

Abschlußbericht über die Durchführung des Maßnahmesystems im Rahmen der Intervallstudie "Junge Arbeiter"

Gerth, Werner; Bertram, Barbara

Abschlussbericht / final report

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Gerth, W., & Bertram, B. (1970). *Abschlußbericht über die Durchführung des Maßnahmesystems im Rahmen der Intervallstudie "Junge Arbeiter"*. Leipzig: Zentralinstitut für Jugendforschung (ZIJ). <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-370731>

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.

**ZIJ - Projekt
1970**

00/37

Zentralinstitut für Jugendforschung
Direktor: Prof. Dr. habil. W. FRIEDRICH

A b s c h l u ß b e r i c h t

über die

Durchführung des Maßnahmesystems im Rahmen
der Intervallstudie "Junge Arbeiter"

Dieser Bericht wurde angefertigt von:

Gen. W. GERTH, Leiter des Sektors Arbeiterjugend
Genn. Dr. B. BERTRAM, stellv. Leiter des Sektors
Arbeiterjugend

Leipzig, den 30.11.1970

Abschlußbericht "Maßnahmeprogramm"

- Auftraggeber: Im Rahmen der Intervallstudie
"Junge Arbeiter"
VEB Kirow-Werk Leipzig
VEB RFT-Werk Leipzig
- Ziel der Untersuchung: Ermittlung und Überprüfung von aus-
gewählten Formen und Methoden der
Leitungstätigkeit bei der weiteren
Durchsetzung der sozialistischen
Jugendpolitik im Bereich der Berufs-
ausbildung eines volkseigenen
Kombinates
- Inhaltliche Schwerpunkte: 1. Verbesserung der Einbeziehung der
Lehrlinge des 1. Lehrjahres in
die Planung und Leitung betrieb-
licher Aufgabenstellungen
2. Festigung klassenmäßiger Einstel-
lungen und Verhaltensweisen der
Lehrlinge
3. Erhöhung ihrer Betriebsverbunden-
heit
- Population: 1. 2 Ausbildungsklassen des
VEB Kirow-Werk
(1. Lehrjahr) = 29 Lehrlinge
2. 2 Ausbildungsklassen des
VEB RFT-Leipzig
(1. Lehrjahr) = 47 Lehrlinge
- Methoden: 1. Ausgangsanalyse durch schrift-
liche Befragung
2. Einsatz eines Maßnahmeprogramms
der Leitung
3. Endanalyse durch schriftliche
Befragung

Durchführung der
Untersuchung:

1. Ausgangsanalyse Mai 1969
2. Durchführung des Maßnahmenprogramms
September 1969 - Mai 1970
3. Endanalyse Mai 1970

Konzeption:

Sektor Arbeiterjugend
Dipl.-Psych. W. GERTH

Durchführung:

Abteilung Organisation
Dipl.-Psych. H. MÜLLER

Methodik:

Sektor Methodik
Dr. W. HENNIG

Aufbereitung und
statistische Auswertung:

Abteilung Datenverarbeitung
Dr. R. LUDWIG

Interpretationen:

Dipl.-Psych. W. GERTH
Dr. B. BERTRAM

Zusammenstellung des
Abschlußberichts:

Dipl.-Psych. W. GERTH
Dr. B. BERTRAM

Abschluß des Berichts: 30.11.1970

<u>Inhaltsverzeichnis</u>	<u>Seite</u>
1. Einleitung	4
2. Inhalt und Zielstellung des Maßnahmeprogramms	6
3. Methodischer Ablauf des Maßnahmeprogramms	7
4. Ort und Zeit der Durchführung des Maßnahmeprogramms	12
5. Hauptaussagen des Maßnahmeprogramms	15
6. Detaillierte Darstellung der Ergebnisse	21
6.1. Politisch-ideologische Einstellungen und Verhaltensweisen	21
6.1.1. Einstellung zur Arbeiterklasse und ihrer Partei	21
6.1.2. Einstellung zur Perspektive der sozialistischen Gesellschaftsordnung, zur DDR und zum Wehrdienst	26
6.1.3. Politische Urteilsbildung und Aktivität	31
6.1.4. Kontakt der Funktionäre und Leiter zu den Lehrlingen	37
6.1.5. Einstellung zum Jugendverband	39
6.2. Arbeits- und Berufseinstellungen	45
6.2.1. Einstellungen zum Beruf	45
6.2.2. Einstellungen zu wichtigen Bedingungen der Arbeit (Neuererbewegung, Jugendbrigaden, Jugendobjekt, Qualifizierung usw.)	46
6.2.3. Verhältnis der Jugendlichen zum Leiter	51
6.2.4. Beziehungen innerhalb des Arbeitskollektivs	57
6.2.5. Betriebsverbundenheit	61
7. Probleme, Schlußfolgerungen, Empfehlungen	63

1. Einleitung

Die vor der sozialistischen Gesellschaft im Perspektiv- und Prognosezeitraum stehenden Aufgaben erfordern eine neue und höhere Qualität in der Bildung und Erziehung der Jugend. Von entscheidender Wichtigkeit ist dabei die Entwicklung des bewußten und schöpferischen Handelns der Jugendlichen und ihrer aktiven und qualifizierten Mitwirkung bei der Planung und Gestaltung der gesellschaftlichen Prozesse.

Das hat erhebliche Auswirkungen für die Leitungs- und Erziehungstätigkeit. Neue Formen und Methoden in der Arbeit mit den Jugendlichen auf der Grundlage der bewährten Prinzipien der sozialistischen Jugendpolitik sind nötig und bestimmen maßgeblich den Charakter der Tätigkeit der Leiter und Erzieher. Ein wesentliches Element ist dabei vor allem die aktive Einbeziehung der Jugendlichen in die Planung, Vorbereitung und Lösung der Aufgabenstellungen, die vor dem jeweiligen Betrieb, der Schule, Hochschule usw. stehen. Verbunden mit der damit übertragenen Verantwortung und ausgerüstet mit den nötigen Kenntnissen und Informationen identifizieren sich die Jugendlichen nicht nur mehr und mehr mit diesen Aufgaben, sondern entwickeln ein hohes Maß an eigener schöpferischer Aktivität und gefestigtem Verantwortungsbewußtsein. Damit werden wichtige Persönlichkeitsmerkmale herausgebildet, die für die Führung und Leitung der sozialistischen Gesellschaft durch die heutigen Jugendlichen unabdingbar sind. Genosse W. ULBRICHT betonte deshalb eindringlich auf dem VII. Pädagogischen Kongreß:

"Gerade die Einbeziehung der Bürger in die Planung und Leitung ist charakteristisch für die weitere Gestaltung des Sozialismus. Das wiederum bewirkt ein rasches Wachstum des Umfangs der Information, die jedes Mitglied der Gesellschaft in der Produktion und im gesellschaftlichen Leben unbedingt braucht, die es sich durch ständiges Lernen aneignen muß."

("Zu einigen Grundfragen unserer sozialistischen Schulpolitik" DLZ, 20-21/70, S. 6)

Diese Einbeziehung und Mitwirkung der Jugendlichen in die Lösung der gesellschaftlichen Aufgaben muß in enger Einheit mit der weiteren Aneignung der marxistisch-leninistischen Weltanschauung und den politischen Erfahrungen der Arbeiterklasse geschehen. Die Identifizierung mit den Aufgabenstellungen, vor allem mit ihrem gesellschaftlichen Charakter, ist nicht allein durch die Einbeziehung der Jugendlichen bei der Lösung dieser Aufgaben zu erreichen. Die Notwendigkeit der Aufgaben- und Zielstellungen für die weitere Gestaltung des entwickelten Systems des Sozialismus, für den Sieg der sozialistischen Gesellschaftsordnung und ihre Funktion im Klassenkampf gegen Imperialismus und Revanchismus können nur auf der Basis des weiteren Eindringens in die wissenschaftliche Weltanschauung des Marxismus-Leninismus und der Verbindung dieser Erkenntnisse mit den Lehren des Kampfes der Arbeiterklasse richtig erkannt und verstanden werden. Auf dieser Grundlage können die vielfältigen Probleme der Errichtung des entwickelten gesellschaftlichen Systems des Sozialismus begriffen und die Einsicht in die gesellschaftliche und persönliche Perspektive entwickelt werden, können sich die sozialistischen Überzeugungen und Handlungsweisen herausbilden.

Davon ausgehend und unter Berücksichtigung der Ergebnisse einer gesellschaftswissenschaftlichen Untersuchung bei Lehrlingen des 1. Lehrjahres in mehreren sozialistischen Großbetrieben (Intervallstudie "Junge Arbeiter"), die einige Mängel in bestimmten Einstellungen und Verhaltensweisen offenbarten, wurde für die Lehrlinge des 1. Lehrjahres zweier Großbetriebe ein "Maßnahmeprogramm der Leitung und Erziehung" konzipiert.

Darunter sind eine Anzahl allgemeiner und spezifischer Leitungsmaßnahmen zu verstehen, die von Leitern und Erziehungsträgern systematisch, koordiniert und gezielt ergriffen und durchgesetzt werden, zu dem Zweck, für einzelne Jugendliche oder Kollektive spezifische Umweltbedingungen zu schaffen oder vorhandene dahingehend zu optimieren, daß insgesamt die aktive Auseinandersetzung mit diesen Bedingungen einen höhe-

ren Effekt hinsichtlich der Einstellungs- und Verhaltensbildung der Jugendlichen im Sinne der gesellschaftlichen Normen und Zielstellungen ergibt. Sie dienen den Leitungen und Erziehern auf den verschiedensten gesellschaftlichen Ebenen, das Programm der weiteren Bildung und Erziehung der Jugendlichen im Betrieb mit höherem erzieherischen Effekt zu verwirklichen und damit die sozialistische Jugendpolitik noch allseitiger und umfassender durchzusetzen.

Solche Maßnahmesysteme stellen kein zusätzlich zu den allgemeinen Leitungs- und Erziehungsaufgaben abzuarbeitendes "Programm" dar, sondern tragen stets den Charakter gezielter und präziser inhaltlicher und methodischer Anleitungen für die Durchführung der Maßnahmen, die aufgrund der zentralen Beschlüsse und Aufgabenstellungen über die Arbeit mit der Jugend zu verwirklichen sind. Sie gelten grundsätzlich als integrativer Bestandteil der gesamten Jugendarbeit in dem untersuchten Bereich (Schulen, Hochschulen, Berufsausbildung, Betriebe usw.).

2. Inhalt und Zielstellung des Maßnahmeprogramms

Das Maßnahmeprogramm konzentrierte sich auf folgenden Schwerpunktbereich:

"Zielstrebige und systematische Einbeziehung der Lehrlinge des 1. Lehrjahres in die Planung und Leitung betrieblicher Aufgabenstellungen und die Erhöhung ihrer Betriebsverbundenheit".

Grundlage des Maßnahmesystems waren:

- a) wichtige Beschlüsse von Partei, FDJ, FDGB und Regierung über die Arbeit mit der Jugend, vor allem speziell

1. der Staatsratsbeschuß "Jugend und Sozialismus" und das "Jugendgesetz der DDR",
 2. die Ergebnisse der "Konferenz der besten Lehrlinge",
 3. der "Lehrjahresauftrag 1969/70",
 4. der Beschluß des ZR der FDJ über die "Weiterführung des Systems der marxistisch-leninistischen Propaganda in der FDJ ab 1969/70",
 5. die Hinweise des ZR der FDJ über die Bewahrung revolutionärer Traditionen der Arbeiterklasse;
- b) grundlegende Erkenntnisse der marxistischen Erziehungstheorie und der pädagogisch-psychologischen Forschung;
- c) Ergebnisse der Intervallstudie "Junge Arbeiter" in den beiden o.g. volkseigenen Großbetrieben.

Die genannte Zielstellung beinhaltete folgende Hauptprobleme, die Gegenstand gezielter Maßnahmen sein mußten:

1. Informationstätigkeit,
2. Erhöhung der Wirksamkeit der FDJ als Interessenvertreter der Jugend,
3. Übertragung von Verantwortung und Vertrauen an die Jugendlichen,
4. lebendige Bewahrung revolutionärer Traditionen der Arbeiterklasse.

3. Methodischer Ablauf des Maßnahmeprogramms

Zur Verwirklichung dieser Zielstellungen wurden in enger Zusammenarbeit mit Vertretern der Partei, des Jugendverbandes, der Gewerkschaft und des Betriebes folgende speziellen Maßnahmen festgelegt, inhaltlich und zeitlich aufeinander abge-

stimmt und als einheitliches "Programm" der Leitungsarbeit mit den Lehrlingen bestätigt:

Zur Informationstätigkeit:

1. Vortrag des Werkdirektors über
"Die Stellung unseres Betriebes im ökonomischen System und unsere Verpflichtung gegenüber der Gesellschaft" (Aufgaben, Produktion, Perspektive, Prognose usw.) verbunden mit der Vorstellung der wichtigsten Leitungskader des Betriebes und ihres Verantwortungsbereiches.
Termin: September 1969 (u.U. im Rahmen des Lehrjahrs-Appells, eines Forums oder einer FDJ-Aktivtagung).

2. Vortrag des Parteisekretärs des Betriebes über
"Die politische Aufgabe unseres Betriebes in Volkswirtschaft, Staat und Gesellschaft und die Aufgaben der Partei im Betrieb"
(Aufgabe der Parteiorganisation, Rolle der Partei im Betrieb, Aufbau der Parteiorganisation im Betrieb, einzelne Beispiele zur Veranschaulichung).
Verbunden mit der Vorstellung der Leitungsmitglieder und des entsprechenden APO-Sekretärs.
Termin: September 1969 (u.U. in Verbindung mit Vortrag des Werkdirektors, bei Appell, Forum oder Aktivtagung).

3. Vortrag des FDJ-Sekretärs des Betriebes über
"Die Aufgaben der FDJ im Betrieb"
(Mitarbeit und Mitentscheidung der FDJ-Leitung, Erläuterung des Lehrjahresauftrages mit konkreten Festlegungen, Diskussion des Arbeitsplanes der FDJ-GO), verbunden mit der Vorstellung der Leitungsmitglieder.
Termin: September/Okttober 1969.

4. Festlegungen, wie die Informationstätigkeit nach diesen Auftaktveranstaltungen periodisch mit dem 2. Lehrjahr fortgesetzt werden kann (z.B. in Form von "Werkleiter-Sprechstunden" o.ä.). Dabei sollte unbedingt auch in einer Veranstaltung in den Monaten Oktober/November 1969 der BGL-Vorsitzende über die Rolle und Aufgaben der Gewerkschaft im Betrieb informieren und die wichtigsten Mitglieder der BGL, den Vertrauensmann der Gewerkschaft und den Jugendvertrauensmann vorstellen.

Die Information der Lehrlinge muß zu einer regelmäßigen Einrichtung im Rahmen des 2. Lehrjahres werden und sollte die Diskussion zu den aufgeworfenen Problemen mit den Lehrlingen einbeziehen!

Die günstigste Form muß von den Leitungsmitgliedern des Betriebes auf Grund ihrer Bedingungen selbst bestimmt werden.

Zur Erhöhung der Wirksamkeit der FDJ als Interessenvertreter der Jugend

1. Erarbeitung eines Arbeitsplanes der FDJ-GO-Leitung (Grundlage: Lehrjahresauftrag 1969/70). Diskussion und Beschlussfassung nach den Darlegungen des Werkdirektors, Parteisekretärs und FDJ-Sekretärs.
Termin: September/Oktober 1969
2. In der FDJ-Leitung sollten die Leitungssitzungen in den Monaten Oktober 1969 bis März 1970 unter Teilnahme von jeweils einem Vertreter der Werkleitung, der Parteileitung, der BGL oder der BBS-Leitung durchgeführt werden. Gegenstand der Leitungssitzung sollten dabei als ein Tagesordnungspunkt sein:
 - a) Information der Leitungsmitglieder über neue Aufgaben und Zielstellungen des Betriebes

- b) Information der Leitungsmitglieder über neue Aufgaben und Zielstellungen der Berufsausbildung
- c) Gemeinsame Einschätzung des erreichten Standes der Aufgaben und Zielstellungen des Werkes und der Berufsausbildung, vor allem der Anteil der Jugendlichen
- d) Hinweise und Beschwerden beider Seiten und Beratung ihrer Beachtung und Lösung, einschließlich der Ausarbeitung entsprechender Schlußfolgerungen, die in der Werk- oder BBS-Leitung bzw. in den FDJ-Gruppen als Beschlußvorlage dienen können.

Termin: laufend

3. Bildung von Kommissionen von je einem FDJ-Leitungsmitglied und 3 - 4 Jugendfreunden, die eigenverantwortlich eine entsprechende Aufgabe des Arbeitsplanes realisieren und der FDJ-Leitung rechenschaftspflichtig sind.

Solche Kommissionen könnten zu folgenden Sachbereichen gebildet werden:

- a) Führung des Berufswettbewerbes
- b) Entwicklung des Neuererwesens unter der Jugend und ihre Teilnahme
- c) Wehrerziehung
- d) Kulturarbeit
- e) Zirkeltätigkeit

Diesen Kommissionen ist je ein Genosse aus der PL oder der BGL, Reservistenkollektiv als Verbindungsmann zuzuordnen.

Termin: Für die Bildung der Kommissionen Oktober 1969

4. Auswahl von Paten für bestimmte FDJ-Gruppen des 2. Lehrjahres, vor allem aus den Reihen der Genossen der SED-Grundorganisation.

Termin: Für Auswahl Oktober 1969

Zur "Übertragung von Vertrauen und Verantwortung"

Für die Lehrlinge des 2. Lehrjahres sind bestimmte Jugendobjekte auszuwählen, die überwiegend den Jugendlichen in eigene Verantwortung übergeben werden sollten. Dabei sollte nicht in erster Linie der ökonomische Nutzen, sondern die politisch-erzieherische Wirkung der Übertragung eines bestimmten Objektes beachtet werden und die Auswahl bestimmen. (Z.B. Teilprojekt für wichtigen Exportauftrag in die SU, Kontrollposten für Stillstandszeiten u.ä.).

Termin: Festlegung bis November 1969

"Zur lebendigen Bewahrung revolutionärer Traditionen"

1. Erarbeitung der "Geschichte des Kirow-Werkes"
bzw. "Geschichte des RFT-Werkes"

durch die FDJ-Gruppe des 2. Lehrjahres. Diese allgemeine Thematik ist durch eine detaillierte Themenstellung zu präzisieren. Innerhalb des im Ausbildungsjahr 1969/70 vom 2. Lehrjahr bearbeiteten Themas sollten konkrete Teilaufgaben an einzelne Gruppen von Jugendfreunden gegeben werden. Abschluß der Arbeit zum Lehrjahresabschluß, u.U. verbunden mit einer Ausstellung (Art "kollektive Jahresarbeit").

Die Erarbeitung des Materials zum gestellten Thema sollte erfolgen

- a) durch Gespräche mit langjährigen Betriebsangehörigen, vor allem den Aktivisten der "1. Stunde",
- b) durch Sammeln von Fotos und Dokumenten,
- c) durch Besichtigung bestimmter Gedenkstätten, Häuser, Territorien.

Termin: Für Themenfestlegung und konkrete Teilaufgaben Oktober 1969 durch FDJ-Leitung in Zusammenarbeit mit BBS-Direktor/Staatsbürgerkundelehrer.

