

"Die Rolle der Jugendbrigaden bei der Herausbildung der sozialistischen Persönlichkeit junger Werktätiger": Projekt des "Zentralen Planes der gesellschaftswissenschaftlichen Forschung 1981 bis 1985" Nr. 07.05.12.01

Forschungsbericht / research report

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Zentralinstitut für Jugendforschung (ZIJ). (1983). "Die Rolle der Jugendbrigaden bei der Herausbildung der sozialistischen Persönlichkeit junger Werktätiger": Projekt des "Zentralen Planes der gesellschaftswissenschaftlichen Forschung 1981 bis 1985" Nr. 07.05.12.01. Leipzig. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-383606>

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

zur Untersuchung

"Die Rolle der Jugendbrigaden bei der Herausbildung der sozialistischen Persönlichkeit junger Werktätiger"

Projekt des "Zentralen Planes der gesellschaftswissenschaftlichen Forschung 1981 bis 1985" Nr. 07.05.12.01

Bearbeiter:

B. Kaftan (Forschungsleiter)

G. Herting

Dr. I. Kasek

Gesamtverantwortung: Prof. Dr. habil. Walter Friedrich

Leipzig, Oktober 1983

<u>Gliederung des Forschungsberichtes</u>	<u>Blatt</u>
0) Einleitung	3
1. Untersuchungsziel, -durchführung und -methoden	4
2. Hauptergebnisse	8
3. Jugendbrigaden und Leistung	10
3.1. Kollektive Verhaltensnormen	10
3.2. Persönliche Verhaltensnormen	23
3.3. Teilnahme an volkswirtschaftlichen Initiativen	35
4. Ausprägungsgrad der Kollektivität von Jugendbrigaden	43
4.1. Erwartungen an Jugendbrigaden und ihre Erfüllung	43
4.2. Zugehörigkeitsdauer und Identifikation	52
4.3. Tätigkeits- und Betriebsverbundenheit	59
4.4. Mitgliedschaft in der FDJ und in Massen- organisationen	62
5. Jugendbrigaden und Leitungstätigkeit	67
5.1. Förderung der Jugendbrigaden durch die Leitungen	67
5.2. Inhaltliche Momente und Wirksamkeit der Förderung	72
5.3. Ökonomische Strategie der Partei und Jugendbrigaden	79
5.4. Zusammenarbeit FDJ und Jugendbrigadier	83
6. Demographische Angaben zur Population	89

O. Einleitung

Der notwendige hohe Leistungsanstieg in der Volkswirtschaft in den 80iger Jahren erfordert, "das vorhandene schöpferische Potential, die Ideen und Fähigkeiten aller Werktätigen, insbesondere der Jugendlichen, voll zur Wirkung zu bringen, die Arbeit rationeller zu gestalten, die Herausbildung sozialistischer Kollektivbeziehungen zu fördern und insgesamt die Qualität der sozialistischen Arbeitskultur zu erhöhen" (1). Die Fortführung des Kurses der Hauptaufgabe in der Einheit von Wirtschafts- und Sozialpolitik, auch unter den komplizierten außenpolitischen wie außenwirtschaftlichen Bedingungen ist vor allem von der Arbeiterjugend in den Jugendbrigaden am schnellsten verstanden, am konsequentesten in neue Initiativen eingeflossen und mit neuen Handlungszielen verbunden worden.

Die Übernahme persönlicher Verpflichtungen vor allem im Rahmen des "Friedensaufgebots der FDJ" - Meine Tat für unser sozialistisches Vaterland -, im Rahmen der Initiative "Jeder jeden Tag mit guter Bilanz" sowie beim Kampf um den Ehrentitel "Kollektiv der sozialistischen Arbeit" belegen immer häufiger und umfassender, daß die Jugendbrigaden mit in erster Linie bei der Verwirklichung zentraler volkswirtschaftlicher Zielstellungen stehen. Daher ist der gesellschaftliche Auftrag, die Anzahl der bestehenden Jugendbrigaden bis zum Jahre 1985 um weitere 5000 zu erhöhen, keinesfalls eine "Jagd nach Zahlen" (2), sondern es geht darum, "allen Jugendbrigaden in ihrer allseitigen Entfaltung als Zentren der kommunistischen Erziehung, Stoßtrupps im sozialistischen Wettbewerb, Kadernschmieden der Arbeiterjugend, Kampfkollektive der FDJ und Stätten niveaувollen geistig-kulturellen Lebens wirksame Hilfe zu geben" (3).

(1) Direktive des X. Parteitages....; Dietz Verlag Berlin, 1981, S. 62

(2) Rechenschaftsbericht an das XI. Parlament der FDJ; Junge Welt vom 3. 6. 1981, S. 7

(3) SCHULZ, G.: in: Jugendbrigaden - Grundlagen und Erfahrungen ihrer Leitung; 2. überarb. Auflage, Verlag Junge Welt Berlin, 1983, S. 12

Die Entwicklung und Förderung der Jugendbrigaden durch die staatliche und gesellschaftliche Leitungstätigkeit im Betrieb ist somit auf zweierlei Weise ein bedeutsamer Beitrag zur Verwirklichung zentraler gesellschaftlicher Zielstellungen: Zum einen handelt es sich dabei um einen Beitrag zur Steigerung der Leistungskraft der Volkswirtschaft, zum anderen aber zugleich auch um einen wichtigen Schritt der Fortführung der kommunistischen Erziehung der werktätigen Jugend auf höherem Niveau.

1. Untersuchungsziel, -durchführung und -methoden

Untersuchungsziel

Mit über 41.600 Jugendbrigaden und knapp einer halben Million junger Werktätiger in ihnen leistet die Freie Deutsche Jugend einen aktiven Beitrag zur allseitigen Stärkung der DDR. "Jugendbrigaden sind Zentren für die Herausbildung und Förderung kommunistischer Denk- und Verhaltensweisen. Sie bewähren sich stets aufs neue als Kadernschmieden unseres sozialistischen Jugendverbandes" (4). Aus diesem Grunde wurde auch in den Zentralen Forschungsplan der marxistisch-leninistischen Gesellschaftswissenschaften der DDR 1981 - 1985 unter dem Punkt "07.05 - Ausarbeitung wissenschaftlicher Grundlagen der kommunistischen Erziehung der Jugend" die Untersuchung zum Thema "Die Rolle der Jugendbrigaden bei der weiteren Herausbildung der sozialistischen Persönlichkeit junger Werktätiger" aufgenommen.

Vom Zentralinstitut für Jugendforschung wurden zu diesem Problemkreis in den vergangenen Jahren schon mehrere Untersuchungen durchgeführt und vielfältige Ergebnisse und Materialien vorgelegt, zum Teil mit repräsentativem Charakter über den Entwicklungsstand und die Entwicklungsmöglichkeiten der Jugendbrigaden. Für die vorliegende Studie stand demzufolge die Aufgabe, über bisher Erforschtes hinaus v e r t i e f e n d e

d.h.?

(4) KRENZ, E.: Vorwort zur 2. überarb. Auflage der Broschüre "Jugendbrigaden - Grundlagen und Erfahrungen ihrer Leitung"; Verlag Junge Welt Berlin, 1983, S. 8

Erkenntnisse zu gewinnen über die spezifischen Bedingungen, Merkmale und Wirkungsweisen von Jugendbrigaden, die zu ihren hohen ökonomischen und erzieherischen Leistungen führen. Die Studie konzentrierte sich deshalb vor allem auf

- die Bedingungen und Prozesse der Entwicklung und Ausprägung sozialistischer Verhaltensweisen in Jugendbrigaden
- die Herausbildung der Kollektivität in Jugendbrigaden sowie
- auf wichtige Seiten und Anforderungen der Leitungs- und Führungstätigkeit gegenüber Jugendbrigaden.

Die hierzu gewonnenen Erkenntnisse bilden auch die Schwerpunkte des vorliegenden Berichts.

Die Untersuchungsergebnisse sollen beitragen, staatlichen und gesellschaftlichen Leitungen, insbesondere der FDJ in den Kombi- naten und Betrieben der sozialistischen Volkswirtschaft wei- tere Hinweise und Empfehlungen für ihre Leitungstätigkeit zu geben, um die Entwicklung der Jugendbrigaden noch effektiver zu gestalten und auch eventuelle ungerechtfertigte Entwicklungsun- terschiede zwischen ihnen wirksam zu überwinden. Dazu war es u. a. erforderlich, Entwicklungsbedingungen und Merkmale so- wohl erfolgreicher als auch solcher Jugendbrigaden zu erfas- sen, die noch nicht zu den fortgeschrittenen Kollektiven ge- hören, miteinander zu vergleichen, die wesentlichen Ansatzpunkte herauszuarbeiten und zu Leitungshinweisen zu verallgemeinern.

Untersuchungsmethoden

Diesem Untersuchungsanliegen dienten auch die eingesetzten me- thodischen Verfahren. Im einzelnen kamen zur Anwendung:

1. Dokumentenanalyse

Neben zentralen gesellschaftlichen Dokumenten von Partei, Re- gierung und Jugendverband sowie Gewerkschaft wurden vor allem betriebliche Dokumente (Führungskonzeptionen, Rechenschafts- berichte, Brigadebücher u. ä.) ausgewertet. Sie lieferten di- rekte Informationen über die Bildungs- und Entwicklungspro- zesse von Jugendbrigaden und gestatteten gleichzeitig eine gründlichere Wertung und Interpretation anderer empirischer Ergebnisse.

2. Mündliches Interview mit erfahrenen Jugendbrigadieren und Leitern

Im Rahmen persönlicher Kontakte zu Jugendbrigaden sowie bei Lehrgängen und Erfahrungsaustauschen von Jugendbrigaden/Jugendbrigadieren wurden mündliche Interviews mit insgesamt 47 Jugendbrigadieren und Leitern durchgeführt. Dadurch konnten vielfältige vertiefende Erkenntnisse zu den genannten Problem-bereichen aus der unmittelbaren Leitungspraxis gewonnen werden.

3. Standardisiertes schriftliches Interview

Diese bewährte und verbreitete Methode gesellschaftswissenschaftlicher Forschungen wurde als eine Form des Erkenntnis-gewinnes unter anderen angewendet und mit anderen Methoden kombiniert eingesetzt.

4. Extremgruppenvergleich

Gezielt wurden für die Untersuchung sowohl sehr erfolgreiche als auch weniger erfolgreiche Jugendbrigaden ausgewählt. Diese oftmals zugunsten repräsentativer Untersuchungspopulationen vernachlässigte Untersuchungsmethode wurde eingesetzt, um über die bereits vorhandenen gesicherten Erkenntnisse des Entwicklungsstandes der Jugendbrigaden hinaus Aussagen gewinnen zu können, in welchen Merkmalen sich erfolgreiche von weniger erfolgreichen Jugendbrigaden unterscheiden und welche Leitungsmaßnahmen dazu führen, daß sich Kollektive in der Produktion wie auch im gesellschaftlichen Leben besonders bewähren, während andere Jugendbrigaden demgegenüber zurückbleiben.

Außerdem wurden die in die schriftlichen Interviews einbezogenen Jugendbrigaden so erfaßt, daß es im Rahmen künftiger Forschungsvorhaben möglich ist, konkrete Entwicklungsverläufe einzelner Kollektive in ausgewählten Bereichen weiter verfolgen und nachvollziehen zu können.

Untersuchungsdurchführung

Entsprechend dem Forschungsauftrag und -anliegen wurde die Untersuchung bei jeweils 20 ausgewählten Jugendbrigaden der folgenden drei Ministerbereiche im Jahr 1982 durchgeführt:

- Chemische Industrie
- Elektronik/Elektrotechnik
- Schwermaschinen- und Anlagenbau.

60

Die Auswahl der untersuchten Jugendbrigaden oblag der Verantwortung der jeweiligen drei Ministerbereiche, wobei folgende Kriterien einzuhalten waren:

- 1) Jede Jugendbrigade ist ein in sich geschlossenes, reales Produktionskollektiv, das in seiner Zusammensetzung prinzipiell mindestens ein halbes Jahr besteht und zusammenarbeitet;
- 2) Jede von uns untersuchte Jugendbrigade wird als geschlossenes, eindeutig identifizierbares Kollektiv untersucht. Prinzipiell bleibt aber die Anonymität der individuellen Angaben gewährleistet;
- 3) Jeweils zwei Drittel der in den Ministerbereichen zu untersuchenden Jugendbrigaden waren anerkannte und bewährte Kollektive, das restliche Drittel Jugendbrigaden, die noch nicht zu den fortgeschrittenen Kollektiven zählen und deutliche Leistungsreserven aufweisen.

Hervorhebenswert ist die Tatsache, daß die Jugendbrigaden-Studie eine ungeteilte und große Unterstützung in den Kombinat und Betrieben fand. Sie wurde beispielhaft unterstützt und gefördert; es traten keine nennenswerten Probleme bei der empirischen Erhebung auf.

Anzumerken ist ferner, daß eine im Auftrag des Amtes für Jugendfragen durchgeführte Untersuchung zur "Verwirklichung des Jugendgesetzes der DDR" (JGS), die bei dem gleichen Personenkreis wie die Jugendbrigaden-Studie durchgeführt wurde, weitere Aspekte insbesondere der Leitungstätigkeit in und mit Jugendbrigaden behandelt; die dort gewonnenen Erkenntnisse werden zu einem späteren Zeitpunkt (II. Quartal 1984) vorgelegt.

2. Hauptergebnisse

Die besondere Stellung und Förderung der Jugendbrigaden spiegelt sich darin wider, daß die Jugendbrigaden nach wie vor unter der Arbeiterjugend eine hohe, stark ideologisch motivierte Anziehungskraft besitzen. Die Erwartungen und Anforderungen an das Leben und Arbeiten in diesen Kollektiven sind unter den jungen Werktätigen seit Jahren unverändert positiv.

Vor allem nach dem X. Parteitag der SED hat sich die Bedeutung und Förderung der Jugendbrigaden als Schrittmacher im sozialistischen Wettbewerb - ihre ökonomische Leistungsfähigkeit - besonders verstärkt. Noch nicht im gleichen Maße hält jedoch damit die Unterstützung und Entwicklung der Jugendbrigaden als Zentren der kommunistischen Erziehung unter der Arbeiterjugend Schritt.

Erfolgreich arbeitende Jugendbrigaden entstehen in der Regel nicht unter besonders günstigen Arbeitsbedingungen, sondern sie sind das Resultat aktiver und effektiver Zusammenarbeit von staatlicher Leitung mit den Leitungen von Jugendverband und Gewerkschaft sowie mit dem Kollektiv insgesamt. Entscheidenden Einfluß auf die Herausbildung einer hohen Leistungsfähigkeit der Jugendbrigaden besitzt der Jugendbrigadier. Von seiner Erfahrung und seiner Aktivität wird nicht nur das Niveau, sondern auch das Profil der Kollektiventwicklung wesentlich bestimmt.

Auch bewährte Jugendbrigaden weisen noch deutliche Reserven hinsichtlich des Erkennens der strategischen Orientierungen der Wirtschaftspolitik der Partei und der daraus resultierenden neuen Anforderungen an das Denken und Handeln der Jugendbrigaden auf. Insbesondere die notwendige verstärkte Ausrichtung der kollektiven Aktivität auf die Lösung von Aufgaben aus dem Plan Wissenschaft und Technik im Rahmen der Neuerer-/MMM-Bewegung sowie die FDJ-Arbeit überhaupt wird häufig unterschätzt und erfolgt noch nicht systematisch genug.

Ein wesentliches Mittel, die Aktivität der Jugendbrigaden und ihrer FDJ-Gruppen auf die Lösung gesellschaftlicher Schwerpunktaufgaben zu richten, besteht in der Aktualisierung wie

auch zunehmenden Präzisierung der Brigadevereinbarungen. Dabei sollte in diesen Vereinbarungen nicht nur differenzierter enthalten sein, welche ökonomischen Leistungen angezielt werden, sondern vor allem auch, wie die Jugendbrigaden sich als Zentren der kommunistischen Erziehung bewähren wollen, wie sie als Kadenschmieden wirksam werden!

Noch konsequenter gilt es in der staatlichen wie auch gesellschaftlichen Leitungstätigkeit, die bei bewährten wie auch bei weniger erfolgreichen Jugendbrigaden gleichermaßen stark entwickelte Einsatz- und Leistungsbereitschaft im Rahmen der ökonomischen Initiativen der FDJ differenziert zu nutzen. Je konkreter den Jugendbrigaden Aufgaben und Ziele gestellt werden und je besser es gelingt, für jedes einzelne Mitglied daraus Teilaufgaben abzuleiten, desto aktiver wie auch zufriedener sind die jungen Werktätigen mit ihren Kollektiven.

Den Fragen des Leistungsvergleiches und der Leistungseinschätzung der Jugendbrigaden gilt es künftig noch größere Aufmerksamkeit zuzuwenden. Vor allem sind die Leistungskriterien einheitlicher und überschaubarer zu gestalten, damit auch die Erfahrungsaustausche zwischen Jugendbrigaden und der Leistungsvergleich stärker aktivierend und motivierend wirken können.

Erfolgreiche Jugendbrigaden sind in der Regel langjährig zusammenarbeitende Kollektive mit einer nicht zu unterschätzenden Tendenz der "Überalterung". Daraus erwächst besonders zwingend die Notwendigkeit, den Prozeß der planmäßigen Verjüngung der Brigade konsequenter sowohl von den staatlichen als auch den Leitungen von FDJ und Gewerkschaft zu planen und durchzusetzen.

Unübersehbar ist, daß das Profil und das Niveau des Lebens und Arbeitens der Jugendbrigaden vom Jugendbrigadier bestimmt wird. Der sozialistische Jugendverband wie auch die Gewerkschaft unterstützen die Jugendbrigadiere dabei wesentlich. Deutliche Reserven existieren jedoch insofern, als es noch nicht immer gelingt, die gemeinsame Verantwortung von staatlicher Leitung, FDJ und Gewerkschaft gleichermaßen zu verwirklichen und den jungen Werktätigen erkennbar zu machen.

Besondere Aufmerksamkeit verdienen in der gemeinsamen Leitungstätigkeit jene Jugendbrigadiere, die nicht zugleich staatliche Leiter ihrer Jugendbrigade sind! Diese Jugendbrigadiere sind meist noch relativ jung und wenig berufserfahren und haben somit oft keine echte Funktion in ihren Kollektiven. Das spiegelt sich sowohl in ihren persönlichen Handlungsorientierungen wie auch in ihren realen Wirkungen auf die Kollektiventwicklung wider. Nicht selten erweisen sich solche Jugendbrigadiere auch für das Ansehen und die Autorität der FDJ überhaupt, für die FDJ-Gruppenleitung im Kollektiv als problematisch. 2

3. Jugendbrigaden und Leistung

3.1. Kollektive Verhaltensnormen

Bei der Entwicklung von Leistungsbereitschaft und Leistungsverhalten nehmen die Normen, die in der Jugendbrigade zur Arbeit, zur Aufgabenerfüllung, zur Leistung existieren, einen wichtigen Platz ein. Sie tragen entscheidend dazu bei, gesellschaftliche Zielstellungen zu Handlungsmaximen der jungen Werktätigen werden zu lassen. Sozialistische Kollektivnormen entwickeln sich in den Jugendbrigaden besonders dann, wenn sich die Mehrheit der Kollektivmitglieder mit diesen Orientierungen immer einheitlicher und stärker identifiziert. Das ist umso mehr der Fall, je mehr sie auch den individuellen Interessen und Zielen der werktätigen Jugend entsprechen.

Ein Maßstab des Entwicklungsstandes des Kollektivs ist demzufolge, welche Verhaltensweisen in den Jugendbrigaden besondere Anerkennung finden und für das Ansehen im Kollektiv von Bedeutung sind.

- Erwartungsgemäß spielen (auch) in Jugendbrigaden die täglichen Arbeitsleistungen für die Wertschätzung im Kollektiv die entscheidende Rolle.

Beständige Qualitätsarbeit, sozialistische Hilfe, Material- und Rohstoffökonomie, effektive Arbeitszeitauslastung und die Nutzung vorhandener Möglichkeiten zur Leistungssteigerung des Kollektivs sind die für Achtung und Anerkennung in Jugendbrigaden wichtigsten Verhaltensweisen (vgl. Tab. 1).

Tab. 1: Bedeutsamkeit ausgewählter Verhaltensweisen für Anerkennung und Ansehen in Jugendbrigaden
(Angaben in Prozent)

Verhaltensweisen	Für Anerkennung und Ansehen <u>wichtig:</u>	
	gesamt	darunter: sehr wichtig
beständige Qualitätsarbeit	93	72
sozialistische Hilfe	94	61
Material-/Rohstoffökonomie	89	52
effektive Arbeitszeitauslastung	90	50
Erhöhung der Leistung bei bereits hohen Ergebnissen	87	50
Erarbeitung von Vorschlägen zur Steigerung der Arbeitsproduktivität	87	47
systematische Weiterbildung	86	43
Erarbeitung von Vorschlägen zur Energieeinsparung	82	43
Übernahme fortgeschrittener Produktionserfahrungen anderer ins Kollektiv	84	41
Einsatz dafür, daß dem Kollektiv eine PWT-Aufgabe übertragen wird	73	27

Zwischen 80 % und 98 % der Mitglieder von Jugendbrigaden bekunden, daß in ihren Kollektiven die praktische Umsetzung der wesentlichsten Punkte der ökonomischen Strategie zum entscheidenden Bewertungsmaßstab für das Denken und Handeln geworden ist. Trotzdem gibt es durchaus noch Reserven. Die Orientierung, jeder Jugendbrigade im Rahmen der NMM-/Neuererbewegung eine verantwortungsvolle Aufgabe aus dem Plan Wissenschaft und Technik (PWT) zu übertragen, wurde bisher noch zu wenig verwirklicht. Obwohl knapp 90 % der Mitglieder von Jugendbrigaden an einer Mitwirkung in der NMM-/Neuererbewegung interessiert und ca. zwei Drittel bereits einbezogen sind, wird der Einsatz von Jugendbrigademitgliedern für die Übertragung von PWT-Aufgaben noch nicht ausreichend beachtet.

Als wir im vergangenen Jahr zum ersten Male eine wirklich verantwortungsvolle Aufgabe (aus dem PWT) übertragen bekamen und auch erfolgreich lösten, da begann bei uns erst so richtig das Interesse an gezielter NMM-/Neuerertätigkeit. Vorher war es doch mehr bei uns persönliche

Hobby-Basterei und Knobelei. Heute gehört es schon fast zur Selbstverständlichkeit, in der ~~MM~~ mitzumachen."
(Aus einem Diskussionsbeitrag einer Jugendbrigadierin, 28 Jahre, VEB Jugendmode Rostock)

Beschlüsse !!

Erfahrene Jugendbrigadiere unterstreichen:

Eine gesellschaftliche Verpflichtung der Leitungen besteht darin, für jede Jugendbrigade eine geeignete Aufgabe aus dem PWT vorzuschlagen und bei erfolgreicher Lösung dem Kollektiv wiederum eine neue zu übertragen (vgl. auch "Jugendbrigaden - Grundlagen und Erfahrungen ihrer Leitung"; 1983, S. 18). Dabei muß es noch stärker gelingen, die betriebliche und volkswirtschaftliche Bedeutung der jeweiligen PWT-Aufgaben und die damit verbundene Verantwortung zu verdeutlichen, um auch dadurch das Interesse an der Lösung solcher Aufgaben zu erhöhen.

Entscheidend für die Erhöhung des Beitrages der Jugendbrigaden im Rahmen der ~~MM~~-Bewegung ist ferner, daß die Jugendbrigaden und ihre FDJ-Leitungen auch von sich aus Aufgaben aus dem PWT suchen und übernehmen! Noch zu oft warten viele Jugendbrigaden, daß ihnen entsprechende Aufgaben übertragen werden und nehmen zu wenig ihr Recht wahr, von der staatlichen Leitung angemessene Aufgabenangebote zu fordern!

- Das Entwicklungsniveau und damit das Leistungsniveau von Jugendbrigaden wird maßgeblich bestimmt:
 - von der Art der Anforderungen,
 - von dem Grad der Förderung und Unterstützung durch die Leitungen
 - sowie durch die herrschende Kollektivatmosphäre.

Auch die Dauer des Bestehens einer Jugendbrigade spielt eine Rolle. Sie kennzeichnet jedoch nicht automatisch einen bestimmten Entwicklungsstand, dennoch gibt es zwischen längere Zeit und erst kurze Zeit bestehenden Kollektiven einige Unterschiede hinsichtlich kollektiver Maßstäbe (vgl. Tab. 2).

