

Zur Integration junger Werktätiger in die Arbeits- und FDJ-Kollektive beim Übergang in die Facharbeitertätigkeit: Expertise ; Material in Vorbereitung des Arbeiterjugendkongresses 1983

Gerth, Werner; Ulbrich, Klaus

Forschungsbericht / research report

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Gerth, W., & Ulbrich, K. (1982). *Zur Integration junger Werktätiger in die Arbeits- und FDJ-Kollektive beim Übergang in die Facharbeitertätigkeit: Expertise ; Material in Vorbereitung des Arbeiterjugendkongresses 1983*. Leipzig: Zentralinstitut für Jugendforschung (ZIJ). <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-383066>

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.

00 / 490

ZENTRALINSTITUT FÜR JUGENDFORSCHUNG
Abteilung Arbeiterjugend

Zur Integration junger Werktätiger
in die Arbeits- und FDJ-Kollektive
beim Übergang in die Facharbeitertätigkeit

Ex p e r t i s e

Material in Vorbereitung des Arbeiterjugendkongresses
1983

Autoren:

Werner GERTH
Klaus ULBRICH

Leipzig, im Oktober 1982

G l i e d e r u n g

1. Einleitung
2. Welche Bedingungen und Anforderungen ändern sich beim Übergang von der Berufsausbildung in die Berufstätigkeit?
3. Welche Auswirkungen haben die Bedingungs- und Anforderungsveränderungen auf das Denken und Verhalten junger Facharbeiter?
4. Worauf kommt es in der Tätigkeit der FDJ zur raschen Integration der jungen Facharbeiter in die Arbeits- und FDJ-Kollektive besonders an?

1. Einleitung

Jedes Jahr treten rund 200 000 junge Menschen als Facharbeiter bzw. als Absolventen der Berufsfachschulen (Unterstufenlehrer, Kindergärtnerinnen, Krankenschwestern u. ä.) in die Berufstätigkeit ein. Damit verändern sich nicht nur ihre unmittelbaren Tätigkeits- und Lebensbedingungen beträchtlich, sondern darüber hinaus hängt von der Art und Weise, wie dieser Übergang in die Berufstätigkeit von dem einzelnen jungen Menschen gemeistert wird, in hohem Maße seine Integration in den Arbeitsprozeß, seine Verbundenheit mit dem Beruf und Betrieb, seine Leistungsbereitschaft, seine gesellschaftliche Aktivität insbesondere in und durch die FDJ ab, wird der Weg seiner weiteren fachlich-beruflichen Entwicklung nicht unwesentlich mitbestimmt. Es ist einleuchtend, daß gerade der sozialistische Jugendverband dieser "Nahtstelle" zweier wichtiger Entwicklungs- und Erziehungsetappen junger Menschen besondere Aufmerksamkeit zuwendet. Bereits 1971 faßte das Sekretariat des Zentralrates der FDJ einen Beschluß "Zur analytischen Behandlung und Sicherung der Arbeit mit den Mitgliedern der FDJ an den Nahtstellen" (11.3.1971, Nr. 19/71 - k 9). Wenig später wurden "Erfahrungen

der FDJ-Gebietsorganisation Wismut bei der Übernahme der Lehrlinge als junge Facharbeiter in den Produktionsprozeß" (Reihe "Erfahrungen der FDJ-Bezirksorganisationen" Heft 13) veröffentlicht. Weiterführende Erkenntnisse, Erfahrungen und Empfehlungen zu dieser Problematik will vorliegende Expertise vermitteln.

2. Welche Bedingungen und Anforderungen ändern sich beim Übergang von der Berufsausbildung in die Berufstätigkeit?

Die jungen Facharbeiter betreten selbstverständlich nicht völliges "Neuland". Neueste Forschungsergebnisse belegen, daß nahezu 90 % der Lehrlinge in ihrem Ausbildungsbetrieb die Facharbeitertätigkeit aufnehmen, ein großer Teil von ihnen sogar in dem Arbeitskollektiv, in dem sie den Schlußteil der speziellen beruflichen Bildung absolvierten. Wichtige betriebliche, kollektive und fachliche Bedingungen und Anforderungen sind ihnen damit bekannt. Dennoch ergibt sich für die jungen Facharbeiter beim Eintritt in den Arbeitsprozeß vieles Neue und manches wird für sie trotz Kenntnis erst jetzt konkret erlebbar:

