

Forschungsbericht zu Problemen I. der Betriebs- und Berufsverbundenheit sowie II. zu Bildungsbestrebungen und zum Qualifizierungsverhalten junger Werk­tätiger in der materiellen Produktion

Ronneberg, Heinz; Netzker, Wolfgang

Forschungsbericht / research report

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Ronneberg, H., & Netzker, W. (1978). *Forschungsbericht zu Problemen I. der Betriebs- und Berufsverbundenheit sowie II. zu Bildungsbestrebungen und zum Qualifizierungsverhalten junger Werk­tätiger in der materiellen Produktion*. Leipzig: Zentralinstitut für Jugendforschung (ZfJ). <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-380143>

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.



F o r s c h u n g s b e r i c h t

zu Problemen

- I. der Betriebs- und Berufsverbundenheit
sowie
- II. zu Bildungsbestrebungen und zum Qualifizierungsverhalten
junger Werktätiger in der materiellen Produktion.

Verfasser:

zu I. Dr. Heinz Ronneberg

zu II. Wolfgang Netzker

Abteilung Arbeiterjugend des ZIJ

Leipzig, im Oktober 1978

Gliederung

- I. Zur Betriebs- und Berufsverbundenheit junger
Werkstätiger in der materiellen Produktion
 1. Vorbemerkungen
 2. Theoretische Ausgangspositionen und Fragestellungen
 3. Einzelaussagen und Übersichten

- II. Zu Bildungsbestrebungen und zum Qualifizierungsverhalten junger Werkstätiger in der materiellen Produktion
 1. Vorbemerkungen
 2. Theoretische Ausgangspositionen und Fragestellungen
 3. Einzelaussagen und Übersichten
 - 3.1. Weiterbildungsverhalten und Weiterbildungseinstellungen
 - 3.1.1. Fachliche Weiterbildung
 - 3.1.2. Politische Weiterbildung
 - 3.1.3. Allgemeinbildende Weiterbildung
 - 3.2. Individuelle Wertorientierungen und Motive für die Qualifizierung und Weiterbildung junger Werkstätiger
 - 3.2.1. Wertorientierungen als Lebensziele
 - 3.2.2. Motive für die Qualifizierung und Weiterbildung
 - 3.3. Voraussetzungen und Bedingungen für die Qualifizierung und Weiterbildung
 - 3.3.1. Individuelle Voraussetzungen
 - 3.3.2. Bewertung und Beurteilung der Merkmale der Arbeitstätigkeit
 - 3.3.3. Erwartungen an die Arbeitstätigkeit
 - 3.3.4. Bedingungen, die bei Aufnahme eines Fern- oder Abendstudiums erfüllt sein müssen

4. Schlußbemerkungen

5. Tabellenübersicht

6. Tabellenanhang

I. Zur Betriebs- und Berufsverbundenheit² junger Werktätiger in der materiellen Produktion

1. Vorbemerkungen

Die nachfolgenden Ausführungen basieren auf den empirischen Daten der Studie "Bedingungen und Zusammenhänge bei der Entwicklung einer sozialistischen Betriebsverbundenheit bei jungen Werktätigen", die im Gruppeninterview mit standardisiertem Fragebogen erhoben wurden sowie auf den Daten einer postalischen Befragung, bei der besonders der berufsspezifische Aspekt berücksichtigt wurde.

Angaben zur Population

Durch Gruppeninterview mit standardisiertem Fragebogen wurden jeweils rund 2000 junge Facharbeiter und Lehrlinge der Ministeriums-bereiche

- Ministerium für Schwermaschinen- und Anlagenbau
- Ministerium für chemische Industrie
- Ministerium für Elektrotechnik/Elektronik
- Ministerium für Leichtindustrie
- Ministerium für bezirksgeleitete und Lebensmittelindustrie
- Ministerium für Erzbergbau/Metallurgie und Kali
- Ministerium für Werkzeug- und Verarbeitungsmaschinen
- Ministerium für Kohle und Energie

erfaßt.

Im Rahmen der postalischen Untersuchung wurden 902 junge Werk-tätige der Ausbildungsberufe

- Kraftfahrzeugschlosser
- Zerspanungsfacharbeiter
- Baufacharbeiter
- Facharbeiter für Schreibtechnik
- Fachverkäuferin

in die Befragung einbezogen, wobei es sich um solche jungen Werk-tätigen handelte, die vor 10 Jahren (daher auch die teilweise heute nicht mehr zutreffenden Berufsbezeichnungen) ihre Berufsausbildung abgeschlossen hatten. Bei der postalischen Befragung

wurde eine Rücklaufquote von 47 % erreicht (Anzahl der zugestellten Fragebogen 1921 = 100 %) - ein wesentlich höherer Prozentsatz als bei ähnlichen bekanntgewordenen Befragungen.

2. Theoretische Ausgangspositionen und Fragestellungen

Die Arbeitskräftebewegung ist eine objektive Erscheinung unserer gesellschaftlichen Wirklichkeit. Eine optimale Gestaltung der Arbeitskräftebewegung macht auch eine möglichst genaue Kenntnis der Bedürfnisse, Einstellungen und Verhaltensweisen der Werktätigen gegenüber ihrer Arbeitstätigkeit erforderlich, da das gesellschaftlich Notwendige über individuelle Entscheidungen durchgesetzt werden muß. In der sozialistischen Gesellschaft ist die Übereinstimmung zwischen gesellschaftlichen, betrieblichen und individuellen Interessen objektiv möglich - doch muß diese Übereinstimmung als ständige und langfristig angelegte Leitungsaufgabe geplant und realisiert werden. Sie verwirklicht sich nicht im Selbstlauf. Im Gegensatz zur kapitalistischen Ordnung - wo die soziale Unsicherheit, die Angst um den Arbeitsplatz als Mittel zur Disziplinierung der Arbeiter ausgenutzt werden und mitunter zu einer scheinbaren Betriebsverbundenheit führen - ist die Herausbildung einer Betriebsverbundenheit unter sozialistischen Produktionsverhältnissen eine komplizierte Aufgabe, da das garantierte Recht auf Arbeit den einzelnen Werktätigen zu einer freien (von äußeren Zwängen befreiten) Entscheidung befähigt. Besonders im Jugendalter (bis zum 25. Lebensjahr), wo Bindungen an Wohnung und Familie noch fehlen bzw. gerade erst im Entstehen begriffen sind, werden diese Vorzüge der sozialistischen Gesellschaft von den Werktätigen genutzt, um die persönlichen Lebensziele und die beruflichen Vorstellungen zu realisieren. Dabei werden nicht in jedem Falle die gesellschaftlichen Erfordernisse genügend ins Kalkül gezogen. Es gibt aber auch eine Reihe von Ursachen und Gründen im gesellschaftlichen und betrieblichen Bereich, die der Ausprägung der Betriebs- und Berufsverbundenheit besonders oder auch gar nicht dienlich sind, deren Kenntnis und Beherrschung die gesellschaftlichen Prozesse optimieren könnte. Im folgenden soll deshalb vor allem Antwort auf die Fragen gegeben werden

- in welchem Maße die Betriebs- und Berufsverbundenheit bei jungen Werktätigen ausgeprägt ist und

- welche Faktoren die Ausprägung einer sozialistischen Betriebs- und Berufsverbundenheit fördern bzw. welche Faktoren zum Betriebs- und Berufswechsel führen.

3. Einzelaussagen und Übersichten

Die Betriebs- und Berufsverbundenheit - als wesentliche Einstellungs- bereiche einer sozialistischen Arbeiterpersönlichkeit - sind so komplexer Natur, daß Vereinfachungen und Übermäßige Akzentuierungen in der Regel unangebracht sind. Vor allem werden ihre Umsetzung in konkretes Verhalten und ihre Beständigkeit durch eine Reihe von Faktoren und Bedingungen beeinflusst, die nicht in jedem Falle in der unmittelbaren Arbeitstätigkeit zu suchen sind. So lassen zwar ideologisch gefestigte junge Werktätige allgemein eine größere Betriebs- und Berufsverbundenheit erkennen als ideologisch wenig gefestigte, doch vollziehen gerade erstere häufiger denn einen Betriebswechsel, wenn objektive betriebliche Bedingungen die Realisierung beruflicher Lebensziele ausschließen (z. B. in absehbarer Zeit keine berufliche Entwicklung möglich ist). Weibliche junge Werktätige zeigen beispielsweise eine ausgeprägtere Berufsverbundenheit als männliche junge Werktätige, doch sehen sie sich nicht selten durch familiäre "Zwänge" veranlaßt, als Mutter eine Tätigkeit - selbst in einem anderen Beruf - vorzuziehen, die infolge eines kürzeren Arbeitsweges Zeitgewinn für Familie und Kinder mit sich bringt. Es ist also ungerechtfertigt - das sollte durch beide Beispiele illustriert werden - einfache Ursache-Wirkung-Verknüpfungen vorzunehmen, da im Bereich der Betriebs- und Berufsverbundenheit mehrere Ebenen der gesellschaftlichen Existenz des Menschen zum Tragen kommen.

Obwohl es zu vereinfacht wäre, den Verbleib im Lehrbetrieb mit einer hohen Ausprägung der Betriebsverbundenheit gleichzusetzen, soll zunächst eine Übersicht Auskunft über die Anzahlen junger Werktätiger geben, die nach der Lehrzeit im Lehrbetrieb verbleiben. Da es sich bei den in Tabelle 1 aufgeführten Berufen um drei "Männer"-Berufe und zwei "Frauen"-Berufe handelt, sprechen die Zahlen nicht dafür, von beruf-spezifischen Besonderheiten beim Betriebswechsel junger Werktätiger auszugehen. Das ist, wie die

Zahlen belegen, ungerechtfertigt. Dagegen gibt es unverkennbare geschlechtsspezifische Besonderheiten im Bereich des Betriebswechsels, da - wie bereits erläutert - insbesondere weibliche junge Werkstätige den Lehrbetrieb häufig auch aus Gründen verlassen, die nicht in direktem Zusammenhang mit der Arbeitstätigkeit stehen.

Tab. 1: Betriebswechselfrequenz 28jähriger junger Werkstätiger ausgewählter Berufe - Angaben in Prozent

	kein Wechsel	1 W	2 W	3 W	mehr als 3 W
Kfz-Schlosser	27	39	22	9	3
Zerspanungsfacharb.	28	35	24	7	6
Baufacharbeiter	25	40	21	10	4
FA für Schreibtechn.	22	36	28	8	6
Fachverkäuferin	21	42	21	9	7

Tabelle 1 gestattet nicht ohne weiteres Aussagen darüber, ob die Fluktuationshäufigkeit junger Werkstätiger in gesellschaftlich vertretbaren Grenzen liegt oder nicht. Allerdings dürften 12-15 % junge Werkstätige, die innerhalb von 10 Jahren Berufstätigkeit vier und mehr Arbeitsstellen haben, Anlaß genug sein, solcher mangelnden Stabilität durch eine verantwortungsbewußte, langfristige orientierte Kaderpolitik die gesellschaftlichen Realisierungsbedingungen zu nehmen. Daß es in dieser Hinsicht erfreuliche Fortschritte gibt, zeigt Übersicht 2. Während also die heute 30jährigen noch zu 26 % bereits im ersten Facharbeiterjahr den Lehrbetrieb verließen, waren es bei den heute 18-20jährigen nur noch 14 %. Es dürfte gerechtfertigt sein, diese rückläufige Tendenz in der Fluktuation unmittelbar nach der Berufsausbildung als Erfolg zu werten, der auf eine qualifiziertere Berufsorientierung und -lenkung und auf wirksamere betriebliche Integrationsmaßnahmen während der Berufsausbildung zurückzuführen sein dürfte.

Tab. 2: Betriebswechsel im 1. Facharbeiterjahr unter Berücksichtigung des Lebensalters - Angaben in Prozent

	im ersten Facharbeiterjahr			
	kein %.	1 Wechsel	mehr als 1 Wechsel	kA
30 Jahre und älter	74	21	4	1
25 J. bis unter 30	79	18	1	2
23 J. bis unter 25	83	14	1	2
21 J. bis unter 23	83	14	1	2
jünger als 21	86	11	0	3

Die Minderung der Anzahl derjenigen, die den Betrieb unmittelbar nach der Lehrzeit verließen, ist vor allem deshalb gesellschaftlich wertvoll, da dieser Wechsel häufiger aus affektiven Gründen erfolgt und nur selten zur Arbeitszufriedenheit im neuen Betrieb führt. Dagegen sind jene jungen Werk tätigen, die einen Betriebswechsel überlegt und durchdacht vollzogen, im Nachhinein mit ihrer Entscheidung wesentlich zufriedener - was durchaus als Ausdruck der Betriebsverbundenheit zum neuen Betrieb gewertet werden kann. Überhaupt kann auf Grund der empirischen Daten insgesamt gesagt werden:

- Führen solche Gründe zum Betriebswechsel, die den Lebenszielen und beruflichen Entwicklungsabsichten entsprechen - und für die es im Lehrbetrieb keine entsprechenden Realisierungsmöglichkeiten gibt - so kommt seltener ein weiterer Betriebswechsel zustande und im neuen Betrieb wird Fuß gefaßt, es kommt zu einer Ausprägung der Betriebsverbundenheit.
- Führen solche Gründe zum Betriebs- oder gar zum Berufswechsel, die wenig mit der eigentlichen Arbeitstätigkeit zu tun haben - Differenzen im Bereich des Sozialkontakts, Streben nach einer besser bezahlten Tätigkeit, Betriebs- oder Berufswechsel infolge Rücksichtnahme auf familiäre Bedingungen - so kommt seltener Arbeitszufriedenheit und Integration im neuen Betrieb zustande und es ist häufiger mit weiteren Betriebswechseln zu rechnen.

