit und umfaßt die Selbständigkeit bei der Gestaltung des Arbeitsrhythmus, den Grad der zeitlichen Bindung an den Arbeitsplatz und die Beeinflußbarkeit der Arbeitsgeschwindigkeit am Produktionsinstrument. Weitere Indikatoren, die die Wirkung der Produktionsinstrumente auf die Gestaltung des Arbeitsplatzes zum Ausdruck bringen, beinhalten bestimmte maßliche Gesichtspunkte (Abmessungen), erforderliche körperliche Haltungen, Sichtverhältnisse und die Arbeitssicherheit. Für die Erfassung dieser Merkmale bieten sich vor allem die Instrumentarien der verschiedenen Disziplinen der Arbeitswissenschaften an.

Die Technologie als dritter Bestandteil materiell-technischer Arbeitsbedingungen stellt die Gesamtheit der im Produktionsprozeß zum Einsatz kommenden Arbeitsverfahren dar und beinhaltet mechanische, chemische, biologisch-technische Prozesse und die Wirksamkeit des Menschen bei der Durchführung des Produktionsprozesses. Sie hat die Aufgabe, das richtige Zusammenwirken der einzelnen Elemente des Produktionsprozesses durch die Gestaltung der technischen Seite zu realisieren. Die Technologie beeinflußt die unmittelbare Arbeitstätigkeit, indem sie den Grad der Arbeitsteilung bestimmt, die Prinzipien des Zusammenwirkens einzelner Arbeitsschritte festlegt. Als Indikatoren lassen sich im Rahmen soziologischer Analysen die Charakterisierung nach Fertigungsarten und Fertigungsprinzipien einsetzen. Bei den Fertigungs-

arten erfolgt eine Unterscheidung nach Einzel-, Serien- und Massenfertigung, während wir bei Fertigungsprinzipien nach verfahrensspezialisierter Fertigung (auch technologisches Prinzip oder Werkstattprinzip) und gegenstandsspezialisierter Fertigung (auch erzeugnisspezialisierte Fertigung oder Erzeugnisprinzip) differenzieren.

Die Arbeitsorganisation hat die Voraussetzungen für das Vorhandensein und den Einsatz der Elemente des Produktionsprozesses nach Qualität und Quantität zu schaffen. Es geht dabei darum, die Wirkung der sachbezogenen (Arbeitsmittel, Arbeitsgegenstände) und menschbezogenen Faktoren (Arbeitskraft) zu optimieren. Entsprechend richten sich die Indikatoren auf das Vorhandensein und die Qualität der einzelnen Bestandteile des Produktionsprozesses. Die Stillstandszeiten (Ausfallzeiten) ergeben in gewisser Weise Aussagen über das Niveau der Arbeitsorganisation, da sie wesentlich vom Vorhandensein der Faktoren des Produktionsprozesses beeinflußt werden. Indikatoren, die einzelne Faktoren der Arbeitsorganisation erfassen, sind das Niveau der Versorgung mit Material (termin-, qualitäts-, quantitätsgerecht), das Niveau der Anordnung der Maschinen und Geräte am Arbeitsplatz (Zugang zum Arbeitsplatz, Überblick über den Arbeitsplatz, Bewegungsfreiheit am Arbeitsplatz), das Niveau der Produktionsanleitung (Klarheit der Arbeitsaufgaben, Zusammenwirken der Werktätigen – Kooperation, Unterstellungsverhältnis) und das Niveau der Instandhaltung und Einsatzbereitschaft der Produktionsinstrumente.

