

### **Beruf und Leistung von Lehrlingen und jungen Facharbeitern: Wirkungen der Berufsberatung ; Forschungsbericht zur Studie "Beruf '84"**

Bertram, Barbara

Forschungsbericht / research report

#### **Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:**

Bertram, B. (1985). *Beruf und Leistung von Lehrlingen und jungen Facharbeitern: Wirkungen der Berufsberatung ; Forschungsbericht zur Studie "Beruf '84"*. Leipzig: Zentralinstitut für Jugendforschung (ZfJ). <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-388955>

#### **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.



Wirkungen der Berufsberatung -  
Beruf und Leistung von Lehrlingen und jungen Facharbeitern

Forschungsbericht zur Studie "Beruf '84"

Selbständige Teilstudie des ZIJ zur Komplexstudie des ZIB  
Berlin:

"Zum Niveau der Prozeßgestaltung und zur gesellschaft-  
lichen Wirksamkeit der Berufsberatung als Grundlage für  
ihre weitere Vervollkommnung"

Forschungsleiter: Dr. sc. Barbara Bertram

Leipzig, April 1985

Hauptbearbeiter der Studie:

Konzeption und Erhebungsunterlagen:	Dr. sc. B. Bertram
Methodische Bearbeitung:	Prof. Dr. sc. W. Hennig, U. Siegel
Druck der Erhebungspapiere:	R. Dietze M. Opitz
Organisation der Erfassung:	Dr. S. Siebenhüner K. Winkler
EDV:	Dr. Dr. R. Ludwig
Datenauswertung und Forschungsbericht:	Dr. sc. B. Bertram (Leiter) Dr. sc. W. Gerth Dr. L. Kasek K. Ulbrich N. Spitzky
Gesamtverantwortung:	Prof. Dr. habil. W. Friedrich

<u>Gliederung des Forschungsberichts</u>	Blatt
Einleitung (BERTRAM)	4
Beschreibung der Untersuchung (BERTRAM)	7
Ergebnisdarstellung	
1. Berufswahl und Berufsverbundenheit (BERTRAM)	12
2. Arbeitseinstellungen und wissenschaftlich- technischer Fortschritt (ULBRICH)	47
3. Weiterbildungstreiben (KASEK)	91
4. Berufliche Zufriedenheit (SPITZKY)	106
5. Lebensziele und Leistungen (GERTH)	133
6. Einige abschließende Bemerkungen und Schlußfolgerungen zur Berufswahl (BERTRAM)	165

## E i n l e i t u n g

Die Berufsberatung in der DDR ist ein entscheidendes Kettenglied für das ökonomische Wachstum unseres Staates und die Persönlichkeitsentwicklung der Jugend. Von der Bildung der Werktätigen, insbesondere der beruflichen, hängt heute ab, welche Erfolge wir bei der weiteren Gestaltung der entwickelten sozialistischen Gesellschaft erreichen und wie wir dabei die Vorzüge des Sozialismus immer besser zur Geltung bringen. Die Berufsberatung steuert und fördert diesen Prozeß wesentlich mit. Sie unterstützt das Recht und die Pflicht aller Jugendlichen, einen Beruf zu erlernen, hohe Bildung zu erwerben und dabei die individuellen Voraussetzungen mit den gesellschaftlichen Erfordernissen in Übereinstimmung zu bringen. Sie soll die Jugendlichen langfristig zu einer richtigen Bildungsweg- und Berufsentscheidung befähigen. Daher gehört es zu ihren wichtigsten Aufgaben, bei den Jugendlichen Bereitschaften und Interesse zu wecken, dort zu arbeiten, wo die Gesellschaft sie braucht, notwendige Berufskennntnisse auszuprägen, die Entwicklung von Eignungsvoraussetzungen zu stimulieren und vielfältige Entscheidungsmotive anzuregen. Insofern hat die Berufsberatung massenpolitische, ökonomische und persönlichkeitsbildende Aufgaben von entscheidender Tragweite. Diese immer besser zu realisieren, liegt im Interesse der Gesellschaft wie jedes einzelnen Jugendlichen.

In den letzten Jahren nahm die Berufsberatung in der DDR einen starken qualitativen und quantitativen Aufschwung. Die Verwirklichung unserer Gesellschaftsstrategie erfordert jedoch, alle Potenzen des Wirtschaftswachstums noch besser zu erschließen. Mit dem umfassenden Übergang zur intensiv erweiterten Reproduktion und der Beschleunigung des wissenschaftlich-technischen Fortschritts stehen daher auch vor der Berufsberatung künftig höhere Aufgaben. Die Anforderungen an die Qualifikation der Werktätigen aller Bildungsebenen wachsen - speziell im Zusammenhang mit deren zielgerichteteren und intensiveren Nutzung, ebenso aber auch die Ansprüche der Gesellschaft und des einzelnen an Berufsinteresse, -zufriedenheit und -verbundenheit, an Leistungsbereitschaft, Arbeitsengagement, Schöpfertum und Disziplin, fachlich-politisches

Verantwortungsbewußtsein und Initiative. Die Berufsberatung hat auf die Entwicklung solcher subjektiver Leistungsvoraussetzungen - neben anderen Faktoren, wie z. B. den Bedingungen im Betrieb - einen bestimmten Einfluß. Die vorliegende Untersuchung hatte zur Aufgabe, die Nachhaltigkeit dieses Einflusses zu ermitteln und Schlußfolgerungen für die künftige Gestaltung der Berufsberatung in der DDR abzuleiten.

Die Studie "Wirkungen der Berufsberatung - Beruf und Leistung von Lehrlingen und jungen Facharbeitern (Beruf '84)" ist Bestandteil der Komplexanalyse "Zum Niveau der Prozeßgestaltung und zur gesellschaftlichen Wirksamkeit der Berufsberatung als Grundlage für ihre weitere Vervollkommnung". Diese Komplexanalyse vereinigt mehrere planmäßig abgestimmte selbständige Forschungen verschiedener wissenschaftlicher Einrichtungen der DDR zu unterschiedlichen Teilbereichen der Berufsberatung (Gesamtleitung: Zentralinstitut für Berufsbildung, Stellvertreterbereich B, WB Berufsberatung), Forschungsgegenstand und Ziel jeder Einzelstudie sind aus dem Gesamtanliegen abgeleitet.

Die Forschung des ZIJ dient der Analyse von Berufsverbundenheit, Lern- und Arbeitsaktivität (vor allem -leistungen) junger Werktätiger aus dem Blickwinkel ihrer ehemaligen Berufswahl. Es wird analysiert:

- wie sich der Verlauf der Berufswahl von Lehrlingen und jungen Facharbeitern bestimmter Berufe vor einigen Jahren vollzog,
- ob dieser Verlauf einen nachhaltigen Einfluß hatte und
- welche Schlußfolgerungen für die Berufsberatung daraus abgeleitet werden müssen.

Dabei wird von bestimmten Eckpunkten der Berufswahl, die sich in früheren Untersuchungen als wesentlich herausstellten, ausgegangen: Gründlichkeit und erkannter Nutzen der Beratung, Personen/Institutionen, die unterstützend eingriffen, Entwicklung von Berufskennntnissen, Interessen und Entscheidungsmotiven, Probleme im Berufswahlverlauf, Erfüllung des eigentlichen Berufswunsches.

Zweck der Erkundung ist vor allem, die Wirkung dieser Seiten bzw. Eckpunkte der Berufsberatung auf Berufsbindung und -leistung zu ermitteln. Zugleich lassen sich durch die Gegenüberstellung ver-

schiedener Forschungen der Komplexanalyse auch Vergleiche über die Berufswahlsituation der Jugendlichen von vor Jahren und heute ziehen. Über die Berufsberatung, aus der Retrospektive der Jugendlichen betrachtet, deren Wirkungen sowie über anderweitig determinierte wichtige Seiten des Leistungsverhaltens gibt der vorliegende Forschungsbericht Auskunft. Vergleiche zu den anderen Studien der Komplexanalyse sind dem Gesamtbericht vorbehalten (erarbeitet vom ZIB unter Mitarbeit der Forschungsleiter für die Einzelstudien).

Die Untersuchung hat in Umfang und Tiefe der angezielten Probleme sowie in der Auswahl der Population zur Thematik in der DDR Neuwert. Sie knüpft an 2 Intervallstudien des ZIJ Leipzig, in die Probleme der Berufswahl eingingen, an sowie an mehrere Querschnittsuntersuchungen, die einzelne Fragen zur Berufswahl aus der Retrospektive erfaßten. Im vorliegenden Bericht wird auf die Ergebnisse dieser Studien Bezug genommen. Aus dieser Gesamtschau ergibt sich ein hoher Aussagewert der erörterten Daten.

Beschreibung der Untersuchung

a) Population

Erfasst wurden 2 683 Personen (mit Abschluß der 10. Klasse der POS)  
Davon waren 1 073 männlichen Geschlechts (40 %)  
1 610 weiblichen Geschlechts (60 %)  
1 369 Lehrlinge (38 % m, 62 % w)  
1 314 Facharbeiter (41 % m, 59 % w)

Die Erfassung erfolgte nach ausgewählten Berufs- und Altersgruppen über Betriebe und Berufsschulen.

Anteile der Berufe (%)

	Gesamt	m	w	Lehrl.	FA
Bau-FA	11	27	1	12	11
Elektronik-FA	11	12	11	11	12
FA für BMSR-Technik	11	18	6	10	11
FA für Chemische Produktion	14	7	19	14	13
FA für Textiltechnik	21	1	33	20	21
Kleidungs-FA	7	0	11	7	7
Maschinen- und Anlagenmonteur	2	6	0	3	1
Zerspanungs-FA	11	19	7	13	10
Zootechniker	8	4	10	10	6
Sonstige	4	6	2	0	8
	100	100	100	100	100

Damit werden folgende Geschlechter-Polarisationen deutlich:

vorwiegend männlich:

Maschinen- und Anlagenmonteur	(96 % m : 4 % w)
Bau-FA	(92 % m : 8 % w)
FA für BMSR-Technik	(64 % m : 36 % w)
Zerspanungs-FA	(63 % m : 37 % w)

vorwiegend weiblich:

Kleidungs-FA	(99 % w : 1 % m)
Textil-FA	(98 % w : 2 % m)
Zootechniker	(82 % w : 18 % m)
Chemie-FA	(81 % w : 19 % m)
Elektronik-FA	(60 % w : 40 % m)



Anteile der Altersgruppen (bei etwa gleicher Verteilung auf die Berufsgruppen)

Lebensjahre	16	17	18	19	20	21	22	23	24
%	5	30	17	10	7	5	5	5	5
Lebensjahre	25	26	27	28	29	30	31	= 100	
%	4	2	1	1	1	1	1		

Anteile der Lehr- und Berufsjahre (%)

1. Lehrjahr	70
2. Lehrjahr	30
	<u>100</u>
1. Berufsjahr	22
2./3. "	32
4./5. "	19
6./7. "	13
über 7. "	14
	<u>100</u>

Voll-/Teilbeschäftigung der Facharbeiter

	voll-	teilbeschäftigt (%)
Männer	100	0
Frauen	92	8
<u>Berufe</u>		
Textil	87	13
E	94	6
BMSR	94	6
Chemie	97	3
Kleidung	97	3
Zoo	97	3
Bau	98	2
MA	100	0
Zersp.	100	0

Familienstand der Facharbeiter (%)

ledig	60
verheiratet	29
Lebensgemeinschaft	8
geschieden	3
	<hr/>
	100

Kinderzahl der Facharbeiter (%)

kein Kind	57
1 Kind	32
2 Kinder	10
3 Kinder	1
	<hr/>
	100

Soziale Herkunft

	ohne Beruf	Teil-FA	FA	Mstr.	FS	HS	weiss nicht
Vater	3	3	51	15	9	8	11
Mutter	12	5	60	3	8	3	9

FDJ-Mitgliedschaft

		mit Funktion	ohne Funktion	früher	nie
Lehrlinge	m	26	71	2	1
Lehrlinge	w	35	64	1	0
Facharbeiter	m	27	45	26	2
Facharbeiter	w	27	51	21	1

## b) Untersuchungsorte

In die Untersuchung waren folgende Ministerbereiche und Bezirke einbezogen:

### Ministerbereiche

Ministerium für Bauwesen

- " " Chemische Industrie
- " " Elektrotechnik und Elektronik
- " " Land-, Forst- und Nahrungsgüterwirtschaft
- " " Leichtindustrie
- " " Allg. Maschinen-, Landmaschinen- und Fahrzeugbau
- " " Werkzeug- und Verarbeitungsmaschinenbau

### Bezirke

Erfurt

Halle

Karl-Marx-Stadt

Magdeburg

Leipzig

Schwerin

Erhebungen fanden in 19 Industrie- und Baubetrieben sowie in Einrichtungen der Landwirtschaft folgender Kreise statt:

Eilenburg, Döbeln, Hagenow, Bützow.

## c) Methoden

- Zur Anwendung gelangten schriftliche standardisierte Fragebogen mit geschlossenen Fragen - je zur Hälfte mit identischem und verschiedenem Inhalt für Lehrlinge und Facharbeiter.

- Zusätzlich wurden schriftlich freie Meinungsäußerungen zu verschiedenen Sachverhalten des Berufes, Berufsweges und der Berufsverbundenheit erhoben.

- In Vorbereitung der Untersuchung fanden Experteninterviews mit Lehrpersonal und Leitern verschiedener Ebenen sowie mit Lehrlingen und jungen Facharbeitern statt.

**Zeitpunkt der empirischen Erhebungen: März/April 1984**

d) Antwortung

Die Aufbereitung der gewonnenen Daten erfolgte mittels EDV.  
Es sind vorgenommen worden:

- absolute und relative Häufigkeitsverteilungen nach "Gesamt" und weiteren 119 verschiedenen Differenzierungsmerkmalen - teils mehrfach gekoppelt,
- Signifikanzberechnungen auf 5-%-Niveau,
- Korrelationsberechnungen (-tafeln und -koeffizienten) mit verschiedenen abhängigen und unabhängigen Variablen.

In Abhängigkeit der hier vorliegenden Ergebnisse sind weitere statistische Verfahren zur tiefergehenden Auswertung einzelner Probleme vorgesehen (Faktorenanalysen u. a.).

Hinweis:

Im vorliegenden Bericht werden nur solche Differenzen zwischen Teilpopulationen als "Unterschiede" benannt, die statistisch gesichert sind. Das gleiche gilt für Beziehungen zwischen verschiedenen Variablen.

## Ergebnisdarstellung

### 1. Berufswahl und Berufsverbundenheit

Die Gestaltung des Berufswahl-Prozesses und die richtige Entscheidung für einen Beruf sind von einer Vielzahl Faktoren abhängig. Ob die getroffene Entscheidung letztenendes "stimmt", d. h. zur Übereinstimmung persönlicher und gesellschaftlicher Bedingungen und damit zu Berufszufriedenheit und hohen Leistungen führt, wird nicht nur durch direkte Beratungen beeinflusst, sondern durch einen wesentlich breiteren Umwelteinfluß sowie durch die individuellen Voraussetzungen und Ansprüche an den Beruf. Teilweise lassen sich die Determinanten für diese oder jene Entscheidung bis in die frühe Kindheit zurückverfolgen - einer Zeit also, in der Berufsberatung noch keine Rolle spielt. Bei aller Vielfalt und Differenziertheit der Einflüsse kristallisierten sich jedoch in Untersuchungen während der letzten 10 - 15 Jahre immer wieder einige Hauptfaktoren heraus, auf die es bei der Entscheidungsfindung des Jugendlichen ankommt. Das sind vor allem: seine berufskundlichen Kenntnisse, Interessen, Eignungsvoraussetzungen, Arbeitseinstellungen und Entscheidungsmotive sowie die Stärke der gesellschaftlichen bzw. gesellschaftlich orientierten Unterstützung des Berufswahlprozesses. Diese Hauptfaktoren wurden in die Untersuchung aufgenommen. (Die Jugendlichen beurteilten sie aus der Retrospektive.) Dabei interessiert weniger der damalige Stand der Berufswahl dieser Jugendlichen, als die Beziehungen, die sich daraus bis ins heutige Berufsleben ableiten lassen.

#### 1.1. Wunschberuf und Entscheidung

Wenn heute 85 % der Erstbewerbungen um einen Facharbeiterberuf realisiert werden, so ist das eine sehr hohe Zahl, die vor allem auf die ständig gestiegene Qualität der gesellschaftlich organisierten Berufsberatung zurückzuführen ist. Dennoch kann Erstbewerbung nicht mit Berufswunsch gleichgesetzt werden. Nicht selten gehen der Bewerbung Umorientierungen des Jugendlichen voraus,

die vom (meist zu lange beibehaltenen) Wunschberuf weg- zu einem weniger gewünschten Beruf hinführen. Ursachen sind gewöhnlich eine zu geringe Beachtung des gesellschaftlichen Bedarfs oder fehlende persönliche Voraussetzungen für den eigentlichen Wunschberuf. Erfolgt diese Umorientierung erst kurz vor der Bewerbung, kann es zu Entscheidungen ohne genügend entwickelte persönliche Interessen kommen.

In der Untersuchung gingen wir der Problematik Wunschberuf nach.

Tab. 1: Erlernen des gewünschten Berufes - nach objektiven Persönlichkeitsmerkmalen (%)

	ja, (Wunsch genauso oder ähnlich)	nein, völlig anderer	kein fester Berufswunsch	n
gesamt	41	45	14	2 680
männlich	55	31	14	1 055
weiblich	32	54	14	1 609
Lehrlinge	46	45	9	1 368
Facharbeiter	36	44	20	1 312 <sup>v</sup>
Lehrlinge männlich	63	28	9	518
Lehrlinge weiblich	36	56	8	841
Facharbeiter männl.	47	34	19	537
Facharbeiter weibl.	27	52	21	768
Berufe Bau	63	25	12	275
E/E	38	48	14	282
BMSR	51	34	15	263
Chemie	22	63	15	335
Textil	28	58	14	504
Kleidung	47	34	19	171
MA	48	24	28	54
Zersp.	22	64	14	276
Zoo	74	22	4	191

Folie

Tabelle 1 verweist darauf, daß 41 % der Jugendlichen den Wunschberuf erhalten hatten. Einen völlig anderen Wunsch hatten 45 % gehabt, während 14 % keinen festen Berufswunsch hegten. Das entspricht in etwa anderen Untersuchungen des ZIJ (je nach erfaßten Berufsgruppen ist die durchschnittliche Berufswunscherfüllung mitunter höher). Bei männlichen Jugendlichen war die Übereinstimmung von Wunsch- und erlerntem Beruf größer als bei weiblichen - auch das deckt sich mit früheren Erhebungen. In der Untersuchungsgruppe zeichnen sich vor allem Baufacharbeiter (vorwiegend männlich), und Zootechniker (vorwiegend weiblich) und Facharbeiter für BMSR-Technik durch einen höheren Realisierungsgrad von Wünschen aus. Dagegen lag dieser bei FA für Chemische Produktion, (Zerspanungs-) und Textil-FA sehr niedrig.

Tab. 2: Erlernen des gewünschten Berufes und subjektive Leistungsorientierungen (%)

		ja	nein	kein fester	n
LEZ: meine Pflichten ernst nehmen	sehr groß	39	48	13	1 179
	groß	43	43	14	1 273
	mittel	39	40	21	194
	gering	<u>19</u>	58	23	26
LEZ: mich beruflich entwickeln	sehr groß	48	43	9	769
	groß	40	45	15	1 009
	mittel	37	44	18	635
	gering	<u>33</u>	52	15	260
Leistungsstand	überdurchschn.	47	42	11	869
	durchschnittl.	39	46	15	1 554
	unterdurchschn.	<u>31</u>	49	20	206
Berufsarbeit Lebenssinn	vollkommen	45	42	13	1 120
	mit Einschränk.	40	46	14	1 234
	kaum	32	53	15	234
	nicht	<u>22</u>	52	26	76

Tabelle 2 zeigt, daß zwischen subjektiven Leistungsorientierungen (in Form von Lebenszielen, dem Leistungsstand im Kollektiv sowie der Arbeit als Lebenssinn) einerseits und der Erfüllung des Berufswunsches andererseits bestimmte Zusammenhänge bestehen. Zwar gibt es diese Orientierungen auch bei unverfülltem Wunsch, aber nicht ganz in dem Ausmaß. Das heißt, die Jugendlichen, die einen völlig anderen Beruf erlernten, unterscheiden sich von den übrigen

vor allem im mittleren und ablehnenden Bereich: Es gibt unter ihnen mehr Ablehnung dieser Leistungsorientierungen, der Anteil der Zustimmungen ist dagegen annähernd gleich hoch.

Zusammenhänge zwischen der Berufswunscherfüllung und dem geübten Berufswahlverlauf sind eindeutig. Bei jenen, deren Wünsche in Erfüllung gingen, waren häufiger bzw. besser ausgeprägt: gründlichere Beratung, größere Berufskennntnisse zum Entscheidungszeitpunkt (vgl. Tab. 3 und 4), eine langfristigere Interessenentwicklung, zielgerichtete Eignungsmerkmale und höhere Arbeitseinstellungen. Den Effekt der Berufsberatung bewertete diese Gruppe vorteilhafter. Ehemalige Probleme mit der Berufswahl wirken bei ihnen nur im geringen Maße nach (zu 15 % bei denen mit erfülltem Wunsch, zu 74 % bei denen mit ganz anderem Wunsch). Die Berufszufriedenheit ist bei Jugendlichen mit erfülltem Berufswunsch erheblich größer.

Tab. 3: Erlernen des gewünschten Berufes und Berufswahlverlauf (%)

		Berufswunsch			n
		ja	nein	kein fester	
Kenntnisse bei Entscheidung	ausreichend	62	29	9	734
	etwas	37	47	16	1 540
	keine	15	68	17	394
Wirkung der Berufsberatung	Vorteil	46	40	14	1 159
	Nachteil	23	65	12	418
Probleme heute	ja	15	75	10	461
	nein	39	48	13	588
Berufszufriedenheit	sehr	59	30	11	1 033
	etwas	33	51	16	1 197
	nicht	21	64	15	432

Die Untersuchung läßt noch weitere Nachwirkungen der Berufswunscherfüllung erkennen: Jugendliche mit realisiertem Wunsch klagen weniger über körperliche Anstrengungen, Monotonie, Hektik, Unter- oder Überforderung (auch wenn sie die gleichen Arbeiten verrichten wie die Pendantgruppe). Alle diese Wirkungen gehen natürlich nicht schlechthin von einem einmal fixierten Wunsch aus, sondern von der Gründlichkeit und der Praxisorientiertheit der Entscheidungsvorbereitung.



Tab. 4: Zum Entscheidungszeitpunkt waren vorhanden ... (%)

FOLIE

		aus- reichend	etwas	gar nicht
Überblick über ver- schiedene Berufsmög- lichkeiten	ges.	33	57	10
	männl.	38	53	9
	weibl.	30	59	11
	Lehrl.	33	57	10
	FA	33	57	10
Kenntnisse über <sup>den</sup> Ausbildungsberuf	ges.	27	58	15
	männl.	33	56	11
	weibl.	24	59	17
	Lehrl.	28	56	16
	FA	27	60	13
Eignung	ges.	43	49	8
	männl.	51	43	6
	weibl.	37	53	10
	Lehrl.	40	50	10
	FA	46	48	6
Positive Arbeits- einstellung	ges.	71	27	2
	männl.	68	30	2
	weibl.	73	25	2
	Lehrl.	77	22	1
	FA	65	32	3
Berufsinteresse	ges.	54	37	9
	männl.	62	33	5
	weibl.	48	40	12
	Lehrl.	61	33	6
	FA	42	42	16

Tendenz  
abw.

In diesem Zusammenhang ist das entwickelte Berufsinteresse bedeutungsvoll - seine Realitätsnähe (entsprechend dem Arbeitskräftebedarf und vorhandenen Arbeitsbedingungen) sowie seine Festigkeit.

Angemerkt werden muß jedoch, daß nicht nur bei den Jugendlichen mit unerfüllten Berufswünschen, sondern auch bei den übrigen die Vorbereitung auf die Entscheidung nicht immer genügend war.

Tabelle 4 gibt an, daß z. B. nur 1/3 der Jugendlichen ausreichende Kenntnisse über den Beruf bzw. über Berufsmöglichkeiten überhaupt hatte. Auch die Berufseignung wird nicht besonders hoch veranschlagt. Jungen waren insgesamt wesentlich besser vorbereitet als Mädchen (das betrifft auch das Berufsinteresse). Lehrlinge und Facharbeiter unterscheiden sich in Informiertheit und Eignung kaum, sehr stark jedoch in Arbeitseinstellung und Berufsinteresse zum Entscheidungszeitpunkt. Unter den Berufsgruppen zeigten sich besonders gut vorbereitet: Bau-FA, Zootechniker, BMSR- und Elektronik-FA, besonders schlecht dagegen: Chemie-, Textil- und Zerspanungsfacharbeiter.

Der Anteil derer, die völlig mangelhafte Kenntnis, Eignung und Einstellung zugeben, ist insgesamt zu hoch. Man muß annehmen, daß sich Jugendliche, die den Beruf inzwischen kennen, in derartigen Selbstbeurteilungen kaum falsch einschätzen. Die persönliche Reife für die Entscheidung kann daher nicht befriedigen.

Insgesamt wird deutlich: Kenntnisse, Interessen, Eignung und Arbeitseinstellung waren insgesamt besser bei folgenden Jugendlichen: die eine gründliche Beratung gehabt hatten, diese Beratung als vorteilhaft einschätzten, deren Berufswunsch sich erfüllte, die heute keine Probleme mehr mit Berufswahlauswirkungen haben, die sich heute auf hohe Leistungen und berufliche Entwicklung orientieren, leistungsstark und berufszufrieden sind und die Pflichterfüllung im Leben hoch bewerten. Das bedeutet, man kann (auch auf Grund von wechselseitigen Korrelationen) annehmen, daß einerseits eine gründliche Berufsberatung im o. g. Sinne (die ausreichend zu Kenntnissen, richtigen Interessen usw. führte) die berufliche Integration von Anfang an festigte und damit auch zu höherem Leistungsstreben sowie mehr Zufriedenheit führte. Andererseits ist auch davon auszugehen, daß stark leistungs- und entwicklungsorientierte Schüler

sich mehr um ihre Berufsentscheidung gekümmert hatten als die übrigen. (Das belegen andere Studien des ZIJ.)

### 1.2. Probleme bei der Berufswahl

Probleme bei der Berufswahl sind bei unserer Jugend nicht existenzieller Natur, da jedem Schüler ein Ausbildungsplatz zur Verfügung steht. Da aber jeder "den richtigen" Beruf sucht, können zeitweilige Belastungen oder sogar Schwierigkeiten entstehen. Manche bleiben sogar von Dauer, wenn es nicht rechtzeitig gelingt, sie zu beseitigen.

Etwa  $\frac{1}{4}$  der untersuchten Jugendlichen hat bei der Berufswahl bestimmte Probleme gehabt, Mädchen/Frauen mehr als Männer, Lehrlinge mehr als Facharbeiter (vgl. Tab. 5).

Tab. 5: Probleme bei der Berufswahl (%)

	ja	nein
gesamt	28	72
männlich	21	79
weiblich	32	68
Lehrlinge	33	67
Facharbeiter	22	78
Lehrlinge männlich	22	78
Lehrlinge weiblich	40	60
Facharbeiter männlich	19	81
Facharbeiter weiblich	24	76
Berufskennntnisse ausreichend	18	82
etwas	28	72
keine	46	54

(Es ist möglich, daß Facharbeiter ihre "Probleme" heute nicht mehr in dem Maße als solche betrachten.)

Die meisten Schwierigkeiten äußerten weibliche Lehrlinge und jene, die ihren Berufswunsch auch nicht annähernd erfüllen konnten.

(Jugendliche ohne festen Berufswunsch hatten demgegenüber weniger Probleme.)

Offensichtlich ist, daß viele Probleme von mangelhafter Informiertheit herrühren. Wer ausreichende Berufskennnisse gehabt hatte, gab weniger solche an (18 % dieser Jugendlichen gegenüber 46 % derer, die fast keine Kennnisse hatten). Dabei ist zu berücksichtigen, daß nicht nur direkt bewußtgewordene Informationslücken Probleme bereiten können, sondern daß auch andere Sachverhalte (wie z. B. in Tab. 6 dargestellt) infolge mangelnder Berufskennntnis zum Problem werden konnten.

Tab. 6: Inhalte der Berufswahlprobleme  
(% von denjenigen, die Probleme hatten, n = 632)

	gesamt	männl.	weibl.	Lehrl.	FA
Ablehnung in anderem Beruf/Betrieb	24	17	26	25	22
anderer Berufswunsch, kein Interesse	20	16	22	20	21
Gesundheit	12	19	10	15	7
Leistungen zu schwach	11	15	10	11	12
zu wenig Berufskennntnisse	7	6	7	6	9
zu wenig Berufsmöglichkeiten am Ort	6	5	6	5	8
konnte mich nicht entscheiden	5	9	4	6	4
zu wenig Unterstützung, Beratung	1	1	1	1	0
Furcht vor neuer Arbeitsumgebung	1	1	1	1	1
andere Probleme	13	11	13	11	16

In Tabelle 6 sind die ehemaligen Berufswahlprobleme inhaltlich benannt. Es waren in der Untersuchungsgruppe vor allem folgende gewesen: Ablehnung (oder Furcht vor dieser), mangelndes Interesse am Beruf, zu schwache Schulleistungen für den Wunschberuf sowie be- wußt gewordene Unkenntnis. Die Probleme hatten sich vor allem auf Vertreter der Berufe Chemie- und Zerspanungsfacharbeiter konzen- triert, teilweise auch auf Elektronik-Facharbeiter. Wenig Probleme hatten Bau- und Kleidungsfacharbeiter.

10 % der Jugendlichen fühlen sich noch zum Untersuchungszeitpunkt durch diese Probleme bzw. deren Nachwirkungen belastet, besonders

weibliche Lehrlinge im 1. Lehrjahr. Es handelt sich vor allem um Personen, die wenig/keine direkte Beratung durch Berufsberater hatten oder diese als Nachteil betrachten, die einen ungewünschten Beruf ergriffen hatten und die besondere Unkenntnis in die Entscheidung einbrachten. Ihre Leistungen liegen häufiger unter dem Durchschnitt. Sie fühlen sich öfter durch Monotonie oder Hektik belastet. Die Tatsache, daß sie unzufriedener mit dem Beruf sind als andere, verweist auf den Kern des Problems: Diese Jugendlichen hatten im Beruf noch nicht Fuß gefaßt. Da allerdings vor allem das 1. Lehrjahr davon betroffen war, kann eine positive Entwicklung, also ein weiterer Abbau der Probleme, angenommen werden. Dafür spricht auch, daß sich Werkstätige, die schon einige Berufsjahre hinter sich haben, berufszufriedener als jüngere äußerten.

Tab. 7: Belastung durch Berufswahlprobleme noch heute (%)

	stark	etwas	nein
gesamt	10	34	56
männlich	9	26	65
weiblich	10	39	51
Lehrlinge	11	42	47
Facharbeiter	8	24	67

### 1.3. Berufswahlmotive

Motive, die ganz bestimmten Berufswünschen zugrunde liegen, können recht unterschiedlich sein. (Probleme mit der Berufswahl können auch hier eine Ursache haben - indem der Jugendliche beispielsweise unter falschen Prämissen an einen Beruf herantritt.) Untersuchungen des ZIJ verweisen immer wieder auf dasselbe Hauptmotiv für Berufswünsche wie auch Berufsentscheidungen: das Interesse an den beruflichen Tätigkeiten. Im vorliegenden Fall war es für  $\frac{3}{4}$  der Gruppe wichtig oder sehr wichtig gewesen (vgl. Tab. 8). Das bedeutet, daß z. B. Probleme, die aus einem Widerspruch zwischen Entscheidung und eigentlichem Berufswunsch resultierten (der immer auf Interesse basiert), demnach nicht allzu groß sein konnten.

FOLIE

Tab. 8: Berufswahlmotive (%)

M o t i v		sehr wichtig	wichtig	etwas wichtig	nicht wichtig
Interesse an beruflichen Tätigkeiten	ges.	34	44	17	5
	m	39	43	14	4
	w	30	45	19	6
Verdienst	ges.	31	45	17	7
	m	30	46	17	7
	w	32	44	17	7
Berufliche Weiterentwicklung	ges.	23	34	29	14
	m	24	38	27	11
	w	22	31	30	17
dringender volkswirtschaftlicher Bedarf	ges.	12	34	33	21
	m	12	33	32	23
	w	12	34	34	20
Eignung	ges.	10	35	28	27
	m	8	36	31	25
	w	11	34	27	28
Drängen von Berufsberatern, Lehrern usw.	ges.	1	6	13	80
	m	1	5	12	82
	w	2	6	14	78
Sonstiges	ges.	7	7	5	81
	m	7	7	6	80
	w	7	7	5	81

Aufgliederung der sonstigen Motive (offene Frage, n = 128)

1. Nach Ablehnung wenig Zeit zur Berufs-Suche (21 %)
2. Notwendigkeit, irgendetwas zu lernen (17 %)
3. Betrieb gewählt (13 %)
4. Gesundheitliche Bedingungen (12 %)
5. Wunsch, aus Elternhaus auszuziehen (9 %)
6. Schichtzeiten günstig empfunden (3 %)
7. weitere verstreute Angaben (25 %)

Unsere Ergebnisse zeigen, daß solche Widersprüche selten mit einem völligen Desinteresse am neuen Beruf einhergehen. (Oft ist das Interesse am ergriffenen Beruf jedoch geringer als das am Wunschberuf.)

Bei den hier untersuchten Lehrlingen und Facharbeitern war das Interesse-Motiv unter dem männlichen Geschlecht stärker ausgeprägt als unter dem weiblichen. Darin weichen die Ergebnisse von anderen ZIJ-Studien ab: Mädchen und Jungen haben zunächst generell gleich starke Interessen an Berufen, Ausbildung und Tätigkeit. Stärkere Umorientierungen von Mädchen (z. B. auf technische Berufe) können allerdings dann mit einer schwächeren Interessen-Motivierung bei der Entscheidung einhergehen.

Es zeigt sich in dieser Untersuchung: Wer eine gründlichere Berufsberatung und mehr Kenntnis hatte, brachte mehr Interesse in die Entscheidungsmotivierung ein. Bei wem das Interesse-Motiv früher stärker war, der sah seine Berufsberatung zum Untersuchungszeitpunkt als vorteilhafter an, hatte weniger Probleme, war pflicht-, leistungs- und entwicklungsorientierter, berufszufriedener und sah in der Arbeit mehr Lebenssinn. Die durchgreifende Wirkung vom Interesse am Beruf beweist sich demnach auch hier. Von unserer Untersuchungsgruppe betraf das vor allem die Bau-Facharbeiter und Zootechniker sowie 2/3 der Elektronik-Facharbeiter (für 1/3 traf das Gegenteil zu, ebenfalls für Zerspanungs-Facharbeiter).

Das Verdienst-Motiv spielte in der Untersuchungsgruppe eine fast ebenso große Rolle (ebenfalls bei 3/4 der Gruppe wichtig). Im Unterschied zu allen anderen Studien des ZIJ war es bei Mädchen nicht schwächer als bei Jungen. (Wir stellten sonst generell eine stärkere Verdienst-Motivierung des männlichen Geschlechts fest.) Vermutlich liegt das an der Auswahl der Berufsgruppen und kann für Mädchen nicht verallgemeinert werden. (Dieser Sachverhalt bedarf näherer Prüfung.)

Vor allem Textil-, Chemie- und Zerspanungs-Facharbeiter wählten ihren Beruf unter finanziellem Gesichtspunkt - allerdings weniger die Lehrlinge (vor allem 19- bis 24jährige machten diese Angaben). Es zeigt sich dabei ein enger Zusammenhang zu Lebenszielen, die auf hohe materielle Werte, Leistung wie auch Häuslichkeit gerich-

tet sind. Bei Jugendlichen mit beruflichen Entwicklungsabsichten war dieses Motiv wesentlich seltener vorhanden.

Stark Verdienstmotivierte klagten mehr als andere über belastende Arbeitsinhalte: körperliche und/oder geistige Überforderung sowie Hektik, Streß. Offenbar entwickelten sich demnach einseitig materiell ausgerichtete Einstellungen auf Grund bestimmter objektiver Arbeitsbedingungen: in Berufen bzw. an Arbeitsplätzen, die weniger abwechslungsreiche, interessante Arbeit bieten. Gehäufte körperliche oder geistige Belastungen (vor allem Monotonie) werden materiell höher vergütet. Das Verdienststreben, auch relativ losgelöst von anderen Motiven, ist in diesem Sinne erwünscht und nicht abzuwerten gegenüber anderen Strebungen.

Der Drang nach beruflicher Entwicklung ist nicht so stark ausgeprägt unter den Berufswahl-Motiven wie die beiden vorgenannten Ziele (bei 59 % wichtig). Das entspricht den gesellschaftlichen Anforderungen nach einem stabilen Facharbeiterstamm. Gewisse Unterschiede zwischen Jungen und Mädchen liegen im Bereich statistischer Signifikanz, d. h. der weibliche Teil der Untersuchungsgruppe strebte nicht ganz so sehr nach beruflicher Entwicklung wie der männliche (weibliche Facharbeiter am wenigsten).

Für diese Motivierung war charakteristisch, daß sie durch eine gründliche Berufsberatung und viel Kenntnis gefördert wurde. Bei klassenbewußten Jugendlichen war sie stärker, ebenso bei sehr Leistungsorientierten. Viele Lehrlinge und Facharbeiter mit dieser Entscheidungsmotivierung <sup>gemängelten</sup> geistige, zum Teil auch körperliche Unterforderung im Arbeitsprozeß.

Der dringende volkswirtschaftliche Bedarf hat unter den <sup>sollte ein zweites sein!</sup> ausgewählten Motiven eine mittlere Position (bei 46 % wichtig). Das ist verständlich, da kaum erwartet werden kann, daß dieser Grund für die Masse der Jugendlichen vordergründig wirkt. Vielmehr soll dieser Sachverhalt beizeiten die Informationsaktivität über Berufsmöglichkeiten anregen und in die Interessen-Entwicklung einfließen. Tatsächlich zeigen sich hierzu bei der Untersuchungsgruppe auch direkte Zusammenhänge: Berufsinteresse und Kenntnis haben die Ausprägung dieses Motivs bei einem Teil Jugendlicher nachweislich gestützt. Hingegen sind Unkenntnis und Ablehnung dieses Motivs gepaart.



Lehrlinge und Facharbeiter, die dieses Motiv bewußt in die Entscheidung einbezogen, waren in der Tendenz klassenbewußter, hatten sich gründlicher auf die Berufswahl vorbereitet, strebten mehr nach Leistung, Pflicht, beruflicher Entwicklung, aber andererseits auch nach Verdienst und/oder Häuslichkeit. Das heißt, dieses Motiv hat Beziehung zu allen untersuchten Lebenszielen. Die Jugendlichen, bei denen es eine Rolle spielte, waren demnach durchweg zielbewußter. Sie äußerten sich berufszufriedener und maßen der Arbeit einen höheren Sinn zu als die übrigen. Dabei sind innere Beziehungen dieser genannten Determinanten genau so einflußreich wie deren Zusammenhang zum Motiv "Arbeitskräftebedarf". Berufliche Eignung wird von den meisten Schülern in die Entscheidungsfindung einbezogen (nicht immer unter realistischer Beurteilung). Als direktes Entscheidungsmotiv spielt sie ebenfalls nicht die Hauptrolle. Nur selten wird ein bestimmter Beruf ergriffen, weil man dafür geeignet ist. Meist treffen die Jugendlichen ihre Wahl aus anderen Gründen, wenn die Eignung nicht dagegen spricht. Das erklärt den mittleren Stellenwert der Eignung unter den Motiven in Tabelle 8: Für 45 % war dieses Motiv wichtig bzw. sehr wichtig.