1. Die Tätigkeit ist jetzt nicht mehr vorrangig darauf gerichtet, sich Kenntnisse und Fertigkeiten anzueignen, sondern diese Kenntnisse und Fertigkeiten anzuwenden, zu produzieren, Werte zu schaffen und sie zu erhalten oder Dienstleistungsaufgaben zu erfüllen. Dafür tragen die jungen Facharbeiter nunmehr auch selbst die volle Verantwortung. Darüber hinaus wird verlangt, daß sie ihr Denken und Handeln, ihre Aktivität und ihr Schöpferertum über die bloße Aufgabenerfüllung hinaus einsetzen, zu Leistungssteigerungen, zur Rationalisierung und Intensivierung der Arbeitsprozesse beitragen.
2. In der Tätigkeit der jungen Facharbeiter geht es nicht nur darum, die in der beruflichen Ausbildung angeeigneten Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten anzuwenden, sondern sie müssen jetzt unter den gegebenen technischen, technologischen, organisatorischen und sozialen Arbeitsbedingungen des Betriebes bzw. Arbeitskollektivs und zwar als andauernde, ständige tägliche Leistungen erbracht werden. Das bedeutet

zugleich, daß sich die physischen und psychischen Anforderungen an die jungen Menschen erhöhen. Bestimmte Besonderheiten oder Einschränkungen in den Arbeitsanforderungen, die aus Ausbildungsgründen oder Anordnungen des Arbeitsschutzes für Lehrlinge getroffen werden, fallen fort. Ferner ist es oftmals objektiv nicht möglich, die Lehrlinge in den letzten Monaten ihrer Ausbildung ausschließlich an den Arbeitsplätzen einzusetzen, an denen sie später tätig sein werden. Das erfordert, daß sie sich relativ kurzfristig auf die spezifischen Arbeitsaufgaben und Produktionsbedingungen in den neuen Arbeitskollektiven einstellen müssen.

*trifft auf die Frage
wird
zu*

3. Die Notwendigkeit, die Ergebnisse und Anforderungen der wissenschaftlich-technischen Revolution zum Nutzen unserer sozialistischen Gesellschaft zu meistern, erfordert zunehmend, daß die jungen Facharbeiter zur Weiterbildung, also erneuter Aneignung von theoretischem Wissen und praktischem Können bereit sein müssen. Ähnliches gilt für die effektive Auslastung hochproduktiver Maschinen und Aggregate durch Mehrschichtbetrieb.
4. An das Klassenbewußtsein der jungen Facharbeiter, an ihre gesellschaftliche Aktivität werden höhere Anforderungen gestellt. Sie sind nicht nur aufgerufen, sich am sozialistischen Wettbewerb aktiv zu beteiligen, sondern sie tragen jetzt auch für die Planung und Erfüllung der Wettbewerbsaufgaben die gleiche Verantwortung wie jeder andere Werktätige. In besonderem Maße gilt das für die vielfältigen volkswirtschaftlichen Initiativen, die die FDJ gemeinsam mit der Gewerkschaft zur weiteren Erhöhung der Ergebnisse im sozialistischen Wettbewerb entwickelt. Darüber hinaus müssen sich die jungen Facharbeiter in die Erfüllung der besonderen kollektiven Zielstellungen zur Erringung oder Verteidigung des Titels "Kollektiv der sozialistischen Arbeit" einreihen. Das FDJ-Studienjahr bzw. die Zirkel junger Sozialisten werden mit neuem inhaltlichen Programm weitergeführt. Gleichzeitig erwächst gerade für die jungen Facharbeiter die Aufgabe und Verpflichtung, mitzuhelfen, die neue heran-

gewachsene Generation der Arbeiterjugend in der Berufsausbildung an die Ziele und Aufgaben der Arbeiterklasse bei der weiteren Gestaltung der entwickelten sozialistischen Gesellschaft heranzuführen, sie zu unterstützen, einen festen Klassenstandpunkt herauszubilden und sich den Lebenssinn der Kommunisten anzueignen.

5. Die Tätigkeit der jungen Facharbeiter findet nunmehr vollständig in einem neuen Kollektiv statt. Eine neue soziale Integration wird notwendig. Sie erfährt besondere Bedingungen einmal dadurch, daß in der Regel die jungen Facharbeiter beruflich-fachlich, betrieblich und auch politisch weniger erfahren sind als die anderen (älteren) Kollektivmitglieder, und zum anderen, daß oft ein größeres Altersgefälle in den Arbeitskollektiven herrscht, womit teilweise unterschiedliche Einstellungen, Interessen, Bedürfnisse, Gewohnheiten und Verhaltensweisen der Kollektivmitglieder verbunden sind. Gleichzeitig wechseln die jungen Facharbeiter auch das FDJ-Kollektiv. Sie lernen einen neuen Gruppensekretär, eine neue FDJ-Leitung, neue Mitglieder kennen, vor ihnen stehen neue Ziele, Aufgaben, Methoden des FDJ-Lebens, bei dessen Gestaltung jedoch ihre aktive Mitwirkung erwartet wird.
6. Eine für die jungen Facharbeiter sehr bedeutsame Änderung ist schließlich die mit dem Eintritt in die Berufstätigkeit durch die Entlohnung gegebene materielle Selbständigkeit. Die Erfüllung vieler Wünsche und Bedürfnisse rückt in den Bereich des Möglichen. Gleichzeitig verleiht die materielle Selbständigkeit auch den Partnerbeziehungen einen neuen Charakter; Fragen der Familiengründung, gemeinsamer Anschaffungen usw. rücken stärker in den Vordergrund.

Diese wichtigsten Veränderungen der Tätigkeitsbedingungen und -anforderungen beim Eintritt in die Berufstätigkeit erfolgen für die jungen Facharbeiter relativ kurzfristig. Sie sind für sie mit einer Vielzahl neuer Anforderungen und Bewährungen verbunden. Das hat ohne Zweifel Auswirkungen auf das gesamte Denken, Werten und Verhalten der jungen Facharbeiter.