2. Konkretisierung der Zirkelarbeit

(Auswertung des Erfahrungsmaterials des ZK der FDJ über die "Bewahrung der lebendigen Traditionen der Arbeiterklasse" vom Januar 1968, Diskussionsbeitrag von Doris Krose, Herausgeber: ZR der FDJ, Abteilung Propaganda, Juni 1969, Diskussionsbeitrag von Brigitte Matthes, Herausgeber: ZR der FDJ, Abteilung Agitation).

4. Ort und Zeit der Durchführung des Maßnahmenprogramms

Das beabsichtigte Maßnahmenprogramm wurde gemeinsam von der Abteilung Jugend des ZK der SED, der Kommission Jugend und Sport bei der Bezirksleitung der SED Leipzig und dem Zentralinstitut für Jugendforschung entworfen und mit leitenden Vertretern des RFT-Werkes Leipzig und des VEB Kirow-Werkes Leipzig beraten. Nach der Überarbeitung wurde es in der vorstehend dargestellten Form bestätigt und

"in beiden Betrieben im 1. Lehrjahr der Berufsausbildung mit Wirkung vom 14.8.1969 in Kraft gesetzt",

wobei die Vertreter der o.g. Leitungen der SED maßgebliche Unterstützung leisteten.

Die Abschlußanalyse sollte nach einer Dauer von 9 Monaten im Mai 1970 erfolgen.

Es wurde größter Wert darauf gelegt, daß das Maßnahmenprogramm in seinen grundsätzlichen Aufgabenstellungen in beiden Betrieben gleichermaßen durchgesetzt wird. Betriebsspezifische Bedingungen konnten berücksichtigt werden und waren in eigener Verantwortung festzulegen, wobei das Grundschema der Maßnahmen und ihr zeitlicher Ablauf beibehalten wurde.

Das Maßnahmenprogramm wurde nicht als ein gesellschaftswissenschaftliches oder leitungsmäßiges Experiment propagiert, sondern mußte als "natürliche" Arbeitsweise der Leitungen der Betriebe erscheinen. Das Zentralinstitut für Jugendforschung trat deshalb in der Zeit der Durchführung nicht mit eventuellen

Zwischenprüfungen oder Kontrolluntersuchungen in den Betrieben auf, sondern nahm wie vorgesehen im Mai 1970 die Abschlußanalyse vor.

Zur Sicherung des Ablaufs des Maßnahmesystems wurde unter Vorsitz des Leiters der Kommission Jugend und Sport der SED-Bezirksleitung Leipzig eine Kontrollgruppe gebildet, in der neben Vertretern zentraler Leitungen des Rates des Bezirkes, der FDJ-Bezirksleitung und des FDGB-Bezirksvorstandes auch ein Mitarbeiter des Zentralinstituts für Jugendforschung berufen wurde. Dieser Kontrollgruppe oblag die Kontrolle der Realisierung des Maßnahmesystems, die Durchführung des Erfahrungsaustausches und die weitere Anleitung der Leitungen in den Betrieben für die allseitige Verwirklichung des Maßnahmenprogramms.

Aufgrund der überaus starken Beanspruchung aller Mitglieder der Kontrollgruppe konnte nur eine gemeinsame Zwischenauswertung in der Zeit der Durchführung des Maßnahmesystems realisiert werden. Daneben gab es jedoch eine Reihe von persönlichen Kontakten zwischen dem Leiter der Kommission Jugend und Sport bei der SED-Bezirksleitung und den Vertretern des Zentralinstituts für Jugendforschung mit den verantwortlichen Vertretern beider Betriebe, in denen der Stand der Durchführung des Maßnahmesystems beraten wurde und eine Diskussion der dabei aufgetretenen Probleme erfolgte.

Übereinstimmend wurde in der Zwischenauswertung am 16.4.1970 von den Vertretern der Betriebe zum Ausdruck gebracht, daß die Durchführung des Maßnahmenprogramms von allen staatlichen und gesellschaftlichen Leitungsgremien beider Betriebe sehr ernst genommen wurde. Im VEB Kirow-Werk übernahm die Leitung der BPO selbst die Hauptverantwortung für die Durchsetzung des Maßnahmesystems. Alle übrigen Leitungen - auch die staatlichen - waren der BPO-Leitung über die durchgeführten Teilmaßnahmen rechenschaftspflichtig, die Parteikontrolle wurde recht gewissenhaft ausgeübt. Dieses Vorgehen erwies sich als sehr günstig; der weitaus überwiegende Teil der konzipierten Maßnahmen konnte realisiert werden.

Die Information der Lehrlinge über die Perspektive des Betriebes wurde vorgenommen, wobei eine gute Konzentration auf die Probleme der Berufsausbildung und -weiterbildung erfolgte; der Übertragung von Verantwortung wurde durch die Schaffung von 5 neuen Jugendobjekten allein für die Lehrlinge Rechnung getragen; die Konstituierung von Kommissionen bei den FDJ-Leitungen gelang nicht ganz befriedigend, jedoch kam die Aktivität und Mitverantwortung der Lehrlinge in der Funktion von Kontrollposten gut zum Ausdruck. Im FDJ-Studienjahr wurde eine erhebliche Verbesserung vor allem durch den Einsatz älterer, erfahrener Genossen erreicht, was durch die Tatsache unterstrichen wird, daß nicht nur die im Rahmen des Lenin-Aufgebots zu studierenden Werke Lenins umfassend behandelt wurden, sondern auch die Prüfung für das Abzeichen für gutes Wissen mit gutem Erfolg verlief.

Demgegenüber blieb die Verantwortung für die Durchführung des Maßnahmesystems im VEB RFT-Werk trotz Beratung in der Werkleitung weitgehend dem Direktor für Kader und Bildung, bzw. dem Direktor für Berufsbildung überlassen. Das wirkte sich nachteilig auf die Bereitschaft der übrigen Leitungsgremien im Betrieb aus, mit allen zu Gebote stehenden Mitteln die Durchführung der einzelnen Maßnahmen zu gewährleisten. Die persönliche Verantwortlichkeit der verschiedenen Leitungen und ihre Rechenschaftspflicht blieb deshalb teilweise offen und führte im Endeffekt dazu, daß nur ein Teil der Maßnahmen verwirklicht wurden.

Die Realisierung des Maßnahmesystems stieß im VEB RFT-Werk außerdem auf zusätzliche Schwierigkeiten durch die in diese Zeit fallende Kombinatbildung, die erhebliche personelle, strukturelle und produktionsmäßige Veränderungen bedingte. Da damit der objektive Charakter der Ausgangssituation beträchtlich verändert und eine Anzahl völlig neuer Bedingungen geschaffen waren, wurde nach eingehender Prüfung dieses Umstandes auf eine Auswertung der Abschlußanalyse im VEB RFT-Werk verzichtet. Auftretende positive oder negative Verän-

derungen können bei diesem Sachverhalt nicht mit der nötigen wissenschaftlichen Zuverlässigkeit auf die Wirkung oder Nichtwirkung des Maßnahmenprogramms bezogen werden, und damit sind auch leitungspraktikable Verallgemeinerungen unmöglich.

Vorliegender Abschlußbericht des Maßnahmenprogramms enthält also nur die Auswertung der Ergebnisse des VEB Kirow-Werkes Leipzig.

5. Hauptaussagen des Maßnahmenprogramms

Der Überblick über die Gesamtergebnisse der Abschlußanalyse gestattet die Schlußfolgerung, daß die Hauptziele des Maßnahmenprogramms der Leitung und Erziehung

- die Festigung der Verbundenheit der Jugendlichen zur Arbeiterklasse
- die Veränderung ihrer Einstellung zum Jugendverband und ihrer aktiven Mitwirkung bei der Gestaltung des Verbandslebens
- die Erhöhung ihrer Bereitschaft zur politisch-ideologischen und fachlichen Weiterbildung
- die Verbesserung der Betriebsverbundenheit

erreicht wurden, zum Teil mit sehr deutlichen Erfolgen. Eine ganze Reihe von Einstellungen haben sich verbessert bzw. gefestigt, vor allem solche, auf die gezielt und koordiniert Einfluß genommen wurde. Das unterstreicht, Einstellungen und Persönlichkeitseigenschaften im Sinne unseres sozialistischen Erziehungszieles entwickeln sich nicht von selbst durch die Arbeit oder das Lernen in einem sozialistischen Betrieb oder gar durch das Sammeln individueller Erfahrungen, durch das Älterwerden bzw. durch längere Betriebszugehörigkeit u.ä.! Entscheidend ist die erzieherische Tätigkeit der Leiter und die gegenseitige Erziehung im Jugendverband, die den Jugendlichen nötige Informationen vermitteln, sie ins Betriebsgeschehen einbeziehen, ihnen Zusammenhänge verdeutlichen und

viele Probleme der Arbeit, der Aufgabenlösung, der betrieblichen und persönlichen Perspektive usw. bewußt machen.

Die aus diesen Erkenntnissen für die unmittelbare Leitungstätigkeit entwickelten Maßnahmen bestätigten das abermals:

- Die Verbundenheit mit der Arbeiterklasse und die Anerkennung ihrer führenden Rolle in der Gesellschaft stiegen durch die gezielten Einwirkungen sowohl umfangmäßig als auch hinsichtlich ihrer Intensität und Festigung beträchtlich an. Damit wurde für die klassenmäßige Erziehung ein wichtiger Beitrag geleistet.
- Die Anerkennung der Führungsfunktion der SED in unserer sozialistischen Gesellschaft verbesserte sich insgesamt kaum, hat jedoch durch die gestiegene Erkenntnis der entscheidenden Funktion der Partei im Betrieb, die durch die Maßnahmen des vorliegenden Leitungsprogrammes unmittelbar angestrebt wurde, eine deutliche Festigung erfahren. Dagegen konnten persönliche Konsequenzen aus dieser festen Einsicht und Überzeugung im Hinblick auf die Bereitschaft zum Eintritt in die SED noch nicht weiter herausgebildet werden.
- Das Bewußtsein von der Perspektive der sozialistischen Gesellschaftsordnung und der raschen und umfassenden Verwirklichung der wissenschaftlich-technischen Revolution zeigte nur einen geringen "Zuwachs", obwohl sich eine ganze Reihe von Maßnahmen vorrangig auf diesen Einstellungsbereich konzentrierten. Als Ursache ist zu vermuten, daß einmal der relativ hohe Stand der Überzeugungen ein deutliches Anwachsen der Zuwachsrates objektiv erschwerte, und zum anderen eine Reihe außerhalb des erzieherischen Einwirkens gelegene Faktoren, Bedingungen und Ereignisse in Politik, Wirtschaft, Weltgeschehen usw. teilweise negativierende Wirkungen bedingten. In künftigen Maßnahmenprogrammen wird daher diesem Einstellungskomplex größere Aufmerksamkeit zuzuwenden sein.

- Die Überzeugung von der Notwendigkeit des Wehrdienstes nahm an Umfang und Festigkeit zu. Dabei standen die Motive des Schutzes gegen die besondere "Aggressivität des westdeutschen Revanchismus" und des "Verpflichtetseins gegenüber Staat und Gesellschaft als junger Staatsbürger" im Mittelpunkt dieser Einstellung. Das Ergebnis kann als ein Resultat der Gesamtheit der Maßnahmen zur Entwicklung und Festigung der Staatsverbundenheit gewertet werden! In den übrigen Betrieben dagegen nahm generell mit dem Näherrücken des Einberufungszeitraumes die Bereitschaft zum Wehrdienst in Umfang und Intensität ab.

Trotz dieses guten Ergebnisses im Kirow-Werk kann die Erkenntnis der besonderen Kriegsgefahr durch den westdeutschen Revanchismus insgesamt noch nicht befriedigen. Hier erbrachte auch das Maßnahmenprogramm keine deutlichen Veränderungen; das veranlaßt zu der Schlußfolgerung, künftig diesem Sachverhalt gezieltere Aufmerksamkeit zuzuwenden.

- Die Anerkennung der Rolle älterer, erfahrener Personen für die eigene politische Urteilsbildung stieg aufgrund des durch das Maßnahmenprogramm bewirkten engeren und vertrauenswürdigeren Kontaktes solcher Genossen mit den Lehrlingen beträchtlich an. Gleichzeitig damit verstärkte und festigte sich das Bestreben, aufgrund der eigenen sozialistischen Überzeugung andere Menschen vor allem bei gegenteiligen Ansichten von der Richtigkeit der sozialistischen Ideen überzeugen zu wollen, als Hauptmotiv für die politische Aktivität der Jugendlichen.
- Auch der persönliche Kontakt verantwortlicher Funktionäre der Partei, des Jugendverbandes und der Gewerkschaft zu den Jugendlichen erhöhte sich wesentlich. Damit wurde die erzieherische Wirksamkeit dieser Leiter vergrößert, was in einer Reihe positiver Veränderungen von Einstellungen der Lehrlinge zur Partei, zu FDJ, Gewerkschaft usw. sichtbar zum Ausdruck kam.

- Besonders die Anerkennung der zielstrebigen Mitwirkung der FDJ-Leitung an der Planung und Verantwortung betrieblicher Aufgabenstellungen durch die Lehrlinge vergrößerte sich deutlich. Damit konnte auch die Bereitschaft positiv entwickelt werden, selbst Funktionen in den Leitungen des Jugendverbandes übernehmen zu wollen.
- Die zielgerichtete Orientierung der FDJ-Arbeit auf die Mitwirkung und Mitverantwortung der Aufgaben und Zielstellungen der Berufsausbildung und des Betriebes führte zu einer Veränderung der Anforderungs- und Erwartungsstruktur der Lehrlinge hinsichtlich des Jugendverbandes. Besonders die Erkenntnisse bzw. Erwartungen, daß die FDJ-Gruppen erheblich zur Festigung der Arbeitsdisziplin und -moral beitragen können und daß die politisch-ideologische Weiterbildung innerhalb des Jugendverbandes verstärkt und mit besserer Qualität durchgeführt werden sollen, gewannen deutlich an Gewicht.
- Die Beteiligung am FDJ-Studienjahr nahm erheblich zu. Die Ursachen dafür können jedoch nicht ausschließlich in den Maßnahmen des durchgeführten Leitungsprogrammes gesehen werden, sondern sind in starkem Maße auch auf die konzentrierten Maßnahmen des Jugendverbandes im Rahmen des Lenin-Aufgebotes zurückzuführen. Jedoch konnte die Befriedigung der Jugendlichen über die Seminare eindeutig durch die besonderen Maßnahmen - Einsatz erfahrener älterer Genossen als Seminarleiter, Anknüpfen an historische Ereignisse und revolutionäre Traditionen - erhöht werden.
- Entsprechend der Zielstellungen des Maßnahmeprogramms wurde die Betriebsverbundenheit stark gefestigt. Die Jugendlichen fühlen sich im Betrieb wesentlich wohler als im 1. Lehrjahr und als entsprechende Vergleichsgruppen vom Kirow-Werk und aus anderen Betrieben. Das Ergebnis ist außerordentlich wertvoll, da bei vielen Jugendlichen der Vergleichsgruppen und weiterer Betriebe nur eine geringe bis mittlere Betriebsverbundenheit besteht - ein Fakt, der nicht selten zur späteren Fluktuation führen kann.

- Die positiven Wirkungen des Maßnahmenprogramms wurden besonders deutlich an den Einstellungen der Jugendlichen zu verschiedenen leitenden Kadern bzw. Organen des Betriebes. Das frühzeitige Bekanntmachen mit Betriebs-, Partei-, Gewerkschafts- und FDJ-Leitungen sowie deren wichtigsten Aufgaben förderte die Integration der Jugendlichen in den Betrieb. Betriebsprobleme und Leiter höchster Ebenen stellen für die Jugendlichen keine Unbekannten mehr dar, sondern verbinden sich mit klareren Vorstellungen. Damit wächst das Vertrauen zu Leitern und Leitungsorganen bezüglich der Richtigkeit betrieblicher Entscheidungen, aber auch der persönlichen Perspektive, der Hilfe bei Schwierigkeiten und dergl.
- Starke Veränderungen gab es bei der Einschätzung der Verhältnisse zum unmittelbar vorgesetzten Leiter (Lehrausbilder, Lehrmeister). Hierbei zeigten sich äußerst positive Ergebnisse, die bei den Vergleichsgruppen nicht auftraten. Hier besteht ein direkter Zusammenhang zum Maßnahmenprogramm, denn die unmittelbar vorgesetzten Leiter haben sich in Erfüllung der Maßnahme-Punkte stärker um die Jugendlichen gekümmert. Sie lieferten ihnen mehr Informationen über Betrieb und Arbeit, als das bisher üblich war, bzw. sie organisierten die Informierung der Lehrlinge. Sie arbeiteten besser mit Sanktionen, wie die Untersuchung ergab, vor allem mit positiven. Insgesamt war ein stärkeres Bemühen um die Jugendlichen vorhanden.
- Wahrscheinlich sind hier auch die Ursachen für unmittelbare Auswirkungen im Gruppenleben zu finden. In den Kollektiven verbesserten sich (quantitativ und qualitativ) Diskussionen zu politischen Fragen sowie zu Problemen der Arbeit und Arbeitsorganisation.
- Im wesentlichen unverändert geblieben sind allerdings die Einschätzungen des Gruppenklimas. Obwohl das Verhältnis zum Leiter, dessen Arbeit mit Sanktionen, die Informationen und die Gruppendiskussionen wichtige Determinanten des Gruppenklimas sind, bestimmen sie es nicht allein. Daran, daß das Gruppenklima vom Maßnahmenprogramm unberührt geblie-

ben ist, zeigt sich, daß a) in gegebenem Fall vermutlich andere Faktoren stabilisierend auf den bisherigen Zustand wirkten und b) nicht die Summe, sondern das wechselseitige Zusammenwirken und Ineinandergreifen einzelner Komponenten das Typische am Klima einer bestimmten Gruppe ausmacht. Außerdem darf nicht verkannt werden, daß die Veränderung des Gruppenklimas nicht in den Zielstellungen des Maßnahmenprogramms enthalten war, also darauf auch kein bewußter Einfluß genommen wurde.

- Ebenso unverändert ist auch der Komplex Berufszufriedenheit geblieben. Das läßt sich daraus erklären, daß die durchgeführten Maßnahmen keinen unmittelbaren Bezug zum spezifischen Beruf darstellen, vielfältige Untersuchungen haben bewiesen, daß die Berufszufriedenheit durch andere Faktoren beeinflusst wird und solche, wie die hier durchgeführten Maßnahmen dafür nur Nebenwirkungen besitzen. Die Wichtigkeit des Komplexes Berufszufriedenheit für Persönlichkeitsentwicklung und Leistung legt aber die Schlußfolgerung nahe, im Rahmen von Maßnahmenprogrammen künftig gründlicher erforscht zu werden, um daraus Verallgemeinerungen für viele Betriebe ableiten zu können.
- Die Jugendlichen schätzten nach Abschluß des Maßnahmenprogramms ein, daß ihre Meinung im Betrieb stärker beachtet wird. Auch hier gab es bei den Vergleichsgruppen keine solche Steigerung, so daß die Veränderung nicht allein auf längere Betriebszugehörigkeit und umfangreichere Kenntnisse im 2. Lehrjahr zurückgeführt werden kann. In diesem Punkt sehen wir eine besondere Bedeutung. Wenn den Jugendlichen spürbar wird, daß man im Betrieb ihre Meinung stärker beachtet, so ist das eine wesentliche Voraussetzung für rege Diskussionen im Kollektiv zu Arbeits- und politisch-ideologischen Problemen sowie für ihre feste Einbeziehung in das System der sozialistischen Demokratie. Dem Betrieb sind hier außerdem hervorragende Ansatzpunkte gegeben, wirkungsvoll das Wesen unserer sozialistischen Demokratie zu veranschaulichen und den Jugendlichen die grundlegenden Unterschiede

zum angeblichen Mitbestimmungsrecht der Werktätigen in Westdeutschland zu erläutern.

