

Persönlichkeitsentwicklung und Leistungsbereitschaft junger Arbeiter in Jugendbrigaden

Bertram, Barbara; Fischer, Evelyne; Kaftan, Burkhard; Kasek, Leonhard; Spitzky, N.; Thiele, Gisela; Ulrich, Gisela

Forschungsbericht / research report

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Bertram, B., Fischer, E., Kaftan, B., Kasek, L., Spitzky, N., Thiele, G., Ulrich, G. (1987). *Persönlichkeitsentwicklung und Leistungsbereitschaft junger Arbeiter in Jugendbrigaden*. Leipzig: Zentralinstitut für Jugendforschung (ZIJ). <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-400771>

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.



Persönlichkeitsentwicklung und Leistungsbereitschaft junger Arbeiter in Jugendbrigaden

Autoren: B. Bertram, E. Fischer, J. Kaffan,
L. Kasek, N. Spitzky, G. Thiele,
G. Ulrich

Redaktion: L. Kasek

Leipzig, Dezember 1987

Inhalt

	Seite
0. Vorbemerkung	3
1. Leistungsmotivation und wTR	5
2. Führung der MMM-Bewegung	13
3. Ansatzpunkte für die ideologische Arbeit	18
4. FDJ-Arbeit in Jugendbrigaden	22
5. Kollektivklima	27
6. Jugendbrigaden und Freizeit	32
7. Leitungsstil	40
8. Einige Probleme der Bildung von Jugendbrigaden	46
9. Anhang: Ausgewählte Forschungsberichte	53

0. Vorbemerkung

In der vorliegenden Expertise haben wir die Hauptergebnisse unserer Analysen zusammengestellt, soweit sie uns für die Arbeit mit Jugendbrigaden wichtig erschienen. Wir wollen damit zur Vorbereitung des "Treffens der Jugendbrigadiere" anlässlich des 40. Jahrestages des ersten Jungaktivistenkongresses am 8. und 9. April 1988 in Zeitz beitragen. Gegenwärtig arbeiten ca. eine halbe Million junger Arbeiter in Jugendbrigaden. Sie haben sich bewährt bei der Förderung von Leistungsbereitschaft und Persönlichkeitsentwicklung. Die Bilanz ihrer ökonomischen Erfolge ist beeindruckend. Aber auch hier gilt, daß das Erreichte nicht das Erreichbare ist. In diesem Sinne haben wir uns das Ziel gestellt, Reserven aufzuspüren zur weiteren Erhöhung von Leistungsbereitschaft und politischem Engagement, um auch in den nächsten Jahren die höheren Anforderungen erfolgreich meistern zu können.

Dabei kommt es gegenwärtig darauf an, die Qualität der Arbeit mit Jugendbrigaden zu verbessern. In Anbetracht der demografischen Situation (Eintritt geburtenschwacher Jahrgänge in das Arbeitsleben) und der schon erreichten Erfolge bei der Einbeziehung junger Arbeiter sind die Möglichkeiten weiteren quantitativen Wachstums beschränkt, auch bei Jugendbrigaden hängt künftiger Erfolg immer stärker davon ab, mit dem vorhandenen Potential intensiver und effektiver zu arbeiten. Die Hauptreserve besteht dabei darin, den jungen Arbeitern zu helfen, stärker zum Subjekt ihrer Tätigkeit zu werden, ihre Möglichkeiten, im Betrieb und im Jugendverband mitzureden ebenso zu erweitern wie die Spielräume für selbständiges Handeln. Solche erweiterten Aktionsfelder wirken nicht spontan, sondern bedürfen der politischen Arbeit mit dem Ziel zu befähigen, vorhandene Handlungsmöglichkeiten zu erkennen und im Interesse der Gesellschaft und des Einzelnen zu nutzen. Intensivierung der Arbeit mit Jugendbrigaden heißt daher vor allem, administrative Führungsmethoden, die jungen Arbeitern alle wesentlichen Entscheidungen abnehmen und ihnen nur lassen auszuführen, was andere für sie geplant und organisiert haben, zugunsten von mehr Eigenverantwortung, Selbständigkeit, Mitsprache zurückzudrängen.

In Anbetracht der gebotenen Kürze konnte manches nur knapp angesprochen, anderes gar nicht behandelt werden. Wir haben daher im Anhang eine Reihe von Berichten zusammengestellt, in denen das hier zusammengestellte ergänzt und vertieft wird.

1. Leistungsmotivation und wtr

"Die Meisterung der wissenschaftlich-technischen Revolution - das zeichnet sich immer deutlicher ab - bewirkt vor allem auch zunehmende und zum Teil weitreichende Veränderungen, die den Charakter der Arbeit, die Arbeitstätigkeit des Menschen und seine Produktionsfunktionen betreffen" (Zur Direktive des XI. Parteitages der SED, S. 10). In den Jahren 1986 - 1990 ist geplant, jährlich 240 000 bis 260 000 Arbeitsplätze so umzugestalten, daß sich die Arbeitsbedingungen der Werktätigen als Voraussetzung für höhere Leistungen verbessern. Solcherart Umgestaltungen sind zum großen Teil mit der Einführung neuer Technik bzw. neuer Technologien verbunden, werden häufig durch sie initiiert. Damit stellt sich die Aufgabe, neue Technik so einzuführen, daß sie neben ökonomischen Effekten auch persönlichkeitsförderliche Wirkungen impliziert.

Junge Werktätige haben eine allgemein positive Einstellung zu Wissenschaft und Technik. Diese Einstellungen werden zu aktuellen Bereitschaften unter dem Einfluß konkreter Bedingungen, die mit der Einführung neuer Technik verbunden sind. Dies betrifft sowohl kollektive Bedingungen wie neue Arbeitsaufgaben, Übergang in ein (anderes) Schichtsystem, andere Lohnformen u.ä. Von der Gestaltung dieserart Bedingungen hängt wesentlich ab, mit welcher Bereitschaft die jungen Werktätigen notwendige Wechsel auf sich nehmen, mit welchem ökonomischen Nutzen die Vorteile der Automatisierung zur Geltung kommen.

Mit dem Einsatz neuer Technik im Großmaßstab sind zwangsläufig Veränderungen in den Arbeitsinhalten verbunden. Diese Veränderungen verlaufen nicht automatisch und ebenfalls nicht geradlinig. Während im Bereich vorwiegend geistig-schöpferischer Arbeit, die weitgehend von Hoch- und Fachschulkadern ausgeübt wird, neue Technologien meist Arbeitsinhaltsverbesserungen hervorbringen, ist dies im Facharbeiterbereich nicht durchgängig der Fall. Vor allem im Hardware - herstellenden Bereich mit enorm hohen Technologie-Niveau, aber auch ebenso hohen restriktiven Bedingungen (clean room-Isolierung u.ä.) sind kaum progressive Arbeitsinhalte sowie auch wenig günstige Arbeitsbedingungen anzutreffen. Dies ist ein Beispiel für den Sachverhalt, daß hinter Teilberei-

chen neuer Technologien für verschiedene Werkstätigengruppen sehr unterschiedliche Tätigkeiten und damit Anforderungen und darüber wiederum Möglichkeiten zur Persönlichkeitsentwicklung existieren.

Persönlichkeitsförderlichkeit von Arbeitstätigkeiten ist eng gebunden an die - durch die Art der Arbeitsaufgabe gesetzten - Möglichkeiten zur selbständigen Zielsetzung, zur Nutzung vorhandenen Wissens und zur Weiterentwicklung erworbener Fähigkeiten. Beim Einsatz neuer Technik und Technologien besteht oft die Möglichkeit, die "alte", der konventionellen Technik geschuldete Arbeitsteilung so zu verändern, daß mehr vollständige Handlungsstrukturen in ihrer Einheit von planenden, ausführenden, kontrollierenden und rückmeldenden Elementen entstehen, zusammengehörige Handlungsstrukturen nicht unnötig aufgespalten und die einzelnen Elemente mehreren Werkstätigen übertragen werden. Vor allem im Bereich der Produktionsgrundarbeiter existieren noch zahlreiche unvollständige, nur sehr einseitig geistige Leistungsvoraussetzungen fordernde Arbeitsaufgaben. Die Einführung neuer Technik muß in solchen Bereichen direkt einhergehen mit Veränderungen der Arbeitsteilung zugunsten möglichst vollständiger Handlungsstrukturen. Ein inzwischen gut bekanntes und bewährtes Beispiel für so ein Vorgehen ist die Übertragung von Programmier-, Wartungs- und Instandhaltungsfunktionen in die Arbeitsaufgaben von NC- und CNC-Bedienern. In Untersuchungen fanden wir, daß 40 % der an Computerarbeitsplätzen tätigen Facharbeiter einschätzen, stark algorithmisierte Arbeitsschritte abarbeiten zu müssen. Einer solchen Arbeitsweise ließe sich durch eine sinnvollere Softwaregestaltung, die Möglichkeiten für selbständige Entscheidungen sowie Rückkopplungen beinhaltet, abhelfen.

Der Einbeziehung von Facharbeitern, die computergesteuerte Technik bedienen, in leichtere Programmieraufgaben stehen gegenwärtig einige Hindernisse im Wege:

1. Es existiert eine geradezu babylonische Vielfalt bei den Computersprachen, die sich ihrerseits wieder in Dialekte aufgliedern. Für Facharbeiter und selbst Hochschulkader, die keine Softwarespezialisten sind, ist es daher äußerst kompli-

- ziert, sich alle vorkommenden Programmiersprachen anzueignen.
2. Die Softwareproduzenten streben nach Perfektion und Vollständigkeit ihrer Programme. Eine sinnvolle Arbeitsteilung Mensch - Maschine ist für sie in der Regel leider kein Problem: was technisch machbar und ökonomisch vertretbar ist, wird der Maschine übertragen, nur der Rest bleibt für den Arbeiter. Daß damit wertvolle Potenzen für die Gestaltung anspruchsvoller, Persönlichkeitsentwicklung fördernder Arbeitsaufgaben verloren gehen, die über erhöhte Leistungsmotivation und -qualifikation durchaus auch bessere ökonomische Gesamtergebnisse sichern, bleibt außerhalb des Kalküls. Anzustreben ist nicht neue Technik um jeden Preis, sondern eine optimale Arbeitsteilung Mensch - Technik, bei der sich beider Stärken im Interesse hoher Effektivität entfalten können.
 3. Ökonomische Interessen, aber auch Prestigestreben u.a. Motive führen dazu, daß Programme unleserlich gespeichert werden. Sie sind damit nicht nur vor unbefugter Benutzung gesichert, sondern auch vor sinnvoller Weiterentwicklung und Ergänzung durch die Benutzer. Viele Programmierer lehnen es ab, offene, der Veränderung zugängliche Software vorzulegen.
 4. Die Fähigkeit der Arbeiter, sich selbst Grundkenntnisse der Programmierung anzueignen, wird unterschätzt. Aber die Anwender sind nicht nur weniger perfekt beim Programmieren, sie kennen ihre spezifische Nutzersituation viel besser als "Softwareprofis" und können daher Programme oft viel besser auf die jeweilige Anwendersituation zuschneiden als Spezialisten. Effektivere Arbeit der Maschine und höhere Leistungsbereitschaft vermögen oft den Mehraufwand, der durch Testen des bearbeiteten Programmes entsteht, zu kompensieren. Im Übrigen gibt es Facharbeiter, die sich durch jahrelange Erfahrung mit ihrem Heimcomputer so umfassende Fähigkeiten angeeignet haben, daß sie vielen Ingenieuren etwas vormachen. Schon das beweist, daß sich engagierte und befähigte Facharbeiter durchaus die nötigen Fähigkeiten für qualifizierte Softwaregestaltung aneignen können.

Weiterhin ist an eine sinnvolle Einbettung der Arbeit mit dem Computer in die Gesamtarbeitsaufgabe zu denken, eine Variante, die auch die psychophysischen Beanspruchungen (Augenermüdung, Schulter-Arm-Syndrom u.ä.) in Grenzen hielte.

Als eine der bestimmenden sozialen Folgen neuer Technik wird die ständig erforderliche Wissenserweiterung benannt. Erwarteterweise benötigen alle Werktätigen, die erstmals, in welcher Form auch immer, mit der Computertechnik in Berührung kommen, neue Kenntnisse, Fähigkeiten und auch Fertigkeiten. Wichtig ist, daß sich diese Weiterbildungserfordernisse möglichst lange erhalten, um persönlichkeitsförderlich wirksam zu werden.

Die Persönlichkeitsentwicklung wird kaum durch angeeignetes Faktenwissen, sondern in erster Linie durch seine ständige Nutzung, intellektuelle Verarbeitung und seine kontinuierliche Weiterentwicklung gefördert. Dazu bedarf es einer Gestaltung von Arbeitsaufgaben in einer solchen Weise, daß ein möglichst breites Spektrum vorhandener subjektiver Leistungsvoraussetzungen gefordert ist. Die aus Untersuchungen vorliegenden Daten verweisen diesbezüglich auf Reserven: Nur 41 % der Facharbeiter, die direkt am Computer arbeiten, können ihr Wissen ausschöpfen, 59 % sind nur einseitig gefordert. Dieser Sachverhalt tritt nicht unerwartet auf, ist er doch typisch für Computereinsatz mit vorwiegender Dateneingabe, wie er im Dienstleistungswesen, bei der Post und der Reichsbahn anzutreffen ist.

Diese Ergebnisse zeigen, daß mit der wTR eine grundlegende Umstrukturierung der Arbeitsaufgaben wie auch der Kollektive einhergeht. Junge Werktätige zeigen großes Interesse an Wissenschaft und Technik. Es sind die jungen Werktätigen, die Jugendbrigaden und Jugendforscherkollektive, die entscheidend zu den Trägern des wtF gehören. Dabei bieten Jugendbrigaden gute Voraussetzungen, gestützt auf die Kraft der FDJ, junge Werktätige von Anfang an in die Einführung neuer Technik und die damit oft verbundenen Veränderungen in der Arbeitsorganisation einzubeziehen. Diese Veränderungen wirken sich in der Regel auch auf die Werktätigen aus, die noch an konventioneller Technik arbeiten. In diesem Sinn ist die Meisterung der Schlüsseltechnologien An-

liegen fast aller Werktätigen. Die Haltung zu den neuen Technologien hängt dabei entscheidend davon ab, wie es gelingt, mit deren Einführung ein höheres Niveau der Einflußnahme junger Arbeiter auf Leitungsentscheidungen zu erreichen.