Ein weiterer Bestandteil der materiell-technischen Arbeitsbedingungen umfaßt die Arbeitsanforderungen. Sie resultieren aus der Gestaltung des Arbeitsplatzes und der spezifischen Arbeitstätigkeit. Deshalb besitzen sie eine enge Beziehung zu den bisher dargestellten Bestandteilen materiell-technischer Bedingungen. Bestandteile der Arbeitsanforderungen sind körperliche, nervale und geistige Anforderungen. Der Grad bzw. die Schwere der körperlichen Belastung läßt sich über den Kalorienverbrauch messen. Entsprechende von Arbeitswissenschaftlern erarbeitete Tabellen liegen vor. Gleichzeitig ist die Körperhaltung ein Indikator für die Einschätzung der körperlichen Belastung. Hierbei wird nicht der normale Bewegungsablauf bei der Arbeitstätigkeit erfaßt, sondern der Grad der Einseitigkeit und Unnatürlichkeit der Körperhaltung.

Die nervalen Arbeitsanforderungen als Ausdruck der psychischen Belastungen, die im Arbeitsprozeß entstehen, lassen sich durch den Grad der erforderlichen Aufmerksamkeit und Konzentration erfassen. Ihnen entsprechen weitgehend die Merkmale Zeitdruck bzw. Zeitbindung und Einförmigkeit/Einseitigkeit. Einen weiteren Indikator stellt der Grad der Verantwortung dar.

Geistige Anforderungen können in geistig-reproduktive und geistig-schöpferische Anforderungen unterteilt werden. Geistig-reproduktive Anforderungen resultieren aus dem geistigen Niveau der durch ständige Wiederholung gekennzeichneten Arbeitstätigkeit. Folgende Indikatoren sind dafür charakteristisch:

- Zeitdauer des Erlernens der Tätigkeit,
- Grad der notwendigen Kenntnisse (Qualifikationsstufen),
- Häufigkeit, in der sich der Algorithmus zur Erfüllung der Arbeitsaufgabe wiederholt.

Geistig-schöpferische Anforderungen sind der Anteil geistiger Tätigkeit, der sich mit neuen Lösungswegen, der Veränderung und Abwechslung der Tätigkeit beschäftigt. Entsprechend erfassen die Indikatoren

- Grad der Notwendigkeit, eigene Lösungen für die Erfüllung der Arbeitsaufgabe zu finden,

– Notwendigkeit von Transformationsprozessen,
– Häufigkeit, in dem der Algorithmus zur Erfüllung der Arbeitsaufgabe wechselt.

Für die Arbeitsumwelt, die zweite Komponente materieller Arbeitsbedingungen, erfolgte eine Unterteilung in die natürliche und in die durch die Arbeit geschaffene Umwelt. Für die natürliche Umwelt, sie besitzt nur für bestimmte Tätigkeiten im Freien Relevanz, erfüllen die Wirkungen von Witterungseinflüssen und Klima die Funktion von Indikatoren. Bei der durch die Arbeit geschaffenen Umwelt fungieren eine Reihe von Faktoren als Indikatoren, die Begleiterscheinung materiell-technischer Bedingungen sind. Sie erfassen
– das Lärmniveau;
– den Grad des Vorhandenseins von Staub, Gasen, Dämpfen;
– das Mikroklima (Wärme, Luftfeuchtigkeit, Zugluft);
– das Niveau der Räume (Größe, farbliche Gestaltung, Raumaufteilung);
– das Niveau der Lichtverhältnisse;
– das Vorhandensein von Strahlung (Korpuskularstrahlung, Wärmestrahlung, Röntgenstrahlung, usw.).

Außerdem bietet sich die im Gesundheits- und Arbeitsschutz verwendete Kennziffer Grad der Gesundheitsgefährdung am Arbeitsplatz an, die die einzeln genannten Faktoren in sich einschließt.

Im Rahmen der zeitlichen Arbeitsbedingungen lassen sich für die unmittelbaren zeitlichen Arbeitsbedingungen die Dauer des Arbeitstages und der Arbeitswoche, das Schichtsystem sowie die Regelungen während der Arbeitszeit, insbesondere die Pausenregelung, als Indikatoren betrachten. Zu mittelbaren Arbeitsbedingungen zählen die Wegezeiten und Urlaubsregelungen, insbesondere die Urlaubsdauer.