Die Vorstellung wichtiger Leiterpersönlichkeiten, die Diskussion mit ihnen, das Informiertwerden und das Bekanntmachen mit guten Betriebstraditionen erwiesen sich als wichtige Voraussetzungen dafür, daß sich die Lehrlinge in das Betriebsgeschehen einbezogen fühlten und sich im Betrieb wohlfühlten.

- Die durchgeführten Versuche bestätigten erneut die wichtige Erkenntnis, daß ausreichende zielgerichtete Informationen sozialistische Einstellungsbildungen fördern können, wenn sie planmäßig erfolgen und auf die Bedingungen der Jugendlichen abgestimmt werden.

6. Ergebnisse des Maßnahmenprogramms

6.1. Politisch-ideologische Einstellungen und Verhaltensweisen

6.1.1. Einstellung zur Arbeiterklasse und ihrer Partei

Die Einstellung zur Arbeiterklasse und ihrer Partei, zu ihren revolutionären Leistungen bei der Errichtung der neuen sozialistischen Gesellschaftsordnung ist ein entscheidendes Kriterium der klassenmäßigen Erziehung der jungen Lehrlinge.

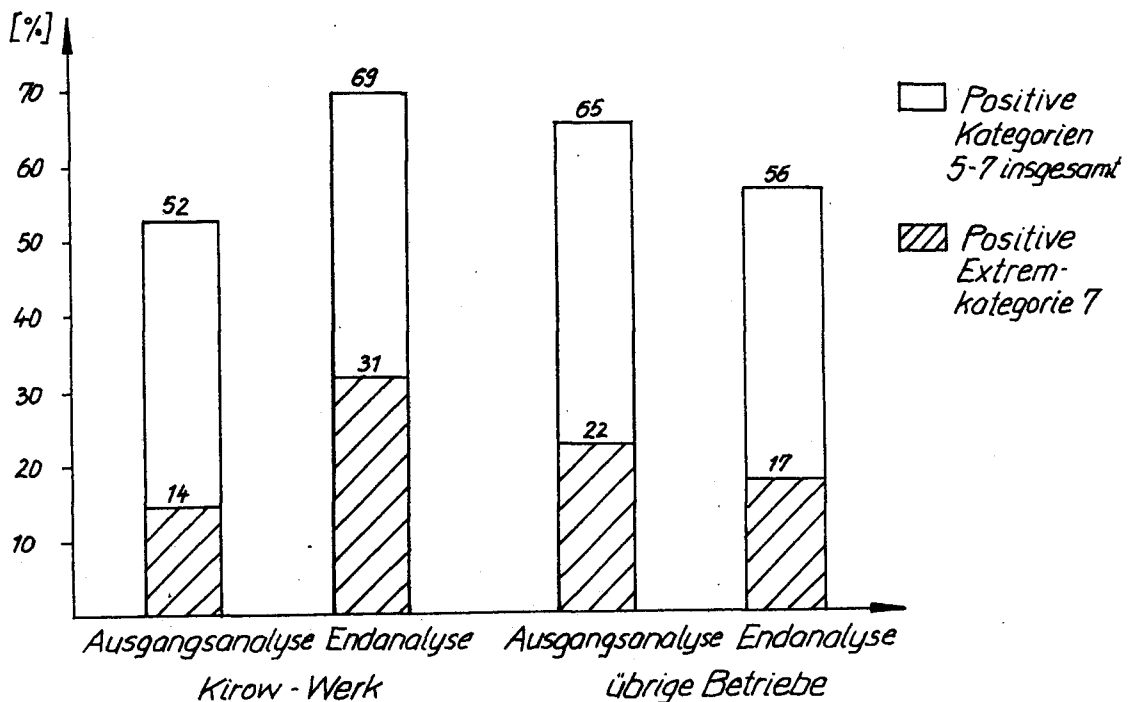
Diese Forderung schlug sich in mehreren der angeführten Maßnahmen nieder, vor allem in denen, die die lebendige Bewahrung revolutionärer Traditionen der Arbeiterklasse zum Inhalt haben. Durch Gespräche mit bewährten Parteiveteranen und Aktivisten der "ersten Stunde", durch den Einsatz vorbildlicher Genossen als Zirkelleiter im FDJ-Studienjahr, durch das Kennenlernen wichtiger Lehren und Erfahrungen des Kampfes gegen den Klassegegner und nicht zuletzt durch die Information über die Perspektive des Kirow-Werkes und der gesamten Volkswirtschaft als Ausdruck der kontinuierlichen Politik der Partei

der Arbeiterklasse wurde versucht, bei den Lehrlingen die Erkenntnisse, Einstellungen und Aktivitäten zu entwickeln, die sie in die Lage versetzen, die vor der sozialistischen Gesellschaft stehenden künftigen Aufgaben zu erfüllen.

Das ist in beträchtlichem Ausmaß gelungen. Während in der Ausgangsanalyse 52 % der befragten Lehrlinge äußerten, stolz darauf zu sein, junge Angehörige der Arbeiterklasse zu sein, waren in der Abschlußuntersuchung 69 % dieser Meinung!

Vor allem in der absoluten, einschränkungslosen Bejahung stieg der Prozentsatz von 14 % auf 31 %. Dieses Ergebnis übertrifft nicht nur die Häufigkeit der positiven Aussagen zu dieser Frage in allen übrigen Betrieben, in denen kein Maßnahmesystem durchgeführt wurde, sondern zeigt,

Abb. 1



Stolz, junger Angehöriger der Arbeiterklasse zu sein.
(Anteile der positiven Aussage)

daß als einzige Untersuchungsgruppe die Lehrlinge des Kirow-Werkes ein Ansteigen der positiven Aussagen zu verzeichnen haben. Da ein solches Ansteigen bei den Lehrlingen auch des

Kirow-Werkes im Untersuchungsintervall 1968 - 1969, in dem dort noch kein Maßnahmenprogramm durchgeführt wurde, nicht festgestellt werden konnte, kann mit hoher Sicherheit die deutliche Zunahme des Stolzes und der Verbundenheit zur Arbeiterklasse auf die Wirkung des systematischen und gezielten Maßnahmenprogramms zurückgeführt werden.

Ähnliches trifft auf die Einstellung zur Tätigkeit in der Produktion zu. Die Überzeugung, in der Produktionstätigkeit wichtige und interessante Aufträge zu erhalten, stieg vor allem in der absoluten Zustimmungskategorie von 7 % auf 24 % an, während sie bei den Untersuchungsgruppen der übrigen Betriebe von 25 % auf 12 % abfiel. Der Gesamtanteil der positiven Aussagen hat sich allerdings im Kirow-Werk im Vergleich zur Ausgangsanalyse nicht erhöht. Andererseits lehnen im Gegensatz zur Ausgangsanalyse mit 62 % jetzt 79 % der befragten Jugendlichen die Auffassung ab, besser einen Büro- oder Verwaltungsberuf erlernt zu haben, weil dort die Arbeit sauberer und bequemer sei. (Übrige Betriebe = 59 % mit fallender Tendenz.) Damit wird ersichtlich, daß durch die verschiedenen Maßnahmen - vor allem im Hinblick auf die detailliert vorgestellten perspektivischen Aufgaben und die Einbeziehung in ihre Lösung - auch ein neues Verhältnis zur künftigen Arbeitstätigkeit im Betrieb bei den Lehrlingen zumindest im Ansatz entwickelt wurde. Die Einstellung, als Produktionsarbeiter nur Ausführender von Teilaufträgen zu sein, ohne die Übersicht über die volkswirtschaftliche Bedeutung der einzelnen Arbeiten zu haben, ohne die Perspektive zu kennen und ohne die Möglichkeit der schöpferischen Mitgestaltung und Mitverantwortung, die zwangsläufig die Einstellung nährt, die Arbeit in der Produktion sei langweilig, konnte deutlich zurückgedrängt werden. Damit wurden wichtige Voraussetzungen geschaffen, den Arbeitselan und die Bereitschaft der Jugendlichen zur Mitplanung und Lösung der Produktionsaufgaben zu entwickeln und wirksam zu machen.

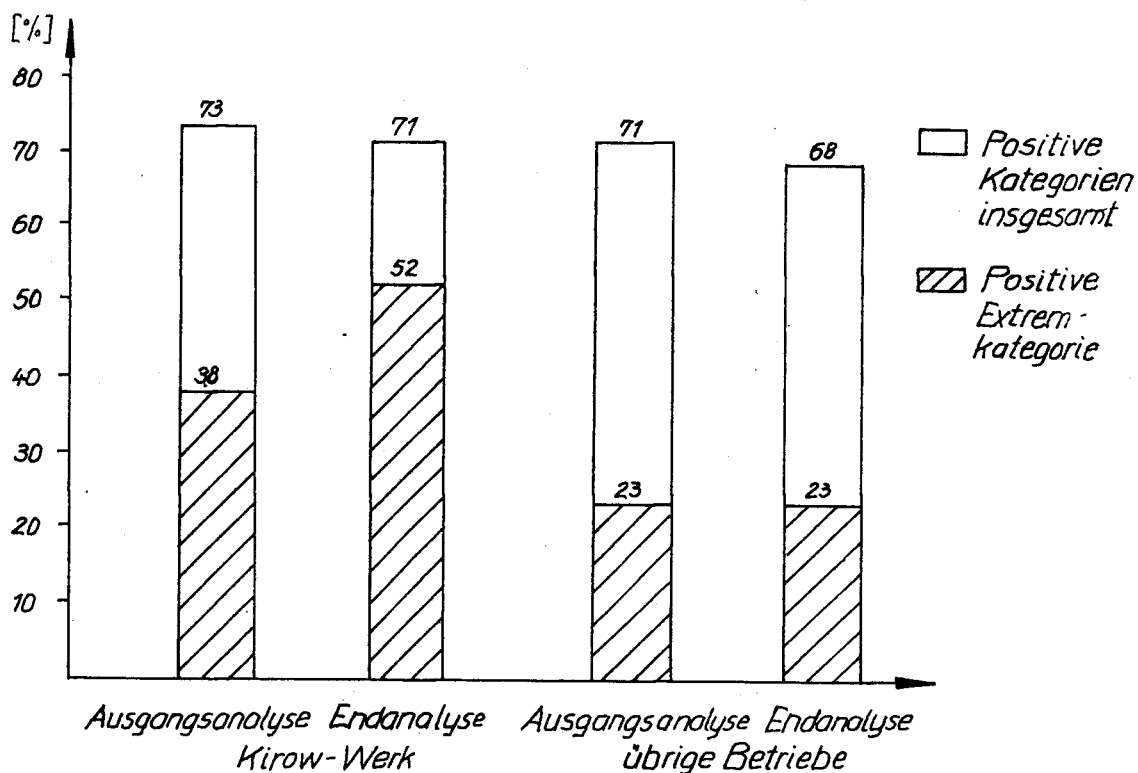
Untrennbar mit der Anerkennung der führenden Rolle der Arbeiterklasse durch die Jugendlichen und dem Gefühl der stolzen

Verbundenheit mit ihrer Klasse ist die Anerkennung der Führungsfunktion der Sozialistischen Einheitspartei Deutschlands, der Partei der Arbeiterklasse verbunden. Diese Überzeugung wird zu einem erheblichen Teil bei Jugendlichen durch die Erkenntnis der Rolle und Wirksamkeit der Partei im jeweiligen Betrieb mitbestimmt, wie die Ergebnisse der Intervallstudie "Junge Arbeiter" nachweisen.

Während die Ausgangsanalyse ergab, daß rund 70 % der befragten Lehrlinge der Meinung waren, daß die Parteiorganisation des Kirow-Werkes entscheidenden (38 %) bzw. viel Anteil (35 %) an der Lösung wichtiger Betriebsprobleme hat, vertraten in der Abschlußuntersuchung 52 % der Lehrlinge die Auffassung, daß die BPO entscheidend zur Realisierung der betrieblichen Aufgaben beiträgt!

Ein solcher Anstieg der klaren Erkenntnisse über die Rolle der Partei im Betrieb konnte in den übrigen Betrieben nicht festgestellt werden.

Abb. 2



Persönliche Einstellung zur Rolle der SED im Betrieb
(Anteil der positiven Aussagen)

Darüber hinaus sank der Anteil derjenigen Lehrlinge des Kirow-Werkes, die aus Unkenntnis über die Wirksamkeit der BPO im Kirow-Werk keine Antwort gaben, von 17 % in der Ausgangsuntersuchung auf 3 % in der Abschlußanalyse des Maßnahmenprogramms. In den übrigen Betrieben hielt sich dieser Anteil nahezu unverändert bei 13 %. Offenbar haben hier die im Maßnahmesystem vorgesehenen Erläuterungen des Parteisekretärs über die Aufgaben und die Rolle der Partei im Betrieb, die Erarbeitung eines gemeinsamen Arbeitsplanes zur Erfüllung des Lehrjahresauftrages 1969/70 und die Teilnahme von Vertretern der Parteileitung an den FDJ-Leitungssitzungen bewirkt, daß über die Führungsfunktion der Partei und ihre Aufgaben im Betrieb ein größerer Teil von Lehrlingen klare Vorstellungen und Überzeugungen besitzt. Trotzdem soll nicht verkannt werden, daß immerhin noch knapp ein Drittel der Lehrlinge bei diesem wichtigen Sachverhalt unsicher urteilt. Inwieweit hier entweder die konzipierten Maßnahmen nicht ausreichend waren oder die auch im Kirow-Werk nicht allseitig erfolgte Verwirklichung der vorgesehenen Maßnahmen nur zu diesem Teilerfolg führten, kann nicht mit Sicherheit gesagt werden.

In unmittelbare persönliche Konsequenzen schlug sich diese teilweise gestiegene Überzeugung von der entscheidenden Rolle der Partei im Betrieb jedoch nur ungenügend nieder. Die Bereitschaft, später Kandidat der SED zu werden, erreichte keinen nennenswerten Zuwachs; gegenüber der Ausgangsanalyse vergrößerte sich der Anteil derjenigen, die Kandidat der SED zu werden bereit sind, nur um einen Lehrling (Mädchen!).

Es erscheint notwendig, in künftigen Maßnahmenprogrammen erstens solche Formen zu finden, die diesen Komplex weitaus umfassender und gezielter erzieherisch durchdringen, und zweitens, diese Maßnahmen besonders gewissenhaft und systematisch zu verwirklichen.

6.1.2. Einstellung zur Perspektive der sozialistischen Gesellschaftsordnung, zur DDR und zum Wehrdienst

Die Kraft und die Stärke des sozialistischen Weltsystems sind in den vergangenen Jahren weiter gewachsen; es ist zum bestimmenden Faktor in der Entwicklung der gesamten menschlichen Gesellschaft geworden. Das führt dazu, daß der imperialistische Klassengegner alle Anstrengungen unternimmt, seine Macht aufrecht zu erhalten oder gar verlorengegangene Positionen zurückzugewinnen. Neben einer Vielzahl von brutalen, kriegerischen Versuchungen hat er im Zuge seiner Globalstrategie vor allem den ideologischen Kampf gegen die Länder des Sozialismus verstärkt. Das erfordert, daß die Jugendlichen unserer Republik noch tiefer das Wesen und den Charakter der in der Welt vor sich gehenden revolutionären Veränderungen begreifen. Bei ihnen muß sich die Erkenntnis weiter festigen, daß der Weg der DDR Bestandteil der weltweiten historischen Entwicklung zum Sozialismus ist. Die Jugendlichen müssen ferner die wissenschaftlich-technische Revolution als tiefgreifenden Prozeß einer umfassenden qualitativen Höherentwicklung der Produktivkräfte erkennen, die nur unter sozialistischen Bedingungen umfassend zu verwirklichen ist und entscheidend die Perspektive der sozialistischen Gesellschaft mitbestimmt.

Auf die Weiterentwicklung und Festigung dieser entscheidenden Überzeugungen richtete das Maßnahmeprogramm große Aufmerksamkeit. Vor allem die Ausführungen des Werkdirektors über die Aufgaben, Perspektiven und Prognosen des Betriebes und seine Stellung im ökonomischen Gesamtsystem, die Übergabe von Jugendobjekten und das FDJ-Studienjahr stellten wichtige Elemente für die Herausbildung dieser Überzeugungen dar. Obwohl diese Einzelmaßnahmen weitgehend realisiert wurden, sind die Auswirkungen in der politisch-ideologischen Bewußtseinsbildung unterschiedlich und insgesamt nur wenig deutlich.

Die Überzeugung, daß dem Sozialismus die Zukunft im Weltmaßstab gehört, stieg in ihren positiven Aussagen von 76 % auf 83 % in der Abschlußuntersuchung; dabei veränderte sich der Anteil der einschränkungslos fest Überzeugten von 48 % überhaupt nicht. Der Zuwachs wird vorwiegend durch die ehemals "Unentschiedenen" bewirkt, deren Anteil von 24 % in der Ausgangsuntersuchung auf 7 % in der Endanalyse absank.

Der Anteil der positiven Antworten in den übrigen Betrieben liegt mit 80 % nahezu ebenso hoch, obwohl sich hier im Vergleich zum Vorjahr ein geringfügiger Abfall bemerkbar machte.

Die Überzeugung von der raschen Durchsetzung der wissenschaftlich-technischen Revolution zeigt dagegen etwas deutlicher eine positive Entwicklung. Obwohl der Gesamtanteil derjenigen, die von der Realisierung dieses entscheidenden Entwicklungsprozesses der Produktivkräfte überzeugt sind, sich kaum vergrößert hat (83 % auf 86 %), haben diejenigen, die von einem raschen Tempo und Vorlauf bei der Verwirklichung dieses Prozesses überzeugt sind, sichtbarer zugenommen. 41 % sind gegenüber 31 % in der 1. Untersuchung der festen Meinung, daß in den kommenden Jahren der Charakter unserer Volkswirtschaft vorwiegend durch Elemente der wissenschaftlich-technischen Revolution bestimmt werden. Die Nennungsanteile der übrigen Betriebe bringen zum Ausdruck, daß die dort befragten Lehrlinge etwas skeptischer hinsichtlich des raschen Durchsetzungstempes urteilen.