Sozialistische Demokratie wird gegenwärtig zu einer immer wichtigeren Voraussetzung für hohe Leistungsbereitschaft gerade junger Werktätiger. Diese drückt sich vor allem in ihrer täglichen Arbeit aus. Damit gewinnen die Arbeitsbedingungen und der Arbeitsinhalt großen Einfluß auf hohe Leistungsmotivation. Untersuchungen weisen nach, daß junge Werktätige, die in ihrer Arbeitstätigkeit gefordert werden, deren Arbeit abwechslungsreich und anspruchsvoll ist, zu höheren Leistungen bereit sind und auch höhere Leistungen vollbringen.

Mit der Einführung neuer Technik und Technologien ergibt sich zum einen die Notwendigkeit, zum anderen aber auch die Möglichkeit zu einer solchen Organisation der Arbeit, die Leistungsbereitschaft weiter fördert. Die enorm hohe Grundmittelausstattung zwingt zu einer möglichst effektiven Auslastung, gleichzeitig stellt sie große Anforderungen an Verantwortungsbewußtsein. Die Vermittlung notwendiger Kenntnisse und Einstellungen an die jungen Werktätigen kann nicht vorrangig in Form von Belehrungen und Appellen erfolgen, wesentlich stärkere und nachhaltigere Wirkung zeigt hier die aktive Einbeziehung in den Prozeß der Technikimplementierung von Anfang an. Wer selbst an der Lösung von Problemen beteiligt wird, macht diese Sachverhalte schneller zum eigenen Anliegen und ist somit ein kompetenterer Partner als der ohne eigene Verantwortung Geleitete. Dies setzt jedoch voraus, daß die jungen Werktätigen den Nutzen eines solchen Einsatzes erkennen und praktisch erleben können. In Jugendbrigaden bestehen aufgrund des engen kollektiven Zusammenhalts und ähnlicher Interessen besonders gute Bedingungen für eine kollektive Einbeziehung.

Dabei gibt es jedoch leider noch verbreitet die Erfahrung, daß angesprochene Probleme und Mißstände doch nicht beseitigt werden, was oft zu vorzeitiger Resignation führt. Oftmals fühlen sich die jungen Werktätigen bevormundet, wenn man ihnen nur sagt, warum manches nicht lösbar ist, ohne die Ursachen zu nennen. Na-

türlich geht nicht alles auf einmal, wichtig ist aber, daß die jungen Arbeiter spüren, daß ihre Meinung ernst genommen wird und Problemlösungen angestrebt werden. Können sie eine solche Überzeugung nicht gewinnen, liegt die Gefahr des Sich-Heraushaltens nahe; solche jungen Werktätigen vermeiden es dann künftig, sich zu engagieren, weil es ja vermeintlich sowieso keinen Sinn habe. In diesen Fällen wird wertvolles Motivationspotential verschenkt.

In unserer Gesellschaft findet sich ein breiter Technikoptimismus. Besonders junge Leute verbinden große Erwartungen mit der neuen Technik. In dieser Erwartungshaltung besitzt die Gesellschaft einen großen Kredit. Von der Art und Weise, wie sie mit ihm umgeht, hängt letztendlich ab, was ökonomisch dabei herauskommt. 88 % der jungen Werktätigen sind davon überzeugt, daß Wissenschaft und Technik in der sozialistischen Gesellschaftsordnung zum Wohle und Nutzen aller Werktätigen eingesetzt werden. Eine solche positive Grundüberzeugung wirkt aber nur dann leistungsstimulierend, wenn in der Praxis sichtbar und für die jungen Arbeiter erlebbar wird, daß die neue Technik auch optimal eingesetzt wird. Junge Werktätige machen noch zu oft die Erfahrung, daß der Einsatz neuer Technik als eine Planposition abgerechnet wird, die Auflagen erfüllt werden, jedoch nicht nach der besten, weil nutzbringendsten Lösung gesucht wird. Eine solche Lösung braucht wiederum die Einbeziehung der betroffenen Werktätigen. Zum anderen bestimmt sich der Nutzen neuer Technik in unserer Gesellschaftsformation nicht ausschließlich ökonomisch. Ein weiteres, ebenso wichtiges Kriterium ist ihre Persönlichkeitsförderlichkeit. Die der neuen Technik innewohnenden persönlichkeitsförderlichen Potenzen liegen nur z.T. in der technischen Anlage, die der Betrieb erhält, weitere Möglichkeiten zur Gestaltung progressiver Arbeitsinhalte werden mit der Arbeitsteilung und der Gestaltung der Gesamtarbeitsaufgabe im Betrieb festgelegt.

Die meisten jungen Werktätigen vertreten die Auffassung, daß der Einsatz von Wissenschaft und Technik die Werktätigen nicht nur in passiver Weise betrifft, sondern ihre aktive Mitwirkung erfordert. Vor allem solche jungen Werktätigen, die schon an der

neuen Technik tätig sind, sehen die Möglichkeiten und auch Notwendigkeiten für schöpferische Verbesserungen. Junge Arbeiter, die noch an konventioneller Technik beschäftigt sind, haben oft idealisierte Vorstellungen von den Potenzen der Computertechnik. Hier entwickelt sich mit der Tätigkeit im Bereich der Mikroelektronik selbst eine realistischere, vor allem auch schöpferische Sicht auf die subjektive Beziehung zur Technik.

Diese Erkenntnisse spiegeln sich jedoch noch nicht ausreichend in den persönlichen Interessen, Aktivitäten und, nicht zuletzt, Fähigkeiten der jungen werktätigen wider. Die Einsicht der Erfordernis wie auch der persönliche Wunsch, sich aktiv an technischen Neuerungsprozessen zu beteiligen, sind noch keine hinreichenden Bedingungen für eine aktive schöpferische Mitarbeit. Dazu braucht es weitere innere wie auch vor allem äußere Bedingungen. Zu ersteren gehören neben den unabdingbaren Fähigkeiten bzw. der Bereitschaft, sich diese anzueignen, auch moralische Kompetenzen wie bewußte Disziplin, Einsatzbereitschaft und Engagement.

Junge werktätige haben große Erwartungen an die neue Technik. Sie wissen, daß diese die Voraussetzung für einen hohen Produktivitätszuwachs darstellt, sie erwarten aber auch eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Arbeitsinhalte. Fast alle jungen Arbeiter gehen davon aus, daß die neue Technik in beträchtlichem Maße neue Kenntnisse erfordern wird. Dieser Anspruch wird in der Regel positiv bewertet, bietet er doch die Möglichkeit, in der Berufsausbildung erworbene Kenntnisse meist umfangreicher als bisher einzusetzen bzw. weiterzuentwickeln. Junge werktätige erwarten vom Einsatz neuer Technik und Technologien, daß das Leben leichter und reicher wird. Das heißt für sie aber nicht nur, daß sie für ein solches Leben arbeiten, also Produkte herstellen, das heißt auch, daß die neue Technik die Produktion selbst erleichtern muß. Im Ergebnis des Einsatzes wird die Arbeit körperlich leichter und weniger durch gesundheitsgefährdende Substanzen belastet. Das allein genügt aber nicht. Dem Menschenbild des Sozialismus entsprechend hat Arbeit bei uns zwei wesentliche Funktionen: Produktivität u n d Persönlichkeitsförderlichkeit. Das spiegelt sich in den Erwartungen junger werktätiger wider: Acht von zehn von ihnen erwarten von Wissenschaft und Technik eine

Bereicherung auch ihrer Arbeitstätigkeit. Wissenschaft und Technik werden umso positiver bewertet, je vielfältiger und anspruchsvoller die Anforderungen sind, je größer der Handlungsspielraum, je variabler und schöpferischer Denkanforderungen und je vollständiger Handlungsstrukturen (von der Planung des Tätigkeitsablaufes über die Ausführung bis zur Kontrolle der Ergebnisse) sind.

Die Zufriedenheit der jungen Werkstätigen mit ihrer Arbeitstätigkeit spielt eine große Rolle für ihre Bereitschaft, den Erfordernissen der wTR entsprechend zu handeln. Auf die Arbeitszufriedenheit insgesamt hat vieles Einfluß: das Kollektiv, die Arbeitsaufgabe, der Lohn sowie organisatorische Bedingungen. Innerhalb dieses Gefüges von Einflußfaktoren kommt jedoch neben dem Kollektiv vor allem der Arbeitsaufgabe herausragende Bedeutung zu. Junge Werkstätige wünschen sich eine interessante, fordernde Arbeitsaufgabe. Das erfordert vor allem auch, daß sie wissen, wofür ihre Arbeitsergebnisse benötigt werden. Das klingt trivial, doch hier liegen gegenwärtig noch große Reserven. Nur knapp zwei Drittel der jungen Facharbeiter sagen aus, daß sie wissen, was mit ihren Produkten weiter geschieht, darunter nur 20 % sehr genau. Das heißt, die übrigen haben kaum Vorstellungen vom weiteren Einsatz ihres Produktes und können somit auch die Bedeutung ihrer Arbeit kaum ermessen. Alle Initiativen zur Einsparung von Arbeitszeit, Material und Energie verpuffen in ihrer Wirkung, wenn die Adressaten nicht wissen, was ihre Arbeit (und damit auch die anderer) wert ist. In der Kenntnis und Bewertung der Bedeutung der eigenen Arbeit für den Betrieb und darüberhinaus die gesamte Volkswirtschaft liegt ein wesentliches Motivationspotential der Werkstätigen. Hier werden Einstellungen zur Arbeit mitverursacht und in entscheidender Weise beeinflusst. Entsprechend der Stellung innerhalb der materiellen Produktion und, das ist ganz wichtig, in Abhängigkeit vom Grad der Arbeitsteilung, bestehen sehr unterschiedliche Kenntnisse über Sinn, Zweck und volkswirtschaftlichen Nutzen der unmittelbar vom Werkstätigen selbst zu erledigenden Arbeitsaufgabe.

2. Führung der MMM-Bewegung

Die Bewegung MMM ist die wichtigste ökonomische Initiative der FDJ. Vor allem, aber nicht nur (1), in ihr kann sich das schöpferische Engagement junger Werktätiger entfalten. Im Jahr 1987 hat etwa ein Viertel der jungen Facharbeiter eine konkrete Aufgabe in der MMM-Bewegung erfüllt. In Jugendkollektiven liegt die Teilnahme mit über 50 % wesentlich höher. Jugendbrigaden sind damit eine der wichtigsten Formen der Arbeit mit jungen Arbeitern, um ihre schöpferische Aktivität zu fördern. Hier wirkt sich zweifellos aus, daß Jugendbrigaden stark an ihren MMM-Ergebnissen gemessen werden. Nicht selten geht das soweit, daß demgegenüber die Leistungen bei der Erfüllung alltäglicher Arbeitsaufgaben kaum noch ins Gewicht fallen.

Die schöpferische Aktivität hat nicht nur große ökonomische Bedeutung, sondern von ihr gehen auch kräftige Impulse für die Persönlichkeitsentwicklung, speziell für das Leistungsvermögen, aus. Besonders wichtig ist das für die jungen Werktätigen, die an Arbeitsplätzen mit hoher Monotonie und geringen geistigen Anforderungen arbeiten. Über Neuerer- bzw. MMM-Arbeit können negative Auswirkungen solcher Tätigkeiten oft wenigstens teilweise kompensiert werden. Vorausgesetzt natürlich, daß die jungen Werktätigen durch anspruchsvolle Aufgaben geistig-schöpferisch gefordert werden.

Das gilt besonders für Mädchen und Frauen, deren Beteiligung an MMM- und Neuererarbeit nicht so hoch ist wie bei Männern - was nicht nur durch größere familiäre Belastungen verursacht ist. Untersuchungen zeigen, daß familiäre Bedingungen bei einem hohen Engagement an die Neuerer-/Arbeitsaufgabe in den Familien häufig so organisiert werden, daß eine Vereinbarkeit beider Bereiche möglich wird.

Überhaupt hängt das Engagement der Mädchen und Frauen für den wtF, insbesondere die Technik, stark von bestimmten Grundeinstellungen ab. Das betrifft die Haltung der Frauen zur Technik, aber auch der Leiter zum Problem Frau und Technik. Zwar zeigen die Erhebungen und Gespräche, daß Frauen weniger als Männer durch den Umgang mit moderner Technik zur Leistung motiviert werden, etwas geringere Kenntnisse über den wtF besitzen und nicht so

hohe Ansprüche an die Mitgestaltung des wtF anmelden, aber das heißt nicht, Frauen hätten all diese Eigenschaften gar nicht und seien auf technischem Gebiet nur für die einfacheren Arbeitsaufgaben einsetzbar. Im Gegenteil, die Mehrheit der Jugendlichen beiderlei Geschlechts hält die Frauen hier für genauso befähigt wie die Männer, betont aber zugleich, daß diese weniger gefordert werden (an CAM-Arbeitsplätzen arbeiten vorwiegend Männer, bei Neuererexponaten erledigen Frauen häufig die Hilfsarbeiten usw.). Mit familiären Bedingungen und ungenügender Interessenlage ist das nur teilweise zu erklären, zum anderen Teil auch durch Vorurteile von Leitern oder mangelndes Selbstbewußtsein hinsichtlich Technik von Frauen (letzteres aber selten bei der Jugend). Viele geeignete Mädchen und Frauen werden von vornherein weniger als Männer einbezogen in anspruchsvolle technische und Neuereraufgaben, auch wenn familiäre Bedingungen diese Arbeiten gestatten. Die FDJ-Grundorganisationen in den Betrieben sollten auf diese Prozesse in Zusammenarbeit mit den Parteileitungen und Frauenkommissionen mehr achten, ihre weiblichen Mitglieder stärker "ins Spiel" bringen.

Die differenzierte Arbeit mit jungen Frauen stellt besonders für die Betriebe, in denen vorwiegend Frauen arbeiten, eine wichtige Möglichkeit dar, ihre MMM-Aktivitäten zu verstärken.

Die Schlüsseltechnologien, speziell die Mikroelektronik, eröffnen der schöpferischen Aktivität neue Möglichkeiten, gestatten es, den ökonomischen Nutzen wesentlich zu erhöhen. Andererseits werden aber auch wesentlich umfangreichere Kenntnisse gefordert. Das und die stärkere Orientierung auf den ökonomischen Nutzen der MMM hat in vielen Betrieben zu einer etwas einseitigen Orientierung auf die Jugendforscherkollektive geführt, in deren Schatten die Jugendbrigaden ihr schöpferisches Leistungsvermögen nicht ausschöpfen können. Die Lösung kann hier nur in enger Gemeinschaftsarbeit von jungen Arbeitern und junger Intelligenz bestehen.