Bedingungen der materiellen und ideellen Stimulierung, ihre Charakterisierung wurde bereits an anderer Stelle vorgenommen, erfassen folgende Indikatoren:
– System der Arbeitsklassifizierung und Arbeitsnormung,
– die Lohnhöhe (monatlich, jährlich),
– die Lohnformen,
– die Art der Zuschläge,
– die Höhe der Zuschläge,
– das Prämiensystem,
– die Höhe der gezahlten Prämien (monatlich, jährlich),
– ideelle Wertschätzung der Arbeit (Lob durch den Leiter, Auszeichnungen usw.).

Die einzelnen Faktoren der politisch-ideologischen Arbeitsbedingungen richten sich auf die politische Zusammensetzung des Kollektivs, die politische Organisiertheit seiner Mitglieder, die Möglichkeiten und den Stand der politisch-ideologischen Qualifizierung sowie die Einbeziehung der Werktätigen in die Leitungs- und Planungstätigkeit. Diese Faktoren lassen sich durch eine Reihe von Indikatoren weiter differenzieren, zu denen beispielsweise folgende gehören:
– Anteil der Mitglieder der SED und der anderen befreundeten Parteien an der Gesamtzahl der Mitglieder des Kollektivs;
– Anteil der Gewerkschaftsmitglieder an der Gesamtzahl der Mitglieder des Kollektivs;
– Anzahl der Mitglieder anderer Massenorganisationen an der Gesamtzahl der Mitglieder des Kollektivs;
– Niveau der Parteiarbeit der SED (Kampfkraft der Parteiorganisation);
– Niveau der Gewerkschaftsarbeit;

- Häufigkeit der Diskussion politischer Fragen;
- politische Standpunkte, die vertreten werden;
- Diskussionsfreudigkeit;
- Offenheit in der Diskussion;
- Grad der Einbeziehung der Werktätigen in die Leitung und Planung durch die verschiedenen Formen der Mitwirkung;
- Wahrnehmung politischer Funktionen inner- und außerhalb des Betriebes.

Die Ableitung von Indikatoren zur Erfassung sozialer Beziehungen beschränkt sich auf die wesentlichsten sozialen Beziehungen in der Arbeitssphäre. Sie bestehen innerhalb des Kollektivs und zwischen Kollektiv und Leiter. Ein bestimmtes System sozialer Beziehungen entwickelt sich im Arbeitskollektiv im Prozeß der arbeitsteiligen Realisierung der vom Kollektiv zu erfüllenden Aufgaben. Die sozialen Beziehungen im Arbeitskollektiv lassen sich jedoch nicht nur auf produktionsbedingte Beziehungen beschränken, sondern es entwickeln sich Beziehungen, die über unmittelbar produktionsbedingte Beziehungen hinausgehen und sich als sozialpsychische Beziehungen und Gruppenklima kennzeichnen lassen. Sie zeigen sich im Grad der Durchsetzung des Verhältnisses von gegenseitiger Hilfe und Kameradschaft, Kontakten außerhalb der Arbeitszeit, der Atmosphäre im Kollektiv usw. Die Erfassung sozialer Beziehungen im Rahmen der Arbeitsbedingungen darf sich jedoch nicht nur auf zur Zeit ablaufende Prozesse beschränken, sondern muß auch bestimmte Resultate zeitlich zurückliegender Prozesse berücksichtigen. Der Entwicklungsstand des Kollektivs spiegelt diesen Aspekt umfassend wider.

Für produktionsbedingte Beziehungen ergeben sich folgende Indikatoren:

- Niveau (Grad) der Arbeitsteilung im Kollektiv,
- Kooperationsform im Kollektiv,
- Kooperationsstruktur im Kollektiv,
- Grad der technologischen Notwendigkeit der Zusammenarbeit im Kollektiv,
- Grad der produktionsbedingten Kommunikation im Kollektiv,
- räumliche Nähe der Arbeitsplätze im Kollektiv.