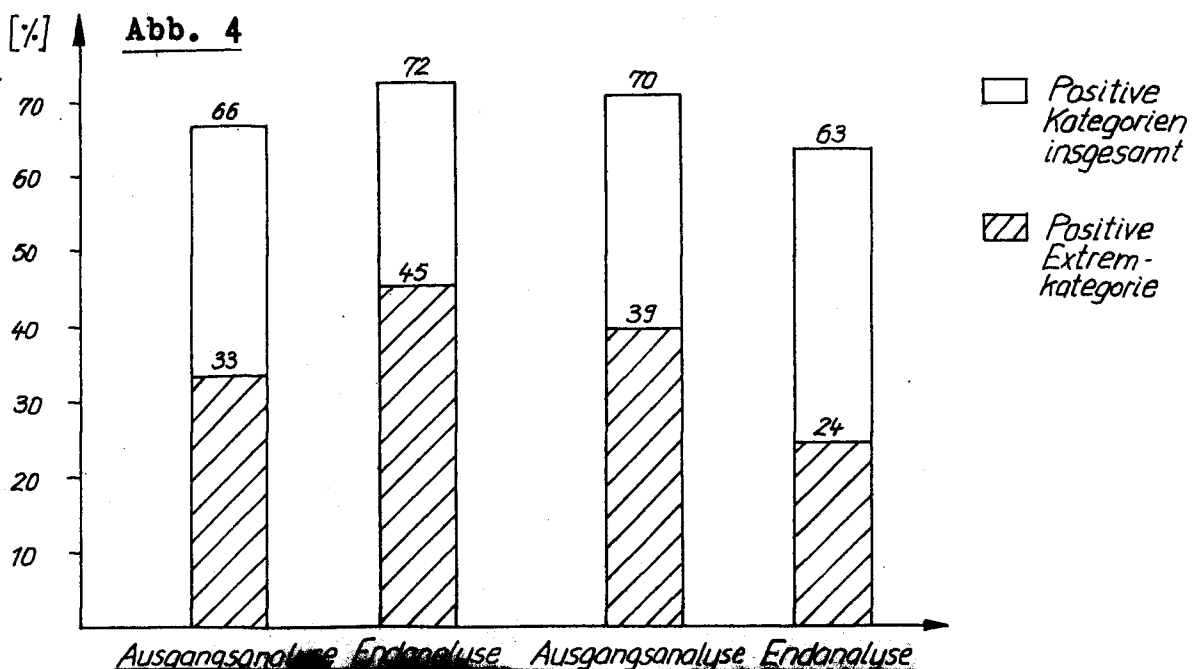
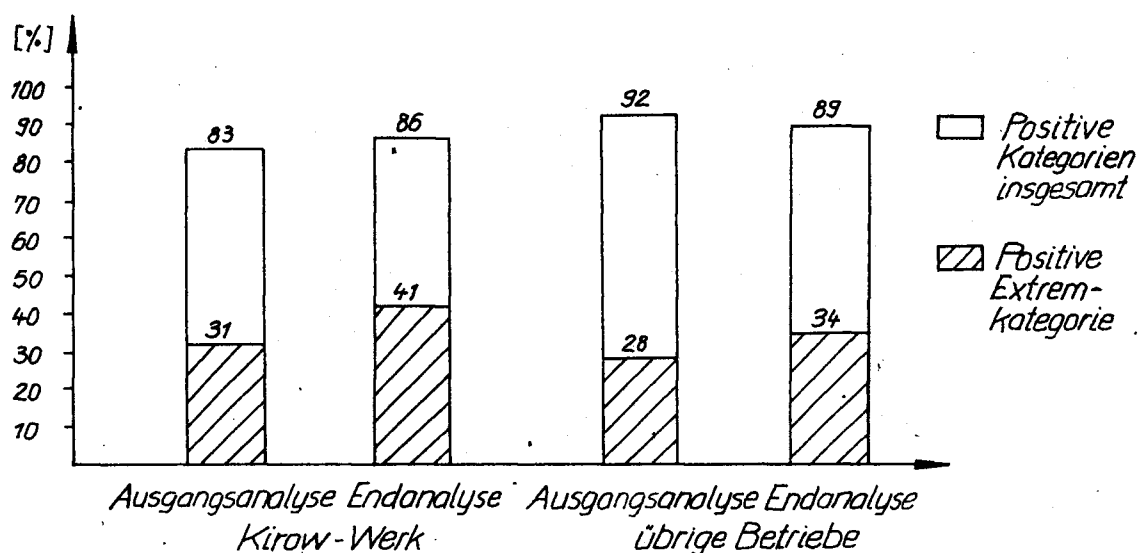


Abb. 3



Überzeugung von der Durchsetzung der WTR
(Positive Angaben)

In engem Zusammenhang mit der Überzeugung der Jugendlichen von der sozialistischen Perspektive steht ihre Verbundenheit mit unserem Staat und seiner Politik, der erstmalig in der Geschichte auf deutschem Boden diese historische Entwicklung verwirklicht. Die Identifikation mit den Zielen des sozialistischen Staates ist untrennbar verbunden mit einer konsequenten Ablehnung der bürgerlich-imperialistischen Ideologie. Die Jugendlichen mit den nötigen ideologischen Erkenntnissen auszurüsten, daß sie auch raffinierten demagogischen Versuchen des Klassengegners gegenüber gewappnet sind und ihnen ein festes Klassenbewußtsein zu vermitteln, das es ihnen ermöglicht, prinzipiell solche Auffassungen als einen feindlichen Standpunkt zu entlarven, ist eine entscheidende politische und erzieherische Aufgabe. Das Maßnahmeprogramm der Leitung und Erziehung Jugendlicher war in seinem Charakter vorwiegend auf diese Anforderung orientiert; in zwei diesen Problembereich unmittelbar anzielenden Fragestellungen wird jedoch ein nennenswerter Erfolg in den Ergebnissen nicht sichtbar:

Die Überzeugung, daß nur die DDR-Informationssysteme klar und wahrheitsgemäß über die Politik beider deutscher Staaten berichten, hat sich gegenüber der Erstuntersuchung anteilmäßig nicht verändert; nach wie vor sind nur etwas über die Hälfte davon überzeugt. Auch bei den übrigen Betrieben liegt der Anteil der diese Aussage Bejahenden zwischen 50 % und 60 %.

Die Zurückweisung des Bonner Alleinvertretungsanspruchs hat sich sogar etwas rückläufig entwickelt: Von 89 % sank der Anteil auf 73 %. Auch in den übrigen Betrieben stagnierte diese Einstellung bzw. zeigte in einigen Betrieben ebenfalls Tendenzen der Verschlechterung.

Obwohl indirekt im gesamten Maßnahmenprogramm angezielt und implizit in den einzelnen Maßnahmen enthalten, wird sichtbar, daß im Hinblick auf die klassenmäßige Einschätzung und Wertung der Beziehungen der sozialistischen DDR zur imperialistischen Bundesrepublik, die objektiv durch eine fortschreitende Abgrenzung gekennzeichnet sind, die vorgenommenen Maßnahmen nicht ausreichen. Als wichtige Folgerung ist abzuleiten, diesem Problembereich in künftigen Maßnahmenprogrammen differenzierte und unmittelbare Beachtung zuzuwenden! Maßnahmen mit dem Ziel, die Einstellungen und Verhaltensweisen zur Arbeiterklasse, zu ihrer Partei, zum sozialistischen Staat und zur Perspektive des Sozialismus weiterzuentwickeln, genügen offensichtlich nicht allein, daß die Jugendlichen die Probleme der Klassenauseinandersetzung zwischen den beiden deutschen Staaten sicher erkennen und vom Standpunkt der Arbeiterklasse aus beurteilen.

Dagegen wird die Notwendigkeit der Wehrdienstzeit aufgrund der besonderen Aggressivität des westdeutschen Revanchismus klarer erkannt. Hier ist auch ein Anstieg der positiven Äußerungen im Verlauf des Maßnahmenprogramms zu verzeichnen: Gegenüber 66 % positiven Aussagen in der Ausgangsanalyse sind in der Abschlußuntersuchung 72 % der befragten Lehrlinge von der Notwendigkeit des Wehrdienstes aus den genannten Gründen über-

zeugt, 45 % sogar in der extremen Zustimmungskategorie, obwohl die Zeit der Ableistung des Wehrdienstes für sie jetzt zeitlich

Einstellung zum Wehrdienst

wesentlich näher gerückt ist und ihr Urteil u.U. dadurch negativ hätte beeinflußt sein können, wie es in den übrigen Betrieben festgestellt werden konnte.

Auch die Bereitschaft, aus Gründen des Verpflichtetseins gegenüber dem sozialistischen Staat die Wehrdienstzeit positiv zu werten, ist leicht im Verlauf des Maßnahmeprogramms von 70 % (17 % in der Extremkategorie) auf 80 % (35 % in der Extremkategorie) angestiegen. Bei den übrigen Betrieben machte sich dagegen ein Abfall von 75 % auf 62 % bemerkbar, wobei der Rückgang in der extremen Anerkennung besonders augenfällig ist; er fiel von 26 % auf 15 % aller befragten Lehrlinge ab. Obwohl diese Motivation allein für die Ableistung des Wehrdienstes keineswegs die gesellschaftlich wünschenswerteste ist, zeigen sich hier jedoch deutliche Ansätze eines Bewußtseins der Verantwortung und der Rechte und Pflichten eines jungen Staatsbürgers, die im Zusammenhang mit der vorstehend genannten Motivation die gewachsene Wehrmoral der Lehrlinge des Kirow-

Werkes zum Ausdruck bringen, wozu sicher das Maßnahmenprogramm beachtlich beitrug.

Dabei sollte jedoch nicht außer acht gelassen werden, daß die Erkenntnis der besonderen Kriegsgefahr durch den westdeutschen Klassengegner insgesamt noch nicht restlos befriedigen kann. Rund ein Drittel der Lehrlinge des Kirow-Werkes und auch der übrigen Betriebe beurteilen diese Gefahr unsicher oder verneinen sie weitestgehend - vorwiegend aus Gründen der militärischen Stärke des sozialistischen Lagers. Dieses Ergebnis blieb auch nach Durchführung des Maßnahmenprogramms konstant, ähnlich wie in den Betrieben, in denen kein solches Programm zur Anwendung kam. Dieser Sachverhalt müßte in künftigen Maßnahmenprogrammen deutlicher durch verschiedene Einwirkungen beeinflußt werden.

6.1.3. Politische Urteilsbildung und Aktivität

Das wichtigste Ziel und Hauptaufgabe bei der staatsbürgerlichen Erziehung der Jugend ist, daß "die Mädchen und Jungen sich bewußt die moralischen Eigenschaften der Kämpfer der Arbeiterklasse aneignen und danach streben sollen, als junge Revolutionäre zu handeln" ("Aufgabenstellung des Ministeriums für Volksbildung und des Zentralrats der FDJ zur weiteren Entwicklung der staatsbürgerlichen Erziehung der Schuljugend der DDR" vom 9.4.1969, DLZ-Information, S. 4).

Ausgehend von dieser Forderung und den besprochenen politisch-ideologischen Einstellungen und Verhaltensweisen ist von hohem Interesse, zu ermitteln auf welche Art und Weise die Lehrlinge vorwiegend zu ihren politischen Auffassungen und Urteilen gelangen, welche Faktoren oder Vorbilder nach eigener Einschätzung der Lehrlinge maßgeblich dazu beitragen, daß sie sich zu politisch-ideologischen Sachverhalten und aktuellen Ereignissen eine persönliche Meinung bilden bzw. bilden können, die auch ihr Verhalten bestimmt.

Die ermittelten Ergebnisse gestatten einen sicheren Überblick darüber, wie im allgemeinen bei Lehrlingen politische Auffassungen und Meinungen entstehen, welche Faktoren, Beziehungen, Personen oder Personengruppen dabei eine wirksame Rolle spielen und inwieweit sie den Prinzipien unseres sozialistischen Erziehungszieles entsprechen. Gleichzeitig ermöglichen diese Erkenntnisse bestimmte Schlußfolgerungen für die weitere Gestaltung der politisch-ideologischen Erziehungsarbeit mit Lehrlingen, und zwar dahingehend, daß einmal bestimmte Formen zielstrebig genutzt werden und zum anderen, daß unerwünschte Formen zurückgedrängt und überwunden werden können.

Die Ausgangsanalyse zeigte, daß rund zwei Drittel der befragten Lehrlinge der Meinung waren, daß sie sich ihre Urteile und Meinungen selbst bilden und dazu nicht die Ansichten anderer Personen brauchten. Dieses Ergebnis entspricht jugendtypischen Altersbesonderheiten, nämlich das noch relativ ungefestigte Selbstbewußtsein durch - teilweise übertriebene - Betonung der Selbständigkeit und Unabhängigkeit gegenüber Gleichaltrigen oder Erwachsenen zu kompensieren. Nur 40 % aller Befragten erklärten außerdem, daß sie sich auch "nach den Ansichten eines älteren Menschen, den sie sehr schätzen, richten", weil er mehr Lebenserfahrung und Überblick hat. Im Kirow-Werk wurde diese Aussage nur von 35 % der Lehrlinge bejaht.

In Anbetracht der Wichtigkeit der Rolle älterer, erfahrener und klassenbewußter Genossen und Erzieher für die Herausbildung und Festigung des Klassenstandpunktes und des sozialistischen Bewußtseins der Lehrlinge durch die Übermittlung revolutionärer Erfahrungen und Traditionen wurde im Maßnahmenprogramm großer Wert darauf gelegt, diesen Erziehungsfaktor stärker wirksam zu machen.

Die Ergebnisse in der Abschlußuntersuchung zeigen, daß die Zielstellung weitgehend erfüllt wurde: Während die Auffassung,

politisch-ideologische Meinungen "selbständig" bilden zu können, geringfügig zurückging, stieg die Anerkennung der Ansichten und Erfahrungen älterer bewährter Genossen für die eigene politisch-ideologische Urteils- und Einstellungsbildung der Lehrlinge von 35 % auf 51 % an! Damit wurde zweierlei erreicht:

- erstens wurde nachgewiesen, daß die erzieherische Wirksamkeit erfahrener klassenbewußter Genossen und Aktivisten auch für die politisch-ideologische Einstellungsbildung von Lehrlingen relativ groß ist und durchaus mehr genutzt werden sollte, wobei jedoch bestimmte methodische Voraussetzungen und Fähigkeiten bei diesen Genossen und ein Mindestmaß an allgemeiner Anerkennung und Achtung ihrer Person und Leistungen, vor allem durch die Jugendlichen zu fordern sind,
- zweitens wurden der Kontakt und die persönlichen Beziehungen zwischen den Lehrlingen und einer Reihe älterer, fortschrittlicher Genossen und Kollegen intensiviert und erweitert und damit wichtige Voraussetzungen dafür geschaffen, daß nicht nur in der politisch-ideologischen Einstellungs- und Verhaltensentwicklung die gegenseitigen Beziehungen und das damit geförderte wechselseitige Vertrauensverhältnis positive Auswirkungen zeigen, sondern darüber hinaus auch weitere Persönlichkeitsbereiche berührt und die Entwicklung der moralischen Eigenschaften der Jugendlichen insgesamt beeinflußt werden.

Diese Schlußfolgerungen werden durch die Ergebnisse der Frage nach den Gründen und Ursachen für politische Aktivität der Lehrlinge, vor allem in Form des standhaften Verteidigens des sozialistischen Standpunktes unterstrichen. Fast alle befragten Lehrlinge des Kirow-Werkes äußerten in der Ausgangsanalyse, daß sie ihren sozialistischen Standpunkt entweder immer, bzw. häufig (54 %) oder zumindest manchmal (44 %) gegenüber anderen Menschen vertreten würden. Diese Anteile haben sich allerdings auch nach Abschluß des Maßnahmenprogramms nicht wesentlich verändert. Hier spielen offenbar bestimmte Persönlichkeitseigenschaften wie Selbstbewußtsein, allgemeine

Sicherheit im Auftreten, sprachliche Gewandheit u.ä. beträchtlich mit, die nicht in solch relativ kurzer Zeit, die das Maßnahmenprogramm umfaßte, tiefgreifend verändert werden konnten.

Die verschiedenen Gründe jedoch, die die einzelnen Jugendlichen zur Stellungnahme veranlassen, haben z.T. sichtbare Veränderungen erfahren:

Tabelle 1:

Gründe, Motive	Kirow-Werk Zustimmung		Ablehnung		übrige Lehrlinge (1970)	
	Ausgangs- analyse	End- analyse	Ausgangs- analyse	End- analyse	Zustimmung	Ablehnung
1. Eltern wünschen und erwarten es	17 %	24 %	65 %	37 %	15 %	59 %
2. Lehrer, Lehrausbilder, Vorgesetzte erwarten und wünschen es	24 %	20 %	69 %	51 %	26 %	48 %
3. FDJ und Partei fordern und erwarten es	14 %	38 %	52 %	37 %	28 %	46 %
4. Man wird geachtet und macht Eindruck	20 %	28 %	48 %	34 %	28 %	36 %
5. Diskussion und Meinungsstreit sind interessant	83 %	83 %	7 %	6 %	66 %	12 %
6. Kann vorteilhaft für mich sein	34 %	38 %	34 %	27 %	35 %	35 %
7. Bin überzeugt und will auch andere überzeugen	86 %	90 %	-	-	70 %	8 %

Die restlichen Prozentsummen bis 100 % verteilen sich auf die Kategorie "Keine Antwort" (durchschnittlich 3 - 5 %) und auf die Kategorie "teils-teils", die weder als Zustimmung noch als Ablehnung gewertet werden konnte.

Die Übersicht macht deutlich, daß innerhalb des Motivgefüges oder -systems, welches das aktive Eintreten für die Ziele, Aufgaben und Prinzipien der sozialistischen Gesellschaft insgesamt bestimmt, die einzelnen Motive, die von gesellschaftlich wünschenswerten bis zu recht oberflächlichen und individuellen Motiven reichen, eine unterschiedliche Gewichtung besitzen. Die größte bestimmende Wirkung nehmen ein:

1. Das Bestreben, aufgrund der eigenen Überzeugung von der Richtigkeit des Sozialismus auch andere davon zu überzeugen, sofern diese eine gegenteilige Meinung äußern;
2. Die Freude und Befriedigung an Diskussionen und Meinungsstreit;
3. Die Erwartung, durch das Eintreten für die Sache des Sozialismus persönliche Vorteile zu erlangen.

Nach der Durchführung des Maßnahmenprogramms zeigt sich, daß das 1. Motiv noch stärker bejaht wird, wobei vor allem die einschränkungslose Zustimmung von 31 % auf 48 % anstieg. Das 2. Motiv veränderte sich in seiner Gewichtigkeit nicht, die Freude an Diskussionen und Meinungsstreit allgemein zeichnet auch noch die Lehrlinge des 2. Lehrjahres aus. In Verbindung mit dem 1. Motiv kann dieses Bestreben durchaus positiv gewertet werden. Allerdings hat sich auch die Erwartung, durch das Äußern und Vertreten gesellschaftlich wünschenswerter Auffassungen bestimmte Vorteile zu erlangen, nicht verändert. Diesem negativ zu wertenden Motiv müßte in der künftigen Erziehungsarbeit besondere Beachtung geschenkt werden. Positiv ist jedoch weiter einzuschätzen, daß das gezielte Einwirken im Rahmen des Maßnahmenprogramms den Lehrlingen die besondere Verantwortung und das Vertrauen deutlicher machte, die ihnen als junge Angehörige der Arbeiterklasse und als Mitglieder des Jugendverbandes von Partei und FDJ für die weitere Festigung unserer sozialistischen Gesellschaftsordnung übertragen wurde. Das sichtbare Ansteigen des Anteils derer, für die die Forderung und Erwartung von Partei und FDJ eine maßgebliche

Rolle bei der Propagierung der Ziele der sozialistischen Gesellschaft spielt, unterstreicht diese Schlußfolgerung.

Insgesamt ist unverkennbar, daß durch die vielfältigen gezielten Einwirkungen im Rahmen des Maßnahmenprogramms das Motivgefüge der Jugendlichen für ihr aktives Eintreten bei der Propagierung und Verteidigung unserer sozialistischen Prinzipien und Ziele im Sinne des gesellschaftlichen Erziehungszieles zumindest im Ansatz verändert und entwickelt wurde. Das berechtigt zu der Schlußfolgerung, in der künftigen politisch-ideologischen Erziehungsarbeit diese Maßnahmen und Methoden weiter auszubauen, zu vervollkommen und anzuwenden.