Welche Tendenzen, Entwicklungen, Zusammenhänge zeigen sich hierbei vor allem?

3. Welche Auswirkungen haben die Bedingungs- und Anforderungsveränderungen auf das Denken und Verhalten der jungen Facharbeiter?

Grundsätzlich ist festzustellen: Die Auswirkungen der neuen Bedingungen und Anforderungen beim Eintritt in die Berufstätigkeit auf das Denken und Verhalten der jungen Facharbeiter sind kein unerwünschtes, lästiges Nebenprodukt, das es möglichst schnell zu beseitigen gilt. Im Gegenteil! Änderungen im Denken und Verhalten sind beabsichtigt, sind das Ziel des Ausbildungs- und Erziehungsprozesses der jungen Menschen: Durch die aktive Auseinandersetzung mit den neuen Anforderungen und Aufgaben und durch ihre Bewältigung entwickeln sich die jungen Menschen im Sinne unseres sozialistischen Erziehungsziels, werden sie befähigt, sich den Lebenssinn der Kommunisten zu eigen zu machen, standhafte Kämpfer für die Errichtung der kommunistischen Gesellschaft zu werden, hohe Leistungsbereitschaft, unerschütterliches Klassenbewußtsein und kämpferischen Einsatz für die Sache des Kommunismus auszuprägen.

Diese grundlegende Gesetzmäßigkeit verwirklicht sich jedoch nicht spontan. Auf die jungen Facharbeiter wirkt der Eintritt in die Berufstätigkeit nicht automatisch in allen Beziehungen aktivierend. Einmal ist die Begegnung mit neuen und höheren Aufgaben nicht für jeden jungen Menschen sofort anspornend und zum anderen wird auch nicht jede neue Bedingung und Anforderung gleichermaßen von ihnen als anregend und interessant empfunden. Unbedingt aber werden die neue Situation, die neuen Bedingungen und Anforderungen von allen jungen Facharbeitern mit erhöhter Aufmerksamkeit aufgenommen, Ausdruck ihres Bestrebens, sich zu orientieren und entsprechend einzuordnen. Wird dieses Orientierungs- und Integrationsstreben der jungen Facharbeiter dem Selbstlauf überlassen, wächst die Wahrscheinlichkeit, daß sich nicht nur in der unmittelbaren Übergangsetappe, sondern auch noch längere Zeit danach Unsicherheiten und/oder unrichtige Positionen im

Denken, Werten und Verhalten der jungen Menschen ergeben, der gesamte Integrationsprozeß zögernder und weniger optimal verläuft. Enttäuschungen, Mißerfolge, unüberwindlich erscheinende Widersprüche und ähnliche Empfindungen der jungen Menschen sind dann oftmals die Folge.

Forschungsergebnisse belegen, daß die Mehrzahl der jungen Menschen ihre neue Stellung als Facharbeiter mit beträchtlicher Befriedigung aufnehmen. Gleichfalls wächst die Genugtuung beim Eintritt in die Berufstätigkeit, nunmehr mit dem beruflichen und sozialen Status eines Facharbeiters mit gleichen Rechten und Pflichten an der Erfüllung der betrieblichen Aufgaben mitzuwirken. Dem entspricht auch, daß die Erkenntnis der gesellschaftlichen Bedeutung hoher Leistungen im Arbeitsprozeß bei der großen Mehrheit unvermindert anhält. Ferner ändern sich die Erwartungen und Ansprüche an die Arbeitstätigkeit, wie abwechslungsreiche, interessante und verantwortliche Aufgaben, die Selbständigkeit ermöglicht und das eigene Wissen und Können fördert, im wesentlichen nicht. (Teilweise bilden allerdings weibliche junge Facharbeiter eine Ausnahme insofern, als daß bei ihnen nach dem Eintritt in die Berufstätigkeit ein Anstieg des Wunsches nach Selbständigkeit im Arbeitsprozeß zu verzeichnen ist, Ausdruck offensichtlich häufigerer nicht genügend eigener Entscheidungs- und Verantwortungsmöglichkeiten im Arbeitsprozeß.) Auch das Interesse und die Bereitschaft an der Mitwirkung in der MMN- und Neuererbewegung bleibt beim Eintritt in die Berufstätigkeit bei der großen Mehrheit der jungen Facharbeiter konstant. 75 % - 85 % von ihnen wollen ferner ihr Können und ihre Kraft für das neue Kollektiv einsetzen und den Kollegen ein Vorbild sein.

Insgesamt sind damit bei den jungen Facharbeitern wichtige Einstellungen und Motive gegeben, den neuen Anforderungen gerecht zu werden, sich zu bewähren.