Tab. 2: Bedeutsamkeit ausgewählter Verhaltensweisen für Anerkennung und Ansehen in Jugendbrigaden, differenziert nach Existenzdauer des Kollektivs (Angaben in Prozent)

Verhaltensweisen	Für Anerkennung und Ansehen im Kollektiv <u>sehr wichtig:</u>	
	in längere Zeit bestehenden JB	in kurze Zeit bestehenden JB
effektive Arbeitszeitauslastung	59	45
Erarbeitung von Vorschlägen zur Steigerung der AP im Kollektiv	51	34
Übernahme fortgeschrittener Produktionserfahrungen anderer ins Kollektiv	44	32

In den Interviews mit erfahrenen Jugendbrigadiern und Leitern kommt ebenfalls nachdrücklich zum Ausdruck:

Es ist wichtig und notwendig, langfristig die Existenz von Jugendbrigaden zu sichern, um die erzieherischen und Leistungspotenzen der Kollektive auf ökonomischem Gebiet wirksam nutzen und weiterentwickeln zu können. Hohe Leistungen von Jugendbrigaden stellen sich nicht zwangsläufig mit steigender Existenzdauer ein, sondern sie sind in der Regel in starkem Maße von den Aufgaben und ihrer Erfüllung sowie vom Umfang und der Intensität der Unterstützung und Förderung vor allem der staatlichen und der FDJ-Leitung abhängig (vgl. auch Abschnitt 4.2).

- Es gilt in der Leitungstätigkeit mit Jugendbrigaden zu sichern, daß den Kollektiven vom ersten Tag an verantwortungsvolle Aufgaben zur Bewährung übertragen werden, daß sie Unterstützung im Betrieb finden und günstige Bedingungen zur Kollektivfestigung (z. B. keine räumliche Trennung, Arbeit in einer Schicht usw.) vorhanden sind. Werden neue Jugendbrigaden vom ersten Tag an voll gefordert, können sie sich schneller zu bewährten Kollektiven entwickeln - wie viele Praxisbeispiele zeigen.

Erfahrene Jugendbrigadiere heben weiter hervor:

Die Forderung und Förderung neugegründeter Jugendbrigaden muß von Anfang an direkt im täglichen Arbeitsprozeß wirksam werden. Dazu ist beispielsweise eine häufigere und intensivere Einbe-

ziehung gerade der neuen Brigaden in die FDJ-Initiativen, eine besondere Unterstützung bei Qualifizierung der Leitung und Mitglieder und eine noch wirksamere Verbindung der politisch-ideologischen mit der täglichen fachlichen Arbeit in diesen Kollektiven notwendig.

Untersuchungsergebnisse verdeutlichen außerdem: Die Zufriedenheit der jungen Werktätigen mit ihren Kollektiven steht in engem Zusammenhang mit der Verwirklichung anspruchsvoller gesellschaftlicher Aufgabenstellungen:

Tab. 3: Häufigkeit der als sehr wichtig für Anerkennung und Ansehen im Kollektiv bewerteten Verhaltensweisen, differenziert nach dem Wohlfühlen in der Jugendbrigade (Angaben in Prozent)

Diese Verhaltensweise ist sehr wichtig	für diejenigen, die sich im Kollektiv wohlfühlen		
	vollk.	mit Einschr.	kaum/ nicht
beständige Qualitätsarbeit	81	70	42
sozialistische Hilfe	70	58	26
effektive Arbeitszeitauslastung	59	49	17
Erarbeitung von Vorschlägen zur Steigerung der Arbeitsproduktivität	58	43	13
Material-/Rohstoffökonomie	56	51	30
Übernahme fortgeschrittener Produktionserfahrungen	51	39	17
Einsatz dafür, daß dem Kollektiv PWT-Aufgabe übertragen wird	36	25	0

Die weitaus meisten Mitglieder von Jugendbrigaden bescheinigen ihren Kollektiven, daß die persönliche Wertschätzung ihrer unmittelbaren Arbeitskollegen entscheidend davon bestimmt wird, wie intensiv und erfolgreich sie zu hohen ökonomischen Leistungen und Erfolgen des Kollektivs beitragen.

- Besonders hervorzuheben ist, daß ausgesprochen stark auf ökonomische Leistungen und Leistungszuwachs ausgerichtete kollektive Handlungsorientierungen und Normen die Identifikation und Verbundenheit der jungen Werktätigen mit

ihren Jugendbrigaden nicht, wie nicht selten zu hören, beeinträchtigt, sondern eher fördert! Die sich vollkommen in ihren Kollektiven wohlfühlenden jungen Werktätigen sind zugleich auch am häufigsten diejenigen, die die verschiedenen kollektiven Handlungsorientierungen führende Jugendbrigaden als sehr wichtig einschätzen. Je weniger solche Verhaltensnormen für die Anerkennung im Kollektiv eine Rolle spielen, desto weniger Mitglieder fühlen sich in ihren Kollektiven wohl - und umgekehrt; diejenigen, die sich in ihren Kollektiven nicht wohlfühlen, geben in weit- aus geringerem Maße an, daß solche Verhaltensnormen für die Anerkennung des einzelnen im Kollektiv Bedeutung besitzen.

Wichtiger und entscheidender als eine hohe Kollektivzufriedenheit der Mitglieder von Jugendbrigaden ist, auf welchen Grundlagen und Leistungen sie aufbaut und welchen Maßstäben sie genügt. Deshalb gilt es in der staatlichen wie auch der gesellschaftlichen Leitungstätigkeit noch stärker und konsequenter darauf zu achten, eine solche Atmosphäre in den Jugendbrigaden zu fördern, die eine hohe Kollektivverbundenheit und zugleich ein kritisch-konstruktives Verhältnis der Brigademitglieder zum bereits Erreichten in ihren Kollektiven sichert. Dazu sind vor allen regelmäßige Einschätzungen der Jugendbrigaden durch die Leitungen anzustreben, die neben angemessener Anerkennung deutlich auf Mängel und Reserven in den Brigaden verweisen und die Auseinandersetzung darüber in den Kollektiven anregen.

"Sehr wesentlich für eine gute politisch-erzieherische Atmosphäre in den Jugendbrigaden ist, gute Leistungen der Mitglieder stets anzuerkennen und öffentlich zu würdigen. Gleichermäßen sollten auftretende Verstöße gegen die Arbeitsdisziplin, die Sicherung einer hohen Planerfüllung in guter Qualität, Effektivität und Produktivität, Ordnung und Sicherheit im und mit dem Gesamtkollektiv geklärt werden." ("Jugendbrigaden - Grundlagen und Erfahrungen ihrer Leitung"; 1983, S. 14)

- Jugendbrigaden, in denen sich die Mitglieder wohlfühlen und sozialistische Kollektivnormen bereits gut entwickelt sind, bergen somit die größten Potenzen, um als "Zentren der kommunistischen Erziehung" persönlichkeitsfördernd wirksam zu werden.

Nicht unbedeutend für das Entwicklungsniveau der Jugendbrigaden sind auch ihre Größe und Zusammensetzung. Sowohl Forschungsergebnisse als auch Beispiele aus der Praxis zeigen: Insbesondere in sehr großen Jugendbrigaden (über 30 Personen) ist die Herausbildung einer festen Kollektivität objektiv erschwert, bilden sich echte, persönlich vertrauensvolle Beziehungen im Kollektiv meist nur unvollständig aus. Das ist besonders dann der Fall, wenn mit der Größe der Brigade verbunden ist, daß

- die Brigademitglieder nur mit einem geringen Teil ihrer Kollegen Kontakt haben (können),
- sie nur ungenügend über die Arbeitsaufgaben und Ergebnisse der Kollegen informiert sind und
- gesamtkollektive Aktivitäten/Erlebnisse außerhalb der Arbeit in der Freizeit kaum möglich sind.

Unabhängig von der Tatsache, daß manche sehr große Jugendbrigaden (wie z. B. die Jugendbrigade "30. Jahrestag der DDR" im VEB Buchbindereimaschinenwerk Polygraph Leipzig mit 62 Mitgliedern) selbst die Möglichkeiten prüfen sollten, ob man die jetzige Organisationsform nicht verändern und eventuell kleinere, selbständige Jugendbrigaden bilden könnte, so ist dennoch die Größe von Arbeitskollektiven nicht die wichtigste Bedingung für die Qualität der Entwicklung von Jugendbrigaden.

Langjährig bewährte Jugendbrigadiere verweisen auf folgendes:

- Bei großen Jugendbrigaden tragen die staatlichen Leiter sowie die Funktionäre von Jugendverband und Gewerkschaften eine besonders hohe Verantwortung, gilt es doch vor allem, die räumlichen, zeitlichen und materiell-technischen Bedingungen der Kollektive so zu gestalten, daß
 - räumliche Trennungen der Kollektivmitglieder und
 - Aufteilungen des Kollektivs auf verschiedene Schichten so weit wie nur irgend möglich ausgeschaltet und die

Bildung von Jugendbrigaden über verschiedene Struktureinheiten des Betriebes nicht mehr zugelassen wird.

Durchaus denkbar wäre, im Rahmen der MMM-Bewegung in der Praxis bestehenden großen Jugendbrigaden einmal die Aufgabe zu übertragen, technologische Möglichkeiten und Varianten der Neu- oder Umstrukturierung der großen Jugendbrigaden in kleinere, selbständige Kollektive zu erarbeiten.

Großen Einfluß darauf, in welchem Maße sich kollektives Leistungsstreben durchsetzt, hat nicht zuletzt die fachliche und politisch-ideologische Arbeit der Jugendbrigadiere.

Von deren fachlichen Leistungen und Fähigkeiten, gesellschaftliche Erfordernisse bewußt zu machen und durchzusetzen, ist in starkem Maße abhängig, welche Maßstäbe in den Brigaden vorherrschen und inwieweit sich jedes Kollektivmitglied daran orientiert. Entscheidend ist dabei auch, wie FDJ-Gruppenleitungen und Jugendbrigadiere zusammenarbeiten!

Tab. 4: Ausprägungsgrad ausgewählter kollektiver Verhaltensnormen, differenziert nach der Einschätzung der Zusammenarbeit von FDJ-Gruppenleitung und Jugendbrigadier bei der Qualitätserhöhung in der Produktion (Angaben in Prozent)

Verhaltensweise ist <u>sehr wichtig</u>	Zusammenarbeit FDJ - Jugendbrigadier	
	sehr gut	weniger gut
beständige Qualitätsarbeit	80	68
Material-/Rohstoffökonomie	61	46
Erhöhung der Leistung bei bereits hohen Ergebnissen	59	45
Erarbeitung von Vorschlägen zur Steigerung der AP im Kollektiv	56	40
Erarbeitung von Vorschlägen zur Energieeinsparung	49	36

Die enge Zusammenarbeit von Brigadier und FDJ-Gruppenleitung ist somit eine wichtige Voraussetzung für die Ausprägung volkswirtschaftlich wichtiger Verhaltensnormen in der Jugendbrigade und die Identifikation der einzelnen Mitglieder mit diesen Normen (vgl. auch Abschnitt 5.1).

Dieser fördernde, positive Einfluß einer guten Zusammenarbeit zwischen Jugendbrigadiern und FDJ-Gruppenleitung auf die Herausbildung anspruchsvoller Maßstäbe in den Kollektiven gilt auch für andere inhaltliche Ziele gemeinsamer Bemühungen. Ähnlich positiv wirken sich gemeinsame Anstrengungen von FDJ und Jugendbrigadiern zur Verbesserung der Arbeitsorganisation, zur Durchsetzung des sozialistischen Leistungsprinzips und zur Durchsetzung ökonomischer Initiativen aus.

"Der Jugendbrigadier und die FDJ-Gruppe tragen eine hohe Verantwortung dafür, daß in der Brigade eine solche ideologische Atmosphäre herrscht, in der jeder nach Bestleistungen strebt, beste Arbeitserfahrungen und Fertigkeiten kameradschaftlich an alle weitergegeben werden, offen und ehrlich Unzureichendes kritisiert wird."
(Jugendbrigaden - Grundlagen und Erfahrungen ihrer Leistung 1982, S. 13a)

Dies stellt auch hohe Anforderungen an die Auswahl und den Einsatz von Jugendbrigadiern. Beispiele aus der Praxis zeigen, daß dabei neben nicht nur vorbildliche fachliche Leistungen und politisch-ideologische Reife als Kriterien in Betracht gezogen werden. Erfahrene Jugendbrigadiere selbst beschäftigen:

- Es kommt deshalb in der Leitungstätigkeit noch stärker als bisher zu Fällen, welche Berufstätige in Jugendbrigadiere vorzubereiten und einzusetzen, die mit großer Engagement auf die Verwirklichung der ökonomischen Ziele orientieren und in ihrer eigenen Arbeit Vorbild für die gesamte Jugendbrigade sind. Reservisten gibt es auch bei der Vorbereitung der ausgewählten jungen Fachkräfte auf ihre Tätigkeit als Jugendbrigadiere.

Die Unternehmensergebnisse belogen weiter: Die stark ausgeprägte Leistungsbeziehung von Jugendbrigaden könnte noch besser genutzt und weiterentwickelt werden, indem sich die staatlichen und gesellschaftlichen Leitungen gemeinsam noch mehr auf den Abschluß von Brigadevereinbarungen (-verträgen) mit jährlich differenzierten, konkreten, abrechenbaren Verpflichtungen orientieren. Ausdruck eines positiven Entwicklungsstandes von Jugendbrigaden und deren Förderung im Betrieb ist es, wenn

- mit allen Jugendbrigaden solche Vereinbarungen abgeschlossen wurden,
- alle Brigademitglieder über die enthaltenen konkreten Verpflichtungen informiert sind und

- die Erfüllung der Verpflichtungen regelmäßig gemeinsam kontrolliert und verteidigt wird.

Tab. 5: Häufigkeit der als sehr wichtig bewerteten kollektiven Verhaltensnormen, differenziert nach Abschluß einer Brigadevereinbarung oder nicht (Angaben in Prozent)

Verhaltensweise ist sehr wichtig	Brigadevereinbarung	
	abgeschlossen	nicht abgeschlossen
beständige Qualitätsarbeit	74	66
effektive Arbeitszeitauslastung	58	36
Erarbeitung von Vorschlägen zur Steigerung der AP im Kollektiv	54	29
Erarbeitung von Vorschlägen zur Energieeinsparung	46	34
systematische Weiterbildung	45	31
Einsatz für PWT-Aufgabe	32 !	14 !

Die Ergebnisse zeigen eindeutig, daß sozialistischen Maßstäben und Erfordernissen entsprechende kollektive Verhaltensnormen in der Regel bei den Jugendbrigaden am intensivsten ausgeprägt sind, mit denen zwischen Kollektiv und staatlicher Leitung eine gemeinsame Vereinbarung abgeschlossen wurde. Daraus darf jedoch nicht kurzschlüssig gefolgert werden, daß das der Brigadevertrag "an sich" entscheidend bewirke. Im Abschluß und der (gesellschaftlich geforderten) jährlichen Präzisierung spiegelt sich in erster Linie die Aktivität und Intensität der Arbeit der Leitungen in und mit Jugendbrigaden wider.

Für die Leitungstätigkeit ergeben sich nach Hinweisen erfahrener Leiter, FDJ-Funktionäre und Brigadiere folgende Empfehlungen:

- Bei der Bildung oder Berufung eines Arbeitskollektivs zur Jugendbrigade sollte vor allem die zustimmungspflichtige FDJ-Leitung noch häufiger und stärker darauf achten, daß die abzuschließende Vereinbarung zwischen staatlicher Leitung und Jugendbrigade differenziert ist und nicht vordergründig "allein Pflichten" des Kollektivs enthält.

Bei mehreren Schulungs- und Weiterbildungslehrgängen hoben in dem Interview jeweils zwischen etwa einem Drittel bis zu drei Viertel der Jugendbrigadiere hervor, daß der mit ihren Kollektiven abgeschlossene "Brigadevertrag" eigentlich nur enthalte, welche Arbeitsaufgaben das Kollektiv habe und welche ökonomischen (abrechenbaren!) Leistungen zu erbringen seien.

Häufiger differenzierter und auch vor allem kritischer gilt es, die Leistungen der Jugendbrigaden öffentlich auszuwerten und einzuschätzen. Der Schwerpunkt der Leitungsbemühungen sollte dabei darauf liegen, den Rhythmus jährlicher Rechenschaftslegung oder Abrechnung durch einen halbjährlichen Zyklus zumindest zu ersetzen. Fortgeschrittene Kollektive und Leitungen orientieren sich auf eine quartalsweise Rechenschaftslegung und entsprechen damit dem Sinn der Initiative "Jeder jeden Tag mit guter Bilanz" immer besser und auch mit größerem Erfolg.

Aus den Untersuchungsergebnissen geht weiter hervor, daß große Bedeutung für die Herausbildung ausgeprägter volkswirtschaftlich orientierter Kollektivnormen in Jugendbrigaden die Qualität der Arbeitsorganisation besitzt. Häufigere geringe und/oder seltenere, dafür aber tiefgreifendere Störungen im Arbeitsablauf auf Grund ungenügender arbeitsorganisatorischer Bewältigung der anstehenden Forderungen, hemmen nachgewiesenermaßen nicht nur die Einsatzbereitschaft und Leistungsfähigkeit von Jugendbrigaden, sondern sie sind zugleich auch noch immer der häufigste Fluktuationsgrund der jungen Werktätigen überhaupt. Aber auch hier ist Jugendbrigade nicht gleich Jugendbrigade. Erfahrene Jugendbrigadiere heben hervor:

- Erfolgreich arbeitende, meist schon mehrere Jahre bestehende Jugendbrigaden lassen sich weder von aktuellen wie auch längerfristig währenden Problemen in der Arbeitsorganisation entscheidend hinsichtlich ihrer Einsatz- und Leistungsbereitschaft beeinflussen! Sie nehmen in der Regel diese arbeitsorganisatorischen Probleme nicht "einfach zur Kenntnis", sondern setzen sich mit ihnen schöpferisch-kritisch auseinander und tragen so mit zu ihrer Überwindung bei.

Wichtig ist, worauf Brigadiere bewährter Jugendbrigaden ebenfalls verweisen - daß junge, unerfahrene Jugendbrigaden, die sich oftmals in der Anfangszeit ihres Bestehens mit objektiven und subjektiven Schwierigkeiten besonders häufig und intensiv auseinandersetzen müssen, gerade in dieser Zeit die Förderung und Unterstützung der Leitungen erfahren sollten. Erfolgt dies nur ungenügend, dann neigen diese Kollektive stärker zur Resignation, schwindet beträchtlich das Vertrauen in die Leitungstätigkeit und das eigene (persönliche wie auch kollektive) Leistungsvermögen. Die Zeitspanne, bis das Kollektiv sich zu einer erfolgreichen Jugendbrigade entwickelt, weitet sich umso länger aus.

"Unser Kollektiv besteht jetzt 4 Jahre. Zu Beginn wollten wir als neue Jugendbrigade alles besser machen als andere vorher. Daher suchten wir zuerst und am nachhaltigsten danach, was alles in der staatlichen Leitungstätigkeit zu verbessern ist, damit wir unsere hochgesteckten Ziele erreichen. Natürlich stießen wir mit unseren Vorschlägen bei den Leitungen nicht nur auf Zustimmung! In dem Maße, in dem wir aber nachweisen konnten, daß wir als Kollektiv uns zunehmend mit unseren eigenen Reserven auseinandersetzten, in dem Maße wurden wir und unsere Vorschläge auch ernster genommen. Berechtigte Forderungen zur Verbesserung der Leitungstätigkeit gewinnen an Gewicht, wenn die Jugendbrigade schon Autorität besitzt. Junge Kollektive haben da es etwas schwerer, aber sie dürfen sich nicht entmutigen lassen" (Jugendbrigadierin aus dem VEB Doblina Döbeln).

Die Tatsache, daß stabile, erfolgreiche Jugendbrigaden selbst bei als kritikwürdig erlebter Arbeitsorganisation in ihren kollektiven Handlungsorientierungen relativ stabil bleiben und eventuell sogar gerade deshalb an sich selbst noch höhere Anforderungen stellen, während noch relativ junge, weniger bewährte Jugendbrigaden offensichtlich bei ähnlichen arbeitsorganisatorischen Schwierigkeiten entweder anspruchsvolle kollektive Normen nicht in dem Maße herausbilden oder das ursprünglich hohe Anspruchsniveau senken, belegen exemplarisch die Zahlen der folgenden Tabelle (vgl. Tab. 6).

Tab. 6: Häufigkeit der als sehr wichtig eingeschätzten kollektiven Verhaltensnorm nach Einhaltung von Material- und Rohstoffökonomie, differenziert nach der Einschätzung der Arbeitsorganisation durch bewährte und weniger bewährte Jugendbrigaden (Angaben in Prozent)

<u>Material-/Rohstoffökonomie ist sehr wichtig</u>	die Arbeitsorganisation ist	
	gut	schlecht
bewährte Jugendbrigaden	50	53
weniger bewährte Jugendbrigaden	58	31

Da sich ähnliche Relationen auch beim Ausprägungsgrad anderer kollektiver Verhaltensnormen nachweisen lassen, kann durchaus (sehr verkürzt) für die Leitungstätigkeit gesagt werden:

- "Arbeitsorganisation" wird gewöhnlich kurz mit "AO" bezeichnet. Gegenüber neuen, jungen und noch relativ unerfahrenen Jugendbrigaden sollten sowohl die staatlichen wie auch gesellschaftlichen Leitungen ganz besonders darauf achten, daß die Gewährleistung einer guten "AO" tatsächlich das "A" und "O" erfolgreicher, effektiver Leitungstätigkeit ist!

Ein flüssiger, kontinuierlicher Arbeitsablauf ist sowohl Grundvoraussetzung für ein hohes Produktionsniveau wie er zugleich Einsatz- und Leistungsbereitschaft der Jugendbrigaden und der Werktätigen überhaupt fördert!

"Seit wir mit Sonder- und Initiativschichten tatsächlich dazu beitragen können, ein MEHR an Leistung für uns, den Betrieb und die Gesellschaft zu schaffen und nicht mehr wegen (objektiv und/oder subjektiv verschuldeter) Ausfallzeiten bedingte Planrückstände mit Sondereinsätzen aufzuarbeiten bemüht sind, seitdem sieht unser Kollektiv solche Einsätze mit ganz anderen Augen, ziehen alle noch mehr mit." (Aussage eines 38jährigen Jugendbrigadiers aus EKO, Eisenhüttenstadt, während eines Erfahrungsaustausches)

3.2. Persönliche Verhaltensnormen

Ein Maßstab des Entwicklungsstandes junger sozialistischer Arbeiterpersönlichkeiten ist, in welchem Maße und Umfang sie die volkswirtschaftlichen Erfordernisse der 80er Jahre erkennen und im täglichen Arbeitsprozeß praktisch umzusetzen bestrebt sind. Je besser, tiefer und auch zusammenhängender die Jugendbrigaden und ihre Mitglieder die enge Verflechtung der zehn Punkte der ökonomischen Strategie der Partei verstehen und sich persönlich bemühen, diesen Erfordernissen zu entsprechen, desto größer ist der Beitrag der Jugendbrigaden für einen hohen Leistungsanstieg in der Volkswirtschaft.

- Unbedingt beachtenswert ist die Tatsache, daß die stark ideologisch motivierte Bereitschaft junger Werktätiger zur Mitarbeit in Jugendbrigaden nicht in erster Linie auf ideologisch-theoretischem Gebiet liegt, sondern sich bei den weitaus meisten Mitgliedern von Jugendbrigaden in unmittelbar praktischen, ökonomisch bedeutsamen persönlichen Handlungsorientierungen widerspiegelt, wie die folgende Tabelle ausweist (vgl. auch dazu den Forschungsbericht "Jugend in sozialistischen Arbeitskollektiven", ZIJ, 1978):

Tab. 7: Bedeutsamkeit persönlicher Handlungsorientierungen
(Angaben in Prozent)

<u>persönliche Handlungsorientierung</u>	<u>wichtig</u>	<u>darunter: sehr wichtig</u>
beständige Qualitätsarbeit	99	79
Material-/Rohstoffökonomie	96	55
Erhöhung der Leistung bei bereits hohen Ergebnissen	95	55
effektive Arbeitszeitauslastung	93	53
Erarbeitung von Vorschlägen zur Steigerung der Arbeitsproduktivität	89	44
Einsatz dort, wo man am dringendsten von der Gesellschaft gebraucht wird	84	34
Einsatz dafür, daß dem Kollektiv eine PWT-Aufgabe übertragen wird	75	27

Im Vergleich zur ersten Jugendbrigaden-Studie von 1977 zeigt sich, daß nicht nur die Erwartungen und Anforderungen der jungen Werktätigen an das Leben und Arbeiten in Jugendbrigaden stabil hoch geblieben sind, sondern auch die persönliche Bereitschaft, durch eigenes Handeln zur Verwirklichung dieser Vorstellungen beizutragen. Am stärksten und umfassendsten sind jene persönlichen und kollektiven Handlungsorientierungen entwickelt, die für die Erfüllung unmittelbarer Erfordernisse des täglichen Arbeits-/Produktionsprozesses von ausschlaggebender Bedeutung sind (Qualitätsarbeit, Material-/Rohstoffökonomie, Arbeitszeitauslastung).