Über die Hälfte (52 %) der jungen werktätigen schätzt ein, daß die Schlüsseltechnologien die Möglichkeiten für weitere schöpferische Aktivitäten auf technologischem Gebiet nicht einschränken, und sie wollen sich dafür engagieren. Für 55 % der Mitglie-

der von Jugendbrigaden hat das Bestreben, schöpferisch zu sein, sich Neues auszudenken, in den Lebenszielstellungen große bzw. sehr große Bedeutung. Diese Bereitschaft zur Mitwirkung darf man aber nicht dem Selbstlauf überlassen. Schöpferische Aktivitäten erfordern die Nutzung von Labor- und Prüfgeräten, Zusammenarbeit mit und Zugang zu den Bereichen Konstruktion und Entwicklung, Nutzung der Anlagen des Rationalisierungsmittelbaus usw. Für einen Teil der Werkstätigen in den Jugendbrigaden, besonders für die im Fließband- und Mehrschichtsystem arbeitenden, sind solche Aktivitäten und damit die Mitwirkung an größeren Neuanlagenprojekten schwer zu realisieren. Familiäre und gesellschaftliche Verpflichtungen engen die Freiräume für notwendiges Engagement ebenfalls oft ein, wie andererseits auch fehlende technische Voraussetzungen, Material- (Bilanz-)probleme, betriebliche Einschränkungen bei der Benutzung von Labor- und Arbeitsräumen usw. Deshalb darf die bei fast jedem Mitglied der Jugendbrigaden vorhandene prinzipielle Bereitschaft zur Mitwirkung bei der Einführung und dem Einsatz der Schlüsseltechnologien in der praktischen Realisierung nicht überbewertet werden.

Die Hauptaktivitäten in den Jugendbrigaden richten sich auf Rationalisierungsmaßnahmen im eigenen Arbeitsbereich, wirken sich doch diese Ergebnisse meist unmittelbar und sofort positiv auf die eigene Arbeitstätigkeit aus. Rund ein Drittel arbeitet an solchen Vorhaben mit Interesse mit, und von einem weiteren Drittel liegt die Bereitschaft zur Mitwirkung vor. Aktiver Einsatz für die schöpferische Umgestaltung der Arbeitsorganisation führt zu hoher Anerkennung im Kollektiv. Für ca. zwei Drittel der Mitglieder von Jugendbrigaden hat das große bzw. sehr große Bedeutung. Die jungen Frauen und Mädchen in den Jugendbrigaden schenken solcherart Aktivitäten noch mehr Aufmerksamkeit. Für drei Viertel von ihnen ist die Anerkennung im Kollektiv auf Grund sichtbarer Ergebnisse bei der Mitarbeit zur effektiveren Gestaltung der Arbeitsorganisation wichtig bzw. sehr wichtig. Die Hälfte aller ausgezeichneten KMM-Experten, davon mehr als zwei Drittel mit einem ausgewiesenen hohen ökonomischen Nutzen, beziehen sich auf Rationalisierungsmaßnahmen im eigenen Arbeitsbereich.

Im Vergleich zu allgemeinen Rationalisierungsvorhaben ist die Teilnahme an Rationalisierungsmaßnahmen zur Einsparung von Arbeitsplätzen im eigenen Tätigkeitsbereich deutlich geringer. Das liegt u.a. an den Schwierigkeiten in der materiellen Absicherung dieser oft anspruchsvollen Rationalisierungsaufgaben durch die meist notwendigen Kooperationsbeziehungen zu anderen Volkswirtschaftsbereichen. Ein Teil der interessierten jungen Werkstätigen wendet sich eher anderen Neuereraufgaben zu.

Problematisch ist die Tendenz vieler Betriebe, die Schwierigkeiten bei der Sicherung hoher Teilnehmerzahlen durch großzügige Abrechnung zu umgehen. Gegenwärtig kommen auf jeden in der MMM-Bewegung schöpferisch aktiven Jugendlichen im Durchschnitt 1 bis 2 weitere, die ohne wesentliche Aktivität formal mit abgerechnet werden. Das geschieht, indem oft das gesamte Kollektiv gemeldet wird, obwohl nur ein Teil das Exponat entwickelt hat. Ein erheblicher Teil der MMM-Exponate wird im wesentlichen von älteren Ingenieuren, Leitern (z.B. sind die Meister außerordentlich aktive "junge" Neuerer) und Facharbeitern entwickelt, junge Leute erfüllen oft nur zweitrangige Aufgaben oder werden als "Vorzeige-FDJler" einfach mit abgerechnet. Diese Jagd nach großen Zahlen stößt bei den jungen Arbeitern auf immer größere Ablehnung und ist geeignet, die MMM-Bewegung politisch zu diskreditieren (ähnliches gilt leider auch für die anderen ökonomischen Initiativen). Gefördert wird das, weil Teilnehmerzahlen nach wie vor ein entscheidendes Kriterium für die Bewertung der einzelnen Betriebe bilden. Hier kommt es darauf an, die Arbeit mit den engagierten Jugendlichen zu verbessern, die Qualität der schöpferischen Tätigkeit in den Mittelpunkt zu stellen und formalistische Zahlenhascherei energisch zu bekämpfen.

Reserven liegen dabei vor allem in Folgendem:

1. Sicherung der materiell-technischen Basis für schöpferische Aktivität
2. Übertragung von anspruchsvollen Aufgaben, die im PWT verankert sind
3. wirksamere und leistungsgerechtere materielle Stimulierung
4. gezielte Maßnahmen zur Weiterbildung
5. offenere und umfassendere Information über alle wesentlichen Prozesse im Betrieb

Eine weitere Reserve liegt in der Arbeit mit Förderungsverträgen. Als Resultat vieler einschlägiger Erfahrungen sind hier die Erwartungen nicht hoch. Nur 7 % erwarten eine solche spezielle Förderung. Die systematische Förderung auf wissenschaftlich-technischem Gebiet müßte mindestens schon in der 6. bis 8. Klasse der POS beginnen. Offenbarwerdende Talente und Begabungen sollten schon in Arbeitsgemeinschaften der Schule, der Pionierorganisation und der FDJ, der Betriebe (Polytechnischer Unterricht, Patenschaftsarbeit) erfaßt und betreut werden mit der Verpflichtung, bei einem Wechsel der Einrichtung den Förderungsprozeß nicht abreißen zu lassen.

Von den Mitgliedern der Jugendbrigaden, die sich im letzten Jahr an der MMM- und Neuererbewegung beteiligten, erhielten nur 9 % in diesem Zusammenhang eine spezielle Förderung.

Nur 3 % der jungen Werktätigen besaßen einen aufgrund erfolgreicher MMM-Tätigkeit abgeschlossenen Förderungsvertrag.

Zu wenig ist man sich vor allem auf Betriebsebene bewußt, daß die besten Mitglieder der Jugendbrigaden eine Kaderreserve für mittlere und höhere Leitungsfunktionen aller Bereiche darstellen.

Der Inhalt der Förderverträge ist oft wenig konkret, beschränkt sich häufig auf Qualifizierungsformen, die die Mitglieder der Jugendbrigaden auch aus eigenem Antrieb absolvieren würden. Festlegungen zur Vorbereitung auf eine Leitungsfunktion gibt es nur selten, wobei auch konkrete Verpflichtungen des Betriebes kaum sichtbar werden.

Im allgemeinen wird das System der Abrechnung der Ergebnisse der Neuererbewegung, die Überweisung der festgelegten Gelder auf das "Konto junger Sozialisten" und die Nutzung der anteiligen Mittel für die Verbandsarbeit durch die zentralen Leitungen der FDJ-Grundorganisationen recht gut beherrscht. Den Leitungen der FDJ-Gruppen der Jugendbrigaden sind die Mechanismen der Zuführung und Nutzung dieser Mittel des Kontos junger Sozialisten nicht so geläufig, und auch für viele der FDJ-Mitglieder ist dieses System wenig durchschaubar.

3. Ansatzpunkte für die ideologische Arbeit

Bedingt dadurch, daß es jungen Leuten nicht schwer fällt, miteinander ins Gespräch zu kommen, und junge Arbeiter sehr stark an verschiedenen Aspekten der gesellschaftlichen und sozialen Entwicklung interessiert sind, wird in Jugendbrigaden intensiv über politisch-ideologische Fragen diskutiert. Welche politisch relevanten Fragen werden nun gegenwärtig (Oktober 1987) besonders häufig aufgegriffen? Wir haben dazu Gespräche mit 36 Jugendbrigaden geführt, um wenigstens einen groben Überblick zu erhalten:

1. Sicherung und Erhaltung des Friedens, insbesondere die bevorstehende Unterzeichnung des Vertrages über die doppelte Nulllösung und deren Auswirkungen auf Abrüstung und Entspannung. Hier herrscht nahezu uneingeschränkte Identifikation mit der Politik der DDR, der UdSSR und aller anderen sozialistischen Staaten vor. Befürchtungen werden zur Ausweitung des Golfkrieges geäußert.

2. Das Verhältnis zur BRD und zu den führenden imperialistischen Staaten insgesamt. Dabei geht es immer wieder um Fragen der Reisen in die BRD (oft wird von Reiseerleichterungen gesprochen). Weitverbreitet sind Erwartungen, daß es nach dem BRD-Besuch des Genossen Erich Honecker wesentlich leichter sei, in die BRD zu reisen und daß auch wesentlich mehr Jugendliche reisen können. Auch gibt es weitverbreitete Illusionen über die Politik liberaler oder sozialdemokratischer Kräfte in der BRD. Nach wie vor wird das politische Geschehen in der BRD intensiv erörtert (speziell die Barschel-Affäre).

Erregte Diskussionen gibt es zu Fällen, bei denen Sicherheitsorgane ohne Begründung Besuchswünsche abweisen. Immer häufiger wird der Wunsch geäußert, klare Richtlinien zu veröffentlichen, wer reisen darf und wer nicht, sowie den Sicherheitsorganen zur Pflicht zu machen, Ablehnungen zu begründen.

3. Die sowjetische Innenpolitik stößt nach wie vor auf große Zustimmung. Immer nachdrücklicher treten junge Arbeiter vor allem für eine ebenso offene und kritische Berichterstattung in unseren Massenmedien ein wie in der Sowjetunion. Die Erwartungen wachsen rasch, und unsere Medien werden zunehmend kritischer be-

urteilt. "Ich ärgere mich über unsere Presse, Fernsehen und Rundfunk, weil diese nur Erfolgsmeldungen veröffentlichen. Wer nämlich mit beiden Beinen im Leben steht, der weiß, daß es nicht so ist." Diese Meinung einer jungen Arbeiterin trifft die Grundstimmung: Die Differenz zwischen der Darstellung in den Medien und den eigenen Erfahrungen ist zu groß. Junge Arbeiter finden hier kaum Antwort auf ihre Fragen nach den Ursachen der von ihnen wahrgenommenen Probleme und Schwierigkeiten und auch keine sie überzeugende Lösungsstrategie. Unter dem Einfluß dieser politischen Stimmung treten junge Arbeiter auf Foren, Versammlungen u.a. zum Teil zunehmend offener, auch aggressiver auf und diskutieren ihre Fragen und Meinungen nicht selten sehr zugespitzt. Teilweise werden aber auch heikle Fragen nur im Kollegenkreis erörtert, während die Diskussionsfreude bei offiziellen Veranstaltungen nachläßt.

4. Die neue Technik wird insgesamt begrüßt. Aber es treten zunehmend kritische Äußerungen zur Arbeitsorganisation auf, die einer effektiven Nutzung der Schlüsseltechnologien im Wege steht. Dazu einige Beispiele:

- "Neue Technik ist nur dann gut, wenn sich ihre Anwendung rentiert, wenn sie zweckmäßig ist, geschulte Fachkräfte zur Verfügung stehen und es nicht nur darum geht, bestimmte Auflagen zu erfüllen."
- "Bei der Einführung neuer Technik bewegt die Jugendlichen der Nutzen dieser Technik bzw. die Vorteile, die sie bringt, und nicht, daß diese Technik, obwohl sie angeschafft wird, dann in der Ecke steht und aus vielen Gründen ungenutzt bleibt.

Die Leistungsfähigkeit der Leitungsformen der Betriebe wird kritisch beurteilt, Formalismus, Bürokratie, Administration und mangelnde Risikobereitschaft beklagt. Andererseits sind viele junge Arbeiter bereit, im Interesse effektiver Nutzung neuer Technik auch persönliche Belastungen auf sich zu nehmen (Schichtarbeit, Qualifizierungsmaßnahmen), wenn sie die Bereitschaft der Betriebsleitung sehen, energisch bürokratische und administrative Hindernisse, die einer effektiven Techniknutzung im Wege stehen, zu überwinden.

5. Umweltfragen bewegen junge Arbeiter zunehmend stärker, auch wenn sich das nicht unmittelbar an der Häufigkeit der Gespräche über dieses Thema ablesen läßt. Dabei spielt auch die Jahreszeit eine Rolle: Winterliche Smoglagen werden die Diskussionen zunehmen lassen. In den letzten zwei bis drei Jahren hat sich das Umweltbewußtsein qualitativ geändert: Vor allem machen sich inzwischen die gesellschaftlich-politisch aktivsten ebenso viele Sorgen wie andere Jugendliche. Junge Arbeiter bewegt dieses Thema nunmehr fast ebenso stark wie die junge Intelligenz. Den Ton geben dabei diejenigen an, die sich politisch und fachlich am stärksten engagieren. Dadurch sind Jugendliche in den Hintergrund geraten, bei denen sich Sorgen um die Umweltverschmutzung mit Vorbehalten gegen die DDR, hohen Konsumansprüchen und religiösen Positionen verbinden. Nach wie vor wird die Diskussion oft durch Gerüchte bestimmt. Geheimhaltung der realen Belastungswerte öffnet diesen ebenso wie verzerrte Darstellungen westlicher Medien Tür und Tor. Die Bereitschaft, sich in der Freizeit umweltgerecht zu verhalten ist vielfach ebenfalls nicht groß, nimmt aber zu. Als Verursacher der Umweltprobleme wird von vielen einseitig die Industrie angesehen. Handlungsbereitschaft konzentriert sich demzufolge vorrangig auf diese. Trotz aller erreichten Fortschritte, das Problembewußtsein junger Arbeiter für zusätzliche Aktivitäten zur Verringerung der Umweltbelastung zu mobilisieren, gibt es gerade hier noch viele ungenutzte Reserven.

