

Das Verhältnis junger und älterer Werktätiger zur Arbeit: ein Exkurs zum Thema Altersbesonderheiten ; Kurzfassung ; Hauptergebnisse

Thiele, Gisela

Forschungsbericht / research report

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Thiele, G. (1989). *Das Verhältnis junger und älterer Werktätiger zur Arbeit: ein Exkurs zum Thema Altersbesonderheiten ; Kurzfassung ; Hauptergebnisse*. Leipzig: Zentralinstitut für Jugendforschung (ZIJ). <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-402919>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.



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

Das Verhältnis junger und älterer Werktätiger
zur Arbeit - ein Exkurs zum Thema Altersbeson-
derheiten

Kurzfassung - Hauptergebnisse

Bearbeiter: Dr. Gisela Thiele
Abteilung Arbeiterjugend

Leipzig, Januar 1989

Inhaltsverzeichnis**Seite**

1. Einleitung zu Altersbesonderheiten	3
2. Populationsbeschreibung der dem Forschungsbericht zugrunde liegenden Studie	5
3. Lebensziele und Wertorientierungen von jüngeren und älteren Werktätigen	10
4. Die Einstellung von jung und alt zur Arbeit	19
5. Gesellschaftliche Aktivitäten und Altersbesonderheiten	28

1. Einleitung zu Altersbesonderheiten

Die Frage nach den Jugendbesonderheiten, nach dem Spezifischen im Verhalten und in der Persönlichkeitsentwicklung der Jugend, wird oft gestellt und dient forschungstheoretischen Bemühungen. Ihrer richtigen Beantwortung und dem exakten Nachweis von Jugendbesonderheiten kommt für die Jugendpolitik, für die Arbeit mit der Jugend, große Bedeutung zu.

Jugend spezifische Besonderheiten sind Denk- und Verhaltensweisen, die bei Vierzehn- bis Fünfundzwanzigjährigen gehäuft auftreten, die sich von denen der ca. ab Sechszwanzigjährigen und Älteren unterscheiden, die aus den spezifischen Bedingungen und Anforderungen ihrer sozialen Lebenssituation resultieren.

Der folgende Forschungsbericht wird sich Fragen des Verhältnisses jüngerer und Älterer Werktätiger zu ihrer Tätigkeit widmen, ohne dabei auf klassen- bzw. schichtspezifische Probleme oder auch Qualifikationsunterschiede einzugehen. Es geht hierbei um einen Beitrag zur besseren Klärung von Jugend spezifischem gegenüber Besonderheiten der Älteren Werktätigen. Vieles wird als Problem nur aufgeworfen, ohne daß Ursachen und Gründe genau analysiert werden können. Der Klärung dieser Probleme wird in weiteren Forschungen unsere Aufmerksamkeit geschenkt.

Jugendbesonderheiten sind gesellschaftlich determinierte Erscheinungen, die sich aus den spezifischen gesellschaftlichen Existenzbedingungen der Jugend ergeben. Auf den einzelnen Jugendlichen bezogen, sind sie Produkt der aktiven Auseinandersetzung, der Tätigkeit des jungen Menschen unter den Bedingungen seiner gesellschaftlichen Umwelt. Insofern stellen Jugendbesonderheiten auch nicht einfach Altersbesonderheiten dar.¹ Jugendbesonderheiten resultieren nicht primär aus biologischen Wachstumsprozessen und können daher nicht einfach in Abhängigkeit vom kalendarischen Alter der Heranwachsenden betrachtet werden.

¹ Vgl. dazu W. Friedrich/W. Gerth "Jugend konkret", Berlin 1984, S. 281

Wenn im Forschungsbericht auch von "jugendspezifischem Verhalten", von "Jugendbesonderheiten" oder von "jugendtypischen Persönlichkeitsmerkmalen" gesprochen wird, so handelt es sich nicht nur etwa um Persönlichkeitsdispositionen, die nur und ausschließlich bei jungen Leuten, also nach unserer Auffassung im Altersbereich von 14 bis 25 Jahren, auftreten. "Jugendbesonderheiten" etc. können immer nur bedeuten, daß diese Merkmale bei Jugendlichen überdurchschnittlich repräsentiert sind, also häufiger oder intensiver als in anderen Altersabschnitten oder Teilpopulationen der Bevölkerung ausgeprägt sind. Ebenso ist zu beachten, daß solche Merkmale niemals bei allen Vertretern der Jugend, d. h. der Jugend an sich auftreten, sondern stets nur bei einem bestimmten Teil mehr oder minder entwickelt sind.²