Der Anteil junger Facharbeiter, der dem Beruf bzw. der konkreten Arbeitstätigkeit nach dem Eintritt in den Arbeitsprozeß verhalten oder ablehnend gegenübersteht, beträgt nach jüngsten Untersuchungen durchschnittlich 15 % - 20 %. Ein Teil von ihnen prägt allmählich im 1. Facharbeiterjahr doch positive Beziehungen zum

Beruf, Betrieb, Arbeitskollektiv usw. aus, ein anderer Teil integriert sich jedoch nicht und wechselt den Betrieb bzw. den Beruf (oftmals beides!). Etwa 12 % der jungen Facharbeiter verlassen gegenwärtig im 1. Berufsjahr den Ausbildungsbetrieb. Die Ursachen sind vielschichtig und gelten oft nicht nur für die fluktuierenden jungen Facharbeiter.

So führt oftmals einmal eine mangelnde Verbundenheit mit dem erlernten Beruf zu einem baldigen Wechsel aus dem Beruf und damit zugleich meist aus dem Betrieb. Nicht genügende Berufsverbundenheit resultiert vor allem teils aus der Nichtrealisierung des ursprünglichen Berufswunsches, teils aus unrichtigen Vorstellungen über ihn und seine Anforderungen in der betrieblichen Praxis. Rund ein Viertel aller Lehrlinge ist nach eigenen Angaben zum Zeitpunkt der Entscheidung sehr unzureichend über den Beruf informiert gewesen. Noch während der speziellen Berufsausbildung unterschätzen je nach Beruf 15 % bis 35 % der Lehrlinge die physischen und psychischen Belastungen und Beanspruchungen der späteren Berufstätigkeit. Ferner gibt rund ein Drittel der jungen Facharbeiter an, beim Beginn der Berufstätigkeit entweder gar nicht oder nicht ausreichend über ihren künftigen Einsatz im Betrieb informiert gewesen zu sein. Die im Jugendgesetz (§ 16 Abschnitt 2) vorgeschriebene Beratung mit dem Lehrling vor Abschluß seiner Berufsausbildung über seine künftige gesellschaftliche und berufliche Entwicklung hat bei einem Viertel nicht und bei einem weiteren Viertel nur in unzureichender Weise stattgefunden.

Ein weiterer Ursachenkomplex für mangelnde oder verzögerte Integration in die Berufstätigkeit bzw. die Fluktuation aus dem Beruf und Betrieb entspringt aus der konkreten Arbeitstätigkeit selbst. Etwa einem Drittel der jungen Facharbeiter (in den einzelnen Wirtschaftszweigen unterschiedlich, vor allem jedoch im Produktionsbereich) gelingt es in der vorgegebenen Einarbeitungszeit nicht, beständig quantitativ und qualitativ die Arbeitsnorm zu erfüllen, die Facharbeiterleistung zu erbringen. Diese täglichen Mißerfolge mindern in der Regel die Freude am Beruf und Tätigkeit, führen zur Abnahme der Leistungsbereitschaft. Hinzu kommt, daß die anteilige Erfüllung der Arbeitsaufgabe, die

erbrachte Arbeitsleistung meist das wichtigste Kriterium für eine rasche und reibungslose Integration der jungen Facharbeiter in das Arbeitskollektiv bildet, mit mangelnder Normerfüllung dabei oftmals also Hemmnisse gegeben sind.

Ein außerordentlich wichtiger Komplex von Ursachen erfolgreicher oder mangelnder Integration in den Beruf oder Betrieb liegt im Arbeitskollektiv, in der Gestaltung des Verhältnisses der jungen Facharbeiter zu den Mitgliedern des Arbeitskollektivs sowie zum unmittelbaren Leiter (Brigadier, Meister, Abteilungsleiter usw.). So sinkt im 1. Berufsjahr zunächst verständlicherweise der Anteil derjenigen ab, der sich in dem (neuen!) Arbeitskollektiv wohlfühlt, verglichen mit dem sich in dem bisherigen Lehrlingskollektiv Wohlfühlenden. Das betrifft vor allem das einschränkungslose Urteil, das von 49 % der Lehrlinge im 2. Lehrjahr, aber nur noch von 40 % der jungen Facharbeiter im 1. Berufsjahr abgegeben wird. Die Gründe hierfür liegen in hohem Maße in der Ausprägung der sozialen Beziehungen zu den Mitgliedern des Arbeitskollektivs. Nur ein Fünftel der jungen Facharbeiter bezeichnet es im 1. Jahr der Berufstätigkeit ohne jede Einschränkung als gut, etwa zwei Drittel äußern mehr oder weniger große Vorbehalte. (Im 2. Lehrjahr kennzeichneten dagegen noch weit über ein Viertel der Lehrlinge die gegenseitigen sozialen Beziehungen im Lehrlingskollektiv einschränkungslos als gut.) Von ähnlicher Bedeutung ist das Verhältnis zum Leiter, zum Brigadier, Meister usw., das vor allem durch sein Verhalten, sein Auftreten gegenüber dem jungen Facharbeiter bestimmt wird. So ist z. B. interessant, daß bald die Hälfte der jungen Facharbeiter angeben, daß sie zu wenig Lob empfangen. (Dem stimmen übrigens die Leiter in nahezu gleichem Anteil zu.) Gerade jedoch in der Eingewöhnungsphase in die neue Tätigkeit und in das neue Kollektiv ist eine kontinuierliche Wertung der Arbeit und des Verhaltens der jungen Facharbeiter durch die Mitglieder des Kollektivs und besonders durch den Leiter wichtig. Sie erleichtert ihre Orientierung an den Normen und Bedingungen des Kollektivs und unterstützt deren Aneignung.