So wichtig auch die Entwicklung und Förderung sozialistischer Kollektivnormen in Jugendbrigaden sowie die Herausbildung gesellschaftlich motivierter Handlungsbereitschaften bei den Mitgliedern von Jugendbrigaden ist, so kann allein daraus nicht gefolgert werden, wie effektiv der einzelne Werktätige in der gesellschaftlichen Praxis wirksam wird.

Die Tatsache, daß sich erfolgreich arbeitende Jugendbrigaden praktisch nicht von weniger bewährten hinsichtlich des Ausprägungsgrades individueller, persönlicher Handlungsorientierungen unterscheiden, ist ein deutlicher Hinweis darauf, daß es in der Leitungstätigkeit insgesamt noch nicht genügend gelungen ist, die vorhandenen individuellen Leistungspotenzen aller Jugendlichen anzusprechen und praktisch nutzbar zu machen.

- Erfahrene Jugendbrigadiere und Leiter heben nachdrücklich hervor:
Bei der Bewertung der Einsatzbereitschaft, der Leistungsfähigkeit wie auch der erzielten Ergebnisse von Jugendbrigaden sollten die Leitungen weitaus selbstkritischer prüfen, in welchem Maße und Umfang sie selbst zur Herausbildung und Nutzung spezifischer Leistungspotenzen der Jugendbrigaden beitragen. Eine Konzentration der Leitungstätigkeit auf einige wenige Jugendbrigaden, von jungen Werktätigen oft kurz als "Paradepferde" bezeichnet, schafft natürlich für diese Kollektive günstigere Leistungsmöglichkeiten als für andere. Diese unterschiedlichen Voraussetzungen und Bedingungen sind bei Einschätzungen und Wertungen der Leistungen von Jugendbrigaden unbe-

dingt zu berücksichtigen! Die staatlichen Leitungen sollten gemeinsam mit denen von FDJ und Gewerkschaften die Gelegenheiten der Leistungseinschätzungen bzw. des Leistungsvergleiches der Jugendbrigaden insbesondere während der Woche der Jugend und Sportler dazu nutzen, Maßnahmen zu beraten und zu beschließen, daß alle Jugendbrigaden des Betriebes oder Kombimates gleichermaßen die Unterstützung und Förderung der Leitungen erfahren.

Je stärker und nachhaltiger die jungen Werktätigen in und mit den Jugendbrigaden erleben, daß ihre hochgesteckten Erwartungen und Ziele, ihre Einsatz- und Leistungsbereitschaft ernstgenommen und durch die Leitungen unterstützt werden, desto umfassender entwickelt sich auch das Leistungsstreben. So sind wesentliche Punkte der ökonomischen Strategie der Partei in den Jugendbrigaden, die sich durch die staatliche Leitung besonders gefördert fühlen, auch wichtige persönliche Handlungsorientierungen geworden (vgl. Tab. 8).

Tab. 8: Häufigkeit persönlicher Handlungsorientierungen der Mitglieder von Jugendbrigaden, die sich durch die staatliche Leitung besonders gefördert fühlen (Angaben in Prozent)

	das zu tun, ist wichtig für mich
sozialistische Hilfe	100
hohe Leistungen weiter steigern	99
Material-/Rohstoffökonomie	99
Erarbeitung von Vorschlägen zur Steigerung der Arbeitsproduktivität	93

Damit wird erneut deutlich, daß die Jugendbrigaden und ihre Mitglieder praktisch erleben müssen, daß sie gefördert und unterstützt werden. Verbale Erklärungen und Zusicherungen von Leitern/Leitungen, Jugendbrigaden helfen zu wollen, genügen zunehmend nicht nur nicht den Erwartungen der Werktätigen und den gesellschaftlichen Erfordernissen, sondern sie beeinträchtigen, sofern keine praktisch erlebbare Taten/Maßnahmen folgen, auch zunehmend das Vertrauen in die Leitungstätigkeit.

Eine bewährte Methode, ideologisch motivierte Handlungsziele und Handlungsbereitschaften der Jugendbrigaden und ihrer Mitglieder zu bestätigen und weiter auszubauen, indem ihnen entsprechende Aufgaben und Verantwortung übertragen werden, wird insgesamt noch nicht genügend angewendet und deutet auf deutliche Reserven vor allem in der Tätigkeit des sozialistischen Jugendverbandes hin. Ebenso, wie die weitaus meisten Jugendbrigaden im täglichen Arbeitsprozeß besonders gefordert werden, so sollten FDJ und Gewerkschaften die Jugendbrigaden auf gesellschaftlich-politischem Gebiet in und außerhalb des Betriebes mit konkreten, anspruchsvollen Aufgaben betrauen und sich so bewähren lassen. Hohe, konkrete wie auch erfüllbare Forderungen an die Jugend und die Jugendbrigaden - das ist zugleich ihre beste Förderung!

"Unsere Partei-, Gewerkschafts- und Betriebsleitung hat erkannt, daß es sich lohnt, wissenschaftlich-technische Schwerpunktaufgaben des Betriebes mit ganz harten ökonomischen und terminlichen Zielstellungen an die Jugend zu übergeben." (Junge Generation, 8-83, S. 19)

Etwa die Hälfte aller Mitglieder der untersuchten Jugendbrigaden bekundet, daß die sich aus den neuen, höheren Erfordernissen der 80er Jahre ergebenden Anforderungen an jeden einzelnen, für sie sehr wichtige persönliche Handlungsmaximen sind. Jedes fünfte Jugendbrigademitglied trachtet danach, im Leben und Arbeiten gleichermaßen allen Erfordernissen gerecht zu werden.

Charakteristisch ist, daß insbesondere die Jugendbrigadiere am häufigsten und auch am stärksten bestrebt sind, im eigenen Verhalten und Arbeiten die ökonomische Strategie der Partei umzusetzen (vgl. Tabelle 9). Je besser ihnen das gelingt, um so größer wird zugleich ihre Bedeutung als Vorbild und Beispiel im Kollektiv.

- Leiter und Brigadiere erfolgreicher Jugendbrigaden betonen:
Es empfiehlt sich, daß die FDJ-Gruppen in den Jugendbrigaden den Jugendbrigadier berichten lassen, was sich denn für ihn als staatlichen Leiter des Kollektivs für praktische

Konsequenzen daraus ergeben, wie, mit welchen Mitteln und Methoden er beitragen will, daß seine eigenen Vorstellungen auch zum Maßstab, zur Norm im Kollektiv werden und wie (aus seiner Sicht) der sozialistische Jugendverband dabei wirksam werden kann.

Dabei sollte die Gelegenheit genutzt werden, die Zusammenarbeit von FDJ-Gruppenleitung und Jugendbrigadier aktuell und perspektivisch zu analysieren, Maßnahmen festzulegen, damit die Zusammenarbeit weiter verbessert, Aktivitäten besser aufeinander abgestimmt und noch größere Leistungen auf ökonomischem wie auch politischem und erzieherischem Gebiet erzielt werden können (vgl. Abschnitt 5.4.).

Tab. 9: Häufigkeit für sehr wichtig gehaltene persönliche Handlungsorientierungen, differenziert nach Stellung/Funktion in Jugendbrigaden (Angaben in Prozent)

sehr wichtige persönliche Handlungsorientierungen	staatl. Leiter	Jugendbrigadier, aber nicht Leiter	JB-Mitglied
beständige Qualitätsarbeit	93	85	77
effektive Arbeitszeitauslastung	89	75	47 (!)
sozialistische Hilfe	82	80	61
Material-/Rohstoffökonomie	82	68	49
Erarbeitung von Vorschlägen zur Steigerung der Arbeitsproduktivität	79	60	41
systematische Weiterbildung	79	55	46
Erarbeitung von Vorschlägen zur Energieeinsparung	61	58	40
Erhöhung der Leistung bei bereits hohen Ergebnissen	57	68 !	54
Übernahme fortgeschrittener Produktionserfahrungen	54	70 !	46

Die Ergebnisse dieser Tabelle bestätigen erneut, daß die Leiter der Jugendbrigaden insgesamt am häufigsten und auch am stärksten ihr eigenes Verhalten an wesentlichen gesellschaftlichen Normen und Erfordernissen orientieren. Insbesondere unmittelbar mit dem Arbeits-/Produktionsprozeß verbundene Handlungs-

maximen sind bei den Leitern von Jugendbrigaden gegenüber den Kollektivmitgliedern im Durchschnitt um etwa 20 % bis knapp 40 % häufiger sehr stark ausgeprägt.

- Bemerkenswert ist, daß die von staatlichen Leitungen in Jugendbrigaden benannten Jugendbrigadiere, die aber nicht zugleich Leiter ihrer Kollektive und ohne Weisungsbefugnis sind, eine eigentümliche "Zwischenstellung" einnehmen, die sich auch in ihren persönlichen Handlungsorientierungen widerspiegelt.

Obwohl "Jugendbrigadiere" ohne Leitungs- und Weisungsbefugnis prinzipiell niemand und nichts daran hindert, persönlich ebenso häufig wie intensiv dieselben Ziele und Handlungsmaximen zu verfolgen, wie dies von den Leitern der Jugendbrigaden angegeben wird, so nehmen diese Jugendbrigadiere im Profil wie auch Ausprägungsgrad persönlicher Verhaltensnormen eine sehr unterschiedliche Stellung in ihren Kollektiven ein. Hinsichtlich sozialistischer Hilfsbereitschaft, Energieeinsparung und Qualitätsarbeit gibt es nur geringfügige Unterschiede zwischen Kollektivleiter und Jugendbrigadier, beträchtliche Differenzen zugunsten der staatlichen Leiter existieren beim Streben nach Arbeitszeitauslastung (-14 %-Punkte), Material-/Rohstoffökonomie (-14 %-Punkte), Vorschlägen zur Steigerung der Arbeitsproduktivität (-19 %-Punkte) und systematischer Weiterbildung (-24 %-Punkte).

Dagegen werden solche Initiativgedanken des sozialistischen Jugendverbandes, wie das Bestreben nach weiterer Leistungssteigerung oder die Übernahme fortgeschrittener Produktionserfahrungen in das eigene Kollektiv von ihnen deutlich häufiger vertreten als von den staatlichen Leitern der Kollektive. Offensichtlich begreifen sich viele dieser Jugendbrigadiere eher als gesellschaftliche Funktionäre ihres Kollektivs denn als staatliche Leiter. Demzufolge sollten in den Jugendbrigaden, in denen es einen staatlichen Leiter und einen staatlich eingesetzten Jugendbrigadier (ohne Leitungs-/Weisungsbefugnis) sowie zugleich eine FDJ-Gruppe und einen FDJ-Gruppensekretär gibt, die staatliche und die FDJ-Leitung gemeinsam klären, wie das unzweifelhaft positive ideologische Engagement und das fachlich-organisatorische Können dieser Jugendbrigadiere besser und effektiver genutzt werden kann!

Bemerkenswert erscheint, daß die persönlichen Handlungsorientierungen der Mitglieder von Jugendbrigaden bei

- jüngeren und älteren,
- berufserfahrenen und weniger erfahrenen,
- bei Lehrlingen/Teilfacharbeitern, Facharbeitern wie auch bei Hoch- und Fachschulabsolventen

nur geringe Unterschiede aufweisen.

- Die gesellschaftlich orientierte persönliche Einsatz- und Leistungsbereitschaft ist bei den Mitgliedern von Jugendbrigaden unterschiedlichster beruflicher Qualifikation gleichermaßen positiv entwickelt!

Das spricht unbedingt dafür, daß es möglich ist, Jugendbrigaden auch in solchen Bereichen zu gründen, in denen häufiger junge Werktätige mit geringer schulisch-beruflicher Bildung und Qualifikation eingesetzt sind.

Erfahrungen des BKK Bitterfeld zeigen beispielsweise daß sich bei der Berufung von jungen Gleisbaukollektiven zu Jugendbrigaden die tägliche Streckenbauleistung erhöhte und auch die FDJ-Arbeit deutlich aktivierte.

Für die Herausbildung und weitere Entwicklung anspruchsvoller Leistungsziele und Handlungsbereitschaften ist ferner von außerordentlich großer Bedeutsamkeit, ob und in welchem Maße sich die Mitglieder von Jugendbrigaden mit ihren Kollektiven identifizieren, sich in ihnen wohlfühlen (vgl. Tab. 10). Dabei hängt der Grad der Identifikation mit den Jugendbrigaden weitgehend von bereits gemeinsam erreichten Leistungen/Erfolgen und deren öffentlichen Anerkennung ab. Erfolge, auch wenn es vorerst nur kleine sind, die aber dennoch eine entsprechende Wertschätzung erfahren, tragen insbesondere bei noch unerfahrenen, jungen Kollektiven zu einer Verbesserung der sozialen Beziehungen in den Jugendbrigaden bei und fördern damit zugleich wesentlich die Einsatz-/Leistungsbereitschaft der Kollektivmitglieder.

- Aus den langjährigen Erfahrungen erfolgreicher Jugendbrigadiere ergibt sich:
Für die Stabilisierung der bei nahezu allen Mitgliedern von Jugendbrigaden vorhandenen ideologisch motivierten Einsatz- und Leistungsbereitschaft und deren weitere Entwicklung ist es besonders notwendig, daß staatliche Leiter wie auch Funktionäre von Jugendverband und Gewerkschaften bei der Bewertung von Leistungen nicht immer nur sogenannte Spitzenleistungen öffentlich würdigen, sondern vor allem, daß auch solche Jugendbrigaden öffentliche Anerkennung finden, die in einem gewissen Zeitraum vergleichsweise die größten Entwicklungsfortschritte oder den größten Leistungszuwachs erreichten, ohne jedoch schon zur Spitze der Jugendbrigaden zu gehören. Dies gilt vor allem und insbesondere für die Leitungstätigkeit in und mit noch relativ unerfahrenen, weniger bewährten Jugendbrigaden!

Tab. 10: Häufigkeit persönlich für sehr wichtig gehaltener Handlungsorientierungen, differenziert nach dem Grad des subjektiven Wohlfühlens in Jugendbrigaden (Angaben in Prozent)

Diese Handlungsorientierung ist sehr wichtig für mich	Wohlfühlen im Kollektiv		
	volk.	mit Einschr.	kaum/ nicht
beständige Qualitätsarbeit	86	78	65
effektive Arbeitszeitauslastung	63	51	18
Übernahme fortgeschrittener Produktionserfahrungen in das Kollektiv	62	46	23
Material-/Rohstoffökonomie	58	54	32
Vorschläge zur Steigerung der AP	53	43	14
Einsatz für Übertragung PWT-Aufgabe an das Kollektiv	37	24	0

Je zufriedener die Mitglieder von Jugendbrigaden mit ihren Kollektiven sind, desto häufiger geben sie auch an, persönlich sehr stark bestrebt zu sein, im eigenen Denken und Handeln wesentliche gesellschaftliche Forderungen zu verwirklichen.

Daraus erwächst aber auch zugleich die Überlegung, daß staatliche und gesellschaftliche Leitungen gemeinsam prüfen sollten, ob und wie Werktätige zielgerichtet umgesetzt werden können, die sich über Monate oder gar Jahre nicht oder nur in geringem Maße in die Jugendbrigaden integrieren wollen oder können. Eine solche Umsetzung muß das Resultat einer gemeinsamen, offenen und im Interesse der Kollektive wie auch der betreffenden Kollegen liegenden Aussprache sein!

- Weitere Forschungsergebnisse belegen eindeutig und werden von Jugendbrigadieren und Leitern bestätigt:

Je konkreter und differenzierter die mit Jugendbrigaden abzuschließenden "Brigadevereinbarungen" sind und konkrete Aufgaben-/Zielstellungen für jedes einzelne Kollektivmitglied enthalten, desto stärker identifizieren sich die Mitglieder von Jugendbrigaden mit der ökonomischen Strategie der Partei und orientieren ihr Denken und Handeln an diesen gesellschaftlichen Maßstäben.

Weitaus bedeutsamer als die möglichst umfangreiche Beteiligung der Jugendbrigaden an Leistungsvergleichen und ökonomischen Initiativen der FDJ ist, daß die Kollektive wie auch die einzelnen Kollektivmitglieder möglichst differenzierte und abrechenbare Aufträge übernehmen und erfüllen (vgl. Tab. 11).

Tab. 11: Häufigkeit persönlich für sehr wichtig gehaltener Handlungsorientierungen, differenziert nach konkret abrechenbaren Aufgaben in der FDJ-Initiative "Jeder jeden Tag mit guter Bilanz" (Angaben in Prozent)

Diese Handlungsorientierung ist sehr wichtig	Jeder jeden Tag mit guter Bilanz	
	T e i l n a h m e mit konkr. A.	ohne konkrete A.
weitere Leistungserhöhung	70	53
Material-/Rohstoffökonomie	77	53
effektive Arbeitszeitauslastung	76	50
Übernahme fortgeschrittener Produktionserfahrungen in das Kollektiv	66	48
Vorschläge zur Steigerung der AP erarbeiten	65	42

Um 20 % - 25 %-Punkte häufiger prägen junge Werktätige in Jugendbrigaden persönlich volkswirtschaftlich wichtige Handlungsbereitschaften aus, wenn ihnen im Rahmender Devise "Jeder jeden Tag mit guter Bilanz" auch konkret abrechenbare Aufgaben übertragen werden!

- Übereinstimmend mit anderen Untersuchungsergebnissen sollte deshalb in der gesamten Leitungstätigkeit verstärkt die Aufmerksamkeit in der Arbeit mit Jugendbrigaden darauf gerichtet werden, mit welchen konkreten Aufgaben, Verpflichtungen und Leistungen die Jugendbrigaden sich volkswirtschaftlichen Initiativen der FDJ oder anderen Masseninitiativen anschließen. Leistungsbereitschaft, Leistungen bis hin zu sozialistischen Persönlichkeitsmerkmalen bilden sich vor allem dort heraus, wo die Kollektive und ihre Mitglieder konkret gefordert und ihre Leistungen ebenso differenziert und konkret abgerechnet werden.

Zugleich weisen die Ergebnisse darauf hin, daß die staatlichen wie auch gesellschaftlichen Leitungen über die berichtspflichtigen, statistisch erfaßten Kennziffern bei der Bewertung von Jugendbrigaden prüfen sollten, in welchem Umfang das gesamte Kollektiv an den erbrachten Leistungen beteiligt ist. Mehr und mehr gilt in der betrieblichen Leitungstätigkeit zu verdeutlichen, daß die statistisch erfaßten und abgerechneten Leistun-

gen der Jugendbrigaden nicht das allein Wichtige sind, sich das Wesen der Jugendbrigaden nicht in hohen ökonomischen Leistungen erschöpft, sondern daß sich Jugendbrigaden auch als Zentren der kommunistischen Erziehung erweisen müssen.

Die vielfältigen Leistungspotenzen der Jugendbrigaden werden am besten dann gefordert und weiter ausgebaut, wenn die Leiter und Funktionäre in den Kollektiven die Aufgaben und Anforderungen - ähnlich der Planaufgaben - auf das einzelne Kollektivmitglied aufschlüsseln und dabei die speziellen Fähigkeiten, Fertigkeiten und Interessen differenziert beachten. Dabei spielt das Maß der individuell richtigen Anforderung eine wichtige Rolle:

Tab. 12: Häufigkeit für sehr wichtig gehaltener persönlicher Handlungsorientierungen, differenziert nach dem subjektiv empfundenen Gefordertsein (Angaben in Prozent)

Das ist für mich sehr wichtig	Überford.	Gefühl der richtig.F.	Unterford.
effektive Arbeitszeitauslastung	53	55	36
weitere Leistungssteigerung bei bereits hohen Leistungen	52	57	43
Material-/Rohstoffökonomie	50	57	44
Erarbeitung von Vorschlägen zur Energieeinsparung	48	42	31
Erarbeitung von Vorschlägen zur Steigerung der AP	43	47	33

Sich in richtigem Maße bzw. sogar sich leicht überfordert führende Mitglieder von Jugendbrigaden identifizieren sich häufiger und stärker mit ihrer Arbeitstätigkeit und auch den konkreten Arbeitsbedingungen als sich unterfordert Fühlende.

Weitere Forschungsergebnisse belegen:

Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen und eine Identifikation mit der ausgeübten Tätigkeit steht in unmittelbarer Wechselwirkung mit der Aufgeschlossenheit der Werktätigen, sich im Denken und Handeln wesentlichen gesellschaftlichen Normen sozialistischen Arbeitens verpflichtet zu fühlen. Das Streben nach Material- und Rohstoffökonomie, nach Arbeitszeitauslastung, Steigerung der Arbeitsproduktivität wie auch nach Qualitätserhöhung in der Arbeit ist bei den Jugendbrigaden in der Regel

umso stärker ausgeprägt, je berechtigter die Werktätigen mit den konkreten Umständen ihrer täglichen Arbeit zufrieden sind.

Daher sei nochmals ausdrücklich auf die große Bedeutung der Schaffung und Gewährleistung optimaler Arbeitsbedingungen hingewiesen. Dabei geht es vor allem darum, die erzieherisch-persönlichkeitsfördernde Wirksamkeit störungsfreier Arbeitsabläufe, basierend auf guter Arbeitsorganisation, und die damit verbundene häufigere und intensivere Ausprägung sozialistischer Handlungsorientierungen weiter zu nutzen und auszubauen. Dazu ist es weiter erforderlich, jeder kritischen Bemerkung zu Fehlern und Mängeln in der Arbeitsorganisation in den Jugendbrigaden wie auch in Arbeitskollektiven überhaupt Aufmerksamkeit in der Leitungstätigkeit zuzuwenden! Gute Absichten und Ziele, positive Handlungs- und Einsatzbereitschaften der Mitglieder von Jugendbrigaden werden durch Unzulänglichkeiten in der Arbeitsorganisation, so belegen Äußerungen von Jugendbrigadieren mehrfach, nachhaltiger beeinträchtigt, als Versprechungen von Leitungen/Leitern zur Verbesserung der Arbeitsorganisation aktivierend wirken.

"Eines Tages reifte in unserem Kollektiv die Erkenntnis, daß es doch wohl gerechtfertigt sei, in der zwischen der staatlichen Leitung und unserem Kollektiv abgeschlossenen Vereinbarung auch Maßnahmen und Verpflichtungen zur Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen festzuschreiben. Für uns war es natürlich Ehrensache, daß wir im Rahmen vieler FDJ-Versammlungen zuerst unsere eigenen Mängel und Fehler analysierten, eigene Leistungsreserven erschlossen. Dabei mußten wir etwas betroffen feststellen, daß vieles, was wir für verbesserungswürdig erachteten, eigentlich unsere ureigenste Angelegenheit und erst in zweiter Linie Aufgabe der staatlichen Leitung war. Seitdem ist es bei uns Prinzip, bevor wir Kritik oder Forderungen gegenüber anderen äußern, daß wir sehr kritisch unsere 'eigene Aktie' prüfen. So mancher von uns, auch ich, mußte Federn lassen, aber ohne das geht es selten. Aber eines haben wir damit erreicht: Wenn wir heute Forderungen an die Leitungstätigkeit stellen, dann hat unsere Stimme besonderes Gewicht, weiß man doch, daß sie nicht Augenblicksideen sind, sondern meist Resultat ernsthafter kollektiver Auseinandersetzungen. Diese Atmosphäre wollen und müssen wir uns erhalten, wenn wir unserer Verantwortung als Jugendbrigade gerecht werden wollen" (Äußerungen eines Jugendbrigadiers aus dem VEB Polygraph Leipzig).