Die Eignung hoben hervor: gründlich beratene und informierte Jugendliche, jene mit überdurchschnittlichen Leistungen, Berufs- und Lebenszufriedene. Wer stark leistungsorientiert war, beachtete also von Anfang an die Eignung mehr. Gleichzeitig zeigt sich, daß Jugendliche mit durchweg gering entwickelten Lebenszielstellungen diesen Grund weniger in die Entscheidung einbezogen hatten, ebenso jene, die körperlich-geistig unterfordert waren und eine monotone Arbeit hatten. Bei Bau-, Kleidungs-Facharbeitern und Zootechnikern hatte das Eignungs-Motiv eine größere Rolle gespielt.

Weitere Motive wurden nur relativ selten genannt. Sie sind am Schluß der Tabelle 8 aufgeführt und betrafen nur 128 Jugendliche. Genannt wurden vor allem: wenig Zeit zur Suche nach einem neuen Beruf infolge einer Ablehnung (es wurde unter dem gerade vorhandenen Angebot gewählt), die Notwendigkeit irgendeines Berufes (das betraf vor allem die schlecht Vorbereiteten oder Gleichgültigen), das Interesse an einem bestimmten Betrieb (z. B. infolge günstiger örtlicher Bedingungen), die gesundheitliche Verfassung, Wegzugsbe-

strebungen von zu Hause (ein Internatsplatz wurde gesucht) oder günstige Arbeitszeiten (Interesse an der gegebenen Mehrschichtarbeit oder auch an der gerade nicht vorhandenen Schichtarbeit). All diese Motive sollen sich eigentlich bei der Berufswahl mit dem Interesse am ergriffenen Beruf verbinden. Erziehungs- und Beratungseinflüsse müssen bei Jugendlichen mehr zu einer langfristigen Interesse-Entwicklung unter Beachtung der o. g. und anderer Gegebenheiten führen. Unsere Untersuchung zeigt, daß damit mehr Zufriedenheit und Integration erwartet werden kann. Dafür sprechen auch die Tabellen 9 und 10.

Tab. 9: Zusammenhang zwischen dem Berufsinteresse-Motiv und Berufskennntnis (%)

	sehr wichtig	wichtig	etwas wichtig	nicht wichtig
zum Zeitpunkt der Berufsent- scheidung war über diesen Be- ruf vorhanden ...				
ausreichende Kennntnis	<u>50</u>	42	6	2
etwas Kennntnis	31	<u>46</u>	19	4
keine Kennntnis	17	39	<u>28</u>	<u>16</u>

Tab. 10: Zusammenhang zwischen dem Berufsinteresse-Motiv und heutiger Leistung (%)

	sehr wichtig	wichtig	etwas wichtig	nicht wichtig
Leistungsstand im Kollektiv				
überdurchschnittlich	<u>42</u>	40	13	5
durchschnittlich	31	<u>47</u>	17	5
unterdurchschnittlich	23	<u>47</u>	<u>25</u>	5

Auf die bereits betonte notwendige Fundierung des Interesses durch Kennntnis verweist Tabelle 9: Bei gründlicherer Kennntnis war das Interesse-Motiv stärker, bei Unkenntnis schwächer. (Dabei ist Kennntnis nur eine wichtige Basis, nicht die Garantie für Interesse.) Die enge Beziehung zwischen Interesse vor dem Lehrbeginn, also zum Entscheidungszeitpunkt, und einer später höheren Leistung beweist Tabelle 10.

Leistungen werden durch ein stabiles Interesse systematisch gefördert. Das bedeutet nicht, daß hohe Leistung ohne Interesse möglich wäre oder sich Interesse später kaum entwickeln könnte. Aber der stärkste Zusammenhang liegt zwischen frühzeitigem Interesse und hoher Leistung sowie geringerem Interesse und niedrigerer Leistung.

#### 1.4. Hilfe und Unterstützung bei der Entscheidungsfindung

Es ist längst erwiesen, daß die Jugendlichen bei der Wahl ihres Berufes Hilfe und Unterstützung benötigen, oft sogar sehr umfassend und sehr lange anhaltend. Die Personen und Institutionen, die hier helfen, sollen sich in ihrem Einfluß wechselseitig ergänzen. Ein ganzes "System" von Beratern ist sinnvoll. Seit Jahren zeigen aber auch Untersuchungen, daß Hilfe sehr unterschiedlich geboten wie genutzt wird. Geringe gesellschaftliche Einflüsse verstärken die relative Bedeutung der (generell hohen) familiären Beratung. Das führt teilweise (mehr bei Mädchen als bei Jungen) zu ungenügend bedarfsgerechten Berufsinteressen und -wünschen. Unsere Studie reiht sich in diese Erkenntnis ein.

Zunächst wird offenbar, daß nur 45 % der Befragten angeben, ehemals eine gründliche Beratung gehabt zu haben; das ist ein zu geringer Prozentsatz. 14 % meinen sogar, keinerlei beratende Hilfe erhalten zu haben; möglicherweise wurde "Beratung" von ihnen doch etwas zu eng gesehen. Jungen/Männer und Mädchen/Frauen unterschieden sich in ihren Angaben kaum, wohl aber Lehrlinge (sie urteilten positiver) von Facharbeitern (vgl. Tab. 11). *Tab. 1981/83*

Ausreichendere Kenntnisse zum Entscheidungszeitpunkt, häufiger gleiche Berufswünsche und die Einschätzung, Beratung sei vorteilhaft, korrespondieren mit einer gründlicheren Hilfe, desgleichen bestimmte Lebensziele (sich beruflich entwickeln, Überdurchschnittliches leisten, Pflichten stets erfüllen), eine größere Berufszufriedenheit, Arbeit als Lebenssinn und eignungsentsprechende Anforderungen. Das heißt, gründliche Beratung versetzte die Jugendlichen in bessere Kenntnis über berufliche Gegebenheiten und ermöglichte es ihnen, sich gut auf diese einzustellen. Außerdem ist anzunehmen, daß manche Jugendliche von sich aus aktiver eine gründliche Beratung gesucht hatten, z. B. klassenbewußte - die sich insgesamt besser auf die Entscheidung vorbereiteten.

Tab. 11: Beratung zur Berufswahl (%)

		gründlich	flüchtig	nein
gesamt		45	41	14
männlich		44	40	16
weiblich		46	41	13
Lehrlinge		49	38	13
Facharbeiter		40	43	17
Berufswunsch	ja	53	34	13
	nein	41	43	16
	kein fester	34	51	15
Beratung	Vorteil	54	36	10
	Nachteil	36	49	15
Kenntnisse	ausreichend	55	42	13
	etwas	43	44	13
	keine	33	43	24
LEZ berufl. entw.	sehr groß	55	32	13
	gering	33	48	19
LEZ Überdurschn. leisten	sehr groß	51	35	14
	groß	30	53	17
Berufszufriedenheit	sehr	54	32	14
	etwas	41	46	13
	nicht	34	46	20
Arbeit Lebenssinn	vollkommen	51	35	14
	eingeschränkt	42	45	13
	kaum	37	45	18
	gar nicht	28	42	30

Unter den Berufsgruppen traten hier vor allem Zootechniker und Kleidungs-Facharbeiter hervor.

Als wichtigster Einflußfaktor wird mit großem Abstand das Elternhaus angegeben (vgl. Tab. 12): 2/3 der Jugendlichen (männliche wie weibliche) hatten zur Berufswahl große bis sehr große Unterstützung von ihnen erhalten. Diese einseitig hohe Position entspricht allen anderen Untersuchungen im Facharbeiter- bzw. Lehrlingsbereich. Nicht mehr ganz zutreffend ist aber im Vergleich zu Studien über die heutige Berufswahlsituation die geringe Wirksamkeit von Berufsberatern, Schulen, Betrieben und Massenmedien.

Tab. 12: Einflußfaktoren auf Berufswahl (Hilfeleistung) (%)

		sehr große	große	etwas	keine Hilfe
Eltern	ges.	30	34	28	8
	m	29	32	31	8
	w	31	35	26	8
Verwandte, Bekannte	ges.	6	16	38	41
	m	5	15	38	42
	w	6	16	38	40
Berufsberater	ges.	4	16	34	46
	m	4	15	34	47
	w	5	17	35	43
Zeitungen, Schrift- material	ges.	2	10	39	49
	m	3	14	40	43
	w	2	8	38	52
Betrieb	ges.	5	13	23	59
	m	4	15	27	54
	w	5	12	21	62
Schule (Lehrer, FDJ, usw.)	ges.	3	12	31	54
	m	2	11	30	57
	w	3	12	33	52
Freunde, Klassenkame- raden	ges.	2	9	31	58
	m	1	7	30	61
	w	3	10	32	55
Fernsehen, Rundfunk, Kino	ges.	1	6	29	64
	m	2	9	34	55
	w	1	4	26	69
andere	ges.	2	3	6	89
	m	2	5	8	85
	w	1	1	5	93

alle FOLIE

Aufgliederung der "anderen" Einflußfaktoren (offene Frage, % von denjenigen, die hier antworteten, n = 46)

Bewaffnete Organe (37)	Ferieneinsatz (4)
Ärzte, Gesundheitswesen (30)	Kirche (2)
Jugendhilfe, staatliche Organe (13)	
Bücher (7)	
einzelne Unterrichtsfächer (7)	

Diese ist heute insgesamt höher. Wahrscheinlich sind die Urteile aber nicht nur in der nun einige Jahre zurückliegenden objektiven Berufswahlsituation begründet, (vor 10 - 15 Jahren war der Einfluß der genannten Institutionen tatsächlich geringer), sondern auch im Erinnerungseffekt derer, die schon länger im Beruf stehen. Dafür spricht auch, daß in anderen Untersuchungen den Eltern ein noch größerer Einfluß zugebilligt wird (über 80 %). Andere als die untersuchten Einflüsse sind unter dem Gesichtspunkt ihrer Häufigkeit weniger nennenswert - sie sind am Schluß der Tabelle 12 erwähnt.

Da die objektive Berufswahlsituation der untersuchten Jugendlichen bei der vorliegenden Studie vor allem in ihren Auswirkungen und Determinanten interessiert, werden solche im folgenden näher beleuchtet.

Elternhilfe beanspruchten mehr die Lehrlinge als die Facharbeiter. Zusammenhänge zwischen ihr und einer gründlichen, informativen, vorteilhaften Beratung einschl. erfüllter Berufswünsche verdeutlicht Tabelle 13. Auch Leistungs- bzw. Entwicklungsorientierungen und Berufszufriedenheit sind bei Elternberatung höher. Allerdings kann man das wohl weniger auf Eltern als auf Beratung überhaupt zurückführen. (Hier muß es zwangsläufig Parallelen zu anderen Fragestellungen in der Untersuchung geben, da die Eltern diese Beratung im wesentlichen vertreten.) In erster Linie fielen die Berufe Elektronik-Facharbeiter und Kleidungs-Facharbeiter hier auf, in zweiter Linie (nicht ganz so stark) hatten BMSR-Techniker und Textil-Facharbeiter viel Elternberatung in Anspruch genommen.

Von Verwandten und Bekannten waren vor allem Kleidungs- und Textil-Facharbeiter unterstützt worden. Insgesamt hatte nur 1/4 aller Befragten hier Rat geholt.

In ähnlichen Größenordnungen lag der Einfluß der Berufsberater und der Betriebe (zu gering also, wenn man der Erinnerung der Befragten glauben darf).

Tabelle 14 zeigt - in kleineren Dimensionen - etwa dieselben Zusammenhänge zum sonstigen Berufswahl- und zum heutigen Verhalten wie Tabelle 13. Man kann auch hieraus schlußfolgern: Wo mehr Beratung (durch Berufsberater und Betriebe), da gründlichere, informationsreichere Vorbereitung auf die Entscheidung von anhaltendem Vorteil, da höhere Leistungsziele und mehr Zufriedenheit sowie Sinnerfüllung durch die Arbeit.

Tab. 13: Hilfe bei der Berufswahl durch die Eltern (%)

		sehr große	große	etwas	keine
gesamt		30	34	28	8
Lehrlinge		34	33	27	6
Facharbeiter		27	33	30	11
Berufswunsch	ja	36	32	25	7
	nein	28	34	29	9
	kein fester	21	34	35	10
Beratung	gründlich	52	36	10	2
	flüchtig	14	37	42	7
	keine	10	14	44	32
Beratung	Vorteil	35	36	23	6
	Nachteil	25	32	34	9
Kenntnisse	ausreichend	39	30	23	8
	etwas	27	36	29	8
	keine	25	30	33	12
LEZ berufl. entw.	sehr groß	41	29	22	8
	groß	28	36	30	6
	mittel	24	33	32	11
	gering	24	33	29	14
Leistungen	Überdurchschn.	34	33	24	9
	durchschnittlich	28	35	29	8
	unterdurchschn.	29	31	35	5
Berufszufrie.	sehr	39	32	22	7
	etwas	25	37	30	8
	nicht	25	26	36	13

Tab. 14: Hilfe bei der Berufswahl durch Berufsberater

		sehr große Bbe. Betrieb		große Bbe. Betrieb	
gesamt		4	5	16	13
Lehrlinge		5	5	18	12
Facharbeiter		3	4	14	14
Berufswunsch	ja	5	6	16	16
	nein	4	4	17	11
	kein fester	4	4	13	11
Berufsberatung	gründlich	7	6	20	15
	flüchtig	3	3	14	12
	keine	2	5	10	9
Berufsberatung	Vorteil	9	6	28	16
	Nachteil	2	3	15	11
Kenntnisse	ausreichend	7	7	17	19
	keine	3	3	14	6
LEZ berufl. entw.	sehr groß	6	6	16	14
	gering	3	5	15	10
Leistungen	überdurchschn.	4	6	14	15
	durchschnittl.	4	4	16	12
	unterdurchschn.	4	2	22	10
Berufszufriedenh.	sehr	6	7	17	17
	etwas	3	3	16	12
	nicht	3	4	12	6



und Betriebe (%)

etwas  
Bbe. Betrieb

keine  
Bbe. Betrieb

34	23	46	59
37	21	40	62
32	26	51	56
33	24	46	54
36	23	43	62
33	23	50	62
36	24	37	58
37	25	46	60
22	19	66	67
42	23	21	55
45	23	38	63
29	24	47	50
34	19	51	72
34	22	44	58
30	19	52	60
32	24	50	55
36	22	44	62
32	28	42	60
31	24	46	52
37	23	44	62
35	24	50	66

VD - ZIJ - 24/85  
Blatt 31 / 3. Aufl.

Gleichzeitig gilt die umgekehrte Tendenz: Leistungsorientiertere und klassenbewußtere Schüler hatten mehr Beratung beansprucht, sich gründlicher auf die Berufsentscheidung vorbereitet. (Statistische Korrelationen verweisen darauf, daß die Hilfe von Berufsberatern zu mehr Überblick und mehr Interesse geführt hatte bei betroffenen Jugendlichen.) \*

Für Massenmedien (Rundfunk, Fernsehen, einschlägiges Schriftmaterial jeder Art) gelten ähnliche Beziehungen, wenn auch nicht ganz so deutlich ausgeprägt. Schriftmaterial war von Jungen mehr als von Mädchen genutzt worden (wenig jedoch von Zerspanungs-Facharbeitern, stark von BMSR-Technikern). Fernsehen und Rundfunk haben weibliche Lehrlinge ebenso für ihre Berufswahl beansprucht wie männliche, weibliche Facharbeiter dagegen selten. \*

Freunde und Klassenkameraden beeinflussten die Entscheidung unerheblich. Im Gegensatz zu anderen Studien des ZIJ (wo Mädchen hier mehr Beratung gesucht hatten), waren darin die Geschlechtergruppen gleich.

Sonstige, in der Untersuchung nicht direkt geprüfte Einflüsse erhielten vor allem Jungen. Sie waren im ganzen zahlenmäßig gering und kamen besonders von den bewaffneten Organen oder dem Gesundheitswesen. (Einige durch die Befragten extra genannten Einflußfaktoren hätten ohnehin in die innerhalb des Fragebogens angeführten Rubriken eingereiht werden müssen: Bücher, Schulunterricht, Ferienarbeit).

Zweifellos zählten zu den wichtigsten Unterstützungsfaktoren bei der Berufswahl der Jugend die Berufsberatungszentren bzw. die Berufsberater. 80 % der in unsere Untersuchung einbezogenen Jugendlichen hatten irgendwann in der Zeit ihrer Berufswahl einmal oder mehrmals Kontakt zu Berufsberatern (von Vorträgen im Klassenverband bis zur individuellen Beratung). 9 % von ihnen haben Ratschläge, die von Berufsberatern kamen, voll befolgt, 45 % teilweise und 26 % nicht (vgl. Tabelle 15). Hier zeigen sich wieder dieselben Zusammenhänge wie beim vorn erwähnten Elterneinfluß. Lehrlinge hatten die Ratschläge der Berufsberater stärker befolgt als Facharbeiter, besonders die Chemie-Facharbeiter-Lehrlinge.

**Tab. 15:** Nach den Empfehlungen der Berufsberater gerichtet (%)

		kein Kontakt zu Berufs- beratern	Danach gerichtet		
			völlig	teil- weise	nicht
gesamt		20	9	45	26
männlich		22	5	46	27
weiblich		18	11	47	24
Berufswunsch	ja	23	6	44	27
	nein	16	11	50	23
	kein fester	25	9	39	27
Beratung	gründlich	14	10	52	24
	flüchtig	22	8	45	25
	keine	32	5	28	35
Beratung	Vorteile	3	13	66	18
	Nachteile	2	13	52	33
Probleme heute	ja	11	13	53	23
	nein	15	11	48	26
Kenntnisse	ausreichend	21	17	44	28
	etwas	20	8	48	24
	keine	18	13	42	27

(Hier gab es besonders viele Umorientierungen nach Ablehnung der Erstbewerbung oder schon vorher.) - Gehäuft unbeachtet ließen den Expertenrat Befragte mit schwach entwickeltem Klassenstandpunkt, solche, die sich geistig heute unterfordert fühlen und ein Teil der Elektronik-Facharbeiter.

Statistische Korrelationen besagen: Die sich ehemals nicht nach dem Berufsberater richteten, gaben heute auch häufiger an, daß sie sich nur "überredet" wähnten und daß sich nach der Beratung ihre schon vorhandenen Interessen bestärkten. Jugendliche, die sich teilweise nach dem Berufsberater orientierten, gaben häufiger als andere an, daß dieser neue Interessen bei ihnen geweckt hatte.

Im Prinzip bestätigt Tabelle 16 nochmals aus umgekehrter Sicht die Nützlichkeit der erfolgten Empfehlungen durch Berufsberater. Jungen gestanden diesen mehr Vorteile zu als Mädchen (das ist jedoch wesentlich auf die Berufsgruppen im Vergleich zu den eigentlichen Wünschen der Mädchen zurückzuführen).

Tab. 16: Einschätzung der Empfehlungen von Berufsberatern  
(% von denen, die Kontakt zu Berufsberatern hatten  
n = 2 118)

Die Empfehlungen waren aus heutiger Sicht ...

FOLIE

		von Vorteil	Nachteil	nutzlos
gesamt		55	20	25
männlich		58	17	25
weiblich		52	22	26
Berufswunsch	ja	64	12	24
	nein	46	27	27
	kein fester	59	18	23
Beratung	gründlich	62	15	23
	flüchtig	50	25	25
	keine	44	23	33
Probleme heute	ja	36	30	34
	nein	58	21	21
Kenntnisse	ausreichend	67	12	21
	etwas	55	21	24
	keine	33	31	36
Berufszufriedenheit	sehr	73	10	17
	etwas	50	20	29
	nicht	26	41	33

Beratungen wurden mehr vorteilhaft als nachteilig beurteilt. Wo heute weniger Probleme, da werden mehr Vorteile gesehen - und umgekehrt. Daß gründliche Beratung besser beurteilt wird als weniger gründliche, läßt sich aus Tabelle 16 ebenfalls ablesen. Hochleistungs-, Pflicht- und auf den Sozialismus orientierte gaben zu den Empfehlungen bessere Einschätzungen als die übrigen (ein Zusammenhang, der schon weiter vorn auftrat). Vorteilhafte Beratung führte zu mehr Berufs- und Lebenszufriedenheit. Sie wurde vor allem von den 22- bis 24jährigen stark betont. Wer eine stark monotone oder hektische Arbeit hatte, fand die erhaltenen Empfehlungen nicht so vorteilhaft.

Interesse für den Beruf wurde durch Beratung und Hilfe bei 30 % bestärkt (es war hier schon welches vorhanden), bei 44 % neu geweckt. 26 % fühlten sich nachträglich noch zu ihrem Beruf "über-

redet" (vor allem Mädchen) - vgl. Tabelle 17.

Tab. 17: Wirkung der Ratschläge zur Berufswahl (%)

		Vorhan- denes Berufs- interesse bestärkt	Interesse für Aus- bildungs- beruf ge- weckt	zum Beruf überredet, eigentlich kein echtes Interesse
gesamt		30	44	<del>26</del>
männlich		39	43	18
weiblich		23	45	32
Probleme heute	ja	11	38	51
	nein	28	46	26
Leistungen	überdurchschn.	35	43	22
	durchschnittl.	29	45	26
	unterdurchschn.	18	48	34
Berufszufr.	sehr	46	45	9
	etwas	23	47	30
	nicht	12	36	52
Arbeit Lebenssinn	vollkommen	35	45	20
	eingeschränkt	28	46	26
	kaum	21	40	39
	nicht	13	25	62

Bei den "Überredeten" konzentrieren sich: anhaltende Probleme, geringere Zufriedenheit, Sinnerfüllung, niedrigere Leistungen (und ein höheres Lebensalter (vor allem die 41- bis 46jährigen). Der Gesamttrend zu dieser Frage unterstreicht, daß die Berufsberatung von der Mehrheit als nützlich angesehen wird.

Insgesamt wird aber deutlich, daß bei erfüllten Berufswünschen stärker die Hilfe von Eltern, Verwandten/Bekanntem, Betrieben und Massenmedien im Spiele war. Die Hilfe von Berufsberatern führte mehr zu Umorientierungen (weg von einem nicht realisierbaren Wunschberuf) bzw. zu Neuorientierungen (wenn es an Vorstellungen und Wünschen mangelte). Das wirft das Problem auf, daß die Berufsberater noch zu sehr als "Pannenhilfe" benutzt werden, wenn Eltern und Jugendliche nicht mehr zurecht kommen. Ziel müßte u. E. sein, den Berufsberatern eine so langfristige Arbeit zu ermöglichen, daß sie mehr "richtige" Berufswünsche anregen können. In dieser Richtung sollten Schlußfolgerungen gesucht werden.

### 1.5. Berufsverbundenheit

Berufsinteresse und -verbundenheit hängt von vielen Einflüssen ab. Die Berufswahl ist nur ein Faktor davon. Ihre nachhaltige Bedeutung ist für den Jugendlichen vor allem dann spürbar, wenn Widersprüche zwischen Interessen, Ansprüchen sowie vorgefundenen Betriebsbedingungen aus dieser Zeit herrühren, also nicht abgebaut worden sind. Verläuft der Weg zur vollen Berufsintegration glatt, machen sich Jugendliche meist weniger Gedanken darüber, was diese im einzelnen bewirkte. In der vorliegenden Untersuchung gingen wir der Problematik Berufsinteresse daher genauer nach.

Cirka 3/4 der Jugendlichen (Facharbeiter mehr als Lehrlinge, Männer mehr als Frauen) fanden ihre Tätigkeit interessant (Tab. 18).

Tab. 18: Meine Tätigkeit ist interessant (%)

		voll- kommen	mit gew. Ein- schränkg.	kaum	überhaupt nicht
gesamt		24	52	16	8
männlich		31	54	11	4
weiblich		19	50	20	11
Lehrlinge	männlich	26	59	11	4
	weiblich	18	54	18	10
Facharb.	männlich	36	48	12	4
	weiblich	21	45	22	12
Berufswunsch	ja	35	50	11	4
	nein	15	53	20	12
	kein fester	20	51	20	9
Berufskennntnisse	ausreichend	36	48	11	5
	etwas	22	52	18	8
	keine	13	48	21	18
LEZ Überdurschn. leisten	sehr groß	30	47	14	9
	groß	25	54	16	5
	mittel	19	54	18	9
	gering	17	45	21	17
Leistungen	überdurschn.	31	49	13	7
	durchschnittl.	22	54	16	8
	unterdurschn.	13	45	28	14
Arbeit Lebenssinn	vollkommen	36	49	10	5
	eingeschränkt	17	56	19	8
	kaum	9	45	27	19
	nicht	7	29	22	42

*B-Date*

Ein direkter Zusammenhang zur Berufswahl ist erkennbar: Die Erfüllung der Berufswünsche und die ausreichenden Kenntnisse korrespondieren mit höherem Interesse als die nicht erfüllten Wünsche und mangelnden Informationen (vgl. hierzu auch die gleichen Tendenzen bei Tabelle 58). Das entspricht anderen Untersuchungen des ZIJ. Ähnlich wie sich Beziehungen zur Interessen-Verursachung heute noch nachweisen lassen, sind solche zur Interessen-Wirkung sichtbar: Bei Berufsinteresse sind Leistungsorientierungen und reale Leistungen größer, gibt die Arbeit mehr Lebenssinn, Probleme, die z. Z. der Berufswahl evtl. einmal bestanden, sind kaum noch vorhanden, die Berufszufriedenheit ist wesentlich höher, eine Entwicklung innerhalb des Berufes oder der Berufsrichtung wird stärker angestrebt. Betroffen hiervon sind vor allem Bau-, BMSR-Facharbeiter und Zootechniker.

Jugendliche, die ihre Arbeit weniger interessant finden, begründen das mit Monotonie, Hektik <sup>o.d.l.</sup> und Unterforderung. Das trifft mehr auf die Berufe Textil- und Kleidungs-Facharbeiter als für die übrigen zu.

Während der Ausbildung hat das Interesse bei Jungen mehr zugenommen als bei Mädchen (51 % : 42 %; Tab. 19).

Tab. 19: Entwicklung des Berufsinteresses während der Ausbildung (%)

	zugenommen	abgenommen	unverändert
gesamt	45	14	41
männlich	51	11	38
weiblich	42	16	42

Die Größenordnung von unverändertem plus verringertem Interesse der Mädchen gegenüber dem gestiegenen ist ungünstig. Das gilt vor allem unter Beachtung des erreichten Grades (nur 19 % der Mädchen äußern sehr viel bzw. "vollkommenes" Interesse, weitere 50 % eingeschränktes - Tab. 18). Bei sehr Leistungsorientierten hatte das Interesse mehr zugenommen. Außerdem führte größere Zunahme zu stärkerer Leistungsbereitschaft. Auch hierfür ist die Beurteilung der Arbeit nach Monotonie oder Abwechslung sehr entscheidend gewesen. Berufs- und Lebenszufriedenere räumten ebenfalls mehr positive In-

teressenveränderungen ein. Facharbeiter für BMSR-Technik, Bau-, Elektronik und Zerspanungs-Facharbeiter gaben ein größeres Interessen-Wachstum an als die übrigen Berufsvertreter. Auch mit zunehmendem Alter stieg das Interesse. Dieser letztgenannte Sachverhalt ist von großer Bedeutung, weil er sich auch in anderen Studien zeigt: Ein Ansteigen des Berufsalters einschl. gewachsener Fähigkeit, Erfahrung und persönlicher Reife mindert negative Berufseinstellungen. Gewohnheit schleift unrealistische Erwartungshaltungen ab. Das führt aber in der Gesamttendenz kaum zur Gleichgültigkeit, sondern mehr zur Berufsverbundenheit. Dabei bleibt die vorn genannte Beziehung (Tab. 4) bestehen: Ein schon seit der Schulzeit existierendes Berufsinteresse führt in der allgemeinen Tendenz zu noch größerer Berufsverbundenheit.

Verständlich ist, daß diejenigen Facharbeiter, die ihre Arbeits-tätigkeit interessant finden, mit dieser auch weitgehend zufrieden sind (mehr als die übrigen). Ein Vergleich von Tabelle 18 und 20 zeigt, daß sogar einige Werk-tätige mit uninteressanter (z. B. eintöniger) Arbeit zufrieden sind. Das betrifft besonders weibliche. Tabelle 20 bestätigt, daß erfüllte Berufswünsche, gründliche Beratungen und gute Kenntnisse für die Entscheidung heute zufriedener machen. Das sind Tendenzen, die auch alle anderen einschlägigen ZIJ-Untersuchungen aufzeigen. Sie besagen keineswegs, daß Berufswünsche und -beratung überhaupt ein "Allheilmittel" für Zufriedenheit seien. In Ausbildung und Arbeitsprozeß gibt es genügend Möglichkeiten, Zufriedenheit zu wecken. Die Erkenntnis, daß vor allem die Arbeit die Persönlichkeit formt, wird damit nicht angegriffen. Im Gegenteil. Erziehungs- und Integrationsprozesse verlaufen jedoch kontinuierlicher bzw. geradliniger, wenn schon vorhandenes Interesse gefestigt werden kann, anstatt "falsche" Interessen abbauen und "richtige" völlig neu entwickeln zu müssen. Zufriedener als die Pendantgruppen sind mit ihrer Arbeitstätigkeit Werk-tätige, die es sich zum Lebensziel gestellt haben, Überdurchschnittliches zu leisten (das auch wirklich tun), seine Pflichten stets zu erfüllen, sich beruflich zu entwickeln, dem Sozialismus zu dienen. Hier gibt es Wechselwirkungen zwischen Zufriedenheit und Zielstellungen.



Tab. 20: Zufriedenheit der Facharbeiter mit der gegenwärtigen Haupttätigkeit (%)

		sehr zufrieden	etwas zufrieden	etwas unzufrieden	sehr unzufrieden
gesamt		41	42	13	4
männlich		41	43	12	4
weiblich		41	41	14	4
Berufswunsch	ja	49	37	11	3
	nein	36	44	15	5
	kein	38	45	13	4
Berufsberatung	gründlich	46	40	11	3
	flüchtig	39	42	14	5
	nicht	36	45	14	5
Berufsberatung	Vorteil	49	40	10	1
	Nachteil	27	43	20	9
Kenntnisse	ausreichend	54	35	7	4
	etwas	38	44	14	4
	keine	31	46	20	3
LEZ Überdurschn. leisten	sehr groß	56	35	6	3
	groß	43	42	12	3
	mittel	35	45	15	5
	gering	26	34	31	8
Berufszufriedenheit	sehr	65	28	5	2
	etwas	28	55	14	3
	nicht	13	38	34	15
Lebenssinn Arbeit	vollkommen	51	36	10	3
	eingeschränkt	35	46	14	4
	kaum	25	49	20	6
	nicht	11	38	32	19

*alte FOL*

Ferner zeigt sich, daß Arbeiten zufriedener machen, die den Werk-tätigen geistig und körperlich gerade richtig fordern, nicht hektisch und möglichst wenig monoton sind.

Elektronik-Facharbeiter und Zerspanungs-Facharbeiter (1) äußern über ihre Tätigkeit eine größere Befriedigung als andere Berufsgruppen, speziell die Maschinen- und Anlagenmonteure. Bei Lehrlingen (vor allem 1. Lehrjahr) und im 2./3. Berufsjahr liegt die Zufriedenheit niedriger. Im 4./5. und vor allem nach dem 7. Berufsjahr am höchsten.

*Andere Unters.: mit 25/30 J. große Zufriedenheit (Gewöhnung, Routine...)  
S. 9106.*

Tabelle 20 verweist darauf, daß zwischen Tätigkeits- und Berufszufriedenheit ein starker Zusammenhang besteht. Auch das entspricht anderen ZIJ-Studien. Deutlich sind ferner die Beziehungen zwischen dieser Zufriedenheit und dem Sinn des Lebens. (Näheres vgl. auch Abschnitt 4 des vorliegenden Berichts.)

Von Zufriedenheit wird erheblich bestimmt, was man sich beruflich für die nächsten Jahre vornimmt, z. B. Wechsel oder Verbleib in Beruf oder Betrieb. Männer sind darin sicherer als Frauen (Tab. 21)

Tab. 21: Gewünschte berufliche Perspektive der Facharbeiter in 5 Jahren (%)

		weiß nicht	im Be- ruf und Betrieb bleiben	nur Betrieb wech- seln	nur Beruf wech- seln	Betrieb und Be- ruf wechseln
gesamt		33	41	8	7	11
männlich		29	45	10	6	10
weiblich		37	39	6	7	11
Berufswunsch	ja	24	57	9	4	6
	nein	38	30	7	9	16
	kein	38	39	10	6	7
Berufs- beratung	gründlich	29	47	7	7	10
	flüchtig	36	38	9	6	11
	nicht	35	41	6	6	12

Einerseits neigt ein Teil von ihnen etwas mehr als Frauen zum Verbleib, andererseits ein kleiner Teil mehr zum Betriebswechsel. Berufswunscherfüllung, gründliche und vorteilhafte Beratung sowie das ausgeprägte Lebensziel "Pflichterfüllung" veranlassen stärker zum Verbleib. Probleme führen zu höheren Wechsel-Bestrebungen. Jüngere bis 24 Jahre (vor allem bis 18 Jahre) sind eher zu Wechsel bereit als Ältere (ab 25 Jahre). Elektronik-, Zerspanungs-Facharbeiter und Zootechniker wollen lieber in Beruf und Betrieb bleiben als andere Berufsgruppen.

Vom Verlauf der Berufswahl, der Berufszufriedenheit, dem Leistungs- und Pflicht-Engagement wird auch die Überlegung bestimmt, ob Frauen im Ehestand und als Mütter weiterhin (voll) arbeiten sollten. 85 % der Frauen (Lehrlinge wie Facharbeiter) meinen, daß sie das (voll) möchten, solange keine Kinder im Haushalt sind. 13 % sind für ver-

kürztes und 2 % für Nicht-Arbeiten. Männliche Facharbeiter denken ähnlich, von den männlichen Lehrlingen hätten 27 % lieber eine teilzeitbeschäftigte Ehefrau. Die Situation stellt sich für die Zeit, in der nur größere Kinder im Haushalt leben, ähnlich dar: Fast alle plädieren für Berufstätigkeit der Ehefrau (nur 1 % der Frauen und 3 % der Männer nicht), aber 21 % der Frauen möchten Teilzeitarbeit verrichten (mehr die Facharbeiterinnen als die Lehrlinge) bzw. 31 % der Männer wünschen sich eine verkürzt arbeitende Ehefrau. Bei kleineren Kindern (Krippen- und Vorschulalter) sieht das etwas anders aus: Wenn 1 Kind im Krippenalter da ist, möchten 16 % der Frauen nicht arbeiten (22 % der Männer meinen, die Ehefrau solle das nicht tun). Weitere 60 % sprechen sich für Teilzeitarbeit aus, die übrigen (24 % Frauen, 19 % Männer) für volle Arbeitszeit. Bei einem Kindergartenkind wünschen 3 % Frauen und 8 % Männer die Berufslosigkeit der Mutter und etwa 2/3 Teilzeitarbeit. Insgesamt zeigt das: ein starkes Bedürfnis nach Kontinuität der Berufstätigkeit der Frau sowie einen starken Trend zur verkürzten täglichen Arbeitszeit im Interesse der Kinder. Zugleich werden differenzierte Einstellungen bestimmter Gruppen offenbar: Die durchgängige volle Berufsarbeit wird höher bewertet bei einem gelungenen Berufswahlprozeß, mehr Klassenbewußtsein und Berufszufriedenheit. Jugendliche, die ihre Ansprüche an Arbeitsinhalt oder -bedingungen nicht erfüllt sehen, neigen mehr zu Teilzeitarbeit der Frau bzw. zur Arbeitsunterbrechung.

Real ausgeprägt war Teilzeitarbeit in der Untersuchungsgruppe allerdings wesentlich geringer (vgl. Tab. 22). Das hat nicht nur betriebliche Ursachen (Teilzeitarbeit ist nicht an jedem beliebigen Arbeitsplatz möglich und führt daher oft zur Umsetzung auf einen Platz mit weniger eigenverantwortlichen Aufgaben). Auch persönliche Gründe veranlassen viele werktätige Frauen, doch bei der vollen Arbeitszeit zu bleiben - z. B. der Verdienst, der Haushalttag, der erwünschte Besuch betrieblicher Veranstaltungen (Weiterbildung u. a.), das Pflichtbewußtsein oder der geringe Gewinn an Freizeit (infolge eines höheren Hausarbeitsanteils bei der verkürzt arbeitenden Frau). Oben genannte betrieblich-berufliche Sachverhalte (Arbeitsinhalte und -bedingungen) bestimmen die reale Teilzeitarbeit von Facharbeiterinnen ähnlich wie den Wunsch danach - allerdings nicht in so starkem Maße.

Tab. 22: Teilzeitbeschäftigung von Facharbeitern (%)

		Voll- zeit	Teil- zeit
gesamt		95	5
männlich		100	0
weiblich		92	8
LEZ Häuslichkeit	sehr groß	93	7
	groß	98	2
	mittel	96	4
	gering	100	2
LEZ Pflichterfüllung	sehr groß	94	6
	groß	95	5
	mittel	98	2
	gering	90	10
Textil-Facharbeiter		87	13
Kleidungs-Facharbeiter		97	3
Zootechniker		97	3

Teilzeitarbeit ermöglicht es vielen Frauen, Beruf und Mutterschaft miteinander besser zu vereinbaren. In unserer Untersuchungsgruppe gaben 28 % an, keine Probleme bei der Vereinbarkeit dieser beiden wichtigen Lebensbereiche zu haben, für 44 % ist es etwas problematisch, 28 % empfinden dabei Schwierigkeiten (5 % große). Für Frauen gestaltet sich dieses Vereinbaren schwieriger als für Männer. Erstaunlich ist: Wer eine gründliche Berufsberatung und ausreichend Kenntnisse hatte, kann heute Berufs- und Mutterpflichten besser in Übereinstimmung bringen als andere Werkstätige. Für die 25- bis 31jährigen ist das - infolge Eltern-/Mutterpflichten mit kleineren Kindern - problematischer als in anderen Altersgruppen.

Der umfassende Wunsch nach möglichst hoher Kontinuität der Berufstätigkeit, die verbreitete Berufsverbundenheit, -zufriedenheit, Weiterbildungs- und Leistungsbereitschaft zeugen davon, daß die Arbeit bei den untersuchten Jugendlichen entscheidend zum Lebenssinn beiträgt. Das beweisen auch die gestellten Lebensziele (siehe dort). Bei fast der Hälfte der Befragten gehört Arbeit vollkommen zum Sinn des Lebens (mehr noch bei Frauen als bei Männern). Etwa ebenso viele betonen das mit gewissen Einschränkungen (vgl. Tab. 23

Tab. 23: Berufliche Arbeit gehört zum Sinn des Lebens (%)

		voll- kommen	mit ge- wissen Ein- schrän- kungen	kaum	über- haupt nicht
gesamt		42	46	9	3
männlich		37	49	11	3
weiblich		45	44	8	3
Lehrlinge		39	47	11	3
Facharbeiter		46	45	6	3
Lehrlinge	männlich	31	51	14	4
Lehrlinge	weiblich	44	44	9	2
Facharbeiter	männlich	44	47	7	2
Facharbeiter	weiblich	47	44	6	3
Berufswunsch	ja	46	45	7	2
	nein	40	47	10	3
	kein fester	39	46	6	5
Berufswahl	gründlich	48	43	7	2
	flüchtig	36	51	10	3
	nicht	41	42	11	6

Arbeit hat vor allem dann als Lebenssinn und -wert eine hohe Bedeutung, wenn die Tätigkeit den individuellen Erwartungen und Voraussetzungen entspricht, also Interesse daran vorhanden ist, keine Unterforderung besteht. (Auch hier werden wieder Beziehungen zur Berufswahl sichtbar.) Bestimmte Lebenswerte korrespondieren direkt mit dem Lebenssinn der Arbeit: Sozialismus, Pflicht, Leistung, berufliche Entwicklung. Andere sind dem etwas entgegengerichtet, wie z. B. Häuslichkeit, viel Geld. Für 25- bis 30jährige (ab etwa 6./7. Berufsjahr) hat die Arbeit als Lebenssinn einen Spitzenwert gegenüber den vorhergehenden Altersgruppen.