Schließlich ist auch der Umfang und das Niveau der Einbeziehung der jungen Facharbeiter in die verschiedenen Formen der sozialistischen Demokratie im Betrieb ein wichtiger Bedingungskomplex für ihre Integration in Beruf, Betrieb und Kollektiv. Nur die Hälfte der jungen Facharbeiter gibt jedoch an, an der Plan-
diskussion im Arbeitskollektiv teilgenommen zu haben, obwohl andererseits nur 10 % ausgesprochenes Desinteresse bekunden. Das vorhandene Interesse daran wurde bei 40 % junger Facharbeiter nicht genutzt. Auch an der Beratung des Jugendförderungsplanes haben nach eigenen Angaben fast zwei Drittel der jungen Facharbeiter des 1. Berufsjahres nicht teilgenommen, obwohl sie interessiert waren. Auch die besondere jugendspezifische Form der Teilnahme an der sozialistischen Demokratie im Betrieb "Treffpunkt Leiter" wird nur von einem geringen Anteil der jungen Facharbeiter genutzt; teils werden sie nur sehr sporadisch durchgeführt, teils sind sie unzureichend propagiert, vor allem jedoch ist zumeist die Vorbereitung der jungen Facharbeiter zur Teilnahme dem Selbstlauf überlassen, Bedürfnis, Interesse, Bereitschaft dazu prägen sich demzufolge nur ungenügend aus.

Eine entscheidende Rolle bei der Integration der jungen Facharbeiter in die Berufstätigkeit obliegt der FDJ. Über 95 % der Lehrlinge im 2. Lehrjahr sind Mitglied der FDJ. Der Anteil sinkt im 1. Berufsjahr auf durchschnittlich 80 %; zunächst fast ausschließlich bedingt durch mangelnde Aktivitäten sowohl der FDJ-Mitglieder selbst als auch der Leitungen bei der Ummeldung und Aufnahme in die neue FDJ-Organisation oder -Gruppe. Demzufolge vermindert sich auch der Anteil junger Facharbeiter, der an Mitgliederversammlungen, Zirkel junger Sozialisten u. ä. teilnimmt. Damit ist jedoch nicht grundsätzlich eine Abnahme der politischen und gesellschaftlichen Aktivität der jungen Facharbeiter insgesamt gegeben. Viele Aktivitäten werden jetzt auch im Rahmen der Gewerkschafts- und Parteiarbeit realisiert. Auch bleibt z. B. die Teilnahme bzw. das Interesse an einer Mitwirkung an den ökonomischen Initiativen der FDJ bei den jungen Facharbeitern weitgehend unverändert. Dennoch lassen aber durch diese "informelle Aufgabe" der FDJ-Mitgliedschaft nicht wenige junge

Facharbeiter wichtige Möglichkeiten gerade einer jugendspezifischen Teilhabe an der sozialistischen Demokratie, ihrer Bewährung im Arbeitsprozeß und im gesellschaftlichen Leben ungenutzt. Das bedeutet zugleich, daß auch die Integration in Beruf, Betrieb und Arbeitskollektiv wichtiger fördernder Bedingungen und Mittel verlustig geht, eine Tatsache, die von nicht wenigen jungen Facharbeitern ungenügend erkannt bzw. beträchtlich unterschätzt wird.

Die Ursachen hierfür liegen - wie schon im o.g. Sekretariatsbeschuß aus dem Jahr 1971 festgestellt - vor allem in einer nicht ausreichend entwickelten Verbundenheit eines Teils der Lehrlinge mit dem sozialistischen Jugendverband, Resultat einer ungenügenden Einbeziehung der Jugendlichen in das FDJ-Leben während der Berufsausbildung, verbunden mit unzureichender Entwicklung eigener Aktivitäten. Hinzu kommen ferner organisationspolitische sowie organisatorisch-statistische Unzulänglichkeiten auf der Ebene der Grundorganisations- und Kreisleitungen.

4. Worauf kommt es in der Tätigkeit der FDJ zur Integration der jungen Facharbeiter in die Arbeits- und FDJ-Kollektive besonders an?

Zunächst wird deutlich, daß die hauptsächlichsten Orientierungen, Erfahrungen und Festlegungen des Beschlusses über die "Behandlung und Sicherung der Arbeit mit den Mitgliedern der FDJ an den Nahtstellen" sowie des Erfahrungsmaterials der FDJ-Gebietsorganisation Wismut aus dem Jahr 1971 auch auf die gegenwärtigen Bedingungen noch in beträchtlichem Maße zutreffen und genutzt werden können. So bildet die ideologische Arbeit die entscheidende Bedingung und Ausgangsposition des Wirkens der FDJ für eine rasche und reibungslose Integration der jungen Facharbeiter in Beruf, Betrieb sowie Arbeits- und FDJ-Kollektiv. Sie muß sich auf verschiedenen Ebenen teils gleichzeitig, teils kontinuierlich nacheinander vollziehen und zwar auf der Ebene der FDJ-Organisation bzw. -Gruppen im Bereich der Berufsausbildung, auf der Ebene der FDJ-Organisation bzw. -Gruppen des Betriebes und auf der Ebene der staatlichen Leitungen und Leitern.