3.3. Teilnahme an volkswirtschaftlichen Initiativen

Das Ziel und die Aufgabe der Jugendbrigaden besteht nicht nur darin, stabile, hohe Leistungen in der unmittelbaren täglichen Arbeit zu erreichen, sondern sich auch als Initiator und Schrittmacher des gesellschaftlich Neuen zu erweisen. Das jüngste Beispiel, wie der sozialistische Jugendverband, seine Mitglieder und die Jugendbrigaden die Erfordernisse der Zeit verstehen und beantworten, drückte Ramona Gailus mit folgenden Worten aus:

"Mich beschäftigt schon seit Monaten die Überlegung, wie wir täglich noch besser ausdrücken können, daß wir uns alle den Frieden nicht nur sehnlichst wünschen, sondern ihn durch die Tat zur Stärkung des Sozialismus weiter zuverlässig sichern. Es kam mir darauf an, zu bekunden: Wir wollen den Frieden - wir schaffen den Frieden. Ja, ich dachte auch an etwas Besonderes, an eine außergewöhnliche Leistung" (ND vom 27./28.8.83, S. 3).

Ähnliches bringen auch die Ergebnisse der Untersuchung zum Ausdruck:

So ist es beispielsweise außerordentlich positiv zu werten, daß durchschnittlich zu etwa drei Viertel erfolgreich, aber auch weniger erfolgreich bewertete Jugendbrigaden an den Initiativen

- "Jeder jeden Tag mit guter Bilanz" (74 %)
- "Jeder liefert jedem Qualität" (77 %)

teilnehmen. Insgesamt kann berechtigt festgestellt werden, daß die von der FDJ ausgelösten volkswirtschaftlichen Initiativen vor allem in den Jugendbrigaden das stärkste und umfassendste Echo fanden! Jugendbrigadiere selbst betonen aber:

- Die Leitungen und Funktionäre des sozialistischen Jugendverbandes sollten deutlich stärker in ihrer Tätigkeit zum Ausdruck bringen, daß beispielsweise ~~MM~~-Neuereraktivitäten, Leistungen und Erfolge bei der Materialökonomie, der Arbeitszeiteinsparung usw. gesellschaftliche Aktivitäten im Rahmen der FDJ-Arbeit der Jugendbrigaden sind!

Ganz unabhängig davon, daß die Leistungen der werktätigen Jugend in den volkswirtschaftlichen Initiativen von der staatlichen Leitung zu planen und abzurechnen sind, sollte bei den jungen Werktätigen in den Jugendbrigaden nicht der Eindruck entstehen, die ein FDJ-Gruppensekretär sinngemäß so formulierte:

Was kann die FDJ in den Jugendbrigaden außer den Mitgliederversammlungen, dem FDJ-Studienjahr und geistig-kulturellen Aktivitäten in der Freizeit noch bewegen? Fragen der Material-/Rohstoffökonomie, der Bemühungen des Kollektivs um effektivere Arbeit, MMM-Arbeit usw. "liegen fest in der Hand der staatlichen Leitung und werden auch von ihr als ihre Erfolge dargestellt und abgerechnet". Das hat vielfach schon dazu beigetragen, daß man gar nicht mehr von den "ökonomischen Initiativen der FDJ", sondern einfach von "ökonomischen Initiativen" spricht und die jungen Werktätigen Aktivitäten im Rahmen dieser Initiativen nicht mehr als FDJ-Arbeit ansehen und verstehen.

Auch im Interesse der staatlichen Leitungen gilt es deutlicher hervorzuheben, daß die Leistungen und Erfolge der meisten Jugendbrigaden gerade aus der gemeinsamen Verantwortung und dem Zusammenwirken von FDJ und staatlicher Leitung in und mit den Kollektiven resultieren. Diese Gemeinsamkeit sollte auch differenzierter in den Brigadevereinbarungen zum Ausdruck kommen und den Mitgliedern der Jugendbrigaden in ihrer Verflechtung auch noch besser zur Kenntnis gebracht werden (vgl. Abschnitt 5.1).

Die Erfahrungen erfolgreicher Jugendbrigaden belegen - wie schon erwähnt -, daß vom Niveau der Zusammenarbeit der staatlichen und der FDJ-Leitungen in der Regel auch die Erfolge der Jugendbrigaden mitbestimmt werden. Dabei zeigt sich im allgemeinen, je besser die Zusammenarbeit ist, desto konkreter und differenzierter die Aufgabenstellungen für die Kollektive. Die Konkretheit der Aufgabenstellungen und Forderungen ist einerseits eine wesentliche Voraussetzung, damit sich Jugendbrigaden zu erfolgreichen Kollektiven entwickeln, wie andererseits mit dem Erfolg die Kollektive in der Regel auch zunehmend höhere Ansprüche an die Konkretheit wie auch Bedeutung der gestellten Ziele entstehen.

Obwohl - wie ein Lehrgangsteilnehmer der Kreispartei-schule Leipzig-Mitte äußerte - für Jugendbrigaden das "olympische Prinzip" nicht unwichtig ist, nämlich zunächst unabhängig vom Resultat vor allem an ökonomischen Bewegungen und Initiativen teilzunehmen, kann dabei natürlich nicht stehengeblieben werden. Es sind konkret abrechenbare Forderungen und Aufgaben im Rahmen dieser Initiativen zu stellen.

Tab. 13: Teilnahme einschließlich konkreter Aufgabe von Mitgliedern erfolgreich und weniger erfolgreich beurteilter Jugendbrigaden an ausgewählten gesellschaftlichen Initiativen
- in Klammern: mit konkreter Aufgabe - (Angaben in Prozent)

gesellschaftliche Initiative	JUGENDBRIGADE	
	erfolgr.	weniger erfolgr.
Wettbewerb/Leistungsvergleich der Jugendbrigaden	82 (40)	71 (25)
"Jeder jeden Tag mit guter Bilanz"	76 (35)	69 (24)
MMM-/Neuererbewegung	74 (31)	53 (15)
Kampf um einen Ehrentamen für Kollektiv	68 (30)	73 (27)
FDJ-Aktion "Materialökonomie"	60 (21)	52 (13)
FDJ-Aktion "Mikroelektronik"	27 (5)	17 (6)

Während die Teilnahme noch befriedigen kann - wobei aber schon deutliche Unterschiede zwischen erfolgreichen oder weniger erfolgreichen Brigaden sichtbar werden - muß als völlig ungenügend beurteilt werden, daß zwischen 60 % - 80 % der beteiligten Mitglieder von Jugendbrigaden keine konkrete Aufgabe in diesen Initiativen übertragen bekommen haben!

- Vor allem die FDJ-Leitungen in den Betrieben und den Jugendbrigaden sollten gründlich prüfen, ob im Rahmen der Verbandsarbeit (ähnlich der Orientierung der Werktätigen durch den sozialistischen Wettbewerb auf Schwerpunkte der Produktionsaufgaben durch die Gewerkschaft) den Jugendbrigaden gezieltere Schwerpunktaufgaben für ihre gesellschaftliche Aktivität übertragen werden können!

Volkswirtschaftliche Initiativen und Aktionen der FDJ gilt es außerdem in Jugendbrigaden häufiger und umfassender bezüglich Ziel und Inhalt zu erläutern, denn noch zu oft, so deuten die mit unterschiedlichen Methoden erhobenen Daten an, werden diese von den Kollektiven in den Betrieben so verstanden, daß man einfach seine Zustimmung zu diesen bekunden, aber keine konkrete Folgerungen für das eigene Kollektiv ableiten muß (Degradierung der FDJ-Initiativen zu sogenannten "Anschlußbewegungen").

"Wenn ich genau wüßte, wo und wie ich all das abrechnen soll, was die Jugendlichen meines Bereiches über ihre Arbeitsaufgaben hinaus an ökonomischen Leistungen erbringen, dann wäre mir bedeutend wohler. Dabei meine ich nicht die statistische Abrechnung der Ergebnisse - die geht klar. Aber bei der Erarbeitung von Rechenschaftsberichten in der Woche der Jugend und Sportler oder auch bei FDJ-Wahlen gerate ich und der FDJ-Sekretär in Schwierigkeiten, welche Leistung denn nun zu welcher Initiative gehört" (Äußerung eines Schichtleiters, 38 Jahre, männlich, des VEB PCK, BT Böhlen).

Insgesamt unerwartet gering sind die Unterschiede zwischen erfolgreich und weniger erfolgreich beurteilten Jugendbrigaden hinsichtlich ihrer Einbeziehung und ihrer konkreten Aktivität in den gesellschaftlichen Initiativen! Das weist darauf hin, daß die von einigen staatlichen Leitungen an die Jugendbrigaden angelegten Maßstäbe offensichtlich darauf abzielen, Leistungen nahezu ausschließlich an der Erfüllung von staatlichen Plankennziffern zu messen. Die Aufgaben und die Anforderungen an die Jugendbrigaden sind jedoch erheblich breiter; sie sollen und müssen auch in ihrer Breite und Komplexität zur Bewertung der Leistungen und Erfolge der Jugendbrigaden herangezogen werden. Dabei tragen die FDJ-Grundorganisationsleitungen wie auch Gruppenleitungen eine besonders hohe Verantwortung!

Leitungserfahrungen von auf dem Gebiet der Durchsetzung sozialistischer Jugendpolitik beispielhaft arbeitender Kombinate, so z. B. des VEB Carl Zeiss oder des VEB Chemiekombinat Bitterfeld, verdeutlichen:

Das Ansehen und auch die Leistungen der Jugendbrigaden erhöhen sich in der Regel damit, je übersichtlicher und einsichtiger für die Kollektivmitglieder die Bewertungskriterien ihrer Leistungen sind. Dabei ist gerade für Jugendbrigaden bedeutsam, daß sie nicht nur an den Arbeitsleistungen, sondern auch an der gesellschaftlichen Aktivität gemessen werden!

Beachtenswert erscheint ferner folgende Anregung von Jugendbrigadieren: Die vielfältigen und unterschiedlichsten Leistungen der Jugendbrigaden sollten - vergleichbar mit der Leistungseinschätzung beim Kampf um den Ehrentitel "Kollektiv der sozialistischen Arbeit" auf der Grundlage des bestätigten Wettbe-

werbsprogrammes - darin gemessen werden, wie die in der jährlich zu konkretisierenden Vereinbarung zwischen staatlicher Leitung und der Jugendbrigade gemeinsam festgelegten Aufgaben und Ziele vom Kollektiv erfüllt wurden. Daraus resultierten zwei nicht zu unterschätzende Vorteile:

1. Die Autorität und Verbindlichkeit der Brigadevereinbarungen als Leitungsdokument könnte insgesamt deutlich erhöht werden.
2. Vorhandenen Tendenzen einer einseitig orientierten, an der Erfüllung der Arbeitsaufgaben allein gemessenen Wertschätzung von Jugendbrigaden wird vorgebeugt und dem Charakter der Kollektive, Zentren der kommunistischen Erziehung und der gesellschaftlichen Aktivität der Arbeiterjugend zu sein, noch deutlicher und besser entsprochen.

Die Verallgemeinerung weiterer Forschungsergebnisse sowie praktischer Leistungserfahrungen bewährter Jugendbrigadiere zeigt weiter, daß für die Stabilisierung, Aktivierung und Profilierung der Leistungen von Jugendbrigaden im Rahmen gesellschaftlicher Initiativen sich folgende Bedingungen als entscheidend erweisen:

- - eine möglichst lange Existenzdauer des Kollektivs, das mit einem Traditionsbewußtsein seiner Mitglieder einhergeht;
- eine möglichst langfristig gesicherte Mitarbeit eines festen Kerns von jungen Werktätigen im Kollektiv bzw. die weitgehende Sicherung einer personell unveränderten Zusammensetzung des Kollektivs beiderwiesener erfolgreicher Tätigkeit;
- ein differenzierter und jährlich konkretisierter Abschluß einer Vereinbarung zwischen staatlicher Leitung und Jugendbrigade und eine darauf aufbauende Nutzung der Brigadevereinbarung als wichtigstes Leitungsdokument. Langjährige Mitglieder von Jugendbrigaden, die zumindest wissen, daß mit ihren Kollektiven bereits mehrfach Brigadevereinbarungen abgeschlossen wurden, sind durchschnittlich zumindest drei- bis fünfmal häufiger aktiv mit konkreten Aufgaben im Rahmen der gesell-

schaftlichen Initiativen betraut als solche Mitglieder von Jugendbrigaden, die, unabhängig von ihrer Kollektivzugehörigkeitsdauer, nicht einmal wissen, ob mit ihrer Jugendbrigade überhaupt eine solche Brigadevereinbarung abgeschlossen wurde (vgl. Tab.14).

Tab. 14: Häufigkeit der Teilnahme mit konkreter Aufgabe an ausgewählten gesellschaftlichen Initiativen/ Aktionen, differenziert nach der Dauer der Mitarbeit in der Jugendbrigade (Angaben in Prozent)

Teilnahme mit konkreter Aufgabe an	Zugehörigkeitsdauer		
	bis 1 J.	bis 3 J.	bis/ über 5 J.
FDJ-Initiative "Jeder jeden Tag mit guter Bilanz"	22	33	42
Kampf um Ehrename - für das Kollektiv	21	35	33
FDJ-Aktion "Materialökonomie"	14	19	24
MMM-/Neuererbewegung	13	32	36
Schwedter Initiative "Weniger produzieren mehr"	11	14	16

Besonders stark steigt zwischen dem 1. - 3. Jahr der Zugehörigkeit zu Jugendbrigaden die konkrete MMM-/Neuereraktivität an. Dabei weisen Leitungserfahrungen nachdrücklich darauf hin, daß bei gründlicher Vorbereitung und konkreter Aufschlüsselung anspruchsvoller MMM-Aufgaben auf jedes Kollektivmitglied die Jugend in sehr kurzer Zeit zu beispielhaften Leistungen fähig ist und sich auch als Kollektiv entscheidend festigt.

Häufiger sollten staatliche und FDJ-Leitungen gemeinsam prüfen, ob nicht auch in ihrem Verantwortungsbereich besonders erfolgreiche MMM-Kollektive zu eigenständigen Jugendbrigaden formiert und berufen werden können, wie dies im VEB Chemieanlagenbaukombinat Leipzig-Grimma - Stammbetrieb - bei der Gründung der späteren Jugendbrigade "Georg Schwarz" im Rationalisierungsmittelbau erfolgreich praktiziert wurde.

Darüber hinaus zeigen sich deutliche Zusammenhänge zwischen der sorgfältigen Arbeit mit der Brigadevereinbarung und der konkreten Aufgabenstellung in den ökonomischen Initiativen für die Brigademitglieder:

Tab. 15: Häufigkeit der Teilnahme mit konkreter Aufgabe an ausgewählten gesellschaftlichen Initiativen/Aktionen, differenziert nach mehrfachem Abschluß von Brigadevereinbarungen bzw. fehlender Kenntnis über den Abschluß einer solchen Vereinbarung (Angaben in Prozent)

Teilnahme mit konkreter Aufgabe an	Brigadevereinbarung	
	mehrfach abgeschlossen	keine Kenntnis
Kampf um Ehrennamen für das Kollektiv	34	12
FDJ-Initiative "Jeder jeden Tag mit guter Bilanz"	33	13
MMM-/Neuererbewegung	32	8
FDJ-Aktion "Materialökonomie"	25	5
Schwedter Initiative "Weniger produzieren mehr"	18	5

Brigademitglieder, bei denen konsequent mit der Brigadevereinbarung gearbeitet wird, weisen deutlich häufiger (allerdings auch noch nicht befriedigend) eine Teilnahme an den ökonomischen Initiativen der FDJ mit persönlichen konkreten Aufgabenstellungen nach als jene, bei denen die Brigadevereinbarungen sorgloser gehandhabt werden und viele Brigademitglieder noch nicht einmal Kenntnis von der Vereinbarung haben.

Unterschiede in der Übertragung bzw. Übernahme von konkreten Aufgaben in den ökonomischen Initiativen zeigen sich auch zwischen den Leitern und Funktionären sowie den Brigademitgliedern:

Tab. 16: Häufigkeit der Teilnahme mit konkreter Aufgabe an ausgewählten gesellschaftlichen Initiativen/Aktionen, differenziert nach Leitungsfunktion im Kollektiv (Angaben in Prozent)

Teilnahme mit konkreter Aufgabe an	Leitungsfunktion		
	staatl. Leiter	FDJ-Gr.-sekretär	ohne
Wettbewerb/Leistungsvergleich der JB	81	41	27 (!)
MMM-/Neuererbewegung	79	22	18
"Jeder liefert jedem Qualität"	67	45	26
Jugendobjekt	63	43	20
FDJ-Initiative "Jeder jeden Tag mit guter Bilanz"	59	41	25
FDJ-Aktion "Materialökonomie"	47	30	12

Das ausgeprägte gesellschaftliche Engagement und Verantwortungsbewußtsein der Leiter von Jugendbrigaden verlaßt sie offensichtlich auch am häufigsten dazu, im Rahmen gesellschaftlicher Initiativen konkrete Aufgaben und Verpflichtungen bis hin zur Organisation und inhaltlichen Gestaltung der FDJ-Arbeit (!) zu übernehmen. Dabei besteht die Gefahr, und die Ergebnisse deuten auch darauf hin, daß die Jugendbrigadiere sich selbst zwar beispielhaft einsetzen und engagieren, ihnen aber nicht ausreichende Zeit und Gelegenheit bleibt, die eigenen Ansprüche und Leistungen in der Jugendbrigade so zu verdeutlichen, daß diese auch im Denken und Handeln der Kollektivmitglieder zu berechtigt maßstäbesetzenden Orientierungen werden (können).

Unerwartet und eigentlich auch nicht zu erklären ist die Tatsache, daß die FDJ-Gruppensekretäre nahezu in allen Bereichen (abgesehen von den FDJ-Initiativen "Berlin", "Mikroelektronik" und "Industrieroboter") um etwa 15 % (bei Jugendobjekten) bis über 50 % (bei ~~MM~~-/Neuererbewegung) seltener mit konkreten Aufgaben an verschiedenen gesellschaftlichen Initiativen als Jugendbrigadiere beteiligt sind! Daraus muß geschlossen werden, daß es vor allem in der Arbeit des sozialistischen Jugendverbandes in und mit Jugendbrigaden künftig noch besser gelingen muß, nicht nur Verständnis und Bereitschaft zur Verwirklichung bedeutsamer Zielstellungen im Rahmen gesellschaftlicher Initiativen zu wecken, sondern mit konkreten Aufgaben und Verpflichtungen diese Bereitschaft tatsächlich zu nutzen. Die FDJ-Sekretäre in den Jugendbrigaden sollten stärker darauf orientiert werden, nicht nur Propagandisten und politische Leiter/Organisatoren der FDJ, sondern auch "Beispiel" für konkrete Aktivitäten und Leistungen in den ökonomischen Initiativen zu sein.

Das beträchtliche Gefälle bei der konkreten Mitwirkung im Rahmen von ökonomischen Initiativen und Aktionen vom Jugendbrigadier über FDJ-Gruppensekretär bis hin zu den Mitgliedern von Jugendbrigaden weist darauf hin, daß auch die als erfolgreich arbeitend eingeschätzten Kollektive noch über bedeutsame Leistungsreserven verfügen. Unbefriedigend muß auch die Tatsache eingeschätzt werden, daß jeweils nur etwa ein Viertel der Mitglieder der in der Mehrheit positiv eingeschätzten Jugendbrigaden konkret am Wettbewerb oder Leistungsvergleich

der Jugendbrigaden teilnehmen bzw. nach den Devisen "Jeder liefert jedem Qualität" bzw. "Jeder jeden Tag mit guter Bilanz" handeln, wobei zwischen allen drei genannten Initiativformen ausgesprochen enge Berührungspunkte bestehen!

4. Ausprägungsgrad der Kollektivität von Jugendbrigaden

4.1. Erwartungen an Jugendbrigaden und ihre Erfüllung

- Forschungen und praktische Leitungserfahrungen belegen, daß die Jugendbrigaden seit mehr als 10 Jahren bei jeweils zwischen drei Viertel bis über 90 % der jungen Werktätigen ein ausgesprochen hohes Ansehen besitzen.

Die intensive Propagierung und Förderung der Jugendbrigaden durch die staatlichen und gesellschaftlichen Leitungen bewirkt unter der werktätigen Jugend ein außerordentlich hohes Erwartungsbild vom Leben und Arbeiten in Jugendbrigaden. So erwarten die jungen Werktätigen von Jugendbrigaden besonders günstige berufliche Entwicklungsmöglichkeiten, bessere Verdienstmöglichkeiten und eine besonders intensive Unterstützung und Förderung ihrer Kollektive durch die Leitungen im Betrieb. Am stärksten verbreitet und ausgeprägt ist die Erwartung, - und das seit Jahren konstant ! - daß das Kollektivleben entscheidend von den Jugendlichen selbst bestimmt wird (vgl. Tab. 17).

Wichtig ist, daß die jungen Werktätigen ihre Erwartungen und Vorstellungen vom Leben und Arbeiten in und mit Jugendbrigaden offenbar in erster Linie an publizierten beispielhaften oder ihnen selbst bekannten Jugendbrigaden orientieren und bekannte, weniger positive Erfahrungen der Arbeit in Jugendbrigaden das Erwartungsbild prinzipiell nicht negativ beeinflussen müssen!

Die hohen, meist ideologisch motivierten Erwartungen gilt es, in der praktischen Leitungstätigkeit im Betrieb weitgehend zu erfüllen, sind sie doch wichtige Triebkräfte des Denkens und Handelns der Mitglieder von Jugendbrigaden, moralische Grundlage für eine hohe Einsatz- und Leistungsbereitschaft der

jungen Werktätigen in den Jugendbrigaden. Jugendbrigadiere und Leiter betonen selbst:

Weitaus stärker als bisher gilt es deshalb, die Tätigkeit der FDJ- und staatlichen Leitungen auf die inhaltliche Förderung aller Jugendbrigaden zu konzentrieren!

"Sehr negativ auf die Entwicklung der jungen Menschen wirkt sich aus, wenn 'Paradepferde' durch die staatliche Leitung 'gezüchtet' werden oder wenn 'Pflichtübungen' gestartet werden, nur, um etwas abrechnen zu können."
(Meinung eines 31-jährigen Schichtleiters aus dem PCK, Betriebsteil Böhlen, zur Arbeit mit Jugendbrigaden)

Dem Anliegen und der Zielstellung, Jugendbrigaden zu Schrittmachern im sozialistischen Wettbewerb, zu Zentren der kommunistischen Erziehung unter der Arbeiterjugend zu entwickeln sowie den berechtigten Erwartungen der werktätigen Jugend an das Leben und Arbeiten in und mit Jugendbrigaden entsprechend zu fördern, wird jedweder Formalismus in der Leitungstätigkeit nicht nur immer weniger gerecht, sondern er wird sich zunehmend mehr und häufiger als Hemmnis für die Leistungsentwicklung der Jugendbrigaden erweisen.

So berichtete ein Jugendbrigadier aus dem VSB GISAG Leipzig über einen selbsterlebten - wenngleich sicherlich Extremfall - , daß bei der Berufung seines Arbeitskollektivs zur Jugendbrigade der anwesende staatliche Leiter geäußert haben soll: "Jetzt seid ihr zwar eine Jugendbrigade, aber ändern wird sich deswegen nichts". "Seitdem" so meint der Jugendbrigadier, "herrsche in seinem Kollektiv kaum Vertrauen in die Leitungstätigkeit, sei Einsatzfreude und Leistungsbereitschaft gesunken, werde sogenannten 'Erfolgsmeldungen' über die Leistungen und Erfolge der Jugendbrigaden nur mit Skepsis gegenübergetreten".

Obwohl ausgesprochen positiv zu werten ist, daß sich in der Regel zwischen zwei Drittel und drei Viertel der nicht selten etwas idealisierten Vorstellungen vom Leben und Arbeiten in Jugendbrigaden der jungen Werktätigen tatsächlich erfüllten bzw. sogar übertroffen wurden, so darf doch nicht unbeachtet bleiben, daß aber jedes dritte bis vierte Jugendbrigadenmitglied (dabei handelt es sich um etwa 125.000 bis etwa 170.000 Jugendliche!) in verschiedenen Bereichen seine Erwartungen bisher nicht erfüllt sah (vgl. Tab. 17).