6.1.4. Kontakt der Funktionäre und Leiter zu den Lehrlingen

Einen maßgeblichen Anteil am Zustandekommen der im vorangegangenen Abschnitt genannten Ergebnisse hat ohne Zweifel der wesentlich intensiviertere Kontakt der Funktionäre und Leiter der gesellschaftlichen Organisationen und des Betriebes zu den Lehrlingen. Ein wesentlicher Faktor, das Vertrauen der Jugendlichen zu den gesellschaftlichen und staatlichen Leitern, zu Partei, FDJ, Gewerkschaft und Betrieb zu entwickeln und zu festigen, ist der persönliche Kontakt der genannten Leiter zu den Jugendlichen, der durchaus nicht als individueller Kontakt aufzufassen ist, sondern am günstigsten über die FDJ-Gruppen realisiert werden sollte. In der persönlichen Beratung und Diskussion mit den jungen Werktätigen erfahren die Leiter eine Fülle von Hinweisen und Problemen der Jugendlichen, können sie die Jugendlichen unmittelbar informieren und sie andererseits direkt in die Erörterung und Entscheidungsvorbereitung bestimmter Beschlüsse der Leitungen einbeziehen.

Das in der Ausgangsanalyse festgestellte unbefriedigende Ergebnis der unmittelbaren Kontaktnahme der Leiter mit den Jugendlichen zu verändern, war ein Hauptanliegen des Maßnahme-

systems. Hier wurde ein beträchtlicher Erfolg erzielt. Der persönliche Kontakt, d.h. die einmalige oder mehrmalige Beratung folgender Leiter mit den Jugendlichen bzw. ihr Auftreten vor den Jugendlichen wird von diesen in nachstehend genanntem Umfang bejaht:

Tabelle 2:

	Kirow-Werk		übrige Betriebe	
	Ausgangs- analyse	End- analyse	Ausgangs- analyse	End- analyse
APO-Sekretär	3 %	38 %	10 %	18 %
BPO-Sekretär	6 %	31 %	9 %	19 %
Vertrauensmann der Gewerkschaft	51 %	52 %	29 %	37 %
BGL-Vorsitzender	6 %	31 %	22 %	18 %

Vorhandener persönlicher Kontakt zu bestimmten Funktionären

Damit wird sichtbar, daß vor allem im Kirow-Werk die Funktionäre der Partei und der BGL-Vorsitzende in wesentlich größerem Umfang als vorher zu den Lehrlingen in persönlichen Kontakt traten. Daß der Anteil derjenigen, die diesen Kontakt und die unmittelbaren Beziehungen bejahen, trotz dieses Erfolges noch nicht restlos befriedigen kann, ist weitgehend darauf zurückzuführen, daß die Lehrlinge verschiedenen FDJ-Gruppen angehörten, bzw. im 2. Lehrjahr überwiegend verteilt in einzelnen Brigaden innerhalb der Produktion eingesetzt waren und die FDJ-Mitgliederversammlungen bzw. Treffen deshalb unterschiedlich besucht wurden. Dennoch zeigt sich, daß gegenüber den übrigen Betrieben, in denen der Zuwachs fast ausschließlich auf Zufälligkeitsfaktoren - bedingt durch die längere Betriebszugehörigkeit - zurückzuführen ist, im Kirow-Werk aufgrund der zielstrebigem Verwirklichung des Maßnahmenprogramms ein deutlicher Wandel in der Arbeit der Leitungsfunktionäre von Partei und Gewerkschaft mit den Lehrlingen eingesetzt hat. Darüber hinaus muß berücksichtigt werden, daß in-

folge der erheblichen Beanspruchung der Sekretäre der Partei und der BGL-Vorsitzenden durch andere Aufgaben, die Kontaktnahme zu den Lehrlingen teilweise von Leitungsmitgliedern im Auftrag des Sekretärs oder BGL-Vorsitzenden vorgenommen wurde, so daß die persönliche Beziehung der Leiter von Partei und Gewerkschaft zu den Jugendlichen keinen absoluten Gradmesser für die unmittelbare Zusammenarbeit der Leitungen von Partei und Gewerkschaft im Betrieb mit den Jugendlichen darstellt.

Der persönliche Kontakt zu den Funktionären des Jugendverbandes (FDJ-Gruppensekretär und GO-Sekretär) wurde in der Enduntersuchung ungefähr gleich hoch bejaht wie in der Ausgangsanalyse, nämlich zu rund 90 % bzw. 75 %. Ein geringfügiger Rückgang der Bejahung ist offenbar auf den Wechsel einiger Verbandsfunktionäre zurückzuführen. Trotzdem kann es nicht befriedigen, daß einige wenige Lehrlinge weder den Gruppen- noch den GO-Sekretär kennen, bzw. kaum persönlichen Kontakt zu ihnen haben.

6.1.5. Einstellung zum Jugendverband

Der sozialistische Jugendverband ist die entscheidende gesellschaftliche Kraft, die die gesamte Jugend zur Erfüllung der von der Partei und Regierung gestellten Aufgaben mobilisiert.

Der Jugendverband vertritt damit die allen Jugendlichen unserer Republik gemeinsamen politischen Ziele und grundlegenden Interessen und befähigt sie, ihre persönlichen Zielstellungen und Interessen mit den gesellschaftlichen Anforderungen in Übereinstimmung zu bringen. Die gesellschaftlichen Erfordernisse an die heranwachsende Generation im Perspektiv- und Prognosezeitraum bestimmen deshalb maßgeblich die Aufgaben und Zielstellungen und die Tätigkeit des Jugendverbandes zum gegenwärtigen Zeitpunkt.

Die ständige und zielgerichtete Information der Jugendlichen über die Aufgaben des Betriebes und seine weitere Perspektive, über die neuen Anforderungen der Berufsausbildung, die Einbeziehung der Jugendlichen in die Planung zukünftiger Aufgaben des Betriebes und ihre kollektive Mitwirkung bei der Findung der effektivsten Wege zu ihrer Lösung sind solche Erfordernisse, die der Jugendverband entscheidend mitverantworten und durchzusetzen hat und die seine Bedeutung und seine Stellung im Betrieb bei der Entwicklung und Erziehung der jungen Werktätigen zu jungen Sozialisten unterstreichen. Hierbei unmittelbare Hilfe zu leisten und die Grundorganisation der FDJ im Betrieb zu befähigen, diesen Anforderungen noch besser zu genügen und gleichzeitig zu erreichen, daß die FDJ im Betrieb von allen Jugendlichen als ihr wichtigster Interessenvertreter erkannt wird, war ein entscheidendes Anliegen des Maßnahmenprogramms.

Die Ausgangsanalyse ergab, daß ein hoher Prozentsatz der Lehrlinge davon überzeugt war, daß die FDJ, vor allem aber die Leitung der FDJ-Grundorganisation an der Planung und Leitung der betrieblichen Aufgaben beteiligt ist (72 %). Nach Durchführung des Maßnahmenprogramms, bei dem eine Reihe von Maßnahmen unmittelbar darauf zielten, die Leitungen und Gruppen des Jugendverbandes in die Lösung der vor der Berufsausbildung und dem Betrieb stehenden Aufgaben einzubeziehen, stieg dieser Anteil auf 86 %. Bei den übrigen Betrieben blieb der Anteil der zustimmenden Lehrlinge konstant bei rund 68 %. Auch die Anzahl der Lehrlinge, die bereit sind, selbst in den Leitungen des Jugendverbandes im Betrieb mitzuwirken, vergrößerte sich um 10 % von 52 % (Ausgangsanalyse) auf 62 % (Endanalyse)!

Allerdings ist auch bei den übrigen Betrieben eine solche Zunahme der Bereitschaft zur Mitarbeit in den FDJ-Leitungen zu verzeichnen. Damit bleibt offen, inwiefern die verschiedenen Formen der tatsächlichen Einbeziehung der FDJ-Mitglie-

der in die betrieblichen Planungs- und Entscheidungsprozesse des Kirow-Werkes zur Zunahme der Bereitschaft, selbständig Verantwortungsaufgaben der Leitung zu übernehmen, beigetragen hat. Bemerkenswert ist jedoch, daß insgesamt die Bereitschaft anteilmäßig im Kirow-Werk größer ist als in den übrigen Betrieben, bei denen sich in der Endanalyse nur etwas über 50 % zur Übernahme von Leitungsfunktionen bereit erklärte.

Es ist ferner zu erwarten, daß die zielgerichtete Orientierung der FDJ-Arbeit auf die Mitgestaltung und Mitverantwortung der Aufgaben und Zielstellungen der Berufsausbildung und des gesamten Betriebes auch zur Veränderung der Vorstellungen und Erwartungen führt, die die Jugendlichen an die Tätigkeit und Aufgabenbereiche des Jugendverbandes im Betrieb stellen. In verschiedenen Untersuchungen wurde wiederholt sichtbar, daß vor allem Lehrlinge die entscheidende Aufgabe der FDJ in der Gestaltung und Organisierung niveauvoller Freizeitbetätigungen sehen, was darauf hinweist, daß wichtige Potenzen der politisch-ideologischen und moralischen Erziehung und Selbsterziehung in den Kollektiven des Jugendverbandes nur ungenügend genutzt werden. Häufig herrscht noch das Bestreben bei den staatlichen Leitungen vor, diese Aufgaben nicht nur zu verantworten - wovon auch kein Abstrich gemacht wird - sondern auch selbst durchzusetzen. Die Folge ist, daß die Jugendlichen ihre eigene Verantwortung bei der Verwirklichung dieser erzieherischen Zielstellungen in und durch den Jugendverband nur in ungenügendem Maße erkennen.

Deshalb wurden die Vorstellungen und Erwartungen der Lehrlinge an die FDJ-Arbeit im Betrieb sowohl vor als auch nach der Durchführung des Maßnahmenprogramms überprüft. Dabei ergab sich folgendes Bild:

Tabelle 3:

	Kirow-Werk	
	Ausgangsanalyse	Endanalyse
1. Erziehung der Jugendlichen zu bewußten Sozialisten	72 %	72 %
2. Erziehung der Jugendlichen zu hoher Arbeitsmoral	76 %	93 %
3. Unterstützung und Anregung des Neuerertums	93 %	93 %
4. Einbeziehung aller Jugendlichen in die Gestaltung und Leitung der FDJ-Arbeit	83 %	86 %
5. Durchführung interessanter politisch-ideologischer Veranstaltungen	63 %	76 %
6. Durchführung niveauvoller Kulturveranstaltungen	97 %	93 %

Entscheidend für die Wertung der Ergebnisse ist nicht die tatsächliche Höhe der verschiedenen Erwartungen, die insgesamt durchaus positiv sind, sondern die Veränderungen, die sich im Verlauf der Berufsausbildung ergeben haben. Wenn im Einzelfall auch nicht sehr deutlich, zeigt sich doch insgesamt bei den Lehrlingen des Kirow-Werkes, bei denen gezielte Maßnahmen zur Verbesserung der FDJ-Arbeit vorgenommen wurden, die Tendenz der Zunahme bestimmter Erwartungen, die vor allem den Charakter des Jugendverbandes als Mittel der Bewährung und gegenseitigen Erziehung junger Persönlichkeiten betreffen, die fähig und bereit sind, die neuen Aufgaben bei der Vollen- dung des entwickelten gesellschaftlichen Systems des Sozialis- mus zu meistern. Bei den übrigen Lehrlingen konnte eine solche Entwicklung nicht festgestellt werden.

Besonderes Gewicht gegenüber der Ausgangsuntersuchung erhiel- ten die Erkenntnis bzw. die Erwartung, daß die Kollektive des Jugendverbandes erheblich zur Festigung der Arbeitsdisziplin und -moral beitragen können und müssen und daß die politisch-

ideologische Weiterbildung innerhalb des Jugendverbandes eine vordringliche Notwendigkeit darstellt, wobei die Forderung nach interessanten und ansprechenden, jugendgemäßen Vermittlungsformen nicht unerwähnt bleiben soll.

Offensichtlich hat die qualifiziertere Gestaltung des FDJ-Studienjahres durch die Mitwirkung bewährter älterer Genossen und die "Aktivisten der 1. Stunde" nicht nur zur Erhöhung des Anspruchsniveaus, sondern auch zur stärkeren Einsicht in die Notwendigkeit der politisch-ideologischen Weiterbildung geführt. Das wird auch durch die Ergebnisse der Einstellung zum FDJ-Studienjahr bestätigt. Die Beteiligung am Studienjahr stieg im 2. Lehrjahr gegenüber dem 1. Lehrjahr von 38 % auf 76 %. Dieser Erfolg kann jedoch nicht ausschließlich allein auf die Maßnahmen des durchgeführten Leitungsprogrammes zurückgeführt werden, denn auch in den übrigen Betrieben stieg die Beteiligungsquote auf durchschnittlich 75 % - 80 % aufgrund der verstärkten Anstrengungen des Jugendverbandes insgesamt, das FDJ-Studienjahr im Rahmen des Lenin-Aufgebotes zu einem vollen Erfolg zu führen. Jedoch muß das Ergebnis der Durchführung des Studienjahres für die Erziehung und Bildung der Lehrlinge des Kirow-Werkes höher eingeschätzt werden, denn 63 % von ihnen äußerten sich über die Gestaltung der Seminare befriedigt (36 % sogar sehr befriedigt), gegenüber insgesamt nur 36 % in der Ausgangsanalyse im 1. Lehrjahr und gegenüber 22 % der befragten übrigen Lehrlinge in der Endanalyse. Die Ansprüche an den Jugendverband hinsichtlich der Freizeitgestaltung sind dagegen nicht weiter im Grad der "Gewichtung" gestiegen, sondern zeigten eine allgemein stagnierende oder im Einzelfalle sogar leicht rückläufige Tendenz.

Die Erkenntnis, daß die umfassende Hauptaufgabe des Jugendverbandes die Erziehung junger bewußter Sozialisten ist, nahm anteilmäßig jedoch nicht weiter zu. Die Gründe dafür sind vielschichtig. Einmal gab es keine Einwirkung, die unmittelbar und direkt das Ziel hatte, diese Einsicht und Erkenntnis

zu fördern und zu festigen. Sie sollten sich als Schlußfolgerung aus den veränderten Einstellungen zum Jugendverband insgesamt ergeben. Offensichtlich genügt diese Zielstellung für den Prozeß der sozialistischen Bewußtseinsbildung und der Erkenntnis der spezifischen Rolle des Jugendverbandes nicht. Das zwingt zu weiteren Überlegungen, wie diese Einsicht stärker herausgebildet und gefestigt werden kann. Andererseits muß berücksichtigt werden, daß die Einzelerkenntnisse über die verschiedenen Aufgaben des Jugendverbandes durchaus eine positive Entwicklung zeigten, und zwar in Ansätzen vor allem die, die diese genannte Hauptaufgabe der FDJ insgesamt wesentlich bestimmen. Es wird also darauf ankommen, den Jugendlichen künftig stärker den Zusammenhang und die Einheit der unterschiedlichen Aufgaben und Zielstellungen in der Arbeit des Jugendverbandes zur Erfüllung seiner Hauptaufgabe zu erläutern und zu erklären.

Insgesamt wird jedoch deutlich, daß die gezielte Ausdehnung der Tätigkeit und Mitverantwortung des Jugendverbandes im Bereich der Berufsausbildung auf Erziehungsbereiche, die bislang fast ausschließlich in die "Zuständigkeit" der Lehrer und Lehrausbilder fielen, wenn auch allmählich so doch sichtbar die Einstellung zum Jugendverband insgesamt und die Erwartungen an die Aufgaben und die Möglichkeiten der aktiven Mitarbeit im Verband im Sinne unseres sozialistischen Erziehungszieles verändern. Damit ist die Voraussetzung geschaffen, daß die Funktion des Jugendverbandes, die entscheidende Basis der Erziehung und Selbsterziehung der Jugendlichen zu jungen Sozialisten zu sein, besser gewährleistet und wahrgenommen werden kann; denn das, was als Aufgabe des Jugendverbandes und seiner Mitglieder erkannt und anerkannt wird, bestimmt mit hoher Wahrscheinlichkeit auch das persönliche Engagement und Verhalten der Jugendlichen.

6.2. Arbeits- und Berufseinstellungen

6.2.1. Einstellungen zum Beruf

Die Einstellungen der Jugendlichen zu ihrem jeweiligen Beruf können die Persönlichkeitsentwicklung, die Integration in den Betrieb sowie die Leistungen entscheidend beeinflussen. Sie haben Auswirkungen auf das Wohlbefinden und die Ausprägung anderer Einstellungsbereiche. Aus diesen Gründen ist es notwendig, ihnen in der vorbetrieblichen und betrieblichen Erziehung größere Aufmerksamkeit als bisher zu widmen.

Das hier vorgestellte Maßnahmeprogramm hatte nicht zum Ziel, spezifische Berufseinstellungen zu verändern bzw. zu stabilisieren, sondern war auf Einstellungen zur Arbeit überhaupt sowie zum Betrieb gerichtet. Dementsprechend konnten in diesem Einstellungsbereich keine durch das Maßnahmeprogramm bewirkten Erfolge erwartet werden.

Die Berufszufriedenheit ist in der Versuchsgruppe gegenüber der 1. Befragung im wesentlichen konstant geblieben. Die Antwortverteilung ist ähnlich der des 2. Lehrjahres vom Vorjahr sowie der von Vergleichgruppen anderer Betriebe.

Untersuchte Vorstellungen der Mädchen von ihrer künftigen Berufsarbeit (ob und warum sie diese einmal aufgeben bzw. zeitweilig unterbrechen möchten) unterlagen im Befragungszeitraum leichten Verschiebungen innerhalb einzelner Antwortkategorien. Insgesamt ist aber die Anzahl derer, die die Berufsarbeit später entweder ganz aufgeben oder fortsetzen möchten, konstant geblieben.

Tabelle 4:

	Mit der Berufsarbeit aufhören nach Ehe- schließung, Kind oder Anschaffungen	Berufsarbeit bei Kleinkind zeit- weise unterbrechen	Möglichst stän- dig im Beruf bleiben
1969	-	66 %	34 %
1970	-	83 %	17 %

Es wird ersichtlich, daß die Mädchen relativ stabile Berufsvorstellungen besitzen. Der Beruf wurde für sie zu einem festen Bestandteil des Lebensinhaltes und ist keineswegs nur eine vorübergehende Erscheinung.

Auch in der Endanalyse weichen die Vorstellungen der Jungen über die Berufsarbeit ihrer künftigen Ehefrauen von denen der Mädchen ab. Die Jungen neigen eher als die Mädchen dazu, daß die Frauen die Berufsarbeit einmal vorübergehend unterbrechen oder ganz beenden sollen. Dieses Ergebnis der Jungen ist u.E. offenbar auf noch relativ ungefestigte Einstellungen zu einer anderen, noch unbekanntem Person zurückzuführen. Dagegen handelt es sich bei der Frage an die Mädchen um Vorstellungen zur eigenen Person. Insgesamt werden aber auch bei einem Großteil der Jungen sozialistische Einstellungen zu diesem Problem deutlich.