Die FDJ-Organisation und FDJ-Gruppen in der Berufsausbildung

Hier kommt es vor allem auf eine noch stärkere aktive und eigenverantwortliche Einbeziehung aller FDJ-Mitglieder, aber auch der nicht im Jugendverband organisierten Lehrlinge in die Führung und Gestaltung des FDJ-Lebens an mit dem Ziel, eine feste persönliche Verbundenheit mit dem Jugendverband bei allen Lehrlingen herauszubilden. Dazu können beitragen:

- eine noch breitere Vorbereitung (Ideenberatung, Diskussionen usw.) der Aufgaben und Zielstellungen im sozialistischen Berufswettbewerb im Rahmen der FDJ-Gruppe,
- spezifische Formen der Teilnahme von Lehrlingen an den Plan- und Diskussionen im Betrieb in den FDJ-Gruppen, z. B. Information über Hauptzielstellungen, der Beitrag der Jugend in Form von Jugendobjekten, Jugendinitiativen usw.,
- die Nutzung des großen Interesses der Lehrlinge, selbst etwas zu organisieren, auch bei der Gestaltung der Freizeit. Besonders günstige Bedingungen bieten hier die Jugendklubs. (Forschungsergebnisse zeigen: In der Rangfolge der Freizeitinteressen steht die Mitarbeit in Jugendklubs an 5. Stelle (von 15!), knapp 60 % der Jugendlichen haben daran sehr großes oder großes Interesse, und an der Spitze dessen, woran Jugendliche sich in der Klubarbeit konkret beteiligen möchten, finden sich: allgemeine Programmgestaltung, Teilnahme an Diskussionen, Mitwirkung in der Ordnungsgruppe oder auch im Klubrat.)

Darüber hinaus sollten die künftigen Facharbeiter auf ihren Eintritt in die Berufstätigkeit vorbereitet werden, indem ihnen ihr Platz, ihre Aufgaben und ihre Perspektiven im Betrieb oder Kombinat möglichst detailliert vorgestellt werden.

Dazu haben sich folgende Aktivitäten und Maßnahmen als zweckmäßig erwiesen:

- Die Erläuterung der bevorstehenden (Produktions-)Aufgaben, -bedingungen und -entwicklungen des Betriebes, ihrer Ursachen und ihren Zusammenhängen unter besonderer Darstellung des Platzes der künftigen Facharbeiter dabei sowie Hinweise über Besonderheiten und veränderte Anforderungen im Produktions-

- und Arbeitsbereich gegenüber der Ausbildung! Dazu kann eine spezielle FDJ-Mitgliederversammlung, ein Forum, ein spezifischer "Treffpunkt Leiter" o. ä. genutzt werden, auf dem ein verantwortlicher Leiter des Betriebes auftritt.
- Die Durchführung des im Jugendgesetz § 16 Abschnitt 2 sowie im Arbeitsgesetzbuch § 140 Abschnitt 1 geforderten Kader- und Entwicklungsgesprächs mit den Lehrlingen vor Abschluß ihrer beruflichen Ausbildung. Sie sollten sich nicht auf Festlegungen über den künftigen Arbeitsplatz und Einsatz im Betrieb beschränken, sondern auch Fragen der weiteren beruflichen Entwicklung und des persönlichen Lebensweges einbeziehen. Durch Festlegungen über die weiteren gesellschaftlichen Aktivitäten wie Mitwirkung an bestimmten Objekten der MMM- oder Neuerertätigkeit, an den ökonomischen Initiativen des Jugendverbandes, an Jugendobjekten, an Verantwortlichkeiten und Funktionen der jungen Facharbeiter im Jugendverband selbst (z. B. bei der Einflußnahme oder Patenschaft gegenüber den nachfolgenden Jahrgängen von Lehrlingen), wird nicht nur die Kontinuität der gesellschaftlichen Arbeit gesichert, sondern zugleich auch ein Beitrag zur betrieblichen Integration der jungen Facharbeiter geleistet.
 - Die offizielle und öffentliche Verabschiedung aller die Ausbildung beendenden und aus der FDJ-Organisation der Berufsbildung ausscheidenden Lehrlinge in der letzten Mitgliederversammlung vor dem offiziellen Termin des Wechsels, verbunden mit entsprechenden Anerkennungen und Auszeichnungen. Diese Verabschiedung kann auch im Rahmen einer von der Betriebsberufsschule und dem Betrieb organisierten Feierstunde erfolgen.
 - Die dabei durch die FDJ bzw. mit ihrer Zustimmung oder auf ihren Vorschlag erfolgenden Auszeichnungen besonders bewährter Lehrlinge sollten neben Medaillen, Urkunden und Geldprämien vor allem unentgeltliche oder teilweise kostenmäßig erstattete Reisen ins In- oder Ausland über das Jugendreisebüro, in betriebseigene Ferienheime, Jugenderholungszentren der FDJ umfassen, eine von Jugendlichen hochgeschätzte Form der Auszeichnung.