Werkstätige mit 2 und mehr Kindern sowie Geschiedene beurteilen den Wert der Arbeit in dieser Hinsicht ebenfalls höher als solche mit weniger/ohne Kinder bzw. Verheiratete und Ledige.

Vergleicht man die Berufsgruppen, so wird folgendes deutlich: Zootechniker sehen in der Gesamttendenz den höchsten Sinn (von allen untersuchten Berufsgruppen) im Beruf. Bei Elektronik-Facharbei-

tern gibt es einerseits eine hohe Zustimmung, andererseits eine hohe Ablehnung (11 % auf Antwortposition 4). Diese Berufsangehörigen gliedern sich in ihren Einstellungen zum Beruf (auch bei manchen anderen Indikatoren) in 2 Gruppen auf: eine mit sehr viel Zuwendung, die andere mit sehr viel Abneigung. Bei BMSR-Technikern, Maschinen- und Anlagenmonteuren und Zerspanungs-Facharbeitern besteht ebenfalls eine vergleichsweise starke Verneinung des Lebenssinns durch Berufsarbeit (11 % auf Antwortposition 4), bei Kleidungs-Facharbeitern sogar 14 % Ablehnung.

### 1.6. Zusammenfassung

Der Verlauf der Berufsberatung bei den untersuchten Lehrlingen und Facharbeitern ordnet sich insgesamt in die Situation ein, die bereits in früheren ZIJ-Untersuchungen und darüber hinaus festgestellt wurde: Es gab offenbar bestimmte positive Entwicklungen von den Facharbeitern höherer Berufsjahre bis zu den heutigen Lehrlingen. Von Beruf zu Beruf lassen sich starke Unterschiede erkennen. Es gibt trotz aller Verbesserungen noch recht große Reserven auf diesem Gebiet.

45 % der Befragten hatten nach eigener Auffassung eine gründliche, 14 % gar keine Beratung gehabt, die übrigen eine flüchtige. Dabei trat eine große Hilfe der Eltern stark hervor (bei 2/3), Berufsberater, Betriebe, Verwandte/Bekannte hatten je etwa einem Viertel der Lehrlinge und Facharbeiter große Hilfe gegeben. Fast die Hälfte der Jugendlichen war all diesen Ratschlägen teilweise gefolgt, 9 % völlig, 26 % gar nicht.

Der eigentliche Berufswunsch wurde bei etwa der Hälfte der Gesamtgruppe erfüllt. Für den ergriffenen Beruf war bei diesen Jugendlichen (53 %) ausreichendes Interesse vorhanden, bei einem weiteren Drittel (37 %) etwas Interesse, bei 9 % gar keins. Im Verlauf der Ausbildung nahm dieses Interesse bei fast der Hälfte der Befragten zu, bei 14 % ab. Reichlich 3/4 der Untersuchungsgruppe finden heute ihre Tätigkeit interessant (24 % vollkommen, 52 % eingeschränkt). Die Zufriedenheit mit der Tätigkeit liegt etwas höher (41 % völlig, 42 % eingeschränkt). Die Zufriedenheit mit dem Gesamtberuf entspricht dem etwa (39 % völlig, 45 % eingeschränkt).

Zwischen all diesen Bereichen gibt es direkte Zusammenhänge: Die Berufszufriedenheit rührt vor allem aus derjenigen mit der ausgeübten Tätigkeit. Sie ist höher als der Grad erfüllter Berufswünsche und das ursprünglich in die Entscheidung eingebrachte Interesse. Sie tritt aber gleichzeitig verstärkt auf bei denen, deren Wunsch und Interesse der Berufsrichtung schon während der Schulzeit (9. Klasse oder früher) entsprach. Sie ist tendenziell am schwächsten bei denen mit ganz anderen Berufswünschen. Selbstverständlich wirken hierauf beruflich-betriebliche und persönliche Bedingungen variierend ein. Es handelt sich nicht um unbedingte Kausalbeziehungen, sondern um Tendenzen, die für die Berufsberatung beachtet werden sollten. Das ergibt sich sehr nachdrücklich aus der Tatsache, daß andere Forschungen des ZIJ ähnliche Erkenntnisse brachten.

Kenntnisse über den zu ergreifenden Beruf sind eine Hauptbedingung für die Entscheidung. Bei nur knapp 1/3 der Befragten waren sie aus heutiger Sicht ausreichend. (Auch das entspricht anderen Untersuchungen.) Ausreichende Eignung hatten zum Entscheidungszeitpunkt 43 % der Jugendlichen gehabt, ausreichendes Interesse am Beruf 53 % und Einstellungen zur Arbeit 32 %.

Gehäuft bei Lehrlingen und Facharbeitern, die einen Mangel an Kenntnis, Eignung oder Interesse hatten, traten Berufswahlprobleme auf (1/4 der Befragten). Bei 10 % wirken diese heute noch nach.

Verbunden mit ihrem Beruf und bereit zum Verbleib in diesem sind vor allem jene, die heute Interesse an ihm haben, zufrieden sind und die früher eine gründliche, informationsreiche Beratung hatten. Ihnen gibt der Beruf tendenziell einen stärkeren Lebenssinn, sie sind zufriedener mit ihrem Leben. Bei Frauen mit kleinen Kindern wird davon auch der Wunsch nach Teilzeitarbeit mitbestimmt. (Jene mit erfüllten Berufswünschen, größerem Berufsinteresse und höherer Zufriedenheit zeigen etwas weniger zur Teilzeitarbeit.)

Insgesamt wird deutlich, daß die Art und Weise der Berufsberatung doch einen nachhaltigen Einfluß auf spätere Lehr- und Arbeitsjahre haben kann. Dieser wirkt vor allem im Komplex: als gründliche Beratung, die mit viel Information verbunden ist, die Interessen auf den gesellschaftlichen Bedarf lenkt, vom Jugendlichen angenommen wird und zu festen Berufswünschen führt. Betriebliche Bedingungen

der Arbeit (wie etwa monotone Tätigkeit) ordnen sich entweder von Anfang an hier ein (indem sie ins Kalkül gezogen worden sind) oder werden unter diesem Einfluß beurteilt. Man kann die Berufsberatung den betrieblichen Bedingungen in ihrer Wirkung auf die Berufsverbundenheit nicht gegenüberstellen (also nicht generell fragen: Was wirkt stärker?). Man kann aus den Untersuchungsergebnissen lediglich ableiten, daß ein langzeitiger Berufswahl-Einfluß existieren kann. Er besteht vor allem dann, wenn es im Betrieb zu wenig gelingt, Berufsinteresse unter den Jugendlichen zu wecken. Aber er ist auch bei sehr geradlinigen Wegen zum Beruf nachweisbar, indem weniger Erziehungs- und Leitungsaufwand für das Erreichen von Berufsverbundenheit der Werk tätigen nötig ist.

*mit f. l. d.  
rals in Form von  
für Pol. l. d. d.*



## 2. Arbeitseinstellungen und wissenschaftlich-technischer Fortschritt

Die jungen Facharbeiter und auch schon die Lehrlinge werden, vor allem im Betrieb, in den Prozeß des wissenschaftlich-technischen Fortschritts einbezogen. Die weitere Entwicklung dieses Prozesses - besonders durch Mikroelektronik und Robotertechnik - erfordert Disponibilität und Flexibilität in bezug auf Beruf und Arbeitsplatz.

Was junge Facharbeiter vom wissenschaftlich-technischen Fortschritt erwarten, wie sie sich auf heutige und künftige Anforderungen im Beruf und Betrieb vorbereiten, welche Einstellungen zur täglichen Arbeit sie entwickeln, ist von großer Bedeutung für die Leistungsfähigkeit unserer Gesellschaft und die Beschleunigung des wissenschaftlich-technischen Fortschritts.

Wir gingen in der Untersuchung davon aus, daß Fragen der ehemaligen Berufswahl hierbei noch eine bestimmte Rolle spielen können.

### 2.1. Erwartungen an den wissenschaftlich-technischen Fortschritt im Betrieb für die nächsten zehn Jahre

#### Erwartungen an den Arbeitsinhalt

Etwa drei Viertel aller jungen Facharbeiter (Lehrlinge nicht befragt) erwarten, daß durch den wissenschaftlich-technischen Fortschritt (weiterhin) eine Modernisierung von Maschinen und Anlagen in ihrem Betrieb erfolgen wird. Das weibliche Geschlecht ist in seinen Erwartungen etwas vorsichtiger (vgl. Tab. 24, Blatt 48). Die relativ großen Unterschiede zwischen einzelnen Berufsgruppen deuten an, daß konkrete betriebliche Bedingungen und bisherige Erfahrungen mit dem Einsatz neuer Technik, diese Erwartungen beeinflussen. Dies wird auch aus teilweisen Unterschieden in einzelnen Bezirken sichtbar; wobei hier der unterschiedliche Standort einzelner Industriezweige zum Ausdruck kommt.

Probleme, die bei der Berufsberatung auftraten, haben auf diese Erwartung keinen Einfluß, egal, ob sie heute noch belasten oder nicht.

Tab. 24: Erwartungen der Facharbeiter an den wissenschaftlich-technischen Fortschritt: Moderne(re) Technik (%)

	sehr stark	stark	kaum	gar nicht	noch keine Vorstellung
gesamt	34	39	20	3	4
m	37	40		21	2
w	31	38		26	5
<b>Berufsberatung</b>					
gründlich	34	41	20	2	3
flüchtig	34	41	20	2	3
nein	35	30	23	5	7
Berufsberatung	(1+2)			(3+4)	
Vorteil	76			22	2
Nachteil	67			29	4
Probleme ja	36	33	23	6	2
nein	32	38	23	3	4
<b>Kenntnisse</b>					
ausreichend	(1+2)			(3+4)	
etwas	76			22	2
keine	74			22	4
	62			30	8
<b>Berufe:</b>					
Kleidung	83			15	2
BMSR	82			16	2
E/E	72			24	4
Textil	65			30	5
Zoo	61			32	7

Positiv auf die Erwartung von Modernisierung, erweist sich aber die Gründlichkeit der Beratung und die Einschätzung von Empfehlungen der Berufsberatung (vorteilhaft oder nicht).

Die Qualität der erfolgten Berufsberatung insgesamt, erscheint u. a. in den Kenntnissen über den Beruf zur Zeit der Entscheidung. Dort, wo im Vorfeld der Berufsentscheidung durch vielfältige Beratung genügend Kenntnisse vorhanden waren, sind auch die heutigen Erwartungen zum wissenschaftlich-technischen Fortschritt am stärksten ausgeprägt.

Bei den jungen Facharbeitern, die nicht genügend Kenntnisse besaßen, sind es nahezu zwei Fünftel, die keine Modernisierung erwarten oder sich darüber noch keine Gedanken gemacht haben. Die Dauer der Berufstätigkeit sowie die Tätigkeit im Wunschberuf hat keinen Einfluß auf die Erwartung von moderner Technik. Die Erwartung, daß mit dem wissenschaftlich-technischen Fortschritt auch die eigene Arbeit interessanter und abwechslungsreicher wird, äußern etwas über die Hälfte der jungen Facharbeiter (18 % sehr stark).

Diese Erwartung ist quantitativ und qualitativ nicht so stark ausgeprägt wie die Erwartung des Einsatzes moderner Technik im Betrieb. Es wird also durchaus der Prozeßcharakter der Einführung moderner Technik widerspiegelt, die Vorstellungen über den Inhalt der Arbeit erscheinen recht realistisch. Das zeigt auch die Veränderung der Qualität dieser Erwartung mit der Dauer der Berufstätigkeit: die sehr starke Erwartung nimmt ab und die starke und sehr geringe etwas zu.

Zwischen den Geschlechtern gibt es keine Unterschiede. Bei den Berufsgruppen zeigt sich, daß dort, wo schon interessante und/oder abwechslungsreiche Arbeitsinhalte in der Tätigkeit vorhanden sind, auch die stärksten Erwartungen an weitere Verbesserungen auftreten (z. B. BMSR).

Die Ausübung des Wunschberufes hat keinen Einfluß auf diese Erwartung, in gewissem Maße aber die Gründlichkeit der Berufsberatung (die Unterschiede in Tab. 25 sind statistisch signifikant). Offenbar ist mit vielen Jugendlichen bereits während der Zeit der Berufswahl über künftige Veränderungen an Arbeitsplätzen ihres Berufes im Zuge des wissenschaftlich-technischen Fortschritts gesprochen worden.

Tab. 25: Erwartungen der Facharbeiter an den wissenschaftlich-technischen Fortschritt: interessantere und abwechslungsreichere Arbeit (%)

	sehr stark	stark	kaum	gar nicht	noch keine Vorstellung
gesamt	18	34	40	5	3
m	19	34	41	4	2
w	16	34	40	6	4
Berufsberatung					
gründlich	18	35	39	6	2
flüchtig	17	36	40	4	3
nicht	20	26	42	7	5
Berufsberatung					
Vorteil	19	36	39	4	2
Nachteil	21	29	40	7	3
Kenntnisse					
ausreichend	18	35	39	6	2
etwas	18	36	39	4	3
keine	15	22	51	7	5
Berufe:		(1+2)		(3+4)	
BMSR		71		27	2
Kleidung		56		41	3
Chemie		54		42	4
Zerspaner		53		45	2
Textil		43		52	5
Zoo		40		54	6

Ein wichtiges Ziel der weiteren Durchsetzung des wissenschaftlich-technischen Fortschritts ist die Verringerung schwerer körperlicher und belastender Arbeitsinhalte bzw. -bedingungen.

Schwere körperliche Arbeit hatte nach eigenen Angaben etwa die Hälfte der Untersuchungsgruppe. Unter Lärm, Hitze, Faserflug und ähnliches arbeitete ca. 70 % (vergl. Tab. 7P).

Daß die eigene Arbeit körperlich leichter wird, erwarten etwa zwei Fünftel der Facharbeiter (Tab. 26), vor allem jene, die sich körperlich stark belastet (bzw. überlastet) fühlten oder andere

ungünstig empfundenen Arbeitsbedingungen hatten (geistige Überforderung, Hektik, Monotonie).

Eine geringere Ausprägung hat diese Erwartung bei denen, die insgesamt durch die Berufsberatung keine ausreichenden Kenntnisse über den zu erlernenden Beruf hatten.

Die weiblichen Facharbeiter urteilten etwas skeptischer.

Tab. 26: Erwartungen der Facharbeiter an den wissenschaftlich-technischen Fortschritt: körperlich leichtere Arbeit (%)

	sehr stark	stark	kaum	gar nicht	noch keine Vorstellung
gesamt	16	25	44	10	5
m	17	27	47	8	1
w	15	24	42	12	7
Berufsberatung	(1+2)		(1+2)		
gründlich	44		53		3
flüchtig	40		55		5
nicht	37		56		7
Berufsberatung					
Vorteil	45	43	43	8	4
Nachteil	39		43	13	5
Kenntnisse					
ausreichend	18	25	43	9	5
etwas	16	26	43	11	4
keine	10	23	48	12	7
körperlich:					
Überfordert	28	30	31	6	5
richtig	12	26	49	9	4
Unterforderung	6	11	50	27	6
Berufe: Bau	26	35	35	2	2
Zoo	20	29	41	1	9
Zerspaner	15	30	52	2	1
BMSR	4	26	52	14	4
E/E	9	9	49	33	0

Die Zufriedenheit mit dem Beruf hat keinen Einfluß auf die Erwartungshaltung.

Bei den Berufsgruppen ist ersichtlich, daß in Berufen mit körperlich schwerer Arbeit wesentlich höhere Erwartungen an deren Erleichterung bestehen als in Berufen, die schon körperlich leichte Arbeitsbedingungen haben.

Unter Schülern, Lehrlingen und jungen Facharbeitern ist heute das Streben nach einer interessanten, abwechslungsreichen Arbeit sehr ausgeprägt (vgl. auch Abschnitt 1 des vorliegenden Berichts). Das sind teilweise etwas einseitige Orientierungen. Monotonie wird mitunter nur widerstrebend hingenommen und bereitet daher oft Probleme. Die Vorstellungen vom wissenschaftlich-technischen Fortschritt sind in dieser Hinsicht nicht immer ganz realistisch. Allerdings haben sie ihre Ursachen auch in Beobachtungen über bzw. Mitarbeit an Rationalisierungskonzeptionen der Betriebe, bei denen immer um eine inhaltsreichere Arbeit gerungen wird.

Eine monotonere Arbeit durch den wissenschaftlich-technischen Fortschritt erwarten daher insgesamt nur wenige junge Facharbeiter (4 % sehr stark). Diejenigen, die einen ganz anderen als ihren Wunschberuf erlernt haben und die angeben, daß die Empfehlungen der Berufsberatung für sie zum Nachteil waren, erwarten etwas stärker eine monotonere Arbeit (~~Aber~~ auch von ihnen erwarten das immerhin etwa drei Viertel kaum oder gar nicht.)

Kleidungs- und Elektronikfacharbeiter erwarten am häufigsten eine Zunahme der Monotonie, Facharbeiter für BMSR-Technik am wenigsten. In Berufen mit hohem Automatisierungsgrad der Technologien ist offensichtlich die Erfahrung von (zumindest vorübergehender) Zunahme an Monotonie gemacht worden. Die Dauer der Berufstätigkeit zeigt jedoch vielen, daß die Einführung neuer Technik nicht unbedingt monotonere Arbeit bedeutet. Auch hier spielen Arbeits- erfahrungen, Kenntnisse und allgemeiner Überblick über den Beruf bzw. die Entwicklung des wissenschaftlich-technischen Fortschritts in der DDR eine Rolle.

Tab. 27: Erwartungen der Facharbeiter an den wissenschaftlich-technischen Fortschritt: monotonere Arbeit (%)

	sehr stark	stark	kaum	gar nicht	noch keine Vorst.
gesamt	4	11	48	30	7
m	2	10	84		4
w	4	12	74		10
Berufswunsch					
ja	11		49	35	5
nein	17		49	27	7
kein fester	13		47	29	11
Berufsberatung					
Vorteil	12		82		6
Nachteil	22		72		6
Kleidung	8	16	39	29	8
E/E	8	13	44	32	3
BAU	3	10	51	29	7
BMSR	1	4	45	46	4
1 BJ	17		72		11
2 + 3	15		77		8
4 + 5	15		81		4
6 + 7	10		83		7
Über 7	11		84		5

Erwartungen an Flexibilität und Disponibilität

Die Anpassung der Werkstätigen an wechselnde und wachsende Arbeitsanforderungen ist heute wie künftig in jedem Beruf notwendig. Sie bedeutet Weiterbildung, Umstellung auf neue Arbeitsbedingungen oder auch Wechsel des Arbeitsplatzes. In unserer Untersuchung gingen wir der Frage nach, wie weit junge Facharbeiter darauf vorbereitet und dazu bereit sind - eventuell auch schon seit der Zeit ihrer Berufsberatung.

Auf die Notwendigkeit einer ständigen Weiterbildung für die erforderliche Bewältigung des wissenschaftlich-technischen Fortschritts stellten sich in den ersten Berufsjahren schon über die Hälfte der jungen Facharbeiter ein (Tab. 28).

Tab. 28: Erwartungen der Facharbeiter an den wissenschaftlich-technischen Fortschritt: ständige Weiterbildung für neue Arbeitsaufgaben

	sehr stark	2 stark	3 kaum	4 gar nicht	5 noch keine Vorstellung
gesamt	15	35	35	7	4
m	19	44	31	4	2
w	12	36	39	8	5
<b>Berufsberatung</b>					
gründlich	18	39	33	6	4
flüchtig	13	40	38	6	3
nein	14	35	34	11	6
<b>Kenntnisse</b>					
ausreichend	18	37	35	8	2
etwas	14	42	34	6	4
keine	13	31	43	7	6
<b>Berufe:</b>	(1+2)		(3+4)		
BMSR	76		24		0
Chemie	62		34		4
E/E	53		44		3
Textil	42		50		8
Kleidung	37		60		3

Bei den männlichen Facharbeitern sind es nahezu zwei Drittel (63 %) und bei den weiblichen knapp die Hälfte (48 %). Der geringere Anteil bei den weiblichen jungen Facharbeitern ist wahrscheinlich mit der schon wirkenden Belastung durch Beruf und Familie zu erklären.

Junge Facharbeiter, die zum Zeitpunkt ihrer Berufswahl keine ausreichenden Kenntnisse über den Beruf besaßen, stellten sich nicht so stark auf die gesellschaftliche Anforderung ein, als solche, die sich schon frühzeitig über die Bedingungen im Beruf informiert hatten. Durch solche Beispiele (wie auch die weiter vorn in diesem Abschnitt genannten) wird die Dringlichkeit einer Berufsinformation bereits im Schulalter unterstrichen. Berufsberatung muß heute die künftige Entwicklung der Werkstätigen im Beruf - soweit absehbar - mit einschließen.



Unter den Berufsgruppen sind vor allem FA für BMSR-Technik und für Chemische Produktion von der Notwendigkeit ständiger Weiterbildung überzeugt, teils auch Elektronik-FA. Kleidungs-FA vertreten diese Meinung am wenigsten.

Nicht nur der Erwerb von Wissen und Können, sondern vor allem auch dessen Anwendung interessiert die jungen Werktätigen. (Das wird schon bei Lehrlingen deutlich, vgl. auch Abschnitt 5 des vorliegenden Berichts.)

Die Hälfte aller jungen Facharbeiter erwartet, daß sie in den nächsten zehn Jahren ihr erworbenes Wissen und Können besser im Beruf anwenden können (vgl. Tab. 29) Blatt 56).

Die männlichen Facharbeiter erwarten das häufiger (60 %) als die weiblichen (47 %). Frauen hatten auch gehäuft noch keinerlei Vorstellungen darüber.

Die Berufsberatung insgesamt, wie auch die vorhandenen Kenntnisse über den zu erlernenden Beruf zum Entscheidungszeitpunkt haben auf diese Erwartung einen großen Einfluß. 57 % der Facharbeiter, die ausreichend Kenntnisse besaßen, hegen diese Erwartung, aber nur 41 % von denen, die nicht genügend Kenntnisse hatten.

Ebenfalls einen großen Einfluß auf die Erwartung, die eigenen Fähigkeiten und Kenntnisse besser zu nutzen, hat der konkrete Beruf, der unmittelbare Arbeitsinhalt. Facharbeiter für BMSR-Technik wünschen am stärksten, ihr Wissen auch anzuwenden.

Mit zunehmender Dauer der Berufstätigkeit ist eine Abnahme dieser Erwartung feststellbar. Das ist möglicherweise darauf zurückzuführen, daß eine zunehmende Abforderung des Wissens und Könnens (sicher zwischen einzelnen Berufen unterschiedlich), eine stärkere Einbeziehung der Fähigkeiten der Facharbeiter (Spezialisierung) schon erfolgte.

Tab. 29: Erwartungen der Facharbeiter an den wissenschaftlich-technischen Fortschritt: Wissen und Können im Arbeitsprozeß anwenden (%)

	sehr stark	stark	kaum	gar nicht	noch keine Vorstellung
gesamt	11	40	36	5	8
	1+2		3+4		
m	60		36		4
w	47		43		10
Berufsberatung					
gründlich	55		37		8
flüchtig	50		42		8
nicht	49		46		5
Berufsberatung					
Vorteil	56		37		7
Nachteil	48		43		9
Kenntnisse					
ausreichend	15	42	31	5	7
etwas	9	43	36	4	8
keine	9	33	42	6	10
Berufe					
EMSR	68		24		8
Zoo	55		35		10
Chemie	53		39		8
Kleidung	42		50		8
E/E	41		51		8
1. Bj	55		35		10
2./3. Bj	53		41		6
4./5. Bj	54		38		8
6./7. Bj	49		44		7
über 7. Bj	43		47		8

*Handwritten notes:*  
 Berlin / Wisch  
 keine relaxtionell  
 oder was  
 from pin

Arbeitsplatzwechsel ist ein Erfordernis von Rationalisierung und Intensivierung, das Werktätige in Zukunft nicht selten betreffen wird. Um die erworbene Qualifikation zu erhalten bzw. zu nutzen, soll das möglichst wenig mit Berufswechsel verbunden sein. Arbeitsplatzwechsel im Beruf und aus diesem heraus haben daher für die Werktätigen eine verschiedenartige Bedeutung. Unsere Untersuchung zeigt, daß mit beiden (Arbeitsplatz- oder Berufswechsel) insgesamt sehr wenige junge Facharbeiter rechnen (Tab. 30 und 31, siehe Blatt 58/59).

Am häufigsten rechnen diejenigen damit, die einen ganz anderen als ihren Wunschberuf erlernt haben; die heute noch Auswirkungen von Problemen bei der Berufsberatung sehen und zum Zeitpunkt ihrer Berufsentscheidung nicht genügend Kenntnisse besaßen. Das ist wohl auch Ausdruck ihrer Unzufriedenheit und der Suche nach deren Verringerung. Das bedeutet zwar eine höhere Disponibilität (Arbeitsplatzwechsel) aber nicht gleichzeitig die Bereitschaft, einen neuen Beruf zu erlernen (Flexibilität); und ist nicht Garantie für längere Zufriedenheit nach vollzogenem Wechsel. Offenbar sind zu dieser Problematik noch keine so klaren Vorstellungen vorhanden (mehr als die Tabelle 30 ausdrückt). Die Unterschiede zwischen einzelnen Berufen deuten auf bestimmte Erfahrungen mit Arbeitsplatzwechsel, nicht mit Berufswechsel, hin.

Ältere Werktätige rechnen weniger mit Berufswechsel als jüngere, aber auch hier sind die Differenzen relativ gering (vgl. Tab. 31).

Tab. 30: Erwartungen der Facharbeiter an den wissenschaftlich-  
technischen Fortschritt: mit Arbeitsplatzwechsel  
rechnen (%)

	sehr stark	stark	kaum	gar nicht	noch keine Vorstellung
gesamt	3	10	48	30	9
m	3	7	51	33	6
w	3	11	49	28	10
Berufswunsch					
ja	3	6	47	36	8
nein	4	13	47	27	9
kein fester	3	8	55	25	9
Probleme heute					
ja	7	12	46	21	14
nein	2	10	48	31	9
Kenntnisse					
ausreichend	2	9	52	32	5
etwas	4	8	49	29	10
keine	5	16	41	29	9
Berufe		1+2		3+4	
E/E	26	26		68	6
Zerspaner		19		78	3
BMSR		8		85	7
Zoo		6		77	17
Bau		5		88	7

Tab. 31: Erwartungen der Facharbeiter an den wissenschaftlich-technischen Fortschritt: mit Berufswechsel rechnen (%)

	sehr stark	stark	kaum	gar nicht	noch keine Vorstellung
gesamt	2	4	43	42	9
m	1	4	43	46	6
w	3	4	44	38	11
Probleme heute	1+2			3+4	
ja	10			74	
nein	5			85	
Alter 16 - 18	10			79	
19 - 24	6			85	
25 - 30	8			84	
31 - 48	0			93	
Beruf					
Textil	9			80	
Kleidung	8			85	
Zerspaner	7			90	
Bau	7			87	
Zoo	7			74	
Chemie	6			82	
E/E	3			89	
BMSR	2			91	

*no  
Bauwesen*

90 Prozent der jungen Facharbeiter arbeiteten zum Untersuchungszeitpunkt noch im erlernten Beruf. Etwa jeder Fünfte hat sich im Beruf anderweitig spezialisiert. Männliche junge Facharbeiter haben etwas häufiger eine neue Spezialisierung eingeschlagen (vgl. Tabelle 32, Blatt 60).

Im Laufe der Berufstätigkeit nahm der Verbleib im erlernten Beruf stark ab. Die neuen Spezialisierungen innerhalb des Berufes nahmen nur leicht zu.

Das Erlernen eines zweiten Berufes und die Aufnahme einer angelernten Tätigkeit stiegen ebenfalls an.

*Tab*

Tab. 32: Arbeit im erlernten Beruf (%)

	ja	ja, neue Speziali- sierung	nein 2. Beruf	nein angelernt
gesamt	71	19	5	5
m	69	22	5	4
w	72	17	5	6
Berufsberatung				
gründlich	71	19	5	5
flüchtig	73	18	5	4
nicht	64	23	5	8
Berufe				
Zoo	88	6	4	2
Kleidung	78	17	2	3
BMSR	77	18	3	2
Bau	75	17	4	4
Zerspaner	71	27	1	1
Chemie	71	17	6	6
E/E	68	23	3	6
Textil	68	20	6	6
Masch.- und Anlagenmonteur	61	28	0	11
sonstige	60	16	10	14
Betrieb				
Groß-	70	20	5	5
Mittel-	79	13	3	5
Klein	82	9	9	0
1. Berufsjahr				
2./3. Bj.	75	19	3	3
4./5. Bj.	66	21	7	6
6./7. Bj.	63	23	7	7
Über 7:	51	29	9	11

In Großbetrieben wurde häufiger als in Mittel- oder Kleinbetrieben eine Spezialisierung im Beruf erworben. Bei vorhandener Berufsberatung war der Verbleib im Beruf und Spezialisierungsrichtung etwas häufiger als bei nicht erfolgter Beratung. Andere Einflüsse der Berufsberatung lassen sich jedoch nicht erkennen. (Offenbar waren Probleme und Unzufriedenheiten bei vielen Werk-tätigen nicht so groß, daß sie deswegen gleich einen Berufswechsel vollzogen haben. Aber sie "spielen" mit solchen Vorstellungen (vgl. Tabelle 35, Blatt 64).

Tab. 33: Gründe für Berufswechsel - Gesamtübersicht (Plätze)

Motiv	Rangplätze der Hauptmotive für einen Berufswechsel			Wunschberuf		
	gesamt	m	w	ja	nein, ganz anderer	
Familie	1	4,5	1	1	1	
Verdienst	2	1	4,5	2,5	3	
Betrieb	3	3	2	4	2	
Gesundheit	4	2	3	2,5	4	
Tätigkeit (Interesse daran)	5	4,5	4,5	5	5	

*Handwritten notes:*  
 - Next to 'Tätigkeit (Interesse daran)': "5", "20", "ja", "nein", "ganz anderer"  
 - Next to 'Verdienst': "3", "2,5"  
 - Next to 'Betrieb': "4", "2"  
 - Next to 'Gesundheit': "2,5", "4"  
 - Next to 'Wunschberuf' column: "ja", "nein, ganz anderer"

Insgesamt stehen unter den Gründen für einen stattgefundenen Berufswechsel familiäre Motive an der Spitze. Dann folgen etwa gleichrangig betriebliche und gesundheitliche Gründe und das Verdienstmotiv (vgl. Tabelle 33 und 34). Während bei jungen Facharbeiterinnen, die Familie an erster und der Verdienst mit an letzter Stelle steht, ist das bei den männlichen Kollegen gerade umgekehrt.

Diejenigen, die einen ganz anderen als ihren Wunschberuf ergriffen haben, geben öfter betriebliche Gründe für den Berufswechsel an als die Facharbeiter, die ihren Wunschberuf erlernt haben. Eine insgesamt mangelhafte Berufsberatung hat offenbar zur Folge, daß ein dadurch mitbestimmtes mangelndes Interesse an der Tätigkeit und das Bestreben viel zu verdienen als Gründe für einen Berufswechsel öfter auftreten.

Tab. 34: Gründe für Berufswechsel (%), (n =

	Die Tätigkeit...		
	interes- sierte mich nicht	unter- forderte mich	über- forderte mich
gesamt	10	8	5
m	11	8	5
w	10	8	4
Berufswunsch			
ja	7	5	3
nein	10	10	2
kein fester	19	11	15
Beratung			
gründlich	7	7	4
flüchtig	10	10	5
nicht	17	7	6
Kenntnisse über Beruf z.Z. der Entscheidung			
ausreichend	8	5	1
etwas	9	9	9
keine	19	12	0
Berufsverbundenheit			
sehr	9	8	6
etwas	8	6	3
nicht	17	14	7



176 Personen!)

ich ver- diene jetzt mehr	familiäre Gründe	gesund- heitliche Gründe	betrieb- liche Gründe	andere Gründe
15	22	13	15	12
21	11	17	13	14
10	28	11	18	11
19	20	19	12	15
15	24	13	16	10
7	22	4	11	11
14	21	17	19	11
10	26	11	15	13
24	17	10	7	12
10	24	18	18	16
17	19	12	16	9
15	31	8	0	15
17	22	14	8	16
18	23	15	21	6
4	21	3	17	17

VD - ZIS - 24/85  
Blatt 62/ 3. Ausg.

Durch Überforderung in der Arbeit, Monotonie und besonders durch das Erleben von Hektik und Unplanmäßigkeit, geht das Interesse an der Tätigkeit verloren, d.h. diesen Belastungen wird öfter ausgewichen. Bei den jungen Facharbeitern, die sich richtig gefordert fühlen und Monotonie bzw. Hektik kaum oder gar nicht erleben, stehen familiäre Gründe bei einem Berufswechsel im Vordergrund(vgl. Tab. 33).

Auf mögliche Konsequenzen von Rationalisierungsmaßnahmen, die die Einsparung des eigenen Arbeitsplatzes betreffen, sind die jungen Facharbeiter verschieden eingestellt (vgl. Tab. 35).

Eine Umqualifizierung für einen anderen Beruf ist für drei Viertel eine durchaus annahmbare Möglichkeit. Junge Facharbeiterinnen sind dazu etwas häufiger bereit als junge Facharbeiter. (Das kann an der Untersuchungsgruppe liegen: Mädchen/Frauen waren häufiger vom gewünschten Beruf wegorientiert worden.) In der Realität stehen dem aber oft die familiären Verpflichtungen entgegen. Die hier getroffenen Aussagen können aber auch auf die hohe Normorientiertheit des weiblichen Geschlechts verweisen.

Einen Betriebswechsel, auch im Beruf, sehen noch zwei Drittel als mögliche Lösung an und den Wechsel des Arbeitsortes immerhin noch reichlich die Hälfte der jungen Facharbeiter. Die jungen weiblichen Facharbeiter sind zu diesen territorialen Veränderungen weniger häufig bereit als ihre männlichen Kollegen.

Diejenigen, die nicht ihren Wunschberuf erlernen konnten, sind am häufigsten bereit, einen anderen Beruf zu erlernen, um so eine Tätigkeit zu finden, die ihren Vorstellungen vom Beruf mehr zusagt. Das gilt auch für die jungen Facharbeiter, die insgesamt eine mangelnde Berufsberatung hatten. Die Bereitschaft zu einem Betriebs- oder Ortswechsel, um eine neue Arbeit aufzunehmen, ist allerdings bei ihnen etwas geringer ausgeprägt.

Mit zunehmendem Alter bzw. Dauer der Berufstätigkeit ändert sich die Bereitschaft zur Umqualifizierung nicht, aber die Bereitschaft für einen Betriebs- und besonders für einen Arbeitsortwechsel nimmt ab.

Tab. 35: "Wenn man in Ihrem Betrieb durch Rationalisierungsmaßnahmen Ihren Arbeitsplatz einsparen würde, was wäre Ihnen recht?" (nur Facharbeiter)

	ja	unter Um- ständen	nein
	1	2	3
<u>a) "Umqualifizierung für einen anderen Beruf"</u>			
gesamt	36	39	25
m	34	35	31
w	37	42	21
Berufswunsch			
ja	31	34	35
nein	41	42	17
kein fester	33	41	26
Berufsberatung			
Vorteil	33	39	28
Nachteil	41	39	20
Probleme heute			
ja	49	39	12
nein	34	37	29
Kenntnisse			
ausreichend	33	37	30
etwas	35	40	25
keine	44	36	20
Berufe			
Chemie	43	41	16
Textil	42	38	20
Zerspaner	39	41	19
Masch.- und Anlagenmonteur	38	43	19
Zoo	29	35	36
BMSR	22	45	33

Fortsetzung der Tab. auf Blatt 65

Fortsetzung der Tab 35 von Blatt 64

	ja	unter Um- ständen	nein
	1	2	3
<b>Dauer der Berufstätigkeit</b>			
1. Berufsjahr	36	39	25
2. u. 3. Berufsjahr	31	40	28
4. u. 5. Berufsjahr	35	35	30
6. u. 7. Berufsjahr	47	35	17
über 7 Berufsjahre	38	42	19
<b><u>b) Betriebswechsel im Beruf</u></b>			
gesamt	24	42	34
m	28	40	32
w	20	44	36
<b>Berufswunsch</b>			
ja	28	37	35
nein	22	42	36
kein fester	21	52	27
<b>Kenntnisse</b>			
ausreichend	27	38	35
etwas	22	47	31
keine	21	36	43
<b>Berufe</b>			
BMSR	34	54	12
Chemie	34	42	24
Textil	15	43	42
Zerspaner	13	41	46
Kleidung	11	51	38
<b>Dauer der Berufstätigkeit</b>			
1. Berufsjahr	25	44	31
2. u. 3. Berufsjahr	26	43	31
4. u. 5. Berufsjahr	24	42	34
5. u. 6. Berufsjahr	19	39	42
über 7 Berufsjahre	20	40	40

Fortsetzung der Tab. 35 von Blatt 64/65

	ja	unter Um- ständen	nein
	1	2	3
<b>c) Wechsel des Arbeitsortes im Beruf</b>			
gesamt	19	38	43
m	21	42	37
w	19	34	47
<b>Berufe</b>			
BMSR	30	47	23
Chemie	25	35	40
Masch.- und Anlagenmonteur	24	24	52
Bau	23	47	30
Zerspaner	17	42	41
Textil	16	38	46
E / E	16	33	51
Kleidung	15	31	54
<b>Dauer der Berufstätigkeit</b>			
1. Berufsjahr	24	38	38
2. u. 3. Berufsjahr	22	38	40
4. u. 5. Berufsjahr	22	37	41
6. u. 7. Berufsjahr	12	39	49
über 7 Berufsjahre	11	33	56

Facharbeiter für BMSR-Technik und Chemiefacharbeiter sind disponibler als andere Berufsgruppen in bezug auf Betrieb und Arbeitsort; Kleidungsfacharbeiter sind das am wenigsten. Während Chemiefacharbeiter auch die höchste Flexibilität im Beruf angeben, sind die BMSR-Techniker am verbundensten mit ihrem Beruf. Es ist wohl auch die Berufsgruppe, die den Ablauf der Arbeitstätigkeit zum großen Teil selbst bestimmen kann (besonders bei Tätigkeit im Ratiomittelbau) und wo eine Normierung des Arbeitstempes schwer möglich ist.

2.2. Ausgewählte Arbeitseinstellungen

Von den jungen Facharbeitern und Lehrlingen arbeiten etwa ein Viertel gern in der MMM- bzw. Neuererbewegung mit (vgl. Tab. 36). Knapp ein Zehntel wirken auch mit, tun dies aber ungern. Über ein Viertel möchten gern mitarbeiten, sind aber nicht einbezogen. Ein weiteres Viertel möchte sich auch nicht beteiligen. Männliche Facharbeiter arbeiten etwas häufiger mit, und weibliche Facharbeiter wollen etwas häufiger nicht mitarbeiten (jeweils ein Drittel).

Tab. 36: Mitarbeit in der MMM-/Neuererbewegung (%)

		ja gern	ja, aber ungern	nein würde gern	nein, möch- te auch nicht
		1	2	3	4
gesamt		26	8	38	28
Lehrlinge	m	23	5	43	29
	w	22	12	40	26
Facharbeiter	m	33	9	33	25
	w	26	6	35	33
Berufsberatung					
	Vorteil	29	8	40	23
	Nachteil	25	8	34	33
Kenntnisse					
	ausreichend	29	7	39	25
	etwas	25	9	38	28
	keine	22	8	35	35
Berufszufriedenheit					
	sehr	32	6	42	20
	etwas	23	10	36	31
	nicht	18	10	33	39

Fortsetzung der Tab. auf Blatt 68

Fortsetzung der Tab. 36 von Blatt 67

	ja gern	ja, aber ungern	nein würde gern	nein, möch- te auch nicht
	1	2	3	4
<b>Berufe</b>				
BMSR	41	7	38	14
Chemie	39	13	34	14
E / B	29	7	37	27
Zerspaner	27	7	37	29
Kleidung	23	8	34	35
Bau	19	5	45	31
Textil	19	7	37	37
Masch.- u. Anlagenmonteur	13	4	44	39
Zoo	9	6	53	32
sonstige	23	13	32	32
<b>Betrieb</b>				
groß	27	9	37	27
mittel u. klein	17	11	40	32
<b>Dauer der Berufstätigkeit</b>				
1. Berufsjahr	19	6	40	35
2. u. 3. Berufsjahr	30	7	36	27
4. u. 5. Berufsjahr	31	9	29	31
6. u. 7. Berufsjahr	28	8	37	27
über 7 Berufsjahre	37	10	26	27

Die Jugendlichen, die eine gute Berufsberatung hatten, arbeiten lieber in der MMM-/Neuererbewegung mit als die ohne ausreichende Beratung.