"Der Mensch macht mit dem Alterwerden unumkehrbare psychologische Wandlungen durch, die sich auf seine persönlichen Fähigkeiten ausprägen ... Die konkreten Funktionen einzelner Altersstufen sind von der sozial-ökonomischen Struktur der Gesellschaft abgeleitet, ebenso wie die den Altersstufen entsprechenden Sozialisationsmechanismen."³

Des weiteren sei hervorgehoben, daß die interindividuelle Differenziertheit in allen Altersphasen sehr groß ist, sie sind im Durchschnitt stärker ausgeprägt als die zwischen verschiedenen, auch durch mehrere Jahre getrennten Altersstufen. Diese Differenzierungen ergeben sich vor allem aus den familiären Bedingungen der Herkunftsfamilie, dem Bildungsniveau, der gesellschaftlichen Aktivität und Kommunikationsbasis aber auch aus dem Geschlecht, auch sie sind gesellschaftlich determiniert.

"Alter werden heißt, selbst ein neues Geschäft antreten; alle Verhältnisse verändern sich, und man muß entweder zu handeln ganz aufhören oder mit Wollen und Bewußtsein das neue Rollenfach übernehmen." Goethe

2 Die Klärung theoretischer Standpunkte zu den Problemen Alters- bzw. Jugendbesonderheiten findet sich im Forschungsbericht: G. Thiele: Das Verhältnis junger und älterer Werkstätiger zur Arbeit - ein Exkurs zum Thema Altersbesonderheiten, Langfassung, ZIJ 80/88

3 I. S. Kon: Soziologie der Persönlichkeit, Berlin 1971, S. 148

2. Populationsbeschreibung der dem Forschungsbericht zugrunde liegenden Studie

Vorliegender Forschungsbericht als Nachweis bestimmter Jugendbesonderheiten im Verhältnis zur Arbeit, gründet sich auf die Studie ~~Wristen 1957~~, einer soziologischen Untersuchung des Zentralinstituts für Jugendforschung in Zusammenarbeit mit der Martin-Luther-Universität Halle und der Akademie der Wissenschaften, Institut für Soziologie und Sozialpolitik.

Einbezogen waren 1900 Jugendliche und ältere Arbeiter, Angestellte und Angehörige der Intelligenz aus den Bezirken Frankfurt/Oder und Halle.

53 Prozent der Befragten sind im Altersbereich von 16 bis 30 Jahren, 47 Prozent von 31 bis 70 Jahren.

Tab. 1: Altersgruppen, Angaben in Prozent

Soziale Gruppe	16/17 Jahre	18-25 Jahre	26-30 Jahre	31-40 Jahre	41-50 Jahre	über 50 Jahre
Arbeiter	0	33	23	23	14	7
Angestellte	0	28	12	28	23	9
Intelligenz	0	13	25	32	24	6
Lehrlinge	74	26	0	0	0	0
gesamt	6	27	20	24	17	6

Infolge dieser Altersverteilung können vergleichbare Untergruppen gebildet werden.

Tab. 2: Tätigkeitsstruktur, Angaben in Prozent

Alter	Produktionsarbeiter	Angestellter ohne Ltgs-funkt.	Mitarb. ing.-techn. Personal	Leitender	Lehrling
16-17 Jahre	1	0	0	0	99
18-25 Jahre	64	14	12	1	1
26-30 Jahre	57	8	25	17	0
31-40 Jahre	43	15	25	17	0
41-50 Jahre	39	15	21	25	0
über 50 Jahre	47	18	15	20	0
gesamt	44	12	17	11	8

Produktionsarbeiter, die spezifische Denk- und Verhaltensweisen, auch andere Wertvorstellungen aufweisen, sind überrepräsentativ in diese Studie einbezogen. Alle anderen Tätigkeitsbereiche sind anteilmäßig in etwa gleichen Relationen vertreten.