Tab. 17: Erwartungen an das Leben und Arbeiten in Jugendbrigaden und ihre Erfüllung (Angaben in Prozent)

	Erwartung übertroff.bzw. erfüllt	dav. übertroff.
Jugend bestimmt Kollektiv- leben	75	12
besondere Förd./Unterstützung durch staatliche Leitung	67	19
schnelle Übernahme gesellschaftl. Zielstellungen durch die JB	64	15
besondere Bedeutung ök. Initiative im Kollektivleben	60	9
kollektive Freizeitgestaltung	58	16

Bemerkenswert ist die Tatsache, daß betrieblich als erfolgreich eingewertete Kollektive insgesamt zu häufigste, wie auch am stärksten mit den Maßnahmen der staatlichen Leitung zur Förderung und Entwicklung der Jugendbrigaden zufrieden sind (75 %). Weniger erfolgreich arbeitende, meist erst relativ kurze Zeit bestehende Jugendbrigaden unterscheiden sich in der Einschätzung dieses Sachverhaltes (bei weiteren 7 einzuschätzenden Merkmalen) am deutlichsten von bewährten Jugendbrigaden - die Differenz bei der Erwartungserfüllung beträgt dabei 26 Prozentpunkte! Dazu geben die Ergebnisse der folgenden Tabelle differenziertere Auskunft (vgl. Tab. 18).

Tab. 18: Erfüllungsgrad ausgewählter Erwartungen an Jugendbrigaden, differenziert nach erfolgreich oder weniger erfolgreichen Jugendbrigaden (Angaben in Prozent)

	Erwartung erfolgr. JB	erfüllt weniger erfolg- reiche JB
Jugend bestimmt Kollektivl.	80	65
besondere Unterstütz./Förderung durch staatliche Leitung	75	49
besonders günstige ök. u. soz. gemeinsamer Freizeitgestaltung	65	41
besonders aktive FJB-Arbeit	58	40
besondere Unterstütz./Förder. durch die FDJ-Leitung	55	43

Das unterstreicht die Notwendigkeit besonderer Aufmerksamkeit in der Leitungstätigkeit für die jungen, meist noch nicht sehr erfolgreichen Jugendbrigaden vom ersten Tag ihrer Gründung an. Die Erwartungen erfolgreicher Jugendbrigaden und weniger erfolgreicher hinsichtlich des Einsatzes an moderner Technik und bezüglich besonders günstiger beruflicher Entwicklungsmöglichkeiten unterscheiden sich dagegen weder in Höhe wie auch Stärke nicht und werden etwa gleichermaßen erfüllt!

Die Bildung von Jugendbrigaden in Bereichen mit moderner/modernster Technik oder der Einsatz von Jugendbrigaden in solchen Bereichen ist also nicht entscheidend dafür, ob Jugendbrigaden sich als Kampfkollektive der FDJ unter der Arbeiterjugend und als Schrittmacher im sozialistischen Wettbewerb bewähren oder nicht!

Entscheidend dagegen ist, mit welchen Mitteln und Methoden und mit welcher Intensität die staatlichen Leitungen ihrer Verantwortung bei der Förderung und Unterstützung von Jugendbrigaden gerecht werden. Durchaus nicht zufällig ist die Tatsache, daß die größte Differenz hinsichtlich erfüllter Erwartungen zwischen bewährten und noch weniger erfolgreichen Jugendbrigaden gerade bei der Bewertung der Unterstützung der Kollektive durch die staatliche Leitung besteht.

So positiv auch die intensive Unterstützung erfolgreich arbeitender Jugendbrigaden vor allem durch die staatliche Leitungstätigkeit ist, wird eine spürbare Steigerung des Beitrages der Jugendbrigaden zur Verwirklichung der ökonomischen Strategie der Partei insbesondere dann erreicht, wenn allen Jugendbrigaden gleichermaßen durch alle Leitungen besondere Förderung und Unterstützung zuteil wird. Herausragende Leistungen einiger weniger Jugendbrigaden sind als Führungsbeispiel wichtig und dienen als Grundlage für den Erfahrungsaustausch und die Übernahme der gewonnenen Erfahrungen in weitere Jugendbrigaden.

Im Rahmen eines bei Jugendbrigadieren und Experten (Schicht-, Bereichs- und Abteilungsleiter) durchgeführten Interviews zu den Vorzügen der Jugendbrigaden gegenüber anderen Arbeitskollektiven zeigt sich eine erstaunlich große Unkenntnis. Diese insgesamt mangelhafte Kenntnis der sich in und mit Jugendbrigaden bietenden Vorzüge deutet darauf hin, daß die für die

unmittelbare Umsetzung der staatlichen Jugendpolitik verantwortlichen Leiter dementsprechend auch die sich ergebenden Möglichkeiten der differenzierten Nutzung der Vorteile der Jugendbrigaden nicht ausschöpfen können!

- Offensichtlich ist vielen staatlichen Leitern die gesellschaftliche-politische Bedeutung der Jugendbrigaden weitaus vertrauter als sie praktisch die sozial-psychologischen Vorzüge der Jugendbrigaden zu erkennen bzw. gezielt zu nutzen vermögen. Es sollte unbedingt geprüft werden, ob und wie nicht nur die Jugendbrigadiere im Rahmen der verbindlich festgelegten Weiterbildungsmaßnahmen entsprechend dem Rahmenprogramm mit pädagogisch-psychologischen Besonderheiten ihrer Kollektive und deren gezielter Nutzung, sondern wie auch staatliche Leiter höherer Ebenen mit solchen Erkenntnissen vertraut gemacht werden können!

Von insgesamt 80 genannten Vorzügen der Jugendbrigaden entfallen auf:

- keinerlei Vorzug gegenüber anderen Arbeitskoll.	24 = 30 %
- überwiegend Jugendliche/gleiches Alter	20 = 25 %
- Dominanz jugendlicher Interessen	20 = 25 %
- bessere Lösungsmöglichkeit für Probleme	8 = 10 %
- konfliktloserer Übergang für Lehrlinge in die Berufstätigkeit	4 = 5 %
- höhere Qualifizierungsbereitschaft	4 = 5 %
	<hr/>
	80 = 100 %

Kritisch ist in diesem Zusammenhang weiterhin hervorzuheben, daß die Initiativfunktion wie auch die politisch-organisatorische Bedeutung in keinem Falle hervorgehoben wurde!

Um so mehr muß daher überraschen, daß dennoch die Anzahl der Vorschläge, was in der Arbeit gegenüber Jugendbrigaden zu verbessern ist, nicht nur insgesamt höher, sondern inhaltlich auch differenzierter ist! Von den Jugendbrigadiern und Experten wurden insgesamt 95 Vorschläge zur Verbesserung der Arbeit mit Jugendbrigaden geäußert:

- | | |
|--|-----------|
| - keinerlei Verbesserung notwendig | 16 = 17 % |
| - konkretere Aufgaben für das Kollektiv
und jeden einzelnen | 16 = 17 % |
| - Jugendbrigaden nicht formal gründen | 12 = 13 % |
| - bessere Unterstützung durch die FDJ-Leitung | 12 = 13 % |
| - bessere Unterstützung durch staatl. Leitung | 11 = 12 % |

Der Rest der Vorschläge bezieht sich gleichermaßen auf folgende Schwerpunkte:

- Nutzung der MM-Tätigkeit für Kollektivintegration
- bessere Arbeitsorganisation
- aktivere Neuerertätigkeit
- Vermeidung von "JB-Paradeponen"
- Leistungsvergleiche zwischen JB fördern usw.

Insgesamt weist dieses Interview auf eine in manchen Bereichen verbesserungswürdige Arbeit vor allem innerhalb der staatlichen Leitungen hin. Denn nahezu jeder dritte Leiter glaubt, zwischen Jugendbrigaden und anderen Arbeitskollektiven bestünden eigentlich keinerlei Unterschiede und fast jeder fünfte die Leitungstätigkeit überhaupt (also auch die der FDJ und der Gewerkschaft!) so positiv bewertet, daß Verbesserungen in der Arbeit mit Jugendbrigaden nicht notwendig seien, dann ist die differenzierte Kenntnis der betrieblichen Praxis bei diesen Leitern nicht ausreichend entwickelt!

- In weitaus stärkerem Maße sollten auch diejenigen Leiter und Funktionäre, die nicht unmittelbar mit Fragen und Problemen der Förderung und Entwicklung von Jugendbrigaden befaßt sind, zumindest mit den betrieblichen, konkreten Aktivitäten wie auch zu überwindenden Schwierigkeiten konfrontiert werden. Persönliche Paten-/Partnerschaften zu Jugendbrigaden tragen erfahrungsgemäß dazu ebenso bei, wie durch die Teilnahme an Beratungen des Rates der Jugendbrigadiere praxisnahe Erkenntnisse gewonnen werden können. Die Förderung und Entwicklung von Jugendbrigaden ist Auftrag an die Leiter und Funktionäre aller Ebenen und darf nicht auf diejenigen beschränkt sein oder bleiben, die selbst unmittelbar mit Jugendbrigaden zu tun haben!

Für die Erhöhung der Wirksamkeit der FDJ in den Jugendbrigaden bieten sich nach Hinweisen der erfahrenen Jugendbrigadiere und FDJ-Funktionäre folgende Möglichkeiten an:

- 1. Die Leitungen und Funktionäre des Jugendverbandes in den Betrieben sollten sich noch intensiver mit dem Jugendgesetz und aktuellen jugendpolitischen Dokumenten vertraut machen. Noch zu oft und zu einseitig erfüllen vor allem die FDJ-Gruppenleitungen in den Jugendbrigaden ihre vorwiegend gesetzlich geregelten Pflichten und nutzen zu wenig (nicht selten aus Unkenntnis heraus!) die ihnen zustehenden Rechte bzw. die Pflichten anderer der FDJ gegenüber. Die Autorität und das Ansehen des sozialistischen Jugendverbandes wird sich dadurch weiter erhöhen und die FDJ in den Jugendbrigaden in verstärktem Maße von den jungen Werktätigen tatsächlich "als Motor ihres Kollektivs" erlebt und eingeschätzt werden.

2. Die niveau- und anspruchsvolle Freizeitgestaltung in Jugendbrigaden wird offenbar noch immer von vielen FDJ-Leitungen in ihrer kollektiv- und leistungsfördernden Wirksamkeit unterschätzt. Noch zu oft entsteht, wie viele Jugendbrigadiere in Erfahrungsaustauschen äußerten, der echte Wunsch nach gemeinsamen Aktivitäten in der Freizeit erst "im Verlaufe der Feier der ersten größeren Kollektivauszeichnung". Insbesondere junge Kollektive könnten aber durch eine gute, sinnvolle und von der FDJ organisierte gemeinsame Freizeitgestaltung den Zeitraum bis zu einem anerkannten, bewährten Kollektiv ebenso verkürzen, wie u. U. Entwicklungsprobleme während der Freizeitgestaltung früher erkannt und sogar in der Freizeit überwunden werden könnten, ohne daß sie sich erst auf das kollektive Leistungsniveau auswirken müssen.

Die insgesamt noch nicht ausreichende Transparenz dessen, was die FDJ bzw. die FDJ-Leitungen in den Jugendbrigaden bereits gewährleistet, verantwortlich mitträgt und selbst leistet, hat in nicht unbeträchtlichem Ausmaß dazu geführt, daß FDJ-spezifische Initiativen und Aktionen von jungen Werktätigen gedanklich oft nicht mit der FDJ und ihrer Tätigkeit in Verbindung gebracht werden (z. B. MMM-Bewegung, verschiedene ökonomische Initiativen usw.).

Die staatliche Planung, Bilanzierung und Abrechnung der Leistungen der werktätigen Jugend im Rahmen ökonomischer Initiativen in den Betrieben hat bei nicht wenigen FDJ-Mitgliedern und auch Funktionären der FDJ-Leitungen dazu geführt, außer acht zu lassen, daß es sich dabei größtenteils auch um konkrete FDJ-Arbeit handelt.

- Es gilt künftig wieder und deutlicher hervorzuheben, daß es um "ökonomische Initiativen der FDJ" und nicht einfach um "Planerfüllung" geht, für die die staatliche Leitung allein rechenschaftspflichtig ist!

In persönlichen Interviews betonen erfahrene Jugendbrigadiere immer wieder:

Bei den Leitungen wie auch in den Jugendbrigaden selbst ist durch konkrete Aufgabenstellungen und Festlegung von Verantwortungen jedem einzelnen Leiter und Funktionär wie auch jedem Jugendbrigademitglied deutlich erlebbar zu machen, daß in den Jugendbrigaden alles nur mit Zustimmung, Unterstützung und Mitwirkung der FDJ geschehen kann! Besonders bewährt hat sich dabei, wenn die mit Jugendbrigaden abzuschließenden und jährlich zu präzisierenden Vereinbarungen zwischen staatlicher Leitung und der Jugendbrigade öffentlich vor dem Kollektiv getroffen werden und somit jeder einzelne Kenntnis davon erhält, welche Leitung, welche Person verantwortlich für die Erfüllung der gestellten Ziele, Aufgaben und Maßnahmen ist (Erfahrung der Jugendbrigade "Georg Schwarz" des VEB CLG - Stammbetrieb Grimma).

Die Feststellung, daß in noch zu vielen Jugendbrigaden nicht die FDJ, sondern der staatliche Leiter entscheidend das Profil des Kollektivlebens und der Kollektivarbeit prägt, ist prinzipiell nicht negativ zu werten, trägt doch der Jugendbrigadier ebenso Verantwortung für die Kollektiventwicklung wie auch die FDJ.

Überraschend ist dennoch die Tatsache, daß offenbar die FDJ-Gruppensekretäre der Jugendbrigaden ihre eigene Aktivität und die Bedeutung der FDJ in den Jugendbrigaden tendenziell überschätzen (vgl. Tab. 19).

Tab. 19: Erfüllung der Erwartung, daß die FDJ im Betrieb die Jugendbrigaden besonders fördert, differenziert nach Leitungsverantwortung (Angaben in Prozent)

	E r w a r t u n g	
	erf./übertroff.	nicht erf.
staatl. Leiter/Jugendbrigadier	47	53
FDJ-Gruppensekretär	68	32
FDJ-Gruppenleitungsmitglied	44	56
JB-Mitglied	51	49

Die Ergebnisse der Tabelle 19 deuten darauf hin, daß die realen Bemühungen der FDJ-Gruppensekretäre zur Förderung der Jugendbrigaden in erster Linie unmittelbar zusammen mit staatlichen Leitern erfolgen und von den Kollektivmitgliedern praktisch seltener überschaut und eingeschätzt werden können. Dementsprechend wird der fördernde Einfluß der FDJ im Betrieb durch die Gruppensekretäre maßgeblich dadurch höher eingeschätzt, weil die FDJ-Sekretäre ihre eigene Aktivität mit in Betracht ziehen.

Insgesamt etwa die Hälfte der Jugendbrigademitglieder (55 % der erfolgreichen und 43 % der noch weniger bewährten Kollektive) sehen ihre Erwartungen bezüglich der Förderung und Unterstützung ihres Kollektivs durch die FDJ erfüllt, aber jeweils über zwei Drittel der FDJ-Gruppensekretäre (auch der noch weniger bewährten Jugendbrigaden!).

Kritisch ist hervorzuheben: Mitglieder der FDJ-Gruppenleitungen von Jugendbrigaden schätzen die Förderung ihrer Kollektive durch die FDJ insgesamt am seltensten als erwartungsgemäß ein! Demzufolge gilt:

Geklärt werden sollte - u. U. auf zentraler Ebene - die Zweckmäßigkeit, neben dem staatlichen Leiter einer Jugendbrigade noch einen Jugendbrigadier einzusetzen, der weder über rechtliche Weisungsbefugnis verfügt, noch über ein Wahlmandat und demzufolge in der Regel nicht zu einer besseren Zusammenarbeit der Leitungen beiträgt, sondern eher Unsicherheit und Unklarheit über Verantwortungen staatlicher und FDJ-Leitungen verbreitet.

So äußerte ein 14-jähriger Jugendbrigadier aus dem VEB Geologische Erkundungen, Halle:

"Ich bin als Jugendbrigadier eingesetzt worden, aber ich bin nicht der Leiter unserer Jugendbrigade. Wir haben auch

eine FDJ-Gruppe und einen Sekretär. Was soll ich eigentlich machen? Auf welchen Rechten kann ich eigentlich aufbauen, welche Pflichten habe ich?"

Eine einheitliche Empfehlung für alle Kombinate und Betriebe über die staatlichen Funktionsbesetzungen in Jugendbrigaden sollte unbedingt angestrebt werden.

4.2. Zugehörigkeitsdauer und Identifikation

Eine der zentralen jugendpolitischen Aufgaben der staatlichen und gesellschaftlichen Leitungen in den Betrieben und Kombinate besteht sowohl in der Bildung wie auch gleichermaßen der Sicherung der Existenz von Jugendbrigaden. Dabei handelt es sich um die praktische Verwirklichung der vielfach belegten Erkenntnis, daß die Jugendbrigaden in der Regel erst nach mehrjähriger Existenz sich entscheidend stabilisieren und die besonderen, die Jugendbrigaden auszeichnenden, spezifischen Leistungspotenzen umfassend entwickeln.

Genauso wichtig, wie das ständige Jungerhalten von Jugendbrigaden eine wichtige Voraussetzung für die Herausbildung und Entwicklung der besonderen Leistungsfähigkeit dieser Kollektive ist, ebenso ist es erforderlich, in der Leitungstätigkeit mit Jugendbrigaden zu sichern, daß insbesondere junge Werktätige möglichst langfristig in Jugendbrigaden mitarbeiten können!

- Es ist offensichtlich durchaus kein Zufall, daß die Mitglieder betrieblich als erfolgreich eingeschätzter Kollektive im Durchschnitt zu drei Viertel bereits zumindest 2 - 3 Jahre (42 %) bzw. bis zu 5 Jahre und noch darüber (34 %) ihrer jetzigen Jugendbrigade angehören, während noch weniger bewährte Kollektive nahezu zu zwei Drittel aus Werktätigen bestehen, die erst ein halbes (37 %) bzw. maximal ein Jahr (26 %) in der Jugendbrigade mitarbeiten (vgl. Tab. 20).

Tab. 20: Zugehörigkeitsdauer zu Jugendbrigaden, differenziert nach der betrieblichen Einschätzung des Erfolges der Kollektive (Angaben in Prozent)

	bis 1 Jahr	bis 3 Jahre	bis 5 Jahre/mehr
erfolgreich arbeitende JB	24	42	34
weniger bewährte JB	63	27	10

Die Ergebnisse deuten darauf hin, daß erfolgreiche Jugendbrigaden gegenwärtig optimale Bedingungen dafür bieten, einerseits ihren erreichten Leistungsstand zumindest beibehalten zu können, denn die Mehrheit der Mitglieder ist zumindest 2 bis über 5 Jahre im Kollektiv tätig. Andererseits gewährleistet die Tatsache, daß etwa jedes vierte Kollektivmitglied noch nicht einmal ein Jahr zur Jugendbrigade gehört, auch den Bestand des Kollektivs als Jugendbrigade für einen längerwährenden Zeitraum.

Kontinuierliche Unterstützung und Förderung bestehender Jugendbrigaden ist insgesamt mit großer Sicherheit die bessere und einfachere Methode, in der Leitungstätigkeit den gesellschaftlichen Aufträgen gerecht zu werden, die Leistungsfähigkeit der Jugendbrigaden volkswirtschaftlich und auch persönlichkeitsfördernd zu nutzen und weiterzuentwickeln, als nicht selten noch durchgeführte Kampagnen der Bildung von neuen Jugendbrigaden!

Einer verbindlichen Klärung und eventuellen Neufestlegung des am Jugendalter (i. S. des Jugendgesetzes) orientierten Bestimmungsmerkmals von Jugendbrigaden bedarf es dringend, da eine langfristige Mitarbeit (noch) junger Werkstätiger in Jugendbrigaden praktisch oftmals daran scheitert, daß eine ganze Anzahl von Werkstätigen i. S. der Jungerhaltung der Kollektive ausscheiden muß/müßte, ohne 5 Jahre in den Kollektiven überhaupt gearbeitet haben zu können. Diese Problematik wird dadurch verschärft, daß in der Praxis bereits oftmals "erfolgreiche" oder Jugendbrigaden überhaupt, trotz des berechtigten Antrages an die staatlichen und FDJ-Leitungen, wegen "Überalterung" in würdiger Form aus den Reihen der Jugendbrigaden verabschiedet zu werden, nicht entsprochen wird und somit in

diesen Kollektiven Zweifel entstehen, ob es "überhaupt seine Richtigkeit hat" mit den an die Jugendbrigaden angelegten Forderungen.

Praktische Erfahrungen und persönlich gewonnene Erkenntnisse der Mitarbeiter des ZIJ mit Jugendbrigaden bestätigen, daß eine nicht zu unterschätzende Anzahl als bewährt und gut arbeitend eingeschätzter Jugendbrigaden bereits nicht mehr der Forderung gerecht werden, "in der Mehrheit aus jungen Werktätigen zu bestehen".

Während die Förderung und Erhaltung von Jugendbrigaden für die weitaus meisten Leitungen in den Betrieben schon eine nahezu - wenn auch noch nicht immer optimal bewältigte - Selbstverständlichkeit ist, so wird aber bei der permanenten Verjüngung dieser Kollektive noch zu unsystematisch und viel zu selten darauf geachtet, daß die notwendigerweise aus den Jugendbrigaden ausscheidenden Kollegen langfristig und mit klarer Perspektive darauf vorbereitet werden!

"Ein nicht zu unterschätzendes Problem bei der planmäßigen Verjüngung der Jugendbrigaden ist das Ausscheiden von Kollektivmitgliedern. Ein Brigademitglied, welches oft zahlreiche Jahre erfolgreicher Arbeit in der Jugendbrigade geleistet hat, sich in der Brigade wohlfühlte und aktiv zum kollektiven Erfolg beitrug, soll nun in ein anderes Produktionskollektiv." (Jugendbrigaden - Grundlagen und Erfahrungen ihrer Leitung; a. a. O., S. 23).

Es ist durchaus noch keine verbindlich praktizierte Norm, besonders bewährte Werktätige gezielt in andere, noch relativ unerfahrene Jugendbrigaden zu delegieren. So ist es insgesamt doch überraschend, daß knapp zwei Drittel der Mitglieder sowohl als erfolgreich als auch als weniger erfolgreich beurteilter Jugendbrigaden (64 % bzw. 61 %) angeben, nicht zu wissen, wie lange sie überhaupt noch Mitglied ihrer jetzigen Jugendbrigade sein werden. Berücksichtigt man, daß viele Werktätige entweder absehen können, wann sie ihren Ehrendienst in der NVA absolvieren, wann infolge Schwangerschaft das Mütterjahr oder wann infolge eines beabsichtigten Fachschul-/Hochschulstudiums die Zugehörigkeit zum jetzigen Kollektiv der Jugendbrigade zumindest zeitweise beendet wird, dann muß man davon ausgehen, daß praktisch die Rolle der Jugendbrigaden i. S. von planmäßiger Entwicklung und Umsetzung zielgerichtet herausgebildeter Kader für andere Jugendbrigaden nicht ausreichend realisiert wurde!

- Auf der Grundlage von Hinweisen erfahrener Jugendbrigadiere und Leiter erscheint daher prüfenswert, ob es nicht notwendig ist, in den zwischen staatlicher Leitung und Jugendbrigade abzuschließenden, von FDJ und Gewerkschaft zu bestätigenden Vereinbarungen auch verstärkt Festlegungen aufzunehmen, welches Kollektivmitglied im Planzeitraum aus der Jugendbrigade mit welcher Perspektive ausscheiden wird!

Damit wird erreicht, daß die gegenwärtig knapp zwei Drittel von Werktätigen in Jugendbrigaden, die nicht einmal wissen, ob sie im Verlaufe des nächsten Jahres überhaupt noch Mitglied ihres Kollektivs sein werden, klarere Perspektiven erhalten. Auf deutliche und besser nutzbare Potenzen der Jugendbrigaden weist hin, daß auch Werktätige mit 5- bis über 10jähriger Erfahrung in der Arbeit in Jugendbrigaden fast ebenso häufig (60 %) keine Kenntnis davon haben, wie lange sie im jetzigen Kollektiv bleiben werden, wie diejenigen, die noch nicht einmal ein bis zwei Jahre Mitglieder von Jugendbrigaden sind. In den bewährten und erfolgreich arbeitenden Jugendbrigaden ist das Verantwortungsgefühl für neugegründete, noch unerfahrene Jugendbrigaden stärker auszuprägen. Es sollte zur Ehre und Pflicht jeder erfolgreichen Jugendbrigade gehören, sozialistische (auch personelle) Unterstützung jüngeren, weniger erfolgreichen Jugendbrigaden zu geben.