Die Berufszufriedenheit wirkt sich positiv auf die Mitarbeit und die Bereitschaft dazu aus. Das spiegelt sich auch in der Belastung durch die Tätigkeit und dem Monotonie-Hektik-Erleben wider. Besonders dort, wo keine Monotonie am Arbeitsplatz vorherrscht, ist die Mitarbeit hoch. Dort, wo körperliche oder geistige Unterforderung erlebt wird, steigt besonders die Bereitschaft zur Mitarbeit in der MMM-/Neuererbewegung.

In Mittel- und Kleinbetrieben ist die Einbeziehung der Jugendlichen in diese Tätigkeit geringer als in Großbetrieben.

Mit zunehmender Dauer der Berufstätigkeit steigt die Mitarbeit (besonders nach dem ersten Berufsjahr).

Bei den Berufsgruppen zeigt sich ein sehr unterschiedlicher Einbeziehungsgrad der Jugendlichen. Der Anteil derer, die nicht mitarbeiten möchten, ist nahezu überall gleich (ein reichliches Drittel). Ist der Grad der Einbeziehung gering, ist die Anzahl derer, die gerne mitarbeiten würden, größer.

Lebensziele wie: dem Sozialismus dienen, seine Pflichten erfüllen, sich beruflich entwickeln, Überdurchschnittliches leisten (auch die reale Leistungshöhe) fördern die Teilnahme und das Interesse an der MM-Neuererbewegung.

Zwei Drittel der Jugendlichen im Betrieb (Lehrlinge und Facharbeiter) haben Interesse für Neuerungen in Wissenschaft und Technik auf ihrem Fachgebiet (vgl. Tab. 37). Lehrlinge interessieren sich dafür weniger als die Facharbeiter, vor allem weibliche.

Insgesamt sind junge Mädchen/Frauen im Betrieb weniger an Wissenschaft und Technik interessiert.

Tab. 37: Interesse für den wissenschaftlich-technischen Fortschritt im eigenen Fachgebiet (%)

		vollk.	mit Ein- schränk.	kaum	nicht
gesamt		25	40	27	8
Lehrlinge	m	32	42	22	4
	w	14	38	39	9
Facharbeiter	m	44	40	14	2
	w	21	42	28	9
Kenntnisse					
	ausreichend	38	38	19	5
	etwas	22	43	29	6
	keine	17	32	39	12



Fortsetzung der Tab. 37 von Blatt 69

	vollk.	mit Ein- schränk.	kaum	nicht
<b>Lebensziel:</b>				
<b>beruflich entwickeln</b>				
sehr groß	37	40	20	3
groß	25	45	25	5
mittel	19	37	35	9
gering	10	27	42	21
<b>mit Beruf zufrieden</b>				
sehr	37	42	19	2
etwas	19	42	32	7
nicht	16	32	34	18
<b>Beruf</b>				
Masch.- und Anlagenmonteur	41	31	22	6
BMSR	33	45	20	2
Zoo	33	41	21	5
Bau	31	41	25	3
E / E	30	41	24	5
Chemie	19	46	28	7
Textil	17	33	37	13
Kleidung	15	38	36	11
<b>Dauer der Berufstätigkeit</b>				
1. Berufsjahr	29	40	24	7
2. u. 3. Berufsjahr	26	42	24	8
4. u. 5. Berufsjahr	31	43	19	7
6. u. 7. Berufsjahr	31	39	26	4
über 7 Berufsjahre	37	42	18	3

Hohe Kenntnisse über den zu erlernenden Beruf bei der Berufswahl stehen in Beziehung zum heutigen Interesse am weiteren Fortschritt der Wissenschaft und Technik. Einen engen Zusammenhang damit bilden die Lebensziele wie: sich beruflich weiterentwickeln und in der Arbeit überdurchschnittliches leisten zu wollen. Dort, wo diese Lebensziele stark ausgeprägt sind, ist auch das Interesse an Wissenschaft und Technik am größten.

Bei hoher Berufszufriedenheit, richtiger körperlicher und geistiger Beanspruchung (hier auch bei Unterforderung) sowie geringer Monotonie und geringer hektik in der Tätigkeit ist dieses Interesse ebenfalls stark entwickelt. Das gleiche gilt für die Lebensziele: dem Sozialismus dienen, seine Pflichten erfüllen, sich beruflich entwickeln und Überdurchschnittliches leisten - ebenso wie für die reale Leistung (Leistungsstarke sind interessierter an Wissenschaft und Technik).

Maschinen- und Anlagenmonteure haben diesbezüglich größeres Interesse, Facharbeiter für Chemische Industrie, Kleidungs- und Textil-Facharbeiter geringeres. Längere Berufsjahre fördern den wissenschaftlich-technischen Weitblick.

Einstellungen und Verhalten zu qualitativen Parametern der Arbeit

Qualitätsarbeit, Sparsamkeit, Aktivität über das unbedingt nötige Maß hinaus und Engagement für den Sozialismus sind wichtige Parameter im Arbeitsprozeß, die die Gesamtleistung des Betriebes mitbestimmen und bei einzelnen Jugendlichen frühzeitig vorbereitet werden müssen.

Den sparsamen Umgang mit Material und Energie sowie das Ausführen von Qualitätsarbeit geben jeweils 95 Prozent der jungen Werk tätigen an, wobei das Sparen mit Material und Energie mit weniger Einschränkungen angegeben wird (vgl. Tab. 38 und 39).

Tab. 38: "In der praktischen Arbeit leiste ich Qualitätsarbeit"  
(%)

		vollk.	mit Ein- schränk.	kaum	gar nicht
		1	2	3	4
gesamt		29	66	4	1
	m	29	68	3	0
	w	29	66	4	1
Lehrlinge	m	28	76	3	1
	w	21	72	7	0

Fortsetzung der Tab. auf Blatt 72

Fortsetzung der Tab. 38 von Blatt 71

		vollk.	mit Ein- schränk.	kaum	gar nicht
		1	2	3	4
Facharbeiter	m	37	60	3	0
	w	38	58	3	1
Probleme					
	ja	24	68	7	1
	nein	33	63	3	1
Kenntnisse					
	ausreichend	35	62	2	1
	etwas	28	68	4	0
	keine	22	71	6	1
Beanspruchung: körperlich					
	Überforderung	33	60	6	1
	richtig	29	68	3	0
	Unterforderung	23	72	3	2
Berufszufriedenheit					
	sehr	34	64	2	0
	etwas	25	69	5	1
	nicht	28	65	6	1
Dauer der Berufstätigkeit					
	1. Berufsjahr	30	67	3	0
	2. u. 3. Berufsjahr	34	63	2	1
	4. u. 5. Berufsjahr	37	60	3	0
	6. u. 7. Berufsjahr	43	53	2	2
	über 7 Berufsjahre	54	43	3	0

*Handwritten notes:*  
 über 7  
 9-11  
 10-11  
 11-12  
 12-13  
 13-14  
 14-15  
 15-16  
 16-17  
 17-18  
 18-19  
 19-20  
 20-21  
 21-22  
 22-23  
 23-24  
 24-25  
 25-26  
 26-27  
 27-28  
 28-29  
 29-30  
 30-31  
 31-32  
 32-33  
 33-34  
 34-35  
 35-36  
 36-37  
 37-38  
 38-39  
 39-40  
 40-41  
 41-42  
 42-43  
 43-44  
 44-45  
 45-46  
 46-47  
 47-48  
 48-49  
 49-50  
 50-51  
 51-52  
 52-53  
 53-54  
 54-55  
 55-56  
 56-57  
 57-58  
 58-59  
 59-60  
 60-61  
 61-62  
 62-63  
 63-64  
 64-65  
 65-66  
 66-67  
 67-68  
 68-69  
 69-70  
 70-71  
 71-72  
 72-73  
 73-74  
 74-75  
 75-76  
 76-77  
 77-78  
 78-79  
 79-80  
 80-81  
 81-82  
 82-83  
 83-84  
 84-85  
 85-86  
 86-87  
 87-88  
 88-89  
 89-90  
 90-91  
 91-92  
 92-93  
 93-94  
 94-95  
 95-96  
 96-97  
 97-98  
 98-99  
 99-100

Tab. 39: "Mit Material und Energie gehe ich sparsam um" (%)

		vollk.	mit Ein- schränk.	kaum	nicht
		1	2	3	4
gesamt		45	50	5	
	m	40	55	5	
	w	48	47	5	
Lehrlinge	m	36	58	6	
	w	43	52	5	
Facharbeiter	m	44	51	5	
	w	52	44	4	
Beratung					
	Vorteil	48	48	4	
	Nachteil	42	52	6	
Probleme heute					
	ja	41	53	6	
	nein	48	48	4	
Kenntnisse					
	ausreichend	50	47	3	
	etwas	43	52	5	
	keine	41	52	7	
Beanspruchung: körperlich					
	Überforderung	45	49	6	
	richtig	46	50	4	
	Unterforderung	39	55	6	
geistig					
	Überforderung	49	46	5	
	richtig	46	50	4	
	Unterforderung	35	59	6	
Berufszufriedenheit					
	sehr	55	43	2	
	etwas	39	55	6	
	nicht	36	54	10	

Fortsetzung der Tab. 39 von Blatt 73

	vollk.	mit Ein- schränk.	kaum	nicht
	1	2	3	4
<b>Dauer der Berufstätigkeit</b>				
1. Berufsjahr	44	51		5
2. u. 3. Berufsjahr	47	49		4
4. u. 5. Berufsjahr	46	49		5
6. u. 7. Berufsjahr	52	45		3
über 7 Berufsjahre	61	36		3

Eine höhere, uneingeschränkte Einhaltung dieser arbeitsökonomischen Kennziffern ist verbunden mit ausreichenden Kenntnissen über den erlernten Beruf bei der Berufswahl, großer Berufszufriedenheit und mit hoher Ausprägung der Lebensziele, in der Arbeit Überdurchschnittliches leisten zu wollen, seine Pflichten zu erfüllen, sich beruflich zu entwickeln und dem Sozialismus zu dienen. Die Erlangung des Wunschberufes hat keinen Einfluß (etwas bei Lehrlingen). Die jungen Werkstätigen bemühen sich also auch in einem weniger "geliebten" Beruf um Qualität und Sparsamkeit.

Mit zunehmender Dauer der Berufstätigkeit nimmt die Erfüllung dieser Kennziffern zu. Bau-Facharbeiter sparen weniger als andere.

Die Orientierung, möglichst nur so viel wie nötig zu arbeiten, lehnen die meisten Jugendlichen ab. Das heißt, sehr viele junge Facharbeiter und Lehrlinge bemühen sich um gute Arbeit (85 %), etwa die Hälfte insgesamt ohne Einschränkungen (vgl. Tab. 41).

Tab. 40: "Ich arbeite möglichst nur so viel wie nötig" (%)

		vollk.	mit Ein- schränk.	kaum	nicht
		1	2	3	4
<b>gesamt</b>		12	35	33	20
	m	9	35	36	20
	w	14	35	31	20
<b>Lehrlinge</b>	m	11	38	36	15
	w	15	34	35	16
<b>Facharbeiter</b>	m	7	32	36	25
	w	12	37	27	24
<b>Berufszufriedenheit</b>					
	sehr	11	29	35	25
	etwas	11	39	33	17
	nicht	18	40	27	15
<b>Lebensziel: Überdurchschnittliches leisten</b>					
	sehr groß	11	29	34	26
	groß	11	33	33	22
	mittel	12	41	33	14
	gering	21	44	27	8

Tab. 41: "Ich bin bestrebt, durch gute Arbeit zur Entwicklung des Sozialismus beizutragen" (%)

		vollk.	mit Ein- schränk.	kaum	nicht
		1	2	3	4
<b>gesamt</b>		46	39	12	3
m		40	43	14	3
w		50	37	10	3
<b>Lehrlinge</b>	m	34	45	18	3
	w	47	38	11	4
<b>Facharbeiter</b>	m	45	41	11	3
	w	52	37	9	2
<b>Beratung</b>				(3+4)	
gründlich		51	36	13	
flüchtig		40	44	16	
nicht		43	36	21	
<b>Kenntnisse</b>					
ausreichend		53	35	12	
etwas		44	41	15	
keine		39	39	22	
<b>Berufszufriedenheit</b>					
sehr		56	36	8	
etwas		42	41	17	
nicht		33	43	24	
<b>Beruf</b>					
Chemie		54	38	8	
Textil		52	35	13	
Zoo		48	35	17	
BMSR		41	44	15	
Bau		35	46	19	
<b>Alter</b>					
16 - 18 Jahre		43	40	17	
19 - 21 Jahre		46	39	15	
22 - 24 Jahre		47	41	12	
25 - 30 Jahre		58	32	10	
31 - 48 Jahre		61	32	7	

Zurückhaltung ihrer Leistungsreserven geben nur wenige junge Facharbeiter und Lehrlinge zu. Der Vergleich zu Tabelle 41 zeigt erwartungsgemäß eine gewisse "Spiegelung" der Antwortpositionen, obwohl dort eine politische Aussage getroffen wird, die hier fehlt.

Wo Überforderung (geistig oder körperlich), Monotonie bzw. Hektik erlebt wird, ist die Zurückhaltung der Arbeitsaktivität stärker, das Engagement geringer als bei denen, die mit ihren Arbeitsbedingungen zufrieden sind, die richtige geistige oder körperliche Anforderungen in der Tätigkeit erleben.

Die an den Normen der sozialistischen Gesellschaft orientierten Lebensziele (Sozialismus dienen, viel leisten) beeinflussen ebenfalls das Engagement in der beruflichen Tätigkeit und für die sozialistische Gesellschaft insgesamt. Begünstigt wird dies durch eine gründliche Berufsberatung, die vor der Entscheidung ausreichend Kenntnisse zur Orientierung für die Schüler vermittelt hat und als Vorteil angesehen wird.

#### Materielle Interessiertheit, zusätzliche Arbeitsleistungen und Schicht

Insgesamt gibt es bei jungen Facharbeitern und Lehrlingen ein großes Interesse an zusätzlichen Verdienstmöglichkeiten durch Überstunden (insgesamt etwa drei Viertel).

Aber auch zu Arbeitsleistungen ohne Bezahlung sind immerhin etwa drei Fünftel der jungen Werkstätigen bereit, zwei Fünftel mit Einschränkungen (vgl. Tab. 42).



Tab. 42: "Ich bin zu Solidaritätsschichten ohne Bezahlung bereit"  
(%)

		volk.	mit Ein- schränk.	kaum	nicht
		1	2	3	4
gesamt		22	40	21	17
Lehrlinge	m	18	38	25	19
	w	31	42	18	9
Facharbeiter	m	19	38	22	21
	w	19	40	21	20
Berufsberatung					
Vorteil		24	43	20	13
Nachteil		19	38	21	22
Kenntnisse					
ausreichend		25	39	21	15
etwas		22	42	20	16
keine		20	35	22	23
Tätigkeit ist:					
eintönig					
vollkommen		17	34	24	25
mit Einschränkungen		24	40	20	16
kaum		22	43	21	14
nicht		26	41	18	15
hektisch/unplannäßig					
vollkommen		17	36	18	29
mit Einschränkungen		20	40	22	18
kaum		23	42	21	14
nicht		28	38	19	15
zufrieden mit Beruf					
sehr		27	44	16	13
etwas		20	40	23	17
nicht		19	31	26	24
Berufe					
Zoo		29	43	20	8
Chemie		28	42	17	13
Bau		15	41	20	24
Zerspaner		15	36	25	24

Tab. 43: "An Überstunden gegen Bezahlung habe ich Interesse" (%)

	vollk.	mit Ein- schränk.	kaum	nicht
	1	2	3	4
gesamt	36	37	18	9
m	38	40	16	6
w	34	35	20	11
Lehrlinge				
• m	42	40	13	5
w	39	37	15	9
Facharbeiter				
m	35	39	19	7
w	28	33	26	13
zufrieden mit Beruf				
sehr	40	35	17	8
etwas	35	38	18	9
nicht	28	38	22	12
Alter				
16 - 18 Jahre	40	38	15	7
19 - 21 Jahre	31	41	20	8
22 - 24 Jahre	29	34	25	12
25 - 30 Jahre	32	28	24	16
31 - 48 Jahre	27	28	23	17

Die männlichen Lehrlinge sind am meisten materiell interessiert und am wenigsten bereit, Arbeitsleistungen ohne Bezahlung zu erbringen. Weibliche Facharbeiter sind weniger an einem Zusatzverdienst interessiert (teilweise stehen dahinter ein geringeres Interesse an Zusatz-Leistungen aus Zeitgründen). Weibliche Lehrlinge sind besonders bereit, Solidaritätsschichten durchzuführen. Diese Bereitschaften sind eng mit den an sozialistischen Normen orientierten Lebenszielen verbunden. Im Lebensziel "in der Arbeit Überdurchschnittliches leisten" ist das materielle Motiv mit enthalten. Die materielle Interessiertheit der Werkstätigen, gerade der jungen, die am Anfang ihrer selbständigen Entwicklung stehen und eine Familie gegründet haben oder dies planen, ist ein erstrebenswertes Leistungsmotiv - solange sie nicht als einziges in den Vordergrund rückt.

Eine gute Berufsberatung, ausgewogene Arbeitsinhalte in der Berufstätigkeit, die mit hoher Berufszufriedenheit einhergehen, beeinflussen besonders die Bereitschaft zu unentgeltlichen Soli-Schichten. (Dies alles bewirkt, daß noch andere Bestrebungen, bestimmte Arbeitsinhalte usw. wichtig sind, während mangelndes Berufsinteresse oft dazu führt, nur des Geldes wegen zu arbeiten.)

Mit zunehmendem Alterwerden und längerer Tätigkeit im Beruf nimmt wohl nicht das materielle Motiv ab, aber das Interesse an Überstunden verringert sich (vgl. Tab. 43). Sicher geschieht das nicht zuletzt durch erfolgte Einstufungen in höhere Lohngruppen. Die Bereitschaft zu Soli-Schichten bleibt erhalten.

Reichlich die Hälfte der männlichen jungen Facharbeiter, aber nur knapp die Hälfte der jungen Facharbeiterinnen arbeiten in Normalschicht (vgl. Tab. 44). Das ist in anderen repräsentativen ZIJ-Studien umgekehrt (mehr Männer arbeiten im Mehrschichtsystem). Es verweist darauf, daß hier die jungen Frauen im Beruf etwas überrepräsentiert sind.

Tab. 44: Gegenwärtige Schichtarbeit (%)

	Einschicht	Zweischicht	Dreischicht Sa + So frei	durch- gehendes Schicht- system
	1	2	3	4
gesamt <sup>x)</sup>	49	19	22	10
m	54	17	21	8
w	46	21	22	11
<b>Beruf</b>				
BMSR	97	0	0	3
Bau	90	3	3	4
Kleidung	80	19	0	1
E / E	44	27	26	3
Textil	34	20	41	5

x) Verteilung der Schichtarbeit (3+4)  
lt. Stat. JB für 1983 58 13 29

Fortsetzung der Tab. auf Blatt 81

Fortsetzung der Tab. 44 von Blatt 80

	Einschicht	Zweischicht	Drei- schicht Sa + So frei	durchge- hendes Schicht- system
	1	2	3	4
<b>Beruf</b>				
Chemie	29	27	11	33
Zoo	24	41	2	33
Zerspaner	14	40	43	3
Masch.- u. Anlagenmont.	6	6	82	6
sonstige	39	9	38	14
<b>Dauer der Berufstätigkeit</b>				
1. Berufsjahr	40	24	25	11
2. u. 3. Berufsjahr	49	21	20	10
4. u. 5. Berufsjahr	48	18	26	8
6. u. 7. Berufsjahr	58	11	23	8
über 7 Berufsjahre	58	17	13	12

Die jungen Facharbeiter, die nicht in ihrem Wunschberuf tätig sind, arbeiten häufiger als andere in einem Mehrschichtsystem. Das ist ein Ausdruck gesellschaftlicher Anforderungen. Diese zeigen sich auch in den großen Unterschieden zwischen den einzelnen Berufsgruppen.

Bedeutungsvoll ist, welche Meinung die Lehrlinge und Facharbeiter zu einem eventuellen Übergang in die Mehrschichtarbeit haben. Wo familiäre Bedingungen (kleine Kinder) nicht behindern, kann das ein Indikator für Leistungsbereitschaft sein und auf Reserven zur Steigerung der Arbeitsproduktivität verweisen.

Etwa ein Drittel der Männer und ein Fünftel der Frauen unter den jungen Facharbeitern sind bereit, zur besseren Auslastung moderner Maschinen und Anlagen in einem anderen Schichtsystem zu arbeiten (vgl. Tab. 45).

**Tab. 45:** "Wären Sie bereit, in einem anderen Schichtsystem zu arbeiten, um dadurch moderne Maschinen und Anlagen besser auszulasten?" (%)

	ja	eigentlich ja, aber ...	nein	trifft nicht zu
	1	2	3	4
<b>gesamt</b>	27	17	37	19
m	35	12	33	20
w	21	20	40	18
<b>Berufswunsch</b>				
ja	31	16	33	20
nein	27	19	36	18
kein	21	15	46	18
<b>Beanspruchung:</b>				
<b>körperlich</b>				
Überforderung	28	19	37	16
richtig	28	16	38	18
Unterforderung	19	18	35	28
<b>geistig</b>				
Überforderung	27	19	36	18
richtig	25	16	39	20
Unterforderung	32	17	32	19
<b>Berufe</b>				
Bau	44	9	30	17
Zerspaner	29	17	43	11
E / E	28	16	41	15
Zoo	25	19	20	36
Chemie	24	21	33	22
BMSR	23	17	37	23
Textil	22	21	43	14
Masch.- u. Anlagenmont.	17	6	77	0
Kleidung	16	16	49	19
sonstige	28	14	32	26
<b>Dauer der Berufstätigkeit</b>				
1. Berufsjahr	32	9	38	21
2. u. 3. Berufsjahr	28	15	37	20
4. u. 5. Berufsjahr	26	21	39	14
6. u. 7. Berufsjahr	22	28	32	18
über 7 Berufsjahre	22	20	37	21

Junge Facharbeiter, die in ihrem Wunschberuf arbeiten, sind dazu zum Teil eher bereit als andere - wobei die übrigen Facharbeiter schon häufiger in ein Mehrschichtsystem einbezogen sind.

Körperliche Unterforderung senkt die Bereitschaft und geistig-nervliche Unterforderung in der Tätigkeit erhöht die Bereitschaft zur Schichtarbeit.

In den einzelnen Berufsgruppen zeigt sich insgesamt eine relativ hohe Bereitschaft, egal ob die jungen Facharbeiter insgesamt schon stark in ein Schichtsystem einbezogen sind oder nicht.

Bemerkenswert ist der hohe Anteil der Bereitschaft bei jungen Facharbeitern aus Bauberufen (die stark im Einschichtsystem verankert waren). Wenn sich das verallgemeinern läßt, scheint eine Beschleunigung von Wohnungs- und Gesellschaftsbau mehr eine Frage der materiell-organisatorischen Bedingungen zu sein, weniger eine Frage der Bereitschaft der Werktätigen. (Wie das Realverhalten aussieht, kann hier zwar nicht gesagt werden, aber im allgemeinen weisen die ZIJ-Forschungen eine recht hohe Übereinstimmung von geäußerter Einstellung und Realverhalten auf.)

### Kollektives Verantwortungsbewußtsein und Beteiligung an der sozialistischen Demokratie im Betrieb

Das Verantwortungsbewußtsein gegenüber anderen Werktätigen (speziell auch Lehrlingen), gegenüber den Interessen des ganzen Kollektivs ist bei jungen Facharbeitern stärker ausgebildet als bei Lehrlingen (vgl. Tab. 46 - 48). (Teilweise gehört es natürlich auch zu den Arbeitsaufgaben junger Facharbeiter, sich um die Integration der Lehrlinge ins Kollektiv und <sup>um</sup> die Vervollkommnung ihrer Fähigkeiten und Fertigkeiten zu sorgen.) Die positiven Einstellungen der Älteren werden besonders deutlich an der unterschiedlichen Ausprägung von Hilfsbereitschaft bei männlichen Lehrlingen und männlichen Facharbeitern. Gute Facharbeiter haben oft eine Patenschaft über einen oder mehrere Lehrlinge oder sind als Lehrfacharbeiter für sie verantwortlich. Die Übernahme solcher Verantwortung ist geprägt durch einen hohen Stellenwert sozialistischer Lebensziele sowie durch eine große Zufriedenheit mit dem Beruf.

Tab. 46: "Gegen schlechte Arbeitsdisziplin von (anderen) Lehrlingen trete ich auf" (%)

		vollk.	mit Ein- schränk.	kaum	nicht
		1	2	3	4
gesamt		30	37	27	6
Lehrlinge	m	18	38	37	7
	w	27	39	29	5
Facharbeiter	m	40	36	19	5
	w	35	35	24	6

Tab. 47: "Gegen Mängel bei der Leitung meines Lehrlingskollektivs trete ich auf" (%)

		vollk.	mit Ein- schränk.	kaum	nicht
		1	2	3	4
gesamt		19	41	31	9
Lehrlinge	m	12	42	38	8
	w	18	45	31	6
Facharbeiter	m	26	38	24	12
	w	22	39	29	10

Tab. 48: "Wenn nötig, helfe ich (anderen) Lehrlingen" (%)

		vollk.	mit Ein- schränk.	kaum	nicht
		1	2	3	4
gesamt		43	40	14	3
Lehrlinge	m	28	44	24	4
	w	39	43	15	3
Facharbeiter	m	48	40	9	3
	w	54	32	10	4

Jugendliche mit einer ehemals günstiger verlaufenen Berufsberatung äußern sich hierzu ebenfalls positiver - wahrscheinlich läßt sich diese Wirkung aber mehr indirekt (über höhere Berufszufriedenheit) erklären. Eine direkte Kausalbeziehung kann man zwischen Berufsberatungseinflüssen und heutiger Hilfsbereitschaft sicher weniger annehmen.

Mit Lehrlingen muß offensichtlich in dieser Beziehung mehr erzieherisch gearbeitet werden. Die in den Tabellen 46 - 48 geäußerten Standpunkte tendieren zu der Grundhaltung: "Der andere geht mich nichts an, jeder muß selbst wissen, ob er diszipliniert ist." Solche Haltungen bringen uns jedoch weder in der Leistungssteigerung der Betriebe noch in den kollektiven Beziehungen oder in der Persönlichkeitsentwicklung der einzelnen Jugendlichen weiter. Untersuchungen zeigen, daß sie bereits in der allgemeinbildenden Schulzeit entstehen und auch unter EOS-Schülern auftreten. Sie sind daher nicht nur für Lehrlinge, sondern für eine bestimmte Altersgruppe typisch. Es besteht jedoch eine Gefahr der Verfestigung solch gleichgültiger Haltungen, wenn über FDJ-Gruppen, Lehr-, Erziehungs- und Leitungstätigkeit nicht dagegen angekämpft wird. Lehrlinge müssen sich offensichtlich auch stärker (schneller) bewußt werden, daß in Berufsausbildung und -arbeit andere Verhaltensnormen gelten als in der Schule.

Für die Planerfüllung des Betriebes fühlen sich über 80 Prozent der jungen Werkstätigen persönlich verantwortlich (vgl. Tab. 49). Unter dem Durchschnitt liegen die männlichen Lehrlinge. Das kann aber an der Art der Ausbildung in den untersuchten Berufen/Betrieben liegen. (Inwieweit wurden sie schon damit konfrontiert?) Erstaunlich ist, daß sich das 1. Lehrjahr stärker verantwortlich fühlt als das 2. Lehrjahr.

Die weiblichen Facharbeiter liegen etwas über dem Durchschnitt. Diese Verantwortung beschränkt sich bei den meisten untersuchten Jugendlichen auf die Erfüllung oder Übererfüllung der Arbeitsleistungen am Arbeitsplatz.

An der Planung und Leitung nehmen nur reichlich ein Drittel teil, viele davon mit Einschränkungen. Die männlichen Lehrlinge sind auch hier am geringsten beteiligt (vgl. Tab. 50).



Tab. 49: "Ich fühle mich verantwortlich, zur Planerfüllung  
meines Betriebes mit beizutragen" (%)

		vollk.	mit Ein- schränk.	kaum	nicht
		1	2	3	4
gesamt		40	42	14	4
Lehrlinge	m	26	46	23	5
	w	40	41	15	4
Facharbeiter	m	41	41	12	6
	w	48	39	10	3
Lebensziel: Überdurchschnittliches leisten					
	sehr groß	61	29	8	2
	groß	43	41	13	3
	mittel	27	48	18	7
	gering	25	41	23	11
zufrieden mit Beruf					
	sehr	51	38	10	1
	etwas	35	45	16	4
	nicht	27	42	21	10
Berufe					
	Textil	49	38	10	3
	Chemie	47	39	12	2
	Zoo	44	42	12	2
	Bau	34	43	18	5
	Zerspaner	30	48	15	7
	BMSR	30	45	18	7

*Handwritten note:*  
 2. 10. 1985  
 ...

Tab. 50: "Ich beteilige mich an der Planung und Leitung  
meines Betriebes" (%)

		vollk.	mit Ein- schränk.	kaum	nicht
		1	2	3	4
<b>gesamt</b>		9	26	35	30
<b>Lehrlinge</b>	m	3	17	36	44
	w	11	30	35	24
<b>Facharbeiter</b>	m	8	25	34	33
	w	12	27	35	26
<b>zufrieden mit Beruf</b>					
	sehr	12	30	34	24
	etwas	7	25	37	31
	nicht	6	17	31	46
<b>Berufe</b>					
	Textil	14	28	33	25
	Chemie	11	36	35	18
	BMSR	5	23	39	33
	Bau	5	19	34	42
	E / E	5	15	34	46
<b>Alter</b>				<b>(3+4)</b>	
	16 - 18 Jahre	8	24	68	
	19 - 21 Jahre	9	27	64	
	22 - 24 Jahre	7	27	66	
	25 - 30 Jahre	14	28	58	
	31 - 48 Jahre	21	37	42	

Die Verantwortlichkeit und Aktivität am Arbeitsplatz und darüber hinaus für den ganzen Betrieb, letztendlich für die sozialistische Gesellschaft, wird durch eine hohe politisch-ideologische Reife (widergespiegelt in den Lebenszielen) und durch das positive Erleben des Arbeitsinhalts, der Anforderungen und Belastungen sowie nicht zuletzt im Zusammenhang mit einer gründlichen, informativen Berufsberatung, die rechtzeitig Orientierungshilfen gibt, erhöht.

Zwischen den einzelnen Berufsgruppen zeigt sich eine starke Differenzierung. Diese ist wohl nicht unbeträchtlich von den konkreten Bedingungen der Tätigkeit, dem Entwicklungsstand der sozialistischen Demokratie im konkreten Betrieb und dem Stand der Entwicklung der Gruppennormen in bezug zu sozialistischen Lebenszielen abhängig.

### 2.3. Zusammenfassung

Mit dem wissenschaftlich-technischen Fortschritt verbinden die meisten jungen Facharbeiter hohe Erwartungen an die Modernisierung ihres Betriebes (ca. 75 Prozent). Daß der eigene Arbeitsplatz in diese Maßnahmen einbezogen und die eigene Arbeit dadurch interessanter und abwechslungsreicher wird, erwarten aber nur etwa die Hälfte der Facharbeiter. Eine Erleichterung der körperlichen Arbeit erwarten nur etwa 40 Prozent. Dabei zeigen die Unterschiede zwischen den Berufsgruppen, daß diejenigen Facharbeiter, die in einem Beruf arbeiten, der wenig oder gar keine schwere körperliche Arbeit erfordert, eine Erleichterung nicht für notwendig erachten und somit auch nicht erwarten.

Daß die eigene Arbeit, wohl hauptsächlich durch Einführung von Robotertechnik und Mikroelektronik, monotoner wird, erwarten nur sehr wenige (4 Prozent sehr stark). Das ist natürlich verbunden mit den bisher gemachten Erfahrungen mit moderner Technik im Betrieb.

Das weibliche Geschlecht (nur Facharbeiter untersucht) hat insgesamt etwas geringere Erwartungen an den Fortschritt von Wissenschaft und Technik, was auch mit ihrem geringeren Interesse für ihr Fachgebiet zusammenhängt, und sehr stark durch familiäre Verpflichtungen bedingt ist.

Auf die notwendigen Weiterbildungsmaßnahmen sind über die Hälfte der jungen Facharbeiter, die männlichen wieder etwas stärker, eingestellt, was verbunden ist mit der etwa gleich hohen Erwartung, das Gelernte besser zur Anwendung bringen zu können.

Eine direkte Notwendigkeit von Arbeitsplatz- oder gar Berufswechsel (durch Rationalisierungsmaßnahmen) erwarten sehr wenige junge Facharbeiter. Am ehesten erwarten Arbeitsplatzwechsel (aber nicht unbedingt Berufswechsel) diejenigen, die einen ganz anderen als ihren Wunschberuf erlernt haben. (Die Bereitschaft zum Berufswechsel ist jedoch bei nicht erfüllten Berufswünschen höher.)

Wurde bereits der Beruf gewechselt, so waren es an erster Stelle familiäre Gründe, gefolgt von gesundheitlichen Gründen, dem Streben nach höherem Verdienst und Gründen, die das Mißfallen am Betrieb ausdrücken.

Sollte der eigene Arbeitsplatz tatsächlich von Rationalisierungsmaßnahmen betroffen sein, so sind junge Facharbeiter eher bereit, sich für einen anderen Beruf zu qualifizieren, als den Betrieb oder den Arbeitsort im Beruf zu wechseln. Das weibliche Geschlecht ist dabei allerdings etwas "seßhafter".

Jeder dritte Mann und jede fünfte Frau unter den jungen Facharbeitern ist bereit, in einem anderen Schichtsystem zu arbeiten, wenn dadurch moderne Anlagen besser ausgenutzt werden.

Auch in Berufsgruppen, die bisher kaum in einem Mehrschichtsystem arbeiten, ist die Bereitschaft relativ hoch.

Um die Erfüllung ökonomischer Kennziffern und um die Leistung guter Arbeit bemühen sich nahezu alle jungen Facharbeiter und Lehrlinge. Die meisten männlichen Lehrlinge haben ein größeres Interesse an zusätzlichen Arbeitsleistungen gegen Bezahlung als andere junge Werktätige und sind weniger bereit, Solidaritätsschichten zu leisten. Sie fühlen sich auch weniger verantwortlich für die Planerfüllung des Betriebes. Das sollte aber nicht überbewertet werden, weil es Gewöhnungsprozesse erfordert (neue Normen, Anforderungen, die Betriebssituation im Sachverhalt kennenlernen), während sich Mädchen möglicherweise nur normorientierter äußern. Insgesamt sind es immerhin über 80 Prozent der jungen Facharbeiter und weiblichen Lehrlinge, die sich dafür ver-

verantwortlich fühlen! Das beschränkt sich wahrscheinlich bei vielen zunächst auf die Arbeitsaktivitäten am Arbeitsplatz.

An der Planung und Leitung nehmen ein reichliches Drittel teil, wobei die männlichen Lehrlinge auch hier nicht ganz so aktiv sind wie die weiblichen.

Erwartungen an den wissenschaftlich-technischen Fortschritt, die Einstellung auf dadurch eventuell zutreffende persönlich bedeutsame Anforderungen sowie Arbeitseinstellungen und Aktivitäten im Betrieb sind in Verbindung mit einer rechtzeitigen und ausreichenden Berufsberatung, die eine Entscheidung für einen Wunschberuf oder eine rechtzeitige Umorientierung auf einen ähnlichen ermöglicht, ob nun durch Eltern, Bekannte oder durch entsprechende Institutionen der Betriebe, im Sinne der Normen einer sozialistischen Gesellschaft ausgeprägt. Dabei ist die Berufsberatung ein Faktor einer großen Anzahl möglicher Wirkfaktoren. Lebensziele, die die politisch-ideologische Reife widerspiegeln und mehr oder weniger stabil ausgebildet sind, die Berufszufriedenheit, die durch Anforderungen und Belastungen im Arbeitsprozeß zum großen Teil beeinflusst wird und die sozialen Erfahrungen der jungen Werktätigen (fachlicher Art und mit den Beziehungen und Normen im Kollektiv) beeinflussen ebenfalls, und wechselseitig sich beeinflussend, die Arbeitseinstellungen, Fachinteressen und Zukunftsvorstellungen junger Facharbeiter und Lehrlinge. Möglich ist, daß z.B. ein nichterfüllter Berufswunsch in Verbindung mit negativen Erfahrungen im Arbeitsprozeß, wie einseitige Monotonie oder Hektik bzw. Über- oder Unterforderung, zu einer negativen Änderung von sozialistischen Lebenszielen führt und mögliche Ursachen der früheren Berufsberatung zugesprochen werden. Dies lenkt natürlich von Möglichkeiten zur Initiative der eigenen Person ab. Werden der Berufsberatung dagegen positive Wirkungen angerechnet, wirkt das natürlich positiv auf Einstellungen zu und Handlungen für die sozialistische Gesellschaft.

*Mache mir  
zu  
jeden  
Kameraden  
Fehlverhalten*

### 3. Weiterbildungsbestrebungen und -aktivitäten

Im Zuge der wissenschaftlich-technischen Revolution verändert sich der Charakter der Berufsausbildung grundlegend. In keinem Beruf reichen heute die in der Berufsausbildung angeeigneten Kenntnisse für eine 40 bis 45 Jahre währende Berufsbildung soweit aus, daß sie nur durch die praktischen Berufserfahrungen mehr oder weniger automatisch ergänzt werden müssen. Die Berufsausbildung wird immer mehr zur Basis für lebenslanges Weiterlernen. Dabei gewinnen Formen der Weiterbildung an Bedeutung, die eine Vertiefung und Erweiterung der berufsspezifischen Kenntnisse erfordern, ohne einen weiteren Berufsabschluß oder eine höhere Qualifikation zu erwerben.

Dieser Prozeß erfaßt die einzelnen Berufe in unterschiedlichem Ausmaß: Berufsstrukturen und -inhalte werden sich in den nächsten 40 Jahren, in denen die von uns Untersuchten arbeitsfähig sind, stark verändern.

Für manche Berufe ist abzusehen, daß neue Technik, neue Erkenntnisse und veränderte Bedürfnisse zwar zum Weiterlernen veranlassen, sich aber der Charakter der Tätigkeit nicht grundlegend verändern wird. In anderen Berufen verändern sich die Arbeitsanforderungen sehr stark, so daß sie nur mit einer ständigen gründlichen Weiterbildung über Jahre hinweg ausgeübt werden können.

Weiterbildungsbedarf ergibt sich aber auch daraus, daß im Zuge der wissenschaftlich-technischen Revolution Freiräume für geistig-schöpferische Arbeit auf Kosten von körperlich schweren oder monotonen Tätigkeiten zunehmen werden. (Wobei es im einzelnen zeitweilig auch gegenläufige Entwicklungen gibt.)

Übergreifend wächst die Bedeutung von Weiterbildung, weil die Verantwortung der Werkstätigen für die ihnen anvertrauten Grundmittel steigt. Von ihrer bewußten Mitarbeit an der Erarbeitung von sachkundigen Leitungsentscheidungen hängt immer mehr ab. Sozialistische Demokratie wird damit zur wichtigen Produktivkraft, von der wiederum wichtige Impulse für die Leistungsbereitschaft der Werkstätigen ausgehen. Das setzt Sachkenntnis voraus. Kenntnisse, die das effektive Funktionieren des Betriebes bzw. der Gesellschaft zum Gegenstand haben, werden daher in der Weiterbildung ebenfalls an Bedeutung gewinnen. Die Weiterbildung kann ih-

ren Funktionen jedoch nur gerecht werden, wenn sie von den Werk-  
tätigen engagiert betrieben wird.