Tab. 3: Qualifikationsstruktur - Schulabschluß

	8. Klasse	10. Klasse	12. Klasse
16-17 Jahre	9	91	0
18-25 Jahre	6	83	11
26-30 Jahre	7	71	22
31-40 Jahre	16	56	28
41-50 Jahre	50	38	12
über 50 Jahre	70	20	10
gesamt	20	63	17

Auffällig sind die historischen Erscheinungen unterschiedlicher Bildungspolitik vor 1945 und danach. Mit zunehmendem Alter, verstärkt bis zum 40. Lebensjahr, nimmt der Anteil der 12-Klassen-Abgänger kontinuierlich zu. Besonders deutlich wird das Qualifikationsniveau der über 40jährigen, die zu 50 Prozent nur über einen 8-Klassenabschluß verfügen.⁴

Tab. 4: Geschlecht - Familienstand

	Anteil männl.	ledig	verheiratet	geschie- den/ver- witwet
Arbeiter (706)	67	35	56	9
Angestellte (183)	21	23	66	11
Intelligenz (360)	72	18	76	6
Lehrlinge (131)	61	100	-	-
gesamt (1650)	63	33	59	8

⁴ Eine ausführliche Populationsbeschreibung findet sich im Forschungsbericht:
G. Roski: Zum Friedensengagement junger Werkstätiger

Tab. 5: Alter - Familienstand

		Anteil männl.	ledig	verheiratet	geschie- den/ver- witwet
16-17 Jahre	(98)	63	100	0	0
18-25 Jahre	(436)	56	72	25	3
26-30 Jahre	(331)	59	26	66	8
31-40 Jahre	(385)	61	9	81	10
41-50 Jahre	(274)	67	4	86	10
Über 50 Jahre	(120)	79	3	82	15
gesamt		63	33	59	8

Tab. 6: Mitgliedschaft - FDJ

	ja, mit Funktion	ja, ohne Funktion	nein/ früher einmal	nein
16-17 Jahre	33	66	1	0
18-25 Jahre	28	54	14	4
26-30 Jahre	15	21	43	21
31-40 Jahre	0	1	62	37
41-50 Jahre	0	1	53	46
Über 50 Jahre	0	0	40	60
gesamt	13	24	38	25

Tab. 7: Mitgliedschaft - Parteien

	Mitglied/ Kandidat	Mitglied einer an- deren Par- tei	nein
16-17 Jahre	-	-	-
18-25 Jahre	14	2	84
26-30 Jahre	19	3	78
31-40 Jahre	21	2	77
41-50 Jahre	20	5	75
über 50 Jahre	23	4	73
gesamt	19	3	78

Die im vorliegenden Forschungsbericht gebildeten Altersgruppen, die als Datenbasis für die Herausarbeitung von Unterschieden zu den Denk- und Verhaltensweisen von jüngeren und älteren Werk-tätigen dienen, können wie folgt näher charakterisiert werden:

1. 18- bis 25-Jährige

- ca. 60 % Arbeiter
 - 10 % Lehrlinge
 - 30 % Angestellte und ingenieur-technisches Personal
- 94 % Abschluß der 10. oder 12. Klasse
 - 6 % " " 8. Klasse
- 75 % Facharbeiterabschluß
- 14 % Mitglieder der SED

2. 26- bis 30-Jährige

- dabei 50 % Arbeiter
 - 22 % ingenieur-technisches Personal
 - 10 % Leiter
- 93 % Abschluß der 10. oder 12. Klasse
 - 7 % " " 8. Klasse
- Zwei Drittel haben Facharbeiterqualifikation
 - 15 % Fach- und Hochschulabsolventen
- 19 % Mitglieder der SED

3. 31- bis 40jährige

- 40 % Arbeiter
- 20 % ingenieur-technisches Personal
- 15 % Angestellte
- 15 % Leiter
- 94 % Abschluß der 10. oder 12. Klasse
- 16 % " " 8. Klasse
- 60 % Facharbeiter- oder Hochschulabschluß
- 35 % Fach- und Hochschulabsolventen
- 21 % Mitglieder der SED

4. 41- bis 50jährige

- Soziale Zugehörigkeit wie bei den 31- bis 40jährigen
- 50 % Abschluß der 10. oder 12. Klasse
- 50 % " " 8. Klasse
- 60 % Facharbeiter- oder Meisterabschluß
- 30 % Fach- und Hochschulabsolventen
- 20 % Mitglieder der SED

5. Über 50jährige

- 40 % Arbeiter
- 15 % Angestellte
- 15 % ingenieur-technisches Personal
- 15 % Leiter
- 30 % Abschluß der 10. oder 12. Klasse
- 70 % " " 8. Klasse
- Zwei Drittel Facharbeiter- oder Meisterabschluß
- um 25 % Fach- und Hochschulabsolventen
- 23 % Mitglieder der SED

Die durchschnittliche Anzahl, die auf die im Forschungsbericht enthaltenen Fragen geantwortet haben, beträgt:

1. Altersgruppe	317
2. "	280
3. "	418
4. "	311
5. "	151 Probanden.

Damit sind die Altersgruppen sowohl hinsichtlich ihrer sozialen Zusammensetzung und Qualifikation, als auch der einbezogenen Personen, vergleichbar. Es sei noch darauf verwiesen, daß an einigen Stellen des Forschungsberichtes auf Ergebnisse einer multiplen Varianzanalyse der Studie "Das Leistungsverhalten junger Leiter und objektive sowie subjektive Bedingungen der Leitungstätigkeit" hingewiesen wird.⁵ Sie bezieht sich auf 650 Leiter der sozialistischen Wirtschaftspraxis verschiedener Leitungsebenen, vom Jugendbrigadier bis zum Betriebsdirektor.

3. Lebensziele und Wertorientierungen von jüngeren und älteren Werktätigen

Jede Persönlichkeit ist durch ein System von Wertorientierungen gekennzeichnet, das ihr eigentliches, bestimmendes Merkmal darstellt. Es wird darunter die grundsätzliche und relativ dauerhafte Orientierung des einzelnen Menschen an den Normen und Werten der Gesellschaft verstanden.

Die Herausbildung von Wertorientierungen geschieht in der Regel nicht spontan, sondern ist das Resultat der Tätigkeit der Werktätigen, ihrer Erfahrungen aus der beruflichen Tätigkeit und weiteren politischen, fachlichen und sozialen Aktivitäten im Betrieb und im gesellschaftlichen Alltag. Insofern entwickeln sich Wertorientierungen in der aktiven Auseinandersetzung mit der gesellschaftlichen Umwelt, werden aktiv geschaffen. Gesellschaftliche Werte und Normen existieren als soziale Soll-Zustände, werden aber nicht einfach sozusagen schablonenhaft übernommen, sie spielen jedoch in der aktiven Auseinandersetzung eine große Rolle. Gesellschaftliche Werte sind historischen Wandlungen unterworfen, verändern sich mit gesellschaftlichen Entwicklungsvorgängen und werden von den einzelnen Individuen in verschiedenen Entwicklungsetappen und in Abhängigkeit vom Alter unterschiedlich, auch entsprechend individueller Entwicklungsprozesse, verinnerlicht.

⁵ Eine ausführliche Darstellung der Studie ist im Forschungsbericht: G. Thiele "Tätigkeitsprofil und Leistungsverhalten sozialistischer Leiter", ZIJ 18/1988, zu finden.

Dieser Zusammenhang verweist andererseits auf die Notwendigkeit, für die berufliche Tätigkeit und gesellschaftliche Aktivität der Werktätigen im Betrieb entsprechende Bedingungen zu schaffen, damit sie die Werte der Gesellschaft als persönlich bedeutsam "erleben" können. Das gilt insbesondere für die jüngeren Werktätigen, die ihre Wertvorstellungen mit denen der Gesellschaft in Einklang bringen, sie erst präzisieren und vertiefen müssen. Die folgende Übersicht verdeutlicht die Altersunterschiede in den Wertorientierungen und Lebenszielstellungen.

Tabelle 8 siehe Blatt 12

Ein erster Überblick zeigt, daß die ersten fünf nach der Häufigkeit genannten Wertorientierungen in außerordentlich ausgewogener Weise die wichtigsten Werte des persönlichen Lebens der Werktätigen widerspiegeln:

- . Liebe und Familienglück
- . gesundheitliches Wohlergehen
- . offen und ehrlich die Meinung vertreten
- . diszipliniert und zuverlässig sein und
- . im Beruf etwas leisten

Für 91 bis 100 Prozent Arbeiter, Angestellte und Angehörige der Intelligenz sind diese Orientierungen für ihr Leben sehr wichtig und wichtig. Die Konzentration dieser Wertorientierungen ist nicht zufällig. Vergleiche zeigen, daß sie untereinander in engem Zusammenhang stehen, sich gegenseitig bedingen. (Die Korrelationskoeffizienten "r" nehmen Werte zwischen 0,25 und 0,61 ein.) Der Wert, ein glückliches Familienleben zu führen und eine erfüllte Partnerschaft zu haben, wird bei fast allen unseren Studien an erster Stelle bei den Wertorientierungen genannt. Sie nehmen eine zentrale Stellung in den Lebenszielen ein, sind sie doch eine wichtige Voraussetzung für ein erfülltes Berufsleben.

Ein vielseitiges und abwechslungsreiches Leben zu führen, ist insbesondere für Jugendliche ein bedeutsames Lebensziel.