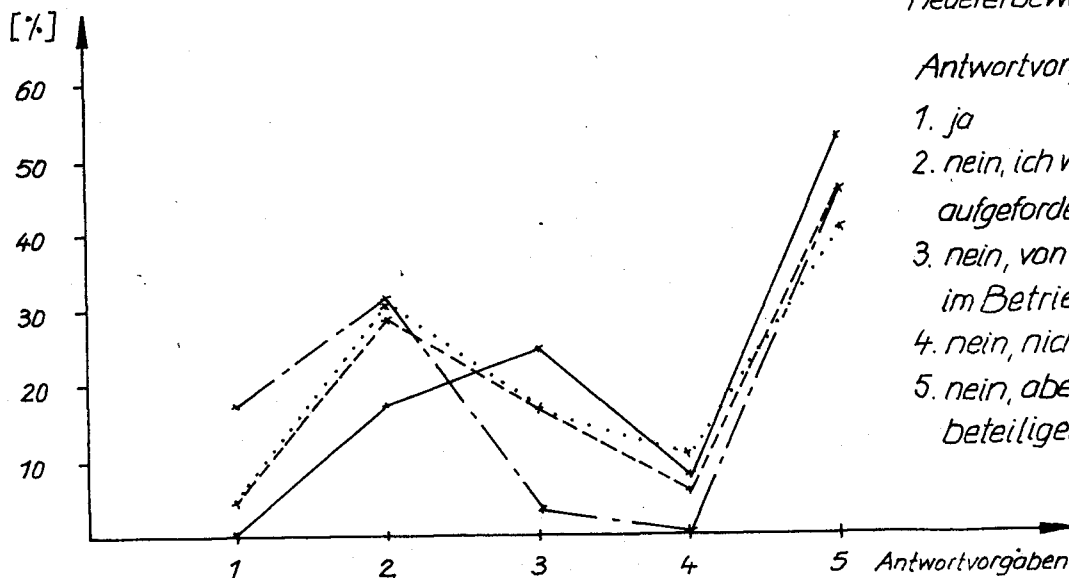
6.2.2. Einstellungen zu wichtigen Bedingungen der Arbeit

Im Untersuchungszeitraum wurde Einfluß auf einige wichtige Arbeitseinstellungen genommen, die für die Heranbildung der jungen sozialistischen Persönlichkeiten von besonderem Interesse sind. Ein solcher Einstellungs- und Verhaltensbereich bezieht sich beispielsweise auf die Neuererbewegung. Diese hat gegenüber den Jugendlichen eine besondere erzieherische Funktion zu erfüllen. Es steht hier nicht der ökonomische Nutzen im Vordergrund, sondern das Heranführen der jungen

Menschen an ökonomische Probleme, technisch-konstruktives Denken und schöpferische Arbeit, die innere Bindung an Beruf und Betrieb, das Entwickeln einer guten Arbeitsmotivation, Wecken von Freude an Knobeln, das Bekanntmachen mit Systemzusammenhängen und -lösungen, Einbeziehung in die sozialistische Gemeinschaftsarbeit mit älteren und erfahreneren Kollegen, eine sinnvolle Freizeitgestaltung und vieles andere mehr. Da vorliegende Untersuchungsergebnisse zeigten, daß die Neuererbewegung in vielen Betrieben nur ungenügend für die Erziehung von Jugendlichen genutzt wird, wurde im Maßnahmesystem auf die stärkere Einbeziehung von Lehrlingen in das betriebliche Neuererwesen orientiert.

Im Ergebnis dessen trat im Versuchsbetrieb eine erhebliche Verbesserung ein. Die Mitarbeit an der Neuererbewegung stieg in der Versuchsgruppe von 0 % auf 17 % an. Nur einem Jugendlichen ist vom Neuererwesen in seinem Betrieb nichts bekannt, kein einziger Befragter zeigte sich an einer Mitarbeit uninteressiert. Die meisten würden sich gern beteiligen.

Abb. 5



Arbeiten Sie in der Jugendneuererbewegung mit ?

Antwortvorgaben:

- 1. ja*
- 2. nein, ich wurde noch nicht aufgefordert*
- 3. nein, von Neuererarbeit im Betrieb nichts bekannt*
- 4. nein, nicht interessiert*
- 5. nein, aber ich würde mich beteiligen*

Kirow-Werk ——— *Ausgangsanalyse*
 - - - - *Endanalyse*

übrige Betriebe - - - - *Ausgangsanalyse*
 *Endanalyse*

Dieses Ergebnis ist besser als im Vorjahr und in den Vergleichsgruppen. Die gezielten Informationen im Maßnahmesystem trugen dazu bei. Allerdings wird an den Aussagen zu dieser Frage auch deutlich, daß man von seiten der Leitungen hier auf halbem Wege stehengeblieben ist. Der Prozentsatz derjenigen Jugendlichen, deren Interesse am Neuererwesen auch tatsächlich realisiert werden kann, ist noch zu gering. Betrieblicherseits müssen noch mehr Möglichkeiten zur Einbeziehung der Lehrlinge in das Neuererwesen geschaffen werden. Nicht realisierte Neuererinteressen können - wie die Intervallstudie in anderen Betrieben zeigte - wieder verkümmern. Das Wecken von Interesse für die Neuererbewegung ist nur der erste Schritt der Leitungstätigkeit, erst mit der unmittelbaren Einbeziehung kann der Erziehungsfaktor wirksam werden.

Ein weiteres Problem ist die Einstellung zur Arbeit in einer Jugendbrigade. Über die Hälfte der Befragten (59 %) möchte gern in einer Jugendbrigade arbeiten (im Vorjahr waren das allerdings 69 %), 35 % ist das gleichgültig und 6 % enthielten sich der Stimme. Der Rückgang bei zustimmenden Antworten ist u.E. vor allem darauf zurückzuführen, daß die Jugendlichen im 2. Lehrjahr stärker mit älteren Kollegen in Berührung kamen und zu ihnen allgemein ein gutes Verhältnis hatten. Im Vergleich zum Vorjahr sind die Jugendlichen schon besser in den Betrieb integriert. Aus diesem Grunde mindert sich für sie die Bedeutsamkeit, später vorwiegend mit jungen Kollegen arbeiten zu wollen. Ähnliche Tendenzen ergaben sich auch in einer Reihe anderer Betriebe. Das oben angeführte Ergebnis liegt etwa im Durchschnitt der Gesamtpopulation "Intervallstudie". Einflüsse des Maßnahmeprogramms sind nicht nachweisbar.

Etwas anders sieht die Einstellung zur Arbeit an einem Jugendobjekt aus. Hier traten im Kirow-Werk deutliche Verschiebungen von einer unentschiedenen zur bejahenden Haltung ein:

Tabelle 5:

	ja	egal
Ausgangsanalyse	69	28
Endanalyse	86	7

Die Übergabe von Jugendobjekten an Lehrlinge war ein Bestandteil des Maßnahmeprogramms. Die Arbeit an diesen kam gut voran und brachte abrechenbare Ergebnisse. Ferner wurde im Maßnahmeprogramm stärker auf die Übernahme von Verantwortung orientiert, als das früher während der Ausbildungsperiode der Fall war. Im Zusammenhang mit gestiegenen Kenntnissen, besserer Integration in den Betrieb und größerer Reife führte das bei den Jugendlichen deutlicher zu dem Wunsch, bereits in der Lehrzeit Verantwortung zu übernehmen und sich an selbständigen, abrechenbaren Aufgaben zu bewähren. Jugendobjekte erscheinen ihnen berechtigterweise dafür sehr geeignet.

Die wachsende Tendenz zu Jugendobjekten ist in den Vergleichsgruppen nicht vorhanden, in der Gruppe Kirow-Werk des Vorjahres ging sie vom 1. Lehrjahr (1968) bis zum 2. Lehrjahr (1969) sogar erheblich zurück. Auch in anderen Betrieben ging der Wunsch, an einem Jugendobjekt mitzuarbeiten, teilweise zurück. Eine 86 %ige Bejahung trat in keiner Gruppe auf, sie lag überall niedriger. Es lassen sich daran deutliche Wirkungen des Maßnahmeprogramms erkennen, bei denen jedoch nicht stehengeblieben werden kann. In der Folgezeit wird es im Kirow-Werk darauf ankommen, die Arbeit mit Jugendobjekten während der Ausbildungsperiode beizubehalten und deren erzieherische Potenzen zu nutzen, die in ähnlicher Richtung gehen wie die Arbeit im Neuererwesen. Die Jugendlichen können durch Jugendobjekte zu exaktem, verantwortungsvollem, selbständigem Arbeiten erzogen werden. Besser als im sonstigen Ausbildungsprozeß lernen sie die Merkmale der sozialistischen Gemeinschaftsarbeit kennen, sie müssen sich an kollektives Denken

sowie an kollektive Verantwortung gewöhnen. Eine bestimmte Aufgabe wird von ihnen von Anfang bis Ende erledigt und verteidigt. Je nach Inhalt des Jugendobjekts kann damit auch die Integration in Beruf und Betrieb gefördert werden. Diese und andere Vorteile sind im sonstigen Erziehungsprozeß nicht in so idealer Weise gegeben. Aus diesem Grunde sollten die Betriebe bestrebt sein, geeignete Jugendobjekte für Lehrlinge zu finden und die jungen Menschen bei ihrer Durchführung anzuleiten.

In der Bereitschaft zu einer über das Facharbeiterzeugnis hinausgehenden fachlichen Weiterqualifizierung konnten keine direkten Bezüge zu den eingeleiteten Maßnahmen festgestellt werden. Es handelte sich dabei um einen Erziehungskomplex, den das Maßnahmenprogramm nicht direkt berührte. Möglicherweise liegen aber gewisse positive Wirkungen dieses Systems bei den Einstellungen zum Kenntniserwerb auf anderen Gebieten vor. In der Versuchsgruppe stieg das Interesse an der Weiterbildung im Fach Marxismus-Leninismus stärker als in den Vergleichsgruppen an. Das kann durch die interessanter gewordenen FDJ-Zirkel-Stunden und die verstärkte politisch-ideologische Erziehungstätigkeit während der Versuchsreihe hervorgerufen worden sein. Eindeutige Kausalbeziehungen lassen sich aus dem Untersuchungsmaterial allerdings nicht ableiten.

Die Einstellung zur genauen Einhaltung der Arbeitszeit hat sich durch das Maßnahmenprogramm nicht verändert, obwohl während der Versuchsperiode häufig von betrieblichen Aufgaben und deren Bedeutung gesprochen wurde. Das Verständnis für diese Aufgaben stieg bei den Jugendlichen zwar an, verband sich aber nicht automatisch mit der Erkenntnis der Notwendigkeit, die Arbeitszeit streng auszunutzen. Es zeigt sich hieran, daß jeder Erziehungsschritt bei den Jugendlichen extra getan werden muß, die Erwartungen an eine Bewußtseinsentwicklung im Sinne von Kombinationen und Folgerungen aus betrieblichen Informationen dürfen nicht zu hoch sein. Insbesondere die Erziehung zur strengen Einhaltung von Arbeitszeit und

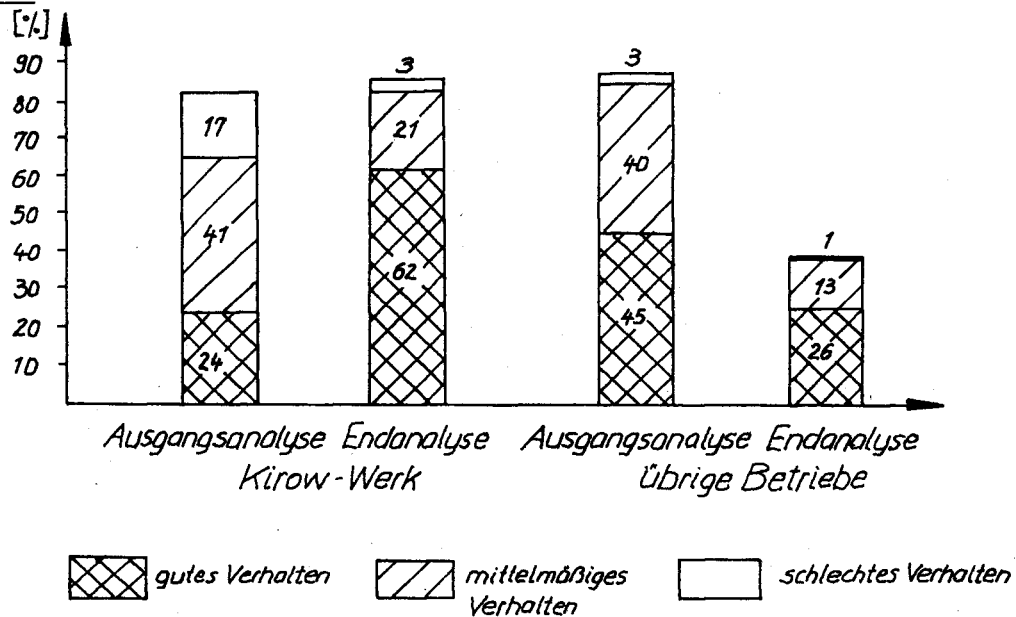
Arbeitsnorm sollte in der Ausbildungszeit erweitert werden. Häufig gewöhnen sich die Jugendlichen an einen streng eingehaltenen Arbeitstag nur aus Forderungs- und Zwangsmotiven heraus, aber noch nicht aus tieferer Einsicht in die Notwendigkeit. In unserer Versuchsgruppe erkennt lediglich ein Drittel der Befragten das Erfordernis einer genauen Einhaltung der Arbeitszeit an, einige darunter nur, weil der Leiter es verlangt. Über ein Drittel (35 %) nimmt kleinere Verstöße dagegen nicht so ernst. Möglicherweise kann sich diese Haltung später verstärken. Die meisten Vergleichsgruppen zeigten ähnliche Einstellungen zu dieser Frage, auch Untersuchungen in anderen Betrieben offenbarten dabei einige Mängel.

6.2.3. Das Verhältnis der Jugendlichen zum Leiter

Das Verhältnis der Jugendlichen zum Leiter im Betrieb, besonders dem arbeitsmäßig unmittelbar vorgesetzten, hat eine weitreichende Bedeutung. Beim Jugendlichen beeinflusst es im starken Maße Lern- und Leistungsbereitschaft sowie -vermögen. Einem gut integrierten Leiter, der in seinem Kollektiv Achtung und Zuneigung genießt, sind weitaus mehr Möglichkeiten gegeben, auf die Gruppe positiven Einfluß auszuüben (sozialistische Normen durchzusetzen, die Entwicklung guter Kollektivbeziehungen zu unterstützen, die Leistungen zu stabilisieren usw.). Nicht zuletzt ist das Wohlfühlen beider Seiten unter anderem auch von gegenseitigen Kontaktbeziehungen abhängig.

Das Verhältnis der Lehrlinge zum Lehrausbilder hat sich in der Versuchsgruppe während des Untersuchungszeitraums außerordentlich gefestigt. Nur ein Lehrling äußerte noch ein schlechtes Verhältnis zu diesem Leiter, (vorher waren es 5), knappe zwei Drittel der Befragten hat ein gutes, die übrigen haben ein mittelmäßiges Verhältnis zu diesem Leiter. Im Vorjahr sahen die Einschätzungen wesentlich ungünstiger aus (nur ein Viertel der Gruppe sprach damals von einem guten Verhältnis zum Lehrausbilder).

Abb. 6



Verhältnis der Lehrlinge zum Lehrausbilder

Eine so hohe Steigerung wie die Versuchspopulation zeigte keine andere Gruppe. Wir sind der Meinung, daß die Verbesserung der Beziehungen sehr stark durch das Maßnahmenprogramm bewirkt wurde. In Auswertung vorheriger Untersuchungen im Betrieb und in Durchführung bzw. Organisierung der festgelegten Maßnahmen kümmerten sich die unmittelbar vorgesetzten Leiter noch mehr um die Lehrlinge als vordem, sie gaben bzw. veranlaßten zahlreichere Informationen und betriebliche Kontakte. Teilweise wurde auch die positive Sanktionierung des Verhaltens Jugendlicher mehr hervorgehoben und die Meinung der jungen Menschen bei Entscheidungen stärker beachtet. Darüber hinaus spielte bei der Festigung der Beziehungen nicht allein der konkrete Inhalt des Maßnahmenprogramms eine Rolle, sondern schon das spürbar gewordene stärkere Bemühen um die Lehrlinge in Fragen, die nicht nur die unmittelbare Arbeit betreffen.

Eine außerordentlich positive Entwicklung nahm bei der Versuchspopulation auch das Verhältnis der Lehrlinge zum Lehrmeister. Nach Aussagen der Jugendlichen waren gute Beziehungen im Jahre 1969 bei 28 % vorhanden, 1970 bei 45 %; schlechte

Beziehungen gab es 1969 bei 10 %, 1970 bei keinem Befragten dieser Gruppe. Gründe dafür sehen wir in den oben bereits genannten Faktoren. Auch beim Verhältnis zum Lehrmeister gab es in keiner Vergleichsgruppe eine annähernd gleiche Entwicklung. Demnach ist die Festigung der Beziehungen zwischen Leiter und Kollektiv nicht schlechthin auf längere Arbeitskontakte zurückzuführen, sondern auf solche Bedingungen und Faktoren, wie sie im Maßnahmeprogramm angestrebt wurden.

Ein wichtiger Faktor ist die Einbeziehung der Jugendlichen in betriebliche Entscheidungen. Es ist völlig natürlich, daß die Jugendlichen, auch die Lehrlinge, bei Fragen, die sie selbst betreffen, mitentscheiden möchten. Für den Leiter ist hiermit eine wichtige Voraussetzung gegeben, die Jugendlichen rechtzeitig in das innerbetriebliche System der sozialistischen Demokratie einzubeziehen, sie am Betriebsgeschehen teilnehmen zu lassen, sie näher mit Leitungsproblemen vertraut zu machen, Kontakte zu verstärken und sie innerlich enger an den Betrieb zu binden. Auf die Frage, ob sich die Jugendlichen bei betrieblichen Entscheidungen einbezogen fühlen, antworten die Befragten der Versuchsgruppe weitaus positiver als im Vorjahr.

Über ein Drittel von ihnen (35 %) sagen aus, daß ihre Meinung bei betrieblichen Entscheidungen beachtet wird (im Vorjahr waren es nur 14 % dieser Gruppe). Die vorangegangene Vergleichsgruppe des Kirow-Werkes machte zu dieser Frage im 2. Lehrjahr (1969) negativere Aussagen als im 1. Lehrjahr (1968). Auch in der Gesamtpopulation gab es diese rückläufigen Tendenzen. Dabei ist zu berücksichtigen, daß im allgemeinen das Erwartungsniveau bezüglich Beachten der eigenen Meinung vom 1. zum 2. Lehrjahr ansteigt, da die Jugendlichen den Betrieb besser kennen, eine höhere fachliche Qualifikation besitzen, sich selbst richtigere Urteile zutrauen können usw. Der Wunsch, stärker angehört und in Entscheidungen einbezogen zu werden, verknüpft sich mit einem größeren Selbstvertrauen, diesen Anforderungen gerecht zu werden. Die positivere Einschätzung dieses Problems in der Versuchsgruppe des Kirow-Werkes ist

offenbar auf das Maßnahmenprogramm zurückzuführen. Eine Verbesserung der betrieblichen Leitungstätigkeit auf diesem Gebiet wird daran deutlich. Sie kann jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, daß die meisten Jugendlichen diese Frage noch immer nicht vorbehaltlos bejahen. U.E. sind hier noch weitere Maßnahmen notwendig. Es sollte als ein wichtiges Erziehungsziel betrachtet werden, den g r ö ß t e n Teil der Lehrlinge spüren zu lassen, daß ihre Meinung im Betrieb beachtet und berücksichtigt wird. Dadurch werden wichtige Voraussetzungen für eine planmäßige Einbeziehung in das System der sozialistischen Demokratie geschaffen.