### 3.1. Einstellungen zur Weiterbildung allgemein

Zunächst wurde ermittelt, zu welcher Form der Weiterbildung in  
den ersten 5 Jahren nach Ende der Facharbeiterausbildung prinzi-  
piell Bereitschaft besteht. Die folgende Tabelle gibt dazu einen  
Überblick.

Tab. 51: Bereitschaft zur Weiterbildung (in den ersten 5 Jahren  
nach Ende der Facharbeiterausbildung)

	für die lau- fenden Anfor- derungen	Speziali- sierungen innerhalb d. erlern- ten Berufes	weiterer Facharbei- terabschluß	Höher- quali- fi- zierung	keine Be- reit- schaft
gesamt	9	26	15	33	17
m	8	35	10	38	8
w	10	20	17	30	22
Lehrlinge	6	21	17	38	18
Facharbeiter	13	32	12	28	19
Wunschberuf ja	9	31	10	37	13
nein	10	21	19	31	19
Berufsberatung gründlich	9	24	15	38	14
flüchtig	10	27	15	30	18
keine	9	27	14	29	21
Berufsberatung Vorteil	10	29	13	33	15
Nachteil	11	24	19	28	18
gegenwärtige Probleme ja	7	17	22	32	22
nein	10	29	12	30	19
Kenntnisse ausreichend	8	27	13	38	14
teilweise	10	28	14	32	16
keine	11	19	18	29	23
Lebensziel "beruflich weiterentwickeln"					
sehr groß	5	20	12	56	7
groß	10	30	17	32	11
mittel	14	29	13	16	28
gering	10	23	18	8	41

Insgesamt sind mehr als 4/5 der Jugendlichen bereit, sich in irgendeiner Form weiterzubilden. Bei männlichen Jugendlichen ist diese Bereitschaft stärker ausgeprägt als bei weiblichen. Diese sind eher als ihre Kollegen geneigt, einen zusätzlichen Beruf zu erlernen, aber weniger an Spezialisierungen innerhalb des Berufes (wie zusätzliche Berechtigungsscheine u. ä.) oder am Erwerb einer höheren Qualifikation interessiert. Diese Differenzierungen gehen einerseits auf unterschiedliche Einstellungen zurück, andererseits aber auch auf Berufsunterschiede bei männlichen und weiblichen Jugendlichen. So hat der Erwerb von Spezialkenntnissen (die oft zu Berechtigungsscheinen führen) besonders große Bedeutung für Bauofacharbeiter und Maschinen- und Anlagenmonteure (je 40 %), relativ geringe für Textilfacharbeiter (12 %). Bedingt durch das rasche Tempo des wissenschaftlich-technischen Fortschritts auf diesem Gebiet messen Elektronikfacharbeiter der laufenden Fortbildung zur Erfüllung der Berufsaufgaben relativ große Bedeutung bei (17 %), Maschinen- und Anlagenmonteure relativ wenig (2 %). Der Wert dieser Vergleiche wird allerdings eingeschränkt, weil nur eine Antwort möglich war, die einzelnen Formen aber einander nicht ausschließen. Aufschlußreich ist daher der Vergleich der Weiterbildungsbereitschaft insgesamt. Diese ist besonders groß bei Zootechnikern (94 % wollen sich hier an irgendeiner Form beteiligen) bei BMSR-Technikern (92 %) und Baufacharbeitern (91 %), relativ schwach dagegen bei den Textilfacharbeitern (68 %). Aber auch hier spielen die aktuellen berufsspezifischen Notwendigkeiten neben Einstellungsunterschieden eine gewichtige Rolle.

Insgesamt gibt es in der Weiterbildungsbereitschaft zwischen Lehrlingen und Facharbeitern nur geringe Unterschiede, wohl aber in den bevorzugten Formen der Weiterbildung: Lehrlinge orientieren sich stärker als Facharbeiter auf eine höhere Qualifikation und auch auf einen Zweitberuf, streben also häufiger Qualifikationen an, die vom Beruf wegführen, Facharbeiter orientieren sich dagegen stärker auf Weiterbildung im Beruf. Im Laufe der Berufstätigkeit kommt es zu weiteren Umorientierungen: ein Teil derjenigen, die eine höhere Qualifikation anstreben oder einen weiteren Berufsabschluß, erfüllt sich diesen Wunsch, andere geben solche Wünsche im Laufe der Zeit auf. Dafür nimmt mit zunehmendem



zeitlichen Abstand von der Lehre der Wunsch zu, sich für die laufenden Anforderungen zu qualifizieren.

Großen Einfluß auf die Bereitschaft sich weiterzuqualifizieren, hat die Qualität der Berufsberatung:

Bei denjenigen, die feste Berufsvorstellungen hatten und auch einen Beruf erlernen bzw. erlernt haben, der diesen Vorstellungen entspricht, ist die Weiterbildungsbereitschaft insgesamt höher (87 % gegenüber 80 % bei denjenigen ohne festen Berufswunsch). Jugendliche, bei denen Berufswunsch und Beruf zusammenfallen konzentrieren sich stärker auf Weiterbildung ohne Berufswechsel und auf den Erwerb einer höheren Qualifikation. Je mehr Berufswunsch und Lehrberuf auseinanderfallen und je unklarer langfristige Berufswünsche vorhanden waren, desto stärker ist - verständlicherweise - der Wunsch einen weiteren interessengemäßerem, Facharbeiterabschluß zu erwerben.

Bei gründlicher Berufsberatung ist der Wunsch nach höherer Qualifikation größer und die Ablehnung jeglicher Weiterbildung geringer. Die Unterschiede zwischen denen, die die Berufsvorbereitung als vorteilhaft empfanden und denen, die sich nachteilig beraten sehen, sind vergleichsweise gering. Die positiv Eingestellten orientieren sich relativ stärker auf Spezialbildung im Beruf und Höherqualifikation, die negativ Eingestellten stärker auf einen weiteren Beruf (19 % versus 13 %). Auf einen Zweitberuf orientieren sich vor allem die, die sich noch immer durch ihre Probleme bei der Berufswahl belastet fühlen. Diejenigen, die zwar solche Probleme hatten, sie aber inzwischen verarbeitet und überwunden haben, unterscheiden sich kaum bezüglich ihrer Weiterbildungsorientierung von Jugendlichen ohne Probleme. Das weist auf die Bedeutung der berufsethischen Erziehung in der Lehre und den ersten Berufsjahren hin. Besondere Aufmerksamkeit gilt dabei denjenigen, bei denen Erwartungen und Realität soweit auseinanderklaffen, daß langandauernde Enttäuschung resultiert oder die von vornherein kein Verhältnis zum Beruf hatten: sei es, daß keine festen Wünsche vorhanden waren, sei es, daß der Wunschberuf nicht erlernt werden konnte. Der letzte Block in der Tabelle 57 weist auf die große Bedeutung hin, die übergreifende Lebensziele für die Weiterbildungsbereitschaft haben. Da solche Ziele, wie aus

Intervallstudien bekannt ist, relativ stabil sind und sich in einem langjährigen Prozeß herausbilden, weist dieses Ergebnis nachdrücklich auf die Bedeutung langfristig angelegter Berufserziehung hin, die durch die Eltern bewußt oder unbewußt bereits im Vorschulalter getragen wird. Berufsberatung kann ihre volle Wirkung nur als ein Kernelement in diesem Prozeß voll entfalten. Weitere Lebensziele, die Weiterbildungsbereitschaft positiv beeinflussen, sind: sich für die Stärkung des Sozialismus einsetzen, seine Pflichten ernst nehmen.

Hemmend wirken demgegenüber Ziele wie:

- alle Möglichkeiten nutzen, um Geld zu verdienen  
(relativ starke Orientierung auf Zweitberuf, dafür schwache Bereitschaft zu laufender Weiterbildung und zum Erwerb einer höheren Qualifikation)
- sich sehr intensiv um den (künftigen) Haushalt kümmern  
(negativ vor allem für Weiterbildungsbereitschaft insgesamt und das Bestreben, eine höhere Qualifikation zu erwerben).

Die Leistungsstärksten, die sich intellektuell unterfordert fühlen, streben vor allem nach höherer Qualifikation, um anspruchsvolle Aufgaben zu erhalten.

Monotone Anforderungen fördern dagegen das Bestreben, einen neuen Beruf zu lernen und wirken sich hemmend auf die vorrangig notwendige innerberufliche Weiterbildung, aber auch auf das Streben nach höherer Qualifikation aus.

Diejenigen, die zu keiner Weiterbildung in einer der angegebenen Formen bereit sind, wurden außerdem in einer offenen Frage gebeten, die Gründe dafür anzugeben. Die folgende Tabelle gibt dazu einen Überblick (siehe Blatt 96).

Die Antworten zeigen zunächst, daß sich der größte Teil derjenigen, die zu Weiterbildung nicht bereit sind, darüber auch keine oder nur oberflächliche Gedanken gemacht hat: 18 % haben nicht geantwortet (männlich 21 %, weiblich 12 %). Von denen, die geantwortet haben, schrieben 36 %: keine Lust. Auf Konflikte zwischen prinzipiell vorhandenen Wünschen bzw. von außen herangetragenen Anforderungen und den nicht gesehene eigenen Möglichkeiten deuten nur wenige Antworten hin (Familie, Gesundheit, zu geringe Leistungsvoraussetzungen, zusammen 17 %). Die Notwendigkeit ständiger Weiterbildung ist dem größeren Teil der Nichtbereiten offen-

Tab. 52: Gründe für mangelnde Weiterbildungsbereitschaft

	mit vorhan- denen Kennt- nissen zu- frieden/ Qualifika- tion	viel zu gerin- ge Lei- stungsvor- aussetzun- gen	Pa- mi- lie	Ge- sund- heit	keine Fluk- tua- tion	etwas ande- res		
gesamt	10	7	8	8	1	36	16	14
m	15	1	3	0	3	42	19	17
w	10	8	10	9	0	34	16	13
Lehr- linge	5	9	12	3	1	31	26	13
Fach- arbeiter	18!	4	4	13	1	42	3	15

kundig nicht bewußt, ist für sie kein Problem. Hier deutet sich ein wichtiger Schwerpunkt für Berufsberatung und berufliche Erziehung an.

Interessant sind die Geschlechtsunterschiede: Frauen, die vor allem nach der Lehre weniger zu Weiterbildung bereit sind als Männer, führen als Begründungen dafür häufiger an: Familienverpflichtungen (9 %, Männer gar nicht!), zu geringe Leistungsvoraussetzungen und auch den Wunsch, erst einmal Geld zu verdienen. Männer nennen dagegen häufiger: keine Lust, schlechte Gesundheit, mit vorhandenen Kenntnissen bzw. mit Qualifikation zufrieden. Insgesamt deuten die Antworten an, daß sich die weiblichen Lehrlinge und Facharbeiter etwas gründlicher mit dem Problem auseinandergesetzt haben als ihre männlichen Kollegen.

Auch zwischen Lehrlingen und Facharbeitern gibt es Unterschiede, die damit zusammenhängen, daß Weiterbildung für die Facharbeiter nicht mehr Zukunfts- sondern Gegenwartsforderung ist und außerdem ein Teil der Lehrlinge nach dem Facharbeiterabschluß sich weitergehende Weiterbildungsabsichten erfüllt (z. B. Studium, aber auch Zweifberuf, z. T. bei bewaffneten Organen). Lehrlinge führen als Begründung für mangelnde Bereitschaft häufiger an: viel Geld verdienen, zu geringe Leistungsvoraussetzungen, Wunsch, den Betrieb zu wechseln, Facharbeiter dagegen: mit vorhandenen Kenntnissen zufrieden, Familie, keine Lust. Lehrlinge haben sich demnach etwas gründlicher mit Weiterbildungsmöglichkeiten beschäftigt als

Facharbeiter. Das hängt damit zusammen, daß für sie Weiterbildungsentscheidungen, die den gesamten Lebensweg beeinflussen können (z. B. Studium) gegenwärtiger und leichter möglich sind, als bei Facharbeitern.

### 3.2. Bereitschaft zu einem Fachschulstudium

Ein<sup>er</sup> besonderen Schwerpunkt der Weiterbildung junger Werktätiger stellt die Aufnahme eines Fachschulstudiums nach dem Ende der Lehre dar. Die Lehrlinge würden daher gebeten, einzuschätzen, durch welche Maßnahmen noch mehr junge Facharbeiter für ein solches Studium gewonnen werden können. Die folgende Tabelle gibt zunächst einen Überblick:

Tab. 53: Bedingungen für die Bereitschaft für ein Fachschulstudium

	Auf diese Bereitschaft hat das folgende Einfluß	
	in sehr starkem Maße (AP 1)	kaum bzw. gar nicht (AP 3+4)
mehr Informationen über Einsatzmöglichkeiten und Aufgaben nach dem Studium	35	20
besondere Förderung befähigter Facharbeiter	27	16
mehr Informationen über Studienrichtungen, -faktoren, -bedingungen	32	23
bessere Entlohnung von Fachschulkadern gegenüber Facharbeitern	35	26
besondere Förderung der besten Lehrlinge	27	21
Festlegung des späteren Arbeitsplatzes vor Studienbeginn	31	27

Bei der Wertung der Ergebnisse muß beachtet werden, daß einige Faktoren studienübergreifende Bedeutung haben (z. B. Förderung der befähigten Facharbeiter) und damit auch die persönlichen Interessen derjenigen berühren, die selbst nicht an einem Studium interessiert sind.

Das führt dazu, daß nur relativ wenige diesen Faktor für unwichtig halten, daß ihm aber auch seltener eine sehr große Bedeutung zugemessen wird als anderen Bedingungen. Abgesehen davon, wird die Bedeutung der einzelnen Faktoren vor allem von der persönlichen Bereitschaft bestimmt, selbst ein Studium aufzunehmen (Beispiel: Der Lebenswert sich beruflich weiterentwickeln, hat sehr große Bedeutung. Von den hier zustimmenden Lehrlingen halten 43 % die Information über Arbeitsmöglichkeiten nach dem Studium für sehr wichtig, nur 10 % für unwichtig. Von denjenigen, für die dieses Lebensziel nur geringe Bedeutung besitzt, sind es 23 % bzw. 31 %. Erfahrungen mit der Wahl des jetzt gelernten Berufes spielen ebenfalls eine Rolle: Lehrlinge, die damit Probleme hatten, von der Realität der Lehre enttäuscht worden sind, ursprünglich ungenügend informiert waren, messen vor allem der Information über Einsatzmöglichkeiten und Studium erhöhte Bedeutung bei. Beide Tendenzen heben einander zum geringen Teil wieder auf, weil (wie im vorigen Abschnitt ausgeführt), die zu Weiterbildung positiv Eingestellten in der Regel bessere Erfahrungen mit der Berufsberatung hatten.

Abgesehen von diesen Tendenzen sind die Unterschiede zwischen den Berufen im allgemeinen gering, auch geschlechtsspezifische Differenzen treten kaum hervor. Das spricht dafür, daß die angeführten Faktoren von allgemeiner Bedeutung sind.

Entsprechend den Ergebnissen von Tabelle 53 steht eindeutig die berufliche Perspektive nach dem Studium im Mittelpunkt. Es geht um klare Informationen über Einsatzmöglichkeiten. Untersuchungen des ZIJ bei Studenten und Hochschulabsolventen weisen darauf hin, daß die Bereitschaft zu studieren besonders groß ist, wenn: das Studium Zugang zu Tätigkeiten eröffnet, die sich durch interessen-gemäße Inhalte auszeichnen, viele Möglichkeiten bieten, selbständig zu entscheiden und schöpferisch zu arbeiten und die im Betrieb hochgeachtet sind. Daneben kommt auch einer angemessenen Entlohnung Bedeutung zu. Das Kernproblem für die Kadergewinnung

besteht in der Arbeit mit den Absolventen: Probleme, die hier auftreten, wirken sich negativ auf die Studienbereitschaft aus. Das gilt vor allem für nichtfachgerechten Einsatz, qualitative Unterforderung, unbefriedigende berufliche Perspektive, geringes Sozialprestige der Absolventen im Betrieb und Entlohnungsmöglichkeiten, die sich kaum von Facharbeitern abheben. Aus dieser Sicht wird auch verständlich, warum in der vorliegenden Studie immerhin 31 % der Festlegung des späteren Arbeitsplatzes große Bedeutung beimessen (obwohl sie sich selbst, wie Untersuchungen unter Studenten ergaben, durch solche Festlegungen in ihren freizügigen Möglichkeiten eingeschränkt sehen. Nur der Betrieb soll gebunden sein, um eine Minimalvariante sicher zu haben!).

Das Studium selbst wird der Orientierung auf die künftige Tätigkeit untergeordnet. Das ist eine nicht unproblematische Haltung. Sie fördert praktizistische Orientierungen, die Probleme in Fächern hervorrufen können, in denen ein unmittelbarer Praxisbezug nicht vorhanden oder für die Studenten nicht auszumachen ist (vor allem naturwissenschaftlich-theoretische Grundlagenausbildung).

### 3.3. Weiterbildungsaktivitäten

Wie schlägt sich Weiterbildungsstreben in realem Weiterbildungsverhalten nieder? Die folgende Tabelle gibt zunächst einen Überblick über wichtige weiterbildungsfördernde und damit konkurrierende Freizeitaktivitäten:

Tabelle 54 , siehe Blatt 100.

An der Spitze steht die politische Information. Männliche Facharbeiter sind hier weit aktiver als männliche Lehrlinge (62 % der Facharbeiter mindestens einmal wöchentlich gegenüber 45 % der Lehrlinge). Beim weiblichen Geschlecht sind Facharbeiter nur wenig aktiver als Lehrlinge, so daß sich im Gegensatz zu den Facharbeitern bei den Lehrlingen die Geschlechter hinsichtlich ihrer Aktivitäten bei der politischen Information nicht unterscheiden. Die größere Aktivität der Facharbeiter hängt damit zusammen, daß bei den Lehrlingen ein Teil der Informationsbedürfnisse bereits durch die Ausbildung gedeckt wird.

Tab. 54: Freizeitaktivitäten im Umfeld der Weiterbildung

	Lehrlinge			Facharbeiter		
	mindestens 1 x pro Woche	(fast täglich)	gar nicht	mindestens 1 x pro Woche	(fast täglich)	gar nicht
politisch informiert	45	(20)	11	56	(32)	10
Allgemeinbil- dung erweitert	51	(20)	4	45	(19)	12
gesellschaftli- che Arbeit	28	( 6)	14	25	( 9)	26
fachlich weitergebildet	48	(13)	10	22	( 7)	39
zusätzlich Geld verdient	8	( 2)	67	7	( 2)	72

Eng damit zusammen hängt die gesellschaftliche Aktivität. Hierbei unterscheiden sich männliche Facharbeiter von männlichen Lehrlingen im Durchschnitt nur relativ wenig. Gegenüber den Lehrlingen nehmen bei ihnen aber sowohl die sehr Aktiven zu (mindestens einmal pro Woche gesellschaftliche Arbeit geleistet: männliche Lehrlinge 26 %, männliche Facharbeiter 31 %, überhaupt keine gesellschaftliche Arbeit: männliche Lehrlinge 17 %, männliche Facharbeiter 28 %). Demgegenüber fällt bei weiblichen Jugendlichen die gesellschaftliche Arbeit nach der Lehre deutlich ab. Außerdem konzentrieren sich junge Frauen und Mädchen auf mittlere Antwortpositionen. Im Verhältnis zu männlichen Jugendlichen ist sowohl die Gruppe der sehr Aktiven als auch der überhaupt nicht Aktiven geringer. Weibliche Jugendliche neigen stärker dazu, diszipliniert entsprechenden Anforderungen nachzugehen, ohne sich dabei durch besondere Initiative auszuzeichnen. Der Aktivitätsabfall nach der Lehre dürfte zwei Ursachen haben: weniger kontinuierliche Anforderungen in der gesellschaftspolitischen Arbeit und Familiengründung.

Bei Lehrlingen steht die Erweiterung der Allgemeinbildung deutlich an der Spitze der Aktivitäten. Bei männlichen Jugendlichen unterscheiden sich Lehrlinge und Facharbeiter hierbei kaum. Bei den weiblichen kommt es nach der Lehre zu einem erheblichen Abfall dieser Aktivität, aber auch bei den Lehrlingen engagieren sich

Mädchen weniger für Allgemeinbildung als Jungen. Bedingt durch die Lehrausbildung sind Lehrlinge bezüglich der fachlichen Weiterbildung weit aktiver als Facharbeiter, dabei gibt es in der Lehre kaum gesellschaftsspezifische Differenzen. Immerhin bestehen auch bei den Lehrlingen noch erhebliche Reserven. In der Freizeit widmet sich nur jeder zweite Lehrling regelmäßig der fachlichen Weiterbildung (mindestens einmal pro Woche), jeder 10. hat hierfür im Vierteljahr vor der Untersuchung in der Freizeit überhaupt nichts getan!

Im Gegensatz zu den Lehrlingen gibt es bei Facharbeitern in der fachlichen Weiterbildung größere Geschlechtsunterschiede: Junge Frauen sind erheblich weniger aktiv als Männer. Als Ursache kommen in Frage: geringere Weiterbildungsbereitschaft der Frauen, Doppelbelastung durch Beruf und Haushalt, Konzentration vieler Leiter auf die Förderung der Männer bei Formen organisierter Weiterbildung, Vorbereitung auf verantwortungsvollere Aufgaben u. a. Interessant ist, daß es fast ebensoviele männliche Facharbeiter (9 %) wie männliche Lehrlinge (11 %) gibt, die fast täglich für ihre fachliche Weiterbildung aktiv sind. Der Rückgang nach der Lehre betrifft vorwiegend die mittleren Aktivitätspositionen. Bei einem - leider noch kleinen - Teil der Lehrlinge gelingt es offensichtlich, feste Weiterbildungsgewohnheiten herauszubilden, die dazu führen, daß nach Abschluß der Lehre sofort weitere Weiterbildungsziele angestrebt werden.

Bevor im folgenden einige Faktoren der fachlichen Weiterbildung differenziert dargestellt werden, soll noch kurz auf Feierabendarbeit eingegangen werden. Hier sind knapp die Hälfte der männlichen Jugendlichen aktiv (Lehrlinge 45 %, Facharbeiter 48 %), mindestens einmal pro Woche allerdings nur 14 % der Lehrlinge und 12 % der Facharbeiter. Ein großer Teil der jungen Werkstätigen ergreift zwar mehr oder weniger gern sich bietende Gelegenheiten, ohne daß sich daraus eine regelmäßige Feierabendarbeit entwickelt. Von den weiblichen Lehrlingen sind 25 % ebenfalls aktive Feierabendarbeiter, allerdings nur 4 % regelmäßig (mindestens einmal pro Woche). Von den Facharbeiterinnen sind nur 14 % aktiv, um zusätzlich Geld zu verdienen, 3 % regelmäßig. Die Belastung der Frau durch Hausarbeit fordert auch hier ihren Tribut.



Hinter den Aktivitäten Feierabendarbeit und fachliche Weiterbildung stehen Haltungen, die einander teilweise ausschließen: einmal das Bestreben, seine Persönlichkeit zu entwickeln, Wissen und Kenntnisse langfristig zu erweitern und so langfristig inhaltsreichere, interessantere Arbeitsaufgaben zu erhalten, zum anderen das Bestreben, Lebensglück kurzfristig über die möglichst umfassende Befriedigung konsumtiver Bedürfnisse zu erreichen. Die folgende Tabelle weist auf einige wichtige Weiterbildungsfaktoren hin:

Tab. 55: Faktoren der Weiterbildungsaktivität

	in den letzten 3 Monaten fachlich weitergebildet				
	(fast) täglich	ein- bis mehrmals pro Woche	ein- bis mehrmals pro Monat	seltener	gar nicht
Wunschberuf ja	11	30	19	22	18
nein	9	23	16	24	28
keinen festen	9	17	15	25	34
Berufsberatung					
gründlich	12	28	18	23	19
flüchtig	8	23	17	26	26
keine	11	21	12	20	36!
Berufsberatung					
Vorteil	10	26	19	23	22
Nachteil	9	20	12	26	34
Probleme					
ja	12	27	18	23	20
nein	9	21	17	24	29
Kenntnisse					
ausreichend	11	30	17	21	21
teilweise	10	23	17	25	25
nicht	8	24	15	23	30
FDJ-Funktionäre	14	29	19	21	17
FDJ-Mitglieder	9	26	17	24	24
ehemalige FDJ-Mitgl.	6	14	10	26	44
nie Mitglied der FDJ gewesen	7	10	17	34	31

Fortsetzung der Tabelle, siehe nächstes Blatt

Fortsetzung Tabelle 55, Blatt 102

In den letzten 3 Monaten fachlich weitergebildet  
(fast) ein- bis ein- bis seltener gar nicht  
täglich mehrmals mehrmals  
pro Woche pro Monat

Lebensziel: beruf-  
lich weiterent-  
wickeln

	(fast) täglich	ein- bis mehrmals pro Woche	ein- bis mehrmals pro Monat	seltener	gar nicht
sehr große Bed.	17	32	18	19	14
geringe Bed.	4	13	12	22	49

Lebensziel: mög-  
lichst viel Geld  
verdienen

	(fast) täglich	ein- bis mehrmals pro Woche	ein- bis mehrmals pro Monat	seltener	gar nicht
sehr große Bed.	9	22	18	23	28
mittlere Bed.	12	29	18	21	20
geringe Bed.	12	28	12	22	26

Die Weiterbildungsaktivitäten werden vor allem durch übergreifende Einstellungen beeinflusst. Das sind neben den beiden in der Tabelle erfaßten auch das Streben, sich für die Stärkung des Sozialismus einzusetzen und in der Arbeit Überdurchschnittliches leisten. Das Streben nach möglichst hohem Einkommen wirkt im Kontext anderer Ziele durchaus weiterbildungsfördernd. Dominiert dieses Streben aber, hemmt es die Weiterbildungsaktivitäten. Insofern wird verständlich, daß Werkstätige, für die ein hohes Einkommen geringe Bedeutung hat, sich nur wenig aktiver weiterbilden als Werkstätige, für die das Einkommen sehr bedeutsam ist.

Interessant ist weiter, daß Werkstätige, für die es sehr wichtig ist, sich um ihren (künftigen) Haushalt zu kümmern, relativ inaktiv in ihrer fachlichen Weiterbildung sind. Dieser subjektive Stellenwert der Familie ist wichtiger für das Verhalten als reale Belastungen des Zeitfonds durch Kinder und bzw. Gründung eines eigenen Haushaltes.

Die Berufsberatung wirkt über vorhandene Einstellungen: Effektive Berufsberatung fördert hohe Identifikation mit dem Beruf und diese wiederum die Weiterbildungsaktivitäten. Aber auch nachwirkende Probleme aus der Zeit der Berufswahl fördern das Weiterbildungsstreben, in der Hoffnung, eine andere Tätigkeit ausüben zu können bzw. durch einen weiteren Beruf diese Probleme doch noch zu lösen.

Am inaktivsten sind junge Werktätige, die sich schlecht beraten fühlten, sich aber auf Grund geringer Ansprüche mit ihrem Beruf abgefunden haben (im Sinne von resignativer Berufszufriedenheit). Interessant ist weiter, daß sozialistisches Engagement und vor allem übertragene politische Verantwortung (in Form von FDJ-Funktionen) Weiterbildungsaktivität fördern, obwohl gerade diese Jugendlichen sich auch aktiver politisch informieren und mehr Zeit als andere für gesellschaftliche Aktivität benötigen. Staatliche Leiter, Lehrausbilder, Lehrer und auch die Kollegen bzw. andere Lehrlinge erwarten von den FDJ-Funktionären vorbildliche Erfüllung der gestellten Anforderungen, das wirkt sich auf die fachlich-politische Aktivität insgesamt fördernd aus.

Wie schon bei der Weiterbildungsbereitschaft zeigt sich, daß besonders Unterforderte versuchen, über Weiterbildung anspruchsvollere Aufgaben zu erhalten.

Hektik und Diskontinuität in der Arbeitsorganisation stellen besondere Stressfaktoren dar und führen zu erhöhter Belastung, die sich negativ auf die Weiterbildungsbereitschaft auswirkt. Außerdem erschwert Hektik die Herausbildung langfristiger Verhaltensorientierungen, ohne die aber Weiterbildung undenkbar ist: Die als Folge der Weiterbildung verbesserte Berufskompetenz wirkt sich erst in Zukunft aus, gezielte Weiterbildung setzt voraus, daß die wichtigsten künftigen Anforderungen bekannt sind, und das wiederum erfordert, daß die gegenwärtigen Anforderungen durchschau- und berechenbar sind.

Zwischen den Berufen gibt es in Abhängigkeit von den realen Möglichkeiten, Anforderungen und den Einstellungen der Betroffenen ebenfalls erhebliche Unterschiede, die im wesentlichen den Ergebnissen der Weiterbildungsbereitschaft entsprechen.

#### 3.4. Zusammenfassung und Folgerungen

Insgesamt sind mehr als 4/5 der Lehrlinge und Facharbeiter bereit, sich in irgendeiner Form weiterzubilden. Schwerpunkte sind dabei Spezialisierungen innerhalb des erlernten Berufes und der Erwerb einer höheren Qualifikation. Weibliche Jugendliche sind etwas weniger zu Weiterbildung bereit und auch als Facharbeiterinnen weniger aktiv als ihre Kollegen. Eine effektive Berufsberatung fördert Berufsverbundenheit und darüber vermittelt Weiterbildungsbe-

reitschaft und -aktivität. Umgekehrt führen klare Berufsvorstellungen der Heranwachsenden dazu, daß aktiver nach berufsrelevanten Informationen gesucht wird und die Beratung damit effektiver verläuft.

Ungelöste Probleme der Berufswahl, berufliche Unterforderung, Hektik, Monotonie fördern das Bestreben, über Weiterbildung Tätigkeit und/oder Beruf zu wechseln.

Besonders leistungsstarke und entwicklungsorientierte Jugendliche wünschen sich auch die Aufnahme eines Fachschulstudiums. Eine höhere Qualifikation (ab Meister) streben 38 % der Lehrlinge und 28 % der Facharbeiter an. Das führt aber nicht immer dazu, daß tatsächlich studiert wird. Diese prinzipielle Bereitschaft in entsprechendes Verhalten umzusetzen, hängt vor allem von den Einsatz- und Entwicklungsmöglichkeiten nach dem Studium ab, über die Lehrlinge und Facharbeiter weit umfassender informiert werden müssen. Wichtig ist auch eine qualifikationsangemessene Entlohnung nach dem Ende des Studiums und gezielte Förderung und Studienvorbereitung der Lehrlinge und Facharbeiter, die für ein Fachschulstudium geeignet und dazu bereit sind.

Aus den vorliegenden Ergebnissen ergeben sich folgende Vorschläge für Maßnahmen zur Förderung der Weiterbildungsaktivitäten:

- Stärkere Orientierung der berufspädagogischen Erziehung auf die Festigung der Überzeugung, daß die Facharbeiterprüfung nicht der Abschluß der Qualifikation, sondern Basis für lebenslanges Weiterlernen ist.
- Aufwertung von aktuellen Weiterbildungsnachweisen und der in der Arbeit bewiesenen Fachkompetenz (über Beurteilungen usw.).
- Unterstützung der Weiterbildungsaktivitäten durch spezielle Hinweise von Lehrausbildern, Lehrern und Leitern auf Fachbeiträge der Medien, geeignete Literatur und Förderung der Kommunikation über neue Erkenntnisse im Arbeitskollektiv.
- Förderung von Weiterbildungsinteressen, die auf die Vertiefung von Allgemeinbildung zielen, in der Freizeit und entsprechender Hobbyarbeitsgemeinschaften in Betrieben. (Zurverfügungstellung materieller Voraussetzungen wie Räume, Geräte, Bezahlung der Lehrkräfte, Organisation von Kursen, Vorträgen, Filmvorführungen usw.)
- Förderung und materiell-technische Unterstützung von Schülerarbeitsgemeinschaften (v. a. technischer), in denen sehr frühzeitig und dauerhaft die Bereitschaft entwickelt werden kann, sich freiwillig weiterzubilden und einen technischen Beruf zu ergreifen.

#### 4. Berufliche Zufriedenheit

##### 4.1. Einschätzungen zur Berufsausbildung

Die Berufsausbildung ist für die Jugendlichen für ihre persönliche Zukunft ein bedeutsamer und entscheidender Lebensabschnitt.

Lehrlinge betrachten die berufstheoretische Ausbildung mitunter als eine Fortsetzung der 10jährigen Schulzeit an der FOS mit völlig neuen Stoffgebieten und Zielstellungen. Sie wird - zumindest am Anfang der Ausbildung - noch mit schulischen Maßstäben beurteilt. Aber das verliert sich später. Drei Viertel (73 %) aller von uns untersuchten Jugendlichen sind heute mit diesem Ausbildungsabschnitt zufrieden (ein Viertel vollkommen). Am positivsten urteilten die weiblichen Facharbeiter (vgl. Tab. 56).

Die berufspraktische Ausbildung war noch etwas beliebter: 78 % zufrieden (ein Drittel vollkommen). Sie wird besonders wiederum von den weiblichen Werk tätigen retrospektiv günstiger beurteilt (vgl. Tab. 57).

In der Bewertung dieser beiden Ausbildungsabschnitte durch die Lehrlinge und Facharbeiter werden z. T. deutliche Unterschiede sichtbar.

Lehrlinge beurteilen die für sie noch unmittelbar gegenständliche theoretische Berufsausbildung kritischer als die Facharbeiter. Das kann daran liegen, daß erst in den folgenden Berufsjahren die Bedeutung einer im wesentlichen auf der Höhe der wissenschaftlich-technischen Entwicklung stehenden theoretischen Ausbildung erkannt wird (allerdings auch einschließlich der Auswirkungen eines evtl. <sup>sind praktisch orientiert</sup> nicht auf die zukünftigen Anforderungen orientierten Unterrichtes). Im Vergleich zu den Facharbeitern sehen die Lehrlinge auch ihre Lern- und Arbeitsleistungen wesentlich kritischer. 41 % von ihnen sind mit diesen Ergebnissen nicht zufrieden, von den Facharbeitern waren es nur 8 % nicht (vgl. Tab. 62).

Die weiblichen Facharbeiter bewerten den berufstheoretischen Unterricht positiver als ihre männlichen Kollegen. Das kann verschiedene Ursachen haben. Teilweise hinterläßt im Vergleich zu den theoretischen Unterweisungen und Tätigkeiten im berufspraktischen Unterricht der überwiegend methodisch und fachlich gut gestaltete Unterricht in ihrer Erinnerung einen günstigeren Eindruck.

Tab. 56: Zufriedenheit mit der berufstheoretischen Ausbildung (%)

	sehr zufrieden	etwas zufrie- den	etwas unzu- frieden	sehr unzu- frieden	trifft nicht zu
gesamt	24	49	22	4	1
m	23	48	24	4	1
w	25	50	21	3	1
Lehrlinge	20	50	27	3	0
Facharbeiter	29	48	17	4	2
Lehrlinge					
m	21	48	28	3	0
w	19	52	26	3	0
Facharbeiter					
m	24	48	20	5	3
w	32	49	15	3	1
Berufswunsch					
ja	27	48	21	3	1
nein	22	50	22	5	1
kein	21	49	24	3	2
Berufsberatung					
gründlich	30	48	18	3	1
flüchtig	20	51	24	4	1
nicht	19	44	28	7	2
Berufsberatung					
Vorteil	30	51	16	2	1
Nachteil	15	44	33	7	1
Probleme heute					
ja	18	48	27	6	1
nein	26	48	21	4	1
Berufskennatnisse					
ausreichend	33	46	17	3	1
etwas	22	51	23	3	1
keine	16	45	30	8	1

Tab. 57: Zufriedenheit mit der berufspraktischen Ausbildung (%)

	sehr zufrieden	etwas zufrieden	etwas unzu- frieden	sehr unzu- frieden	trifft nicht zu
gesamt	39	39	16	5	1
m	36	36	19	7	2
w	40	42	14	3	1
Lehrlinge	39	42	15	4	0
Facharbeiter	38	37	17	6	2
Lehrlinge					
m	40	38	17	5	0
w	39	44	14	3	0
Facharbeiter					
m	31	35	22	9	3
w	43	38	14	4	1
Berufswunsch					
ja	46	35	14	4	1
nein	35	41	17	6	1
kein fester	30	43	19	6	2
Berufsberatung					
gründlich	45	37	14	3	1
flüchtig	33	45	16	5	1
nicht	34	34	22	8	2
Berufsberatung					
Vorteil	46	38	12	3	1
Nachteil	25	38	27	9	1
Probleme heute					
ja	27	43	21	8	1
nein	43	36	16	4	1
Berufskennntnisse					
ausreichend	49	33	13	4	1
etwas	38	40	16	5	1
keine	26	43	23	7	1

Für die Lehrlinge ist im Unterschied zum theoretischen Unterricht die berufspraktische Ausbildung ein im wesentlichen neuer Ausbildungsteil, in dem sie ihre schon im polytechnischen Unterricht erworbenen Grundlagenkenntnisse nun zielgerichtet auf den Erwerb beruflicher Fähigkeiten und Fertigkeiten ausrichten.

Manchem bisher leistungsmäßig wenig in Erscheinung getretenen Jugendlichen gelingt das dank handwerklichem Geschick besonders gut. Die berufspraktische Ausbildung ist bei Lehrlingen wie auch bei Facharbeitern beliebter als die sogenannte "Theorie". Mit ersteren sind 81 % der Lehrlinge zufrieden, wobei die weiblichen Lehrlinge wiederum positiver urteilen.

Die Höhe des Realisierungsgrades des Berufswunsches hat auf die Zufriedenheit mit dem berufspraktischen und -theoretischen Unterricht deutlichen Einfluß. Jugendliche mit ganz anderem oder keinem festen Berufswunsch standen dem Ausbildungsprozeß voreingenommener gegenüber - mit allen Konsequenzen sich abzeichnender geringerer beruflicher Leistungen und persönlicher Erfolge (Zensuren, Abschlusnoten, Prämien, Auszeichnungen, Delegierungen zu weiteren Qualifizierungsmaßnahmen usw.).

Für eine günstige Beurteilung der beiden Hauptabschnitte der Berufsausbildung sind noch weitere Faktoren wesentlich: die Intensität der Beratung, ausreichende Berufskennntnisse zum Zeitpunkt der Entscheidung, der Abbau eventuell vorhandener Probleme in Nachwirkung der Berufsberatung und die persönliche Bewertung der Empfehlungen zur Berufsberatung. Hierin wird die große Verantwortung der Berufsberatung in ihrer Gesamtheit für die Beurteilung des Ausbildungsprozesses und die spätere Berufszufriedenheit sichtbar.

Ideologisch stark motivierte junge Werktätige (die sich mit hohen Arbeitsleistungen voll und ganz für die Stärkung des Sozialismus einsetzen), diejenigen, die ihre Pflichten sehr ernst nehmen, nach hohen Leistungen streben und diese auch realisieren, sich im Beruf weiter entwickeln wollen, sind mit dem Berufsausbildungsprozeß wie auch dem Beruf insgesamt zufriedener.

Berufszufriedenheit und diejenige mit einzelnen Teilen des Ausbildungsprozesses korrespondieren erwartungsgemäß miteinander. Aber auch die allgemeine Einordnung der Arbeit in den Sinn des Lebens steht damit in Beziehung (je zufriedener mit der Ausbildung - be-



sonders dem praktischen Teil -, desto höhere Bedeutung hat die Arbeit als Teil des Lebenssinns - und umgekehrt).

Arbeitsinhalte beeinflussen die Urteile hierzu vor allem beim praktischen Teil: bei weniger monotoner und hektischer Arbeit sowie bei mehr eignungsgerechten Anforderungen wird die Ausbildung besser bewertet.