6. Weitere Probleme, die rege diskutiert werden, sind Versorgungsfragen und das Berlinproblem. Dabei spielen Fragen der sozialen Gerechtigkeit eine herausragende Rolle. Wieder stärker diskutiert werden anscheinend auch Fragen des Wohnungsprogramms. Dabei geht es vorrangig um Vergabekriterien, die den Bedürfnissen oft nicht entsprechende Größe von Neubauwohnungen sowie die Infrastruktur der Neubaugebiete insgesamt (v.a. Verkehrsverbindungen, Möglichkeiten zur Freizeitgestaltung, auch Telefon). Größte Aufmerksamkeit gewidmet werden sollte den zunehmend kritischeren Urteilen zum Gesundheitswesen: "... die gewisse immer größer werdende Korruption im Gesundheitswesen und anderen Bereichen (jeder ist sich selbst der nächste - hilfst Du mir - so helfe ich Dir)." Vor allem die Versorgungsprobleme untergraben

die Wirksamkeit materieller Stimuli und erschweren die Durchsetzung des Leistungsprinzips.

Die von den jungen Arbeitern diskutierten Fragen gehören in den Mittelpunkt von Mitgliederversammlungen, FDJ-Studienjahr, Jugendforen und anderen Formen der politischen Massenarbeit. Das setzt ein enges Vertrauensverhältnis voraus und enge Kontakte, um jederzeit über die wichtigsten Fragen informiert zu sein, die junge Arbeiter bewegen. Vor allem das politische Gespräch "vor Ort" ist eine wichtige Form politischer Massenarbeit.

Dabei gilt es zunächst, aufmerksam zuzuhören und bereit zu sein, auch dazuzulernen, Anregungen junger Arbeiter aufzunehmen. Darüber hinaus gilt es, Ursachen für Schwierigkeiten aufzuzeigen und zu beraten, was getan werden kann, die kritisierte Situation zu verändern. Dabei erscheint es sehr wichtig zu sagen, welche gesellschaftlichen Verhältnisse wir in den nächsten Jahrzehnten anstreben, wie die angestrebte Zukunft aussehen soll, um die jungen Arbeiter für gesellschaftlichen Fortschritt zu mobilisieren. Viel klarer muß gesagt werden, was wir langfristig erreichen wollen und was uns hindert, schneller in Richtung dieser Ziele voranzukommen. Es gilt den jungen Arbeitern in diesem Sinne stärker Ideale zu vermitteln, für die zu kämpfen sie bereit sind.

Problematisch ist, daß sich gegenwärtig viele FDJ-Funktionäre in den Betrieben unsicher fühlen, den Fragen junger Arbeiter ausweichen oder glatte, nichtssagende Phrasen von sich geben. Die politische Diskussion in den Jugendbrigaden verläuft demzufolge oft spontan, wird wenig vom Jugendverband zielgerichtet geführt. Wichtig ist außerdem die enge Verbindung von politischem Gespräch und entsprechendem Handeln. Verantwortungsbewußtsein für die Entwicklung unserer Gesellschaft entsteht, wenn wirklich Verantwortung übertragen wurde, die jungen Werktätigen unmittelbar ihren Einfluß auf gesellschaftlichen Entscheidungen im Betrieb und darüber hinaus spüren, wenn sie merken, daß ihre Sorgen ernstgenommen und entsprechende Maßnahmen ausgelöst werden.

4. FDJ-Arbeit in Jugendbrigaden

In der engen Verbindung von politischer Organisiertheit und Arbeitsorganisation liegt eine der Stärken von Jugendbrigaden. Dazu ist natürlich notwendig, daß Jugendbrigaden mit Stammkollektiven identisch sind. Durch diese Einheit ist es für den Jugendverband wesentlich besser möglich, die Interessen der jungen Arbeiter im Betrieb zu vertreten. Aber es ist auch leichter, und darin liegt die Gefahr, Forderungen mit rein administrativen Maßnahmen - gestützt auf den staatlichen Leitungssapparat - durchzusetzen. Damit können formal Kennziffern oft besser erfüllt und abgerechnet werden, die Auswirkungen auf das Engagement der jungen Arbeiter sind natürlich oft problematisch. In solchen, leider weit verbreiteten Praktiken liegt die Hauptursache für die insgesamt recht reservierten Urteile junger Arbeiter zur FDJ. Dazu einige Beispiele:

- "mehr Veranstaltungen, die Jugendliche "aus der Reserve locken", zu Problemen, die einen Jugendlichen in der heutigen Zeit interessieren, die aus seiner Sicht für die Weltanschauung notwendig sind."
- "FDJ-Arbeit läuft nicht, häufiger Wechsel der Mitglieder auf Montagebaustellen ... FDJ sollte sich mehr um die kulturelle Betreuung nach Feierabend kümmern."
- "Ein engeres Verhältnis der FDJ-Leitungen zur Basis. Nicht nur dort, wo der Boden fruchtbar scheint. Auch holpriger Boden sollte bearbeitet werden."
- "Die Zusammenarbeit mit betrieblichen Institutionen, z.B. FDJ, SED, FDGB und ab und zu staatlichen Leitungen, klappt nicht. Die Jugendbrigade wird als solche nur in Notlagen gebraucht und gefordert."
- "FDJ-Arbeit sollte man begrenzen - hinsichtlich des Alters. Was soll ich einen Menschen agitieren, der sein Studium beendet hat (26 - 28 Jahre) und ihn für die FDJ-Arbeit gewinnen? So was kommt bei uns im Betrieb vor!"

Diese Urteile sind apodiktisch zugespitzt, zum Teil auch stark überzogen. Ein Hang zu extremer Wertung, zustimmend oder ablehnend, ist durchaus typisch für junge Arbeiter.

Diese Urteile müssen aber von den verantwortlichen Leitungen zur Kenntnis genommen werden, weil sie das Verhalten junger Arbeiter nachhaltig beeinflussen. Viele Aktivitäten der FDJ-Leitungen im Betrieb und im Territorium sind einfach zu wenig bekannt. Darüber hinaus ist für junge Arbeiter der Bezug vieler FDJ-Aktivitäten zu ihren Interessen und Sorgen kaum noch zu erkennen. Die wesentlichen Prozesse in der Arbeit (auch die ökonomischen Initiativen) werden aus der Sicht der Werktätigen von der staatlichen Leitung geführt.

Auf der anderen Seite ist bei Fragen der Freizeitgestaltung (z. B. Brigadeabende) in vielen Jugendbrigaden die Gewerkschaft weit aktiver als der Jugendverband. Bei der Erhöhung der politischen Ausstrahlungskraft des Jugendverbandes kommt es auf folgendes an:

1. In der politischen Massenarbeit stärkere Orientierung an den Fragen und Problemen, die junge Arbeiter wirklich bewegen, die in den Arbeitskollektiven jeweils diskutiert werden. Es ist unbefriedigend, daß viele FDJ-Betriebsleitungen und FDJ-Kreisleitungen diese Fragen nur schlecht kennen und sich einseitig darauf konzentrieren, Vorgaben übergeordneter Leitungen zu erfüllen und abzurechnen, sich dagegen oft schwer tun, Anregungen ihrer Mitglieder aus den Arbeitskollektiven aufzugreifen. Insgesamt ist bemerkenswert, daß von der FDJ in erster Linie eine lebendige, lebensnahe und überzeugende politische Arbeit erwartet wird. Hier sehen die meisten der interviewten Jugendbrigadiere auch die wichtigste Möglichkeit, die Verbundenheit junger Arbeiter mit dem Jugendverband zu erhöhen.

2. Dabei kommt es darauf an, kontinuierlich von der Diskussion zur Tat überzugehen. Zu denken wäre an Aktivitäten zum Umweltschutz, zur rascheren Nutzung von Neuerervorschlägen (auch wenn diese spontan und ungeplant entstanden), zur bedarfsgerechten Produktion von Konsumgütern, zur Qualifizierung im Umgang mit Kleinrechnern (Personalcomputern) und zur Erhöhung von Handlungsspielräumen für junge Arbeiter durch entsprechende Veränderungen in der Arbeitsorganisation.

Zentral angeregte Initiativen sollten viel stärker durch betriebs- bzw. territorialspezifische Initiativen von unten er-

gänzt werden. In der Nutzung der Ideen junger Arbeiter für konkrete Initiativen, die dazu beitragen, einen unmittelbar erleb-
baren Beitrag zur Überwindung ihrer Sorgen (z.B. bezüglich der
Umweltverschmutzung) zu leisten, liegt gegenwärtig eine wich-
tige Möglichkeit, die Leistungsbereitschaft zu fördern. Dabei
gilt es, mehr Raum für Anregungen und Ideen "von unten" zu
schaffen.

3. Viele FDJ-Leitungen sind gegenwärtig vor allem durch ökonomische Initiativen stark belastet. Das nimmt Zeit für die poli-
tische Arbeit in den Grundkollektiven. Hier sollte eine Entla-
stung erfolgen: Organisation und Abrechnung ökonomischer Initia-
tiven ist Sache der staatlichen Leitung. Hauptaufgabe der FDJ-
Leitung im Betrieb wäre dann, die jungen Arbeiter zu motivie-
ren, die von ihnen mit angeregten Initiativen zu erfüllen.

4. Darüber hinaus sollte sich die FDJ im Betrieb stärker als In-
teressenvertreter junger Leute profilieren und dafür sorgen, daß
alle Möglichkeiten genutzt werden, die Anregungen junger Leute
aufzugreifen und bürokratische Hindernisse zu beseitigen, die
der Aktivität junger Leute im Wege stehen (z.B. betreffs der
Nutzung von Personalcomputern in der Freizeit oder von Räumen
des Betriebes für Klubs oder Diskotheken). Jeder staatliche Lei-
ter, der eine Initiative junger Arbeiter, betriebliche Möglich-
keiten für Freizeitaktivitäten zu nutzen, unterbinden muß (z.B.
aus Gründen der Sicherheit), sollte verpflichtet werden, einen
Vorschlag zu machen, wie die Ziele der Jugendlichen dennoch er-
reicht werden können.

Es wäre in diesem Sinne ein Zeichen politischen Vertrauens, wenn
sich junge Arbeiter mit Eingaben und Beschwerden mehr an Lei-
tungen des Jugendverbandes wenden würden.

5. Die gegenwärtigen Formen der Abrechnung der politischen Arbeit
begünstigen eine Verselbständigung der Form gegenüber dem Inhalt:
Es wird nicht mehr wichtig, was im Denken wirklich verändert wur-
de, wichtig wird, welche Teilnehmerzahlen bei wieviel Veranstal-
tungen erreicht wurden. Das wiederum fördert administrierte FDJ-
Arbeit (z.B. FDJ-Studienjahr und Mitgliederversammlung während
der Arbeitszeit) anstelle politischer Überzeugung. Solche Über-
organisation hemmt die Entwicklung eigener Aktivität, sie wird

vielenorts sehr treffend als "absichern" bezeichnet (eine Veranstaltung wird nicht "vorbereitet", sondern "abgesichert", was vielenorts für eigenes politisches Denken und Handeln gleichbedeutend mit "totsichern" ist). Es gehört Mut dazu, das Risiko einzugehen, daß eingeräumte Möglichkeiten zu selbständiger Arbeit nur teilweise genutzt werden, weniger Jugendliche teilnehmen, die Organisation holpriger läuft. Dabei muß beachtet werden, daß es auf beiden Seiten (Leiter, Funktionäre - junge Arbeiter) eines längeren Lernprozesses bedarf, um die Möglichkeiten zu eigener Aktivität optimal zu nutzen. Dieser Lernprozeß läßt sich durch Administration nicht beschleunigen, nur hemmen oder blockieren. Dabei gilt es zu beachten, daß gegenwärtig von Jugendlichen flexible Organisationsformen bevorzugt werden, die viel Raum zum aktiven Mitmachen und zur Beeinflussung des Inhaltes bieten, die Möglichkeit, auch mal zu fehlen, ohne sich gleich entschuldigen zu müssen bzw. später zu kommen oder früher zu gehen. Bei vielen Aktivitäten im Freizeitbereich gibt es durchaus Möglichkeiten, das zu berücksichtigen.)

6. In dem Maße, in dem es gelingt auf diese Weise das Ansehen der FDJ zu stärken, verbessern sich auch die Möglichkeiten, befähigte Kader für hauptamtliche Funktionen zu gewinnen und insgesamt die Zeit, in der diese ausgeübt werden, zu verlängern. Ähnliches würde auch eine Weiterentwicklung innerverbandlicher Demokratie bewirken: Die Sympathie und das Vertrauen junger Arbeiter sind gewichtige Stimuli, sich dem hohen Arbeitsaufwand einer hauptamtlichen Funktion zu stellen - vorausgesetzt, es gibt genügend Möglichkeiten, so zu handeln und zu entscheiden, daß diesem Vertrauen Rechnung getragen werden kann.

Beispielhaft ist das Herangehen an Schwierigkeiten, wie es in folgenden eine FDJ-Sekretärin aus einer Dresdener Jugendbrigade schildert:

"Natürlich gab es anfangs Schwierigkeiten bei der Organisation einer regelmäßigen FDJ-Arbeit in unserer Jugendbrigade, die hauptsächlich aus jungen Frauen und Müttern besteht. Als wir aber eines Tages in der Leitung uns mit der nicht befriedigenden Teilnahme an den FDJ-Versammlungen beschäftigten, die unterschiedlichsten Entschuldigungsgründe für das Fernbleiben von den

Veranstaltungen analysierten, kamen wir in der Gruppenleitung überein, einfach mal eine Versammlung unter das Thema zu stellen: Was muß getan werden, damit möglichst alle FDJler ohne größere persönliche Probleme an den FDJ-Veranstaltungen teilnehmen können? Eine entscheidende Erkenntnis dabei war, daß wir uns in der FDJ-Gruppe zu oft über persönliche Probleme hinweggesetzt hatten, wir voneinander zu wenig wußten. Allein diese Veranstaltung bewirkte, daß seitdem das Interesse und die Teilnahme an unseren FDJ-Vorhaben doch ziemlich gestiegen ist."

5. Kollektivklima

Insgesamt werden an Jugendbrigaden von den jungen Arbeitern hohe Erwartungen gestellt. Das gilt für die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten ebenso wie für den Verdienst und die Unterstützung und Förderung des Kollektivs durch Leitungen im Betrieb. Am stärksten verbreitet und ausgeprägt ist die Erwartung, daß das Kollektivleben entscheidend von den Jugendlichen selbst bestimmt wird. Offensichtlich orientieren sich viele junge Arbeiter an publizierten Beispielen.