Ein wesentliches Anliegen unserer Untersuchungen zur Betriebsverbundenheit bestand darin, den Zusammenhang zwischen der Erfüllung des Berufswunsches und der Betriebsverbundenheit zu analysieren. Unsere Daten gestatten die eindeutige Feststellung:

Die These

"erfüllter Berufswunsch = ausgeprägte Betriebsverbundenheit" ist unzutreffend. Junge Werkstätige, deren Berufswunsch erfüllt wurde, wechseln in gleicher Häufigkeit den Lehrbetrieb wie junge Werkstätige, deren Berufswunsch nicht erfüllt wurde. Allerdings unterscheiden sich beide Gruppen hinsichtlich der Motive, die zur Fluktuation führten. Junge Werkstätige, deren Berufswunsch erfüllt wurde, wechseln den Betrieb

- um eine Qualifizierung aufzunehmen (falls im Lehrbetrieb dafür kein Bedarf besteht)
- um eine Leitungsfunktion im Fachgebiet des erlernten Berufes auszuüben (wenn im Lehrbetrieb dafür objektiv keine Entwicklungsmöglichkeiten bestehen)
- um in einen Betrieb zu gehen, der hinsichtlich der Arbeitsorganisation und bezüglich des berufsspezifischen Anforderungsniveaus besser ihren Erwartungen entspricht
- um sich hinsichtlich ihrer beruflichen Kenntnisse und Fertigkeiten zu vervollkommen (ein Bedürfnis vor allem berufsverbundener junger Werkstätiger dem bisher keine angemessene gesellschaftliche Realisierungsstrategie gegenübersteht).

Junge Werkstätige, deren Berufswunsch nicht erfüllt wurde, wechseln häufiger mit der Absicht den Betrieb

- zugleich den Beruf zu wechseln
- auf jeden Fall, d. h. unabhängig von der konkreten Arbeitstätigkeit, mehr Geld zu verdienen.

Die Erfüllung des Berufswunsches führt damit zwar zu gesellschaftlich eher zu vertretenden Fluktuationsgründen, aber nicht zwangsläufig zur Eindämmung der Fluktuation überhaupt. Es bestehen im Gegenteil berechtigte Gründe, davon auszugehen, daß die zu kurz-sichtige Orientierung auf einen Wunschberuf zum Auslöser einer gesellschaftlichen Fluktuationskette wird. Beispielsweise wollen sich von jenen jungen Werkstätigen, die den Beruf Kraftfahrzeugschlosser erlernt haben - das Verhältnis von Lehrstellenangebot

und -nachfrage bietet bei diesem Beruf die Gewähr, daß kein Lehrling den Beruf Kraftfahrzeugschlosser ungewollt erlernen "mußte" - unverhältnismäßig viele (was den betrieblichen Bedarf anbetrifft) qualifizieren. Das führt zum Betriebswechsel, ohne daß ein unbefriedigendes Verhältnis zum Beruf oder zum Betrieb im allgemeinen besteht. Der gleiche Betrieb benötigt aber Kraftfahrzeugschlosser auf der Qualifikationsebene Facharbeiter, die auch bereit sind, als solche tätig zu sein. Er deckt nunmehr seinen Bedarf aus dem Kreis vorhandener Interessenten, in der Regel abgewiesene ehemalige Lehrstellenbewerber, die infolge der Selektion anhand der Schulensuren einen weniger angestrebten Beruf erlernten und nun über die betrieblichen Einrichtungen der Aus- und Weiterbildung doch noch zu "ihrem" Wunschberuf gelangen, um ihn als Facharbeiter auszuüben. Es dürfte zweckmäßig sein, diese bildungsökonomisch unvertretbare Doppelinvestition durch Anwendung geeigneter Auswahlkriterien bei der Vergabe von Lehrstellen zu reduzieren.

Hinsichtlich des Zusammenhanges zwischen dem Arbeitszeitregime (Schichtsystem) und der Betriebsverbundenheit kann gesagt werden: Gehört die Arbeit in einem Mehrschichtsystem (insbesondere Drei- oder Vierschichtsystem) zu den erwarteten beruflichen Bedingungen - wie das beispielsweise mit der Berufsentscheidung für eine Tätigkeit im Verkehrsdienst der Reichsbahn, im Bergbau oder in der chemischen Industrie zutrifft - so wirkt sich die Arbeit im Mehrschichtsystem nicht nachteilig auf die Betriebsverbundenheit aus. Dagegen verlassen solche jungen Werkstätigen häufiger als andere den Lehrbetrieb, deren Beruf nicht von vornherein eine Tätigkeit in einem Mehrschichtsystem erwarten läßt und der in einem anderen Betrieb auch einschichtig ausgeübt werden kann. Allerdings bedarf es bei weiterführenden Aussagen über den Zusammenhang zwischen Schichtsystem und Betriebsverbundenheit einer Differenzierung des betrachteten Personenkreises, da zwischen Ledigen, Verheirateten, Müttern mit Kindern diesen Sachverhalt beeinflussende Momente existieren, deren gesonderte Darstellung hier den Rahmen sprengen würde.

Eine Rangfolge der Gründe, die junge Werkstätige zum Verlassen ihres Lehrbetriebes bzw. zum Anstreben eines ganz bestimmten anderen Betriebes veranlassen (geordnet anhand des gewogenen arithmetischen Mittels der Bewertung dieser Gründe durch junge Werkstätige), zeigt folgendes Bild:

1. bessere Verdienstmöglichkeiten
2. bessere Qualifizierungsmöglichkeiten
3. gerechtere Entlohnungsprinzipien
4. bessere soziale Einrichtungen
5. höhere Prämienzahlungen
6. bessere Beziehungen zum unmittelbaren Leiter
7. bessere Arbeitsorganisation
8. günstigerer Arbeitsweg
9. günstigere Arbeitszeit
10. bessere Beziehungen zu den Arbeitskollegen
11. bessere Entwicklungsmöglichkeiten
12. Zuweisung von Wohnraum
13. bessere Möglichkeiten bei der Mitgestaltung der innerbetrieblichen Demokratie
14. Erweiterung der beruflichen Kenntnisse
15. günstigeres Schichtsystem
16. Möglichkeiten der Kinderbetreuung
17. körperlich leichtere Arbeit
18. nervlich weniger belastende Arbeit
19. Ausübung eines anderen Berufes
20. Arbeit im Wohnort des Ehepartners
21. um vom Elternhaus wegzukommen

Die aufgeführte Rangfolge ändert bei spezifischen Gruppen junger Werkstätiger ihre Anordnung.

Unmittelbar nach der Lehrzeit spielen die "besseren Beziehungen zum unmittelbaren Leiter" eine wesentlichere Rolle - bei 20jährigen jungen Werkstätigen liegen sie unter den Fluktuationsgründen auf Platz 2.

Ältere Befragte (über 25 Jahre) wechseln häufiger als jüngere aus solchen Gründen wie "Wohnraumuweisung" oder "Kinderunterbringung"; vor allem gewinnen bei dieser Altersgruppe "bessere Qualifizierungsmöglichkeiten" erheblich an Gewicht.

Insgesamt läßt sich sagen - und aus dieser Zusammenfassung ergeben sich zugleich Hinweise und Schwerpunkte für die Gestaltung der Leitungstätigkeit zur Eindämmung der unerwünschten Fluktuation:

Junge Arbeiter handeln im Bereich der Arbeitskräftebewegung vor allem rational. Sie nutzen die sich bietenden gesellschaftlichen Bedingungen unter Beachtung ihrer beruflichen und sonstigen Lebensziele. Sie erwarten insbesondere:

- . Gute und gerechte Entlohnungs- und Prämienbedingungen
- . Qualifikationsmöglichkeiten
- . günstige betriebliche Nebenbedingungen (Pausenversorgung etc.)
- . eine gute Arbeitsorganisation
- . ordentliche soziale Beziehungen im Arbeitskollektiv und zum unmittelbaren Leiter desselben.

Durch die folgenden Übersichten werden die insgesamt dargestellten Sachverhalte und Tendenzen noch illustriert.

Tab. 3: Bedeutung der Lohnhöhe bei der Wahl des Arbeitsplatzes - Angaben in Prozent

	sehr wichtig	wichtig	kaum wichtig	überhaupt nicht wichtig	nicht KA
Teilfaharbeiter	42	32	13	9	4
Facharbeiter	24	47	18	11	-

Tab. 4: Grundsätzliche Auffassungen junger Werktätiger zum Betriebswechsel. Anzahl der Zustimmungen (in Klammern: vorbehaltlose Zustimmung) - Angaben in Prozent

	ideologisch sehr positiv	übrige
Ein junger Werktätiger sollte dort arbeiten, wo ihn der Staat braucht	86 (34)	67 (20)
Ich gehe grundsätzlich dorthin, wo ich am meisten verdiene	57 (14)	72 (27)
Jeder Betriebswechsel schadet der Volkswirtschaft mehr als er nützt	52 (19)	41 (11)
Wer den Betrieb wechselt, läßt seine Kollegen im Stich	44 (10)	29 (5)

Tab. 5: Voraussichtliche Tätigkeit (berufliche Lebensziele) von Lehrlingen in 5-10 Jahren in Abhängigkeit von der sozialen Herkunft - Angaben in Prozent

In 5-10 Jahren werde ich als ... tätig sein					
	Arbeiter	Angestellter (ohne HS oder o. H. PS)	Meister	leitender Angestellter, Funktionär, Intelligenz	Genossenschaftsbauer
Vater und Mutter Arbeiter	69	5	15	10	1
Vater und Mutter Angestellte	43	11	23	16	7
Vater und Mutter Intelligenz	31	3	18	40	8
Vater und Mutter Genossenschaftsbauer	65	4	15	14	2

II. Zu Bildungsbestrebungen und zum Qualifizierungsverhalten junger Werkstätiger

1. Vorbemerkungen

Der folgende Abschnitt entstand auf der Grundlage empirischer Daten einer Studie des ZIJ "Bildungsbedürfnisse der Arbeiterjugend". Die Erhebung der Daten erfolgte Ende 1977 (Gruppeninterviews mit standardisiertem Fragebogen).

Angaben zur Population

In der Untersuchung wurden rund 800 junge Arbeiter und 900 Lehrlinge der Ministeriumsbereiche Elektrotechnik/Elektronik und Erzbergbau, Metallurgie und Kali erfaßt.

Im Mittelpunkt nachfolgender Ausführungen stehen die Aussagen über Bildungs- und Qualifizierungsbestrebungen junger Facharbeiter im Bereich der materiellen Produktion, die alle über den Abschluß der 10. Klasse der POS verfügen bzw. die 12. Klasse oder eine Berufsausbildung mit Abitur absolvierten. Alle befinden sich im Alter von 19 bis 24 Jahren, die relativ stärkste Altersgruppe ist die der 22jährigen.

2. Theoretische Ausgangspositionen und Fragestellungen

Wichtigstes Anliegen des folgenden Abschnitts muß es sein, den gegenwärtigen Stand sowie die Strukturen der sozialistischen Einstellung junger Facharbeiter zur Qualifizierung und Weiterbildung zu analysieren und haupttendenzliche Tendenzen zu begründen. Dabei kommt es auf einige Aussagen besonders an:

2.1. Die sozialistische Einstellung junger Facharbeiter der DDR zur Qualifizierung und fachlichen Weiterbildung muß vor allem dadurch gekennzeichnet sein, daß

- entsprechend den grundsätzlichen Erfordernissen des weiteren Ausbaus der entwickelten sozialistischen Gesellschaft und der Schaffung der Grundlagen des Kommunismus die Aufgeschlossenheit und Bereitschaft, die Bedürfnisse zur lebenslangen Ver-

vollkommenheit der fachlichen Spezialbildung vorhanden sind und daß in angemessener Weise (Umfang und Qualität) auch das Streben nach lebenslanger Vervollkommenheit der Allgemeinbildung sowie der politischen Bildung entwickelt ist;

- den Erfordernissen der wissenschaftlich-technischen Revolution mit einer neuen Qualität der Einstellung zur Qualifizierung und Weiterbildung auf entscheidenden Gebieten entsprechen wird. Diese neue Qualität soll sich in der Bereitschaft zur Qualifizierung und Weiterbildung innerhalb der beruflichen Tätigkeit ohne neue, höhere Qualifikationsstufe und ohne Tätigkeitswechsel und deutliche Einkommenssteigerung niederschlagen. Es geht hier um die zunehmende Einsicht in die Entwicklungstrends, daß ständige Qualifizierung und Weiterbildung zum Arbeitsprozeß gehören und somit nicht zusätzlich vergütet oder materiell stimuliert werden muß.
- bestimmte angestrebte Formen, Wege und Ziele der Qualifizierung und Weiterbildung junger Facharbeiter mit bestimmten Bildungs-, Qualifizierungs- und individuellen Entwicklungswegen verbunden sind, die sich in bestimmten gesetzmäßigen Aussagen grundsätzlicher Art zusammenfassen bzw. kategorisieren lassen.

2.2. Die sozialistische Einstellung junger Facharbeiter der DDR zur Qualifizierung und fachlichen Weiterbildung wird durch eine Vielzahl sozialer und personaler Faktoren und Zusammenhänge determiniert. Aussagen über die sozialistische Einstellung zur Qualifizierung und Weiterbildung sind deshalb die Summe bzw. das Ergebnis einer breitgefächerten Analyse wesentlicher Einstellungsbereiche, die auf einer grundsätzlich positiven Einstellung zur Qualifizierung und Weiterbildung allgemein beruhen und im einzelnen durch vielfältige Determinanten beeinflusst und somit modifiziert werden.

Es kann demnach nicht angenommen werden, daß nur einzelne Bedingungen und Voraussetzungen für die Qualifizierung und Weiterbildung eine Rolle spielen. Vielmehr müssen wir davon ausgehen, daß mehrere unterschiedliche individuelle sowie objek-

tive betriebliche Bedingungen und Voraussetzungen bei der Herausbildung bestimmter Wertorientierungen und Einsichten zu berücksichtigen sind. Diese führen zu Vorstellungen und Erwartungen an die weitere beruflich-fachliche Tätigkeit, die in unterschiedlicher Weise realisiert werden. Letzteres hängt häufig nicht in erster Linie vom Wollen und von den Fähigkeiten des einzelnen selbst ab, sondern läßt sich weitgehend nur im Rahmen institutionalisierter Qualifizierung und Weiterbildung nach den vorhandenen Möglichkeiten und gegebenen Notwendigkeiten realisieren.