#### 4.2. Die Zufriedenheit mit dem Beruf

84 % der jungen Werktätigen sind mit ihrem erlernten Beruf zufrieden (rd. 40 % sehr zufrieden). Bei der Bewertung der Berufszufriedenheit werden zwischen den Lehrlingen und Facharbeitern sowie unter den Geschlechtern teilweise große Unterschiede (vgl. Tab. 58) sichtbar.

Weibliche Lehrlinge sind insgesamt unzufriedener als männliche. Auffällig ist wiederum die große Bedeutung des Wunschberufes, einer gründlichen Berufsberatung und ausreichender Kenntnisse zum Beruf beim Zeitpunkt der Entscheidung für die Zufriedenheit mit dem Ausbildungsberuf.

Ein erfüllter Berufswunsch bedingt auch in hohem Maße eine große Zufriedenheit mit dem erlernten Beruf.

Einfluß auf die Zufriedenheit mit dem Beruf haben ferner: das hohe Engagement für den Sozialismus, das Bestreben, alle gesellschaftlichen und privaten Pflichten ernst zu nehmen und zu erfüllen, eine positive Einstellung zur beruflichen Tätigkeit als wesentlichem Bestandteil eines sinnerfüllten Lebens, die Ziele, sich beruflich weiter zu entwickeln und in der beruflichen Arbeit Überdurchschnittliches zu leisten.

Der Aspekt, alle Möglichkeiten zu nutzen, um Geld zu verdienen, hat für manche junge Werktätige eine sehr große Bedeutung. Bei ihnen fehlt aber oft die innere Bindung zum Beruf, der hauptsächlich als Möglichkeit zum schnellen und "großen" Geldverdienen betrachtet wird. Werktätige mit dieser Einstellung sind mit ihrem erlernten Beruf recht zufrieden.

Eine Über- und Unterforderung erhöht die Unzufriedenheit, wie auch eintönige und hektisch-unplanmäßige Arbeit.

Tab. 58: Zufriedenheit mit dem erlernten Beruf (%)

	sehr zufrieden	etwas zufrieden	etwas unzu- frieden	sehr unzu- frieden
gesamt	39	45	14	2
m	43	44	11	2
w	36	46	16	2
Lehrlinge	35	48	15	2
Facharbeiter	42	43	13	2
Lehrlinge				
m	41	47	11	1
w	31	49	17	3
Facharbeiter				
m	44	43	11	2
w	42	42	14	2
Berufswunsch				
ja	55	36	8	1
nein	25	52	20	3
kein fester	31	52	14	3
Berufsberatung				
gründlich	47	41	11	1
flüchtig	30	52	16	2
nicht	36	41	18	5
Berufsberatung				
Vorteil	52	41	7	0
Nachteil	19	47	28	6
Probleme heute				
ja	17	50	26	7
nein	43	45	11	1
Berufskennntnis				
ausreichend	56	34	9	1
etwas	35	49	14	2
keine	19	51	23	7

Fortsetzung Tab. 58 Blatt 112

	sehr zufrieden	etwas zufrieden	etwas unzu- frieden	sehr unzu- frieden
Arbeit/Lebens- sinn				
vollkommen	51	37	11	1
mit Einschränkung	33	51	14	2
kaum	21	52	23	4
nicht	11	40	32	17
1. Bj.	37	47	14	2
2. Bj.	30	51	17	2
1. Bj.	39	43	17	1
2./3. Bj.	42	41	15	2
4./5. Bj.	42	46	10	2
6./7. Bj.	47	39	11	3
über 7. Bj.	46	43	10	1

Von hohem Stellenwert für das Sich-Wohlfühlen im Beruf wird also von den Jugendlichen eine abwechslungsreiche, kontinuierliche, die praktischen und theoretischen Berufskennnisse der Werkstätigen voll abfordernde Tätigkeit angesehen.

Mit der zum Zeitpunkt der Untersuchung ausgeübten Haupttätigkeit sind Elektronik- und Zerspanungsfacharbeiter am zufriedensten, während Maschinen- und Anlagenmonteure die Haupttätigkeit am kritischsten beurteilen und auch Zootechniker hier Vorbehalte haben (vgl. Tab. 20).

Das deckt sich nicht völlig mit der Berufszufriedenheit: Am zufriedensten äußerten sich Zootechniker und Baufacharbeiter, am unzufriedensten Textil-, Chemie- und Zerspanungs-Facharbeiter. Offensichtlich wird die Berufszufriedenheit von vielfältigen Faktoren beeinflusst (vgl. Tab. 60 und 61).

Der Anteil der weniger Zufriedenen ist bei den 16- bis 18jährigen, also den im Ausbildungsprozeß stehenden Jugendlichen, am größten, wobei das 2. Lehrjahr sich noch negativ abhebt. Diese Tendenz setzt sich im 1. Berufsjahr, in dem immerhin noch 18 % der jungen Werkstätigen mit ihrem erlernten Beruf unzufrieden sind, fort. Mit den Jahren der weiteren Berufstätigkeit festigt sich die Berufsverbundenheit, und schon ab dem 6. Berufsjahr ist die Hälfte der Werkstätigen mit dem Ausbildungsberuf sehr zufrieden.

Die Effektivität vielseitiger institutioneller, familiärer und verwandtschaftlicher Berufsberatung spiegelt sich in der Zufriedenheit mit dem Ausbildungsberuf und in den Antworten auf die hypothetische Frage nach dem Verhalten bei einer nochmaligen Entscheidungsmöglichkeit wider.

61 % der untersuchten Lehrlinge würden ihren jetzigen Beruf noch einmal wählen (vgl. Tab. 59). Dabei werden große Unterschiede zwischen den Geschlechtern sichtbar: rd. drei Viertel der männlichen Lehrlinge würde sich nochmals so entscheiden, aber nur etwas mehr als die Hälfte der weiblichen. Die Berufswunscherfüllung bei den weiblichen Lehrlingen ist bedeutend geringer, da bei ihnen teilweise noch traditionelle Vorstellungen die Berufsinteressen bestimmt hatten.

Tab. 59: Würden Sie Ihren Beruf heute wieder erlernen?  
(nur Lehrlinge) (%)

		ja	nein
gesamt		61	39
männlich		74	26
weiblich		53	47
Berufswunsch	ja, völlig	92	8
	ähnlich	74	26
	nein	40	60
Berufsberatung	gründlich	69	31
	flüchtig	54	46
	nicht	52	48
Berufsberatung	Vorteil	71	29
	Nachteil	35	65
Probleme heute	ja	32	68
	nein	69	31
Berufskenntnisse	ausreichend	81	19
	etwas	59	41
	keine	34	66

Bei einer gründlichen Berufsberatung hat der Jugendliche zugleich zum Zeitpunkt der Berufsentscheidung wesentlich bessere Kenntnisse über seinen zukünftigen Beruf. Lehrlinge, die derartig gründlich auf diese wichtige Entscheidung im Leben vorbereitet wurden und damit ihren Beruf als Wunschberuf empfinden und im Nachhinein heute damit weniger Probleme haben, identifizieren sich hochgradig mit dem gesamten Ausbildungsgeschehen und Berufsumfeld und würden sich für diesen Beruf (im Gegensatz zu Lehrlingen, die nicht so vorbereitet waren) zu einem hohen Prozentsatz wieder entscheiden. Der größte Teil der Lehrlinge räumt der beruflichen Arbeit unter den Lebenswerten eine überragende Stellung ein. 68 % der für überdurchschnittliche Leistungen Motivierten würden die gleiche Berufsentscheidung noch einmal treffen, aber nur 44 % bzw. 28 % derjenigen, die diesem Lebensziel geringe oder keine Bedeutung beimessen. Weniger positiv auf eine nochmalige Entscheidung zugunsten desselben Ausbildungsberufes wirken sich eine stark eintönige bzw. hektisch-unplanmäßige Arbeit, wie auch körperliche und geistige Über-

und Unterforderung aus. Dabei wird die Überforderung noch etwas ungünstiger beurteilt.

#### 4.3. Was macht den Beruf attraktiv?

In einer offenen Frage konnten die jungen Werkstätigen (Lehrlinge und Facharbeiter) Gründe für die Zufriedenheit mit dem erlernten Beruf darlegen.

Für rd. 40 % aller Werkstätigen, Lehrlinge und Facharbeiter steht - unabhängig vom Geschlecht - die "interessante, abwechslungsreiche Arbeit" an erster Stelle der Berufszufriedenheit, wobei für die Lehrlinge noch das Niveau der praktischen und theoretischen Ausbildung von großer Bedeutung ist (vgl. Tab. 60).

Die männlichen Facharbeiter und Lehrlinge messen diesem Kriterium eine sehr große Bedeutung bei, aber auch für die weiblichen Facharbeiter und Lehrlinge ist es der wichtigste Gesichtspunkt für die Zufriedenheit im Beruf.

Etwas unterschiedlicher zwischen den Geschlechtern ist die weitere Rangfolge von Faktoren, die die Berufszufriedenheit beeinflussen. Während für die Facharbeiter in ihrer Gesamtheit einheitlich die soziale Seite ihres Verhältnisses zum und ihre Stellung im Arbeitskollektiv von großer Bedeutung ist, spielt dieser Gesichtspunkt nur für die weiblichen Lehrlinge eine große Rolle. Für die männlichen Lehrlinge ist wichtiger der Erwerb vielseitiger Kenntnisse und Fertigkeiten in der Berufsausbildung und der Umgang mit moderner Technik. Diese Gesichtspunkte rangieren bei den weiblichen Lehrlingen aber erst an 8. bzw. 13. Position.

Für die Facharbeiter sind die vielfältigen Vorteile der Arbeit an moderner Technik noch gegenständlicher und sichtbarer. Von ihnen räumen beide Geschlechter dem Umgang mit neuer, hochproduktiver, die Arbeit erleichternder Technik in der Berufszufriedenheit einen hohen Stellenwert ein.

Hoher Verdienst und häufige Prämien stehen nicht im Mittelpunkt des Interesses am Beruf.

Ergebnisse der Erhebungen über die Arbeitsverhältnisse (auf der Grundlage von ...)

... ..

Interessante Arbeit	38	1	42	1	19	1
Verhältnis z. ...	11	2	8	2/3	13	2
(moderne) ...	6	3/4	0	2/3	4	2
Ausbildung	6	3/4	6	4/5	7	3
Erwerb ... Kenntnisse, ...	5	5	0	4/5	5	7
Vordienst	5	6	5	6/7	6	1/6

Interessante

interessante Arbeit	35 %	1.	30 %	1.	2 %	1.
die ...	14	2.	12	2.	11	2.
Vordienst z. ...	9	3.	6	5/6	10	3.
Erwerb ... Kenntnisse, ...	7	4	10	3.	5	3
Verhältnis z. ...	6	5	5	2	7	3
(moderne) ...	5	6	9	4	7	13

Arbeitsverhältnisse

interessante Arbeit	40 %	1	53 %	1	30 %	1
Verhältnis z. ...	14	2	14	2	17	2
(moderne) ...	7	3	2	2	7	2
Vordienst	6	3	7	4	6	4
Erwerb ... Kenntnisse, ...	4	5/6	3	7	4	3
Arbeitsverhältnisse / ...	4	5/6	2	5	6	5

Fortsetzung Tab. 60 Blatt 107

*Handwritten notes and signatures on the right side of the page, including a large signature at the top and several smaller ones below.*

	gesamt	Platz	n	Platz	w	Platz
schlechte Arbeit	3%	7/10	4%	5/6	3%	10/11
Unfassende Arbeitszufriedenheit	3	7/10	3	6/8	4	5/9
Umgang mit Tieren	3	7/10	1	11/14	5	6/7



Rund 70 % der untersuchten Facharbeiter sind mit ihrer Entlohnung zufrieden, davon 27 % sehr zufrieden. Signifikante Unterschiede in der Bewertung des Verdienstes treten zwischen weiblichen und männlichen Facharbeitern auf, sichtbar auch in der Einschätzung nach vorwiegend von Männern und Frauen ausgeübten Berufen. Während nur für 40 % der in "Männerberufen" arbeitenden Werkstätigen Lohn und Prämien ihren Erwartungen entsprechen, sind es 75 % bei den in "Frauenberufen" tätigen.

Die Elektronikfacharbeiter und Zootechniker sind mit dem Lohn- und Prämiensystem am zufriedensten, während die Facharbeiter für BMSR-Technik und die Baufacharbeiter sich in dieser Frage kritischer äußern.

Unabhängig davon steht in 7 von 9 untersuchten Berufen an erster Stelle der Zufriedenheit mit dem Beruf die interessante, abwechslungsreiche Arbeit.

Für den Kleidungsfacharbeiter ist es dagegen am wesentlichsten, das Erlernte auch im Privatleben nutzen zu können.

Die Mehrheit der jungen Facharbeiter im Beruf Zootechniker (54 %!) wählte diese Fachrichtung auf Grund ihrer großen Liebe zu Tieren und der Freude am Umgang mit ihnen.

#### 4.4. Welche Aspekte des Berufes werden kritisch betrachtet?

Unsere jungen Werkstätigen, die 12 Jahre eine auf hohem Niveau stehende Schul- und Berufsausbildung erhalten haben, nennen eine monotone Arbeit, die die erworbenen geistigen und praktischen Kenntnisse und Fertigkeiten wenig abfordert, mit am häufigsten als einen der wesentlichsten Gründe für Unzufriedenheit mit dem erwählten Beruf. In differenzierter Betrachtung trifft das aber nur für die weiblichen Lehrlinge und Facharbeiter zu (vgl. Tab. 61).

Einige der männlichen Lehrlinge sind mit der theoretischen Berufsausbildung wenig zufrieden. Dieser Gesichtspunkt steht für die weiblichen Lehrlinge erst an zweiter Stelle, zeigt aber wiederum, welche hohen Erwartungen und großes Interesse die Jugendlichen einer niveauvollen Ausbildung entgegenbringen.

Für die jungen männlichen Facharbeiter rangiert die eintönige, monotone Arbeit erst an 4. Stelle der Unzufriedenheit mit dem Beruf.

Tab. 51: Gründe für Berufszufriedenheit (offen. Frage) (1)

	gesamt	Rangfolge	1.	auspl.	W	Ranking
eintönige, monotone Arbeit	15	1		2/5		
mangelnde Kontinuität, Arbeitsorganisation	9	2		1		
theoretische Ausbildung	7	3		5		
Verhältnis zum Lehr- u. Leitungspersonal	6	4	9		5	1/2/3
<u>Lehrkräfte</u>						
eintönige, monotone Arbeit	15 %	1	9 %	2/3	15 %	1
theoretische Ausbildung	14 %	2	14 %	1	12 %	2
Verhältnis zum Lehr- u. Leitungspersonal	7	3	9	2/3	5	5
Arbeitsverhältnis (z.B. im, über, Feiertagsarbeit)	6	4	7	5	6	3/4
<u>Facharbeiter</u>						
eintönige, monotone Arbeit	17 %	1	11 %	4	20	1
mangelnde Kontinuität, Arbeitsorganisation	14	2	19	1	10	2
technische Ausrüstung des Arbeitspl., -bereichs	9	3	13	3	7	4/6
Verdienst, Prämien	8	4/5	16	2	4	10/12

	gesamt	Rangplatz	m	Rangplatz	w	Rangplatz
zu starke körperliche Belastungen	6	6/8	4	8	7	4/6
zu hohe Normvorgaben, Leistungsdruck	6	6/8	2	11/13	8	3
Schichtarbeit	6	6/8	6	6	6	7
Wiss, Ritze, Kälte, Mitternachtsdienstleistungen	5	9	5	7	4	10/12
Verhältnis z. Kollegen	4	10	2	11/13	5	8/9

Viel negativer bewerten sie die mangelnde Kontinuität in der Produktion, schlechte Arbeitsorganisation, sich abwechselnde Hektik und Wartezeiten. Hauptsächlich durch schlechte Leitungstätigkeit verursacht, finden diese Erscheinungen bei den Werkträgern wenig Verständnis.

Ein Teil der männlichen Lehrlinge ist unzufrieden mit dem Verhältnis zum Lehr- und Leitungspersonal; ein Gesichtspunkt, der von den weiblichen Lehrlingen erst an 5. Stelle genannt wird. Letztere legen von Ausbildungsbeginn an größeren Wert auf intakte Kollektiv- und Leiterbeziehungen und schätzen diesen Gesichtspunkt weniger kritisch ein als die männlichen Lehrlinge, die ihrerseits nicht schuldlos an belasteten Beziehungen zum Lehrkörper mit Leitungspersonal sind.

Zur Unzufriedenheit mit dem Beruf trägt für einen Teil der männlichen Facharbeiter auch die nach ihrer Meinung unzureichende technische Ausrüstung des Arbeitsplatzes und -bereiches bei, während die weiblichen Facharbeiter die hohen Normvorgaben, der Zeit- und Leistungsdruck besonders belasten. Dieser Gesichtspunkt wird in Berufen mit hauptsächlichlicher Tätigkeit am Fließband (wie z. B. in der Leichtindustrie) häufig genannt.

Am Beginn der Ausbildung hat ein Teil der Lehrlinge Schwierigkeiten in der Bewältigung der Anforderungen der Arbeitszeitregelungen (Beginn, Dauer, Feiertagsarbeit usw.).

Der zeitige Arbeitsbeginn, die eingeschränkte Freizeit, ungewohnte körperliche Arbeit sind einschneidende neue Arbeits- und Lebens- erfahrungen, auf die sich die Lehrlinge teilweise erst in einer relativ langen Anpassungsphase voll eingestellt haben.

Große Unterschiede zwischen den Geschlechtern gibt es in der Bewertung von Verdienst und Prämien. Während die männlichen jungen Werkträgern hier eine relativ hohe Unzufriedenheit äußern (2. Position), rangiert dieser Gesichtspunkt bei den weiblichen Facharbeitern erst an 10. - 12. Stelle.

Während bei der Mehrzahl der untersuchten Facharbeiterberufe die Werkträgern am unzufriedensten mit monotoner, eintöniger Arbeit sind, ist der Unzufriedenheitsfaktor Nr. 1 bei den jungen Baufacharbeitern die mangelnde Kontinuität in der Produktionsdurchführung, Fehler in der Arbeitsorganisation, Wechsel zwischen Hektik und Wartezeiten.

Die Facharbeiter für BMSR-Technik kritisieren besonders die theoretische Berufsausbildung, deren unzureichende Orientierung auf die Anforderungen der zukünftigen Entwicklung von Wissenschaft und Technik sie in der vollen Wirksamkeit im Berufsleben behindert. Einige junge Zootechniker können sich mit der Arbeitszeitregelung schwerer abfinden, die aber durch die besondere Spezifik des Berufes bedingt ist. Ein nicht so stark berufsverbundener junger Facharbeiter paßt sich diesem Arbeitszeitregime schwerer an.

#### 4.5. Einschätzung der Beziehungen zum Arbeitskollektiv und Leiter

Das Wohlbefinden im Arbeitskollektiv und die sozialen Beziehungen zum Leiter werden von vielen Komponenten geprägt und beeinflussen ihrerseits nicht unwesentlich die Zufriedenheit mit Beruf und dem Leben allgemein.

Über 80 % der jungen Werkstätigen sind mit den Beziehungen im Arbeitskollektiv und mit ihrem unmittelbar vorgesetzten Leiter zufrieden. Das soziale Klima im Arbeitskollektiv wird dabei qualitativ noch etwas besser beurteilt. Umgangsformen und Kontakt im und zum Arbeitskollektiv loben über die Hälfte der Werkstätigen, zum unmittelbar vorgesetzten staatlichen Leiter nur 40 %.

Männliche Werkstätige schätzen den Stand der Beziehungen im Arbeitskollektiv etwas besser ein als weibliche. Letztere stellen höhere Ansprüche auch an die emotionale Komponente des Umgangs im Kollegenkreis.

Die Beziehungen zum unmittelbar vorgesetzten Leiter schätzen wiederum die weiblichen Werkstätigen geringfügig positiver ein.

Insgesamt wird in dieser Wertung das vielfältige Bemühen um eine höhere Qualität in der Leitungstätigkeit - auch und insbesondere in der Gestaltung der Beziehungen Leiter - Kollektiv - Einzelpersonlichkeit - sichtbar.

Bei der Bewertung des Niveaus der Beziehungen zum Leiter und Arbeitskollektiv spielen die untersuchten Komponenten der Berufsvorbereitung und Berufswahl eine unterschiedliche Rolle.

Keine direkten Zusammenhänge lassen sich zur Erfüllung des Berufswunsches ableiten, aber aus der Sicht des Facharbeiters beeinflusst der Grad der Zufriedenheit mit dem erlernten Beruf doch deutlich

*Wahl  
mit Kopfstein  
Pfeiler  
deutlich*

das Verhältnis zum Arbeitskollektiv und zum Leiter. Schon eine teilweise, erst recht eine völlige Unzufriedenheit mit dem Beruf belastet vor allem das Verhältnis zum vorgesetzten Leiter. Enttäuschungen im Beruf werden schnell mit dem Leiter in Zusammenhang gebracht bzw. ihm zu spüren gegeben.

Wurden Schwierigkeiten im Zusammenhang mit der Berufswahl nach Beendigung der Berufsausbildung noch nicht überwunden, so belasten sie auch später noch die Beziehungen der Werktätigen zum Kollektiv, weniger zum Leiter.

Ein differenziertes Engagement der Werktätigen für die Stärkung des Sozialismus wirkt sich kaum auf die Beziehungen zum Arbeitskollektiv, aber deutlich auf die zum staatlichen Leiter aus!

Indifferente Haltungen und geringe Initiativen im gesellschaftlichen Bereich werden von einem Teil der Arbeitskollektive noch zu oft ohne Auseinandersetzungen toleriert, während der staatliche Leiter mit seinen Forderungen und Erwartungen nicht immer Verständnis und Resonanz findet. Dadurch wird das Verhältnis im großen und ganzen einseitig durch diese Werktätigen belastet.

Die Haltung zu folgenden Gesichtspunkten beeinflusst weiterhin das Verhältnis zum Arbeitskollektiv und Leiter:

- Überdurchschnittliche Leistungen in der Arbeit zu erreichen,
- Wertung der Arbeit als einem bedeutenden Teil des Lebensinhaltes,
- Fragen des Arbeitsinhaltes und der Arbeitsorganisation.

Während eine körperliche und geistige Über- und Unterforderung im Arbeitsprozeß das Verhältnis zum Arbeitskollektiv kaum belastet, sind stärkere negative Auswirkungen auf die Beziehungen zum verantwortlichen staatlichen Leiter sichtbar. Monotone Arbeit wirkt sich ebenfalls negativ auf das Kollektivklima aus, belastet aber noch stärker die Beziehungen zum staatlichen Leiter, der mit den Ursachen für diese Erscheinungen direkt in Zusammenhang gebracht wird.

Hektik und Unplanmäßigkeit in der Arbeitstätigkeit sind auch die größten Störfaktoren für die Entwicklung harmonischer sozialistischer Kollektiv- und Leiterbeziehungen.

Unter diesen Arbeitsumständen wird das Verhältnis zum vorgesetzten Leiter besonders kritisch eingeschätzt.

#### 4.6. Die Zufriedenheit mit weiteren Arbeitsbereichen

Ein wichtiger Faktor für Berufszufriedenheit/-unzufriedenheit ist die Bewältigung der gestellten Lern- bzw. Arbeitsaufgaben. Zwar wurde er von der Untersuchungsgruppe nicht vordergründig genannt (Tab. 60, 61), aber er ist in einigen angeführten Merkmalen mit enthalten (etwa in: interessante Arbeit, theoretische und praktische Ausbildung, Leistungsanforderungen u. a.).

Mit der eigenen Arbeits- bzw. Lernleistung sind drei Viertel der Jugendlichen zufrieden, mehr die Facharbeiter als die Lehrlinge (vgl. Tab. 62). Die männlichen Facharbeiter beurteilen ihre Arbeitsleistungen noch etwas besser als die weiblichen.

Jeder Facharbeiter erwirbt mit zunehmenden Berufsjahren in der sicheren Beherrschung der wichtigsten Arbeitsgänge seines Bereiches eine hohe Perfektion und wird mit seiner Arbeitsleistung immer zufriedener. Ab dem 5. Berufsjahr sind nur noch ca. 3 % der Facharbeiter mit ihrem Arbeitsergebnis nicht zufrieden.

Die Gestaltung der Berufswahl hat einen gewissen Einfluß auf die Leistungszufriedenheit zum Untersuchungszeitpunkt, mehr jedoch bei Facharbeitern als bei Lehrlingen (was an einer insgesamt recht geringen Zufriedenheit der Letztgenannten in diesem Bereich liegen kann).

Pflicht-, Hochleistungs- und Entwicklungsorientierte, besonders die Jugendlichen mit überdurchschnittlichen Leistungen, sind zufriedener. Das trifft auch auf körperlich Überforderte zu (!) und auf Werkstätige, die unter Hektik und Unplanmäßigkeit ihre Aufgaben erfüllen müssen - jedoch nicht auf geistig Überforderte oder irgendwie Unterforderte. Allgemeine Berufszufriedenheit und Lebens-erfüllung durch Arbeit korrespondieren mit höherer Leistungszufriedenheit.

Zerspanungs-, Textil- und Chemie-Facharbeiter äußern sich etwas leistungszufriedener als die übrigen Berufsgruppen, Maschinen- und Anlagenmonteure am unzufriedensten.

Mit der technischen Ausrüstung des Bereiches sind 64 % der Jugendlichen zufrieden.

Deutlich unterscheiden sich bei dieser Einschätzung die Geschlechter. Von den männlichen Jugendlichen sind nur 53 % zufrieden, von den weiblichen aber 72 (!) %.

Tab. 62: Zufriedenheit mit den eigenen Arbeits- und Lernlei-  
stungen (%)

	sehr zufrie- den	etwas zufrie- den	etwas unzu- frieden	sehr unzu- frieden
gesamt	26	49	20	3
m	26	51	18	5
w	27	46	22	5
Lehrlinge	16	43	33	3
Facharbeiter	37	54	7	1
Lehrlinge				
m	15	45	31	9
w	16	43	34	7
Facharbeiter				
m	36	57	6	1
w	38	53	3	1
Berufswunsch (bei PA)				
ja	42	51	6	1
nein	30	53	6	2
kein fester	30	59	11	0
Berufsberatung				
gründlich	28	49	19	4
flüchtig	25	49	22	4
nicht	24	52	18	6
Probleme heute				
ja	21	48	23	8
nein	29	50	18	3
Berufskennntnis				
ausreichend	31	47	19	3
etwas	24	50	21	5
keine	25	46	22	7



Lehrlinge äußern sich wiederum zufriedener als Facharbeiter. Nur 12 % der männlichen Facharbeiter bewerten insgesamt die technische Ausstattung ihres Arbeitsbereiches als sehr gut, aber 57 (!) % sind damit unzufrieden. Offensichtlich arbeiten die weiblichen Werkstätigen mehr in Berufen, deren technischer Ausstattungsgrad höher ist. Vielleicht sind aber auch ihre Ansprüche an die Technik niedriger infolge ihres im großen und ganzen etwas geringeren technischen Interesses (auch innerhalb der Untersuchungsgruppe). Dafür spricht z. B., daß die Art der Berufsvorbereitung mit den Urteilen über die technische Ausrüstung in Beziehung steht: Bei gründlicher Berufsberatung waren 69 % damit zufrieden, bei fehlender 51 %. In bezug auf die Berufswunscherfüllung waren die Unterschiede zwar etwas geringer, aber ebenfalls statistisch signifikant.

Neben den bereits vorgestellten Sachverhalten beeinflußt das Niveau der sozialen Betreuung die allgemeine Zufriedenheit mit Beruf und Leben. 72 % der jungen Werkstätigen (vor allem weibliche Facharbeiter) sind mit dieser Seite der Anwendung unserer großzügigen sozialpolitischen Maßnahmen in den Betrieben und Einrichtungen zufrieden.

Faktoren der Berufsberatung haben im allgemeinen keinen besonderen Einfluß auf die Beurteilung der sozialen Betreuung im Betrieb. Die Anwendung, Intensität und Wirksamkeit von berufsvorbereitenden Sachverhalten wie Gründlichkeit der Beratung, Kenntnis über den Beruf zum Zeitpunkt der Entscheidung, Bewertung der Berufsberatung als vorteilhaft oder nachteilig sowie die allgemeine Berufszufriedenheit, das Streben nach überdurchschnittlichen Arbeitsleistungen oder dem Einsatz für die Stärkung des Sozialismus wirken sich auch auf folgende Bereiche von Zufriedenheit positiv aus:

1. Zufriedenheit mit den Informationen über die betrieblichen Planaufgaben und ihre Erfüllung (insgesamt waren hiermit 72 % zufrieden, am meisten weibliche Facharbeiter, am wenigsten männliche Lehrlinge);
2. Zufriedenheit mit den Möglichkeiten zur schöpferischen Arbeit (insgesamt waren hiermit 70 % zufrieden).

Tab. 63: Zufriedenheit mit einzelnen Bereichen des Arbeits-/Ausbildungsprozesses ( $\bar{x}$ )<sup>1)</sup>

	gesamt	m	w	Lehrlinge	Facharbeiter
Bereitschaft im Arbeits-/Lehr- Lernprozeß aktiv	1,71	1,57	1,79	1,77	1,64
Ausbildungsberuf insgesamt	1,79	1,71	1,84	1,84	1,73
Haupttätigkeit (nur FA)	1,00	1,79	1,81	-	1,80
unmittelbaren Leiter/Lehrausbilder	1,82	1,85	1,80	1,80	1,84
praktischer Ausbilder	1,85	1,95	1,79	1,83	1,88
theoretischer Ausbildung	2,03	2,07	2,01	2,13	1,93
Arbeits-/Lernleistungen	2,03	2,02	2,04	2,33	1,72
sozialer Betreuung im Betrieb	2,05	2,14	1,99	1,81	2,22
Informationen über u. -erfüllung	2,06	2,18	1,99	2,03	2,05
Möglichkeiten f. schöpf. Arbeit	2,07	2,39	2,05	2,03	2,18
Entlohnung (nur FA)	2,10	2,34	1,99	-	2,10
technischer Ausrüstung d. Bereiches	2,24	2,46	2,09	2,09	2,39
Arbeitsorganisation im Betrieb	2,31	2,47	2,20	2,16	2,46
leben insgesamt	1,71	1,71	1,71	1,75	1,67

<sup>1)</sup> X Grenzwerte: 1,0 (sehr zufrieden) - 4,0 (völlig unzufrieden)

In Tabelle 63 sind alle untersuchten Bereiche der Arbeits- und Lebenszufriedenheit angeführt. Demnach ist die Zufriedenheit mit dem Leben, den kollektiven Beziehungen im Arbeitsprozeß und dem Beruf insgesamt am höchsten. Dabei gibt es Geschlechter- und Qualifikationsunterschiede. Weibliche Jugendliche sind mit vielen Faktoren im Vergleich zu männlichen zufriedener - dennoch deutlich unzufriedener mit dem Beruf. Facharbeiter äußern sich in dieser Hinsicht positiver als Lehrlinge, offenbar spielen hier die Gewöhnung im Arbeitsprozeß sowie die erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten eine Rolle.

#### 4.7. Die allgemeine Lebenszufriedenheit

Im Vergleich zu einzelnen Bereichen der Berufs- und Arbeitszufriedenheit wurden die Jugendlichen nach ihrer Zufriedenheit mit dem Leben insgesamt befragt. Dabei interessierten uns auch die Zusammenhänge zwischen diesen - obwohl berücksichtigt werden muß, daß auf die Lebenszufriedenheit auch ganz andere Faktoren entscheidend einwirken (Partner- und Familienbeziehungen, Wohnung, materieller Besitz, Freunde, Freizeitmöglichkeiten u. a.).

Tabelle 64 zeigt, daß die allgemeine Lebenszufriedenheit höher als fast alle untersuchten Arbeitsbereiche ist.

86 % der Jugendlichen sind mit ihrem Leben zufrieden, 44 % sogar sehr zufrieden.

Signifikante Unterschiede zwischen den Geschlechtern gibt es in der Einschätzung der Lebenszufriedenheit nicht.

Tab. 64: Zufriedenheit mit dem eigenen Leben (%)

	sehr zu- frieden	etwas zu- frieden	etwas unzu- frieden	sehr unzu- frieden
gesamt	44	42	12	2
männlich	44	44	10	2
weiblich	45	40	13	2
Berufswunsch				
ja	48	41	9	2
nein	43	41	14	2
kein fester	37	47	15	1
Berufs- beratung				
gründlich	52	37	9	2
flüchtig	37	48	14	1
nicht	40	40	17	3
Berufs- beratung				
Vorteil	51	40	8	1
Nachteil	34	47	17	2
Berufs- kenntnisse				
ausreichend	53	37	8	2
etwas	44	43	12	1
keine	32	47	18	3

Tab. 65: Zusammenhang zwischen der Lebenszufriedenheit und der Zufriedenheit mit dem erlernten Beruf (%)

mit dem Leben ...	mit dem erlernten Beruf ...				n
	sehr zu- frieden	etwas zu- frieden	etwas unzu- frieden	sehr unzu- frieden	
sehr zufrieden	<u>52</u>	39	9	0	1183
etwas zufrieden	31	<u>52</u>	15	2	1106
etwas unzufrieden	24	43	<u>28</u>	5	323
sehr unzufrieden	13	35	22	<u>30</u>	46
n =	1032	1195	372	54	
				cc = 0,43	

Die Berufsberatung steht mit ihren Fernwirkungen in Beziehung zur Lebenszufriedenheit, ebenso die Berufszufriedenheit (vgl. Tab. 65).

Auf weitere Zusammenhänge zum Bereich Arbeit verweist Tabelle 66.

Tab. 66: Zusammenhänge zwischen der Lebenszufriedenheit und einzelnen Arbeitseinstellungen (Korrelationskoeffizienten)

	CC
Zufriedenheit mit der berufstheoretischen Ausbildung als Lehrling	0,30
" " " berufspraktischen Ausbildung als Lehrling	0,28
" " " eigenen Arbeitsleistung	0,36
" " " den Beziehungen im Arbeitskollektiv	0,40
" " " dem unmittelbar vorgesetzten Leiter	0,38
" " " den Möglichkeiten zu schöpferischer Arbeit	0,26
" " " der sozialen Betreuung im Betrieb	0,26
" " " der Arbeitsorganisation im Betrieb	0,23
" " " den Informationen über betriebliche Planaufgaben	0,28
" " " der gegenwärtig ausgeübten Haupttätigkeit	0,46
" " " der Entlohnung	0,34
Berufliche Arbeit gehört zum Sinn des Lebens	0,22
Lebensziel: in der Arbeit Überdurchschnittliches leisten	0,21
" : alle Möglichkeiten zum Geldverdienen nutzen	0,15
" : sich voll für die Stärkung des Sozialismus einsetzen	0,19

#### 4.8. Zusammenfassung

Die Zufriedenheit mit dem erlernten Beruf bzw. mit der ausgeübten Haupttätigkeit hat große Bedeutung für die allgemeine Lebenszufriedenheit und beeinflusst nachhaltig viele Arbeitseinstellungen, Verhaltensweisen und die Beziehungen zum Leiter und Arbeitskollektiv. 34 % der Lehrlinge und jungen Facharbeiter sind mit ihrem Beruf zufrieden (39 % sehr zufrieden, darunter 35 % der Lehrlinge und 43 % der Facharbeiter).

Eine interessante, abwechslungsreiche Arbeit ist für rd. ein Drittel aller Werkstätigen das wichtigste Kriterium für das Sichwohl-Fühlen im Beruf. Intakte soziale Beziehungen im und zum Arbeits-

kollektiv sind für die meisten Werkstätigen ebenfalls von großer Bedeutung.

Über 80 % der jungen Werkstätigen sind mit den Beziehungen im Arbeitskollektiv und mit ihrem unmittelbar vorgesetzten Leiter zufrieden.

Sehr wichtig für die Jugendlichen ist in diesem Zusammenhang die Bewältigung der gestellten Arbeits- und Lernanforderungen. 75 % sind mit ihren Leistungen zufrieden (aber nur 59 % der Lehrlinge und 91 % der Facharbeiter).

Die Erfüllung von Berufswünschen und die Effektivität einer vielseitigen institutionellen oder familiären Berufsberatung spiegelt sich in einer höheren Zufriedenheit mit dem erlernten bzw. ausgeübten Beruf sowie vielen Bereichen der Arbeit wider. Wenn sich in den Beratungsprozeß noch mehr Institutionen stärker einschalten, läßt sich anhaltende Arbeits- und Berufszufriedenheit offenbar erhöhen. Der polytechnische Unterricht in den Betrieben und Landwirtschaftlichen Produktionsgenossenschaften müßte noch mehr die ihm innewohnenden Potenzen zur Berufsvorbereitung und -orientierung wahrnehmen. Aber auch andere Möglichkeiten der Betriebe zur langfristigen Gewinnung und Erhaltung (!) des Facharbeiternachwuchses müssen stärker erschlossen und genutzt werden.

Natürlich ist es von Bedeutung, ob die Jugendlichen auch wirklich die Empfehlungen der beruflichen Beratung befolgen und für sich als Vorteil empfinden, ferner ob eventuelle Probleme bei der Berufswahl abgebaut worden sind. All diese Faktoren beeinflussen nicht nur im 1. Lehrjahr, sondern mitunter sehr nachhaltig die gesamte Berufszufriedenheit oder einzelne Seiten.

Zwischen den Geschlechtern sind Unterschiede in der Berufszufriedenheit sichtbar, nicht aber in der allgemeinen Lebenszufriedenheit. Männliche Werkstätige sind mit ihrem Beruf zufriedener als ihre Arbeitskolleginnen. Das sind zum Teil noch direkte Auswirkungen von Umorientierungen vor oder während der Zeit der Bewerbung im Beruf.

Ideologisch progressive, klassenbewußte Werktätige beurteilen den Beruf und sein Umfeld sowie alle das persönliche Leben beeinflussenden Faktoren günstiger. Sie zeichnen sich durch hohe Arbeitsleistungen und eine vorbildliche Arbeitsmoral aus und messen der politischen und ökonomischen Stärkung unserer Republik in ihren Lebenszielen große Bedeutung bei. Das schlägt sich in der Zufriedenheit mit den untersuchten Arbeitsbereichen nieder.

## 5. Lebensziele, Leistungsbereitschaft und Leistungen der Lehrlinge und jungen Facharbeiter

---

### 5.1. Die hauptsächlichen Lebensziele der Lehrlinge und jungen Facharbeiter

---

Die Leistungsbereitschaft und das Leistungsverhalten der jungen Werkstätigen werden zunächst und in ganz entscheidendem Maße von ihren grundlegenden Wertorientierungen bestimmt, von ihren ideologisch-moralischen Einstellungen. Die Bedeutung der objektiven Arbeits- und Lebensbedingungen sowie aktueller Gegebenheiten für die Ausprägung der Leistungsbereitschaft und entsprechenden Leistungsverhaltens wird damit keineswegs unterschätzt; ihr Einfluß auf das konkrete Denken und Verhalten der jungen Werkstätigen im Ausbildungs- und Arbeitsprozeß erfolgt jedoch "gebrochen" durch eben diese subjektiven ideologischen Grundpositionen der Persönlichkeit.

Diese Wertorientierungen der Persönlichkeit, ihre "individuelle Ideologie", widerspiegeln sich deutlich in ihren Lebenszielstellungen, in den Vorstellungen, Vornahmen, Absichten und Zielen für die Gestaltung ihres persönlichen Lebensweges. Wie die jungen Menschen ihr Leben einrichten wollen, welchen Charakter ihre Beziehungen zu den anderen Menschen tragen sollen, welche Positionen in der sozialen Gemeinschaft mit ihnen sie selbst einzunehmen gedenken, wie sie arbeiten und was sie im Arbeitsprozeß erreichen wollen, was sie erstreben, erhoffen und wünschen, wird nachdrücklich von solchen grundlegenden Wertorientierungen bestimmt. Von welchen hauptsächlichen Lebenszielstellungen lassen sich die Lehrlinge und die jungen Facharbeiter gegenwärtig leiten?