Stärker als im Vorjahr vertreten die Jugendlichen der Versuchsgruppe auch die Meinung, daß man ihnen bei Schwierigkeiten und Sorgen hilft (Anstieg in der Aussage "ja, immer" um 10 %), und zwar von 21 % auf 31 %, Bejahung durch insgesamt 86 % der Befragten dieser Gruppe, Verneinung durch keinen Jugendlichen. Bei der Vergleichsgruppe Kirow vom Vorjahr war eine umgekehrte Entwicklung eingetreten, auch in der Gesamtpopulation gingen die Ja-Stimmen zu dieser Frage zurück. Wir nehmen an, daß a) in dieser Beziehung mehr Leiterimpulse zu spüren waren, d.h. die Jugendlichen Gelegenheit hatten, sich von t a t s ä c h l i c h e n Hilfeleistungen bei Schwierigkeiten zu überzeugen, b) infolge der durch das Maßnahmenprogramm allgemein gestiegenen Verbundenheit zu Leitern auch das Vertrauen hinsichtlich einer m ö g l i c h e n Hilfe wuchs. Das Ergebnis zu dieser Frage ist als sehr gut einzuschätzen.

In der Anwendung von Sanktionen durch den Leiter scheint es im Untersuchungszeitraum einen erheblichen Aufschwung gegeben zu haben. Zwar waren Sanktionen nicht unmittelbar Bestandteil des Maßnahmenprogramms, doch hatten wir auf Grund unserer Untersuchungen mehrfach auf die Notwendigkeit aufmerksam gemacht, dieses Gebiet der Leitungstätigkeit zu aktivieren. Sanktionen sind wichtiges Erziehungsmittel, um sozialistische Normen im Verhalten der Jugendlichen durchzusetzen und gute Beziehungen zwischen Leiter und Kollektiv zu schaffen. Wesent-

liche Voraussetzungen dafür sind aber ein verzweigtes Netz bzw. System verschiedenster Sanktionen sowie die sinnvolle Abstimmung positiver und negativer Formen.

In der Ausgangsanalyse urteilten noch 2/3 der Befragten, der Leiter kritisiere mehr als er lobe. In der Endanalyse äußerten fast alle Lehrlinge, daß Lob und Kritik gleichermaßen angewandt werden. Bei der Vergleichsgruppe des Kirow-Werkes vom Vorjahr mußte ein deutlicher Rückgang der positiven Antworten festgestellt werden. Auch die übrigen Vergleichsgruppen hatten keine so positive Entwicklung zu verzeichnen.

Bei der Frage, wie der Vorgesetzte Lob und Kritik bei dem einzelnen Jugendlichen persönlich anwendet, gab es in beiden Untersuchungsetappen zwar bei allen Befragten verhaltenere Äußerungen, aber auch hier war eine positive Entwicklung vorhanden.

Tabelle 6:

Anwendung von Lob und Kritik durch den unmittelbaren Leiter

	Kirow-Werk		übrige Betriebe	
	Ausgangs- analyse	End- analyse	Ausgangs- analyse	End- analyse
1. Er lobt mehr als er kritisiert	-	-	2 %	6 %
2. Er kritisiert mehr als er lobt	45 %	14 %	31 %	11 %
3. Er wendet Lob und Kritik gleichermaßen an	41 %	55 %	56 %	53 %

Die verbesserte Arbeit mit Lob und Kritik im Kirow-Werk wird damit bestätigt.

Betrachtet man die Wirkung von Lob und Kritik auf Allgemeinverhalten und Leistungen der Jugendlichen, so haben sich ebenfalls positive Tendenzen im Untersuchungszeitraum ergeben, die bei den Vergleichsgruppen nicht in dem Maße auftraten: Noch stärker als im 1. Lehrjahr vertreten die Jugendlichen der Versuchsgruppe die Meinung, daß Lob ihre Leistungen beflügelt. Damit völlig konform geht die größere Ablehnung der Aussage, Lob beeinflusse die Leistungen nicht. Es wird weniger als vorher die Ansicht vertreten, daß Kritik zu Unsicherheit oder Resignation führe, demgegenüber wird die Aussage: "Kritik hilft mir weiter" stärker als im Vorjahr bejaht. Die Aussage "Kritik macht mich meist wütend" wird in demselben Maße wie im Vorjahr - und zwar sehr eindeutig - verneint. Stärker als vorher abgelehnt (bis auf eine Ausnahme von allen Befragten) wird die Möglichkeit, daß Lob und Kritik als Gängelei empfunden werden. Ebenso abgelehnt wird ein sparsames Umgehen mit Lob und Kritik aus dem Grunde, daß Jugendliche auch so wüßten, worauf es ankomme. Obwohl im Untersuchungszeitraum Alter, Fachkenntnisse sowie Berufserfahrung der Befragten angestiegen sind und damit eine größere Verhaltenssicherheit von ihnen erwartet werden kann, wünschen sie mehr als vorher eine gerechte und geregelte Sanktionierung ihres Verhaltens im Arbeitsprozeß.

Neben richtigen Einstellungen der Jugendlichen zu Sanktionen zeigt das erneut die Fehlerhaftigkeit der Auffassung mancher Leiter, daß Jugendliche möglichst gar nicht gelobt und kritisiert werden wollen.

Vergleicht man dieses Resultat mit denen zur vorangegangenen Frage, so werden diese weiter aufgewertet, denn trotz des sichtbar gestiegenen Anspruchsniveaus an Lob und Kritik wurden positivere Einschätzungen als im Vorjahr dazu abgegeben. Das läßt keinen Zweifel über die verbesserte Arbeit mit Sanktionen und deren erzieherische Wirkungen im Versuchszeitraum zu. Vergleichsanalysen innerhalb anderer Untersuchungen (z. B. "ISA" und "U Erdöl") zeigten zwischen der Anwendung von Sanktionen durch den Leiter und dem Verhältnis der Jugend-

lichen zu diesem Vorgesetzten korrelative Zusammenhänge. Es kann daraus mit ziemlicher Sicherheit gefolgert werden, daß die angeführten gefestigten Beziehungen zum Leiter unter anderem wesentlich durch eine verbesserte Arbeit mit Sanktionen determiniert wurden.

6.2.4. Die Beziehungen innerhalb des Arbeitskollektivs

Ebenso wie das Verhältnis zum Leiter sind auch die Beziehungen innerhalb des Kollektivs Umweltbedingungen, die Erziehung, Bildung und Leistungen der Jugendlichen wesentlich beeinflussen. Positiv gestaltet, können sie eine Sphäre der Begünstigung hoher Leistungen, guter Persönlichkeitsentwicklung sowie des Wohlfühlens bilden. Arbeitsmäßige Kooperationsbeziehungen und gegenseitige Hilfe sind zugleich Voraussetzung und Bestandteil guter Kollektivbeziehungen.

Die Einschätzung der Beziehungen im eigenen Arbeitskollektiv ist bei der Versuchsgruppe im wesentlichen konstant geblieben, es traten nur einige unwesentliche Verschiebungen auf (weniger Aussagen über gleichgültige Beziehungen, dafür aber Stimmenthaltungen). Negative Einschätzungen gab es weder bei der Ausgangs- noch bei der zweiten Endanalyse. Knapp die Hälfte der Befragten sprach in beiden Untersuchungen von vorwiegend freundschaftlich-vertrauten Beziehungen, ein weiteres Viertel von guter Zusammenarbeit ohne besondere persönliche Annäherung. Das deutet insgesamt auf konstant bleibende gute Kollektivbeziehungen hin. Bei anderen Vergleichsgruppen gab es neben einer ebensolchen Konstanz auch leichte Verbesserungen oder Verschlechterungen.

Einflüsse des Maßnahmenprogramms konnten hierbei in der Versuchsgruppe nicht sichtbar gemacht werden. Innere Gruppenbeziehungen wurden vom Maßnahmenprogramm nicht angezielt, es traten in dieser Richtung auch keine unbeabsichtigten Nebenwirkungen

auf (z. B. durch die starke Verbesserung des Verhältnisses zum Leiter, der Sanktionierung oder der Betriebsverbundenheit). Das deckt sich mit anderen soziologischen und psychologischen Untersuchungen, die ebenfalls zeigten, daß z.B. Informationen durch Leiter an die Gruppe, das Verhältnis zum Leiter oder die Bindung des einzelnen an den Betrieb nicht unbedingt direkte Auswirkungen auf die innerstrukturellen Beziehungen in der Gruppe haben müssen. Hierauf wirken Faktoren ein, die unser vorliegendes Maßnahmenprogramm nicht erfaßte.

Die Teilnahme an Diskussionen im Arbeitskollektiv hat sich teilweise verändert. Hier liegen u.E. bestimmte Einflüsse des Maßnahmenprogramms vor. Sie wirkten sich aber nicht auf die Teilnahme an jeder beliebigen Diskussion aus, sondern nur auf solche, die durch die Leiter besonders angeregt werden.

Die Diskussionsteilnahme an politischen Gesprächen der Gruppe hat sich z.B. nur unwesentlich verändert. Sie kann noch nicht befriedigen, da nur knapp die Hälfte der Befragten zu diesen Problemen häufig die Meinung sagt. Während der Durchführung des Maßnahmenprogramms wurde festgestellt, daß es in größeren Versammlungen allgemein nur wenig Diskussionen durch die Jugendlichen gab (auch zu Arbeitsproblemen). Als Grund wurde eine gewisse Scheu vor öffentlichem Auftreten genannt. Jedoch dürfte dieser Grund bei der vorliegenden Frage kaum zutreffend sein, da sie sich ausdrücklich auf das Arbeitskollektiv bezog. Aus dem Untersuchungsmaterial geht nicht hervor, ob es in der Gruppe selten oder häufig politische Diskussionen mit mangelnder Beteiligung gibt. Infolge der Wichtigkeit dieses Problems für die politisch-ideologische Bewußtseinsbildung sollte u.E. den Ursachen für die hier festgestellten Mängel betrieblicherseits nachgegangen werden.

Zur Arbeitsorganisation und Arbeitsweise sagen alle Jugendlichen, von denen diese Frage beantwortet wurde, ihre Meinung (14 % Stimmenthaltungen bei allen Teilen dieser Frage). Die Teilnahme an solchen Diskussionen ist höher als in allen

Vergleichsgruppen. Es ist anzunehmen, daß die Informationen des Maßnahmenprogramms zur Verbesserung der Teilnahme an diesen Diskussionen beitrugen (48 % = häufige Teilnahme gegenüber 34 % im Vorjahr und 38 % = seltene Teilnahme gegenüber 59 % im Vorjahr). Es wurde beobachtet, daß eine Reihe Informationen und Anregungen, die das Maßnahmenprogramm vermittelte, nachträglich in kleineren Gruppen, ohne Leiter, gründlicher diskutiert worden sind. Möglicherweise trifft das auch auf oben genannte Probleme zu. An Gesprächen über das Verhältnis zum Leiter beteiligten sich zwischen der 1. und 2. Untersuchung mehr und häufiger Jugendliche als vordem. Das ist u.E. eindeutig auf das Maßnahmenprogramm zurückzuführen, welches unter anderem das nähere Bekanntmachen der Jugendlichen mit verschiedenen Leitern und Leitungsebenen beinhaltete. Auch hier liegen die Angaben der Versuchsgruppe höher als in allen Vergleichsgruppen.

In diesem Zusammenhang wurde die Frage nach dem Gruppenklima untersucht. Ähnlich wie bei der Art der kollektiven Kontakte lassen sich auch hier keine Einflüsse des Maßnahmenprogramms erkennen. Insgesamt ergaben sich keine nennenswerten Änderungen in der Beurteilung jener Faktoren, die das Gruppenklima bestimmen. Das Maßnahmenprogramm und das Gruppenklima standen allerdings in keinem direkten Zusammenhang; es konnte u. U. lediglich eine Auswirkung auf einzelne Faktoren erwartet werden.

Der Faktor "gute Beziehungen im Arbeitskollektiv" wurde ähnlich bewertet wie im Vorjahr, ebenso der Faktor "gute Beziehungen zu den wichtigsten Vorgesetzten". Es ist interessant zu erkennen, daß die verbesserten Beziehungen zwischen Leiter und Jugendlichen keine unmittelbare Auswirkung auf das Gruppenklima hatten. Offenbar berührten die Veränderung dieser Beziehungen das gruppeninterne Leben kaum. Das Gruppenklima wird vom Zusammenwirken vieler Faktoren geprägt und ein einzelner Faktor ruft gewöhnlich nur bei besonderer Stärke eine Veränderung hervor.

Die "Klarheit über die betriebliche und persönliche Perspektive" ist ein solcher Faktor. Durch das Maßnahmenprogramm hat er für die Jugendlichen konkretere Gestalt angenommen. Das beweisen auch die Vergleichsgruppen, bei denen es keine höheren Bewertungen dieses Faktors gab. Über die betriebliche und persönliche Perspektive in der Versuchsgruppe sprachen leitende Kader zu den Jugendlichen. Die Problematik beschäftigte das Kollektiv offenbar so stark, daß sie sich als wichtiger Faktor im Gruppenklima niederschlug.

Bei der Beurteilung der Mitbestimmungsmöglichkeiten ergaben sich nur unwesentliche Veränderungen, da hierfür weniger die Meinung der Jugendlichen über die Mitbestimmung beeinflussend wirkt, als die tatsächliche Einbeziehung in den Entscheidungsprozeß. Es wurde aber bereits weiter vorn festgestellt, daß letztere nicht mit den gestiegenen Bedürfnissen der Jugendlichen Schritt hielt.

Der guten gesellschaftlichen Arbeit wurde auch in der Endanalyse nicht so viel Bedeutung für das Gruppenklima zugemessen wie anderen Faktoren. Die Jugendlichen schätzten zwar die Gruppenbeziehungen gut bis sehr gut ein, bezogen hierbei aber keinerlei (oder nur wenige) politische Aspekte ein. (Das deckt sich auch mit der Beantwortung der Frage nach Teilnahme an politischen Diskussionen im Arbeitskollektiv). Offenbar werden im Kollektiv kaum Auseinandersetzungen um eine gute gesellschaftliche Arbeit oder politische Aktivität geführt. Gäbe es solche Auseinandersetzungen, so müßten sie sich stärker in der Beurteilung des Gruppenklimas widerspiegeln. Es ist u.E. notwendig, daß die Jugendlichen von verschiedenen Leitern und gesellschaftlichen Organisationen zu solchem Ringen um gute politische Diskussionen und gesellschaftliche Arbeit besser befähigt werden.

Die richtige Anwendung von Lob und Kritik durch den Leiter hat das Gruppenklima nicht stärker als vorher beeinflusst, obwohl sie verbessert wurde. Sanktionen durch den Leiter berühren

Die Beziehungen Leiter - Jugendlicher stark, die Beziehungen unter den Jugendlichen dagegen weniger.

Die Frage nach dem Gruppenklima bestätigt die Erkenntnis, daß Einstellungsveränderungen, wie sie durch das Maßnahmenprogramm angestrebt wurden, nicht ohne weiteres Einfluß auf das soziale Klima haben. Dazu wäre a) ein beträchtliches Ausmaß dieser Einstellungsänderungen sowie b) ihr Umsetzen in Verhaltensänderungen notwendig. Das Gruppenklima ist eine Resultante von Einstellungen und Verhalten.

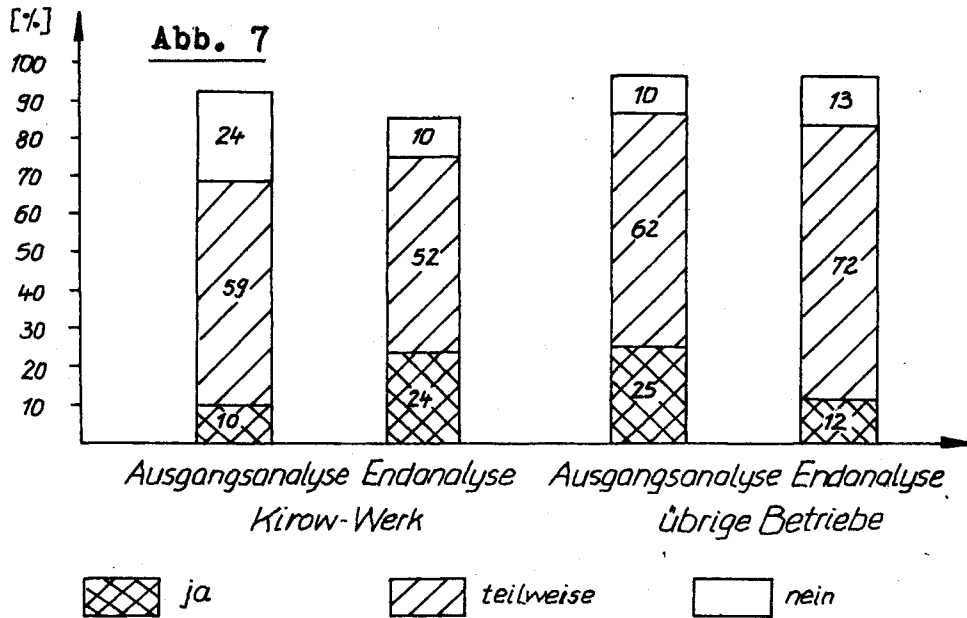
6.2.5. Betriebsverbundenheit

Die Betriebsverbundenheit ist eine für Betrieb und Jugendliche gleichsam wichtige Kategorie. Für den Betrieb stellt sie sich vor allem als ökonomischer Faktor dar: starke Betriebsverbundenheit vermindert Fluktuation und ermöglicht unter Umständen höhere Leistungen. Für den Jugendlichen bietet eine hohe Betriebsverbundenheit Möglichkeiten zur besseren Persönlichkeitsentfaltung. Integration in den Betrieb und Wohlfühlen hängen eng zusammen. Der Jugendliche ist aufnahmefähiger für Bildung und Erziehung durch den Betrieb, in die Motivstruktur können betriebs- und gesellschaftsbezogene Motive leichter einfließen als bei mangelnder Bindung an den Betrieb.

Das Urteil der Jugendlichen darüber, ob sie sich in ihrem Betrieb wohlfühlten, zeigte folgende Entwicklung:

Tabelle 7: Wohlfühlen im Betrieb

	Kirow-Werk Ausgangs- analyse	End- analyse	übrige Betriebe Ausgangs- analyse	End- analyse
ja	10 %	24 %	25 %	12 %
teilweise	59 %	52 %	62 %	72 %
nein	24 %	10 %	10 %	13 %
k.A.	7 %	14 %	3 %	3 %



Wohlfühlen im Betrieb

Das Wohlfühlen im Betrieb hat sich in der Versuchsgruppe erhöht, in den übrigen Gruppen nicht. Da Wohlfühlen und Betriebsverbundenheit sehr von Faktoren abhängig sind, die das Maßnahmesystem beinhaltet bzw. auslöst (z. B. Informationen über den Betrieb, Klarheit über die betriebliche und persönliche Perspektive, ein gutes Verhältnis zu Vorgesetzten, richtige Anwendung von Sanktionen u. dgl.), lassen sich hier direkte Bezüge ermitteln.