92 Prozent der 18- bis 30jährigen bewerten ein solches Leben für sie persönlich als wichtig, davon über 50 Prozent als sehr wichtig. Bei den älteren Werktätigen, insbesondere den über 50jährigen, sehen das nur noch 80 Prozent so, davon wählen 32 Prozent die höchste Antwortposition (das ist für mein Leben sehr wichtig).

Tab. 8: Lebensziele und Wertorientierungen von Werktätigen, Antwortpositionen 1 und 2 zusammen: Das ist für mein Leben sehr wichtig/wichtig, sehr wichtig in Klammern differenziert nach dem Lebensalter, Angaben in Prozent

Lebensziele	18-25 Jahre	26-30 Jahre	31-40 Jahre	41-50 Jahre	über 50 Jahre
Liebe und Familienglück	98 (91)	99 (93)	100 (89)	100 (90)	96 (83)
gesundheitliches Wohlergehen	100 (84)	98 (84)	99 (83)	99 (82)	99 (88)
offen und ehrlich seine Meinung vertreten	94 (59)	97 (60)	96 (66)	99 (70)	99 (74)
diszipliniert und zuverlässig sein	91 (41)	93 (49)	97 (59)	99 (67)	100 (80)
im Beruf etwas leisten	92 (37)	97 (45)	98 (49)	100 (57)	98 (70)
vielseitiges und abwechslungsreiches Leben führen	94 (53)	92 (49)	87 (40)	83 (32)	80 (32)
Beitrag für Friedenssicherung leisten	81 (29)	84 (34)	85 (38)	87 (38)	89 (64)
sich für andere Menschen einsetzen	82 (24)	84 (33)	85 (30)	88 (25)	90 (44)
lernen, sich ständig weiterbilden	78 (28)	78 (27)	83 (28)	85 (30)	88 (42)
schöpferisch sein, etwas Neues schaffen	69 (22)	78 (22)	80 (30)	85 (36)	92 (45)
Arbeit haben, bei der man viel verdient	81 (45)	80 (35)	75 (34)	77 (33)	68 (32)

Fortsetzung Tabelle 8 siehe Blatt 13

Fortsetzung Tabelle 8

Lebensziele	18-25 Jahre	26-30 Jahre	31-40 Jahre	41-50 Jahre	über 50 Jahre
beruflich weiterkommen	83 (32)	77 (28)	73 (21)	77 (26)	75 (32)
aktive Teilnahme am gesellschaftlichen Leben	64 (15)	61 (16)	71 (18)	71 (18)	80 (34)
aktiven Beitrag für die Entwicklung der Gesellschaft leisten	58 (13)	68 (19)	76 (21)	81 (22)	89 (45)
risikobereit sein	54 (16)	56 (16)	66 (19)	77 (24)	81 (36)
ohne Anstrengungen angenehmes Leben führen	39 (16)	24 (11)	18 (5)	21 (7)	16 (5)

Hierbei zeigt sich deutlich eine Jugendbesonderheit; Jugendliche sind durch ein starkes Aktivitätsbedürfnis gekennzeichnet, sind mobiler und flexibler in ihrer Lebensgestaltung. Junge Leute sind im allgemeinen sehr kontaktfreudig, indem sie relativ schnell soziale Kontakte zu anderen Jugendlichen eingehen und diese intensiv in Freundschaftsgruppen, informellen Freizeittreffs, im Kollegen- oder Bekanntenkreis pflegen. Diese vielfältigen sozialen Kommunikationsbeziehungen haben eine große Bedeutung für die Lebensgestaltung und Persönlichkeitsentwicklung der Jugend. Diese Kommunikationsgruppen kommen dem Anspruch der Jugendlichen, ein vielseitiges und abwechslungsreiches Leben zu führen, am nächsten und geben ihnen die Möglichkeit, sich zu engagieren und auszuprobieren. Daß die Bedeutung sozialer Beziehungen zugenommen hat, das Streben nach vielfältigen inhaltsreichen und sinnerfüllten sozialen Kontakten, wird auch in der Studentenintervallstudie "SIS" bestätigt. Diese Bedeutungszunahme bei jungen Leuten bezieht sich nicht nur auf die Familienbeziehungen, sondern ebenso auf den Freundeskreis in der Freizeit und die Atmosphäre im Arbeitskollektiv.⁶ Ältere Werktätige sind in ihrer ganzen Lebensgestaltung mehr auf den Familien- oder Bekanntenkreis bezogen und pflegen meist nicht so intensive Kommunikationsbeziehungen.