Die anschließend dargestellten Aussagen aus den empirischen Untersuchungen werden auf drei Schwerpunkte besonders eingehen:

Erstens: Die weitere Gestaltung der entwickelten sozialistischen Gesellschaft in der DDR bringt eine Reihe von Erfordernissen und Bedingungen mit sich, die künftig mit zunehmendem Reifegrad der Gesellschaft komplizierter und vielschichtiger werden. Auf dem Gebiet der Qualifizierung und Weiterbildung bedeutet das: Vor allem durch Erkenntnisse der Bedingungen und Zusammenhänge der Herausbildung und Entwicklung einer sozialistischen Einstellung zur Qualifizierung und Weiterbildung wird ermöglicht, das Verhältnis von gesellschaftlich/betrieblich erforderlicher und individuell tatsächlich vorhandener Qualifikation in der jeweils konkreten Situation und Ausprägung zu optimieren.

Zweitens: Die individuell vorhandenen Bildungsbedürfnisse, Ziele und Vorhaben müssen weitgehend mit den gesellschaftlichen/betrieblichen Möglichkeiten und Erfordernissen in Übereinstimmung gebracht werden. Es muß also eine solche Art der Qualifizierung bzw. Weiterbildung aufgenommen, realisiert und erfolgreich abgeschlossen werden, daß sowohl für die Gesellschaft als auch für den einzelnen ein möglichst hoher materieller und ideeller Nutzen erzielt werden kann.

Drittens: Die Kenntnis der Bedingungen und Zusammenhänge der Herausbildung, Entwicklung und Festigung der sozialistischen Einstellung zur Qualifizierung und Weiterbildung der jungen Arbeiter ermöglicht, durch gezielte Einstellungsänderung einerseits gewollte Bildungsbedürfnisse neu hervorzubringen und

andererseits bereits vorhandene im gewissen Umfang umzuorientieren, um den gesellschaftlichen und betrieblichen Möglichkeiten und Erfordernissen in optimaler Weise zu entsprechen.

Diese drei Hauptaspekte werden in den empirischen Ergebnissen und Schlußfolgerungen aus diesem Abschnitt in ihrem Zusammenhang untersucht.¹⁾

1) Wenn wir hier die Termini "Qualifizierung" und "Weiterbildung" gebrauchen, so in folgendem Sinne: Qualifizierung: vorwiegend systematische Formen der Aneignung fachlich/beruflicher Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten, die in der Regel mit einer Prüfung enden und vor allem zu einer (zusätzlichen, höheren) Qualifikation führen.
Weiterbildung: Obwohl umgangssprachlich als Prozeß der Aneignung und als dazugehöriges System des Erwerbs von Kenntnissen unterschiedlicher Art (z. B. Allgemeinbildung, berufliche Spezialbildung) benutzt, verstehen wir in dieser Studie unter Weiterbildung die vorwiegend lockeren Formen des planmäßigen Lernens, unter fachlicher Weiterbildung jene, die auf die Arbeitstätigkeit gerichtet sind und die nicht mit einer Prüfung enden und demzufolge nicht zu einer (höheren, weiteren) Qualifikation führen.

3. Einzelaussagen und Übersichten

3.1. Weiterbildungsverhalten und Weiterbildungseinstellungen junger Facharbeiter

3.1.1. Fachliche Weiterbildung und Qualifizierung

Auf dem Gebiet der beruflich-fachlichen Grundlagen- und Spezialbildung untergliedern wir unsere Untersuchungsergebnisse in hauptsächlich drei Bereiche, die in der Praxis eng miteinander verschmelzen oder sich im Zusammenhang befinden:

- . das Lernen im Prozeß der Arbeit
- . die Erweiterung der beruflichen Kenntnisse durch Erwerb eines weiteren Facharbeiterabschlusses (Zweitberuf) sowie
- . die Weiterentwicklung der fachlichen Qualifikation innerhalb der Aus- und Weiterbildung mit dem Ziel einer höheren Qualifikationsstufe, verbunden mit einer Veränderung des Arbeitsplatzes bzw. der beruflichen Tätigkeit, also das Meister-, Fach- und Hochschulstudium.

Erstens: Das Lernen im Prozeß der Arbeit

Zu den unmittelbar mit dem Arbeitsprozeß verbundenen Formen des Lernens im Prozeß der Arbeit gehört die Delegation an einen anderen Arbeitsplatz zum Zwecke der Ausbildung, die vor allem mit der Unterweisung am Arbeitsplatz sowie dem bewußten Sammeln und Verarbeiten von Erfahrungen verbunden ist.

Rückblickend auf das vergangene Jahr beurteilen junge Facharbeiter die Häufigkeit ihres Einsatzes an einem anderen Arbeitsplatz zum Zwecke der Erhöhung ihrer Fachkenntnisse und ihrer eigenen Disponibilität so:

- 30 % wurden oft an einem anderen Arbeitsplatz eingesetzt (darunter 17 % sehr oft),
- 48 % meinen, weniger häufig eingesetzt worden zu sein (darunter 30 % manchmal und 18 % selten)
- die übrigen 22 % wurden innerhalb der letzten 12 Monate nicht an einem anderen Arbeitsplatz eingesetzt, um zielgerichtet fachliche Kenntnisse zu erweitern.

Unterschiede in der Häufigkeit der Delegation an einen anderen Arbeitsplatz zum Zwecke der Ausbildung sind vermutlich vorwiegend in der Produktionsspezifität begründet und beruhen weniger oder kaum auf persönlichen Wünschen und Neigungen. Es kann jedoch vermerkt werden, daß junge Facharbeiter mit schwächeren Leistungen in der Schule und in der Berufsausbildung seltener an einen anderen Arbeitsplatz delegiert wurden als jene mit besseren Ausbildungsleistungen. Daraus sollten sich Überlegungen zur zielgerichteten Persönlichkeitsentwicklung und Einbeziehung aller jungen Facharbeiter in die Initiativen zur Steigerung der Arbeitsproduktivität und Meisterschaft des wissenschaftlich-technischen Fortschritts ergeben.

Zum nur mittelbar mit dem Arbeitsprozeß verbundenen Lernen im Prozeß der Arbeit werden Untersuchungsergebnisse vor allem zu folgenden Formen dargestellt:

- der gelenkte kollektive Erfahrungsaustausch
- die aktive Betätigung in sozialistischen Arbeitsgemeinschaften, Neuererkollektiven usw.
- die Teilnahme an den Schulen der sozialistischen Arbeit
- das Selbststudium von Fachliteratur
- die Teilnahme an Lehrgängen der Betriebsakademie, der KDT o. Ä. zur Erweiterung der fachlichen Spezialbildung (vgl. dazu Tabellen 6 und 7).

**Tab. 6: Teilnahme an Formen des Lernens im Prozeß der Arbeit
(Häufigkeit innerhalb des vorangegangenen Jahres) -
Angaben in Prozent**

	sehr häufig	häufig	manch- mal	sel- ten	nie	gibt es nicht
Delegierung an einen anderen Arbeitsplatz	11	19	30	18	21	1
Kollektiver Erfah- rungsaustausch, Bil- dungsmaßnahmen in theoretischen Zen- tren	5	14	21	20	34	6
Schulen der soziali- stischen Arbeit	5	11	14	9	47	14
Aktive Teilnahme in sozialistischen Ar- beitsgemeinschaften, Neuerer- oder MMN- Kollektiven	2	8	16	15	52	7

Mit der Darstellung der unterschiedlich häufigen Teilnahme an den Formen des Lernens im Arbeitsprozeß sollen bestimmte Tendenzen dieses wesentlichen Gebietes der Weiterbildung verdeutlicht werden:

Verschiedene Formen des Lernens im Prozeß der Arbeit, die sich vor allem auf die aufgaben- und objektbezogene Qualifizierung beziehen, werden durch den einzelnen Facharbeiter sowie durch den sozialistischen Leiter unterschiedlich häufig genutzt bzw. zur Anwendung gebracht. Auf Probleme und Reserven, die nicht durch objektive Ursachen begründet sind, wollen wir hinweisen.

Der kollektive Erfahrungsaustausch wird zur Weiterbildung von zwei Dritteln der jungen Facharbeiter des Industriezweiges EMK, aber nur von weniger als der Hälfte des Industriezweiges Elektrotechnik/Elektronik (E/E) bewußt genutzt. Analysen der betriebspezifischen Unterschiede weisen darauf hin, daß die Ursachen für die verschiedene Nutzung dieser Form der Weiterbildung vor allem im Bereich der Leitungstätigkeit liegen.

An den Schulen der sozialistischen Arbeit beteiligen sich zwei Fünftel der jungen Facharbeiter, aber nur ein Sechstel nimmt regelmäßig teil.

Hierbei berücksichtigen wir:

- Nicht in allen Betrieben, Produktionsabteilungen und kollektiven bestehen die Schulen der sozialistischen Arbeit.
- Junge Werktätige sind primär am FDJ-Studiengang beteiligt.

Ungeachtet der einschränkenden Bedingungen kann die inhaltliche und organisatorische Gestaltung dieser Form der fachlichen Weiterbildung für junge Facharbeiter wirksamer gestaltet werden.

Unterschiede in der Teilnahme an den Schulen der sozialistischen Arbeit sind vor allem durch die verschiedenen häufige Existenz dieser Weiterbildungsform begründet. So beteiligen sich die Hälfte der jungen Facharbeiter des Industriezweiges S/WK, aber nur ein Viertel im Bereich des Ministeriums für S/E.

Zusammenhänge zwischen positiver ideologischer Position und häufigerer Teilnahme an den Schulen der sozialistischen Arbeit wurden nachgewiesen.

Die aktive Teilnahme an einer sozialistischen Arbeitsgemeinschaft, einem Neuerer- oder KKM-Kollektiv verdeutlicht neben der Weiterbildungsform auch die gesellschaftliche Aktivität.

Unter den 40 % der jungen Facharbeiter, die insgesamt an der Arbeit eines solchen Kollektivs teilnehmen, ist nur jeder Vierte auch aktiv tätig.

Industriezweigspezifische Unterschiede sind kaum vorhanden, aber es beteiligen sich die männlichen jungen Facharbeiter wesentlich häufiger an einer solchen Tätigkeit als weibliche (männliche junge Facharbeiter: 49 %, darunter 12 % häufig; weibliche: 34 %, darunter 5 % häufig).

Zusammenhänge zwischen Leistungen in der Schule/Berufsausbildung und Teilnahme an der Neuererarbeit verdeutlichen, daß die Beteiligung leistungsschwächerer junger Facharbeiter verstärkt werden muß.

Das zielgerichtete Selbststudium von Fachliteratur wird sehr stark genutzt (vgl. Tabelle 7).

Zwei Fünftel der jungen Facharbeiter befassen sich selbständig mit Fachliteratur, ein weiteres Drittel hat es sich fest vorgenommen.¹⁾

Tab. 7: Selbststudium von Fachliteratur - Angaben in Prozent

1. Gegenwärtiges und zukünftiges Selbststudium

gegenwärtig genutzt	fest beabsichtigt	in Erwägung gezogen	abgelehnt	darüber noch unklar
41	32	21	2	4

2. Häufigkeit des Selbststudiums in einem Monat

öfter als fünfmal	drei- bis fünfmal	zweimal	einmal	gar nicht
16	14	17	16	37

Abgelehnt wird das Selbststudium nahezu nicht, aber die Nutzung ist sehr unterschiedlich.

Gegenwärtig beschäftigen sich deutlich mehr männliche als weibliche junge Facharbeiter im Selbststudium mit Fachliteratur (männliche: 46 %, weibliche: 20 %). Dieser Unterschied trifft ebenso auf die Häufigkeit der Nutzung von berufsbezogener Literatur zu.

1) Die Aussage zum Selbststudium von Fachliteratur ist relativ allgemein. Hier wurden nicht nur die systematischen bzw. organisierten Formen des Selbststudiums erfaßt, sondern das selbständige Befassen mit berufsbezogener Literatur insgesamt.

Der Besuch von Lehrgängen an der Betriebsakademie, der Kammer der Technik usw. zur Erweiterung der fachlichen Kenntnisse wird vor allem durch betriebliche Erfordernisse beeinflusst (vgl. Tabelle 8).

Tab. 8: Erweiterung der Fachkenntnisse durch Lehrgänge - Angaben in Prozent

	gegenwärtig genutzt	fest beabsichtigt	in Erwägung gezogen	abgelehnt	darüber noch unklar
ges	4	10	33	27	26
Industrie- zweig					
BMA männl.	6	15	37	20	22
E/E männl.	4	6	36	29	25
E/E weibl.	1	1	17	47	34
männl. ledig	3	8	33	26	25
männl. verh.	7	18	36	18	21
weibl. ledig	-	-	20	54	26
weibl. verh.	2	2	15	42	39

Die unterschiedliche Nutzung sowie Einstellung dazu verdeutlicht, daß durch die Leitungen in den Betrieben dieser Weiterbildungsform ungenügend Aufmerksamkeit gewidmet wird. Offensichtlich wird der Besuch von Lehrgängen zur Erweiterung der fachlichen Spezialbildung auch durch das Streben nach ständiger Vervollkommenung der beruflich-fachlichen Kenntnisse beeinflusst, das bei männlichen jungen Facharbeitern wesentlich stärker als bei weiblichen ausgeprägt ist (vgl. dazu Abschnitt 3.2.1.).

Zweitens: Erwerb eines weiteren Facharbeiterabschlusses

Ein weiterer Facharbeiterabschluß wird von jungen Facharbeitern dieser Untersuchung in folgender Weise angestrebt bzw. erworben:

- 5 Prozent haben bereits mehr als einen Facharbeiterberuf erlernt;
- 3 Prozent qualifizieren sich gegenwärtig für einen weiteren Facharbeiterabschluß und
- 10 Prozent haben sich fest vorgenommen, einen Zweitberuf zu erlernen.

Es kann also bei nahezu einem Fünftel junger Facharbeiter festgestellt werden, daß sie den Facharbeiter-Zweitberuf als Ziel anstreben und realisieren, was jedoch eine Qualifizierung auf eine andere Stufe nicht ausschließt.

Darüber hinaus haben 34 Prozent der jungen Arbeiter sich positiv zu einer möglichen Qualifizierung für einen weiteren Facharbeiterabschluß geäußert, ohne dazu bereits fest entschlossen zu sein.