Eine wesentlich positivere Beantwortung ergab sich auch bei der Frage, ob die Jugendlichen einmal ihrem Kind raten würden, irgendeine Arbeit in ihrem Betrieb auszuüben. Während dies bei der 1. Untersuchung noch etwa 80 % der Versuchspopulation ablehnten (ähnlich der Gesamtpopulation), stimmten jetzt über 40 % dafür. Die Verbesserung ist sehr hoch zu bewerten, in den Vergleichsgruppen trat sie nicht ein, zum Teil wurde das Ergebnis bei der Zweitbefragung sogar schlechter. Das Maßnahmenprogramm hat offensichtlich eine starke Zuwendung der Jugendlichen zum Betrieb bewirkt, denn spontan tritt zwischen dem 1. und 2. Lehrjahr eine solche Entwicklung nicht ein, wie die Untersuchung in allen anderen Betrieben nachwies. Die Betriebsverbundenheit festigt sich nicht automatisch durch längere Betriebszugehörigkeit, sondern nur durch eine

gezielte Leitungstätigkeit, wie sie mit dem Maßnahmenprogramm beabsichtigt und erreicht wurde.

Im Rahmen einer tieferen Analyse einiger Determinanten der Betriebsverbundenheit und der Einstellungen zur Arbeit ermittelten wir bei den Jugendlichen bevorzugte Arbeitsplatzmerkmale. Bei der Bewertung einzelner Arbeitsplatzmerkmale traten keine starken Veränderungen auf, mit Ausnahme des Merkmals "hohe Verantwortung". Die Übernahme hoher Verantwortung erfuhr in der Versuchsgruppe eine starke Zunahme. Diese trat in keiner Vergleichsgruppe auf, in der Gruppe des Kirow-Werkes vom Vorjahr ging die Bewertung sogar zurück.

Dieses Ergebnis deckt sich mit einigen anderen Einstellungsänderungen (Jugendobjekte, Bereitschaft zur Teilnahme an der Neuererbewegung u.a.), bei denen ebenfalls das entwickelte Bedürfnis nach Eigenverantwortung zum Ausdruck kam. Auswirkungen der im Verlauf des Maßnahmenprogramms vorgenommenen einzelnen Leitungsmaßnahmen und Einwirkungen sind hier offensichtlich.

7. Probleme, Schlußfolgerungen, Empfehlungen

Die Ergebnisse des Maßnahmesystems bilden einen erfolgversprechenden Ansatz und deuten den Nutzen und die Wirkungen eines solchen komplexen Leitungsprogramms für die sozialistische Bewußtseinsentwicklung junger Werktätiger an. Gleichzeitig werden damit bestimmte mögliche Grundmethoden und -aufgaben der Tätigkeit der Leitungen bei der Verwirklichung der sozialistischen Jugendpolitik in der Berufsausbildung dargestellt und ihr Effekt sichtbar gemacht. Sie können u.E. als erste Elemente eines verallgemeinerungsfähigen Grundschemas für die Planung der Leitungs- und Erziehungsaufgaben zur Durchsetzung der Grundsätze der Berufsausbildung betrachtet werden. Dabei ist jedoch zu berücksichtigen, daß sowohl die Ergebnisse als auch die Erfahrungen bei der Durchführung des Maßnahmenprogramms eine Reihe von zusätzlichen Erkenntnissen lieferten, deren

Beachtung notwendig erscheint, um einmal seine Wirksamkeit und damit andererseits zugleich seine Verallgemeinerungsfähigkeit zu erhöhen:

1. Die Verantwortlichkeit für die Durchführung eines solchen koordinierten Maßnahmenprogramms zur Verwirklichung entscheidender Zielstellungen der sozialistischen Jugendpolitik ist klar zu bestimmen und durch Leitungsentscheidungen zu fixieren!

Die ersten mit vorliegender Untersuchung gemachten Erfahrungen verweisen darauf, daß die Übertragung der Hauptverantwortung für die exakte Planung und Durchführung eines solchen Leitungsprogramms durch den Werkdirektor (Kombinatdirektor usw.), der für die Durchsetzung der sozialistischen Jugendpolitik in seinem Betrieb verantwortlich ist, an einen von Aufgabenbereich und Persönlichkeit her geeigneten Fachdirektor, Hauptabteilungsleiter o.ä. Leitungsfunktionären am zweckmäßigsten erscheint. Gleichzeitig damit muß dieser Leiter durch den Direktor die nötigen Vollmachten und Weisungsberechtigungen zu Erfüllung dieses Auftrages erhalten. Daneben erweist es sich als notwendig, daß die Planung und Durchführung des Maßnahmenprogramms Gegenstand von Beratungen und Festlegungen in der Parteileitung des Betriebes sein müssen, die gemeinsam mit der FDJ-Leitung und der BGL die politisch-ideologische Bedeutung des Inhaltes und Ziels der geplanten Maßnahmen und die Notwendigkeit ihrer gewissenhaften Durchführung allen beteiligten Leitern, Funktionären und Erziehern erläutert und die ständige gesellschaftliche Kontrolle über den Stand der Durchführung gewährleistet. Beide Aspekte, die ideologische Vorbereitung im Bereich aller Leitungsebenen und die ständige Kontrolle und Rechenschaftsforderung, bilden die entscheidende Voraussetzung zur Verwirklichung des Programmes und damit zur Bewußtseinsentwicklung der Lehrlinge, wie in vorliegender Untersuchung deutlich wurde.

2. Die Hauptzielstellungen des Maßnahmenprogramms sind aus den zentralen Beschlüssen von Partei, Regierung, Jugendverband und Gewerkschaft abzuleiten und unter Berücksichtigung der betrieblichen Aufgaben, Bedingungen und Schwerpunkte eindeutig festzulegen! Diese Transformation gesellschaftlicher Aufgabenstellungen auf die spezifischen betrieblichen Bedingungen ist die Voraussetzung für die Planung der einzelnen Leitungsmaßnahmen, für die Bestimmung ihres Inhalts, ihres Ziels, die Reihenfolge ihrer Durchführung usw! Es wurde deutlich, daß eine solche Forderung nicht von einzelnen Leitern allein erfüllt werden kann, sondern nur in gemeinsamer kollektiver Beratung und Entscheidung der staatlichen und gesellschaftlichen Leitungen des Betriebes zu erreichen ist. Nur auf dieser Grundlage ist der nötige Überblick über die Bewußtseinsentwicklung der Jugendlichen, d.h. für den Erfolg der geplanten Leitungsmaßnahmen zur Erziehung und Entwicklung der Jugendlichen entsprechend des gesellschaftlichen Erziehungszieles vorhanden, können Schwerpunkte sicher analysiert und "gewichtet" und die wichtigsten Schlußfolgerungen für die Ziele und Aufgaben der künftigen Leitungs- und Erziehungsarbeit im Bereich der Jugendlichen getroffen werden, die damit auch den Inhalt des gezielten Maßnahmenprogramms bestimmen.

Dabei bestätigten die Erfahrungen bei der Durchführung des vorliegenden Maßnahmesystems, daß unbedingt eine Konzentration auf einige wenige, konkret zu umgrenzende Einstellungs- und Verhaltensbereiche der Jugendlichen erfolgen muß, wenn die daraus abzuleitenden Leitungsmaßnahmen gezielt eingesetzt und einen erzieherischen Effekt gewährleisten sollen. Zu allgemeine bzw. zu breite Zielstellungen erfordern eine beträchtliche Anzahl unterschiedlicher Maßnahmen, bei deren exakter Durchführung und Kontrolle bald Mängel und Lücken auftreten können - objektiv durch die aktuellen Anforderungen im Betrieb bedingt -, und damit das koordinierte Zusammenspiel aller Maßnahmen

empfindlich gestört und der angestrebte Erfolg in Frage gestellt wird. Die Hauptzielstellungen im vorliegenden Maßnahmesystem

1. Die Information und Einbeziehung der Lehrlinge in die Leitungstätigkeit
2. Erhöhung ihrer Betriebsverbundenheit

erwiesen sich im wesentlichen als ausreichend exakt und abgrenzbar für die Aufstellung eines entsprechenden Programmes detaillierter Maßnahmen.

3. Die einzelnen Maßnahmen zur Verwirklichung der Zielstellung, d. h. das unmittelbare, koordinierte und abgestimmte Programm darf nicht zu umfangreich sein! Das entscheidende Kriterium dafür, welche Maßnahmen geplant und festgelegt werden, ist nicht, was müßte alles gemacht werden zur Erreichung der vorgenommenen Zielstellung, sondern was muß unbedingt durchgeführt werden. Auf diese "Hauptkettenglieder" sollten sich dann alle Anstrengungen und Vorbereitungen richten. Das erfordert eine gründliche Analyse der erzieherischen Zielstellung und der Mittel, Wege und Bedingungen ihrer Lösung und ist nur durch das kollektive Zusammenwirken von Partei-, FDJ-, Gewerkschafts- und betrieblicher Leitung zu erreichen.

In dieser Beziehung erwies sich das vorliegende Maßnahmesystem noch nicht als optimal. Die ausgewählten Maßnahmen und Einflußmöglichkeiten waren noch etwas zu stark nach dem Prinzip der Vollständigkeit statt nach Gewichtigkeit und Notwendigkeit bestimmt worden. Die daraus zwangsläufig resultierenden einzelnen Maßnahmen erwiesen sich demzufolge teilweise als zu umfangreich, als daß ihre ständige, koordinierte Erfüllung im Rahmen der betrieblichen Produktions- bzw. Ausbildungsanforderungen gewährleistet werden konnte. Daraus ist vor allem die Schlußfolgerung abzuleiten, die einzelnen Maßnahmen und Leitungsvollzüge zur Entwicklung bestimmter Bewußtseinsbereiche der Jugendlichen noch stärker

in die Leitung des unmittelbaren Produktions- bzw. Ausbildungsprozesses zu integrieren und zielstrebig durchzusetzen! Ihnen ist der eventuell noch anhaftende Charakter des "Zusätzlichen" zu nehmen. Die Leitungs- und Erziehungsmaßnahmen müssen gleichermaßen einsichtig als notwendig für die Erfüllung der Produktions- oder Ausbildungsaufgaben und der erzieherischen Zielstellungen geplant und festgelegt werden. Ihre Ergebnisse sind durch Leitungsanalysen oder - in Sonderfällen - durch wissenschaftliche Untersuchungen zu überprüfen.

4. Die Information der Jugendlichen über die Rolle und Bedeutung ihres Betriebes, seine weitere Perspektive und weitere damit im Zusammenhang stehende Probleme stellt einen entscheidenden Faktor für die sozialistische Bewußtseinsentwicklung der Jugendlichen dar!

Dabei hat sich die grundlegende, globale Information der Jugendlichen durch die leitenden staatlichen und gesellschaftlichen Funktionäre als äußerst zweckmäßig erwiesen. Es wurde jedoch deutlich, daß solche umfassenden Informationen in der Folge durch Beratungen auf FDJ-Gruppen- oder Gewerkschaftsgruppenbasis fortgesetzt werden müssen, um durch Diskussionen und Meinungsaustausch, der sich in solchen Großveranstaltungen schlecht realisieren läßt, zur Vertiefung des Wissens bei den Jugendlichen beizutragen und durch die Erörterung ihrer persönlichen Fragen und Probleme eine höhere Identifikation bei ihnen mit den gesellschaftlichen Aufgabenstellungen an den Betrieb zu erreichen.

5. Die Übertragung bestimmter eigenverantwortlich zu lösender Aufgaben entwickelt das Verantwortungsbewußtsein, die sozialistische Eigentümerideologie und die Fähigkeiten und Kenntnisse zur Mitplanung und Mitentscheidung der Mittel und Wege zur Lösung der betrieblichen Aufgabenstellungen!

Im vorliegenden Maßnahmesystem wurde besonders auf die Übertragung von Jugendobjekten an die Lehrlinge und ihre

Einbeziehung in bestimmte Kommissionen bei der FDJ-Leitung zur eigenverantwortlichen Lösung bestimmter Aufgabenstellungen des Jugendverbandes orientiert. Im Kirow-Werk sind 5 Jugendobjekte an die Lehrlinge übergeben worden, deren Erfüllung zur Zeit der Abschlußanalyse entweder vorlag bzw. kurz bevorstand. Die Ergebnisse des Maßnahmesystems unterstreichen mehrfach, daß sich damit gute Ansätze verantwortungsbewußten und selbständigen Handelns der Lehrlinge herausbilden, die durch weitere, neue Jugendobjekte nach Abschluß der Berufsausbildung unbedingt weiter entwickelt und gefestigt werden sollten. Die Mitarbeit in Kommissionen der FDJ-Leitung erfolgte dagegen sporadischer und zeigte keine so deutlichen einstellungs- und verhaltensbildenden Wirkungen. Um hier einen deutlichen erzieherischen Effekt zu erzielen, ist eine zielstrebige und kontinuierliche Arbeit der gesamten FDJ-Leitung notwendig, die diese Kommissionen anleitet, beauftragt und ihre Arbeitsergebnisse auswertet und kontrolliert. Dieses relativ hohe Niveau der Leitungsarbeit der FDJ-Leitung ist aber selbst erst das Ergebnis eines längeren Lern- und Entwicklungsprozesses dieser Leitung unter Anleitung und Führung erfahrener Genossen der Partei, der nicht in jedem Fall vorausgesetzt werden kann und im vorliegenden Fall auch erst zielgerichtet begonnen wurde. Dagegen erwies sich der Einsatz der Jugendlichen als Kontrollposten mit unterschiedlichen Kontrollaufgaben als sehr günstig zur Erhöhung ihres Mitverantwortungsbewußtseins, ihres Überblicks über betriebliche Schwerpunkte in Materialwirtschaft und Planerfüllung und ihres Einsatzes für betriebliche und volkswirtschaftliche Belange.

Es dürfte sich daher als zweckmäßig erweisen, junge FDJ-Mitglieder in der 1. Etappe der Heranführung an die Mitverantwortung betrieblicher Aufgaben neben anderen Möglichkeiten vor allem bestimmte Kontrollpostenaufgaben zu übertragen, über deren Erfüllung sie ständig Bericht und Rechenschaft erstatten. Die Einbeziehung in Arbeitskommissionen

bei der FDJ-Leitung sollte mit der Konstituierung von zuerst maximal zwei Kommissionen begonnen werden, die zu dem anfangs weniger "ständigen", sondern mehr aktuellen Charakter zur Lösung einer bestimmten Aufgabe tragen sollten.

6. Die enge Verbindung von erfahrenen und bewährten Genossen der SED-Grundorganisation mit den jeweiligen FDJ-Gruppen hat einen wichtigen Einfluß auf die Einstellungen der Jugendlichen zur Partei, zur Arbeiterklasse, zum Betrieb und zur bewußten Aneignung der Theorie des Marxismus-Leninismus!

Im vorliegenden Maßnahmesystem haben sich besonders die Formen des Einsatzes bewährter älterer Genossen als Paten für bestimmte FDJ-Gruppen und als Seminarleiter im FDJ-Studienjahr bewährt. Die "Paten" nahmen häufig an FDJ-Leitungssitzungen teil, wirkten bei der Erarbeitung des Arbeitsplanes mit und erläuterten den Jugendlichen in den Gruppen die revolutionären Kämpfe der Arbeiter des Kirow-Werkes gegen die früheren kapitalistischen Besitzer und die schweren Aufbauarbeiten nach der Zerschlagung der faschistischen Gewaltherrschaft. Letzteres spielte auch im FDJ-Studienjahr eine große Rolle. Unabhängig von der subjektiv veränderten Einstellung der Lehrlinge zum FDJ-Studienjahr wird der höhere bewußtseinsbildende Effekt der Seminare auch durch den großen Umfang erfolgreich abgelegter Prüfungen für den Erwerb des "Abzeichens für gutes Wissen" sichtbar, darunter 8 Abzeichen in Silber. Die gleichzeitig im Zuge der Bewahrung revolutionärer Traditionen angestrebte Erarbeitung einer Betriebschronik konnte nur in Ansätzen begonnen werden. Dieser beträchtlichen Aufwand und Mühe erfordernde Zielstellung sollte u.E. nur unter Leitung eines Lehrers der Betriebsschule realisiert werden; dabei könnten bestimmte Zeitabschnitte, besonders Ereignisse oder Situationen usw. ausgewählt werden, die einmal den Aufwand für das jeweilige Lehrjahr nicht zu sehr vergrößern, und andererseits allmählich zu einer geschlossenen Chronik des Betriebes führen. Das ist jedoch nur unter der Leitung

eines erfahrenen Erwachsenen möglich. Die selbständige Beschäftigung und das eigene Ergründen des Lebens und des Kampfes der Arbeiter in der Vergangenheit durch solche unmittelbaren Kontakte zu älteren Arbeitern oder durch die Erforschung historischer Ereignisse erhöht bei den Jugendlichen unzweifelhaft die Achtung und Anerkennung der Leistungen der Arbeiterklasse und führt darüber hinaus zur Zunahme des Stolzes, selbst junger Angehöriger dieser Klasse zu sein, wie die Ergebnisse der Endanalyse nachweisen.

7. Das persönliche Bekanntsein der führenden Leiter des Betriebes, der BPO, der BGL und der FDJ-Leitung bei den Lehrlingen erhöht sowohl das Vertrauen der Jugendlichen zu den zentralen Leitungen als auch das Bewußtsein der eigenen, geachteten Stellung im Betrieb!

Die Erläuterung wichtiger betrieblicher Aufgaben- und Entwicklungsprobleme durch die führenden Leiter des Betriebes und der gesellschaftlichen Organisationen, verbunden mit ihrer persönlichen Vorstellung nimmt diesen Leitungen den bei Lehrlingen oft festzustellenden anonymen Charakter, verringert die deshalb vermutete Distanz zu ihnen und entwickelt das Vertrauen der Jugendlichen zu den einzelnen Leitern. Dabei erweist es sich als zweckmäßig, beim Überwechseln der Lehrlinge ins 2. Lehrjahr von der Lehrwerkstatt in die Produktions- und Fertigungsbereiche, künftig die dortigen Leiter ebenfalls vorzustellen und die Lehrlinge differenziert mit den Bedingungen und Problemen des jeweiligen Bereiches vertrautzumachen. Der persönliche Kontakt zu den Jugendlichen vermittelt diesen darüber hinaus das Bewußtsein, anerkannte und geachtete junge Kollegen zu sein. Eine solche Einstellung schafft günstige Voraussetzungen für die disziplinierte und einsichtige Aufnahme weiterer Unterweisungen im Rahmen der fachspezifischen Ausbildung. Erste Erfolge konnten in dieser Hinsicht durch das Maßnahmesystem erreicht werden.

8. Der allgemeine Effekt des komplexen Maßnahmenprogramms erfordert in der Folgezeit, daß zumindest die hauptsächlichsten und erzieherisch wirkungsvollsten Maßnahmen auf ihre Bedingungen, Verlaufsformen und Wirkungen wissenschaftlich experimentell untersucht werden! Darüber hinaus sollte nach einem bestimmten zeitlichen Abstand zur Endanalyse eine Wiederholungsuntersuchung stattfinden, um den Dauercharakter der erreichten Einstellungs- und Verhaltensänderung der Jugendlichen exakt nachzuweisen.