Die Idealisierung von Jugendbrigaden in den Medien fördert zu überzogene Erwartungen, die in der Praxis nicht erfüllbar sind. Oft wird auch zu wenig deutlich, wie die dargestellten Erfolge erreicht wurden, wie auftretende Probleme und Schwierigkeiten gelöst wurden. Das alles führt zu Enttäuschung, Ablehnung der Paradedeerde und im Extrem der gesamten Arbeit mit Jugendbrigaden. Das Beispiel erfolgreicher Brigaden spornt an, wenn die jungen Arbeiter sehen, wie die Schwierigkeiten, die sich auch ihnen entgegenstellen, mit den Mitteln, die auch ihnen zur Verfügung stehen, gelöst wurden.

Entscheidend ist daher die inhaltliche Förderung aller Jugendbrigaden. So sagte ein Schichtleiter: "Sehr negativ auf die Entwicklung der jungen Menschen wirkt sich aus, wenn Paradedeerde durch die staatliche Leitung gezüchtet oder wenn Pflichtübungen gestartet werden, nur, um etwas abrechnen zu können." Geradezu veheerend auf das Vertrauen in den Jugendverband und die Leistungsbereitschaft der jungen Arbeiter wirkt es sich aus, wenn Brigaden nur formal gebildet werden, um nach oben Erfolge abrechnen zu können oder auch, um nicht kritisiert zu werden. So berichtete ein Jugendbrigadier, daß der anwesende staatliche Leiter bei der Berufung seines Kollektivs zur Jugendbrigade folgendes äußerte: "Jetzt seid ihr zwar eine Jugendbrigade, aber ändern wird sich deswegen nichts." Seitdem, so der Brigadier weiter, herrsche in seinem Kollektiv kaum Vertrauen in die Leitungstätigkeit, sei Einsatzfreude und Leistungsbereitschaft gesunken, werde den Meldungen von Erfolgen der Jugendbrigaden nur mit Skepsis gegenübergetreten. Solche oder ähnliche Erfahrungen haben

in den letzten Jahren zunehmend mehr junge Arbeiter machen mis-
sen, obwohl die meisten Leiter ihre Haltung nicht so brutal
offenbaren wie im erwähnten Beispiel.

Welche Vorteile sehen junge Arbeiter in Jugendbrigaden? Dazu
einige Äußerungen:

- "Die Verständigung und die Interessen untereinander sind gut."
- "Die Zusammenarbeit und das Verständnis in der Brigade - unter
den Kollegen. Sowohl politisch, privat und zu innerbetriebli-
chen Problemen."
- "der Zusammenhalt, die kulturellen Veranstaltungen, die Erfül-
lung der Arbeitsaufgaben."
- "Wenn echt gute Probleme, die außerhalb des Arbeitsbereiches
liegen und die die Jugendlichen fordern, von der Jugendbriga-
de allein gemeistert werden können und dadurch Anerkennung,
Prämierung, Stimulierung erfolgt. Brigadeabende, die organi-
siert worden sind oder Fahrten übers Wochenende."

Ein großer Teil sieht keine wesentlichen Unterschiede zu anderen
Brigaden. Das trifft in vielen Fällen auch zu. Es ist sehr ver-
ständlich, wenn junge Arbeiter sich von Leitungspraktiken ab-
wenden, bei denen mit enormem Aufwand an Organisation und Pro-
paganda Jugendbrigaden gebildet werden, ohne daß die Betroffe-
nen in der Arbeit Veränderungen und Verbesserungen erfahren. Von
solchen leider nicht seltenen Fällen abgesehen, ergeben sich Vor-
züge der Brigaden vor allem aus dem sozialen Klima, das als Fol-
ge der Dominanz der Interessen der jungen Arbeiter, dem Zusam-
mensein mit Gleichaltrigen gesehen wird. Vorschläge für die Ver-
besserung der Brigadearbeit konzentrieren sich auf:

- Übergabe von Aufgaben, die Zusammenarbeit und Kollektivität
fördern
- Überwindung von Formalismus bei der Gründung, keine "Parade-
pferde"
- bessere Unterstützung durch die FDJ-Leitung des Betriebes und
die staatliche Leitung
- Aktivierung der ~~MM~~-Tätigkeit und deren Nutzung für die Kol-
lektivintegration (Aufgaben, die nur in Kooperation aller Bri-
gademitglieder gelöst werden können und die dann vom Kollektiv
selbst auf jeden einzelnen aufgeschlüsselt werden)
- bessere Arbeitsorganisation

Letzteres ist kein spezielles Problem von Jugendbrigaden, sondern bewegt mehr oder weniger alle Arbeitskollektive. Daher sollen dazu einige Äußerungen genannt werden:

- "Bessere Arbeitsorganisation in Materialfragen, um Stillstands- und Wartezeiten möglichst gering zu halten."
- "Material sollte dann da sein, wenn es gebraucht wird und nicht erst dann bestellt werden, wenn es schon da sein müßte. Betriebe sollten nicht gegeneinander sondern miteinander arbeiten."
- "bessere Bereitstellung von Material, Modernisierung von alten Maschinen, Planung muß besser abgestimmt werden."
- "Management des Betriebes (Abteilung, Brigade) müßte auch für eindeutig nachweisbare Fehlentscheidungen zur Verantwortung gezogen werden (z.B. Leiterwechsel bei Unfähigkeit)."
- "ganz einfach ökonomische Anreize, sonst läuft nichts."

Die soziale Atmosphäre im Kollektiv gehört zu den starken Seiten vieler Jugendbrigaden. Insgesamt fühlen sich junge Arbeiter aus Jugendbrigaden in ihrem Kollektiv wohler als Gleichaltrige in anderen Kollektiven:

Tab. 1: Soziale Atmosphäre in Jugendbrigaden

	Mitglied JB	Nichtmitglied JB		
		an Mit- gliedsch. interess.	nicht inter- essiert	gleich- gültig
Zufriedenheit mit den kollegialen Beziehungen				
vollkommen (MW 1)	21	20	24	14
kaum bzw. gar nicht (MW 3+4)	20	22	21	21
leistungsorientierte Atmosphäre				
vollkommen (MW 1)	32	24	26	14
kaum bzw. gar nicht (MW 3+4)	8	13	25	21

Dieses positive Sozialklima fördert die Identifikation mit dem Kollektiv und seinen Normen. Das wirkt sich auch auf die Leistungen aus: In Jugendbrigaden wird die Arbeitszeit von jungen Arbeitern besser ausgenutzt, pro Jahr macht das im Durchschnitt 2 bis 3 Wochen aus, die dadurch gewonnen werden. Allerdings kann die starke Identifikation mit dem Kollektiv Leistungsbereitschaft auch hemmen. Das ist vor allem dann der Fall, wenn

- die Einführung neuer Technik es erfordert, daß einzelne Werktätige das Kollektiv verlassen oder tief in das Gefüge der gegenseitigen Zusammenarbeit einzugreifen.
- neue Arbeitsmethoden, Problemlösungen, Anregungen von Mitgliedern geäußert werden, die weniger beliebt sind.

Schließlich reagieren junge Arbeiter mit einer ausgesprochen schwachen Leistungsbereitschaft auf Druck durch die Kollegen oft mit Versuchen, auszuweichen (z.B. indem sie sich krankmelden). Die Kollektivnormen wirken am stärksten auf Mitglieder, die hinsichtlich Leistung und Beliebtheit etwa dem Durchschnitt entsprechen. Insgesamt kommt es bei der Entwicklung leistungs- und persönlichkeitsfördernder Kollektivnormen darauf an, den Einfluß der Jugendbrigaden auf die Befriedigung der Bedürfnisse ihrer Mitglieder zu erhöhen. In der Sphäre der Arbeit bieten sich unter anderem folgende Maßnahmen an:

1. Stärkerer Einsatz von Kollektivprämien, die auch höher sein sollten als bisher. Über die Aufteilung bzw. Verwendung dieser Mittel sollten die Brigaden selbst entscheiden. Im negativen Fall sollte das ähnlich angewandt werden: Lohnabzüge (v.a. von Leistungszuschlägen) sollten dem Kollektiv wegen Versagens als Ganzem auferlegt werden, und dieses entscheidet dann im einzelnen, in welcher Höhe der Abzug jedes Kollektivmitglied betrifft.
2. In Abhängigkeit von der Leistung sollten die Entscheidungsbefugnisse bzw. die Möglichkeiten, Entscheidungen zu beeinflussen, der Jugendbrigaden erweitert werden (z.B. betreffs der Aufgabenverteilung, der Arbeitsorganisation zur Erfüllung der Aufgaben u.a.). Administration und formale Disziplinnormen sollten auf ein absolut notwendiges Minimum beschränkt bleiben. Entscheidend ist die Erfüllung der Aufgaben nach Zeit und Qualität.

3. Beratung aller geplanten Veränderungen in Arbeitsinhalten und -bedingungen mit den betroffenen Jugendbrigaden. Das hat natürlich nur Sinn, wenn die Interessen der jungen Arbeiter, die in diesem Zusammenhang geäußerten Auffassungen und Meinungen auch ernstgenommen werden.
4. Stärkere Orientierung von Maßnahmen zur Weiterbildung (z.B. um den Einsatz neuer Technik vorzubereiten) auf ganze Kollektive und Beachtung der Interessen der jungen Arbeiter bei der Planung von Inhalt, Form und Umfang solcher Maßnahmen.
5. Die Jugendbrigaden sollten wesentlich mehr Möglichkeiten erhalten, zusätzlich zum Plan Aktivitäten durchzuführen (z.B. zur Verminderung der Umweltbelastung), die helfen, Sorgen und Probleme ihrer Mitglieder zu lösen. Solche Initiativen von unten scheitern gegenwärtig an formalen Orientierungen auf Planerfüllung und ungenügender Stimulierung. (So wird der Effekt von Stimuli für überbotene Pläne wieder aufgehoben oder ins Gegenteil verkehrt, wenn bei der Planung für das nächste Jahr dann die Anforderungen automatisch, ohne Rücksicht auf reale Möglichkeiten, gesteigert werden.) Ein Betriebsdirektor erklärte z.B. auf eine Frage, weshalb er einen Neuerervorschlag, der erhebliche Überbietung der Planaufgaben in Aussicht stellte, nicht realisierte: "Wenn wir das machen, erhalten wir nächstes Jahr Planaufgaben, die wir nicht erfüllen können. wir überbieten unseren Plan im geforderten Umfang dieses Jahr auch ohne diesen Vorschlag. Außerdem ist es immer gut, Reserven zu haben, um zusätzlichen Anforderungen jederzeit gerecht werden zu können."

6. Jugendbrigaden und Freizeit

Gemeinsame Freizeitaktivitäten gehören zu Aspekten der Brigadearbeit, die von jungen Werktätigen am positivsten bewertet werden. Auf die Frage "Was läuft bei Jugendbrigaden gut?" erhielten wir u.a. folgende Antworten:

- "Brigadefahrten, -veranstaltungen, also alles, was das kulturelle Leben betrifft."
- "Discobesuch"
- "Brigadeabende"
- "Veranstaltungen nach der Arbeit (Disco u.a.), ansonsten alles nur Krampf und mit Widerwillen."
- "der Zusammenhalt, die kulturellen Veranstaltungen, die Erfüllung der Arbeitsaufgaben."

Gemeinsame Freizeitaktivitäten werden vor allem von dem Bedürfnis nach persönlichem Kontakt und Gespräch mit den Kollegen getragen. Hier besteht ein enger Zusammenhang mit dem sozialen Klima in der Brigade: mit Kollegen, von denen man sich anerkannt und verstanden sieht, möchte man ab und an auch die Freizeit gemeinsam verbringen, und solche Veranstaltungen können sich positiv auf die sozialen Beziehungen während der Arbeit auswirken. Gemeinsame Freizeitaktivitäten werden auch gefördert, weil die Kollegen meist nur wenig älter oder jünger sind und ähnliche Interessen haben. Allerdings gibt es auch Faktoren, die sich negativ auf das Bedürfnis auswirken, Teile der Freizeit gemeinsam zu verbringen:

- "häufiger Wechsel der Mitglieder auf Montagebaustellen, dadurch Bildung eines Kerns über längere Zeit sehr schwierig." Ähnliches gilt, wenn die Jugendbrigademitglieder in verschiedenen Schichten arbeiten bzw. aus anderen Gründen während der Arbeit kein Kontakt möglich ist. Freizeitaktivitäten können Kooperation in der Arbeitszeit nicht ersetzen.
- Viele Jugendbrigademitglieder suchen noch einen Partner oder haben eine junge Familie mit Kleinkindern.
- Die kulturellen Interessen sind oft sehr vielfältig.

Gemeinsame Aktivitäten haben ihre Grenzen, wenn die Interessen stark divergieren und durch Anregungen bzw. Gespräche mit den Brigademitgliedern das Erlebte nicht mehr vertieft werden kann.

Für die Brigadeentwicklung sind "angeordnete Eingriffe in die Freizeit", wie das ein Jugendbrigadier ausdrückte, oft schädlich. Aus diesen Gründen ist auch nicht einzusehen, weshalb immer alle mit sollen. Ein gemeinsames Erlebnis mit nur einem Teil der Brigade kann lange nachwirken und Interesse an künftigen ähnlichen Aktivitäten fördern, während verordnete Gemeinsamkeit oft nur das Bestreben weckt, seine Individualität zu behaupten, nur noch das zu machen, was unbedingt gemacht werden muß.

Nicht die Anzahl von Veranstaltungen und die prozentuale Beteiligung an diesen darf Maßstab für die Beurteilung des Erfolges sein, sondern die Wirkung auf die Teilnehmer.

Die Frage ist nun, wie sich die Brigadearbeit auf Freizeit und Lebensweise insgesamt auswirken. Dazu sollen im folgenden einige Ergebnisse vorgestellt werden.