Dagegen lehnen 24 Prozent diese Qualifizierungsform aus unterschiedlichen Gründen ab. Darunter befinden sich auch jene jungen Facharbeiter, die sich in anderer Weise qualifizieren, ohne dazu einen Facharbeiter-Zweitberuf zu benötigen. Von den übrigen 24 Prozent wurden zur Qualifizierung für einen weiteren Facharbeiterabschluß keine ausgereiften Meinungen geäußert, sie sind in dieser Frage noch unentschlossen (vgl. Tab. I im Anhang).

Während unter den männlichen jungen Facharbeitern industrieweispezifische Unterschiede in den Einstellungen zum Erwerb eines zweiten Facharbeiterabschlusses nicht nachgewiesen werden konnten, treten solche im Vergleich zwischen männlichen und weiblichen im Industriezweig E/E in geringem Umfang in Erscheinung.

Weibliche junge Facharbeiter haben etwas seltener als männliche einen weiteren Facharbeiterabschluß bereits erworben bzw. befinden sich gegenwärtig in der Ausbildung dazu (weibliche 2 Prozent, männliche 8 Prozent). Sie ziehen dafür aber die Mög-

lichkeit, sich auf diese Art zu qualifizieren, zwar etwas häufiger als ihre männlichen Kollegen in Erwägung, aber weniger konkret und verbindlich (weibliche 44 Prozent, männliche 33 Prozent). Diese Feststellung bezieht sich in erster Linie auf junge Frauen und Mütter, die - vorwiegend aus familiären Gründen - an ihre Qualifizierungsbestrebungen mehr Bedingungen knüpfen als ledige Facharbeiterinnen.

Im Vergleich der Betriebe, die in diese Untersuchung einbezogen wurden, zeigen sich einige Unterschiede in den Bestrebungen zum Erlernen eines weiteren Berufes. Ursachen dafür sind vor allem in den betriebspezifisch verschiedenen Erfordernissen zu suchen. Produktionsumstellungen und technisch-technologische Veränderungen sind dafür ausschlaggebend. Wenn ein Zweitberuf in einigen Betrieben häufiger angestrebt wird als in anderen, so muß das nicht primär mit einer positiveren prinzipiellen Einstellung dazu, sondern eher mit der Klarheit der Perspektive im Arbeitsbereich und dem Erkennen entsprechender Erfordernisse zusammenhängen. Während z. B. nur 13 Prozent der jungen Facharbeiter des GRW Teltow auf die Frage nach dem Erlernen des Facharbeiter-Zweitberufes keine sachkundigen und begründeten Antworten (zustimmender oder ablehnender Art) geben können, haben sich 42 Prozent der jungen Facharbeiter des Betriebes Büromaschinen Sömerda in dieser Sache noch keinen Standpunkt gebildet. Im GRW Teltow streben 56 Prozent der jungen Facharbeiter allgemein (darunter 28 Prozent sehr konkret) nach einem weiteren Facharbeiterabschluß, im Büromaschinenwerk Sömerda dagegen nur 41 Prozent (darunter nur 2 Prozent konkrete Vorhaben).

Vielfach vermutete altersbedingte Unterschiede in den Bestrebungen junger Facharbeiter zum Erlernen eines zweiten Berufes sind nicht bestätigt worden.

Offensichtlich wirken aber solche Ursachen auf die Qualifizierungsbestrebungen ein, die mit der Notwendigkeit zusammenhängen, zunächst die eigene berufliche Position mit den sozialen und familiären Belangen sowie den Lebenszielen und

späteren perspektivischen Berufsvorstellungen in Übereinstimmung zu bringen. Diese sind zwangsläufig an bestimmte Erfahrungen in der beruflichen Tätigkeit und im persönlichen Leben gebunden. Andererseits können wir davon ausgehen, daß nahezu alle jungen Facharbeiter - unabhängig vom Lebensalter - die regelmäßige fachliche Weiterbildung als Wertorientierung für sich selbst betrachten. Die Richtung, Art oder Form der Qualifizierung wird zu unterschiedlichen Zeitpunkten auf verschiedene Weise wahrgenommen, während die Einstellungen zur Qualifizierung und Weiterbildung zum Facharbeiter als Zweitberuf im wesentlichen nicht altersbedingt sind, sondern anderen Bedingungen und Faktoren unterliegen. Weil die verschiedenen Bildungswege und ihre Stappen unterschiedliche Zeitaufwände erfordern, und weil ein gewisser sozialer Status der jungen Facharbeiter nicht zu einem einheitlichen Zeitpunkt herausgebildet wird, treten scheinbar altersbedingte Unterschiede im Qualifizierungsverhalten auf. So leuchtet ein, daß Facharbeiter im Alter von 23 bis 24 Jahren durchschnittlich etwas häufiger über einen weiteren Facharbeiterberuf verfügen (8 Prozent) als Facharbeiter im Alter von 19 bis 21 Jahren (3 Prozent). Solche Unterschiede müssen auch unter dem Aspekt des entweder bevorstehenden oder bereits geleisteten Ehrendienstes innerhalb der bewaffneten Kräfte der DDR betrachtet werden.

Ein Vergleich von unterschiedlich ausgeprägten Bestrebungen zum Erwerb eines zweiten Facharbeiterabschlusses, differenziert nach verschiedener ideologischer Position der jungen Arbeiter, weist auf Zusammenhänge von Ideologie und Qualifizierungsbestrebungen hin. Die Klarheit der Entscheidung für diese Art der fachlichen Qualifizierung wird von der Stabilität des politischen Standpunktes, von der Ausprägung der ideologischen Grundpositionen beeinflusst.

Darüber hinaus zeigt sich: je positiver die ideologischen Positionen entwickelt sind, desto seltener werden der Facharbeiter als Zweitberuf, aber dafür um so häufiger andere Qualifizierungsziele angestrebt. Ein Vergleich der Unterschiede in den Qualifizierungsabsichten zwischen Mitgliedern der SED und Parteilosen unter den jungen Facharbeitern in der

materieller Produktion zeigt die gleichen ideologisch bedingten Tendenzen.

Drittens: Das Meister-, Fach- und Hochschulstudium¹⁾

Junge Facharbeiter stehen den über die Facharbeiterqualifikation hinausgehenden Qualifikationsstufen insgesamt aufgeschlossen gegenüber (vgl. Tabelle 9).

Das Meisterstudium wird von 10 Prozent der jungen Arbeiter bereits durchgeführt bzw. sehr konkret angestrebt. Weitere 31 Prozent sehen die Aufnahme eines solchen Studiums in Erwägung. Nähere Umstände und Bedingungen spielen bei der Entscheidungsfindung für ein Meisterstudium offensichtlich eine größere Rolle.

Von insgesamt 35 Prozent der jungen Facharbeiter wird eine Qualifizierung zum Meister abgelehnt. Darunter befinden sich auch jene, die sich für eine andere Qualifizierungsform entschieden haben, die das Meisterstudium nicht (bzw. gegenwärtig nicht) voraussetzt oder es ausschließt.

1) An dieser Stelle sollen das weiterführende Studium als Qualifizierungsverhalten junger Facharbeiter sowie deren Einstellung zur Qualifizierung innerhalb der sog. abschnittsweisen Ausbildung betrachtet werden. Es geht hier also um das Studium junger Facharbeiter zur Erlangung einer Meister-, Fach- oder Hochschulqualifikation unter dem Aspekt berufstheoretischer Weiterbildung, nicht aber um die Einstellungen jugendlicher zu diesem Studium als Bestandteil des Bildungs- bzw. Ausbildungsprozesses insgesamt.

Tab. 9 a: Bestrebungen zur Meisterqualifikation - Angaben in Prozent

	gegenwärtige Durchführung	fest best- sich- tigt	in Erwä- gung ge- nommen	abge- lehnt	noch unklar
Fern- bzw. Abendstudium zum Meister	1	9	31	35	24
Fern- bzw. Abendstudium zum Fachschul-/ Hochschul- abschluß	2	5	23	47	23
Direktstudium zum Fachschul-/ Hochschulabschluß	-	5	9	67	19

Solltliche junge Facharbeiter des Industriezweiges B/E planen ein Meisterstudium zu einem deutlich geringeren Teil als ihre männlichen Kollegen (vgl. Tabelle 9 a). Auch zwischen den Be-
reichen der Ministerien treten Unterschiede auf. Während die
 Hälfte der männlichen jungen Facharbeiter des Industriezwei-
 ges B/E ein Meisterstudium anstrebt bzw. eventuell aufplant,
 sind das im Industriezweig B/E nur etwas über ein Drittel.

Tab. 9 a: Bestrebungen zur Meisterqualifikation - Angaben
in Prozent

	gegenwärtige Durchführung	fest best- sich- tigt	in Erwä- gung ge- nommen	abge- lehnt	noch unklar
ges	1	9	31	35	24
Industriezweig					
BGR männl.	2	13	36	25	22
B/E männl.	1	5	23	41	26
B/E weibl.	-	1	11	57	31

Die unterschiedliche Qualifizierungsbereitschaft zum Meister der sozialistischen Industrie, die hier vor allem industriezweig- und geschlechtsspezifisch dargestellt wurde, hat ihre Ursachen in verschiedenartigen Problemen, wie z. B. in der teilweise wenig stimulierenden Einkommenshöhe des Meisters im Vergleich zu Tätigkeiten, die eine geringere Qualifikation voraussetzen usw. Da gerade solche Probleme betriebspezifisch recht unterschiedlich auftreten, spiegelt sich das auch in großen Unterschieden der Bestrebungen zum Erwerb der Meisterqualifikation im Vergleich der einzelnen Betriebe wider. Während z. B. im Büromaschinenwerk Sömmerda nur 28 Prozent der jungen Facharbeiter ein Meisterstudium ablehnen, aber zu 41 Prozent anstreben, verneinen 64 Prozent der jungen Facharbeiter aus dem GRW Teltow ein solches Studium und nur 14 Prozent streben es an.

Einen Zusammenhang zwischen der Einstellung zum Erwerb der Meisterqualifikation und der sozialen Herkunft konnte festgestellt werden. So stehen junge Facharbeiter, deren Väter die Meisterqualifikation besitzen bzw. als Meister tätig sind, einem eigenen Meisterstudium etwas aufgeschlossener gegenüber als jene, deren Väter über eine Fach- oder Hochschulqualifikation bzw. den Facharbeiterabschluß verfügen. Am wenigsten sind die Bestrebungen zum Meisterabschluß bei jungen Facharbeitern entwickelt, deren Väter als Teilfacharbeiter oder als Angelernte tätig sind.

Das Fachschul- bzw. Hochschulstudium streben 12 Prozent der jungen Facharbeiter an, darunter 5 Prozent das Direktstudium. Weitere 23 Prozent halten die Aufnahme eines Fern- oder Abendstudiums und 9 Prozent eines Direktstudiums für möglich.

Unterschiede in den Einstellungen zur Aufnahme eines Fach- oder Hochschulstudiums sind beim Vergleich der Geschlechtergruppen insgesamt nicht nachgewiesen worden. Jedoch äußern die männlichen Facharbeiter des Industriezweiges E/E etwas entschlossener ihre festen Studienabsichten (14 Prozent) als

ihre Kolleginnen (2 Prozent) sowie die männlichen Facharbeiter des Industriezweiges DMK (1 Prozent).

Zwischen der Höhe der abgeschlossenen Klassenstufe der allgemeinbildenden Oberschule (bzw. Berufsausbildung mit Abitur) und der positiven Einstellung zu einem Fach- oder Hochschulstudium wurden Zusammenhänge deutlich. Das trifft jedoch nur für das Fern- oder Abendstudium, nicht aber für das Direktstudium zu (vgl. Tabelle 9 b).

Tab. 9 b: Bestrebungen junger Facharbeiter zur Fach- oder Hochschulqualifikation durch das Fern- oder Abendstudium - Angaben in Prozent

	gegenwärtige Durchführung	fest best- sich- tigt	in Erwä- gung ge- zogen	abge- lehnt	noch unklar
ges	2	5	23	47	23
Abschluß der 12. Klasse	13	18	30	23	16
Abschluß der 10. Klasse	1	4	22	49	24

Tendenziell häufiger wenden sich junge Facharbeiter dem Fach- oder Hochschulstudium zu, je besser ihre Abschlußnoten in der Oberschule waren.

Mitglieder der SED stehen dem Fach- oder Hochschulstudium aufgeschlossener gegenüber als parteilose junge Facharbeiter.

Der Einfluß der Väter, die über ein Fach- oder Hochschulstudium verfügen, auf die positive Einstellung junger Facharbeiter zu einer solchen Qualifizierung ist unüberschaubar.

3.1.2. Politische Weiterbildung

Die Einstellungen junger Facharbeiter zu ausgewählten Formen der politischen Weiterbildung soll hier nur sehr global dargestellt werden, weil diese Form nicht Hauptgegenstand der vorliegenden Studie ist.

Von den in dieser Untersuchung erfaßten jungen Facharbeitern verfügen 4 Prozent über den Abschluß einer Parteischule oder einer Verbandsschule der FDJ (bzw. befinden sich noch im Fernstudium an einer Parteischule). Weitere 4 Prozent haben den Besuch einer politischen Schule fest eingeplant und 16 Prozent ziehen einen solchen in Erwägung. Einen Besuch von Schulen der SED und der FDJ lehnen zwei Drittel der befragten jungen Facharbeiter ab (vgl. Tabelle 10 sowie Punkt 3.2.1. dieser Studie).

Tab. 10: Einstellung zum Besuch von Partei- und FDJ-Schulen - Angaben in Prozent

	bereits oder gegenwärtig durchgeführt	fest beabsichtigt	in Erwägung gezogen	abgelehnt	noch unklar
Besuch einer Parteischule	3	3	7	67	20
Besuch einer Verbandsschule der FDJ	1	1	9	68	21

Die Teilnahme am FDJ-Studienjahr bzw. am Parteilehrjahr soll in diesem Zusammenhang mit genannt werden. 54 Prozent der jungen Facharbeiter geben an, am FDJ-Studienjahr bzw. am Parteilehrjahr teilzunehmen, darunter sind 36 Prozent, die das ungern tun. Weitere 7 Prozent, die zwar nicht teilnehmen, bekunden Interesse daran. Die übrigen nicht teilnehmenden jungen Facharbeiter meinen, entweder auch kein Interesse für das Studienjahr der FDJ bzw. das Parteilehrjahr zu haben (27 Prozent), oder sie sind der Auffassung, daß solche Formen der politischen Weiterbildung in ihrem Arbeitsbereich nicht existieren (12 Prozent).