Für den Bestand und Erfolg der Jugendbrigaden kann sich sehr positiv auswirken, wenn es selbstverständlich würde, daß langjährig bestehende, bewährte Kollektive Paten- oder Partnerschaften über neue, unerfahrene Jugendbrigaden übernehmen. Wichtig wäre dabei, daß in die betriebliche Wertung der Leistungen von Jugendbrigaden einbezogen würde, ob und wie die Verantwortung einer Jugendbrigade gegenüber einem anderen, konkreten Paten-/Partnerkollektiv wahrgenommen wurde.

Bemerkenswert ist weiter die Tatsache, daß sich die Mitglieder unterschiedlich erfolgreicher Jugendbrigaden nahezu ausnahmslos (jeweils über 90 %) mit ihren Kollektiven identifizieren, wobei jedoch die Intensität unterschiedlich ist. Allgemein läßt sich feststellen:

- Je länger Jugendbrigaden existieren, desto stärker identifizieren sich die Kollektivmitglieder, auch noch sehr junge, mit ihrem Kollektiv (hier wirkt offenbar die Tradition der Jugendbrigade zusätzlich integrierend und motivierend).

Je länger Werktätige - etwa bis 5 Jahre - in einer Jugendbrigade mitwirken, um so häufiger spielt für die Intensität der Identifikation mit ihren Kollektiven das Gefühl freundschaftlich-vertrauter Beziehungen zwischen den Kollegen eine entscheidende Rolle.

Mit zunehmender und vor allem auch anerkannter Leistungsfähigkeit der Jugendbrigaden entwickeln sich die Kollektivbeziehungen von einer anfänglich stark aufgaben-/sachbezogenen Zusammenarbeit zu persönlich-vertrauten Beziehungen, die ihrerseits dazu beitragen bzw. gefördert wurden, gemeinsam bestimmten Interessen in der Freizeit nachzugehen.

Nicht nur aus Jugendlichen bestehende Jugendbrigaden sowie Kollektive mit mehr als 20 Mitgliedern bieten nur in Ausnahmefällen die Voraussetzungen, daß sich in diesen Kollektiven dieselbe Häufigkeit und Intensität der Kollektivzufriedenheit/-verbundenheit herausbildet, wie das für Jugendbrigaden mit etwa 15 Mitgliedern bereits in der Regel typisch ist. (Bemerkenswert ist in diesem Zusammenhang auch, daß nachweislich seit etwa 1977/78 die Größe neugebildeter Jugendbrigaden tendenziell abgenommen hat.)

Insgesamt durchaus kritisch zu werten ist, daß etwa ein Drittel der Mitglieder von Jugendbrigaden angibt, nicht zu wissen, welche Perspektive ihr Kollektiv überhaupt besitzt, ob es systematisch verjüngt oder in seiner Zusammensetzung bis zu einem bestimmten Zeitpunkt erhalten bleibt, zu dem es offiziell aus den Reihen der Jugendbrigaden verabschiedet wird. Verwundern muß dabei, daß es nur unwesentliche Unterschiede hierbei zwischen Mitgliedern erfolgreich und weniger erfolgreich eingeschätzter Jugendbrigaden gibt. Offensichtlich wird noch zuseiten die Brigadevereinbarung differenziert genug abgeschlossen, jährlich konkretisiert und aktualisiert sowie auch den Mitgliedern von Jugendbrigaden bekannt. So ist bemerkenswert, daß Werktätige,

die auf einen mehrfachen Abschluß eines sogenannten Brigadevertrages mit ihrem Kollektiv verweisen, doppelt häufiger über die Entwicklungsperspektive ihres Kollektivs Bescheid zu wissen als jene, die nicht wissen, ob überhaupt eine Brigadevereinbarung mit ihrem Kollektiv existiert.

Der Abschluß und die jährlich zu konkretisierende Vereinbarung zwischen staatlicher Leitung und Jugendbrigade sollte zu einem Höhepunkt im Kollektivleben gestaltet werden. Die Brigadevereinbarung ist nicht allein Leitungsinstrument/-dokument, sondern sollte von der FDJ in den Jugendbrigaden auch als Orientierungs- und Bewertungsplan geleisteter Aktivitäten überhaupt gelten. Die Rechenschaftslegung des eigenen Kollektivs wie auch der entsprechend zuständigen staatlichen und gesellschaftlichen Leitungen muß sich stärker und differenzierter auf die Erfüllung oder Nichterfüllung der in der Brigadevereinbarung eingegangenen Verpflichtungen beziehen.

Damit wird auch einer noch vorhandenen Tendenz entgegengewirkt, eine Jugendbrigade zu berufen und in der Brigadevereinbarung lediglich festzulegen, welche konkrete Arbeitsaufgabe das Kollektiv (meist weiterhin) zu erfüllen hat.

Praktisch kaum genutzt wird die ausdrücklich formulierte Möglichkeit, besonders erfolgreiche Jugendbrigaden in ihrer personellen Zusammensetzung zu erhalten und zu einem gegebenen Zeitpunkt offiziell aus den Reihen der Jugendbrigaden zu verabschieden. Mehr als drei Viertel derjenigen, die überhaupt Kenntnis von der Perspektive ihrer Jugendbrigade haben, sind davon überzeugt, daß ihr Kollektiv durch ständige Verjüngung erhalten bleiben wird. Dabei stößt die ständige Verjüngung erfolgreich arbeitender Jugendbrigaden nicht immer auf Verständnis und Zustimmung in den betreffenden Kollektiven, werden doch nicht selten bewährte, positive Kooperations- und Kommunikationsbeziehungen gestört, müssen ständig neu Leistungspotenzen wieder entwickelt werden, die bereits schon vorhanden waren.

So berichtete eine Jugendbrigadierin aus dem VEB Baumwollspinnerei Leipzig, BT Naunhof: "Manchmal, wenn man sich

so umhört, hat man den Eindruck, daß Leitungen lieber Jugendbrigaden verjüngen, um die Anzahl der Jugendbrigaden zu halten. Dabei interessiert die Leitungen noch zu wenig, welche persönlichen oder kollektiven Probleme bei der Verjüngung auftauchen können."

Zumindest die Tatsache, daß Mitglieder erfolgreich und weniger erfolgreich eingeschätzter Jugendbrigaden in etwa gleichem Maße auf Erfahrungen in der Arbeit mit zumindest einer früheren Jugendbrigade verfügen, verdeutlicht, daß in der zielgerichteten und planmäßigen Delegation bewährter Kader von erfolgreichen Jugendbrigaden in neue Kollektive offensichtlich noch deutliche Reserven insgesamt bestehen.

FDJ-Gruppensekretäre wie auch Gruppenleitungsmitglieder von Jugendbrigaden sind am häufigsten bereits während ihrer Lehrzeit in Jugendbrigaden einbezogen gewesen (etwa 37 %), während Jugendbrigadiere vergleichsweise am häufigsten (38 %) erst nach über 10jähriger Berufstätigkeit mit dieser staatlichen Leitungsfunktion betraut wurden (vgl. Tab. 21).

Tab. 21: Zeitpunkt der ersten Mitgliedschaft und Gesamtdauer der Mitarbeit in Jugendbrigaden, differenziert nach Leitungsfunktionen (Angaben in Prozent)

	Jugend- brigad.	FDJ- Sekr.	Gewerk- schaftsvertr.
Erste Mitgliedschaft in JB			
- während der Lehre	6	37	4
- zwischen 1. - 5. Berufsjahr	28	38	53
- zwischen 5. - 10. Berufsjahr	28	25	17
- nach dem 10. Berufsjahr	38	-	26

Gesamtdauer JB-Mitarbeit			
- unter einem Jahr	-	-	9
- bis zu 5 Jahre	83	57	78
- bis zu 10 Jahre	6	43	4
- über 10 Jahre	11	-	9

Die Größe und Geschlechterzusammensetzung der Jugendbrigaden ist von nicht nachweisbarer Bedeutung für die Identifikation, für die Zufriedenheit der Mitglieder mit ihren Kollektiven. Dennoch zeigt sich, daß insbesondere in den letzten 5 Jahren

bei der Gründung und Berufung von Jugendbrigaden zunehmend auch sozialpsychologische Erkenntnisse berücksichtigt wurden. Ist nur etwa jedes 3. Mitglied einer erfolgreich beurteilten und meist zwischen 3 bis über 5 Jahre bestehenden Jugendbrigade in einem Kollektiv mit etwa 10 bis 15 Kollegen tätig, so ist es schon jedes Zweite der noch weniger erfolgreichen, jungen Kollektive. Dementsprechend sank der Anteil derer in den letzten Jahren deutlich, der in Jugendbrigaden mit mehr als 20 Kollegen zusammenarbeitet.

4.3. Tätigkeits- und Betriebsverbundenheit

"Die jungen Arbeiter, Genossenschaftsbauern, Angehörigen der Intelligenz, ... und Lehrlinge richten ihre Initiative auf ein hohes Entwicklungstempo der sozialistischen Produktion, die Erhöhung der Effektivität, den wissenschaftlich-technischen Fortschritt und das Wachstum der Arbeitsproduktivität. Durch fleißige Arbeit, hohes berufliches Können und durch ständige Qualifizierung mehren sie den gesellschaftlichen Reichtum des Volkes und dienen damit auch ihrer eigenen Entwicklung." (Jugendgesetz der DDR, § 8 Abs. 1)

Der Beitrag der werktätigen Jugend zur Realisierung dieser im Jugendgesetz verankerten Zielstellung wird umso größer sein, je besser es gelingt, das den jungen werktätigen in der Berufsausbildung vermittelte, hohe Wissen im Betrieb durch einen qualifikationsgerechten Einsatz wirksam zu nutzen, mit praktischen Betriebserfahrungen weiter anzureichern und durch die Gestaltung optimaler betrieblicher Arbeitsbedingungen eine hohe Tätigkeits- und Betriebsverbundenheit der werktätigen Jugend herausszubilden.

Insgesamt kann davon ausgegangen werden, daß mehr als drei Viertel der werktätigen von Jugendbrigaden eine positiv entwickelte Betriebsverbundenheit aufweisen. Hervorzuheben ist, daß sich in der Betriebsverbundenheit Mitglieder von bewährten und weniger bewährten Jugendbrigaden praktisch nicht voneinander unterscheiden (82 % zu 77 %).

- Geringer im Vergleich zur Betriebsverbundenheit ist demgegenüber die Verbundenheit mit der Tätigkeit in den Jugendbrigaden ausgeprägt! Knapp jedes dritte Mitglied

sowohl erfolgreicher als auch weniger positiv bewerteter Jugendbrigaden beabsichtigt, den erlernten Beruf bzw. die jetzt ausgeübte Tätigkeit aufzugeben und, wenn möglich, im gleichen Betrieb eine andere Tätigkeit zu beginnen (vgl. Tab. 22).

Die vergleichsweise stark ausgeprägte Tendenz, eine andere als die erlernte berufliche Tätigkeit ausüben zu wollen, resultiert in den weitaus meisten Fällen aber nicht aus einer prinzipiellen Ablehnung des ausgeübten Berufes bzw. der auszuführenden Tätigkeiten, sondern in der Regel aus der zunehmend differenzierteren Kenntnis der betrieblichen Praxis durch die jungen Werk tätigen, in anderen Bereichen des Betriebes durch die Übernahme verwandter oder sogar ausbildungsfremder Tätigkeiten bessere Verdienstmöglichkeiten zu erlangen!

Tab. 22: Betrieblich beabsichtigte Perspektive, differenziert nach erfolgreich und weniger erfolgreich beurteilten Jugendbrigaden (Angaben in Prozent)

beabsichtigte Perspektive	JUGENDERIGADE	
	erfolgr.	weniger erfolgr.
in Betrieb und Tätigkeit bleiben	59	55
im Betrieb bleiben, Tätigkeit aber wechseln	23	22
Betrieb wechseln, Tätigkeit beibehalten	9	5
Betrieb und Tätigkeit wechseln	9	18

Obgleich offensichtlich Fragen des Lohn- und Tarifsystems eine durchaus nicht zu unterschätzende Bedeutung für die Entwicklung der Berufs- und Tätigkeitsverbundenheit der Werk tätigen (nicht nur) in Jugendbrigaden besitzen, so sollte der Schwerpunkt der Leitungstätigkeit vor allen Dingen darin liegen, die Bedeutung der gegenwärtigen Tätigkeit des einzelnen für das Kollektiv, den Betrieb, die gesamte Volkswirtschaft stärker zu verdeutlichen, entsprechende Anerkennungen zu finden sowie die Interessen und Ideen der jungen Werk tätigen zu ihrer Tätigkeit und ihrer weiteren Gestaltung sorgfältig aufzugreifen und mit ihrer Hilfe selbst umfassender wirksam zu

machen. Hier liegt ein wichtiges Aufgabengebiet der FDJ-Gruppe der Jugendbrigaden. Darüber hinaus sollten Leiter und Funktionäre viel deutlicher machen, weshalb sie selbst sich überdurchschnittlich häufig mit ihrer Tätigkeit und dem Betrieb identifizieren (Jugendbrigadiere 96 %, Meister 100 % und FDJ-Gruppensekretäre 85 %), während 40 % der Lehrlinge bereits zumindest einen Betriebswechsel (15 %) bzw. sogar einen Betriebs- und Berufs- bzw. Tätigkeitswechsel in Betracht ziehen!

Besonders herauszuheben und positiv zu bewerten ist, daß zwischen den erfolgreich und weniger erfolgreich bewerteten Jugendbrigaden praktisch keinerlei bedeutsame Unterschiede in der Beurteilung unmittelbarer Arbeitsbedingungen bestehen.

- Das spricht unbedingt dafür, daß der Erfolg von Jugendbrigaden, weitaus weniger als bisher vermutet, von materiellen und/oder arbeitsorganisatorischen Bedingungen bestimmt wird als von der Gewißheit, verantwortungsvolle Aufgaben lösen, sich bewähren zu können und zugleich auch beständig Rat, Unterstützung und Anerkennung durch die kollektiven wie auch übergeordneten Leitungen zu erfahren.

Mit anderen Worten: Der Einsatz von Jugendbrigaden an moderner Technik, gute Arbeitsorganisation und Arbeitsbedingungen bewirken von sich aus nicht allein, daß erfolgreich arbeitende, stabile Jugendbrigaden entstehen. Vielmehr gilt es, durch die Leitungstätigkeit zwar gute arbeitsorganisatorische Bedingungen zu gewährleisten, aber die den Jugendbrigaden eigenen Leistungs- wie auch Entwicklungspotenzen bilden sich vor allem dann heraus, wenn die staatlichen Leitungen gemeinsam mit denen von Jugendverband und Gewerkschaften ihnen auch anhand konkret verantwortlicher Aufgaben das Bewußtsein vermitteln, in besonderem Maße gebraucht zu werden!

Tab. 23: Zufriedenheit mit wesentlichen Arbeitsbedingungen, differenziert nach erfolgreichen und weniger bewährten Jugendbrigaden - Angaben in Klammern: vollkommene Zufriedenheit (Angaben in Prozent)

Zufriedenheit mit	JUGENDBRIGADE	
	erfolgr.	weniger erfolgr.
den sozialen Beziehungen im Kollektiv	94 (34)	94 (28)
mit den zu erfüllenden Arbeitsanforderungen	92 (27)	87 (25)
mit den materiellen Arbeitsbedingungen	74 (12)	69 (12)
mit der Arbeitsorganisation	75 (12)	73 (6)

4.4. Mitgliedschaft in der FDJ und in Massenorganisationen

"Jeder, der in dieser bewegenden Zeit bewußt lebt, spürt die Herausforderungen, die von ihr ausgehen, und er spürt auch, daß ein marxistisch-leninistischer Klassenstandpunkt und solides Wissen um den Gang der Dinge notwendig sind, um diesen Herausforderungen zu begegnen. Deshalb ist die politisch-ideologische Arbeit das Herzstück gemeinsamen Wirkens von FDJ und FDGB bei der kommunistischen Erziehung der Jugend." (Die Aufgaben der Arbeiterjugend ..., Referat auf dem AJK, Junge Welt vom 20. 6. 1983, S. 4)

Eine entscheidende Voraussetzung, daß insbesondere Jugendbrigaden sich als wirksame Zentren der politisch-ideologischen Arbeit unter der Arbeiterjugend erweisen können ist, daß sie über einsatzbereite und aktiv arbeitende FDJ-Gruppen verfügen.

Die Organisiertheit der Mitglieder zumeist als erfolgreich und bewährt eingeschätzter Jugendbrigaden im sozialistischen Jugendverband ist allerdings nicht höher als der allgemeine DDR-Durchschnitt! Ein Drittel aller Mitglieder von Jugendbrigaden, nahezu ohne Ausnahme über 25 Jahre alt, ist nicht mehr in der FDJ organisiert.

- Eine wichtige Ursache für den um das 25. Lebensjahr einsetzenden starken Rückgang in der FDJ-Mitgliedschaft ist darin zu sehen, daß sich im Bewußtsein der jungen Werktätigen insgesamt hartnäckig die Vorstellung hält und immer wieder reproduziert wird, daß die Zugehörigkeit zum sozialistischen Jugendverband mit Überschreiten der staatlich fixierten Jugendaltersgrenze aufhöre.

Aus dieser unbegründeten Auffassung heraus, der es umfassender und konsequenter entgegenzutreten gilt, erklärt sich auch, daß FDH-Mitglieder praktisch kaum statutengerecht aus dem Jugendverband austreten, sondern in der Regel durch Nichtbezahlen der monatlichen Mitgliedsbeiträge ihre Mitgliedschaft "ein-schlafen lassen".

Ausdruck einer engen Verflechtung der FDJ-Arbeit andererseits mit der staatlichen Leitung ist, daß etwa jeder dritte Jugendbrigadier zugleich mit einer FDJ-Leitungsfunktion betraut ist. Insgesamt erscheint es doch sehr wesentlich, daß die staatlichen Leiter von Jugendbrigaden in die FDJ-Gruppenleitungen gewählt werden, um einerseits zu sichern, daß die Interessen und Belange des sozialistischen Jugendverbandes von vornherein in Leitungsprozesse und -entscheidungen des Jugendbrigadiers einfließen können. Andererseits wird durch die Mitwirkung des Jugendbrigadiers in der FDJ-Leitung seines Kollektivs gewährleistet, daß er unmittelbar über aktuelle wie auch längerfristige Aufgaben und Vorhaben der FDJ-Gruppe informiert ist, Vorschläge, Hinweise und auch möglicherweise Kritik äußern kann, die sowohl die FDJ-Arbeit wie auch seine eigene Leitungstätigkeit effektivieren können.

- Erfahrungen von bewährten Jugendbrigadieren, die zugleich der FDJ-Gruppenleitung angehören, bringen immer wieder zum Ausdruck, daß in der Regel
 - der Zeitaufwand für die gegenseitige Information der beiden Leitungen sinkt;
 - Mißverständnisse und Doppelungen in der Leitungstätigkeit weitgehend vermieden werden;
 - der Jugendbrigadier selbst aktiv Einfluß auf Inhalt, Verlauf und Effektivität von Beratungen der FDJ-Gruppenleitung und somit auch auf die optimale Nutzung seines Zeitbudgets nehmen kann.

Gleichzeitig ist zu bedenken: Obwohl im statistischen Durchschnitt insgesamt und so auch in erfolgreich arbeitenden Jugendbrigaden etwa jedes dritte FDJ-Mitglied eine Wahlfunktion im Jugendverband bekleidet, ist dies in der Praxis durchaus nicht Realität. Staatliche Leiter von

Jugendbrigaden wie auch Gewerkschaftsfunktionäre vereinen häufig 2 bis 3 oder noch mehr Leitungsfunktionen in ihrer Person, so daß tatsächlich die übergroße Mehrheit der Mitglieder der Jugendbrigaden (zwischen 75 % und 80 %) im Kollektiv mit keiner Wahlfunktion betraut sind.

Leitungserfahrungen belegen, daß die Konzentration von kollektiven Wahlfunktionen in der Anfangszeit von Jugendbrigaden auf einen begrenzten Kreis von Mitarbeitern des Kollektivs durchaus positiv ist, wenn damit zunächst auf Grund der Personalunion von verschiedenen Funktionen eine besonders enge und intensive Zusammenarbeit der Leitungen aufgebaut wird.

- Langjährig bestehende, erfolgreich arbeitende Jugendbrigaden zeichnen sich jedoch überwiegend dadurch aus, daß sie sowohl bestrebt sind, konkrete Aufgaben, Ziele und Verpflichtungen für jedes einzelne Kollektivmitglied im unmittelbaren Arbeitsprozeß zu formulieren, als auch die Leitungsverantwortung auf möglichst viele Kollegen zu verteilen, um damit die Kraft des Kollektivs weiter zu erhöhen. Dabei hat sich besonders bewährt, den Personenkreis mehrere Wahlfunktionen ausübender Kollegen so klein wie möglich, aber so groß wie notwendig zu halten!

Der Grad der Organisiertheit und der Aktivität junger Werktätiger im Jugendverband steht in enger Wechselwirkung damit, ob und in welchem Umfang die vielfältigsten Interessen und Interessengebiete auch in der FDJ-Arbeit angesprochen bzw. befriedigt werden. Ein allgemeiner Hinweis darauf, wie spezifisch und differenziert die Interessen der Mitglieder von Jugendbrigaden sind, ist der Anteil organisiert in verschiedenen Massenorganisationen tätiger Jugendlicher (vgl. Tab. 24).

Tab. 24: Mitgliedschaft in Massenorganisationen (Angaben in Prozent)

DSF	86
FDJ	66
DTSB	31
GST	17
VKSK	11
KdT	4
ADMV	2

Wird noch dabei berücksichtigt, daß viele Jugendliche in ihrer Freizeit oftmals ähnliche Ziele oder Interessen wie die der Massenorganisationen verfolgen, ohne jedoch dies organisiert zu tun, dann deutet sich ein breites und in der FDJ-Arbeit noch zu selten genutztes Feld an, Anziehungskraft und Vielfalt des FDJ-Lebens weiter zu erhöhen.

Besonders positiv bleibt der Organisiertheitsgrad der Mitglieder von Jugendbrigaden im sozialistischen Jugendverband vor allem in den Betrieben und Kombinat, in denen gewisse Tendenzen des Ressort-Denkens bei Leitungen wie auch den Werktätigen überwunden wurden.

"Natürlich haben auch wir gesehen, daß eine ganze Reihe junger Werktätiger in den Jugendbrigaden nicht mehr Mitglied der FDJ sind. Das hat uns nicht ruhen lassen. Da haben wir uns als FDJ-Gruppenleitung mit dem Brigadier und dem Vertrauensmann der Gewerkschaft zusammengesetzt und beraten, was man dagegen unternehmen kann. Gemeinsam haben wir dann ein kleines Komplexprogramm beschlossen:

1. Die staatliche Leitung übertrug der FDJ-Gruppe ein besonders interessantes und attraktives MMM-Projekt. Wir als FDJ-Gruppe haben die Mitwirkung interessierter junger Kollegen von der FDJ-Mitgliedschaft abhängig gemacht. Das ist sicherlich nicht ganz unproblematisch, erwies sich aber als sehr wirkungsvoll;
2. Bei jeder Gewerkschaftskassierung wurden die jungen Werktätigen, die nicht mehr FDJ-Mitglied waren, in persönliche Gespräche einbezogen, was sie denn dazu gebracht habe, aus dem Jugendverband auszuschneiden, was die FDJ besser machen müsse usw.;
3. Der Jugendbrigadier hob in Arbeitsberatungen, in politischen Gesprächen, bei Versammlungen und dergleichen immer wieder die besondere Bedeutung und Verantwortung der FDJ-Gruppe der Jugendbrigade hervor und förderte so bei vielen jungen Werktätigen das Bedürfnis, doch wieder zur FDJ gehören zu wollen."
(Äußerung eines FDJ-Sekretärs auf einen zentralen Erfahrungsaustausch des VEB Chemieanlagenbau Erfurt-Rudisleben im Rahmen des Kombinates CLG).