Eine notwendige Voraussetzung sinnvoller Freizeitgestaltung ist zunächst erst einmal ein bestimmtes Maß an freier Zeit. Nach unseren Ergebnisse haben Mitglieder von Jugendbrigaden etwas weniger Freizeit als andere junge Facharbeiter. Zwar ist der Unterschied insgesamt nicht gravierend, aber es fällt auf, daß bei den jungen Arbeitern, die nicht zu einer Jugendbrigade gehören, der Anteil jener, die angeben, an Arbeitstagen mehr als 3 Stunden Freizeit zu haben, um 11 % höher ist (47 % zu 58 %). Auf der Basis des vorliegenden Datenmaterials können die Ursachen dafür nicht eindeutig benannt werden. Beachtenswert sind hier jedoch vor allem zwei Momente: Zum einen sind Mitglieder von Jugendbrigaden gesellschaftlich aktiver, sie widmen sich häufiger als andere verschiedenartigsten Formen der gesellschaftlichen Tätigkeit und wenden dafür auch mehr Zeit auf, und andererseits sind sie etwas älter und haben häufiger als die übrigen erfaßten jungen Facharbeiter bereits Familie. Aus vergangenen Untersuchungen ist bekannt, daß besonders diese beiden Aspekte in hohem Maße mitbestimmend für das subjektive Freizeitempfinden junger Werktätiger sind, gesellschaftliche Tätigkeit und häusliche, familiäre Verpflichtungen zumeist aus der Freizeit "ausgeklammert" werden. Trotz dieser Einschränkungen kann jedoch davon ausgegangen werden, daß die Mitglieder

von Jugendbrigaden im Durchschnitt auch an Arbeitstagen über etwa 3 bis 3,5 Stunden Freizeit verfügen, wobei hier (wie generell hinsichtlich des individuellen Freizeitumfanges) von einer großen Streubreite, von großen Unterschieden zwischen den einzelnen Jugendlichen auszugehen ist. Das betrifft auch die Zufriedenheit mit der jeweils verfügbaren Freizeit, wobei sich hier die Mitglieder von Jugendbrigaden erwartungsgemäß etwas weniger zufrieden mit ihrem Freizeitumfang zeigen (54 % gegenüber 60 % zufrieden). Zu beachten ist, daß junge Frauen mit ihrer Freizeit unzufriedener sind als gleichaltrige Männer und auch weniger freie Zeit haben.

Die Einstellung junger Werktätiger zur Freizeit kommt auf vielfältige Weise zum Ausdruck, ist aus Freizeitinteressen und -verhaltensweisen zu erschließen, aber in jedem Fall auch eng mit dem Verhältnis zur Arbeit verbunden. Mitglieder und Nichtmitglieder von Jugendbrigaden unterscheiden sich in ihrer Einstellung zur Freizeit kaum voneinander.

Im folgenden wird ein Einblick in einige wichtige Freizeitinteressen von Mitgliedern und Nichtmitgliedern von Jugendbrigaden gegeben. Die nachstehende Übersicht verdeutlicht, daß beide Gruppen sich in ihren Freizeitinteressen teilweise unterscheiden, auch wenn hinsichtlich ihrer Arbeitsleistungen sowie in bezug auf ihre Einstellung zur Freizeit in deren Verbindung zur Arbeit keine Unterschiede nachweisbar sind.

Tab. 2: Freizeitinteressen von Mitgliedern und Nichtmitgliedern von Jugendbrigaden (in %)

	Dafür interessiere ich mich sehr stark/stark	
	Mitglieder	Nichtmitglieder
kult.-künstl. Selbstbetätigung (zeichnen, singen, malen, musizieren, modellieren, fotografieren o.ä.)	34	27
Sport treiben	60	53
beruflich weiterbilden	49	52
naturwiss.-techn. Betätigung (basteln, experimentieren, Tierzucht o.ä.)	35	33
erholen, ausruhen	81	76
polit.-weltanschauliche Weiterbildung	37	37
Theater-, Konzertbesuch	28	21
Gaststättenbesuch	26	29
gesellschaftl. Tätigkeit	29	23
Kfz fahren	62	71
Mitarbeit an Neuererprojekten	35	22
Auslandsreisen	60	65
Rundfunk hören/fernsehen	85	87

Die Ausprägung der Freizeitinteressen der Mitglieder von Jugendbrigaden läßt eine insgesamt vergleichsweise etwas stärker entwickelte geistig-kulturelle Interessiertheit bei dieser Gruppe erkennen. So sind Jugendbrigademitglieder häufiger an kulturell-künstlerischer Selbstbetätigung, am aktiven Sporttreiben, an Theater- bzw. Konzertbesuchen, gesellschaftlicher Tätigkeit sowie an der Neuerertätigkeit interessiert. Das weist auf im Vergleich zu anderen Arbeitskollektiven stärkere Bemühungen in den Jugendbrigaden hin, ein niveauvolles und ansprechendes gei-

stig-kulturelles Leben zu entwickeln. Zugleich machen die vorgestellten Ergebnisse aber auch auf Versäumnisse bzw. Reserven aufmerksam: Angesichts dessen, daß die Jugendbrigaden neben der MM-Bewegung und den Jugendforscherkollektiven bei der Beschleunigung des wissenschaftlich-technischen Fortschritts in unserem Land bahnbrechende Aufgaben zu erfüllen haben, kann das von den Jugendbrigademitgliedern manifestierte Weiterbildungsinteresse (sowohl auf beruflich-fachlichem als auch auf politisch-weltanschaulichem Gebiet) nicht befriedigen.

Zweifellos kommt den Jugendbrigaden auch eine wichtige Funktion bei der weiteren Erhöhung des Kulturniveaus der Arbeiterklasse zu. Auch hier gilt es angesichts der dargestellten Ergebnisse, (trotz ihrer fragmentarischen Natur), daß das Erreichte sicher noch nicht das Erreichbare ist, Jugendbrigaden künftig mehr als bisher ihrer Schrittmacherrolle (nicht nur auf diesem Gebiet) gerecht werden müssen.

Ein umfassender Überblick über das Freizeitverhalten der Mitglieder von Jugendbrigaden ist auf der Basis der hier vorliegenden Daten leider nicht möglich. Wir beschränken uns daher auf einige ausgewählte Aspekte:

23 % der befragten Jugendbrigademitglieder arbeiten in ihrer Freizeit in Zirkeln, Interessen- oder Arbeitsgemeinschaften mit (Nichtmitglieder 26 %). Weitere 32 % sind an einer Mitarbeit interessiert (gegenüber 24 % der Jugendbrigadenichtmitglieder), wobei es hier nach unseren Erkenntnissen vor allem um kulturell-künstlerische Betätigung unterschiedlichster Art geht, um das Sporttreiben, aber auch um naturwissenschaftlich-technische Betätigung und in starkem Maße zunehmend um Elektronik und Computertechnik. Hier gibt es vielfältige Bedürfnisse, denen gegenwärtig eher bescheidene und nicht immer in Art und Inhalt den Bedürfnissen der Werktätigen entsprechende Angebote gegenüberstehen.

Oben wurde bereits angedeutet, daß der Anteil, den Jugendbrigademitglieder im Bereich der gesellschaftlichen Tätigkeit leisten, deutlich höher ist als bei jungen Facharbeitern, die nicht in Jugendbrigaden arbeiten (auch wenn gesellschaftliche Tätigkeit

außerhalb der Arbeitszeit subjektiv oft nicht als Freizeit empfunden wird). Nach eigener Einschätzung verwenden die befragten jungen Werktätigen wöchentlich folgende Zeitanteile für gesellschaftliche Tätigkeit außerhalb der Arbeitszeit:

Tab. 3: Umfang gesellschaftlicher Tätigkeit außerhalb der Arbeitszeit pro Woche (in %)

	Dafür verwende ich				
	keine Zeit	bis 2 Stdn.	2 - 3 Stdn.	3- 5 Stdn.	mehr als 5 Stdn.
Jugendbrigade- mitglieder	39!	35	6	9	11
Jugendbrigade- nichtmitglieder	51!	27	7	5	10

Mitglieder von Jugendbrigaden sind zudem häufiger in die MMM-Bewegung einbezogen. 42 % von ihnen arbeiten selbst an einem MMM-Objekt mit (Nichtmitglieder von Jugendbrigaden 18 %). Andererseits sind 39 % der Jugendbrigademitglieder nicht selbst an einer MMM-Aufgabe beteiligt, und 19 % wissen gar nicht, ob ihr FDJ-Kollektiv eine MMM-Aufgabe bearbeitet.

Eine weitere wichtige und objektiv an Bedeutung mehr und mehr zunehmende Freizeitbetätigung ist das Lesen. Ca. 70 % der befragten jungen Arbeiter lesen (fast) täglich eine Tageszeitung - Mitglieder und Nichtmitglieder von Jugendbrigaden etwa gleichermaßen. Aber: Von den Mitgliedern der Jugendbrigaden haben im Laufe von 3 Monaten (vor der Befragung) 53 % keine schöngeistige, 53 % keine populärwissenschaftliche Literatur zu gesellschaftlichen Problemen gelesen (analoge Werte für Nichtmitglieder von Jugendbrigaden: 56 %, 60 %, 79 %). Auch hier also zwischen beiden Gruppen kaum Unterschiede.

Die am weitesten verbreitete und zeitintensivste Freizeit"beschäftigung" junger Werktätiger ist das tägliche Fernsehen. Wir fragten nach der durchschnittlichen Fernsehzeit an normalen Werktagen, wobei sich ergab, daß der Zeitaufwand für Fernsehen unabhängig davon ist, ob wir es mit Mitgliedern von Jugendbri-

gaden oder anderen jungen Werktätigen zu tun haben:

Tab. 4: Wieviel Zeit haben Sie in der vergangenen Woche durchschnittlich an einem normalen Werktag vor dem Fernseher verbracht? (in %)

	bis 1 Std.	bis 2 Stdn.	bis 3 Stdn.	bis 4 Stdn.	über 4 Stdn.
Jugendbrigademitglieder	18	29	21	12	20
Jugendbrigadenichtmitglieder	24	27	20	13	16

Von den etwa 3 bis 3,5 Stunden Freizeit, die jungen Facharbeitern nach Selbsteinschätzung durchschnittlich zur Verfügung stehen, werden also (wieder im Durchschnitt) an Arbeitstagen etwa 2 Stunden für Fernsehen verwandt. An arbeitsfreien Tagen wird oft noch deutlich mehr ferngesehen. Die Gründe dafür sind sicher vielfältig, und es kann auch nicht darum gehen, sich gegen das Fernsehen auszusprechen, es abzuwerten.

Problematisch erscheint uns nur die starke Dominanz des Fernsehens gegenüber anderen Freizeitaktivitäten. Hier ist eine gewisse Bedürfnislosigkeit im Hinblick auf weitere Formen des geistig-kulturellen Lebens sicher ebenso im Spiel wie mangelndes Zeitbewußtsein in bezug auf die Freizeit, teilweise ungenügende, als wenig attraktiv empfundene gesellschaftliche Freizeitangebote und, nicht zu vergessen, auch Müdigkeit und Abgespanntheit nach einem langen, angestregten Arbeitstag, der (Wegezeiten und Unwägbarkeiten des öffentlichen Nahverkehrs eingeschlossen) oft 10 bis 11 Stunden beträgt.

Insgesamt betrachtet scheint uns auf der Basis der vorliegenden Ergebnisse, daß die Jugendbrigaden vielfach noch nicht dem Anspruch gerecht werden, Stätten eines niveauvollen geistig-kulturellen Lebens zu sein und damit ihre Potenzen, wesentlich zur Ausprägung der sozialistischen Lebensweise unter der Arbeiterjugend beizutragen, deren Kulturniveau zu erhöhen, bisher oft nur in ungenügendem Maße ausschöpfen.

Diesen Zustand gezielt zu verändern, erfordert einerseits, seine Ursachen und Bedingungen differenziert zu erforschen und andererseits mehr Aufmerksamkeit und Unterstützung der Jugendbrigaden durch eine qualifiziertere Leitungstätigkeit der FDJ, der Gewerkschaften und der staatlichen Leiter, wobei der Überwindung nicht selten noch anzutreffender formalistischer Praktiken besonderes Augenmerk geschenkt werden sollte.

Stärker als bisher muß sich auch bei allen für die Entwicklung der Jugendbrigaden Verantwortlichen die Erkenntnis durchsetzen, daß die Arbeit mit den Jugendbrigaden nicht am Werktor endet, sich zunehmend auch auf die Freizeitgestaltung der jungen Werktätigen erstrecken muß.

7. Leitungsstil

Das Profil und das Niveau des Denkens und Handelns von Jugendbrigaden wird wesentlich vom Engagement des Jugendbrigadiers bestimmt. Jugendbrigadiere müssen ihre eigenen Zielstellungen und Leistungen im Rahmen der gesellschaftlichen Aktivitäten zu allgemeingültigen Leistungsmaßstäben in ihren Kollektiven entwickeln.

Tabelle 5 weist auf bedeutende Reserven der Aktivierung der Mitglieder von Jugendbrigaden über die Nutzung persönlicher Vorbilder, insbesondere der Jugendbrigadiere und FDJ-Gruppensekretäre hin.

Tab. 5: Teilnahme ausgewählter Jugendbrigademitglieder an gesellschaftlichen Initiativen (in Klammern mit konkreter Aufgabe; in %)

Initiative	Brigadier	FDJ-Gruppen- sekretär	Mitglied JB
Leistungsvergleich JB	92(81)	92(41)	73(27)
MM-Neuererbewegung	100(79)	95(22)	61(18)
Materialökonomie	93(47)	78(30)	50(12)
Jeder jeden Tag mit guter Bilanz	85(59)	96(41)	69(25)
Jugendobjekte	78(63)	83(49)	52(20)

Es zeigt sich, daß vom Jugendbrigadier wesentliche Impulse ausgehen können (!), da er engagiert gesellschaftliche Aktivitäten wahrnimmt. Die spezifischen Voraussetzungen von Jugendbrigaden für hohe Leistungen und schöpferische Initiativen wirken demzufolge nicht spontan, sie müssen auch in diesen Kollektiven geweckt werden. Hohe Interessenübereinstimmung, relativ homogene Kenntnisse und Erfahrungen im Kollektiv, mit speziellen Aufgabenstellungen an das Kollektiv verbunden, schöpfen allein die in diesen Bedingungen verborgenen besonderen Leistungspotenzen, ihre Triebkraftfunktion nur unzureichend aus. Entscheidend ist, wie die Potenzen der Jugendbrigaden durch die Arbeit des Brigadiers erschlossen und in Handeln umgesetzt werden. Dabei stehen

ihm der FDJ-Sekretär und der Gewerkschaftsvertrauensmann zur Seite. Enge Zusammenarbeit zwischen diesen Drei bildet eine Grundvoraussetzung dafür, daß die sozialistische Demokratie in der Brigade funktionieren kann. Sie kann aber die direkte Mitsprache aller Brigademitglieder, die ständige Beratung des Brigadiers mit seinem Kollektiv nicht ersetzen.