Auf die Teilnahme an den gewerkschaftlichen Schulen der sozialistischen Arbeit wurde bereits im Zusammenhang mit dem Lernen im Prozeß der Arbeit eingegangen (s. auch Punkt 3.1.1. dieser Studie).

In diesem Zusammenhang erscheint wesentlich, in welcher Weise junge Facharbeiter die Notwendigkeit der Verbindung von beruflich-fachlicher mit politischer Weiterbildung erkennen (vgl. Tabelle 11).

Die Hälfte der jungen Facharbeiter stimmt diesem Erfordernis insgesamt zu, aber nur 14 Prozent vorbehaltlos. Ein Fünftel lehnt die Verknüpfung der fachlichen mit der politischen Weiterbildung weitgehend ab, darunter 6 Prozent grundsätzlich. Das übrige Drittel ist in dieser Frage noch unentschieden.

Zwischen positiven weltanschaulich-ideologischen Grundpositionen und positiven Einstellungen zur politischen Weiterbildung bestehen Wechselbeziehungen.

Tab. 11: Einstellung zur Notwendigkeit des Zusammenhangs von beruflich-fachlicher und politischer Weiterbildung - Angaben in Prozent

	deutliche Zustimmung	geringe Zustimmung	unentschieden	leichte Ablehnung	deutliche Ablehnung
ges	31	22	28	9	10
männl. ledig	26	21	31	8	14
männl. verh.	27	24	25	13	11
weibl. ledig	39	22	26	7	6
weibl. verh.	37	17	32	10	4

Zwischen der Einstellung weiblicher und männlicher junger Facharbeiter zur Einheit von fachlicher und politischer Weiterbildung werden geringe Unterschiede deutlich. Weibliche Facharbeiter, insbesondere ledige, stehen der Verbindung von fachlicher mit politischer Bildung etwas positiver gegenüber als ihre männlichen Kollegen.

3.1.3. Allgemeinbildende Weiterbildung

Es spricht für die Persönlichkeitsstruktur der jungen Facharbeiter, daß sie neben der ausgeprägten Bereitschaft zur fachlichen Qualifizierung und politischen Weiterbildung auch Interessen zur Erweiterung ihrer Allgemeinbildung zeigen. Am meisten werden Vorträge bevorzugt, die z. B. durch die Gesellschaft zur Verbreitung wissenschaftlicher Kenntnisse "Urania" organisiert werden. Darüber hinaus spielen Lehrgänge an der Volkshochschule zur Erweiterung der Allgemeinbildung eine größere Rolle. Schließlich wollen nicht wenige junge Facharbeiter den Abschluß der 12. Klasse erwerben (vgl. Tabelle 12).

Unterschiede zwischen den Geschlechtergruppen und Industriezweigen in den Bestrebungen zur Erweiterung der Allgemeinbildung konnten nicht nachgewiesen werden. Dagegen werden zwischen besseren Schulleistungen und stärkerem Weiterbildungsinteresse auf allgemeinbildendem Gebiet Zusammenhänge erkennbar.

Tab. 12: Einstellungen zur Erweiterung der Allgemeinbildung - Angaben in Prozent

	bereits oder gegenwärtig durchgeführt	fest leab- sichtigt	in Erwä- gung ge- zogen	abge- lehnt	noch un- klar
Vorträge besuchen (z. B. bei der "Urania")	14	21	37	12	16
Lehrgänge der VHS besuchen	2	5	32	33	28
Abschluß der 12. Klasse erwerben (nur für Abgänger der 10. Klasse)	3	2	17	55	23

3.2. Individuelle Wertorientierungen und Motive für die Qualifizierung und Weiterbildung

3.2.1. Lebenszielstellungen

Für die Erörterung der Einstellungen zur Qualifizierung und Weiterbildung sowie für die tatsächliche Realisierung konkreter Maßnahmen auf diesem Gebiet erscheint uns zunächst notwendig, einen Überblick über eine gewisse Interessenstruktur nach hauptsächlichen Bereichen zu geben.¹⁾

Danach erweist sich die regelmäßige Weiterbildung im Beruf als eine der ausgeprägtesten Wertorientierungen bei jungen Facharbeitern. Die Intensität dieser Bestrebungen wird nach unseren Untersuchungsergebnissen in einer vorgegebenen Auswahl individueller Wertorientierungen nur noch in der Zielstellung übertroffen, ein glückliches Ehe- und Familienleben zu führen. Mit dem Streben nach ständiger fachlicher Weiterbildung im Beruf ist das notwendige Bemühen verbunden, ein gutes Einkommen für sich (und die Familie) zu sichern, sich beruflich gut zu entwickeln und dabei in der Arbeit viel zu leisten (vgl. Tabelle 13).

1) Dazu wurden mehrere Fragen so zusammengestellt, daß der Stellenwert in der Interessenstruktur auf dem Gebiet der fachlichen und politischen Bildung grob verdeutlicht werden kann, ohne damit eine Wertigkeit anderer Einstellungsbe-
reiche vorzunehmen oder festzulegen.

Tab. 13: Ausgewählte Lebensziele junger Facharbeiter (Antworten zur mittleren Bedeutung werden hier nicht aufgeführt) - Angaben in Prozent

Im Leben ist für mich wichtig, ...	sehr große Bedeutung	sehr große und große Bedeutg. gesamt	sehr geringe/keine Bedeutg.
mich fachlich regelmäßig weiterzubilden	50	88	0
ein hohes Einkommen zu sichern	40	87	0
mich ständig beruflich zu vervollkommen	35	87	0
hohe Leistungen in der Arbeit zu vollbringen	24	84	1
Wissen über Natur und Technik zu erwerben	21	60	2
mich kulturell zu bilden, mit Literatur und Kunst zu beschäftigen	13	43	3
mich politisch zu bilden	9	33	8
in Massenorganisationen/Parteien mitzuarbeiten	6	22	12

Diese grundsätzlichen und wesentlichen Wertorientierungen junger Facharbeiter sind gepaart mit weiteren Lebenszielstellungen auch auf geistig-kulturellem und politischem Gebiet. Jedoch sind Unterschiede vorhanden, die auf besondere Erfordernisse oder Probleme hinweisen könnten.

Während in den Bestrebungen der männlichen jungen Facharbeiter nach ständiger beruflicher Vervollkommnung weder zwischen den Industriezweigen noch zwischen verheirateten und ledigen unterschiedlich intensive Bestrebungen festzustellen sind, zeigen sich weibliche junge Facharbeiter hier deutlich weniger engagiert. Das betrifft auch den Wissenserwerb auf naturwissenschaftlich-technischem Gebiet (vgl. Tabelle 14).

Tab. 14: Geschlechtsspezifisch unterschiedlich ausgeprägte Lebensziele (nur sehr große und große Bedeutung) - Angaben in Prozent

In Leben ist für mich wichtig, ...	sehr große Bedeutung	sehr große und große Bedeutung gesamt
sich beruflich ständig zu vervollkommen	35	67
männl. ledig	38	67
männl. verh.	38	59
weibl. ledig	23	62
weibl. verh.	17	52
Wissen über Natur und Technik zu erwerben	21	60
männl. ledig	24	63
männl. verh.	23	60
weibl. ledig	3	24
weibl. verh.	7	38

Das birgt für die Gewinnung von jungen Facharbeiterinnen zur Teilnahme an der beruflich-fachlichen Qualifizierung und Weiterbildung (zumindest in technisch orientierten Berufen) eine besondere Problematik in sich und erfordert die weitere intensive Erforschung ihrer Ursachen und Möglichkeiten ihrer Lösung.

Die ideologisch besonders positiven jungen Facharbeiter äußern im Vergleich zu den weniger positiven zu fast allen o. g. Lebenszielen klarere Zustimmungen, jedoch zur Einkommenserhöhung etwas bescheidenere Vorstellungen.

Bei den Bestrebungen nach kulturell-künstlerischer Bildung und Betätigung konnten ideologisch bedingte Unterschiede nicht nachgewiesen werden. Trotzdem zeigen sich FDJ-Funktionäre hier etwas stärker interessiert als FDJ-Mitglieder, die keine FDJ-Funktion ausüben.

Es leuchtet ein, daß Mitglieder/Kandidaten der SED positiver als parteilose junge Facharbeiter und daß sich FDJ-Funktionäre interessierter als FDJ-Mitglieder ohne Funktion vor allem zur Mitarbeit in Massenorganisationen und Parteien äußern. Das trifft auch auf die politische Bildung sowie den Wissenserwerb auf naturwissenschaftlich-technischem Gebiet zu.

FDJ-Funktionäre sind in der Frage nach möglichst hohem Einkommen etwas zurückhaltender als FDJ-Mitglieder ohne Funktion und junge Facharbeiter, die nicht mehr im sozialistischen Jugendverband organisiert sind.

Die ständige beruflich-fachliche Vervollkommnung sowie die politische Bildung werden durch die jungen Facharbeiter um so klarer angestrebt, je höher sie die berufliche Qualifikation (im Sinne der stufenweisen Aus- und Weiterbildung der Werk-tätigen) der Eltern angeben. Dieser Einfluß des Elternhauses auf bestimmte Wertorientierungen erstreckt sich außerdem auf die naturwissenschaftlich-technische und kulturelle Bildung sowie auf die literarisch-künstlerische Betätigung. Junge Facharbeiter, deren Eltern über eine höhere berufliche Qualifikation verfügen als andere, ordnen die finanziellen Erwartungen im Beruf besser in ihre Wertvorstellungen ein als jene, deren Eltern z. B. über die Qualifikation des Teilfacharbeiters und auch des Facharbeiters verfügen.

Bestrebungen junger Facharbeiter nach naturwissenschaftlich-technischer und kultureller Bildung und Betätigung werden auch durch die eigenen schulischen Leistungen und Ergebnisse positiv beeinflusst; ebenso die sinnvolle Einordnung der finanziellen Erwartungen.

Die vorliegende Untersuchung der Einstellung zur Qualifizierung und Weiterbildung erfordert auch, eventuell unterschiedlich ausgeprägte Lebenszielstellungen junger Facharbeiter der verschiedenen Industriezweige zu analysieren.

Unterschiede lassen sich nur in den Bestrebungen junger Facharbeiter zur Mitarbeit in Massenorganisationen bzw. Parteien nachweisen. Während für 31 % der männlichen jungen Facharbeiter des Industriezweiges E/E die Mitarbeit darin eine große

Bedeutung hat (für 11 % sehr große Bedeutung), halten nur 18 % der männlichen jungen Facharbeiter aus Betrieben im Bereich des Ministeriums für EMK eine solche gesellschaftliche Arbeit für erstrebenswert (nur für 5 % sehr wichtig).

Von den weiblichen jungen Facharbeitern dieser Untersuchung, die ausschließlich in Betrieben des Industriezweiges E/B tätig sind, hält etwa ein Viertel die Mitarbeit in Parteien und Massenorganisationen für persönlich wesentlich (für 22 % große Bedeutung, aber nur für 2 % sehr bedeutungsvoll).

3.2.2. Motive für die Qualifizierung und Weiterbildung

Nachdem in der Analyse wesentlicher Lebenszielstellungen ersichtlich wurde, daß die fachliche Qualifizierung und Weiterbildung sowie die ständige berufliche Vervollkommnung zu den ausgeprägtesten Wertorientierungen junger Facharbeiter in der materiellen Produktion gehören, wenden wir uns den Motiven für die Qualifizierung und Weiterbildung zu.

Unter den möglichen Motiven für eine Qualifizierung und fachliche Weiterbildung wurden einige hauptsächliche ausgewählt und in ihrer Ausprägung untersucht, unabhängig vom gegenwärtigen oder beabsichtigten Qualifizierungsverhalten (vgl. Tabelle 15).

Die Zielstellung, auf der Grundlage des sozialistischen Leistungsprinzips durch die Qualifizierung bzw. berufliche Weiterbildung das Einkommen zu erhöhen, wird von der Mehrheit der jungen Werkstätigen angestrebt, was durchaus sozialistischen Wertorientierungen entspricht. Außerdem existiert das Motiv der Einkommenssteigerung durch die Qualifizierung und Weiterbildung nicht verselbständigt, sondern ist mit weiteren gesellschaftlich relevanten Motiven verknüpft.

Tab. 15: Motive für die Qualifizierung und berufliche Weiterbildung - Angaben in Prozent

Ich qualifiziere mich bzw. würde mich qualifizieren, um ...	sehr große Bedeutung	sehr große und große Bedeutung gesamt
mehr Geld zu verdienen	63	91
eine interessantere Tätigkeit übernehmen zu können	55	86
den technischen Erfordernissen an meinem Arbeitsplatz weiterhin entsprechen zu können	51	85
betrieblichen Notwendigkeiten gerecht werden zu können	28	82
eine Leitungsfunktion übernehmen zu können	11	43

Bemerkenswert ausgeprägt sind die Beweggründe, durch Qualifizierung und Weiterbildung eine interessantere Tätigkeit übernehmen sowie auch künftig den qualitativen Erfordernissen des eigenen Arbeitsplatzes entsprechen zu können. In dieser Art motivierte Qualifizierungen werden in der Regel nicht vorrangig wegen der Einkommenserhöhung durchgeführt, zumindest nicht unmittelbar. Es ist deshalb als besonders positiv anzusehen, daß sich die große Mehrheit der jungen Facharbeiter an solchen Motiven für die Qualifizierung orientiert, die der neuen Qualität sozialistischer Einstellungen zur Arbeit und ständigen fachlichen Vervollkommnung weitgehend entspricht, über die Hälfte von ihnen sogar ohne jegliche Einschränkung.

Die Struktur der Motive für die Qualifizierung und Weiterbildung weist auch auf das politische Verantwortungsbewußtsein eines großen Teils der jungen Facharbeiter hin. Betriebliche Erfordernisse können für 82 % motivierend auf die eigene Teilnahme an Maßnahmen der Qualifizierung und Weiterbildung wirken, für 28 % sogar unbedingt.