Tab. 67 : Wesentliche Lebenszielstellungen von Lehrlingen und jungen Facharbeitern ("sehr große" und "große" Bedeutung zusammengefaßt; in Klammern: "sehr große" Bedeutung) (%)

	Lehrlinge	Facharbeiter
Die übertragenen Pflichten ernst nehmen	91 (42)	93 (47)
alle Möglichkeiten nutzen, um Geld zu verdienen	75 (42)	70 (35)
weiteres Wissen auf vielen Gebieten erwerben	77 (27)	77 (27)
beruflich weiterentwickeln	71 (33)	61 (25)
voll und ganz für die Stärkung des Sozialismus einsetzen	69 (31)	67 (29)
in der Arbeit überdurchschnittliches leisten	66 (16)	64 (14)
ohne größere Anstrengungen gut leben	47 (20)	43 (16)
schöpferisch sein, Neues ausdenken, etwas erfinden	48 (14)	49 (12)

Die Übersicht (Tab. 67) zeigt, daß das Streben nach korrekter und zuverlässiger Pflichterfüllung bei den Lehrlingen einen außerordentlich hohen Stellenwert einnimmt. Es vertieft sich bei den jungen Facharbeitern vor allem aufgrund ihrer größeren Eigenverantwortung im Arbeitsprozeß noch als grundlegende Lebenszielstellung weiter.

Darüber hinaus sind der weitere Erwerb von Wissen und Kenntnissen auf den verschiedensten Gebieten sowie besonders die berufliche Weiterbildung und -entwicklung und auch das tatkräftige Bekenntnis für den Sozialismus und dessen Stärkung wesentliche angestrebte Lebensziele der Lehrlinge und der jungen Facharbeiter.

Gleichzeitig spielen aber auch Fragen des Einkommens, des Geldverdienens eine außerordentlich wichtige Rolle und zwar bei Lehrlingen (aufgrund der noch geringeren Einkünfte bei relativ vielfältigen materiellen Interessen und Wünschen) in höherem Maße als bei jungen Facharbeitern.

Unbefriedigender ist dagegen das Bestreben ausgeprägt, überdurchschnittliche Leistungen im Arbeitsprozeß zu vollbringen, sowie schöpferisch tätig zu sein. Zwar besitzt ersteres bei etwa zwei Drittel und letzteres bei knapp der Hälfte der jungen Werkstätigen

in ihren Lebenszielen Bedeutung - ein durchaus wichtiges Ergebnis der systematischen ideologischen und Arbeitserziehung in der POS und in der Berufsausbildung. Dennoch, gemessen an den gesellschaftlichen Erfordernissen, aber auch an dem relativen Verhältnis zu den anderen Lebenszielstellungen, können die Haltungen der jungen Werktätigen zu solch wesentlichen und notwendigen Ansprüchen unserer Gesellschaft noch nicht befriedigen.

Die Untersuchungsergebnisse zeigen insgesamt, daß die Mehrheit der Lehrlinge und jungen Facharbeiter stärker auf die korrekte Erfüllung des Geforderten orientiert ist, während darüber hinausgehende Initiativen und Handlungsbestrebungen im Ausbildungs- und Arbeitsprozeß erst bei einem Teil von ihnen maßgebliche Denk- und Verhaltenszielstellungen bilden. Zu letzteren gehören vor allem jene Lehrlinge und jungen Facharbeiter, die sich durch eine klare marxistisch-leninistische weltanschauliche Position und feste Verbundenheit mit der sozialistischen Gesellschaftsordnung auszeichnen. Bei ihnen sind regelmäßig überdurchschnittliche Leistungsvollzüge im Ausbildungs- und Arbeitsprozeß, schöpferische Aktivitäten, berufliche Weiterentwicklung und Weiterbildung insgesamt um durchschnittlich 3 bis 10 %-Punkte häufiger von sehr großer und großer Bedeutung in den Lebensplänen.

Zwischen den Lebenszielstellungen der Lehrlinge und denen der jungen Facharbeiter gibt es nur relativ geringe, aber doch spezifische Unterschiede. Größere Bedeutsamkeit in den persönlichen Lebensplänen erlangen bei den jungen Facharbeitern das Streben nach Erfüllung der übertragenen Pflichten, bei gleichzeitigem Rückgang solcher Vorstellungen, wie ohne größere Anstrengungen gut zu leben. Gleichzeitig geht auch die vorrangige Orientierung auf das finanzielle Einkommen zurück. Hier widerspiegeln sich eindeutig die konkreten materiellen, ideellen und sozialen Bedingungen der täglichen Berufstätigkeit der jungen Facharbeiter in den Arbeitskollektiven. Allerdings nimmt auch das Streben nach beruflicher Weiterentwicklung bei ihnen einen merklich geringeren Stellenwert ein; das bezieht sich jedoch vorrangig nur auf die weiblichen jungen Facharbeiter (vgl. auch Tabelle 68).

Interessant ist nun, ob sich diese Veränderungen in den Wertorientierungen der jungen Werktätigen, in ihren Lebensplänen, schon

"kontinuierlich" in der Berufsausbildung herauszubilden beginnen, oder erst mit der Aufnahme der Berufstätigkeit "voll" einsetzen.

Tab. 68: Wesentliche Lebenszielstellungen von Lehrlingen im 1. und im 2. Lehrjahr sowie von jungen Facharbeitern ("sehr große" und "große" Bedeutung zusammengefaßt; in Klammern: "sehr große" Bedeutung) (%)

	Lehrlinge		Facharbeiter
	1. Lehrj.	2. Lehrj.	
Die übertragenen Pflichten ernst nehmen	91 (45)	90 (36)	93 (47)
alle Möglichkeiten nutzen, um Geld zu verdienen	75 (43)	73 (38)	70 (35)
weiteres Wissen auf vielen Gebieten erwerben	78 (27)	77 (29)	77 (27)
beruflich weiterentwickeln	72 (35)	70 (28)	61 (25)
voll und ganz für die Stärkung des Sozialismus einsetzen	70 (33)	67 (27)	67 (29)
in der Arbeit überdurchschnittliches leisten	70 (19)	57 (10)	64 (14)
ohne größere Anstrengungen gut leben	48 (20)	43 (18)	43 (16)
schöpferisch sein, Neues ausdenken, etwas erfinden	49 (14)	46 (13)	49 (12)

Die Übersicht zeigt, daß - bis auf zwei Ausnahmen - sich die Veränderungen in den Lebensorientierungen der jungen Werktätigen bereits im 2. Lehrjahr andeuten. Ganz offensichtlich ist das "normale" Ausdruck einer realeren Sicht und Einschätzung, was zweckmäßig, machbar und erstrebenswert in den persönlichen Lebenszielstellungen ist, Resultat der in der Ausbildungspraxis gewonnenen sozialen Erfahrungen, die jedoch nicht immer von den Jugendlichen im Sinne der gesellschaftlichen Normen und Werte für das persönliche Verhalten interpretiert werden.

Beleg dafür sind die zwei sichtbaren Ausnahmen: Das Streben nach zuverlässiger Pflichterfüllung sowie nach überdurchschnittlichen Leistungen im Arbeitsprozeß verliert im 2. Lehrjahr beträchtlich an Bedeutsamkeit, da es offensichtlich teilweise auch "so" geht, wird dann aber in der Berufstätigkeit wiederum durch den "Zwang der Praxis" zum Positiven korrigiert.

Eine nur bei Lehrlingen durchgeführte weitergehende Analyse von Lebenszielen bestätigt, daß die Mehrzahl der persönlichen Vornahmen für die eigene weitere Lebensgestaltung im 1. Lehrjahr noch durch die geringeren sozialen Erfahrungen der Jugendlichen bestimmt ist, und demzufolge teilweise weniger Verbindlichkeit besitzt. Diese Lebensziele werden dann oft im 2. Lehrjahr durch die gewachsenen, aber keineswegs schon ausreichenden sozialen Erfahrungen zurückhaltender, manchmal sogar einseitig verzerrt beurteilt.

Bestimmte Lebenszielstellungen bleiben jedoch relativ unverändert. Das sind vor allem solche, in denen stärker grundlegende Wertorientierungen, ideologische Positionen oder Interessen zum Ausdruck kommen, wie z. B. die weltanschauliche Orientierung, das Eintreten für die Entwicklung und Stärkung des Sozialismus, das Bildungsstreben, schöpferische Aktivitäten u. ä.

Sichtbare Unterschiede in einer Reihe von Lebenszielstellungen treten auch zwischen den Geschlechtern hervor und zwar sowohl bei den Lehrlingen als auch bei den jungen Facharbeitern.

Tab. 69 : Wesentliche Lebenszielstellungen von männlichen und weiblichen Lehrlingen bzw. Facharbeitern  
("sehr große" und "große" Bedeutung zusammengefaßt;  
in Klammern: "sehr große" Bedeutung) (%)

	Lehrlinge		Facharbeiter	
	m.	w.	m.	w.
Die übertragenen Pflichten ernst nehmen	86 (30)	94 (50)	90 (39)	96 (53)
alle Möglichkeiten nutzen, um Geld zu verdienen	76 (45)	74 (40)	71 (37)	71 (34)
weiteres Wissen auf vielen Gebieten erwerben	80 (31)	76 (25)	83 (32)	73 (24)
beruflich weiterentwickeln	73 (31)	71 (34)	68 (29)	57 (21)
voll und ganz für die Stärkung des Sozialismus einsetzen	60 (23)	75 (36)	64 (27)	70 (30)
in der Arbeit Überdurchschnittliches leisten	58 (11)	71 (19)	59 ( 9)	68 (18)
ohne größere Anstrengungen gut leben	46 (18)	48 (21)	40 (14)	46 (18)
schöpferisch sein, Neues ausdenken, etwas erfinden	49 (15)	47 (13)	51 (15)	48 (10)
-----				
intensiv um Harmonie in Ehe/Partnerschaft bemühen	93 (64)	97 (78)	95 (68)	97 (80)
intensiv um meine (künftigen) Kinder kümmern	95 (74)	99 (91)	97 (81)	99 (90)
intensiv um meinen (künftigen) Haushalt kümmern	68 (29)	93 (63)	79 (39)	95 (67)

Bei den männlichen jungen Werkstätigen spielen in der Rangfolge vor allem das Streben nach Pflichterfüllung, nach Erweiterung des Wissens sowie nach beruflicher Weiterentwicklung in den Lebenszielstellungen eine Rolle, teilweise von der Berufsausbildung zur Facharbeitertätigkeit leicht zunehmend. Bei den weiblichen jungen Werkstätigen rangiert ebenfalls das Streben nach Pflichterfüllung an erster Stelle, gefolgt von der Absicht, zur Stärkung des Sozialismus beizutragen und Überdurchschnittliches im Arbeitsprozeß zu leisten, jeweils in beträchtlich höherem Maße als bei den männlichen jungen Werkstätigen. Geringeres Gewicht als bei jenen haben solche Vorhaben wie allgemeine Wissenserweiterung und berufliche Weiterentwicklung, während es bei solchen Zielstellungen wie dem Streben nach

Verdienst, schöpferischen Aktivitäten (I) sowie nach einem "guten Leben ohne größere Anstrengungen" in der vorliegenden Untersuchung keine nennenswerten Unterschiede zwischen den Geschlechtern gibt. (Bei letzteren ist der Unterschied etwas größer und steigt auch bei den weiblichen jungen Facharbeitern gegenüber den weiblichen Lehrlingen noch etwas an, was offensichtlich mit den zunehmenden Beanspruchungen der jungen Frauen durch Berufsarbeit und Haushalt zusammenhängt. Bemerkenswert ist ferner, daß der Verdienst, der in früheren Untersuchungen des ZIJ für weibliche junge Werkstätige stets merklich geringere Bedeutung besaß, nunmehr bei ihnen fast den gleichen Stellenwert einnimmt wie bei den männlichen Werkstätigen.)

Insgesamt wird wiederum die Tendenz deutlich, daß junge weibliche Werkstätige sich auch in ihren Lebenszielstellungen stärker und "disziplinierter" an den gesellschaftlichen Normen und Erwartungen orientieren und sie in höherem Maße zu realisieren versuchen als die männlichen jungen Werkstätigen.

Eine spezifische Gruppe von Lebenszielen, die vorrangig auf die Partnerschaftsbeziehungen, Familie, Kindererziehung und Haushalt gerichtet sind, zeigt - trotz beträchtlicher und sehr anerkannter "Umorientierungen" der heutigen jungen Werkstätigen - die nach wie vor recht deutlich größeren Orientierungen der Mädchen und jungen Frauen auf die Gestaltung der Partnerschafts- und familiären Beziehungen, der Kindererziehung und Haushaltsführung (vgl. Tabelle 69, unteres Drittel).

Besonders letztere ist für die männlichen jungen Werkstätigen bedeutend weniger ein gewichtiges Lebensziel.

Insgesamt urteilen bei diesen partnerschaftlichen und familiären Aufgabenstellungen die männlichen Lehrlinge am zurückhaltendsten. Für die männlichen Facharbeiter erlangen sie dagegen durch die konkreten familiären Anforderungen, die ihnen durch Eheschließung und Familiengründung nun häufiger entgentreten als den Lehrlingen, teilweise deutlich größeres Gewicht, ohne daß sich jedoch die Geschlechterspezifik in dieser Hinsicht schon weitgehend aufhebt.

Ein Vergleich der Lebensziele verschiedener Altersgruppen schließlich zeigt ähnliche Grundtendenzen wie der zwischen Lehrlingen und

jungen Facharbeitern (vgl. Tabelle b9), macht aber auf bestimmte Entwicklungen bei letzteren aufmerksam:

- von den Altersgruppen der Lehrlinge bis zu den 30jährigen Facharbeitern bleibt die Häufigkeit solcher Lebenszielstellungen, wie weiteres Wissen anzueignen oder schöpferisch tätig zu sein, faktisch unverändert. Hier spielen - wie schon erwähnt - langfristig herausgebildete, stabile persönliche Interessen und Bedürfnisse eine deutlich orientierende Rolle;
- mit zunehmendem Lebensalter und entsprechenden beruflichen und Lebenserfahrungen verlieren kontinuierlich solche stärker individualistischen Zielstellungen wie vorrangiges Streben nach Verdienst sowie einer möglichst bequemen Lebensgestaltung an Bedeutung;
- nach der Lehrzeit zunächst mehrere Jahre von absinkender Bedeutsamkeit, dann aber mit zunehmendem Alter und damit auch oftmals wachsender Verantwortung und Erfahrung wieder sichtlich ansteigend, sind vor allem solche Zielstellungen wie Überdurchschnittliches im Arbeitsprozeß zu leisten, mit ganzer Kraft zur Stärkung des Sozialismus beizutragen, und sich beruflich weiterzuentwickeln;
- das Pflichtbewußtsein nimmt kontinuierlich von den jüngsten Altersgruppen der Lehrlinge bis zu den 30jährigen Facharbeitern in der Häufigkeit der Bedeutung zu.

## 5.2. Leistungsstand und leistungsfördernde Bedingungen der jungen Werkstätigen

Die grundlegenden Wertorientierungen der jungen Werkstätigen bleiben natürlich nicht ohne Einfluß auf ihre Leistungsbereitschaft und ihre (Arbeits-) Leistungen in der berufspraktischen Ausbildung bzw. in der beruflichen Tätigkeit:

Rund ein Drittel der jungen Werkstätigen (Lehrlinge = 32 %, Facharbeiter = 34 %) erbringen nach eigenen Angaben - gemessen an den Leistungen des Kollektivs - überdurchschnittliche Leistungen, 7 % sogar weit über dem Durchschnitt. 57 % der Lehrlinge und 60 % der jungen Facharbeiter liegen im Durchschnitt und nur 11 % der Lehrlinge und 6 % der Facharbeiter darunter.

Das unterstreicht die deutliche Leistungsbereitschaft und den Einsatzwillen der Mehrheit der jungen Werkstätigen.

Hohe Zusammenhänge werden vor allem mit solchen Lebenszielstellungen wie dem Streben nach überdurchschnittlichen Leistungen im Arbeitsprozeß, nach bewußter Pflichterfüllung sowie nach beruflicher Weiterentwicklung sichtbar. So vollbringen z. B. 42 % (!) derjenigen überdurchschnittliche Leistungen, für die das auch eine sehr bedeutsame Lebenszielstellung ist. Jene, bei denen eine solche Zielstellung nur geringe Bedeutung besitzt, leisten dann auch nur zu 15 % Überdurchschnittliches. Bei den anderen genannten Wertorientierungen liegen die Beziehungen ähnlich. Keine eindeutigen Zusammenhänge zeigen sich zu den anderen Lebenswerten, selbst nicht zum vorrangigen Verdienststreben, jedoch mit der Tendenz zur Umkehrung bei dem Streben nach einem möglichst angenehmen Leben ohne größere Anstrengungen.

Zwischen den Geschlechtern ergeben sich im Leistungsstand nur insofern Unterschiede, als die männlichen Lehrlinge häufiger als die weiblichen (37 % zu 29 %) überdurchschnittliche Leistungen angeben. Eine Ursache liegt sicher in dem höheren Anteil der Mädchen bei der Nichtverwirklichung des ursprünglichen Berufswunsches, wodurch zusätzliche Eingewöhnungsschwierigkeiten vor allem in die praktische Berufsausbildung auftreten.

Allerdings stellt insgesamt die Bewältigung der neuen Anforderungen zumindest zu Beginn der Facharbeitertätigkeit die Mehrzahl der jungen Facharbeiter - nach eigenen Angaben - doch vor einige Schwierigkeiten: Im 1. Monat der Facharbeitertätigkeit konnte nicht einmal ein Drittel (27 % der männlichen, 32 % der weiblichen Facharbeiter) regelmäßig die am Arbeitsplatz geforderten Leistungen voll erbringen! Ein weiteres Drittel gibt an, das im Verlauf des 1. Vierteljahres erreicht zu haben. 20 % benötigten dazu bis zu einem halben Jahr und fast ebenso viel noch länger.

Zwischen den Geschlechtern gibt es hier keine nennenswerten Unterschiede.

Ein Vergleich ergibt generell: Unter den Lehrlingen, aber auch jungen Facharbeitern, die ihren Berufswunsch verwirklichten, ist der Anteil derer mit überdurchschnittlichen Leistungen am größten (37 %) <sup>beträgt er</sup>. Bei jenen, die einen ganz anderen Beruf erlernten, <sup>er</sup> nur noch 31 %.



Neben solchen subjektiven Voraussetzungen tragen selbstverständlich auch eine Vielzahl objektiver Bedingungen und Faktoren zur Ausprägung der Leistungsbereitschaft und zur Leistungsentwicklung der jungen Werktätigen bei. Als leistungsfördernde Faktoren werden von den Lehrlingen und jungen Facharbeitern angeführt:

Tab. 71: Leistungsfördernde Bedingungen und Faktoren im Ausbildungs- und Arbeitsprozeß, differenziert nach Lehrlingen und Facharbeitern ("sehr fördernd" und "fördernd" zusammengefaßt; in Klammern: "sehr fördernd") (%)

	Lehrlinge	Facharbeiter
Gesamtheit der ausgeübten Tätigkeiten im Ausbildungs- bzw. Arbeitsprozeß	83 (26)	70 (27)
Möglichkeiten zur schöpferischen Arbeit	43 (10)	46 (10)
Übertragung von Verantwortung	76 (26)	81 (37)
Aufgaben, bei denen man sich anstrengen muß	82 (39)	79 (38)
Beispiel der (älteren) Kollegen	71 (32)	72 (31)
Leistungsbereitschaft des Kollektivs	71 (26)	77 (33)
soziale Beziehungen der Kollektivmitglieder	70 (33)	74 (35)
Einsicht in die Notwendigkeit, Lehrproduktion zu erbringen / Planaufgeben zu erfüllen	73 (22)	78 (33)
neue Entlohnung	-	71 (33)
Arbeitsorganisation und -ablauf	-	52 (11)
berufliche Entwicklungsmöglichkeiten	-	55 (19)

Die Übersicht verdeutlicht, daß von den jungen Werktätigen recht einheitlich die leistungsstimulierende Wirkung der Übertragung anspruchsvoller Arbeitsaufgaben, die ihr Wissen und Können fordern und zugleich persönliche Verantwortung zuweisen, besonders hervorgehoben werden. Das unterstreicht wiederum die Richtigkeit der Grundprinzipien sozialistischer Jugendpolitik, der Jugend Vertrauen zu schenken und Verantwortung zu übergeben. Gleichzeitig wird aber darauf aufmerksam gemacht, nicht nur von seiten der Ausbilder und Leiter bei der Zuweisung von Arbeits- und Ausbildungsaufgaben an die jungen Werktätigen noch größere Sorgfalt und Differenziertheit aufzubringen, sondern ihnen im täglichen Ausbildungs- und Arbeits-

Neben solchen subjektiven Voraussetzungen tragen selbstverständlich auch eine Vielzahl objektiver Bedingungen und Faktoren zur Ausprägung der Leistungsbereitschaft und zur Leistungsentwicklung der jungen Werktätigen bei. Als leistungsfördernde Faktoren werden von den Lehrlingen und jungen Facharbeitern angeführt:

Tab. 71: Leistungsfördernde Bedingungen und Faktoren im Ausbildungs- und Arbeitsprozeß, differenziert nach Lehrlingen und Facharbeitern ("sehr fördernd" und "fördernd" zusammengefaßt; in Klammern: "sehr fördernd") (%)

	Lehrlinge	Facharbeiter
Gesamtheit der ausgeübten Tätigkeiten im Ausbildungs- bzw. Arbeitsprozeß	83 (26)	70 (27)
Möglichkeiten zur schöpferischen Arbeit	43 (10)	46 (10)
Übertragung von Verantwortung	76 (26)	81 (37)
Aufgaben, bei denen man sich anstrengen muß	82 (39)	79 (38)
Beispiel der (älteren) Kollegen	71 (32)	72 (31)
Leistungsbereitschaft des Kollektivs	71 (26)	77 (33)
soziale Beziehungen der Kollektivmitglieder	70 (33)	74 (35)
Einsicht in die Notwendigkeit, Lehrproduktion zu erbringen / Planaufgaben zu erfüllen	73 (22)	78 (33)
neue Entlohnung	-	71 (33)
Arbeitsorganisation und -ablauf	-	52 (11)
berufliche Entwicklungsmöglichkeiten	-	55 (19)

Die Übersicht verdeutlicht, daß von den jungen Werktätigen recht einheitlich die leistungsstimulierende Wirkung der Übertragung anspruchsvoller Arbeitsaufgaben, die ihr Wissen und Können fordern und zugleich persönliche Verantwortung zuweisen, besonders hervorgehoben werden. Das unterstreicht wiederum die Richtigkeit der Grundprinzipien sozialistischer Jugendpolitik, der Jugend Vertrauen zu schenken und Verantwortung zu übergeben. Gleichzeitig wird aber darauf aufmerksam gemacht, nicht nur von seiten der Ausbilder und Leiter bei der Zuweisung von Arbeits- und Ausbildungsaufgaben an die jungen Werktätigen noch größere Sorgfalt und Differenziertheit aufzubringen, sondern ihnen im täglichen Ausbildungs- und Arbeits-

prozeß auch die gesellschaftliche, betriebliche und die persönliche Bedeutung der Ausbildungs- und Arbeitsaufträge zu erläutern, die den jungen Werktätigen nicht immer sofort ersichtlich ist. Hier können und sollen sich die Ausbilder und Leiter auch stärker auf die gesellschaftlichen Organisationen, insbesondere die FDJ stützen, die durch ihre ideologisch-erzieherische Einflußnahme solche Einsichten und Haltungen bei den jungen Werktätigen generell umfassender herausbilden können. Besonders letzteres ist wichtig, da - von Ausnahmefällen abgesehen - nicht jede Ausbildungs- oder Arbeitsaufgabe erst ausführlich in ihrer fachlich-beruflicher betrieblichen oder gar gesellschaftlichen Bedeutung jedem Jugendlichen erläutert werden kann.

Unterschiede in der Einschätzung leistungsfördernder Bedingungen zwischen Lehrlingen und jungen Facharbeitern zeigen sich insofern, als bei jungen Facharbeitern vor allem die Erkenntnis der Verantwortungsübertragung vorrangige Bedeutung hat, während bei Lehrlingen zunächst die Abforderung von Wissen und Können, von persönlichen Anstrengungen von größerer leistungsstimulierender Wirkung ist, neben - verständlicherweise - den vielfältigen neuen Lern- und Leistungsanforderungen in der praktischen Berufsausbildung insgesamt. Die leistungsstimulierende Wirkung der vorrangig ausgeübten Tätigkeiten ist dagegen bei jungen Facharbeitern merklich geringer.

Des weiteren sind bei Lehrlingen Fragen der sozialen Integration und der sozialen Beziehungen in den Lehrlings- und Ausbildungskollektiven sowie das Vorbild der älteren Kollegen (!) von deutlich leistungsförderndem Einfluß, während die allgemeine Leistungsbereitschaft des Kollektivs einen etwas schwächeren Stimulus darstellt. Schließlich spielt aber auch die Einsicht in die Notwendigkeit der quantitativen und qualitativen Erarbeitung von Lehrproduktion eine nicht unbeträchtliche leistungsfördernde Rolle.

Bei den jungen Facharbeitern liegen dagegen die Akzente etwas anders. Die Einsicht in die Notwendigkeit der Planerfüllung, die eigene Bereitschaft und "Normative" <sup>die</sup> des Kollektivs zur Erfüllung der Arbeitsaufgaben besitzen bei ihnen einen vorrangigen leistungsstimulierenden Stellenwert, eng damit verbunden auch die sozialen Beziehungen im Kollektiv, und in gewissem Maß auch die Vorbildwir-

kung der anderen Kollektivmitglieder. Die Gründe liegen eindeutig in den gegenüber der Berufsausbildung anderen objektiven Bedingungen und Prozessen der Arbeitsvollzüge in den Produktions- und Arbeitskollektiven.

Bei Lehrlingen und jungen Facharbeitern gleichermaßen ist der leistungsfördernde Einfluß von Möglichkeiten zu schöpferischer Tätigkeit beträchtlich schwächer, obwohl er bei den männlichen Facharbeitern deutlich ansteigt (vgl. Tab. 72). Die Ursachen liegen in der schon im Abschnitt 5.1. erwähnten nicht befriedigenden Ausprägung des Strebens der jungen Werkstätigen nach schöpferischen Aktivitäten im Ausbildungs- und Arbeitsprozeß.

Zwischen den Geschlechtern zeigen sich nur einige, allerdings charakteristische Unterschiede:

Tab. 72: Leistungsfördernde Bedingungen und Faktoren im Ausbildungs- und Arbeitsprozeß, differenziert nach dem Geschlecht  
("sehr fördernd" und "fördernd" zusammengefaßt;  
in Klammern: "sehr fördernd") (5)

	Lehrlinge		Facharbeiter	
	m.	w.	m.	w.
Gesamtheit der ausgeübten Tätigkeiten im Ausb.- und Arbeitsprozeß	82 (26)	84 (20)	73 (27)	68 (28)
Möglichkeiten zur schöpferischen Arbeit	41 (11)	45 (9)	54 (14)	40 (6)
Übertragung von Verantwortung	72 (24)	79 (27)	73 (39)	80 (36)
Aufgaben, bei denen man sich anstrengen muß	84 (39)	82 (39)	86 (39)	75 (36)
Beispiel der (älteren) Kollegen	65 (30)	75 (32)	72 (30)	72 (32)
Leistungsbereitschaft des Kollektivs	70 (22)	74 (23)	74 (31)	78 (34)
soziale Beziehungen der Kollektivmitglieder	72 (31)	70 (34)	77 (34)	73 (36)
Einsicht in die Notwendigkeit, Lehrproduktion zu erbringen / Planaufgaben zu erfüllen	65 (15)	78 (26)	72 (26)	83 (37)
meine Entlohnung	-	-	67 (30)	76 (35)
Arbeitsorganisation und -ablauf	-	-	43 (9)	58 (13)
berufliche Entwicklungsmöglichkeiten	-	-	57 (20)	53 (19)

Die weiblichen Lehrlinge werden demnach stärker als die männlichen zu hohen Leistungen angeregt durch

- die Übertragung von Verantwortung, worin teilweise auch eine bisher noch nicht völlig zufriedenstellende Berücksichtigung dieses Interesses bei ihnen zum Ausdruck kommt,
- die Einsicht, qualifizierte Lehrproduktion zu erbringen,
- sowie durch eine stärkere Orientierung an den Leistungsmaßstäben des Kollektivs sowie der älteren Kollegen.

Gleiches trifft auch auf die weiblichen Facharbeiter zu, die darüber hinaus allerdings die stimulierende Wirkung anspruchsvoller Aufgabenstellungen sowie die Möglichkeit zu schöpferischen Aktivitäten zurückhaltender bejahen, der Entlohnung und der Arbeitsorganisation aber größere Stimuluswirkung zusprechen als ihre männlichen Kollegen. Während ersteres offensichtlich auf die wachsenden familiären Verpflichtungen zurückzuführen ist, kommt bei letzterem mit großer Wahrscheinlichkeit wieder die gegenüber den männlichen Facharbeitern nicht gleiche Berücksichtigung von Fragen der Lohngruppeneinstufungen, Leistungszuschlägen und ähnlichen zum Ausdruck. Gleichzeitig werden damit auch Fragen der Arbeitsorganisation berührt.

Männliche Facharbeiter werden dagegen deutlich stärker als männliche Lehrlinge durch die Möglichkeit, an schöpferischen Aufgabenstellungen mitzuwirken, zu höheren Leistungen stimuliert. Wahrscheinlich hat das objektive Ursachen in den Arbeitsinhalten.

Die Beziehungen zwischen den Einschätzungen der jungen Werkstätigen, welche Bedingungen im Ausbildungs- und Arbeitsprozeß leistungsfördernd wirken, und der Gestaltung der ehemaligen Berufsvorbereitung und -entscheidung sind vielschichtig. Sie wirken direkt und vermittelt.

Tabelle 73, siehe Blatt 148

Eindeutig zeigt sich, daß alle diejenigen, die sich nicht gründlich vor der Berufsentscheidung beraten haben, weniger Kenntnisse und Berufsinteresse hatten, mehr Nachteile aufgrund der Empfehlungen der Berufsberatungseinrichtung empfinden, oder überhaupt Probleme bei der Berufsentscheidung hatten, in deutlich geringem Maße alle in Tabelle 73 genannten Bedingungen für leistungsstimulierend halten, und ihnen nur mittlere, teilweise auch nur geringe Bedeutung beimessen. Tabelle 73 ist dafür ein Beispiel. Ähnli-

che Beziehungen wie auf dieser Tabelle dargestellt, lassen sich bezüglich der Stimulierung von Übertragener Verantwortung, anstrengenden Aufgaben, Einsicht in die Notwendigkeit der (Lehrproduktions-) Planerfüllung sowie sogar den kollektiven Beziehungen, Normen und Vorbildern nachweisen. Dabei sehen junge Werk-tätige, die ihren Berufswunsch realisieren konnten, keine anderen Bedingungen für leistungsfördernd an als die übrigen. Aber die Graduierung, die Intensität des Wirkens dieser Faktoren ist un-terschiedlich.

Beziehungen der berufsvorbereitenden Aktivitäten zu den als lei-stungsfördernd angesehenen Bedingungen des Ausbildungs- und Ar-beitsprozesses bestehen aber auch vermittelt über den Grad der Zufriedenheit mit der seinerzeit getroffenen Berufsentscheidung: Je mehr all die damit seinerzeit unternommenen Aktivitäten als wenig befriedigend empfunden werden, desto skeptischer und zu-rückhaltender werden individuell auch alle durchaus möglichen leistungsstimulierenden Faktoren im Hinblick auf ihren tatsäch-lichen leistungsfördernden Einfluß beurteilt.

Demzufolge ist auch hier der Bezug zur Zufriedenheit mit dem Aus-bildungsberuf eindeutig: Diejenigen, die mit ihrem Beruf zufrie-den sind, bejahen die leistungsstimulierende Wirkung der genann-ten Bedingungen um durchschnittlich 20 %-Punkte (!) häufiger als jene, die Unzufriedenheit äußern. Die Distanz, die mangelnde Zu-friedenheit der letzteren überträgt sich auf alle mit dem Beruf und der beruflichen Tätigkeit im Zusammenhang stehenden Bedingun-gen und Erscheinungen. Demzufolge wird auch gerade der leistungs-fördernde Einfluß der ausgeübten Tätigkeiten besonders drastisch von letzteren mit 33 %-Punkten Distanz geringer bejaht (53 % = mit dem Beruf nicht zufrieden, 86 % = mit dem Beruf sehr zufrie-den).

Tab. 73 : Gesamtheit der Arbeits-/Ausbildungstätigkeiten als  
leistungsfördernde Bedingung (%)

Die Gesamtheit der Arbeits-/Ausbildungstätigkeiten (prakt. Ausbildung) wirkt auf meine Leistungen ...

	sehr fördernd	etwas fördernd	weder noch	etwas hemmend	sehr hem- mend	$\bar{x}$
gesamt	27	49	20	3	1	1,99
m	26	51	18	4	1	2,00
w	27	48	20	2	1	1,99
Lehrlinge	26	57	15	2	0	1,94
FA	27	44	24	4	1	2,05
Berufswunsch ja	33	50	15	2	0	
nein	21	54	21	3	1	
keiner	23	46	27	3	1	
Berufsberatung						
gründlich	34	49	13	3	1	1,85
flüchtig	20	52	24	3	1	2,10
nicht	22	45	28	4	1	2,15
Berufsberatung						
Vorteil	31	52	15	2	0	1,88
Nachteil	17	45	28	8	2	2,31
Probleme ja	15	55	23	5	2	2,23
nein	31	49	17	3	0	1,91
Kenntnisse						
ausreichend	34	49	14	2	1	1,85
etwas	26	50	20	3	1	2,01
keine	17	53	25	4	1	2,19

Möglichkeiten zu weiteren Leistungssteigerungen werden von den Lehrlingen und jungen Facharbeitern grundsätzlich bejaht. In engem Zusammenhang mit den von ihnen als leistungsförderlich eingeschätzten Bedingungen und Anforderungen heben sie in dieser Hinsicht besonders hervor:

Tab. 74: Hauptsächliche Möglichkeiten zu persönlichen Leistungssteigerungen im Ausbildungs- und Arbeitsprozeß nach dem Urteil von Lehrlingen und jungen Facharbeitern ("völlige" und "eingeschränkte Zustimmung" zusammengefaßt; in Klammern: "völlige Zustimmung") (%)

	Lehrlinge	Facharbeiter
2 weitere Verbesserung der Arbeitsorganisation	68 (21)	77 (33)
4 größere persönliche Anstrengungsbereitschaft	75 (30)	57 (16)
3 Übertragung höherer Anforderungen im Betrieb	52 (13)	50 (13)
2 höhere Leistungsbereitschaft des Kollektivs	68 (26)	58 (19)
4 bei Ausübung eines anderen Berufes bei geringer familiärer Belastung	47 (24)	37 (15)
	-	25 ( 6)

Aufgrund der unterschiedlichen objektiven Tätigkeits- und Anforderungsbedingungen von Lehrlingen und jungen Facharbeitern ergeben sich in den von ihnen bejahten Möglichkeiten zur persönlichen Steigerung der Leistungen recht charakteristische Unterschiede. Lehrlinge sehen bemerkenswerterweise Leistungserhöhungen zunächst vor allem durch sich selbst, durch höhere persönliche und kollektive Anstrengungs- und Leistungsbereitschaft im Ausbildungsprozeß. Besonders ihre starke Orientierung an den allgemeinen Leistungsnormen und -bestrebungen des Lehrlingskollektivs ist wichtig. Da ihre persönlichen Leistungen in der Regel noch nicht in kollektive Leistungsresultate eingehen (von Zensuredurchschnitten der Klassen und Aktive abgesehen) wie später im Arbeitsprozeß, gewinnt vor allem über die ideologisch-erzieherische Einflußnahme die weitere Ausprägung des kollektiven Strebens nach höheren Leistungen und Leistungszielstellungen an Bedeutung. Bei der Durchsetzung solcher Leistungsnormen, solchen Leistungsdenkens im Kollektiv der Lehrlingsklasse bzw. -aktivs ist



wiederum die FDJ-Organisation ein wichtiger Partner für die Ausbildungskräfte. Auch die Zielstellungen des sozialistischen Berufswettbewerbs geben hier entscheidende Orientierungen und Aufgabenstellungen.

Erst nach diesen subjektiven Voraussetzungen zu Leistungssteigerungen werden einige objektive Bedingungen von den Lehrlingen angeführt, wie Verbesserung der Arbeitsorganisation und das Stellen höherer Anforderungen in der Ausbildung, was ebenfalls in der Ausbildungspraxis aufmerksam registriert werden sollte.

Junge Facharbeiter dagegen halten Leistungssteigerungen vor allem durch Veränderung objektiver Bedingungen im Arbeitsprozeß für realisierbar. So stehen bei ihnen Fragen der Verbesserung der Arbeitsorganisation an erster Stelle der Möglichkeiten zur persönlichen Leistungssteigerung. Das mag sicher in vielen Fällen berechtigt sein und eher zutreffen als bei der streng organisierten berufspraktischen Ausbildung der Lehrlinge, denen oftmals dazu auch noch der sachgerechte Überblick fehlt, dennoch ist hier offensichtlich auch eine leichte Tendenz zur Verabsolutierung objektiver Tatbestände bei den jungen Facharbeitern zu spüren. Allerdings zeigen sich deutliche Zusammenhänge mit der Einschätzung der Arbeitsbedingungen: Diejenigen, die ihre Tätigkeit oft als hektisch und unplanmäßig kennzeichnen, halten zu 85 % (49 % einschränkungslos (!)) eine Leistungserhöhung durch Verbesserung der Arbeitsorganisation für notwendig, jene, die ihre Tätigkeit nicht in diesem Sinne charakterisieren, nur zu 64 % (24 % einschränkungslos). Dennoch bleibt nach wie vor das persönliche Engagement in dieser Frage angesprochen, und so zeigt sich, daß FDJ-Mitglieder und Funktionäre etwas weniger häufig (71 %) als Nichtmitglieder (80 %) Leistungserhöhungen primär durch verbesserte Arbeitsorganisation für möglich sehen.

Mit sichtbarem Abstand in der Nennungshäufigkeit werden dann von den jungen Facharbeitern auch die kollektiven Leistungsbestrebungen, die inoffiziellen "öffentlichen Normen" im Kollektiv als Mittel zur Leistungssteigerung jedes einzelnen angeführt. Erhöhung der persönlichen Anstrengungsbereitschaft sowie die Übertragung höherer Anforderungen im Arbeitsprozeß an die Facharbeiter halten sie in geringerem Maße für persönlich leistungsfördernd.

Höhere Leistungen persönlich durch einen Berufswechsel zu erreichen, spielen insgesamt weniger eine Rolle, werden aber immerhin von noch knapp der Hälfte (!) der Lehrlinge genannt, allerdings von nur einem Viertel mit Nachdruck; bei jungen Facharbeitern sind das beträchtlich weniger. Bei denjenigen, die ihren ursprünglichen Berufswunsch nicht verwirklichen konnten, und/oder auch gegenwärtig noch nicht mit ihrem Beruf zufrieden sind, erlangt ein Berufswechsel natürlich für etwaige Leistungssteigerungen wesentlich höhere Bedeutsamkeit: Diejenigen, die mit ihrem Beruf sehr zufrieden sind, sehen nur zu 17 % (5 % völlige Bejahung), diejenigen jedoch, die unzufrieden sind, zu 77 % (47 % völlige Bejahung) höhere persönliche Leistungen durch einen Berufswechsel als möglich an. Das unterstreicht nochmals die außerordentlich große Bedeutung der Berufs- und Arbeitszufriedenheit bei jungen Werkträgern für ihr gesamtes Arbeits- und Leistungsverhalten, wobei allerdings auf die Zufriedenheit vielfältige Komponenten einwirken und außerdem mit persönlichen Interessen und Ansprüchen in Wechselwirkung stehen, so daß die genauere Bestimmung der Gründe und Ursachen für die mangelnde Berufszufriedenheit auch für die Ausbilder und Leiter im Betrieb vor allem über persönliche Gespräche mit jedem jungen Werkträgern erreicht werden kann.