Die FDJ-Organisation und FDJ-Gruppen im Betrieb

Von entscheidender Bedeutung ist hier das bewußte Begreifen und Erleben der neuen, mit höherer Verantwortung und Selbständigkeit verbundenen, Stellung sowie Aufgaben als Facharbeiter im betrieblichen Produktionsprozeß aber auch im politischen und gesellschaftlichen Leben inner- und außerhalb des Betriebes.

Als günstige, fördernde Maßnahmen und Schritte haben sich hierbei vielfach bewährt:

- Die würdige Aufnahme in das neue Arbeits- und/oder FDJ-Kollektiv. Sie kann je nach den Bedingungen gemeinsam (wenn das Arbeitskollektiv eine eigene FDJ-Gruppe besitzt, wie z. B. die Jugendbrigaden) oder aber auch getrennt erfolgen. Im letzten Fall hat sich als zweckmäßig erwiesen, wenn die Brigadiere, Meister oder zumindest ein Vertreter der Arbeitskollektive, in denen die jungen Facharbeiter tätig sind, an der Veranstaltung der FDJ-Gruppe, auf der die Aufnahme der jungen Facharbeiter erfolgt, teilnehmen. Viele Informationen über die gemeinsam zu verwirklichenden Aufgaben beim Einsatz und der weiteren Entwicklung der jungen Facharbeiter können somit ohne Zeit- und Übermittlungsverluste ausgetauscht werden.
- Mit der Aufnahme der jungen Facharbeiter in das Arbeitskollektiv sollte unbedingt verbunden werden:
 - die Erläuterung ihrer nächsten persönlichen Arbeitsaufgaben im Kollektiv,
 - die Zuweisung ihres persönlichen Arbeitsplatzes,
 - gegebenenfalls die Übergabe eigenen Werkzeugs oder eigener Arbeitsmittel,
 - die Information über die eingenommene Lohngruppe/Gehaltsstufe einschließlich möglicher Steigerungen bzw. Leistungszuschläge,
 - die Hinweise über den Stand der Planerfüllung im Arbeitskollektiv sowie der damit verknüpften Bedingungen und Aufgaben,
 - die Vorstellungen und Möglichkeiten der eventuellen weiteren Entwicklung der jungen Facharbeiter im Arbeitskollektiv. Damit ist ihnen zunächst eine klare Nah-Perspektive gegeben;

- gleichzeitig ist das Kollektiv informiert und mögliche Mißverständnisse, Gerüchte usw., der sozialen Integration der jungen Facharbeiter höchst abträglich, werden vermieden.
- Die Aufnahme der jungen Facharbeiter in die neuen FDJ-Kollektive konzentriert sich darüber hinaus auf
- die Information über die spezifischen Aufgaben, Programme und Zielstellungen der FDJ-Organisation bzw. -Gruppe bei der Erfüllung der vom Jugendverband im Rahmen des sozialistischen Wettbewerbs entwickelten Initiativen, Aufgebote, Aktionen zur weiteren ökonomischen Stärkung unserer Republik und die erreichten Ergebnisse dabei, z. B. "Jeder jeden Tag mit guter Bilanz", MMM- und Neuererbewegung, "Junge Erfinder und Rationalisatoren", Materialökonomie usw. Hierzu gehört auch die Entwicklung der Bereitschaft zur erhöhten Ausnutzung der Produktionsfonds in Form von Mehrschichtarbeit;
 - die Übertragung konkreter, abrechenbarer Aufgaben bei der Realisierung dieser Initiativen und Aufgebote im Rahmen der FDJ-Gruppe an die neuen Jungfacharbeiter. Dabei kommt es darauf an, den jungen Facharbeitern nicht formal irgendeine Teilaufgabe zu übertragen, sondern möglichst solche Aufgaben, die sie auf Grund ihrer speziellen Ausbildung, ihrer Interessen und ihrer persönlichen Fähigkeiten mit hoher Wahrscheinlichkeit erfolgreich für sich und das Kollektiv lösen können;
 - die systematische Einbeziehung der jungen Facharbeiter in die Planung und Gestaltung des unmittelbaren Gruppenlebens, vor allem auch in geistig-kultureller sowie sportlich-touristischer Hinsicht entsprechend der gewachsenen und veränderten Interessen und Bedürfnisse junger Facharbeiter auf Grund des gestiegenen Bildungsniveaus;
 - die Einstufung in die Zirkel junger Sozialisten bzw. in das Parteilehrjahr oder in die "Schulen der sozialistischen Arbeit", um eine kontinuierliche Weiterführung der politischen Schulung der jungen Facharbeiter zu sichern;
 - eine aktive Einbeziehung in die Gestaltung des FDJ-Lebens insgesamt, d. h. in die Vorbereitung und Durchführung von

von Mitgliederversammlungen, Zirkel junger Sozialisten oder anderen Zusammenkünften. Junge Werktätige bezeichnen selbst in noch zu geringem Umfang das FDJ-Leben in ihrer Gruppe als vielseitig, anregend und interessant.