Die Lebensziele

- einen Beitrag für die Friedenssicherung leisten
- sich für andere Menschen einsetzen und
- lernen, sich ständig weiterzubilden

sind nach der Häufigkeit auf dem 7. bis 9. Rangplatz zu finden. Deren Bedeutung nimmt mit höherem Lebensalter zu. Die Antwortposition - das ist für mein Leben sehr wichtig - wird von Älteren viel häufiger gewählt als von den Jugendlichen. Während einen Friedensbeitrag zu leisten für die 18- bis 25jährigen nur zu 29 Prozent ein sehr wichtiges Lebensziel ist, geben das bei den über 50jährigen 64 Prozent an. In etwa gleichen Relationen bewegt sich die Zustimmung bezüglich des Einsatzes für andere Menschen.

⁶ Vgl. hierzu L. Kasek: Entwicklung von Tätigkeitszielen bei Hochschulkadern, In: Informationen zur soziologischen Forschung 2/1988, S. 34 ff.

Beide Lebensziele werden von jungen Leuten mit höherem Optimismus bewertet, insbesondere darin begründet, daß im jugendlichen Elan geringere Gefahren gesehen werden. Jugendliche machen sich darüber weniger Gedanken, können vieles in ihrer komplexen Wirkung nicht im Detail übersehen.

Das Bedürfnis nach schöpferischer Tätigkeit, nach Neuem zu schaffen, wird von 69 Prozent der Jugendlichen als wichtiges Lebensziel bewertet, aber von 92 Prozent der Älteren Werkstätigen.

Die Interpretation dieser Daten ist schwierig, verweist aber auf die Relativierung bestimmter Lebensziele, indem anderen Motiven der Arbeit, beispielsweise viel Geld zu verdienen, mehr Bedeutung zugemessen wird. Das aber sind normale Entwicklungsverläufe und werden sich, in Abhängigkeit vom Lebensalter, insofern immer wieder bestätigen, als mit zunehmendem Alter der Verdienst steigt und die Bedürfnisse zwar nicht stagnieren, aber zum großen Teil schon befriedigt sind. Damit nehmen neue Bedürfnisse und Motive, z. B. nach der Schaffung von Neuem, stärker an Bedeutung zu. Unter letzterem wird allerdings nicht verstanden, etwas zu erfinden. Diesbezüglich fallen die Ergebnisse jährlich anders aus. In unserer neuesten Untersuchung "Wertebarometer", die 1988 durchgeführt wurde, messen Werkstätige dem Lebensziel "Erfindungen machen" nur zu 21 Prozent große Bedeutung bei. Unter "Neues... schaffen" wird beispielsweise auch der Bau der Garage oder Ähnliches verstanden.

Die Lebenseinstellungen zur aktiven Teilnahme am gesellschaftlichen Leben, insbesondere zum Leisten eines aktiven Beitrages für die Entwicklung der Gesellschaft, unterscheiden sich zwischen jüngeren und Älteren Werkstätigen stark signifikant.

Tab. 9: Ausgewählte Lebensziele, Antwortpositionen 1 und 2 zusammen: Das ist für mein Leben sehr wichtig und wichtig, in Klammern sehr wichtig, Angaben in Prozent

Lebensziel- stellungen	18 bis 25 Jahre	Über 50 Jahre
aktive Teilnahme am gesellschaftlichen Leben	64 (15)	80 (34)!
aktiven Beitrag zur Entwicklung der Ge- sellschaft leisten	58 (13)	89 (45)!

Jugendliche messen diesen Lebenszielen nicht nur prozentual geringere Bedeutung bei, sondern Wertorientierungen und reales Handeln fallen zudem noch ziemlich deutlich auseinander. Während für 64 Prozent von ihnen die aktive Teilnahme am gesellschaftlichen Leben wichtig und sehr wichtig ist, leisten nur 48 Prozent tatsächlich gesellschaftliche Arbeit in den Massenorganisationen. Bei älteren Werktätigen ist die Diskrepanz fast nicht vorhanden - 89 Prozent zu 82 Prozent realer Teilnahme. Die zunehmende Stabilisierung des Sozialverhaltens ist eine weitere Jugendbesonderheit, die durch diese Daten unterstützt wird. Die Einstellungen, Wertorientierungen und Anschauungen festigen sich mit steigendem Lebensalter, insbesondere durch die höhere Integration in die Gesellschaft, und determinieren nachhaltiger das reale Handeln, die Kommunikation im Alltag. Das Denken, Werten und Verhalten der Jugend wird im späteren Lebensverlauf zunehmend und stärker von den Werten, Normen und Inhalten der sozialistischen Gesellschaft bestimmt. Der Zusammenhang zwischen Einstellungen, auch Wertorientierungen einerseits und realem, im Alltag praktiziertem Verhalten andererseits, wird im höheren Jugendalter enger.