Darüber hinaus werden zum Teil diese Unterschiede zwischen Lehrlingen und jungen Facharbeitern durch deutlich differierende Auffassungen der Geschlechter hervorgerufen:

Tab. 75: Hauptsächliche Möglichkeiten zu persönlichen Leistungssteigerungen im Ausbildungs- und Arbeitsprozeß nach dem Urteil der Geschlechter ("völlige" und "eingeschränkte Zustimmung" zusammengefaßt; in Klammern: "völlige Zustimmung") (%)

	Lehrlinge		Facharbeiter	
	m.	w.	m.	w.
weitere Verbesserung der Arbeitsorganisation	67 (21)	69 (21)	83 (39)	74 (28)
größere persönliche Anstrengungsbereitschaft	71 (23)	78 (35)	56 (14)	58 (18)
Übertragung höherer Anforderungen im Betrieb	53 (12)	52 (14)	52 (13)	47 (13)
höhere Leistungsbereitschaft des Kollektivs	65 (20)	69 (30)	56 (19)	60 (19)
bei Ausübung eines anderen Berufes	34 (16)	56 (30)	32 (12)	40 (16)
bei geringerer familiärer Belastung	-	-	17 ( 2)	30 ( 8)

Die Übersicht verdeutlicht, daß die selbstkritischen Einschätzungen der Lehrlinge zur Leistungssteigerung besonders von den Mädchen geäußert werden, auch im Hinblick auf die Kollektivnormen und -zielstellungen. Andererseits geht gerade von ihnen überdurchschnittlich die Auffassung aus, in einem anderen Beruf mehr leisten zu können. Das ist neben bestimmten Mängeln in der Vorbereitung der Berufsentscheidung zugleich Ausdruck noch nicht gefestigter Verbundenheit zum neuen Beruf. Bei den weiblichen Facharbeitern werden in dieser Hinsicht doch schon positive Veränderungen sichtbar. Die männlichen Facharbeiter wiederum sind diejenigen, die am nachdrücklichsten Leistungssteigerungen im Zusammenhang mit der Verbesserung der Arbeitsorganisation betonen. Familiäre Belastungen als Hemmnis für weitere Leistungserhöhungen spielen keine herausragende Rolle; die jungen Facharbeiterinnen geben aber etwas häufiger als ihre männlichen Kollegen an, bei geringerer häuslicher Belastung Möglichkeiten von Leistungssteigerungen im Betrieb zu sehen.

Alle diese Einstellungen, Überlegungen und Urteile der jungen Werk-tätigen fließen in ihre Bereitschaft zur Erhöhung der Leistungen sowohl in der berufspraktischen Ausbildung als auch in die Berufs-

tätigkeit ein. Diese Bereitschaft ist außerordentlich hoch ausgeprägt: 92 % der Lehrlinge und auch der jungen Facharbeiter bemühen sich um Verbesserung ihrer Ausbildungs- und Arbeitsleistungen, 37 % erklären das sogar ohne jede Einschränkung (Lehrlinge = 35 %; Facharbeiter = 40 %).

Bei Mädchen und jungen Frauen ist abermals dieses Bestreben noch etwas stärker ausgeprägt als bei den männlichen Lehrlingen und Facharbeitern; vor allem in der einschränkungslosen Bejahung ist ihr Anteil um 8 %-Punkte (Lehrlinge) bzw. 13 %-Punkte (!) (Facharbeiter) höher.

Auch hier bestehen sichtbare Zusammenhänge zu bestimmten Wertorientierungen, vor allem zum Streben nach überdurchschnittlichen Leistungen im Ausbildungs- und Arbeitsprozeß, nach ständiger zuverlässiger Erfüllung übertragener Pflichten sowie nach beruflicher Weiterentwicklung. In der einschränkungslosen Zustimmung, sich ständig um eine Verbesserung der Leistungen zu bemühen, ergeben sich zwischen jenen, für die die genannten Lebensziele sehr große persönliche Bedeutsamkeit besitzen, und jenen, bei denen sie nur eine geringe Rolle spielen, Differenzen von 22 %- bis 38 %-Punkten (!). Andere Wertorientierungen zeigen deutlich geringere Zusammenhänge, auch das vorrangige Streben nach Verdienst, so daß hier abermals deutlich wird, daß dieses Streben nicht unbedingt und in jedem Fall auch mit einer hohen Leistungsbereitschaft korrespondiert, sondern durchaus Tendenzen bestehen, hohes Einkommen auch mit "gemäßigtem" persönlichen Einsatz zu erlangen.

Zwischen der Berufswunschrealisierung und diesem Leistungsbestreben existieren ebenfalls Zusammenhänge. Jene, die den erwünschten Beruf erlernen konnten, bemühen sich häufiger als die anderen jungen Werkstätigen auch um Leistungserhöhungen.

Gleiches zeigt sich auch im Hinblick auf die seinerzeitigen Aktivitäten bei der Vorbereitung auf die Berufsentscheidung: Diejenigen, die damals schon weniger aktiv und interessiert waren - trotz auftauchender Probleme - sind auch in ihren Leistungsbestrebungen zurückhaltender und passiver. Die Unterschiede sind allerdings nicht groß (sie betragen zwischen den jeweiligen Extremgruppen nur zwischen 6 %- bis 10 %-Punkte).

Beträchtlich deutlicher werden die Unterschiede jedoch bei einem Vergleich mit der Berufszufriedenheit:

Tab. 76: Zusammenhang von Berufszufriedenheit und dem Streben nach Erhöhung der Leistungen bei jungen Werkträgern (9)

Mit dem Beruf	Bemühung um Leistungserhöhung			
	ein- schrän- kungslos	mit Ein- schrän- kung	kaum	überhaupt nicht
sehr zufrieden	49	48	3	-
zufrieden	32	60	8	-
nicht zufrieden	25	56	17	2

Damit wird wiederum der außerordentliche Einfluß der Berufszufriedenheit auf das Leistungsstreben unterstrichen.

### 5.3. Allgemeine Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen der jungen Werkträgern

Auf das Leistungsstreben und die Leistungen der jungen Werkträgern können schließlich auch eine Reihe von unmittelbaren objektiven Arbeitsbedingungen einen bestimmten Einfluß ausüben und zwar besonders dahingehend, wie diese Arbeitsbedingungen persönlich erlebt werden.

So fühlen sich nach eigenen Angaben die jungen Werkträgern wie folgt im praktischen Ausbildungs- bzw. im Arbeitsprozeß gefordert:

Tab. 77: Erlebte körperliche und geistig-nervale Anforderung im Ausbildungs- und Arbeitsprozeß (%)

	Körperliche Anforderung				
	stark überfordert	etwas überfordert	"richtig" gefordert	etwas unterfordert	stark unterfordert
Lehrlinge	2	23	63	10	2
männlich	2	17	63	15	3
weiblich	3	26	61	8	2
-----					
Facharbeiter	5	25	57	10	3
männlich	4	19	59	15	3
weiblich	5	30	55	7	3

geistig-nervale Anforderungen

Lehrlinge	4	23	56	14	3
männlich	4	18	59	16	3
weiblich	4	26	53	13	4
-----					
Facharbeiter	4	24	50	17	5
männlich	3	16	55	20	6
weiblich	5	30	45	16	4

Etwa 50 % bis 60 % der Lehrlinge und jungen Facharbeiter bewältigen demnach die gestellten Anforderungen relativ problemlos, etwa 25 % fühlen <sup>sich</sup> mehr oder weniger überfordert, Lehrlinge noch leicht weniger als Facharbeiter. Die Unterforderung ist bei beiden geringer; sie wird in geistiger Hinsicht (!) häufiger empfunden als in körperlicher.

Zwischen den Geschlechtern existieren charakteristische Unterschiede: weibliche Lehrlinge und Facharbeiter fühlen sich häufiger körperlich aber auch geistig-nervlich überfordert, männliche in beiden Fällen stärker unterfordert.

Erklärlicherweise spielt hierbei die Verwirklichung des Berufswunsches eine differenzierende Rolle: Diejenigen jungen Werktätigen, die ihren erwünschten Beruf erlernt haben, demzufolge mit seinen

Tab. 78 : Unmittelbare Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen der jungen Werktätigen ("völlige" und "eingeschränkte" Zustimmung zusammengefaßt; in Klammern: "völlige" Zustimmung) (%)

Tätigkeit ist vorwiegend gekennzeichnet durch ...	Lehrlinge		Facharbeiter	
	m.	w.	m.	w.
körperliche Schwere	43 (11)		54 (14)	
zusätzliche Erschwernisse (Hitze, Lärm, Staub usw.)	65 (23)		74 (33)	
Eintönigkeit, Monotonie	59 (19)		44 (16)	
Möglichkeiten zur Teilnahme an Leitung und Planung	36 ( 9)		38 (12)	
Hektik, Unplanmäßigkeit	31 ( 6)		51 (14)	
gute Organisation des (Berufs-) Wettbewerbs	87 (46)		80 (26)	
-----				
	Lehrlinge		Facharbeiter	
	m.	w.	m.	w.
körperliche Schwere	50 (17)	38 ( 7)	64 (22)	45 ( 8)
zusätzliche Erschwernisse (Hitze, Lärm, Staub usw.)	64 (24)	64 (23)	77 (40)	70 (29)
Eintönigkeit, Monotonie	49 (13)	65 (22) X	32 (11)	52 (20)
Möglichkeiten zur Teilnahme an Leitung und Planung	25 ( 5)	44 (12)	32 (10)	43 (14)
Hektik, Unplanmäßigkeit	30 ( 6)	32 ( 6)	54 (14)	49 (14)
gute Organisation des (Berufs-) Wettbewerbs	84 (38)	89 (51)	79 (21)	84 (29)

Außerordentlich bedeutsam ist, daß sowohl von den Lehrlingen als auch von den jungen Facharbeitern die Organisation des sozialistischen (Berufs-) Wettbewerbs sehr günstig beurteilt wird, von den Mädchen und jungen Frauen sogar noch besser als von den männlichen Werktätigen. Hier liegt also offensichtlich ein wichtiger Stimulus zur Herausbildung von Leistungsbereitschaft, positiven Einstellungen und Verhaltensweisen zur beruflichen Ausbildung und zur Arbeit, zur Arbeits- und Berufszufriedenheit.

Eng damit im Zusammenhang steht auch die Möglichkeit zur Teilnahme an den Leitungs- und Planungsprozessen, zur sozialistischen Demokratie im Betrieb. Wenn auch diese Möglichkeiten "nur" erst von etwas über einem Drittel der jungen Werktätigen gesehen und wahr-

genommen werden, von den weiblichen Werkstätigen übrigens beträchtlich häufiger (!) als von den männlichen, so zeigen sich dennoch auch hier aner kennenswerte Aktivitäten der jungen Werkstätigen, die über die bloße Pflichterfüllung im unmittelbaren Arbeitsprozeß hinausgehen.

Die übrigen Angaben lassen erkennen, daß - zwar nicht überraschend, aber doch in ihrer Größenordnung Aufmerksamkeit erfordernd - männliche junge Werkstätige häufiger ihre Tätigkeit als körperlich schwer kennzeichnen, weibliche dagegen vor allem eintönig und monoton. Auch diese Problematik wird im Verlauf der weiteren umfassenden Intensivierung von der objektiv-materiellen Seite her Veränderungen erfahren, gleichzeitig aber neue Anforderungen, Fragen und Probleme aufwerfen, die schon heute in der Berufsberatung, aber auch in der gesamten politisch-ideologischen erzieherischen Einflußnahme zunehmend zu berücksichtigen sind (z. B. zunehmende Mehrschichtauslastung hochmoderner Anlagen).

Bemerkenswert ist in diesem Zusammenhang ein Vergleich mit der Berufszufriedenheit: Während sich im Hinblick auf die körperliche Schwere der Arbeit keine Unterschiede zwischen berufszufriedenen und -unzufriedenen jungen Werkstätigen zeigen, sind sie mit 35 %-punkten (!) bei der eintönig-monotonen Arbeit am größten. Das bedeutet einmal, daß über die körperlichen Anforderungen im Beruf offensichtlich schon vor der Berufsentscheidung gewisse Klarheit bestand, auch wenn sich ein Teil der Mädchen und jungen Frauen nunmehr etwas überfordert fühlen. Die Berufszufriedenheit wird jedoch dadurch kaum nennenswert beeinflußt.

Wesentlich anders ist es mit der Monotonie der Tätigkeit in dem erlernten Beruf. Zum Teil wurde sie offenbar nicht in der Deutlichkeit erkannt, teilweise ist sie durch weitergehende Automatisierungs- und Mechanisierungsprozesse zwischenzeitlich angestiegen. Das Monotonieerleben als wichtige Ursache für zunehmende Berufsunzufriedenheit, und damit letztlich auch für die Leistungsbereitschaft und die Leistungen selbst, sollte ebenfalls künftig in der Berufsberatung, aber auch in der praktischen Berufsausbildung sowie in der Berufstätigkeit in vielfältiger Weise berücksichtigt werden.



### Zusammenfassung

Wichtige Voraussetzungen für die Leistungsbereitschaft und das Leistungsverhalten der jungen Werktätigen sind ihre grundlegenden Wertorientierungen und ideologischen Positionen, die recht deutlich in ihren hauptsächlichsten Lebenszielstellungen zum Ausdruck kommen.

Die Untersuchungen ergeben, daß das Streben nach korrekter Erfüllung der übertragenen Pflichten in den Lebenszielen der Lehrlinge einen hohen Stellenwert einnimmt und sich unter den Bedingungen der Berufstätigkeit in der persönlichen Bedeutsamkeit bei jungen Facharbeitern noch weiter ausprägt. Darüber hinaus sind das Streben nach weiterem Wissenserwerb, beruflicher Weiterentwicklung und aktiver Mithilfe bei der weiteren Stärkung des Sozialismus wichtige Lebenszielstellungen der Lehrlinge und jungen Facharbeiter. Gleichzeitig spielen Fragen des finanziellen Einkommens, des Verdienstes eine beträchtliche Rolle. Schöpferische Aktivitäten gehören dagegen nur bei einem Teil der jungen Werktätigen zu bedeutsamen Lebenszielstellungen.

Insgesamt wird deutlich, daß die Mehrheit der Lehrlinge und jungen Facharbeiter ein gut entwickeltes Wertebewußtsein und entsprechende Verhaltensorientierungen auf die möglichst korrekte Erfüllung des Verordneten besitzt, darüber hinausgehende Initiativen, Zielstellungen und Handlungsbereitschaften jedoch erst bei einem Teil von ihnen in ansprechendem Maße ausgeprägt sind.

Bestimmte Veränderungen im Stellenwert der persönlichen Wertorientierungen zwischen Lehrlingen und jungen Facharbeitern, wie z. B. das Anwachsen des Pflichtbewußtseins und der Rückgang des einseitigen Verdienststrebens sowie einer bequemen Lebensgestaltung deuten sich schon im Verlauf der Berufsausbildung im 2. Lehrjahr an, Resultat der in der Ausbildungspraxis sowie dann in der Berufstätigkeit zunehmenden beruflich-fachlichen und sozialen Erfahrungen der jungen Werktätigen, die die im 1. Lehrjahr verständlicherweise noch stärker vorhandene "idealere" bzw. einseitigere Sicht hinsichtlich der Gestaltung des persönlichen Lebensweges und persönlicher Verhaltensmaxime in "realere" Bahnen lenken. Festzuhalten bleibt aber, daß grundlegende Veränderungen von Wertorientie-

rungen, Lebenszielstellungen und Verhaltensrichtlinien nur sehr selten auftreten; vor allem die stärker ideologisch fundierten oder mit langfristig herausgebildeten persönlichen Interessen verknüpften Lebenszielstellungen wie aktiv zur Stärkung des Sozialismus beizutragen, Überdurchschnittliches im Arbeitsprozeß zu leisten, weiteres Wissen zu erwerben sowie schöpferisch aktiv zu sein, weisen eine relativ hohe Konstanz auf.

Zwischen den Geschlechtern ergeben sich Unterschiede insofern, als sich auch hier die weiblichen jungen Werktätigen stärker und "disziplinierter" an den gesellschaftlichen Normen und Erwartungen orientieren und sie im persönlichen Verhalten zu realisieren versuchen. Eine spezifische Gruppe von Lebenszielen, die vorrangig auf die Partnerschaftsbeziehungen, Familie, Ehe, Kindererziehung und Haushalt gerichtet sind, zeigen trotz beträchtlichem Stellenwert, den sie im Denken der männlichen jungen Werktätigen einnehmen, noch deutlich größere Orientierungen der Mädchen und Frauen auf diese Bereiche in ihrer künftigen Lebensgestaltung.

Das Leistungsstreben und der Leistungsstand der jungen Werktätigen zeigt insgesamt ein aner kennenswertes Niveau. Rund ein Drittel sowohl der Lehrlinge als auch der jungen Facharbeiter erbringen - nach eigenen Angaben - Leistungen, die über dem Durchschnitt des Kollektivs liegen, nur 11 % der Lehrlinge und 6 % der jungen Facharbeiter erreichen unter dem Kollektivdurchschnitt liegende Leistungen. Wider Erwarten geben männliche junge Werktätige häufiger als weibliche an, überdurchschnittliche Leistungen zu erreichen. Eine Ursache liegt offensichtlich in dem höheren Anteil der Mädchen bei der Nichtverwirklichung ihres ursprünglichen Berufswunsches, wodurch - vor allem weil es sich hier um Leistungen in der praktischen Berufsausbildung bzw. in der Berufstätigkeit handelt - bei ihnen zusätzliche Eingewöhnungsschwierigkeiten entstehen. Realisierung des ursprünglichen Berufswunsches erweist sich somit als nicht unbeträchtlich leistungsstimulierend, womit gleichzeitig Hinweise gegeben ~~werden~~ auf eine rechtzeitige und langfristige ~~sich darstellende~~ Vorbereitung bei der ~~Herangehensweise~~ Herangehensweise der Berufsausbildung.

-beratung, aber auch durch die Bedingungen der Berufsausbildung mitbedingt ist.

Dennoch stellt die Bewältigung der neuen und höheren Anforderungen nach dem Eintritt in die Berufstätigkeit einen großen Teil der jungen Werkstätigen vor nicht geringe Probleme: Bis zum Ende des 1. Vierteljahres der Facharbeitertätigkeit erreichten erst 60 % von ihnen regelmäßig voll die am Arbeitsplatz geforderten Leistungen; bis zum Ablauf des 1. Halbjahres waren es etwas über 80 %, der Rest brauchte noch länger.

Als leistungsfördernd im Ausbildungs- und Arbeitsprozeß werden von den jungen Werkstätigen vor allem anspruchsvollere Aufgaben, die ihr Wissen und Können fordern, sowie die Übertragung von Verantwortung angesehen. Letzteres spielt besonders bei den jungen Facharbeitern eine zentrale Rolle. Bei den Lehrlingen spielen darüber hinaus noch die Vielzahl der unterschiedlichen Anforderungen und Aufgaben in der berufspraktischen Ausbildung "an sich" eine bedeutende leistungsstimulierende Rolle. Des weiteren werden von den Lehrlingen noch die Prozesse der sozialen Integration in das und im Kollektiv sowie das Vorbild der älteren Werkstätigen (!) genannt; aber auch das allgemeine Leistungsstreben im Kollektiv selbst, die "öffentliche Meinung" in dieser Frage, wird von ihnen als leistungsbeeinflussend für jedes einzelne Kollektivmitglied angeführt.

Bei den jungen Facharbeitern erlangen dagegen die korrekte Planerfüllung und ebenfalls das "Mitziehen" des ganzen Kollektivs hohe Bedeutung als leistungsstimulierende Faktoren.

Die schöpferische Tätigkeit erfährt auch hier nur bei einem kleineren Teil der jungen Werkstätigen Bedeutung als Leistungsstimulus, allerdings bei den jungen Facharbeitern schon häufiger als bei den Lehrlingen.

Die Beziehungen zu den berufsvorbereitenden Aktivitäten sind direkt spürbar. Sie gewinnen außerdem über die Ausprägung der Berufszufriedenheit beträchtliche Bedeutung: Diejenigen, die mit ihrem Beruf zufrieden sind, bejahen die leistungsstimulierende Wirkung der genannten Bedingungen generell häufiger als jene, die Unzufriedenheit äußern. Letztere "dämpft" ganz offensichtlich alle persönlichen Bezüge und Einstellungen zu den Fragen der Leistungserhöhung und der leistungsförderlichen Bedingungen und Prozesse.

Die von den Lehrlingen und jungen Facharbeitern gesehene Möglichkeiten zu Leistungssteigerungen im Ausbildungs- und Arbeitsprozeß sind aufgrund der unterschiedlichen objektiven Anforderungen teilweise deutlich unterschiedlich:

Lehrlinge sehen Leistungserhöhungen zunächst vor allem durch subjektive Voraussetzungen, d. h. in höheren persönlichen und kollektiven Anstrengungen und Leistungsbereitschaften. Erst danach folgen einige objektive Bedingungen, wie Verbesserung der Arbeitsorganisation und das Stellen von höheren Anforderungen im Ausbildungsprozeß.

Die jungen Facharbeiter dagegen halten Leistungserhöhungen vor allem durch Veränderung objektiver Bedingungen für realisierbar, z. B. der Arbeitsorganisation. Beträchtlich weniger häufig werden dann die kollektiven Leistungs-"ziele" und -bereitschaften angeführt. Erhöhung der persönlichen Anstrengungsbereitschaft bzw. das Stellen höherer Anforderungen im Arbeitsprozeß wird von ihnen ebenfalls in geringerer Maße als von den Lehrlingen für leistungsstimulierend gehalten. Zum Teil begründet sich das tatsächlich durch die nicht geringen Anforderungen im täglichen Arbeitsprozeß. Gleichzeitig ist jedoch nicht zu unterschätzen, daß auch etwa die Hälfte der jungen Facharbeiter hierin Reserven für persönliche Leistungserhöhungen sieht.

Höhere Leistungen zu erreichen durch einen Berufswechsel wird nur von einem Teil der jungen Werkstätigen bejaht, von Lehrlingen, insbesondere den weiblichen allerdings deutlich häufiger.

Insgesamt fließen alle diese Einstellungen, Auffassungen und Urteile der jungen Werkstätigen zu Möglichkeiten der persönlichen Leistungserhöhung in eine gut entwickelte Bereitschaft zu höheren Leistungen ein. Über 90 % von ihnen sind zu weiteren Erhöhungen ihrer Leistungen grundsätzlich bereit, Lehrlinge genau so wie junge Facharbeiter, Mädchen und junge Frauen allerdings in etwas stärkerem Maße als männliche Werkstätige.

Auf das Leistungsstreben und die Leistungen der jungen Werkstätigen können schließlich auch eine Reihe unmittelbarer objektiver Arbeitsbedingungen einen fördernden oder hemmenden Einfluß ausüben.

Insgesamt bewältigen etwa 50 % - 60 % der Lehrlinge und jungen Facharbeiter die in der praktischen Berufsausbildung bzw. im Arbeits-

prozeß gestellten körperlichen oder geistig-nervlichen Anforderungen relativ problemlos; etwa 25 % fühlen sich - in der Mehrheit leicht - überfordert. Die Unterforderung ist sowohl bei den Lehrlingen als auch bei den jungen Facharbeitern mit ca. 20 % geringer, wird aber in geistiger Hinsicht häufiger als in körperlicher empfunden. Mädchen und junge Frauen fühlen sich stärker überfordert, körperlich wie auch geistig-nervlich, männliche junge Werk-tätige, insbesondere Facharbeiter, geistig eher unterfordert. Bestimmte Zusammenhänge existieren zur Verwirklichung des Berufswunsches: Diejenigen, die ihren gewünschten Beruf erlernt haben, also in der Regel auch mit seinen Bedingungen und Anforderungen vertrauter waren, fühlen sich etwas weniger häufig überfordert als jene, die einen anderen Beruf ergreifen mußten. Dennoch ist auch bei ersteren der Anteil mit über 20 %, die sich überfordert fühlen, nicht gering und verweist auf die Notwendigkeit weiterer Qualifizierung der Berufsberatung.

Ferner wird sichtbar, daß ein Großteil der jungen Werk-tätigen die Ausbildungs- und Arbeitstätigkeit auch gegenwärtig noch unter nicht leichten Bedingungen verrichtet, womit sich die Bedeutung der bisher zum Ausdruck gekommenen positiven Einstellungen und Handlungsbereitschaften der jungen Werk-tätigen zu Arbeit, Beruf und Leistung noch erhöht. Ein nicht geringer Teil empfindet die praktische Berufsausbildung bzw. die Arbeitstätigkeit als körperlich schwer und/oder als eintönig-monoton, oftmals werden in beiden Fällen noch zusätzliche Erschwernisse durch Hitze, Kälte, Lärm, Staub usw. angegeben. Ein Drittel der Lehrlinge und fast die Hälfte der jungen Arbeiter kennzeichnet die Ausbildungs- oder Berufstätigkeit als häufig hektisch und unplandäßig.

Außerordentlich positiv wird dagegen sowohl von den Lehrlingen als auch von den jungen Arbeitern die Organisation des sozialistischen (Berufs-) Wettbewerbs beurteilt. Ebenso finden die Möglichkeiten zur Teilnahme an den Leitungs- und Planungsprozessen im Betrieb bei knapp 40 % der jungen Werk-tätigen Anerkennung, allerdings von den weiblichen Werk-tätigen häufiger, die sich auch eher um die Wahrnehmung dieser Möglichkeiten bemühen.

Spezielle Vergleiche mit der Berufszufriedenheit verweisen darauf,

daß insbesondere die als eintönig-monoton empfundenen Tätigkeiten mit einer beträchtlichen Berufsunzufriedenheit im Zusammenhang stehen. Dem Abbau des Monotonieerlebens als eine nicht zu unterschätzende Ursache für wachsende Unzufriedenheit mit Tätigkeit und Beruf ist weiterhin schon in der Berufsberatung, aber auch in der Berufsausbildung, besonders jedoch in der Berufstätigkeit verstärkte Aufmerksamkeit zu widmen.

nachgewiesen, auch in anderen Studien.) Von den untersuchten Berufsgruppen äuserten sich am zufriedensten die Bau-, Kleidungs-  
Facharbeiter und Zootechniker, am wenigsten zufrieden Textil-  
und Chemie-Facharbeiter (die sich vor oder nach der Erstbewer-  
bung am häufigsten unorientieren mußten).

- Folgende Arbeits-/Ausbildungsbedingungen wirkten auf die Zu-  
friedenheit stark variierend ein: das Interesse an der Tätig-  
keit, Möglichkeiten zur schöpferischen Arbeit, der eigene Lei-  
stungsstand, Belastungen durch Mektik, Monotonie, Unter- oder  
Überforderung (wofür vor allem die persönlichen Ansprüche, die  
während des Berufswahlprozesses vorgeprägt wurden, entscheidend  
sind). Keinen Einfluß auf die Zufriedenheit mit dem Beruf hat in  
unserer Untersuchungsgruppe die schwere körperliche Arbeit.

- Deutlich treten folgende Wirkungen von Berufszufriedenheit her-  
vor: wer zufriedener mit dem Beruf ist, empfindet die Arbeit stär-  
ker als Bestandteil des Lebenssinnas, zeigt sich in der Tendenz  
leistungsbereiter (vor allem zu überdurchschnittlichen, außer-  
ordentlichen Leistungen), hat auch höhere Leistungen aufzuweisen,  
ist engagierter bei der Durchsetzung von Anforderungen an Quali-  
tätsarbeit, Sparsamkeit, Disziplin, gegenseitiger Hilfe und Plan-  
erfüllung, äußert sich eher bereit zur Übernahme verantwortlicher  
Aufgaben, Neuererarbeit, Überstunden und Leistungserhöhung. Es  
handelt sich bei der Berufszufriedenheit demnach um eine stabile  
Grundhaltung zum Beruf, die schöpferische Unzufriedenheit ein-  
schließt.

- Aus heutiger Sicht hatte zum Entscheidungszeitpunkt reichlich  
die Hälfte der Untersuchungsgruppe ausreichende Berufsinteressen  
gehabt (aber nur ein Drittel genügend Kenntnis!). Während der  
Ausbildung war das Interesse bei 45 % der Jugendlichen gestiegen,  
bei fast ebensovielen gleich geblieben, bei 14 % gesunken. Diese  
Entwicklung macht deutlich, wie sich die Wirkungen der Berufs-  
wahl in spätere betriebliche Einflüsse einordnen. Der Berufs-  
wunsch war bei knapp der Hälfte der Jugendlichen erfüllt worden,  
ebensoviele hatten ganz andere Wünsche gehabt und 10 % keine fe-  
sten. Auch hier zeigt der Vergleich zu Berufsinteressen und -zu-  
friedenheit, daß es gelingt, spätere Bindung an den Beruf zu sti-  
mulieren. Das bedeutet jedoch nicht, daß Berufswünsche ohne Ein-  
fluß seien. Die vorliegende Studie zeigt ebenso wie frühere ZIJ-

Forschungen: Berufsinteressen und -zufriedenheit sind allgemein höher bzw. stabiler, wenn sie schon vor der Ausbildung entstanden sind. Dagegen hatte die Gruppe Jugendlicher mit nicht erfüllten (ursprünglich völlig anderen, dem Ausbildungsberuf nicht entsprechenden) Berufswünschen in der Gesamttendenz ein geringeres Interesse am Beruf und weniger Zufriedenheit entwickelt - auch noch im 5./7. Arbeitsjahr. Erklärbar ist dieser Sachverhalt wahrscheinlich aus der Nachhaltigkeit und Tiefe von Einstellungen, die sich in der Zeit der letzten Schuljahre an der FOS herausbilden und alle Bereiche des Lebens betreffen. (In der Jugendforschung der DDR wurde das in den vergangenen Jahren wiederholt durch viele Untersuchungen zu verschiedenen Sachverhalten nachgewiesen.) Zum oben festgestellten Zusammenhang zwischen Berufswünschen und -zufriedenheit ist allerdings hinzuzufügen: Nicht die formale Erfüllung irgendwelcher Wünsche spielt eine Rolle, sondern das Vorhandensein realistischer, dem Ausbildungsberuf entsprechender Berufsinteressen. Damit hängt die Tatsache zusammen, daß eine gründliche Berufsberatung und ausreichende Berufskennntnisse bei Jugendlichen in unserer Studie einen stärkeren Zusammenhang zum späteren Arbeitsverhalten aufweisen als die formale Berufswunscherfüllung.

*Resultat -  
Interessen*

- Die Nachwirkung von Berufsberatung und Entscheidungsvorbereitung ist besonders in der Lehrzeit hoch. Sie nimmt später ab, kann aber bis ins 5./7. Berufsjahr hinein vorhanden sein. Da sich während der Ausbildung grundlegende Einstellungen und Verhaltensweisen zu Beruf, Leistung, Arbeit usw. entwickeln, dürfen Nachwirkungen der Berufswahl nicht unterschätzt werden. Solche Einflüsse gibt es vor allem auf die Berufsverbundenheit, aber auch auf eine Reihe Arbeitseinstellungen (z.B. Qualitätsarbeit, Sonderaktionen im Arbeitsprozeß, Disziplin, Sparsamkeit, Schöpferart in der Arbeit, Verantwortung für das Ganze, Leistungssteigerung und Durchsetzung des wissenschaftlich-technischen Fortschritts). Es bestehen dabei sowohl direkte Beziehungen als auch vermittelte (über Berufsinteressen- und -zufriedenheit). Sogar die allgemeine Lebenszufriedenheit und die Betrachtung der Arbeit als Teil des Lebenssinns - die in der Gesamtgruppe ein hohes Niveau haben - werden davon beeinflusst.



Folgende grundsätzliche S c h l u ß f o l g e r u n g e n zur Berufswahl lassen sich aus der Untersuchung ableiten:

- Da der Prozeß der Berufswahl nicht nur wichtig für den Zugang der Jugendlichen zu einem ganz bestimmten Beruf, sondern auch für berufliche Integration, Leistung und Lebenserfüllung ist, werden solche wichtige volkswirtschaftliche Zielstellungen wie die umfassende Intensivierung, die beschleunigte Durchsetzung des wissenschaftlich-technischen Fortschritts und die ständige Steigerung der Arbeitsproduktivität davon beeinflusst. Das erfordert, dem Prozeß der Berufswahl noch mehr Aufmerksamkeit als bisher zu schenken. Nachhaltig wirken vor allem die Gründlichkeit der Beratung im Zusammenhang mit genügendem Einfluß auf Kenntnisse über Berufsmöglichkeiten und Berufe der engeren Wahl (gleichgültig, wer berät, wenn das im gesellschaftlichen Sinne erfolgt) sowie das persönliche Interesse für den Ausbildungsberuf.

- Berufswünsche haben in zweifacher Hinsicht eine Bedeutung: als eine wichtige Voraussetzung für stabile Berufsinteressen während der Ausbildung und Berufstätigkeit (soweit sie dem ergriffenen Beruf in etwa entsprechen), zum anderen als Barriere gegen neu zu entwickelnde Interessen für den Ausbildungsberuf (soweit die diesem völlig widersprechen). Im erstgenannten Fall müssen sie nicht nur den gesellschaftlichen Bedingungen Rechnung tragen, sondern auch durch gründliche Kenntnisse fundiert sein. Das müßte den Jugendlichen im Erziehungsprozeß noch klarer gemacht werden. Im zweitgenannten Fall ist u.E. konsequenter auf den Abbau solcher Interessen zu orientieren, da die Jugendlichen sonst immer noch nach Gelegenheiten suchen, den ehemaligen Wunschberuf doch zu bekommen. Wahrscheinlich muß man bei unrealistischen Berufswünschen stärker mit den Eltern von Schülern arbeiten, da Wünsche vor allem im Elternhaus stimuliert werden (z.B. Eltern-Schüler-Versammlungen nach jeder Berufswunscherfassung, in denen zu Realisierungschancen jedes einzelnen Berufswunsches klare Einschätzungen gegeben werden). Weiter nachgedacht werden muß offenbar darüber, warum sich bei nicht wenigen Jugendlichen und Eltern die Illusionen so lange halten können, bis die Zeit für das Entwickeln realisierbarer Berufsinteressen und -wünsche nicht mehr ausreicht.

- Da Widersprüche zwischen Wunsch- und Ausbildungsberuf stärker bei Mädchen als bei Jungen auftreten, <sup>sollte</sup> muß der Berufsberatung und -integration der Mädchen ein besonderes Augenmerk gelten. (Bei der Forderung nach grundsätzlich gleicher Vorbereitung der Geschlechter auf die Berufsentscheidung hat das weibliche gegenwärtig "aufzuholen".) Die bessere Berufswahlvorbereitung der Mädchen sollte u.E. auf verschiedenen Linien erfolgen: a) Entwicklung besserer Erziehungsstrategien für Mädchen vom Krippenalter an, um ebenso wie bei Jungen auch bei ihnen vielfältige technische Interessen auszubilden, b) Vermittlung von mehr Informationen über das notwendige Berufswahlverhalten, vorhandene Berufsmöglichkeiten und spezielle Berufe, c) deutlicheres bzw. frühzeitigeres Aufzeigen der persönlichen Chancen für bestimmte Berufswünsche, d) mehr Entwicklung von Zweitberufswünschen, die Chancensicherheit bieten (das gilt auch für Jungen, vor allem bei überfragten Erstwunsch-Berufen), e) Verbesserung der Arbeitsbedingungen einiger Betriebe, die den Mädchen den inneren Zugang zum Beruf erschweren (z.B. Pausenräume, -gestaltung, sanitäre Einrichtungen, Sauberkeit der Arbeitsplätze). - *In einigen Unternehmen und Betrieben wurde hierzu viel Arbeit geleistet*

- Es zeigt sich immer wieder, daß bei notwendigen Umorientierungen das Interesse für den neuen Beruf zum Entscheidungszeitpunkt ungenügend entwickelt ist. Meist hängt das mit dem späten Zeitpunkt von Umorientierungen zusammen. Erforderlich ist u.E. a) Jugendliche von einer ungerechtfertigten Selbstsicherheit und Planlosigkeit abzubringen ("Vielleicht klappt es mit dem Idealberuf, bei Ablehnung ist immer noch ein anderer Beruf 'drin'"). b) Vom Beginn der Berufswahlvorbereitung an muß u.E. konsequenter auf zwei Berufswünsche orientiert werden. Der Zweitwunsch ist bisher weder an Schulen noch in Elternhäusern das Übliche, auch nicht im allgemeinen Sprachgebrauch des "Volksmundes" (gefragt wird z.B. nicht: Welche Berufswünsche hast Du?). Selbst die Berufsberater orientieren oft: Es sollte ein 2. Berufswunsch entwickelt werden - nicht: Es muß ...

- In der Zeit der Berufswahl - konzentriert um den Bewerbungszeitraum - existieren für Jugendliche (und Eltern) noch zu viele Probleme. Manche halten bis in die Berufsjahre vor. Auch wenn das durchweg keine existenziellen Sorgen sind, werden sie oft

als persönlich sehr belastend empfunden (teilweise unter der zählbaren Meinung, daß bestimmte Lehrstellen nicht gerecht vergeben würden). Als eine Hauptursache dafür sehen wir die besonders in Großstädten verbreitete Unkenntnis vieler Jugendlicher und Eltern über Berufsmöglichkeiten und Bewerbungsabläufe bzw. Annahmeverfahren. Die vorhandenen Informationsmöglichkeiten zur Berufswahl werden zu wenig genutzt. Sie dürften im allgemeinen gegenwärtig ausreichend sein. Es kommt darauf an, mehr Wege zu finden, die Jugendlichen zu deren Nutzung zu aktivieren. Betriebe, Berufsberatungszentren, und Massenmedien sollten daher der Aufklärung über das richtige Herangehen an die Berufswahl noch mehr Bedeutung zumessen. Hier sehen wir aber auch eine wichtige Funktion der Schule (Schüler an den Prozeß der Berufswahl gezielter heranzuführen, sie zur Nutzung der gebotenen Informationsquellen zu stimulieren und aktivieren). (U.E. wären solche Fragen auch wichtige Themen für die Lehreraus- und Weiterbildung. Wenige, aber gezielte Klassenleiterstunden, FDJ-/Pioniernachmittage und Elternabende könnten hierbei manches in Bewegung bringen.)

- Auf dem Gebiet der Berufsberatung und -findung hat sich in den letzten 10 Jahren vieles verbessert. Das läßt sich auch anhand langjähriger Forschungen des ZIJ nachweisen. Es zeigt, daß die eingeschlagenen Wege einer gesellschaftlich organisierten Berufsberatung grundsätzlich richtig sind. Einige Fragen sind jedoch noch immer unbefriedigend gelöst, z.B. die Übereinstimmung gesellschaftlicher Erfordernisse und persönlicher Interessen bei der Berufswahl und die Fundierung der persönlichen Wünsche durch Kenntnisse über Berufe und Ausbildungsbedingungen. [U.E. müssen <sup>insgesamt</sup> einige gesellschaftliche Institutionen bei der Berufsberatung noch wirksamer werden, vor allem die Betriebe, die unter den Einflüs-faktoren auf die Berufsentscheidung der Jugendlichen noch immer im hinteren Feld liegen, obwohl sie die Hauptverantwortung für ihren Facharbeiternachwuchs tragen. Es betrifft aber auch Massenmedien, (ja selbst Kindergärten und -krippen), die entscheidende Interessen bei Kindern und Jugendlichen <sup>ausprägen</sup> (ausprägen). Die gezieltere (langfristige) Zusammenarbeit aller für die Bildung und Erziehung der Kinder und Jugend <sup>verantwortlichen</sup> im Interesse einer richtigen Berufswahlvorbereitung und -entscheidung sollte noch verstärkt werden. <sup>Wahrheit</sup> Bedarf es hierzu, mehr langfristige Anlaufstellen <sup>zu schaffen</sup> (Konzepte), die <sup>direkt</sup> speziell auf die Berufswahl <sup>gerichtet</sup> sind.