Ein großer Teil (43 %) der jungen Facharbeiter sieht die Teilnahme an der Qualifizierung wegen der beabsichtigten Übernahme einer Leitungsfunktion in unterschiedlichen fachlichen und gesellschaftlichen Gebieten und auf unterschiedlicher Ebene in Erwägung, 11 % ohne Vorbehalte (vgl. Tabelle II im Anhang).

Die differenzierte Betrachtung verschieden stark ausgeprägter Qualifizierungsmotive ergibt im wesentlichen folgende Aussagen:

- Für die männlichen jungen Facharbeiter hat das finanzielle Motiv im Industriezweig E/E etwas weniger Bedeutung als im Industriezweig EMK.
Ursachen dafür können durchaus darin liegen, daß junge Facharbeiter im erstgenannten Industriezweig in geringerem Umfang aus eigener Erfahrung eine Einkommenssteigerung von oder nach einer Qualifizierung objektiv erwarten (können). Da ist aber auch zu vermuten, daß die technischen und technologischen Veränderungen und Umwälzungen in den Betrieben im Bereich des Ministeriums für EMK - für die jungen Facharbeiter überschaubar - sich rascher vollziehen und die entsprechend erforderlichen Qualifizierungsmaßnahmen grundlegenderer Art sind, als in den hier erfaßten Betrieben des Ministerbereiches E/E. Dadurch ist die Wahrscheinlichkeit und berechtigte Aussicht einer damit einhergehenden Einkommenssteigerung im Ministerbereich EMK größer.
- Die im Industriezweig EMK wesentlich stärker als im Industriezweig E/E wirkenden Motive für eine Qualifizierung, um dadurch den technischen Erfordernissen des eigenen Arbeitsplatzes sowie den betrieblichen Notwendigkeiten gerecht werden zu können, deuten auf die zuvor dargestellten vermutlichen Ursachen für das auch deutlichere Motiv der Einkommenssteigerung hin.
- Die im Industriezweig E/E nach Geschlechtergruppen differenzierte Analyse der Ausprägung von Qualifizierungsmotiven ergibt keine statistisch gesicherten Unterschiede!

- Ideologisch besonders positive junge Facharbeiter werden durch die gesellschaftlich besonders relevanten Motive deutlich stärker zur Qualifizierung und Weiterbildung angeregt als ideologisch weniger positive. Ideologisch gefestigtere werden stärker als weniger gefestigte durch die betrieblichen Notwendigkeiten sowie die technischen Erfordernisse des eigenen Arbeitsplatzes zur Teilnahme an der Qualifizierung oder Weiterbildung angeregt.
- Mitglieder/Kandidaten der Partei der Arbeiterklasse würden sich qualifizieren bzw. qualifizieren sich deutlich stärker als parteilose junge Facharbeiter auch wegen der beabsichtigten Übernahme einer Leitungsfunktion, aber weniger aus Gründen einer angestrebten Einkommenssteigerung.
- Auf Abgänger der 12. Klasse wirkt die in Aussicht stehende interessantere Tätigkeit stärker motivierend als auf Abgänger der 10. Klasse der POS.
- Je besser die Leistungen in der Oberschule und in der Berufsausbildung waren, um so wichtiger wird das Anliegen einer Qualifizierung, dadurch weiterhin den technischen Erfordernissen des eigenen Arbeitsplatzes gerecht zu werden.

3.3. Voraussetzungen und Bedingungen für die Qualifizierung und Weiterbildung

3.3.1. Individuelle Voraussetzungen

Zu den Voraussetzungen, die diese jungen Facharbeiter für eine Qualifizierung und Weiterbildung mitbringen, gehören auch die Leistungen in der Berufsausbildung, die nachfolgend anhand der Abschlußnoten dargestellt werden sollen (vgl. Tabelle 16).

Tab. 16: Abschlußnote des Facharbeiterzeugnisses - Angaben in Prozent 1)

Schulabschluß	sehr gut (1)	gut (2)	befriedigend (3)	genügend (4)
10. Klasse	4	52	39	5
Abitur	5	66	24	5

Die durchschnittliche Abschlußnote des Facharbeiterzeugnisses beträgt bei Abgängern der 10. Klasse der Oberschule 2,45 und bei denen der 12. Klasse 2,29.

Zufrieden mit dem Stand ihrer gegenwärtigen beruflichen Qualifikation sind mehr als zwei Fünftel der jungen Facharbeiter, jedoch in unterschiedlicher Intensität. 8 Prozent äußern sich sehr zufrieden damit. Mehr oder weniger unbefriedigt von der eigenen beruflichen Qualifikation sind 17 Prozent. Weitere 14 Prozent sind sehr unzufrieden. Die übrigen 27 Prozent sind in ihrem Urteil über die eigene fachliche Qualifikation nicht klar entschlossen.

1) Von der Gesamtheit der jungen Facharbeiter dieser Untersuchung, die mindestens über den Abschluß der 10. Klasse der Oberschule verfügen, haben 7 Prozent die Berufsausbildung mit Abitur abgeschlossen bzw. das Abitur an der EOS erworben.

Die männlichen jungen Facharbeiter bewerten den Stand ihrer beruflichen Qualifikation deutlich kritischer als weibliche. Sie treffen die Einschätzung über ihre Qualifikation mit zunehmendem Alter deutlicher, ihre Urteilsfähigkeit wird mit anwachsender beruflicher Praxis reifer und entschiedener. Etwas abgeschwächt ist diese Tendenz auch unter weiblichen festzustellen.

Je höher der Schulabschluss und je besser die Gesamtnote des beruflichen Abschlusses, desto kritischer wird die eigene berufliche Qualifikation eingeschätzt.

Fast alle jungen Facharbeiter geben an, über die nötigen fachlichen Voraussetzungen für die Erledigung der eigenen beruflichen Arbeit zu verfügen (97 Prozent insgesamt, darunter 47 Prozent uneingeschränkt).

Eine Qualifizierung wird also nicht vorrangig durch Erfordernisse des Nachholens bzw. Aufholens von Qualifikationsrückständen stimuliert. (vgl. Tabelle 17).

Unterschiede in der Beurteilung der fachlichen Voraussetzungen zwischen den einzelnen Betrieben verdeutlichen, daß die Erfordernisse arbeitsplatz- und betriebsspezifisch recht verschiedenartig entwickelt sind, zumal die Berufsbilder und -anforderungen, die an den Facharbeiter gestellt werden, innerhalb des Industriezweiges durchaus vergleichbar sind.

Tab. 17: Selbsteinschätzung der fachlichen Voraussetzungen -
Angaben in Prozent

Zur Erledigung der nötigen beruflichen Aufgaben ge-
nügen meine fachlichen Voraussetzungen

	voll- kommen	mit gewissen Einschränkungen	vorhandene Voraussetzungen gesamt
ges	47	50	97
Industriezweig			
BMK männl.	45	52	97
E/E männl.	48	50	98
E/E weibl.	53	46	99

Auswahl von Betr.			
Büromasch. Sömmerda	71	27	98
GRW Teltow	54	46	100
Carl Zeiss Jena	48	49	97
Punkwerk Erfurt	43	55	98
KW Hermsdorf	38	62	100
Finsterwalde/Lugau	69	27	96
Bandstahlkomb. E.-H.-Stadt	40	59	99
Maxhütte Unterw.	40	54	94

Die Dauer der Zugehörigkeit zum Betrieb, in welchem die jungen Facharbeiter gegenwärtig tätig sind, hat auf die Arbeitererfahrungen und die Sicherheit einer sachkundigen Entscheidung für eine Qualifizierung und Weiterbildung wesentlichen Einfluß. 65 Prozent der jungen Facharbeiter dieser Untersuchung sind zwischen zwei und fünf Jahren im gegenwärtigen Betrieb tätig (ohne Lehrzeit). Weitere 21 Prozent sind unter zwei und 13 Prozent über fünf Jahre im Betrieb ihrer gegenwärtigen Arbeitsstelle beschäftigt. Man kann demnach von ausreichenden betrieblich-beruflichen Erfahrungen von etwa vier Fünfteln der jungen Facharbeiter ausgehen, die für sachkundige Entscheidungen und fundierte Einstellungen zur Qualifizierung und Weiterbildung erforderlich sind. Die männlichen Fachar-

beiter im Bereich des Industriezweiges E/E verfügen durchschnittlich über etwas weniger betriebliche Erfahrungen (24 Prozent unter 2 Jahre) als ihre Kolleginnen (13 Prozent unter 2 Jahre).

Die gesellschaftliche Aktivität der jungen Facharbeiter ist für deren Einstellung zur Qualifizierung und Weiterbildung sowie deren Realisierung von weiterem Interesse. Sie kann in dieser Untersuchung als überdurchschnittlich positiv - verglichen mit anderen Untersuchungen des ZIJ der letzten Jahre - angesehen werden.

Über ein Drittel von den in dieser Untersuchung erfaßten jungen Facharbeiter ist in Jugendbrigaden tätig (33 Prozent der männlichen und 44 Prozent der weiblichen).

80 Prozent der Befragten geben an, daß ihr gegenwärtiges Arbeitskollektiv den Staatstitel "Kollektiv der sozialistischen Arbeit" bzw. "Hervorragendes Jugendkollektiv der DDR" errungen hat, 60 Prozent sogar schon mehrmals.

13 Prozent sind Mitglied/Kandidat der SED und 82 Prozent geben an, gegenwärtig Mitglied der FDJ zu sein. Von den im sozialistischen Jugendverband organisierten jungen Facharbeitern üben 26 Prozent eine FDJ-Funktion aus, letztere nehmen zu 90 Prozent, FDJ-Mitglieder ohne Funktion zu 70 Prozent an den FDJ-Mitgliederversammlungen teil.

Mehr als die Hälfte aller (54 %) kennt den Kultur- und Bildungsplan des Arbeitskollektivs und 39 Prozent die darin festgelegten Qualifizierungsmaßnahmen für die Arbeitskollegen.

Ein Drittel meint, daß Aktivitäten des einzelnen auf dem Gebiet der Qualifizierung und Weiterbildung im Kollektiv materiell anerkannt werden.

Das alles sind gute Voraussetzungen für ein gesellschaftlich engagiertes Verhalten sowie für Aufgeschlossenheit und Bereitschaft gegenüber gesellschaftlich bzw. betrieblich erforderlichen Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen.

3.3.2. Bewertung und Beurteilung der Merkmale der Arbeitstätigkeit

Über die Hälfte der jungen Facharbeiter im Bereich der materiellen Produktion gaben in dieser Untersuchung an, daß ihre Arbeitstätigkeit körperlich schwer sei. Die Angaben unterscheiden sich jedoch industriezweig- und auch geschlechtsspezifisch (vgl. Tabelle 18).

Tab. 18: Beurteilung der körperlichen Belastung durch die Arbeitstätigkeit - Angaben in Prozent

Ich halte meine Arbeit für körperlich schwer				
	voll- kommen	mit gewissen Einschrän- kungen	kaum	überhaupt nicht
ges	14	43	30	13
Industriezweig				
EMK männl.	18	53	28	1
E/E männl.	12	38	30	20
E/E weibl.	3	25	35	37

männl. ledig	14	49	29	8
männl. verh.	20	45	28	7
weibl. ledig	3	28	38	31
weibl. verh.	4	22	33	41
Auswahl von Betr.				
Carl Zeiss Jena	17	35	28	20
Funkwerk Erfurt	4	4	45	47
Bandstahlkomb. E.-H.-Stadt	11	52	36	1
Maxhütte Unterw.	26	50	22	2

Danach wird deutlich, daß besonders im Industriezweig E/B häufiger körperlich schwere Arbeit zu leisten ist als im Industriezweig E/D, von männlichen häufiger als von weiblichen. Deutliche Unterschiede treten in der Beurteilung der körperlichen Belastung auch zwischen den verschiedenen Betrieben auf. Dennoch läßt sich ein Zusammenhang von körperlicher Belastung und Zufriedenheit mit der Arbeitstätigkeit nicht nachweisen. Die körperliche Belastung wird von jungen Facharbeitern nicht als negatives Merkmal der Arbeit beurteilt.

Diese Feststellung läßt sich nicht auf die nervliche Belastung übertragen, die durch den Arbeitsablauf entsteht. Zusammenhänge von planmäßig-kontinuierlicher Arbeitstätigkeit, der Ausprägung positiver ideologischer Positionen sowie der Zufriedenheit mit der Arbeit werden erkennbar. Fast 70 Prozent der jungen Facharbeiter beurteilen ihre unmittelbare Arbeitstätigkeit als mehr oder weniger hektisch und unplanmäßig (vgl. Tabelle 19).

Tab. 19: Beurteilung der nervlichen Belastung durch die Arbeitstätigkeit - Angaben in Prozent

Meine unmittelbare Arbeitstätigkeit ist oft hektisch und unplanmäßig

	voll- kommen	mit gewissen Einschränkungen	kaum	überhaupt nicht
ges	30	39	24	7
<u>Industriezweig</u>				
EMK männl.	30	37	25	8
E/E männl.	23	33	29	5
E/E weibl.	31	44	16	8

<u>Auswahl von Betr.</u>				
KV Hermsdorf	10	38	39	13
Suromasch. Sömmerda	47	27	19	7
Carl Zeiss Jena	32	50	11	7
Fendstahlkomb. E.-H.-Stadt	24	38	27	11
Maxhütte Unterw.	37	31	27	5

Besonders kritisch beurteilen die Facharbeiterinnen die Kontinuität und Planmäßigkeit ihrer unmittelbaren Arbeit.

Die Bestrebungen zur Qualifizierung und Weiterbildung mit dem Ziel, nach deren Abschluß die Arbeitsstelle zu wechseln, können demnach durch die negative Bewertung der gegenwärtigen Arbeitstätigkeit herausgebildet bzw. verstärkt werden.

Nach unseren Untersuchungsergebnissen wirkt sich auf die positive Einstellung zur Arbeit, auf die Betriebsverbundenheit sowie die Bereitschaft, sich zu qualifizieren bzw. weiterzubilden, auch aus, in welchem Maße der einzelne durch seine berufliche Arbeitstätigkeit gefordert wird, wie er sich gefordert fühlt.