Für die Ermittlung sozialpsychischer Beziehungen und für das Gruppenklima sind folgende Indikatoren einsetzbar:

- Grad der offenen Atmosphäre im Kollektiv;
- Grad der gegenseitigen Hilfe und Kameradschaft im Kollektiv;
- Wertschätzung des einzelnen im Kollektiv (Meinungen, Leistungen des einzelnen);
- Häufigkeit der Kontakte außerhalb der Arbeitszeit;
- Art der Kontakte außerhalb der Arbeitszeit;
- Grad des Verstehens im Kollektiv;
- Art der Lösung von Konflikten im Kollektiv;
- Grad der Aktivitäten des Kollektivs außerhalb der Arbeitszeit;
- Grad der Sympathie – Antipathie – Beziehungen im Kollektiv.

Indikatoren für die Erfassung des Niveaus des Kollektivs sind:

- Grad der Planerfüllung;
- Teilnahme am Titelkampf und Häufigkeit des Erringens des Titels;
- Stabilität des Kollektivs (Fluktuationsrate);
- Beteiligung an der Neuererbewegung;
- Häufigkeit der Disziplinverletzungen.

Die zweite Gruppe sozialer Beziehungen befaßt sich mit der Relation Kollektiv – Leiter. Sie wird in der Richtung modifiziert, daß die Leitung als Teil der Arbeitsbedingungen der Werktätigen betrachtet wird. Das Wesen der Leitung besteht bekanntlich in der Herstellung der Einheitlichkeit des Willens und des Handelns zur Realisierung arbeitsteilig durchzuführender Tätigkeit. Neben der Funktion der Leitung, die das Festlegen von Entscheidungen und Zielen sowie die Organisierung und Kontrolle der Durchführung dieser Entscheidungen beinhaltet, ist die Leitung gleichzeitig als soziales Verhältnis zu verstehen. In dieser Hinsicht stellt sie das Verhältnis von Leitern zu Geleiteten, von Über- und Unterordnung dar.[25]) Die sozialen Beziehungen zwischen Kollektiv und Leiter sind in starkem Maße durch die Entscheidungen des Leiters im Rahmen der Arbeitstätigkeit bestimmt. Sie beschränken sich jedoch nicht nur auf diese Seite, sondern besitzen entsprechend dem Doppelcharakter der Leitung im Sozialismus (darunter ist zu verstehen, daß der Leiter nicht nur unmittelbare Aufgaben zur Organisation und Durchführung der Produktion hat, sondern auch Verantwortung für das Kollektiv, die Entwicklung seiner Mitglieder zu allseitig entwickelten sozialistischen Persönlichkeiten) umfassendere Bedeutung. Die folgenden Faktoren bringen die Relation Kollektiv – Leiter differenzierter zum Ausdruck.

1. Soziale Beziehungen, die sich unmittelbar aus dem Prozeß der Organisation und Durchführung der Produktion ergeben. Entsprechende Indikatoren geben Auskunft über das Niveau der durch den Leiter erfolgenden Anleitung, das Niveau seiner Entscheidungen, seine Fähigkeit bei der Organisation, seinen Einfluß auf die Einhaltung von Disziplin und Ordnung und seine fachlichen Kenntnisse und Fähigkeiten.

2. Soziale Beziehungen, die aus der politisch-ideologischen Komponente der Leitungstätigkeit resultieren. Einzelne Indikatoren zielen auf das Niveau der politisch-ideologischen Arbeit des Leiters, der Einschätzung der Informationstätigkeit gegenüber den Werktätigen und ihrer unmittelbaren Einbeziehung in die Leitung und Planung.

3. Soziale Beziehungen, die sich aus der Arbeit mit dem Menschen ergeben (sozialpsychische Komponente der Leitungstätigkeit). Zu den Indikatoren, die diese Seite zum Ausdruck bringen, zählen der Grad der Achtung, die der Leiter im Kollektiv besitzt, die Art und Weise, wie er mit dem Menschen umgeht, seine Reaktion auf Kritik, die Anerkennung, die der Leiter gegenüber den Leistungen der Werktätigen zeigt, oder der Grad des persönlichen Kontaktes *zwischen* Leiter und Werktätigen.