Des weiteren ist zu vermuten, daß junge Leute politisch-gesellschaftlich orientierten Wertvorstellungen und Lebensprinzipien nicht die persönliche Bedeutsamkeit wie ältere Werktätige beimessen. Für sie sind solche Zielstellungen und -prinzipien offensichtlich wichtiger, die der Selbstverwirklichung im Beruf und der persönlichen Lebensgestaltung dienen. Diese Vermutung wird durch Ergebnisse der bereits erwähnten Leiterstudie im Vergleich zwischen jüngeren Leitern (22 bis 40 Jahre) und älteren Leitungskadern (41 bis 65 Jahre) bestätigt.

Tab. 10: Lebensprinzipien von jüngeren und älteren Leitern, Antwortpositionen 1 und 2 zusammen: Das ist für mein Leben sehr wichtig und wichtig, in Klammern sehr wichtig, Angaben in Prozent

Lebenszielstellungen	junge Leiter	ältere Leiter
Dingen auf den Grund gehen, Erklärungen suchen	88 (46)	<u>93 (56)</u>
engagierter Staatsbürger sein	85 (35)	<u>93 (46)</u>
nach festen politischen Prinzipien handeln	82 (39)	<u>92 (63)</u>
sein Leben selbständig und eigenverantwortlich gestalten	<u>83 (41)</u>	77 (35)
Banken und Handeln am M/L orientieren	71 (31)	<u>84 (43)</u>
hohen materiellen Wohlstand erreichen	<u>57 (11)</u>	49 (11)
Freuden des Lebens voll genießen	<u>55 (13)</u>	41 (8)
sehr gut verdienen	<u>52 (9)</u>	43 (10)

Der Vergleich zeigt, daß ältere Leiter politisch-gesellschaftlichen Lebenszielen zum Teil deutlich höhere Bedeutung beimessen als jüngere Leiter.

Die Erklärung dieses Ergebnisses ist schwierig. Hypothetisch können vor allem zwei Ursachen angenommen werden, die - abgesehen von der Ausübung einer Leitungsfunktion - auch für jüngere und ältere Werktätige allgemein zutreffend sein dürften.

E r s t e n s hat sicher die langjährige Ausübung von Leitungsfunktionen, das Treffen fachlicher Entscheidungen, das Tragen von Verantwortung nicht nur für sich selbst, sondern auch für andere, die notwendige Berücksichtigung gesellschaftlicher Belange, eine Reihe von Erkenntnissen und Erfahrungen vermittelt, die die Ausprägung politisch-gesellschaftlicher Wertvorstellungen und Lebensprinzipien förderten. Insofern liegt hier ein Lern- und Entwicklungsprozeß insbesondere bei den Älteren Leitern zugrunde, den die jüngeren objektiv noch nicht in dem Umfang realisieren konnten.

Z w e i t e n s ist das vorstehend genannte Ergebnis nicht ausschließlich als kumulatives Erfahrungsergebnis zu werten. Es ist zu vermuten, daß hier auch Generationsunterschiede im Denken, Fühlen, Werten und Verhalten sichtbar werden als Ausdruck der Auseinandersetzung und Aneignung historisch unterschiedlicher materieller und ideeller Arbeits- und Lebensbedingungen. Das kann hier nicht ausführlich dargestellt werden. Nur soviel sei hervorgehoben: Die Älteren Leiter sind in der Zeit von etwa 1950 bis Mitte der 60er Jahre aufgewachsen, haben oft ihre Funktion als Leiter in den 60er bis Mitte der 70er Jahre begonnen, eine Zeit, die im wesentlichen durch ein stürmisches Aufbautempo, durch die Schaffung der Grundlagen des Sozialismus gekennzeichnet war. Fragen der politischen Auseinandersetzung mit dem Klassengegner, insbesondere in der Außenpolitik und -wirtschaft, sowie des politischen Standpunktes standen in den 50er und 60er Jahren unverhüllter und unvermittelter in den politischen und ökonomischen Aufgaben, die die Leiter bei der Gestaltung der entwickelten sozialistischen Gesellschaft selbst mit verantworten mußten. Daraus entwickelten sich zum Teil andere Wertmaßstäbe, Ansprüche und Lebenszielstellungen als unter den Bedingungen der Gestaltung der entwickelten sozialistischen Gesellschaft, der Politik der Hauptaufgabe, der zunehmenden Intensivierung der ökonomischen Prozesse sowie der komplizierter gewordenen politischen und wirtschaftlichen Prozesse im Weltmaßstab, unter denen wiederum gerade jüngere Leiter, jüngere Werktätige insgesamt aufgewachsen sind. Insgesamt bedarf diese These jedoch noch weiterer theoretischer und empirischer Analysen.