Die Einsatzbereitschaft für die Ziele und Belange des sozialistischen Jugendverbandes erhöht sich bei den jungen Werktätigen, aber auch bei vielen FDJ-Gruppenfunktionären in Jugendbrigaden besonders auch dann, wenn die Zusammenarbeit mit der Gewerkschaft verbessert und das Kollektivleben deutlich gemeinsam getragen und bestimmt wird. Zugleich kann eine engere Verbindung der FDJ-Arbeit mit den Anliegen gesellschaftlicher Massenorganisationen zu einer Belebung des gemeinsamen Wirkens

beitragen. Besonders bieten sich vielfältige Anknüpfungspunkte der FDJ-Arbeit mit denen der GST, des DTSB, des ADMV und auch der KdT an! Dabei hat es sich schon oft als sehr günstig erwiesen, wenn einzelne Kollektivmitglieder vor den Kollegen im Rahmen von FDJ-Veranstaltungen über ihre Tätigkeit und Aktivitäten in gesellschaftlichen Massenorganisationen zwanglos berichteten, auch ihre Interessengebiete/Hobbys vorstellen könnten. Solche Initiativen und Erfahrungen gilt es sowohl häufiger als auch umfassender zu nutzen!

5. Jugendbrigaden und Leitungstätigkeit

5.1. Förderung der Jugendbrigaden durch die Leitungen

"Zunehmend wachsen die Anforderungen an die Leiter in den Betrieben, die unmittelbar verantwortlich sind für die Bildung und Entwicklung der Jugendbrigaden. Das sind in der Regel Abteilungsleiter und Meister von Produktionsabschnitten und produktionsvorbereitenden Bereichen." (Jugendbrigaden - Grundlagen und Erfahrungen ihrer Leitung; a. a. O., S. 51/52)

Mit der weitaus größeren Anzahl der Jugendbrigaden gegenüber vergangener Jahre erhöht sich sowohl quantitativ wie auch qualitativ die Verantwortung der für die Förderung und Entwicklung verantwortlichen Leitungen.

Das größte Ansehen und die größte Autorität erlangen jene Leiter und Funktionäre, deren Bemühungen und Aktivitäten vor allem den einzelnen Werkstätigen wie auch den Jugendbrigaden deutlich sichtbar und erlebbar sind.

Erwartungsgemäß werden die Leitungen im Betrieb, entsprechend ihren Aufgaben und Verantwortungen, in unterschiedlichem Maße bei der Unterstützung und Förderung der Jugendbrigaden aktiv. Vor allem die staatlichen Leiter, die Jugendbrigadiere, Meister, Schicht- und Abteilungsleiter werden von den Mitgliedern der Jugendbrigaden als diejenigen angesehen, die am häufigsten und wirksamsten die Interessen und Belange der Jugendbrigaden vertreten (vgl. Tab. 25).

Tab. 25: Beurteilung der Wirksamkeit betrieblicher Leitungen bei der Förderung von Jugendbrigaden (Angaben in Prozent)

	Die Förderung erfolgt	
	insges. stark	davon: sehr stark
durch die staatliche Leitung	65	11
durch die FDJ-Leitung im Betrieb	43	6
durch die Gewerkschaftsleitung im Betrieb	37	4

Die Förderung der Jugendbrigaden durch die staatliche Leitung wird deutlich häufiger positiv als die durch die FDJ- oder Gewerkschaftsleitung im Betrieb beurteilt. Dieses Ergebnis sollte jedoch nicht überbewertet werden! Jugendbrigaden sind, wenn auch eine besondere Form, in erster Linie Arbeitskollektive. Dementsprechend trägt die staatliche Leitung die Hauptverantwortung, die Arbeitsbedingungen, Arbeitsorganisation und -atmosphäre so zu gestalten, daß sich die Jugendbrigaden als Schrittmacher im sozialistischen Wettbewerb mit hohen Arbeitsleistungen erweisen und bewähren können.

"Wenn es in der Produktion nicht läuft, dann nützt und interessiert eigentlich niemanden, was wir im Rahmen der FDJ oder Gewerkschaft sonst auf die Beine gestellt haben. Aber natürlich wollen wir auch die FDJ-Arbeit nicht zugunsten hoher Produktionsleistungen vernachlässigen"
(Angabe eines Schichtleiters in einer offenen Befragung im VEB PCK, BT Böhlen).

Es ist jedoch notwendig, den Beitrag des Jugendverbandes bei der weiteren Entwicklung seiner Jugendbrigaden weiter zu erhöhen. Insbesondere geht es darum, daß in der FDJ-Arbeit intensiver nach noch vorhandenen Leistungsreserven geforscht wird.

Ein bewährter, aber noch viel zu selten beschrittener Weg, Stärken und Schwächen des Kollektivs und/oder der Leitungstätigkeit herauszufinden, sind die Initiativschichten. Je intensiver die Zusammenarbeit der Leitungen bei der Vorbereitung solcher Schichten ist, desto besser sind in der Regel nicht nur die erzielten Leistungen, sondern bilden und festigen sich neue, höhere Leistungsansprüche, neue Normen!

"Zuerst geht es doch darum, seine eigenen Leistungsgrenzen auszuloten ... Hinzu kommt, daß Hochleistungsschichten gerade auch dazu dienen, jegliche Reserven aufzudecken, auch wenn sie nicht in der eigenen Abteilung schlummern" (Warum Günter die Schlosser vom Stuhl hebt; Junge Welt vom 26. 8. 83, S. 5).

Initiativschichten fördern also nicht nur die Leistungsfähigkeit der Jugendbrigaden selbst, sondern sie tragen auch dazu bei, das Verantwortungsgefühl für Dinge und Belange über das Kollektiv hinaus zu entwickeln.

Positiv wird in der Untersuchung auch die Förderung der Jugendbrigaden durch die Gewerkschaftsleitung im Betrieb bewertet. Jugendverband und Gewerkschaft werden in ihrer Wirksamkeit nahezu gleichwertig eingeschätzt. Das spricht dafür, daß beide ihrer gemeinsamen gesellschaftlichen Verantwortung in den Betrieben gegenüber den Jugendbrigaden gerecht werden.

Erfolgreich arbeitende, bewährte Jugendbrigaden beurteilen die Unterstützung ihrer Kollektive durch die Leitungen im Betrieb durchgängig um etwa 20 % positiver als weniger erfolgreiche, meist unerfahrene Jugendbrigaden. Das unterstreicht einerseits die herausragende Rolle der staatlichen Leitungen, weist aber andererseits darauf hin, daß der Grad des erfolgreichen Wirkens von Jugendbrigaden auch noch stärker von der Aktivität und der Intensität der FDJ- und Gewerkschaftsarbeit bestimmt werden kann. Besonders die FDJ hat hier spezifische Möglichkeiten. Noch zu viele spezielle Aktivitäten der FDJ werden entweder den staatlichen Leitern der Jugendbrigaden überlassen oder sie werden nicht systematisch genug durchgeführt und von der FDJ genutzt (vgl. Tab. 26).

Tab. 26: Häufigkeit der als groß eingeschätzten Aktivität der Gruppenfunktionäre bei der Realisierung ausgewählter Veranstaltungen, differenziert nach erfolgreichen und weniger bewährten Jugendbrigaden (Angaben in Prozent)

	Jugend- brigaden	große Aktivität durch			
		Briga- dier	FDJ- Sokr.	Vertrauens- mann	ohne Fkt.
FDJ-Mitglieder- versammlungen	erfolgr.	24	64	3	9
	weniger erfolgr.	26	53	1	20
FDJ-Studien- jahr	erfolgr.	20	62	4	14
	weniger erfolgr.	19	49	-	32
Auswertung MMM-/Neuerer- bewegung	erfolgr.	67	12	7	14
	weniger erfolgr.	43	13	5	39

Die Übersicht zeigt, daß selbst bei ausgesprochen FDJ-spezifischen Aktivitäten viele Brigadiere hohes Engagement aufweisen. Das ist durchaus positiv zu werten. Umgekehrt befriedigt aber weniger die Zurückhaltung der FDJ-Funktionäre in Fragen der Auswertung und Planung der MMM-/Neuerertätigkeit.

Durch den Vergleich mit anderen Untersuchungsergebnissen, insbesondere durch Analysen von Dokumenten von FDJ- und Gewerkschaftsleitungen der Betriebe und Kombinate, wird weiterhin sichtbar, daß in der Tendenz beide Leitungen häufig ihren eigenen Einfluß und ihre Wirksamkeit bei der Förderung und Entwicklung der Jugendbrigaden überschätzen.

Erfahrene Leiter von Jugendbrigaden neigen demgegenüber stärker dazu, mit sich und der eigenen Arbeit schöpferisch unzufrieden zu sein.

In vielen Betrieben hat sich darüber hinaus bewährt, Leistungseinschätzungen von Jugendbrigaden kollektiv von staatlichen und gesellschaftlichen Leitungen zu erarbeiten. Damit wird nicht nur der gemeinsamen Verantwortung der Leitungen bei der Bildung und Förderung der Jugendbrigaden besser entsprochen, sondern zugleich werden nicht selten auch Leitungsreserven erschlossen, festigt sich auch die Kollektivität der Leitungstätigkeit.

Erfahrene Jugendbrigadiere und Leiter brachten einhellig zum Ausdruck:

Konsequenter als bisher ist vorhandenen Tendenzen der Aufgliederung der Aufgaben bei der Entwicklung und Förderung der Jugendbrigaden auf die einzelnen Leiter und Funktionäre entgegenzutreten! Noch zu häufig zeichnet sich ab, daß Mitglieder von Jugendbrigaden dem Brigadier alle Belange der Produktion, der FDJ-Gruppenleitung die politisch-ideologische Arbeit und dem Gewerkschaftsvertrauensmann das geistig-kulturelle Leben verantwortlich zuschreiben. Die gemeinsame Verantwortung aller Leiter und Funktionäre der Jugendbrigaden für die allseitige Entwicklung und Förderung der Kollektive wird praktisch noch zu wenig deutlich und erlebbar gestaltet (vgl. auch Tab. 27).

Tab. 27: Häufigkeit, mit der Leiter und Funktionäre als am aktivsten bei der Förderung ausgewählter Seiten des Kollektivlebens durch die Mitglieder eingeschätzt werden (Angaben in Rangplatz und Prozent)

	Jugend- brigadier	FDJ-Gruppen- leitung	Vertrauens- mann
Einschätzung kollektiver Arbeitsleistung	1. (69)	8. (9)	4. (13)
Verbesserung Arbeitsorganisation	2. (68)	9. (6)	5. (12)
Org./Durchführung FDJ-Mitgliederversammlungen	9. (25)	1. (61)	9. (2)
Org./Durchführung FDJ-Studienjahr	8. (20)	2. (58)	8. (3)
Vorbereitung Brigadefeiern	6. (42)	4. (16)	1. (34)
Besuch von Kulturveranstaltungen	7. (28)	3. (21)	2. (26)

Wenngleich nicht jeder Leiter oder Funktionär alle Seiten des Kollektivlebens der Jugendbrigaden gleichermaßen fördern kann, so gilt es doch stärker zu betonen, daß trotz bestimmter "Arbeitsteilung" die Leitungen gemeinsame Verantwortung tragen!

Bewährte Jugendbrigaden zeichnen sich gegenüber allen anderen dadurch aus, daß die FDJ-Gruppenleitung bei der Organisation und Durchführung von Mitgliederversammlungen und FDJ-Studien-

jahren am aktivsten ist. Bei allen anderen Seiten der Förderung des Kollektivs ist in erfolgreichen Jugendbrigaden der Jugendbrigadier aktiver als in weniger bewährten Kollektiven!

- In persönlichen Gesprächen betonen Leiter und Funktionäre erfolgreicher Jugendbrigaden wiederholt: "Immer dann, wenn es uns gelang, die Mitgliederversammlungen und das FDJ-Studienjahr mit praktischen Beispielen und Konsequenzen für unsere eigene unmittelbare Arbeit im Betrieb zu verbinden, dann spürten wir im Kollektiv Engagement und Zufriedenheit mit der FDJ-Arbeit. Wir müssen noch mehr weg davon, "über etwas zu reden" und mehr dazu hin "von etwas zu reden" und das auch im praktischen Handeln umzusetzen."

Nicht unwesentlich für die besondere Wertschätzung der Leistungen der Jugendbrigadiere ist die Tatsache, daß die Brigadiere in der Regel über längere Betriebserfahrungen und Lebenserfahrungen aufgrund höheren Alters als die Mehrheit der Kollektivmitglieder verfügen. Bemerkenswert ist, daß Leiter bewährter Jugendbrigaden durchschnittlich etwa 3 Jahre älter als die weniger erfolgreicher Kollektive sind. Mehr als die Hälfte bewährter Kollektivleiter sind über 30 Jahre, demgegenüber aber nur knapp ein Drittel der Brigadiere noch relativ junger, unerfahrener Kollektive.

Es bietet sich unbedingt an, in noch wenig bewährte, meist junge Jugendbrigaden, vor allem erfahrene Leiter einzusetzen, wobei das nicht bedeutet, daß die Leiter möglichst alt sein sollten! Nicht das Lebensalter "an sich" ist entscheidend, sondern die damit verbundene Wahrscheinlichkeit, mit etwas höherem Alter über größere Arbeits-, Betriebs- und Lebenserfahrungen zu verfügen, die sich in der fachlichen, politischen und sozialen Leitungstätigkeit wirksam niederschlagen können.

5.2. Inhaltliche Momente und Wirksamkeit der Förderung

Bewährte Jugendbrigaden arbeiten im Durchschnitt 4 - 5 Jahre und damit dreimal länger als noch weniger erfolgreich bewertete Kollektive zusammen. Das verdeutlicht die Notwendigkeit, die Existenz berufener Jugendbrigaden auf Jahre hinaus zu sichern, weil sich in der Regel stabile, hohe Leistungen nicht vor dem dritten Jahr des Zusammenarbeitens einstellen.

"Selbst die heute so renommierte Jugendbrigade "Hans Kiefert" des Tiefbaukombinates Berlin benötigte", so der Jugendbrigadier Peter Kaiser, "mindestens 3 Jahre, bis wir einigermaßen auf durchschnittlich gute Leistungen kamen. Erst danach ging es besser voran."

Unbedingt positiv ist, daß vor allem in den letzten 3 Jahren der Abschluß von gemeinsamen Vereinbarungen zwischen staatlicher Leitung und Jugendbrigaden in der betrieblichen Praxis umfassend durchgesetzt wurde. Wiesen 1977/78 in unterschiedlichen Analysen etwa 50 % bis 65 % der Jugendbrigaden auf eine mit ihnen abgeschlossene Brigadevereinbarung hin (Jugendbrigaden-Studie des ZIJ bzw. ABI-Kontrolle zu Jugendbrigaden), so gibt in der gegenwärtigen Untersuchung lediglich eine einzige Jugendbrigade an, daß mit ihrem Kollektiv (noch) keine solche Vereinbarung abgeschlossen worden sei.

Damit ist im Rahmen der gemeinsamen Tätigkeit staatlicher und gesellschaftlicher Leitungen eine bedeutsame organisatorische Basis für eine differenzierte und kollektivspezifische Förderung der Jugendbrigaden geschaffen worden. Nunmehr gilt es verstärkt, diese Brigadevereinbarungen jährlich zu aktualisieren, immer konkreter und differenzierter Aufgaben, Rechte und Pflichten des Kollektivs und der Leitungen zur Förderung der Jugendbrigaden in den Brigadevereinbarungen zu fixieren. Ziel muß es dabei sein, die abgeschlossenen Brigadevereinbarungen im Interesse der Kollektive, der staatlichen wie auch der Leitungen von Jugendverband und Gewerkschaften so zu qualifizieren, daß diese Vereinbarungen zum entscheidenden Leitungsdokument werden, das das Denken und Handeln bestimmt und das der maßgebliche Bewertungsmaßstab für erzielte Leistungen und Aktivitäten ist.

Daß z. T. noch erhebliche Reserven bei der Differenziertheit der in den Brigadevereinbarungen festzuschreibenden Aufgaben, Rechte und Pflichten sowie bei der Nutzung der Brigadevereinbarungen als Leitungsdokument bestehen, wird daran deutlich, daß etwa 10 % der Jugendbrigademitglieder angeben, nicht einmal zu wissen, ob diese Vereinbarung eine konkret abrechenbare Zielstellung im sozialistischen Wettbewerb für das Kollektiv ent-

hält. Zwischen 20 % und 25 %, also jedes vierte bis fünfte Mitglied der Jugendbrigaden, vermag nicht zu beurteilen, ob und wie

- einzelne Kollektivmitglieder politisch weiter qualifiziert werden;
- eine Patenschaft eines staatlichen Leiters über das eigene Kollektiv besteht und realisiert wird;
- sich die personelle Entwicklung des Kollektivs in der Zukunft vollziehen wird.

Mitglieder noch relativ unerfahrener Jugendbrigaden geben etwa doppelt so häufig als erfolgreiche Kollektive an, nicht zu wissen, ob die verschiedenen Aspekte der Förderung der Jugendbrigade in der Vereinbarung enthalten sind oder nicht. In der Kenntnis, ob überhaupt Brigadvereinbarungen abgeschlossen wurden, gibt es zwischen den Angehörigen erfolgreicher und weniger erfolgreicher Brigaden keine Unterschiede. Das zeigt, daß auch bei letzteren solche Vereinbarungen für die Arbeit der Brigade eine Rolle spielen, ihre Handhabung jedoch noch weiter intensiviert und qualifiziert werden muß.

Hinweise auf besonders kollektiv- wie auch leistungsfördernde Leitungsmaßnahmen für die Mitglieder der Jugendbrigaden ergeben sich ferner daraus, daß deutliche Unterschiede zwischen erfolgreichen und weniger bewährten Kollektiven vor allem hinsichtlich der Festlegungen über die ständige Teilnahme an der MMM-/Neuererbewegung (87 % zu 69 %) bzw. die Beteiligung an Erfahrungsaustauschen der Jugendbrigaden (53 % zu 36 %) bestehen.

- Die Leiter erfahrener Jugendbrigaden brachten mehrfach zum Ausdruck:

Betriebliche und überbetriebliche Erfahrungsaustausche der Jugendbrigaden sollten so vorbereitet und konzipiert werden, daß sich zu diesen Austauschen nicht nur in der Mehrheit Vertreter erfolgreicher Kollektive beraten, sondern daß insbesondere auch Jugendbrigadiere und FDJ-Gruppensekretäre von noch relativ jungen, weniger erfahrenen Kollektiven einbezogen werden, die von den Erfahrungen

fortgeschrittener Jugendbrigaden lernen und diese im eigenen Kollektiv anwenden können.

Die Erfahrungsaustausche der Jugendbrigaden könnten und sollten insbesondere für jene Kollektive besser genutzt werden, die noch am Anfang ihrer Entwicklung stehen und daher besonderer Unterstützung bedürfen und in besonders starkem Maße von Erfahrungen anderer profitieren können. Dabei sollten die staatlichen und FDJ-Leitungen stärker darauf achten, daß in den Erfahrungsaustauschen zum Ausdruck kommt, wie die Jugendbrigaden zu hohen Leistungen gelangten, mit welchen Mitteln, Methoden, auf welchen Wegen!

"Sicherlich ist es schön und gut, wenn Kollektive berichten, daß sie soundsoviel Material eingespart, mehr produziert oder ein gewisses Mehr an Leistung erbracht haben. Auch wenn das konkrete, abrechenbare und nachprüfbare Fakten für die Einsatzbereitschaft und Leistungsfähigkeit der Jugendbrigaden sind, aber was soll ich damit anfangen, was soll ich daraus lernen, an Erfahrungen übernehmen können?" (Äußerung eines jungen Jugendbrigadiers des VEB Kombinat Nachrichtenelektronik Leipzig)

Erwartungsgemäß steigt die Häufigkeit wie auch Differenziertheit der Kenntnisse über den Inhalt abgeschlossener Brigadevereinbarungen mit der beruflichen Qualifikation vom Lehrling bis zum Meister ebenso deutlich an, wie andererseits Jugendbrigadiere und FDJ-Gruppensekretäre in der Regel sichtbar besser darüber Bescheid wissen als die Jugendbrigademitglieder.

Bedeutungsvoller als die Häufigkeit des Abschlusses von Brigadevereinbarungen erweist sich für die Differenziertheit der Kenntnis der darin enthaltenen Punkte die Dauer der Zugehörigkeit zur jeweiligen Jugendbrigade (vgl. Tab. 28).

Tab. 28: Häufigkeit der Kenntnis ausgewählter Punkte der Brigadevereinbarung, differenziert nach der Dauer der Kollektivzugehörigkeit (Angaben in Prozent)

In Brigadevereinbarung enthalten:	Kollektivzugehörigkeit		
	bis 1 J.	bis 3 J.	bis/über 5 Jahre
konkrete Aufgabenstellung im sozialistischen Wettbewerb	81	89	96
Teilnahme an MMM-/Neuererbewegung	72	86	88
Übertragung einer PWT-Aufgabe an das Kollektiv	60	59	65
personelle Perspektive des Kollektivs	47	54	50
Erfahrungsaustausche mit Jugendbrigaden	37	49	59

Zunächst wird deutlich, daß die Brigadevereinbarungen am häufigsten und konkretesten die Arbeits- und Wettbewerbsaufgaben enthalten. Damit wird auch ausgedrückt, daß die inhaltlichen Momente der Förderung der Jugendbrigaden maßgeblich auf hohe Leistungen in der Produktion und bei den wichtigsten ökonomischen Initiativen ausgerichtet sind.

Offensichtlich (auch bei erfolgreich arbeitenden Jugendbrigaden sowie bei den staatlichen und gesellschaftlichen Leitungen) bilden MMM-/Neuerertätigkeit und Lösung von Aufgaben aus dem PWT noch keine untrennbare, praktisch realisierte Einheit! Nicht anders ist es zu erklären, daß mit steigender Dauer der Kollektivzugehörigkeit die Mitglieder von Jugendbrigaden die Beteiligung an der MMM-/Neuererbewegung zunehmend wichtiger einschätzen, während die Lösung von PWT-Aufgaben in ihrer Widerspiegelung in den Brigadevereinbarungen relativ unverändert bleibt.

Unbefriedigend ist auch, daß die Jugendbrigaden sowie ihre Leiter und Funktionäre den Fragen der Kollektivperspektive und der Nutzung der Erfahrungen anderer, fortgeschrittener Jugendbrigaden gegenwärtig in den abgeschlossenen Brigadevereinbarungen noch zu wenig Aufmerksamkeit und Bedeutung beimessen. Zwar

verweisen Werktätige als erfolgreich eingeschätzter Jugendbrigaden um 10 % häufiger auf Festlegungen über die personelle Perspektive des Kollektivs und um 17 % häufiger bezüglich der Nutzung von Erfahrungsaustauschen in ihren Brigadevereinbarungen als Mitglieder weniger erfolgreicher Jugendbrigaden, dennoch sind dies im Durchschnitt nur etwa die Hälfte derer, die überhaupt über den Inhalt der Brigadevereinbarung Aussagen treffen. Insgesamt sind es aber noch weniger, da diesbezüglich über 20 % der Jugendbrigademitglieder keine Aufgabe treffen!

Ein entscheidender Weg, die Leistungsbereitschaft wie auch Leistungsfähigkeit der Jugendbrigaden insgesamt zu fördern, besteht darin, die Kollektivität des Lebens und Arbeitens der Jugendbrigaden zu erhöhen. Praktische Leitungserfahrungen und die Untersuchungsergebnisse weisen nachdrücklich darauf hin, daß die Kollektivität der Jugendbrigaden ebenso durch Produktionserfolge gefestigt wird, wie andererseits Leistungen und Initiativen außerhalb der Arbeitszeit dazu besonders bei jungen, unerfahrenen Jugendbrigaden beitragen können.