Soziale Versorgung und Betreuung gehören zwar nicht zu den unmittelbaren Faktoren am Arbeitsplatz, ihnen kommt dennoch wesentliche Bedeutung hinsichtlich der Arbeitsbedingungen zu, weil sie wichtige Funktionen im Rahmen der Erhaltung und Reproduktion der Arbeitskraft der Werktätigen erfüllen. Die Verwendung des Begriffs „sozial" basiert in diesem Zusammenhang auf einer umgangssprachlichen, stark eingeengten und in der betrieblichen Praxis noch verwendeten Bedeutung zur Kennzeichnung bestimmter vom Betrieb zu schaffender Bedingungen der Versorgung und Betreuung.

Dazu gehören die Arbeiterversorgung, die medizinische (gesundheitliche) Betreu-

[25]) Vgl. Grundlagen der marxistisch-leninistischen Soziologie, hg. von G. Aßmann/R. Stollberg, Berlin 1977, S. 209.

ung, Berufsverkehr, Kinderbetreuung, Erholungswesen, Wohnungswesen und Bedingungen der kulturellen und sportlichen Aktivität. Für ihre empirische Erfassung liegen eine Reihe von Normativen, Kennziffern und Merkmalen aus der betrieblichen Praxis und aufgrund verschiedener statistischer Materialien vor. Dazu zählen beispielsweise für die Arbeiterversorgung der Grad der Teilnahme am Werkessen oder der Grad der Speisen- und Getränkeversorgung am Arbeitsplatz, der Grad der Versorgung durch Betriebsverkaufsstellen und Dienstleistungen. Für die medizinische (gesundheitliche) Betreuung – darunter ist nicht nur im engen Sinne die medizinische Behandlung der Werktätigen zu verstehen, sondern auch der Einfluß der medizinischen Betreuung und der verantwortlichen Leiter auf die entsprechende Gestaltung der materiellen Arbeitsbedingungen – sind das der Krankenstand, die Anzahl der gesundheitlich bedingten Arbeitsausfälle (differenziert nach Ursachen), der Einsatz von vorbeugenden und Heilkuren, Kapazitäten des Betriebsgesundheitswesens, die Durchführung von Einstellungs- und Reihenuntersuchungen.

Indikatoren für die Einschätzung des Berufsverkehrs bestehen in Angaben zur Kapazität und zu den Wartezeiten vor und nach der Arbeitszeit, die sich aus dem Berufsverkehr ergeben. Als hauptsächliche Indikatoren für die Sicherung der Kinderbetreuung können der Versorgungsgrad mit Kinderkrippen- und Kindergartenplätzen eingesetzt werden.

Für das Erholungswesen sind Indikatoren der Grad der Versorgung mit Urlaubsplätzen und die Versorgung mit Plätzen für die Naherholung.

Das betriebliche Wohnungswesen hat die Aufgabe, die Versorgung der Werktätigen mit Wohnraum und die Verbesserung ihrer Lebensverhältnisse zu unterstützen. Aus dieser Zielstellung leiten sich die Indikatoren Grad der Versorgung mit AWG- und Betriebswohnungen, die Unterstützung von Wohnungsanträgen und die Hilfe und Unterstützung (materielle, finanzielle) beim Ausbau oder Neubau von Wohnungen ab.

Indikatoren für Bedingungen der kulturellen und sportlichen Aktivität der Werktätigen sind auf das Vorhandensein von Kultur- und Sportgruppen sowie von kulturellen und sportlichen Veranstaltungen auf Betriebsebene gerichtet. Gleichzeitig besitzen die Möglichkeiten, über den Betrieb an kulturellen und sportlichen Veranstaltungen außerhalb des Betriebes teilzunehmen, Bedeutung.