- Die Auswahl eines politisch-erfahrenen und fachlich versierten Mitgliedes des Kollektivs als "persönlicher Partner" des jungen Facharbeiters für die erste Zeit seiner Tätigkeit im Kollektiv. Er soll ihm Hilfe und Unterstützung vor allem bei der ständigen Erfüllung der Arbeitsnormen geben und ihm darüber hinaus auch bei vielen weiteren Fragen und Problemen beratend zur Seite stehen.
- Die Herstellung langfristiger, enger Partnerschaftsbeziehungen zwischen den FDJ-Kollektiven junger Arbeiter und den FDJ-Kollektiven der Lehrlinge. Die veränderten Bedingungen der Berufstätigkeit gegenüber der Ausbildung werden somit den Lehrlingen schon während der Ausbildung in vielfacher Hinsicht erkennbar, der Übergang kann unkomplizierter gestaltet werden.

Die genannten Maßnahmen und Aktivitäten verdeutlichen, daß Jugendbrigaden besonders günstige Voraussetzungen zur Integration junger Facharbeiter in den Beruf und den Betrieb bieten, weil bei ihnen Arbeitsbrigade und FDJ-Gruppe, wenn auch nicht in jedem Fall personell, so doch aber vor allem kollektiv eine Einheit bilden.

Notwendig erscheint darüber hinaus, die Realisierung dieser Aktivitäten auch zugleich zur Festigung der Verbundenheit mit der FDJ zu nutzen. Das erfordert u.a. eine stärkere Propagierung der Trägerschaft sowie der Aktivität und Verantwortlichkeit der FDJ einschließlich einer deutlicheren Präsenz des Jugendverbandes bei vielen der genannten Initiativen. Sie ist vielen jungen Werktätigen nicht ausreichend bekannt. (So ist z. B. die MDM-Verbundenheit bei jungen Werktätigen in der Regel häufiger ausgeprägt als die Verbundenheit mit der FDJ (!), obwohl gerade die MDM-Bewegung eine ganz entscheidende jugendspezifische Initiative der FDJ zur Entwicklung des Schöpferturns unter jungen Menschen ist.)

Die staatlichen Leitungen und Leiter

Die FDJ trägt auch die Verantwortung, unter Führung der Partei und in engem Zusammenwirken mit der Gewerkschaft den Leitern und Wirtschaftsfunktionären notwendige Impulse zu geben, Vorschläge zu unterbreiten, Hinweise zu vermitteln und von ihnen Rechenschaft zu fordern im Hinblick auf die konsequente Verwirklichung der Gesetze, Bestimmungen und Maßnahmen zur raschen und umfassenden Integration der jungen Facharbeiter in die Berufstätigkeit. Das betrifft vor allem

- die termingemäße Durchführung der Kader- und Entwicklungsgespräche mit den Lehrlingen vor Abschluß ihrer Berufsausbildung über ihre gesellschaftliche und berufliche Entwicklung im Betrieb. Bewährt hat sich, daß die Leitungen der FDJ-Organisation in der Berufsausbildung und des Betriebes nicht nur auf die exakte Durchführung der Gespräche achten, sondern an der Vorbereitung und den Aussprachen selbst teilnehmen. Von besonderer Wichtigkeit ist in diesem Zusammenhang die Orientierung und Gewinnung der Facharbeiter für einen Einsatz in Jugendbrigaden und an Jugendobjekten des Betriebes.
- die Entwicklung einer klaren Erkenntnis über den Platz der jungen Facharbeiter im Arbeitskollektiv und die Verantwortung für die fachliche und politische Erziehung des Nachwuchses bei den (oft) Älteren Kollektivmitgliedern, d. h. die Herausbildung einer Atmosphäre der Aufgeschlossenheit, kameradschaftlichen Zuwendung und Unterstützung gegenüber den jungen Facharbeitern. Teilweise begegnen Ältere Werkstätige die Jungfacharbeiter auf Grund vorrangig an reibungsloser Planerfüllung und entsprechenden Verdienst orientiertem Interesse spontan mit Zurückhaltung und Skepsis.
- die kontinuierliche und sachliche Bewertung des Leistungs- und Sozialverhaltens der jungen Facharbeiter durch den Leiter und die Kollektivmitglieder. Hierbei sollte jedoch stets überlegt darauf geachtet werden, daß ein der jeweiligen Anerkennung oder Kritik angemessener Öffentlichkeitsrahmen eingehalten wird, um die erzieherische Wirkung von Lob oder Tadel bei

den oft noch hinsichtlich ihres Selbstbewußtseins empfindlicher reagierenden jungen Facharbeitern nicht durch eine wenig optimale Form zu schmälern.

- die rechtzeitige und begründbare Benennung von Kollektivmitgliedern als "persönliche Partner" zur Unterstützung der beruflichen und sozialen Integration in das Arbeitskollektiv.