Tab. 29: Häufigkeit der als stark kollektivfördernd bewerteten Maßnahmen (Angaben in Prozent)

Anerkennung gesellschaftlicher Tätigkeit im Kollektiv	63
Nutzung erarbeiteter MMM-/Neuerervorschläge des Kollektivs im Betrieb	54
Lösung von PWT-Aufgaben in der MMM	41
regelmäßige, umfassende Leistungseinschätzung durch die staatliche Leitung	40
Arbeit der FDJ-Leitungen mit persönlichen Aufträgen	28

Deutlich wird, daß vor allem die FDJ-Leitungen günstige Voraussetzungen besitzen, aktiv die Kollektivität der Jugendbrigaden zu fördern. Diese Möglichkeiten werden aber in sehr unterschiedlichem Maße genutzt. Die Anerkennung und Wertschätzung gesellschaftlicher Arbeit im und durch das Kollektiv sollte für Jugendbrigaden - als Zentren der gesellschaftlichen Aktivität der Ar-

beiterjugend - eigentlich eine Selbstverständlichkeit sein. Obwohl dies insgesamt zwar am häufigsten für die Entwicklung der Jugendbrigaden genutzt wird, liegen hier noch Reserven. Die Tatsache, daß zwischen 40 % bis 60 % der Mitglieder der Jugendbrigaden darauf verweisen, daß die Arbeit mit persönlichen Aufträgen durch die FDJ-Leitungen - ein in den letzten Jahren besonders bewährtes Prinzip der Verbandsarbeit - bzw. die Nutzung der im Rahmen der MMM-Bewegung erarbeiteten Projekte im Betrieb nur schwach bzw. überhaupt nicht entwickelt sei, sollte in den Betrieben und in den Jugendbrigaden kritisch analysiert werden.

Dringend erforderlich scheint die Überprüfung der Bedeutung und Stellung der Neuerertätigkeit der Jugendbrigaden im Verhältnis zu den im Plan Wissenschaft und Technik enthaltenen Aufgaben. Was sind das für MMM-Aufgaben, die die Jugendbrigaden bearbeiten, die kaum betrieblich genutzt bzw. auch nicht ungenügend im PWT verankert sind?

Auch wenn die bewährten Jugendbrigaden gegenüber den weniger erfolgreichen durchschnittlich nur um 10 % häufiger die Nutzung vielfältiger Möglichkeiten der Kollektivfestigung betonen, so liegen die insgesamt bedeutsamsten Reserven der Leitungstätigkeit offensichtlich in der Arbeit mit persönlichen Aufträgen (vgl. Tab. 30).

Oftmals wird von FDJ-Leitungen die Arbeit mit persönlichen Aufträgen an zentral ausgelöste Initiativen gebunden und unbeachtet gelassen, daß jede FDJ-Gruppe das Recht hat, an seine Mitglieder konkrete Aufträge unterschiedlichsten Inhaltes zu erteilen. Dabei wird in der Regel die FDJ-Arbeit differenzierter, konkreter, die Verantwortung des einzelnen für das ganze Kollektiv gefördert und das Engagement für die Interessen und Belange des sozialistischen Jugendverbandes erhöht.

5.3. Ökonomische Strategie der Partei und Jugendbrigaden

Die ökonomische Strategie der Partei verwirklicht sich nicht im Selbstlauf und auch nicht allein, daß sich die Tätigkeit der staatlichen gesellschaftlichen Leitungen in der Volkswirtschaft zunehmend auf die Umsetzung der beschlossenen 10 Schwerpunkte konzentriert. Die Wirtschaftsstrategie wird umso effektiver und umfassender verwirklicht, je besser und tiefergründiger die Werktätigen mit ihr vertraut sind und aus der Kenntnis der notwendigen Realisierung ihr eigenes Denken und Handeln darauf ausrichten.

Ein erster Hinweis darauf, in welchem Umfang und mit welcher Effektivität dies in den Jugendbrigaden erfolgt, ist, mit welcher Genauigkeit die jungen Werktätigen verschiedene gesellschaftliche Handlungsorientierungen dahingehend einzuschätzen vermögen, ob diese einen der 10 Punkte der Wirtschaftsstrategie charakterisieren oder nicht (vgl. Tab. 30), d. h. die **K e n n t n i s** ihrer hauptsächlichen Aufgabenstellungen.

Tab. 30: Kenntnis ausgewählter Schwerpunkte der Wirtschaftsstrategie der Partei bei Mitgliedern von Jugendbrigaden (nur "sichere Kenntnis" - Angaben in Prozent)

Das gehört zur Wirtschaftsstrategie

bedeutende Steigerung der Arbeitsproduktivität	81
effektive Auslastung der Arbeitszeit	78
verstärkte Nutzung einheimischer Energie-/Rohstoffquellen	73
Produktionssteigerung bei vergleichsweise geringerem Material-/Rohstoffeinsatz	67
stärkere mehrschichtige Auslastung hochproduktiver Anlagen	58
höhere Veredlung von Produkten/Rohstoffen	57

Wenngleich mehr als die Hälfte bis zu etwa 80 % der Mitglieder von Jugendbrigaden wesentliche Punkte der Wirtschaftsstrategie richtig erkennen, so sollte doch beachtet werden, daß am häufigsten Grundprinzipien sozialistischen Arbeitens

(Steigerung der AP, Arbeitszeitauslastung) - also relativ vertraute Forderungen - richtig eingestuft werden, während die anstehenden relativ neuen Erfordernisse der 80er Jahre offensichtlich noch deutlich seltener bewußt und bekannt sind (mehrschichtige Auslastung hochproduktiver Anlagen, höhere Veredlung von Produkten/Rohstoffen).

In den Betrieben und Kombinatn gilt es im Rahmen der staatlichen wie auch gesellschaftlichen Leitungstätigkeit weitaus stärker als bisher, vor allem auch die neuen Akzente der Wirtschaftsstrategie zu verdeutlichen. Offensichtlich werden in den Jugendbrigaden die Erörterungen der sich für die Kollektive ergebenden Konsequenzen noch zu stark und zu häufig an bekannten, bislang bewährten Leitungsmaßnahmen und Leitungsmethoden orientiert und entsprechen zu wenig den neuen Bedingungen und Anforderungen. Erstaunlich ist beispielsweise, daß Jugendbrigade-Leiter und FDJ-Gruppensekretäre zwar wesentliche, dennoch aber nicht direkt in den Schwerpunkten der Wirtschaftsstrategie genannte gesellschaftliche Orientierungen ihr in einem Ausmaße zuordnen, das darauf hinweist, daß auch bei unmittelbaren Leitern in den Jugendbrigaden noch keine völlige Klarheit über die Schwerpunkte der ökonomischen Strategie herrscht.

Tab. 31: Häufigkeit der Zuordnung allgemeiner volkswirtschaftlicher Aufgaben als vermeintliche Schwerpunkte der Wirtschaftsstrategie, differenziert nach Leitungsfunktionen in Jugendbrigaden (Angaben in Prozent)

	staatl. Leiter	FDJ-Gruppen- sekretär	JB-Mit- glied
Hebung des materiellen und kulturellen Lebensniveaus des Volkes	82	70	60
Erhöhung des fachlich-beruflichen Qualifikationsniveaus der Werktätigen	68	63	55
Aktivierung des sozialistischen Wettbewerbs	57	59	53
verstärkte Bildung und Förderung von Jugendbrigaden	54	59	54

Es sollte nicht unbedingt negativ gewertet werden, daß von Funktionären und Mitgliedern von Jugendbrigaden eine Reihe gesellschaftlicher Zielstellungen ebenfalls direkt den 10 Punkten der Wirtschaftsstrategie zugeordnet werden. Schließlich trägt die Aktivierung des sozialistischen Wettbewerbs wie auch die verstärkte Bildung und Förderung von Jugendbrigaden ebenso zur Steigerung der Arbeitsproduktivität, zur Effektivierung der Produktion mit bei, wie beispielsweise die volle Auslastung der Arbeitszeit und der konsequente Einsatz von Mikroelektronik und Robotertechnik nicht zum Selbstzweck erfolgen, sondern im Endeffekt der Hebung des materiellen und kulturellen Lebensniveaus des Volkes dienen sollen.

- Einerseits spricht es für das volkswirtschaftliche Denken und das Verständnis der Mitglieder von Jugendbrigaden, daß die Verwirklichung der ökonomischen Strategie undenkbar ist ohne die vielfältigsten kleinen wie auch großen Initiativen und Maßnahmen. Andererseits weisen die Ergebnisse aber auch darauf hin, daß in der Leitungstätigkeit mit Jugendbrigaden die strategische Bedeutung der Orientierung der Volkswirtschaft praktisch zu oft in taktische Schritte und Maßnahmen aufgelöst wird und damit das Erkennen und Verstehen des notwendigen Konzentrierens der Kräfte auf die zu lösenden Schwerpunktaufgaben bei den insbesondere jungen Werktätigen erschwert wird.

Vor allem in Veranstaltungen der FDJ-Gruppen der Jugendbrigaden gilt es in nächster Zeit das Neue und die Notwendigkeit der Verwirklichung des Neuen der ökonomischen Strategie deutlicher hervorzuheben und bewußt zu machen, und zwar unabhängig davon, ob und in welchem Umfang einzelne Punkte für das Kollektiv oder den Betrieb zutreffen oder nicht.

Erfahrene Brigadiere und Leiter heben dabei hervor:

Eine bewährte Methode, die zentrale Stellung und Bedeutung der Wirtschaftsstrategie den jungen Werktätigen bewußt und erlebbar zu machen, ist, wenn vorhandene Wettbewerbs-, Arbeits- und Kampfprogramme im ganzen Kollektiv unter dem Aspekt dahingehend überprüft und präzisiert werden, ob und wie die Aktivität

des Kollektivs und seiner Mitglieder stärker auf die Verwirklichung einzelner Punkte der Wirtschaftsstrategie konzentriert werden kann.

Für eine besonders praxisnahe wie auch -wirksame Propagierung der Schwerpunkte der ökonomischen Strategie bieten sich vor allem die Werkstätigen mit Meisterqualifikation an. Sie haben sich offensichtlich am besten und tiefgründigsten mit der Wirtschaftsstrategie beschäftigt und sind auf Grund ihrer fachlichen und pädagogisch-psychologischen Qualifikation wie auch ihrer betrieblichen und beruflichen Erfahrungen am geeignetsten, zu diesem Thema überzeugend in den Jugendbrigaden aufzutreten.

Verwundern muß allerdings, daß Mitglieder von Jugendbrigaden mit Fach- bzw. Hochschulabschluß in der Mehrzahl kaum besser als Lehrlinge und Facharbeiter mit den Schwerpunkten der ökonomischen Strategie vertraut sind. Lediglich hinsichtlich des Erkennens der Notwendigkeit einer bedeutenden Steigerung der Arbeitsproduktivität und der Produktionssteigerung bei vergleichsweise geringerem Material-/Rohstoffeinsatz stehen die Hochschul-/Fachschulabsolventen mit etwa 90 % den Werkstätigen mit Meisterqualifikation nicht nach. Ansonsten vermögen die Hoch- und Fachschulkader um 10 % bis 30 % seltener als Meister sicher wesentliche Punkte der Wirtschaftsstrategie zu erkennen.

Ein wichtiges und grundsätzlich zu klärendes Problem scheint zu sein: Welche Aufgaben, Verpflichtungen und Verantwortungen werden insbesondere jungen Werkstätigen in Jugendbrigaden mit Hoch- bzw. Fachschulabschluß übertragen? Die vorliegenden Forschungsergebnisse deuten darauf hin, daß Hochschul- und Fachschulkader insgesamt noch zu wenig das Profil des Lebens und Arbeitens in Jugendbrigaden mitbestimmen. Besonders deren Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten gilt es in der Arbeit der FDJ-Gruppen besser zu nutzen und auch entsprechend zu fördern.

Tab. 32: Sichere Kenntnis ausgewählter Schwerpunkte der Wirtschaftsstrategie der Partei bei jungen Werktätigen, differenziert nach dem Qualifikationsniveau (Angaben in Prozent)

Das gehört zur Wirtschaftsstrategie	Lehrl.	FA	Meister
bedeutende Steigerung der AP	71	80	92
verstärkte Nutzung einheimischer Energie-/Rohstoffquellen	62	71	100
Produktionssteigerung bei vergleichsweise geringem Material-/Rohstoffeinsatz	76	66	87
stärkere mehrschichtige Auslastung hochproduktiver Anlagen	43	60	71
höhere Veredlung von Produkten/Rohstoffen	57	53	88
(verstärkte Bildung und Förderung von Jugendbrigaden)	48	59	63)

Insgesamt wird deutlich, daß die Komplexität der ökonomischen Strategie der Partei von vielen Mitgliedern von Jugendbrigaden noch mehr erahnt, denn genau gewußt wird.

Besonderer Nachholebedarf besteht in der Kenntnis der realpraktischen Bedeutsamkeit der qualitativ neuen Erfordernisse in der Volkswirtschaft, die weitaus stärker und häufiger von den Werktätigen strategisch orientiertes Denken und Handeln verlangen.

5.4. Zusammenarbeit FDJ und Jugendbrigadier

Der "Gemeinsame Beschluß des Ministerrates der DDR, des Zentralrates der FDJ und des Bundesvorstandes des FDGB zur weiteren Förderung und Bildung von Jugendbrigaden" vom 4. 2. 1977 legt ausdrücklich die Verantwortung der Leitungen zur Zusammenarbeit auf allen Ebenen bei der Entwicklung der Jugendbrigaden fest. Die gesellschaftliche Zielstellung, die Jugendbrigaden zu Schrittmachern im sozialistischen Wettbewerb sowie zu Zentren der kommunistischen Erziehung unter der Arbeiterjugend werden zu lassen, kann nur dann optimal verwirklicht werden, wenn alle Leitungen und alle Leiter der Spezifik ihrer Ver-

antwortungsbereiche wie auch der Mitverantwortung voll gerecht werden.

Eine wesentliche Besonderheit der Jugendbrigaden besteht im Vergleich zu anderen Arbeitskollektiven darin, daß in den Jugendbrigaden (in der Mehrheit) eine eigene FDJ-Gruppe besteht, deren Leitung im engen Zusammenwirken mit dem staatlichen Leiter des Kollektivs nicht nur darauf achtet, daß die Erfordernisse der Produktion und der täglichen Planerfüllung erfüllt, sondern daß auch die spezifischen Interessen und Belange der werktätigen Jugend so weit als möglich verwirklicht werden. Daher ist zu erwarten, daß, je enger und intensiver die Zusammenarbeit von FDJ und Jugendbrigadier ist, umso besser und erfolgreicher entwickeln sich die Jugendbrigaden in ihren Leistungen auf ökonomischem wie auch erzieherisch-persönlichkeitsbildendem Gebiet (vgl. Tab. 33).

Tab. 33: Häufigkeit zumindest als gut eingeschätzter Zusammenarbeit von FDJ-Gruppenleitung und Jugendbrigadier bei ausgewählten Aufgabenstellungen, differenziert nach erfolgreichen und weniger erfolgreichen Jugendbrigaden (Angaben in Prozent)

	JUGENDBRIGADE	
	erfolg- reich	weniger erfolgreich
bessere Auslastung der Arbeitszeit	60	57
Qualitätserhöhung in der Arbeit	68	65
Material-/Energieeinsparung	66	54 (1)
Einsatz für Arbeit nach Initiative "Jeder jeden Tag mit guter Bilanz"	61	52 (1)
Durchsetzung des Leistungsprinzips im Kollektiv	55	53
Lösung von Aufgaben aus dem PWT	47	52
Erarbeitung von Prämienvorschlägen	41	45
Lösung persönlicher Probleme von Kollegen	45	33 (1)

In dem als "gut" eingeschätzten Zusammenwirken von Jugendbrigadier und FDJ-Gruppenleitung gibt es zwischen erfolgreichen und weniger erfolgreichen Jugendbrigaden nur deutliche Unter-

schiede bei der Verwirklichung der Devise "Jeder jeden Tag, mit guter Bilanz", bei Fragen der Material- und Energieökonomie sowie bei der Zuwendung an persönlichen Problemen von Mitgliedern der Jugendbrigaden. Das überrascht zunächst. Gleichzeitig wird aber deutlich, daß es sich hierbei um Aufgabenstellungen handelt, die für die erfolgreiche Arbeit von Jugendbrigaden einen hohen Stellenwert besitzen und bei denen die enge Zusammenarbeit des Brigadiers mit der FDJ-Gruppenleitung besonders wichtig ist. Die positive Entwicklung erfolgreich arbeitender Jugendbrigaden ist mit großer Wahrscheinlichkeit eben auch darauf zurückzuführen.

Daß in allen Jugendbrigaden dennoch erhebliche Leistungsreserven durch engere und intensivere Zusammenarbeit von FDJ-Gruppenleitung und Jugendbrigadier bestehen, wird daran deutlich, daß auch betrieblich als bewährt eingeschätzte Kollektive nur etwa zur Hälfte bis etwa zwei Drittel insgesamt ein gutes Zusammenwirken der Leitungen insgesamt angeben. Volle Zufriedenheit bei der gemeinsamen Realisierung der anspruchsvollen Ziele in Jugendbrigaden äußern hingegen nur etwa 10 % bis 15 % der Mitglieder von Jugendbrigaden. Es gilt also verstärkt, zwischen Gruppenleitung und Jugendbrigadier gemeinsam zu prüfen, auf welchen Gebieten und mit welcher Intensität man sich noch besser gegenseitig unterstützen kann bzw. muß. Vor allem die Funktionäre des sozialistischen Jugendverbandes können dabei an einer verbreiteten Position von Jugendbrigadieren anknüpfen, die der Leiter einer Jugendbrigade im Interview so charakterisierte:

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

Bei der Wertung der Unterschiede hinsichtlich der Qualität der Zusammenarbeit von FDJ und Brigadier in Jugendbrigaden gilt es ferner zu berücksichtigen, daß das Erwartungs- bzw. Anspruchsniveau bei Mitgliedern erfolgreicher und weniger bewährter Jugendbrigaden in der Regel auch unterschiedlich entwickelt ist. Als erfolgreich eingeschätzte Kollektive haben objektiv einen Entwicklungsstand erreicht, von dem aus die bisherige Zusammenarbeit von FDJ und Jugendbrigadier auf höherem Niveau, mit höheren Ansprüchen und Erwartungen beurteilt wird, während zu- meist noch relativ junge, unerfahrene Kollektive und deren Mitglieder oftmals sowohl das Zusammenwirken von FDJ und Jugendbrigadier an überhöhten, in dem erwarteten Maße praktisch nicht realisierbaren Vorstellungen (vgl. Jugendbrigade-Studie 1978) orientieren bzw. oftmals noch nicht genügendes Kenntnis über Formen und Inhalte der Zusammenarbeit von staatlicher und FDJ-Leitung besitzen.

Vor allem gilt es, den Inhalt und die Intensität der gemeinsamen Bemühungen der FDJ-Leitungen und Jugendbrigadiere transparenter und für die Kollektivmitglieder deutlich erlebbarer zu gestalten. Die Kollektivität der Verantwortung und der Leitungsprozesse ist nicht gewährleistet, wenn Entscheidungen lediglich zwischen Jugendbrigadier und FDJ-Gruppensekretär abgesprochen oder gar nur von einem der beiden allein getroffen werden. Hierbei gilt es insbesondere, das Verantwortungsgefühl und das Verantwortungsbewußtsein der Mitglieder der FDJ-Gruppenleitungen für die eigenen wie auch die kollektiven Interessen und Belange zu stärken.

Wie wird nun die Zusammenarbeit von den Leitern und Funktionären der Brigaden selbst eingeschätzt?

Tab. 34: Häufigkeit der zumindest als gut eingeschätzten Zusammenarbeit von FDJ und Jugendbrigadier in ausgewählten Bereichen, differenziert nach Leitungsfunktionen (Angaben in Prozent)

Die Zusammenarbeit ist zumindest gut bei	staatl. Leiter	FDJ-Sekretär	JB-Mitglied
Qualitätserhöhung in der Arbeit	68	78	55
Verbesserung der Arbeitsorganisation im Kollektiv	67	56	52
Material-/Energieeinsparung	64	70	61
besserer Arbeitszeitauslastung	61	70	55
Durchsetzung des Leistungsprinzips im Kollektiv	53	56	52
Lösung persönlicher Probleme der Kollegen	78	63	37

Tendenziell zeigt sich eine insgesamt stärkere Zufriedenheit der FDJ-Gruppensekretäre in der Zusammenarbeit mit den Jugendbrigadieren als umgekehrt. Dabei fällt auf, daß die Unterstützung der Ideen und Orientierungen der FDJ-Initiative "Jeder jeden Tag mit guter Bilanz" (z. B. Qualitätserhöhung und Arbeitszeitauslastung) durch die Jugendbrigadiere von den FDJ-Gruppensekretären positiver bewertet wird als die staatlichen Leiter der Jugendbrigaden die Mitwirkung der FDJ bei der Förderung ihrer eigenen FDJ-Initiativen zumindest als gut einschätzen.

Auch folgendes verdient Aufmerksamkeit: Die Lösung persönlicher Fragen und Probleme einzelner Kollegen erfolgt in den Jugendbrigaden offensichtlich in erster Linie durch den staatlichen Leiter, obwohl auch gerade der sozialistische Jugendverband die Organisation ist, die nicht nur die politischen, sondern auch persönlichen Interessen der jungen Werktätigen beachtet, vertritt und verwirklicht. Das Profil und die Breite der FDJ-Arbeit in den Jugendbrigaden sollte deshalb häufiger und stärker davon bestimmt werden, welche gesellschaftlichen und persönlichen Probleme die jungen Werktätigen bewegen und interessieren.

Erfahrungen der Leiter bewährter und beispielhaft arbeitender Jugendbrigaden verdeutlichen, daß, je umfangreicher die FDJ-Gruppen und ihre Leitungen die ihnen zustehenden Rechte und Pflichten verantwortungsbewußt wahrnehmen (z. B. auch bei der Erarbeitung von Prämienvorschlägen oder der Forderung nach Übergabe einer verantwortungsvollen Aufgabe aus dem PWT an das Kollektiv) und je besser und abgestimmter diesbezüglich auch die Zusammenarbeit mit den Jugendbrigadieren ist, desto höher ist das Ansehen der Kollektive wie auch die Identifikation der Werktätigen mit diesen Jugendbrigaden:

"Natürlich gab es anfangs Schwierigkeiten bei der Organisierung einer regelmäßigen FDJ-Arbeit in unserer Jugendbrigade, die hauptsächlich aus jungen Frauen und Müttern besteht. Als wir aber eines Tages in der Leitung uns mit der nicht befriedigenden Teilnahme an den FDJ-Gruppenveranstaltungen beschäftigten, die unterschiedlichsten Entschuldigungsgründe für das Fernbleiben von den Veranstaltungen analysierten, kamen wir in der Gruppenleitung überein, einfach mal eine Versammlung unter das Thema zu stellen: Was muß getan werden, damit möglichst alle FDJler ohne größere persönliche Probleme an den FDJ-Veranstaltungen teilnehmen können? Eine entscheidende Erkenntnis dabei war, daß wir uns in der FDJ-Gruppe zu oft über persönliche Probleme hinweggesetzt hatten, wir voneinander zu wenig wußten. Allein diese Veranstaltung bewirkte, daß seitdem das Interesse und die Teilnahme an unseren FDJ-Vorhaben doch ziemlich gestiegen ist."
(FDJ-Gruppensekretärin einer Jugendbrigade des VEB Elektromat Dresden)

6. Demographische Angaben zur Untersuchungspopulation

In die Untersuchung wurden insgesamt 60 ausgewählte Jugendbrigaden mit über 650 Werktätigen einbezogen. Diese Population gliedert sich wie folgt auf:

<u>1. Geschlecht:</u>	männlich 61 %	
	weiblich 39 %	
<u>2. Durchschnittsalter:</u>	27 Jahre	! <u>≤ 25a ?</u>
<u>3. Schulabschluß:</u>	8. Klasse POS	24 %
	10. Klasse POS	67 %
	12. Klasse EOS	9 %
<u>4. Familienstand:</u>	ledig, ohne festen Partner	27 %
	ledig, mit festem Partner	23 %
	verheiratet, keine Kinder	7 %
	verheiratet und Kinder	39 %
	Sonstige	4 %
<u>5. Berufl. Qualifikation:</u>	Lehrlinge	3 %
	ohne erlernten Beruf	5 %
	Teilfacharbeiter	6 %
	Facharbeiter	77 %
	Meister	4 %
	Fachschulabschluß	3 %
	Hochschulabschluß	2 %
<u>6. Leitungsfunktionen:</u>	staatliche Leiter	4 %
	"Jugendbrigadier", aber nicht staatlicher Leiter	6 %
	FDJ-Gruppensekretär	4 %
	FDJ-Gruppenleitungsmitglied	7 %
	Gewerkschaftsvertrauensmann	6 %
	ohne Funktion	73 %

Gegenwärtig arbeiten 64 % der Mitglieder von Jugendbrigaden in ihrem Ausbildungsberuf, 18 % in einem artverwandten Beruf und 13 % in einem völlig anderen.