Wir gehen dabei davon aus, daß Jugendbrigadiere zugleich die staatlichen Leiter ihrer Kollektive sind. Ist das nicht der Fall, treten eine Reihe von Problemen auf. Es gibt keinen vernünftigen Grund, einem jungen Brigadier die weisungsbefugnisse vorzuenthalten und ihm noch einen extra Leiter vorzuschalten. Nicht selten ist so eine Doppelbesetzung ein Hinweis darauf, daß die Jugendbrigade kein Stammkollektiv ist bzw. im Extrem nur auf dem Papier existiert.

Die Praxis beweist, daß werktätige auch schon in jungen Jahren Leitungsfunktionen voll wahrnehmen können, engagiert und besessen an die neuen Aufgaben und Kompetenzen herangehen. Allerdings nur dann, wenn sie diese höheren Anforderungen auch selbst zu verantworten haben, sie für ihre Aufgaben volle Verantwortung tragen können. Künftig sollten nur noch Jugendbrigaden berufen werden, die mit Stammkollektiven identisch sind und deren Brigadier staatlicher Leiter mit allen Kompetenzen ist.

Der FDJ-Gruppensekretär spielt in den meisten Jugendbrigaden eine recht untergeordnete Rolle. Seine wesentlichste Aufgabe, so drückten es mehrere FDJ-Sekretäre selbst aus, ist es, die monatlichen Anleitungen der FDJ-GO wahrzunehmen, die allerdings wenig für Erfahrungsaustausche zwischen den Jugendbrigaden genutzt werden.

Für die mobilisierende Kraft sowohl des FDJ-Gruppensekretärs als auch des Jugendbrigadiers ist die Stellung beider im Kollektiv, ihre Eigenschaften, d.h. ihre Vorbildwirkung bestimmend.

Wie schon erwähnt, ist eine vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Brigadier und FDJ-Sekretär eine wichtige Voraussetzung für erfolgreiche Brigadearbeit. Nach unseren Ergebnissen schätzt nur etwa ein Drittel der Brigaden diese Zusammenarbeit als gut ein. Uneingeschränkt zufrieden sind nur etwa 10 bis 15 %. Fälle, wie

im folgenden von einem Jugendbrigadier geschildert, sind nicht selten:

"Ich weiß, daß ich meiner Verantwortung, die FDJ-Arbeit zu unterstützen, oftmals aus aktuellen Anforderungen der Produktionssicherung und Planerfüllung nicht so gerecht werden kann, wie ich es eigentlich selbst möchte. Aber viel zu oft, das muß man mal so deutlich sagen, organisiere ich als staatlicher Leiter auch noch die FDJ-Arbeit. Wenn ich nichts mache, rührt sich kaum etwas... Die FDJ-Arbeit wird eigentlich von mir organisiert, und die Gruppenleitung unterstützt mich dann dabei. Eigentlich müßte es ja umgekehrt sein, oder?"

Besonders wichtig für erfolgreiche Brigadearbeit ist die Zusammenarbeit FDJ-Sekretär - Jugendbrigadier bei der Führung der ökonomischen Initiativen und bei der Lösung persönlicher Probleme von Kollegen. Vor allem gilt es, den Inhalt und die Intensität der gemeinsamen Bemühungen der FDJ-Leitungen und Jugendbrigadiere für alle Brigademitglieder transparenter und nachvollziehbarer zu gestalten und sie fest mit der Beratung aller wichtigen Prozesse und Entscheidungen im gesamten Kollektiv zu verbinden. Das hilft, die Akzeptanz getroffener Entscheidungen wesentlich zu verbessern und bildet daher einen der einflußreichsten Stimuli für hohe Leistungsbereitschaft, insbesondere wächst das Verantwortungsgefühl für die Belange der gesamten Brigade.

wie schätzen nun die Jugendbrigademitglieder die Arbeit ihres staatlichen Leiters ein?

Tabelle 6 zeigt eine Übersicht über Eigenschaften und Verhaltensweisen der Jugendbrigadiere, wie sie von den Mitgliedern der Jugendbrigaden eingeschätzt werden.

Tab. 6: Eigenschaften und Verhaltensweisen des unmittelbaren Leiters/Jugendbrigadiers (in %)

Das trifft zu
vollkommen und mit gewissen Einschränkungen
(Antwortpositionen 1 + 2)

Mein unmittelbarer Leiter...	Urteile der JB-Mitglieder über die Bri- gadiere/Kol- lektivleiter	Urteile der Brigadiere/ Leiter über ihre Vorge- setzten
a) bewertet meine Leistungen gerecht.	96	95
b) respektiert und fördert die Eigenverantwortung der Mit- arbeiter	87	95
c) hat Verständnis für persön- liche Sorgen und Nöte seiner Mitarbeiter	86	95
d) vertritt konsequent die Politik der SED	86	85
e) analysiert kritisch Leistun- gen des Kollektivs	83	95
f) kann sich bei der übergeord- neten Leitung durchsetzen	82	90
g) entscheidet meist umsichtig und rechtzeitig	82	85
h) ist uns mit seiner Leistungs- bereitschaft ein Vorbild	73	85
j) ist vor allem auf sein per- sönliches Fortkommen bedacht	44	40

Vergleiche zeigen, daß Jugendbrigadiere im Durchschnitt von ihren Kollektiven positiver bewertet werden als die Leiter normaler Arbeitskollektive (vor allem von jungen Arbeitern). Das ist in erster Linie der Tatsache geschuldet, daß es den meist jungen Brigadiern besser gelingt, vielfältige Kontakte zu den Mitgliedern zu entwickeln, Gespräche Leiter - Mitarbeiter häufiger und offener stattfinden. Andererseits arbeiten, wie die Tabelle zeigt, die Jugendbrigadiere gut bis sehr gut mit ihren Vorgesetzten zusammen.

Von welchen Merkmalen des Leitungsstiles hängt der Erfolg (in erster Linie die Arbeitsleistung) der Brigadetätigkeit ab?

Die Brigadiere/Leiter leistungsstarker Kollektive zeichnen sich gegenüber schwachen durch folgenden Stil aus:

- Sie verwenden mehr Zeit auf die kritische Analyse des Erreichten und bemühen sich, Mängel und Schwachpunkte aufzuspüren und langfristig zu überwinden. Bei ihren Entscheidungen werden die Komplexität realer Prozesse besser gerecht, stellen mehr Einflußfaktoren in Rechnung und denken weiter in die Zukunft. Leiter schwacher Kollektive neigen demgegenüber stärker dazu, reaktiv aus der Situation zu entscheiden, sich nur an wenigen Einflußfaktoren zu orientieren und die reale Situation meist übertrieben optimistisch oder auch (seltener) unangemessen kritisch zu werten.

Für die jungen Arbeiter ist das Verhältnis des Leiters bzw. Jugendbrigadiers zu Mängeln und Unzulänglichkeiten das wichtigste Kriterium dafür, wie ernst er es meint, höhere Leistungen zu erreichen. Schönfärberei lähmt daher Leistungsbereitschaft.

- Sie beraten wichtige Entscheidungen mit dem Kollektiv und nutzen dabei kritische Hinweise, ihre Arbeit zu verbessern. Das wirkt sich vor allem auf die soziale Atmosphäre im Kollektiv günstig aus. Leiterentscheidungen werden auf diese Weise eher akzeptiert und engagierter ausgeführt. Es gelingt besser, gestützt auf die Erfahrungen aller, mögliche Schwierigkeiten vorzusehen und ihnen rechtzeitig zu begegnen. Leistungsbeurteilungen werden als gerechter erlebt als in Kollektiven, deren Leiter autoritär entscheidet. Es gelingt besser, die unterschiedlichen Aufgaben und Verpflichtungen klar zu definieren. Das ist vor allem bei Kollektiven wichtig, die stark kooperativ arbeiten müssen, um ihre Aufgaben zu erfüllen.

Ausgesprochen stimulierend wirkt es, wenn das Kollektiv auch bei Kaderentscheidungen mitreden kann (Aufnahme bzw. Ausscheiden von Mitgliedern, Auswahl eines geeigneten Leiters). Das ist allerdings gegenwärtig nur in einigen, vorwiegend in der Freizeit arbeitenden, Neuererkollektiven der Fall.

Insgesamt gelingt es in Jugendbrigaden besser als in anderen Kollektiven, junge Arbeiter in Leitungsentscheidungen einzubeziehen.

Das Hauptproblem, das sich gegenwärtig der Weiterentwicklung sozialistischer Demokratie in Jugendbrigaden entgegenstellt, sind die oft sehr begrenzten Weisungs- und Entscheidungsbefugnisse des Brigadiers (bzw. staatlichen Leiters). Wozu soll er sich mit seinen Kollegen beraten, wenn die Entscheidungen von höheren Leitungen getroffen werden und er selbst darauf keinen Einfluß hat?

- Sie sind bei der Erfüllung ihrer Aufgaben Vorbild und besitzen überdurchschnittliche fachliche Fähigkeiten und Kenntnisse. Das ist überall dort besonders wichtig, wo die Leiter, wie in den meisten Jugendbrigaden, gleiche oder ähnliche Arbeitsaufgaben erfüllen wie ihre Mitarbeiter. Unter diesen Umständen kann es sich auf das Ansehen des Leiters sehr negativ auswirken, wenn er weniger leistungsfähig ist und aus falsch verstandenen politischen Motiven in seine Funktion berufen wurde (z. B. um den Parteianteil zu erhöhen).

Ein solcher Leitungsstil setzt natürlich voraus, daß der Leiter über entsprechende Entscheidungsbefugnisse verfügt und seinerseits wirksam auf Entscheidungen übergeordneter Leitungen Einfluß nehmen kann.

Geschlechtsspezifische Merkmale im Leitungsstil sind schwach ausgeprägt. Im statistischen Durchschnitt gelingt es Männern etwas besser, sachliche Leistungsanforderungen durchzusetzen, während Frauen mehr Erfolg dabei haben, ein günstiges Sozialklima zu fördern.

8. Einige Probleme der Bildung von Jugendbrigaden

Mit dem gemeinsamen Beschluß des Ministerrates der DDR, des Zentralrates der FDJ und des Bundesvorstandes des FDGB vom 4. Februar 1977 wurden die für die Förderung und Bildung von Jugendbrigaden verbindlichen und ein⁴zuhaltenden Rahmenrichtlinien festgelegt. Zugleich bringt er nicht nur die prinzipiell gemeinsame Verantwortung von Staat, Jugendverband und Gewerkschaften gegenüber den Jugendbrigaden zum Ausdruck, sondern er verpflichtet die staatlichen und gesellschaftlichen Leitungen aller Ebenen und aller Volkswirtschaftsbereiche zur optimalen Zusammenarbeit, damit sich die Jugendbrigaden entsprechend den gesellschaftlichen Zielstellungen, den Erwartungen der Kollektive und ihrer Mitglieder entwickeln und bewähren können.

Die gemeinsamen Bemühungen um die Förderung und Bildung von Jugendbrigaden erwiesen sich allerdings nur bis etwa Anfang der 80er Jahre als relativ unproblematisch, weil in den meisten Bereichen der Volkswirtschaft noch nicht erschlossene Reserven für die Bildung von Jugendbrigaden vorhanden waren. Allerdings lag der Schwerpunkt der Tätigkeit der staatlichen wie auch der FDJ-Leitungen schon damals eindeutig auf dem Prozeß der Bildung von Jugendbrigaden; der Förderung gebildeter und bestehender Jugendbrigaden wurde weitaus weniger Beachtung geschenkt. Die Qualität staatlicher jugendpolitischer Arbeit der Betriebe und Kombinate wurde wesentlich daran gemessen, ob nicht nur die Anzahl der bestehenden Jugendbrigaden gehalten, sondern sogar erhöht werden konnte.

Als auf dem XI. und insbesondere auf dem XII. Parlament der FDJ beschlossen wurde, die Anzahl bestehender Jugendbrigaden jeweils noch einmal um 5000 zu erhöhen, wurden für die Tätigkeit der staatlichen Leitungen in und mit Jugendbrigaden äußerst komplizierte, eigentlich z.T. nicht lösbare Bedingungen geschaffen! Zu der Zeit, da diese Orientierungen von den Parlamenten der FDJ verabschiedet wurden, war schon absehbar, daß die geburtenschwachen Jahrgänge (Auswirkungen der Freigabe der "Pille" und des Schwangerschaftsabbruches - "Pillenknick") in das Alter der vollen Berufstätigkeit eintreten werden bzw. schon einge-

treten sind. So werden allein 1989/1990 gegenüber 1984 rund 60 000 bis 70 000 weniger junge Werktätige ihre Berufstätigkeit aufnehmen!

Da jede Gründung/Berufung einer Jugendbrigade, sofern sie auf der Grundlage der im gemeinsamen Beschluß vom 4.2.1977 enthaltenen Richtlinien erfolgt, auch mit unmittelbaren arbeitsorganisatorisch-arbeitsrechtlichen Fragen verbunden ist, obliegt es nun den staatlichen Leitungen das Problem zu lösen, wie mit absolut immer weniger jungen Werktätigen nicht nur die Anzahl der Jugendbrigaden erhalten, sondern sogar noch erhöht werden kann.

Während eines Lehrganges der ASW eines Kombinates für Leiter von Einrichtungen der Berufsausbildung 1985 äußerte ein Teilnehmer sehr drastisch seine Meinung über "die Arbeit mit Jugendbrigaden" sinngemäß so:

Was wir einmal berechtigt und sinnvoll mit der besonderen Bildung und Förderung der Jugendbrigaden angezielt haben, das ist doch heute eigentlich vergessen. Heute ist das Wichtigste an unserer Arbeit mit Jugendbrigaden, daß die Statistik stimmt! Hauptsache, die Anzahl der Jugendbrigaden stimmt, was dann aber mit den Jugendbrigaden passiert, das interessiert eigentlich schon gar nicht mehr, ... wenn die Jugendbrigaden überhaupt existieren ... und nicht nur auf dem Papier.

Außerdem, jetzt sind die Jugendforscherkollektive im Kommen, da kräht nach Jugendbrigaden bald kein Hahn mehr.