Während 65 Prozent der männlichen jungen Facharbeiter des Industriezweigs EMK und 55 Prozent aller Facharbeiterinnen und Facharbeiter des Industriezweigs E/E die an sie gestellten Arbeitsanforderungen für angemessen halten, fühlen sich die weiblichen anteilig etwas häufiger überfordert als männliche.

Eine geringe Unterforderung wird vor allem von den beruflichen jungen Facharbeitern (27 %) in einigen Betrieben des Industriezweigs I/8 (z. B. umf. Feltow 40 %, auch Funkwerk Erfurt 26 %) fest (vgl. Tabelle 20).

Es ist auffällig, daß mit höherem Schulabschluss und positiveren Abschlussnoten der Anteil jüngerer Facharbeiter zunimmt, der sich in der unmittelbaren beruflichen Arbeitstätigkeit unterfordert fühlt. Entsprechend verringern sich anteilig jene, die meinen, normal gefordert bzw. überfordert zu sein. Daraus ergeben sich Anregungen für weitere Überlegungen zur differenzierten Übertragung von Arbeitsaufgaben bzw. für den Einsatz an Arbeitsplätzen mit unterschiedlichem Anforderungsniveau.

Zwei Drittel der jungen Facharbeiter äußern sich zufrieden mit ihrer gegenwärtigen Arbeitstätigkeit, darunter 9 Prozent ohne Einschränkungen. Ihre Unzufriedenheit mit der Arbeit bringen 11 Prozent zum Ausdruck, darunter 2 Prozent, die sehr starke Mängel in ihrer Arbeit sehen. Die übrigen 23 Prozent sind unentschieden in dieser Frage.

Tab. 20: Einschätzung der individuellen Anforderungen durch die Arbeitstätigkeit - Angaben in Prozent

Keine berufliche Arbeitstätigkeit			
	fordert mich gerade richtig	unterfordert mich etwas	überfordert mich etwas
ges	61	20	16
Industriezweig			
MA männl.	65	18	12
M/W männl.	55	27	16
M/W weibl.	55	16	26

männl. ledig	62	20	13
männl. verh.	61	22	13
weibl. ledig	51	13	36
weibl. verh.	56	19	19

Schulabschluss			
10. Klasse	62	18	16
12. Klasse bzw. BA m. Abitur	46	41	8

Abschlussnote der allg. Schule			
Note 1	43	33	10
Note 2	60	26	11
Note 3 und 4	66	11	21

klare Wechselbeziehungen zwischen Arbeitszufriedenheit einerseits und Qualifizierungsbestrebungen andererseits konnten nicht nachgewiesen werden. Die Beweggründe für eine Teilnahme an Maßnahmen der fachlichen Qualifizierung und Weiterbildung spielen häufig die entscheidende Rolle, die jedoch sowohl durch Zufriedenheit als auch durch Unzufriedenheit mit der ausübten Arbeitstätigkeit entstehen können.

3.3.3. Inwieweit sehen sie die Arbeitstätigkeit

als ...

In diesem Zusammenhang soll beantwortet werden, was junge Facharbeiter unter den Anforderungen der Arbeitstätigkeit verstehen und was sie in der beruflichen Tätigkeit für wichtig halten, damit ihnen die Arbeit gefällt und welchen Einfluß das auf die Einstellung zur Qualifizierung und Weiterbildung hat.

Unter einigen nur Auswahl und Bewertung vorgegebenen gewünschten Merkmalen der Arbeitstätigkeit dominieren:

- der Wunsch nach abwechslungsreicher Tätigkeit (63 % sehr wichtig) sowie
- das Bestreben, selbständig und eigenverantwortlich zu arbeiten (56 % sehr wichtig).

Daneben folgen in der Rangfolge der Bedeutung:

- die Arbeitstätigkeit soll den vollen Einsatz der eigenen Kenntnisse und Fähigkeiten erfordern (33 % sehr wichtig);
- während der Arbeit muß man viel knoseln und überlegen (23 % sehr wichtig).

Weniger von Bedeutung sind das Bestreben,

- durch den Beruf hohes Ansehen bei vielen Menschen zu erwerben (14 % sehr wichtig) sowie
- vorwiegend einfache und überschaubare Tätigkeiten auszuüben (wird mit nur 5 % großer Bedeutung von der großen Mehrheit nahezu zurückgewiesen).

Die Differenziertheit der unterschiedlichen Ausprägung dieser Vorstellungen und Erwartungen, die junge Facharbeiter in der materiellen Produktion von ihrer Arbeitstätigkeit haben, ergibt einige interessante Einsichten in die Verschiedenartigkeit der individuellen Voraussetzungen für die Qualifizierung und Weiterbildung. (vgl. Tabelle III im Anhang).

Danach wird deutlich: weibliche junge Facharbeiter halten für bedeutsamer als männliche, daß man durch den Beruf hohes Ansehen bei vielen Menschen erwerben kann. Sie bevorzugen anteilig häufiger als männliche vorwiegend einfache, überschaubare Tätigkeiten, bei denen man ^{nicht} viel knobeln und überlegen muß.

Nur gering ist der Unterschied zwischen Erwartungen männlicher und weiblicher junger Facharbeiter gegenüber solchen Arbeiten, bei denen man selbständig und eigenverantwortlich arbeiten kann bzw. muß, auch hier neigen die weiblichen zu weniger deutlichen Bestrebungen.

Diese Erscheinungen, auf die auch anhand der Analyse von Lebenszielstellungen hingewiesen wurde, haben für die Aus- und Weiterbildung der Facharbeiterinnen eine besondere Bedeutung.

Die Erwartungen an bestimmte Merkmale der beruflichen Tätigkeit werden durch die ideologische Grundhaltung der jungen Facharbeiter deutlich modifiziert.

Zwischen einer ausgeprägteren positiven ideologischen Einstellung einerseits sowie dem stärkeren Bestreben nach verantwortlichen, den Einsatz aller Kenntnisse und Fähigkeiten erfordern- den schwierigen Aufgaben in der beruflichen Tätigkeit andererseits werden enge Zusammenhänge deutlich. Das wird auch dadurch bekräftigt, daß im Vergleich zu parteilosen jungen Facharbeitern die jungen Genossen wesentlich stärker Verantwortung, Selbständigkeit sowie den Einsatz aller Kenntnisse und Fähigkeiten in der Arbeit erwarten.

Bessere Leistungen sowie Abschluß höherer Klassen der allgemeinbildenden polytechnischen oder erweiterten Oberschule bzw. der Abschluß einer beruflichen Ausbildung mit Abitur bewirken ein stärkeres Engagement beim vollen Einsatz der eigenen Kenntnisse und Fähigkeiten in der Arbeit sowie die deutlichere Ablehnung einfacher Tätigkeiten. Das wird auch durch die Höhe der fachlichen Qualifikation der Eltern beeinflusst.

In diesem Zusammenhang ist von Bedeutung, daß nur die Hälfte der jungen Facharbeiter mit den Qualifizierungsmöglichkeiten im Betrieb zufrieden sind, darunter 8 Prozent uneingeschränkt. Ein Viertel der Facharbeiter dieser Untersuchung ist unzufrieden mit den eigenen Möglichkeiten, sich im Betrieb zu qualifizieren (darunter 5 Prozent sehr unzufrieden). Das übrige Viertel hat keine feste Meinung zu dieser Frage.

3.3.4. Bedingungen, die bei Aufnahme eines Fern- oder Abendstudiums erfüllt sein müssen

Ein großer Teil der Maßnahmen und Veranstaltungen der Qualifizierung und Weiterbildung wird außerhalb der Arbeitszeit durchgeführt. Vor allem jene Werktätigen, die sich im Fern- oder Abendstudium befinden, widmen einen größeren Teil ihrer Freizeit der eigenen Qualifizierung. Das erstreckt sich über eine längere Zeit, z. T. über bestimmte Lebensabschnitte, die besonders bei jungen Werktätigen von entscheidender Bedeutung sind. Die dabei auch entstehenden Konflikte und Probleme werden in der Regel nur dann akzeptiert oder toleriert, wenn zugleich auch bestimmte Mindestforderungen oder Erwartungen erfüllt werden.

Die jungen Facharbeiter äußerten sich in dieser Untersuchung zu jeweils einer solchen Bedingung, die nach ihrer Auffassung die wichtigste Voraussetzung darstellen würde, damit sie sich zur Teilnahme an der Qualifizierung im Fern- oder Abendstudium entschließen könnten. Danach ergibt sich in der Rangfolge der Häufigkeit der Meinungen, daß die Erhöhung bzw. die Beibehaltung des gegenwärtigen Einkommens von zwei Dritteln der jungen Facharbeiter als wichtigste Voraussetzung für eine Entscheidung zum Fern- oder Abendstudium gewährleistet sein muß (vgl. Tabelle 21).

Tab. 21: Bedingungen, die für die Aufnahme eines Fern- oder Abendstudiums erfüllt sein müßten - Angaben in Prozent

1. Erhöhung des Einkommens	36
2. Keine finanzielle Mißbuße	30
3. Zeitlich günstige Lage der Qualifizierungsveranstaltungen	20
4. Entlastung von familiären Pflichten	7
5. Zeitweilige Freistellungen	4
6. Entlastung von anderer gesellschaftlicher Tätigkeit	3

Diese Bedingungen oder Voraussetzungen werden unterschiedlich beurteilt. Von 42 Prozent der jungen Facharbeiter des Industriezweigs EMK wird die Erhöhung des Einkommens als wichtigste Bedingung für eine Qualifizierung im Fern- oder Abendstudium erwartet. Dagegen nennen nur 33 Prozent der männlichen und 22 Prozent der weiblichen jungen Facharbeiter des Industriezweigs E/E die Einkommenssteigerung erst als zweit- bzw. drittwichtigste Forderung. Die jungen Facharbeiter des Industriezweigs E/E bezeichnen als am wichtigsten (34 Prozent der männlichen und 26 Prozent der weiblichen), daß für sie durch ein solches Studium zumindest keine finanziellen Nachteile entstehen. Offensichtlich sind für diese Erwartungen spezielle Gründe vorhanden, die im Unterschied zum Industriezweig EMK eine relativ große Rolle spielen. Dabei können wir keine Unterschiede in der Zufriedenheit mit dem Lohn feststellen, die in beiden Industriezweigen gleichermaßen ausgeprägt ist (48 zufrieden, darunter 6 Prozent sehr zufrieden; aber 28 unzufrieden, darunter 4 Prozent sehr unzufrieden). Die Unterschiede in der Bedeutung der geäußerten Erwartungen weisen nicht nur auf die verschiedenen materiellen Probleme, sondern auch auf die verschiedenartige Belastung außerhalb der regulären Arbeitszeit hin (vgl. Tabelle 22).

Tab. 22: Unterschiede in den Bedingungen, die für die Aufnahme eines Fern- oder Abendstudiums erfüllt sein müßten - Angaben in Prozent

	Erhöhung des Ein- kommens	keine finan- zielle Einbuße	zeitlich günstige Lage	Entla- stung von fa- miliären Pflichten	Prei- stellig.	Ent- lastg. v.ge- sell. Tätigk.
ges	36	30	20	7	4	3
EMK männl.	42	29	22	2	4	1
E/E männl.	33	34	16	9	5	3
E/E weibl.	22	26	23	21	1	7

männl. ledig	37	34	20	2	4	3
männl. verh.	41	27	20	8	4	-
weibl. ledig	27	36	22	5	-	10
weibl. verh.	18	18	24	33	2	5

Die männlichen jungen Facharbeiter halten die Einkommenserhöhung bzw. -stabilität sowie die zeitlich günstige Lage der Qualifizierungsveranstaltungen mit Abstand für die wichtigsten Bedingungen, die mit einer Studienaufnahme dieser Art verbunden werden. Der Familienstand ist dabei nicht entscheidend. Bei den weiblichen treten zwischen verheirateten und ledigen jungen Facharbeitern erhebliche Unterschiede auf. Während die unverheirateten Facharbeiterinnen - ähnlich wie bei ihren männlichen Kollegen - das Vermeiden einer finanziellen Einbuße bzw. die Einkommenssteigerung sowie die zeitlich günstige Lage der Qualifizierungsveranstaltungen als besonders wichtig bezeichnen, beurteilen junge Frauen und Mütter diese Fragen wesentlich anders. Ein Drittel von ihnen hält die Entlastung von familiären Pflichten als besonders wichtig. Danach folgt als am zweithäufigsten geäußerte Forderung die zeitlich günstige Lage der Qualifizierungsveranstaltungen. Erst danach werden in der Rangfolge der Bedeutung finanzielle Erwartungen genannt.

Forderungen nach zeitweiliger Freistellung oder eventueller Entlastung vor anderer gesellschaftlicher Tätigkeit spielen insgesamt eine untergeordnete Rolle. Unverheiratete junge Facharbeiterinnen und Facharbeiter empfinden für die Durchführung eines Fern- oder Abendstudiums ihre familiären Pflichten nicht oder nur unerheblich belastend.

In diesem Zusammenhang soll abschließend auf das Arbeitszeitregime junger Facharbeiter eingegangen werden, denn es hat Einfluß auf die Arbeits- und Lebensbedingungen als auch auf die Bereitschaft bzw. Möglichkeit, an jenen Formen der Qualifizierung und Weiterbildung teilzunehmen, die vorwiegend oder generell außerhalb der Arbeitszeit zu realisieren sind. Deshalb soll die nachfolgende Tabelle Aufschluß über die unterschiedlich ausgeprägte Teilnahme am Schichtsystem geben (vgl. Tabelle 23).

Tab. 23: Teilnahme am Schichtsystem - Angaben in Prozent

	Ein- schicht	Zwei- schicht	Dreischichtsystem		anderes Schicht- system
			Sonnabend/ freier	Sonntag/ nicht immer freier	
ges	44	12	20	10	0
Industriezweig					
EMK männl.	31	3	24	29	13
E/B männl.	53	24	20	2	1
E/B weibl.	64	22	9	2	3

männl. ledig	42	11	22	10	7
männl. verh.	37	9	23	21	10
weibl. ledig	49	38	8	5	-
weibl. verh.	70	9	9	-	0

Während in dieser Population die verheirateten jungen Facharbeiterinnen ihre berufliche Arbeit vorwiegend in der Tag- bzw. Normalschicht ausüben, sind viele unverheiratete Facharbeiterinnen auch zweischichtig beruflich tätig.