Qualifizierung und Entwicklung der Werktätigen resultieren unmittelbar aus den Erfordernissen der Arbeitstätigkeit. Die Bedingungen der Qualifizierung und Entwicklung basieren einerseits auf diesen Faktoren. Andererseits werden sie durch Faktoren beeinflußt, die die Möglichkeiten zur Qualifizierung und Entwicklung sowie diesen Prozeß selbst beinhalten. Die Bedingungen der Qualifizierung und Entwicklung erhalten unter drei Aspekten Bedeutung:

1. Die Notwendigkeit der Qualifizierung und Entwicklung als Erfordernis der Arbeitsaufgabe. Sie läßt sich durch Indikatoren erfassen, die den Grad der Notwendigkeit der Qualifikation durch die ausgeübte, neu zu übernehmende Tätigkeit oder die Erfordernisse für die Übernahme einer neuen Tätigkeit (verantwortungsvoller) bestimmen.

2. Faktoren, die die Möglichkeiten zur Qualifizierung und Entwicklung darstellen. Sie lassen sich durch Merkmale, die auf mögliche Qualifizierungsmaßnahmen (im Betrieb, Delegierungen) und die Übernahme verantwortungsvoller Tätigkeiten gerichtet sind, erfassen.

3. Maßnahmen zur Hilfe und Unterstützung bei der Qualifikation und Übernahme verantwortungsvollerer Tätigkeiten. Die einzelnen Indikatoren richten sich dabei auf Möglichkeiten zur Freistellung, die Gewährung materieller Unterstützung, das Einräumen von Einarbeitungszeiten und Konsultationsmöglichkeiten.

3. Die weitere Arbeit zur Entwicklung eines Indikatorensystems zum Sachverhalt Arbeitsbedingungen

Die vorgestellte Ableitung von Indikatoren zur soziologischen Erschließung der Arbeitsbedingungen weist auf die Kompliziertheit dieses Prozesses hin. Um Indikatoren systematisch zu bestimmten Sachverhalten zu entwickeln, bedarf es umfangreicher theoretischer Überlegungen und der Prüfung ihrer praktischen Verwendbarkeit. Die vorgestellten Indikatoren erheben deshalb keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Sie sind als eine erste Etappe zu betrachten und bedürfen der weiteren Diskussion und Vervollständigung. Andere Auffassungen und Erfahrungen zu einzelnen Indikatoren und ihrer Skalierung sind deshalb in das Indikatorensystem zu integrieren. Dieser Prozeß beginnt bereits bei den unterschiedlichen Auffassungen, die zur Struktur der Arbeitsbedingungen bestehen. Ziel der weiteren Diskussion dieser Probleme muß es sein, die Entwicklung eines Indikatorensystems zum Sachverhalt Arbeitsbedingungen voranzutreiben und zu einem Ergebnis zu führen, das sowohl zur qualitativen Verbesserung der Ergebnisse empirischer Untersuchungen wie der theoretischen Aussagen beiträgt. Damit wird eine wesentliche Voraussetzung geschaffen, um die an die Soziologie gestellten Forderungen zur Erforschung der Arbeitsbedingungen zu erfüllen.

Für die weitere Arbeit mit dem entsprechenden Indikatorensystem müssen eine Reihe weiterer Gesichtspunkte beachtet werden. Die Indikatorengewinnung darf sich nicht auf die Ableitung einzelner Faktoren beschränken. Die Gewährleistung und Erhöhung der Praktikabilität eines solchen Indikatorensystems erfordert gleichzeitig Schritte zur Zusammenführung der einzelnen Merkmale. In dieser Hinsicht besteht die Aufgabe, Voraussetzungen für die Bildung von Indizes zu schaffen und diese entsprechend den konkreten Bedingungen zu Komplexindizes zusammenzufassen. Die empirische Analyse der Arbeitsbedingungen verliert sich durch die Entwicklung eines solchen Instrumentariums nicht in eine Vielzahl einzelner Faktoren, sondern bietet Voraussetzungen für ihre Aggregation. Schließlich besteht für die theoretisch bestimmten Indikatoren die Forderung ihrer empirischen Bearbeitung und Prüfung.