Das objektiv nicht lösbare Problem, mit immer weniger zur Verfügung stehenden jungen Werktätigen immer mehr Jugendbrigaden zu bilden bzw. zu erhalten, hat bei einer Vielzahl staatlicher Leiter - bis hin zu den Leitern der Jugendbrigaden selbst - zu Unzufriedenheit geführt und sie zu "Praktiken/Techniken verführt", wie zumindest formal-statistisch Planvorgaben erfüllt und abgerechnet werden können. Solcher Formalismus findet bei den betroffenen jungen Arbeitern kein Verständnis und ist nur geeignet, die Jugendbrigaden in ihren Augen zu diskreditieren. Folgende, in der Praxis verbreitet und zunehmend häufiger aufzufindende Erscheinungen, sind Ausdruck des o.g. Problems und verdeutlichen Fragen, die möglicherweise neu zu durchdenken bzw. sogar prinzipiell neu zu beantworten sind:

A) In vielen Betrieben und Kombinaten werden Kollektive statistisch noch als "Jugendbrigaden" geführt, obwohl diese längst

nicht mehr dem Kriterium, "in der Mehrheit aus jungen Werktätigen" zu bestehen, entsprechen! Offenbar bestehen in der Praxis mittlerweile sogar industriezweigspezifische, kombinat-spezifische und/oder betriebspezifische interne Regelungen, wonach es gerechtfertigt ist/wird, unter "jungen Werktätigen" solche im Alter bis zu 30 Jahren zu verstehen!

Wie ist das nun mit dem "Alterskriterium" für Jugendbrigaden?

Legt man zugrunde, daß die Mehrheit der Mitglieder im Alter bis zu 25 Jahren ist, dann sind ein großer Teil der Jugendbrigaden zu alt, tragen diese Bezeichnung zu unrecht.

B) Eine nicht geringe Anzahl von Kollektiven, die schon über mehrere Jahre noch immer als "Jugendbrigade" geführt und behandelt werden, aber nun tatsächlich "so alt geworden sind", daß sie selbst sich nicht mehr als "Jugendbrigade" verstehen können, stellte und stellt offiziell den Antrag, aus den Reihen der Jugendbrigaden verabschiedet zu werden. Diese Möglichkeit wird ausdrücklich im gemeinsamen Beschluß ... vom 4.2.1977 erwähnt, praktisch aber nur in extremen Ausnahmefällen und erst nach langwierigen, hartnäckigen Bemühungen realisiert. (Nach unverbürgten Aussagen scheitern solche Anträge in der Regel am Veto der zuständigen FDJ-Kreisleitungen des Territoriums.)

Was wird mit solch "alten Jugendbrigaden" gewonnen? Ein Jugendbrigadier äußerte in diesem Zusammenhang:

"Wir machen uns im Betrieb unverschuldet lächerlich, wenn wir alten Knacker als 'Jugendbrigade' bezeichnet werden. Wir scheinen zur 'Jugendbrigade' verdammt zu sein!"

Die systematische Verjüngung von Jugendbrigaden ist nicht immer möglich: Einmal fühlen sich viele Ältere so mit ihrem Kollektiv verbunden, daß sie nicht bereit sind auszuscheiden, zum anderen ist in vielen kleineren Betrieben Ausscheiden aus dem Kollektiv mit einem Wechsel der Arbeitsaufgabe verbunden. Das läuft auf eine Änderung des Arbeitsvertrages hinaus und ist kaum gegen die Betroffenen durchzusetzen.

C) Beträchtlich zugenommen hat in den letzten Jahren der Anteil solcher "Jugendbrigaden", die k e i n in sich geschlossenes, eigenständiges Arbeitskollektiv mit einer konkret abrechenbaren Aufgabe im sozialistischen Wettbewerb sind! Immer häufiger ent-

schließen sich staatliche Leitungen, einige wenige Jugendliche einer größeren arbeitsorganisatorischen Einheit (z.B. eines Meisterbereiches) formal zur "Jugendbrigade" zu berufen, ohne daß sich für dieses neue Kollektiv im täglichen Arbeitsprozeß überhaupt etwas ändert. In der Regel entwickelt sich auch in diesen "Jugendbrigaden" kein spezifisches, den jugendlichen Interessen besonders entsprechendes FDJ-Leben!

Als besonders problematisch erweist sich, daß in den Jugendbrigaden, die kein eigenständiges Arbeitskollektiv sind, "Jugendbrigadiere" eingesetzt werden, die arbeitsrechtlich keine Befugnisse besitzen und ihrerseits dem staatlichen Leiter der arbeitsorganisatorischen Einheit unterstehen!

Was kann eigentlich ein solcher (ehrenamtlicher) Jugendbrigadier bewegen?

D) Im Zusammenhang mit der zunehmenden Anzahl der Berufung von Gruppen junger Werktätiger einer größeren arbeitsorganisatorischen Einheit zu (eigentlich nicht gerechtfertigten) "Jugendbrigaden" ist sicherlich zu sehen, daß die zwischen staatlicher Leitung und Jugendbrigade abzuschließende Vereinbarung - in Übereinstimmung mit FDJ und Gewerkschaft - über die Förderung der Jugendbrigade und ihren Wettbewerbsbeitrag immer seltener realisiert wird bzw. auch objektiv nicht realisiert werden kann (da z.B. keine eigene Wettbewerbsaufgabe formulierbar ist).

Nach Erfahrungen aus der betrieblichen Praxis wird nur mit einem geringen Anteil der Jugendbrigaden eine solche Vereinbarung, wie sie ebenfalls im gemeinsamen Beschluß ... vom 4.2.1977 gefordert wird, abgeschlossen und auch jährlich präzisiert! Aus der Tatsache heraus, daß nicht wenige staatliche Leiter von Jugendbrigaden und "Jugendbrigadiere" selbst die Berufung zur Jugendbrigade lediglich als eine Maßnahme der staatlichen Leitung bewerten, stellt sich die Frage, wie die FDJ-Leitungen real den Prozeß der Bildung und Förderung aktiv beeinflussen?

Die abzuschließende "Brigadevereinbarung" hat sich zumindest gegenwärtig als wichtiges Führungsdokument für die Arbeit mit und in Jugendbrigaden, so wie es beabsichtigt war, noch nicht durch-

gesetzt. Inwieweit ist diese Erscheinung Ausdruck dafür, daß der Förderung der Jugendbrigaden zu wenig Aufmerksamkeit geschenkt wurde?

E) Für einen staatlichen Leiter, in dessen unmittelbarem Verantwortungsbereich sich eine oder mehrere Jugendbrigaden befinden, die nicht zugleich auch eigenständige, in sich geschlossene Arbeitskollektive (möglichst mit eigener betrieblicher Kostenstelle) sind, verkompliziert und erschwert sich seine Tätigkeit z.T. in beträchtlichem Maße!

Zum einen: Als verantwortlicher staatlicher Leiter hat er für Kollektive/ein Kollektiv, die keine selbständige, konkret abrechenbare Arbeitsaufgabe besitzen, Leistungen zu planen und zu bilanzieren. Dies kann er aber eigentlich nur, wenn er aus den erreichten Gesamtleistungen der arbeitsökonomischen Einheit, für die er verantwortlich ist, dann einen prozentualen Anteil dessen "abschätzt", den die "Jugendbrigade(n)" erbracht haben könnten. Letztendlich bedeutet das einen Mehraufwand an verwaltungsorganisatorischer Arbeit, der uneffektiv ist, da er eigentlich nur formal-statistischen Zwecken dient. Solche zu leistende Arbeiten lassen es zumindest verständlicher erscheinen, wenn staatliche Leiter fragen, ob es nicht besser sei, die Anzahl der Jugendbrigaden auf jene Zahl zu reduzieren, die wirklich existieren und den definierten Kriterien entsprechen?

Verbreitet taucht die Frage auf, warum bei dem eingangs erwähnten "Gemeinsamen Beschluß des..." an erster Stelle "die Förderung" und erst an zweiter Stelle "die Bildung von Jugendbrigaden" aufgeführt sei, wenn in der praktischen Leitungstätigkeit eindeutig die Forderung nach Bildung von Jugendbrigaden dominiert?

Zum anderen: Dem zuständigen staatlichen Leiter wie auch den (ehrenamtlich tätigen) "Jugendbrigadieren" stehen für die Arbeit in und mit diesen formal gebildeten und geführten Jugendbrigaden entscheidende Mittel und Methoden zur Entwicklung der Leistungs- und Einsatzbereitschaft ihrer "Jugendbrigaden" weder praktisch noch theoretisch zur Verfügung, ja verbieten sich eigentlich von selbst wie z.B.:

- Leistungsvergleiche der Jugendbrigaden,
- öffentliche Führung und Abrechnung des sozialistischen Wettbewerbs,
- Erfahrungsaustausche.

Wie real Leistungen widerspiegelnd und wie leistungsorientierend wirken dementsprechend die, nach Auffassung vieler staatlicher Leiter und gesellschaftlicher Funktionäre "überzogenen" massenhaften Auszeichnungen für Jugendbrigaden?

F) Nicht unerwähnt kann und darf ein Problem bleiben, das lediglich am Gegenstand "Jugendbrigaden" deutlich wurde: Die gemeinsame Verantwortung von Staat, Zentralrat der FDJ und Bundesvorstand des FDGB wurde mit dem gemeinsamen Beschluß ... vom 4.2. 1977 verbindlich fixiert. Dennoch gab und gibt es unterschiedliche Auffassungen bezüglich der Möglichkeiten der Arbeit mit Jugendbrigaden zwischen staatlichen Leitungen von Betrieben/Kombinaten (sogar mit eigener FDJ-Industriekreisleitung) und den territorial organisierten FDJ-Kreisleitungen.

Wer kann nun wem Auflagen erteilen, wenn sich die Partner nicht einigen können?

Zusammenfassung

1. Es erscheint dringend notwendig, sich endgültig für eine Konzeption der Förderung von Jugendbrigaden zu entscheiden und einer quantitativ-statistischen Orientierung zu entsagen!
2. Die seit über 5 Jahren schwebende Diskussion, ob das "Alterskriterium" für Jugendbrigaden aufrechterhalten werden kann, oder ob dieses durch ein Kriterium der "FDJ-Mitgliedschaft" oder durch sonstiges ersetzt werden soll/kann, sollte endgültig durch eine Entscheidung beendet werden!
3. Im Interesse des bisher unter formalen Leitungspraktiken gelitten habenden Ansehens und der Autorität der Jugendbrigaden sollte auf den Anteil bisher nur statistisch existierender Jugendbrigaden bewußt verzichtet werden und die mit dem "Gemeinsamen Beschluß ... vom 4. Februar 1977" formulierten Maßnahmen

zur "Förderung und Bildung von Jugendbrigaden" konsequent durchgesetzt und kontrolliert werden!

4. Es sollte Normalität werden, daß überalterte Jugendbrigaden entsprechend ihrem demokratischen Recht aus den Reihen der Jugendbrigaden verabschiedet werden!

5. Wichtigstes Kriterium für eine effektive Arbeit in und mit Jugendbrigaden, um die diesen Kollektiven innewohnenden Potenzen wirksam erschließen und nutzen zu können, ist und bleibt, daß es sich um reale, in sich geschlossene Arbeitskollektive mit einer eigenständigen, konkret abrechenbaren Arbeitsaufgabe handelt!

6. Die Jugendbrigaden sind eine Führungsmethode zur politischen Arbeit mit jungen Arbeitern. Sie sind nur unter bestimmten Bedingungen geeignet, Leistungsbereitschaft zu stimulieren und politisches Verantwortungsbewußtsein zu fördern. Wie aus unseren Ergebnissen deutlich wird, sind Jugendbrigaden vielerorts formalistischer Selbstzweck geworden. Es ist wichtig, die Leistungsbereitschaft und das Engagement junger Arbeiter zum Hauptkriterium der Abrechnung zu machen und Jugendbrigaden stärker danach zu hinterfragen, was sie wirklich bewegen. Sie sollten nur dann gegründet werden, wenn sie unter den gegebenen Bedingungen die günstigste Form der Förderung junger Werktätiger sind.

Abschließend eine Meinungsäußerung aus dem Kombinat ROBOTRON (1987):

"Hätte ich nur ein Drittel der Jugendbrigaden, ich wüßte, wie wir entscheidend vorankommen würden. Das, was mich am meisten "auffrißt", das ist das, was ich veranstalten muß, um herauszufinden, wie ich die anderen Jugendbrigaden unseres Betriebes ökonomisch und statistisch rechtfertige..."

9. Anhang

Ausgewählte Forschungsberichte

- B. Kaftan: "Zu Bedingungen und Entwicklungsprozessen in Jugendbrigaden", Leipzig 1980
- Abt. Aju: "Die Rolle der Jugendbrigaden bei der Herausbildung kommunistischer Denk- und Verhaltensweisen bei jungen Arbeitern", Leipzig 1980
- H. Ronneberg: "Persönlichkeitsentwicklung und Leistungsverhalten von Jungfacharbeitern", Leipzig 1982
- B. Kaftan: "Zum Entwicklungsprofil von Jugendbrigaden", Leipzig 1982
- B. Bertram: "Die Mitwirkung der Arbeiterjugend bei der Verwirklichung der Wirtschaftsstrategie der SED", Leipzig 1983
- P. Förster u.a.: "Junge Arbeiter in der FDJ und ihre Aktivitäten bei der Festigung der FDJ-Kollektive", Leipzig 1983
- B. Kaftan u.a.: "Die Rolle der Jugendbrigaden bei der Herausbildung der sozialistischen Persönlichkeit junger Werktätiger", Leipzig 1983
- W. Gerth u.a.: "Neue Initiativen in der Arbeit, Kampf um hohe Leistungen im sozialistischen Wettbewerb, die ganze Kraft der Jugend für die Verwirklichung der Wirtschaftsstrategie der SED", Leipzig 1984
- W. Gerth: "Die Entwicklung des Schöpfertums junger Arbeiter", Leipzig 1984
- B. Kaftan u.a.: "Die Einflußnahme der staatlichen Leitung und der FDJ auf die Durchführung des Jugendgesetzes", Leipzig 1984
- L. Kasek: "Jugendverband, soziales Klima und Leistungsbereitschaft junger Werktätiger", Leipzig 1985
- N. Spitzky: "Leistungsbereitschaft und Leistungsverhalten junger Arbeiter in Jugendbrigaden", Leipzig 1985

- W. Gerth: "Bedingungen und Methoden zur Erhöhung der Leistungsbereitschaft junger Werktätiger im Prozeß der Meisterung des wissenschaftlich-technischen Fortschritts", Leipzig 1986
- N. Spitzky u.a.: "Information zur XXX. ZMMM", Leipzig 1988
- G. Thiele: "Jugendbrigaden in der Praxis - Ergebnisse von Interviews mit Jugendbrigadieren", Leipzig 1987
- N. Spitzky: "MMM- und Neuererbewegung und das wissenschaftlich-technische Schöpferturn-junger Werktätiger," Leipzig 1987