Die männlichen jungen Facharbeiter sind deutlich häufiger als weibliche in einem Dreischichtsystem beschäftigt.

Ein Zehntel der weiblichen jungen Facharbeiter dieser Untersuchung arbeiten verkürzt, von den verheirateten 15 Prozent.

Zunächst sei abschließend nochmals betont, daß sich die Aussagen nur auf junge Werktätige im Bereich der materiellen Produktion beziehen, die jedoch in der Mehrheit aus jungen Facharbeitern in unserer volkseigenen Industrie gebildet werden. Für andere Gruppen von Werktätigen können die Ergebnisse nicht ohne weiteres übertragen werden, da bei ihnen weitere spezifische Faktoren zu berücksichtigen sind.

Insgesamt ergibt sich ein sehr positives Bild von der Ausprägung bestimmter sozialistischer Einstellungen zur Arbeit allgemein sowie zur Betriebsverbundenheit und zur Weiterbildung insbesondere. In einigen Einstellungsbereichen sind jedoch Probleme deutlich geworden, auf die nachfolgend eingegangen werden soll.

1. Die Einstellungen zur Weiterbildung sowie die Weiterbildungsmotive müßten bei allen jungen Werktätigen im Sinne unserer gesellschaftlichen Zielstellungen weiter ausgeprägt werden. Dabei muß die Weiterbildung als ständige Arbeitsaufgabe sowohl von den verantwortlichen Leitern als auch vom einzelnen jungen Werktätigen selbst sowie von den Arbeitskollektiven und gesellschaftlichen Organisationen angesehen und erfüllt werden.

2. Während unter den jungen Werktätigen die grundsätzliche Einstellung zur Weiterbildung allgemein positiv ausgeprägt ist, ergibt die differenzierte Analyse der angestrebten Weiterbildungswege und -ziele sowie der Motive für die Weiterbildung und Qualifizierung eine Vielzahl von Anregungen zu weitergehenden Untersuchungen sowie für die Leitungstätigkeit. Solche Schlußfolgerungen aus vorliegender Studie können hier nur tendenziell angedeutet werden. Mögliche weiterführende Schritte der analytischen Tätigkeit auf diesem Gebiet müssen speziell erarbeitet werden. Hier zunächst einige globale abschließende Folgerungen:

- Die Vorstellungen und Erwartungen junger Werktätiger von ihrer beruflichen Tätigkeit müssen als wesentliche Faktoren ihrer Einstellung zur Arbeit berücksichtigt werden. Dabei ist von unterschiedlich ausgeprägten Lebenszielstellungen und Wertorientierungen auszugehen. Betriebsverbundenheit und eine den

betrieblichen Erfordernissen entsprechende Weiterbildung und Qualifizierung wird optimal nur dann erreicht, wenn die individuellen Interessen weitgehend mit den gesellschaftlich-betrieblichen in Übereinstimmung gebracht werden. Das setzt die Kenntnis der im einzelnen vorhandenen Interessen und Bedürfnisse durch den entsprechenden Leiter voraus. Hierfür obliegt dem Meister des Bereiches sowie dem unmittelbaren Leiter des Arbeitskollektivs die besondere Verantwortung.

- Bestrebungen nach fachlicher Weiterbildung müssen stärker mit dem Bedürfnis nach gleichzeitiger Erweiterung der politischen Kenntnisse und Überzeugungen verbunden werden. Entsprechende Leitungsmaßnahmen können besonders erfolgreich sein, wenn die jungen Werktätigen zielgerichtet, mit konkreten Aufgabenstellungen sowie mit dazugehörigen Kontrollmaßnahmen vor allem stärker in solche Weiterbildungsformen einbezogen werden, wie Speziallehrgänge an der Betriebsakademie und der Kammer der Technik, in den kollektiven Erfahrungsaustausch, die Schulen der sozialistischen Arbeit sowie in das Neurerwesen und die Bewegung ~~MM~~.

Das Bedürfnis nach der Verbindung von fachlicher und politischer Weiterbildung steigt in dem Maße, wie die gegenwärtigen und zukünftigen Aufgabenstellungen in der beruflichen Tätigkeit für den einzelnen jungen Werktätigen dessen ständige politische Profilierung herausfordern und bedingen. Veranstaltungen der politischen Weiterbildung können diesen Prozeß maßgeblich fördern, wenn die jungen Werktätigen daran interessiert und engagiert teilnehmen. Letzteres ist vor allem vom Niveau der politischen Schulung abhängig.

3. Das Streben nach Weiterbildung und Qualifizierung wird sehr stark sowohl durch objektive Arbeits- und Lebensbedingungen als auch durch personale Determinanten beeinflusst. Deren große Differenziertheit stellt dem sozialistischen Leiter stets die Aufgabe, im Sinne des gesellschaftlichen Prinzips des sozialistisch Arbeitens, Lernens und Lebens die Bedingungen und Probleme der jungen Werktätigen genau zu kennen. Junge Werktätige haben im Prozeß der Herausbildung ihres sozialen Status wesentlich größere Probleme zu lösen, als das bei Älteren der Fall ist. Das hat für

die weiblichen jungen Facharbeiter, vor allem für junge Frauen und Mütter, eine besondere Bedeutung. Die häuslich-familiäre Belastung erweist sich als starkes Hemmnis für die Qualifizierung weiblicher junger Werktätiger.

4. Die Notwendigkeit muß erneut hervorgehoben werden, jene jungen Werktätigen besonders zu fördern, die in ihren theoretischen und praktischen Leistungen in der beruflichen Tätigkeit hinter denen der Fortgeschrittenen zurückbleiben. Das trifft nicht nur auf die Qualifikationsgruppe der Teilfacharbeiter zu, sondern bezieht sich auch auf das Gefälle innerhalb der Gruppe der Facharbeiter.

5. Der Facharbeiterberuf bzw. -zweitberuf mit hoher fachlicher Qualifikation steht nicht in dem Maße im Mittelpunkt der Bestrebungen junger Arbeiter für deren lebenslange berufliche Tätigkeit, wie es die sozialistische Produktionsweise erfordert. Ein großer Teil der jungen Werktätigen sieht die Facharbeitertätigkeit nur als einen mehr oder weniger vorübergehenden Abschnitt in ihrem Leben an. Hier muß weiterhin Einfluß auf die Hebung und Festigung des Ansehens des Facharbeiterberufs genommen werden.

5. Tabellendübersicht

5.1. Übersicht über die im Text verwendeten Tabellen

Tab. 1: Betriebswechselfrequenz 23jähriger junger Werk-
tätiger ausgewählter Berufe - Angaben in Prozent

Tab. 2: Betriebswechsel im 1. Facharbeiterjahr unter Be-
rücksichtigung des Lebensalters - Angaben in Prozent

Tab. 3: Bedeutung der Lohnhöhe bei der Wahl des Arbeits-
platzes - Angaben in Prozent

Tab. 4: Grundsätzliche Auffassungen junger Werkstätiger zum
Betriebswechsel. Anzahl der Zustimmungen (in Klam-
mern: vorbehaltlose Zustimmung) - Angaben in Prozent

Tab. 5: Voraussichtliche Tätigkeit (berufliche Lebensziele)
von Lehrlingen in 5-10 Jahren in Abhängigkeit von
der sozialen Herkunft - Angaben in Prozent

Tab. 6: Teilnahme an Formen des Lernens im Prozeß der Arbeit
(Häufigkeit innerhalb des vorangegangenen Jahres) -
Angaben in Prozent

Tab. 7: Selbststudium von Fachliteratur - Angaben in Prozent

Tab. 8: Erweiterung der Fachkenntnisse durch Lehrgänge -
Angaben in Prozent

Tab. 9: Qualifizierung zum Meister sowie das Fachschul-/
Hochschulstudium - Angaben in Prozent

Tab. 9 a: Bestrebungen zur Meisterqualifikation - Angaben
in Prozent

Tab. 9 b: Bestrebungen junger Facharbeiter zur Fach- oder
Hochschulqualifikation durch das Fern- oder Abend-
studium - Angaben in Prozent

Tab. 10: Einstellung zum Besuch von Partei- und FDJ-
Schulen - Angaben in Prozent

Tab. 11: Einstellung zur Notwendigkeit des Zusammenhangs von beruflich-fachlicher und politischer Weiterbildung - Angaben in Prozent

Tab. 12: Einstellungen zur Erweiterung der Allgemeinbildung - Angaben in Prozent

Tab. 13: Ausgewählte Lebensziele junger Facharbeiter (Antworten zur mittleren Bedeutung werden hier nicht aufgeführt) - Angaben in Prozent

Tab. 15: Motive für die Qualifizierung und berufliche Weiterbildung - Angaben in Prozent

Tab. 16: Abschlußnote des Facharbeiterzeugnisses - Angaben in Prozent

Tab. 17: Selbsteinschätzung der fachlichen Voraussetzungen - Angaben in Prozent

Tab. 18: Beurteilung der körperlichen Belastung durch die Arbeitstätigkeit - Angaben in Prozent

Tab. 19: Beurteilung der nervlichen Belastung durch die Arbeitstätigkeit - Angaben in Prozent

Tab. 20: Einschätzung der individuellen Anforderungen durch die Arbeitstätigkeit - Angaben in Prozent

Tab. 21: Bedingungen, die für die Aufnahme eines Fern- oder Abendstudiums erfüllt sein müßten - Angaben in Prozent

Tab. 22: Unterschiede in den Bedingungen, die für die Aufnahme eines Fern- oder Abendstudiums erfüllt sein müßten - Angaben in Prozent

Tab. 23: Teilnahme am Schichtsystem - Angaben in Prozent

6.2. Übersicht über die Tabellen im Anhang

Tabelle I: Qualifizierung für einen weiteren Fach-
arbeiterberuf - Angaben in Prozent

Tabelle II: Ausgewählte Motive für die Qualifizierung,
Differenzierungen nach auffälligen Unter-
schieden zum entsprechenden Motiv, Antworten
zur geringen Bedeutung werden hier nicht
aufgeführt - Angaben in Prozent

Tabelle III: Vorstellungen und Erwartungen junger
Facharbeiter von ihrer Arbeitstätigkeit -
Angaben in Prozent

Tab. I: Qualifizierung für einen weiteren Facharbeiterberuf -
Angaben in Prozent

	bereits abge- schlos-	gegen- wärtig in der Qualifi- zierung	fest be- absich- tigt	in Er- wägung gese- gen	abge- lehnt	un- klar
Industriezweig						
BWK männl.	8	3	10	32	25	22
E/E männl.	5	3	10	33	26	23
E/E weibl.	0	2	8	44	19	27

männl. ledig	6	3	12	31	25	23
männl. verh.	8	3	8	34	25	22
weibl. ledig	-	-	20	37	17	26
weibl. verh.	-	4	-	49	20	27

GRW Teltow	6	8	14	28	31	13
KW Hermsdorf	6	4	10	32	26	22
Funkwerk Erfurt	2	2	17	34	26	19
Carl Zeiss Jena	1	-	8	46	19	26
Büromasch. Sömmerda	-	-	2	39	17	42

Eisenhüttenkomb.	6	2	9	30	25	28
Unterwellenborn	6	7	12	29	31	15
Finsterwalde/ Lugau	16	-	10	41	12	21

19-21 Jahre	3	3	13	30	28	23
22 Jahre	6	3	6	42	20	23
23-24 Jahre	8	2	11	31	23	25

Mitgl. der SED	8	4	8	19	36	25
Nichtmitgl.	5	3	10	36	22	24

Tab. II: Ausgewählte Motive für die Qualifizierung, Differenzierungen nach auffälligen Unterschieden zum entsprechenden Motiv, Antworten zur geringen Bedeutung werden hier nicht aufgeführt (Angaben in Prozent)

Ich qualifiziere mich bzw. würde mich qualifizieren, ...	das trifft zu:		
	vollkommen	vollkommen und mit gewissen Einschränkungen	überhaupt nicht
1. um mehr Geld zu verdienen	63	91	2
-----	-----	-----	-----
Industriezweig			
EMK männl.	68	93	1
E/E männl.	55	89	2
S/S weibl.	62	89	3
-----	-----	-----	-----
Büromasch. Sömmerda	71	99	0
Carl Zeiss Jena	56	85	3
Punkwerk Erfurt	51	94	0
2. um eine interessantere Tätigkeit übernehmen zu können	55	86	3
-----	-----	-----	-----
Abgänger 10. Klasse	54	85	3
Abgänger 12. Klasse bzw. Berufsausb. m. Abi	72	100	0
3. um den technischen Erfordernissen an meinem Arbeitsplatz weiterhin entsprechen zu können	51	85	3
-----	-----	-----	-----
Industriezweig			
EMK männl.	57	89	1
E/E männl.	47	82	3
E/E weibl.	42	81	6
-----	-----	-----	-----
Büromasch. Sömmerda	56	89	0
KW Hermsdorf	48	83	6
Punkwerk Erfurt	47	92	2
Carl Zeiss Jena	41	78	3
GRW Teltow	31	62	14
-----	-----	-----	-----
Abschlußnote der Obersch.			
sehr gut	63	88	4
gut	55	85	4
befr. und genügend	45	85	1

Tab. III: Vorstellungen und Erwartungen junger Facharbeiter von ihrer Arbeitstätigkeit - Angaben in Prozent

	sehr große Bedeutung	sehr große und große Bedeutung	geringe Bedeutung	keine Bedeutung	trifft nicht zu
1. Tätigkeit muß abwechslungsreich sein	63	90	6	1	3
2. Selbständige, eigenverantwortliche Arbeit	56	95	3	1	1
3. Voller Einsatz der Kenntnisse und Fähigkeiten	33	90	8	1	1
4. Hohe Anforderungen an schöpferisch-geistige Arbeit	23	78	16	1	5
5. Durch Beruf hohes Ansehen erwerben	14	47	35	15	3
6. Vorwiegend einfache und überschaubare Arbeiten	5	19	50	23	8