4. Die Einstellung von jung und alt zur Arbeit

In unserem Land sind alle Menschen im arbeitsfähigen Alter in die Gestaltung der gesellschaftlichen Entwicklungsprozesse und in die Arbeitstätigkeit einbezogen. Insbesondere der jungen Generation wird als ein entscheidendes Prinzip der Jugendpolitik Vertrauen geschenkt und Verantwortung übertragen, damit sie kontinuierlich die Fähigkeiten zur künftigen Leitung und Gestaltung der gesellschaftlichen Entwicklung erwirbt. In allen Bereichen der Volkswirtschaft stehen die jungen Werktätigen ohne Einschränkung gleichberechtigt neben ihren älteren Kollegen. Sie lösen die gleichen Arbeitsaufgaben, tragen die gleiche Verantwortung für die Planerfüllung, für die Einhaltung der Qualitätskennziffern, die Material- und Energieökonomie sowie für die effektive Nutzung der Grundmittel. Diese konkreten Arbeits- und Lebensbedingungen prägen entscheidend wesentliche Denk- und Verhaltensweisen der Werktätigen. Deshalb werden in einer ganzen Reihe von Einstellungen, Erwartungen, Interessen, Motiven und Handlungen im und zum Arbeitsprozeß, im und zum Betrieb keine oder zumindest nur geringe Altersabhängigkeiten sichtbar.

Tab. 11: Bedeutung folgender Merkmale für die Arbeit, Antwortpositionen 1 und 2 zusammen; Das ist für mich sehr wichtig/wichtig, differenziert nach dem Lebensalter, Angaben in Prozent

In meiner Arbeit möchte ich	18-25 Jahre	26-30 Jahre	31-40 Jahre	41-50 Jahre	Über 50 Jahre
meine Kenntnisse und Fähigkeiten weitestgehend anwenden und erweitern	95	98	97	98	98
beruflich weiterkommen	83	78	75	79	75
Beitrag für Frieden leisten	78	88	87	90	89
im Kollektiv geschätzt sein	94	92	88	93	96
was schaffen, was gebraucht wird	96	100	98	97	100
für Anstrengungen finanziell entlohnt werden	94	93	93	93	93
interessante und Freude bereitende Aufgaben haben	94	96	96	97	100
Kontakt zu anderen Menschen haben	94	92	91	94	94
Beitrag zur Stärkung der Gesellschaft leisten	80	80	85	90	93

Die Tabelle bestätigt, daß in vielen Bereichen die Motive und Einstellungen zur Arbeitstätigkeit zwischen jüngeren und älteren Werktätigen gleich sind, d. h. es werden übereinstimmende Urteile und Aussagen getroffen. Ausnahmen bilden auch hier wieder nur die politisch-gesellschaftlichen Fragestellungen:

- einen Beitrag für den Frieden leisten und
 - einen Beitrag zur Stärkung der Gesellschaft leisten,
- die zwischen Jüngeren und Älteren um ca. 11 bis 13 Prozent-Punkte differieren. Deutlich ausgeprägt sind die Unterschiede insbesondere in der ersten Antwortposition - das ist für mich sehr wichtig -, die bei jüngeren und älteren Werktätigen um durchschnittlich sogar 30 Prozent auseinanderfallen. Das bestätigt erneut die im letzten Abschnitt aufgestellte These.

Eine nicht so deutliche Übereinstimmung der Aussagen läßt sich bezüglich der Arbeitsbedingungen und deren Auswirkungen auf die Arbeitsleistungen erkennen. Sie werden von jungen Leuten subjektiv unterschiedlich widergespiegelt. (Vgl. Tabelle 12)

Tab. 12: Arbeitsbedingungen, Antwortpositionen 1 und 2 zusammen: Das trifft auf meine Arbeit sehr stark/stark zu, differenziert nach dem Lebensalter, Angaben in Prozent

Arbeitsbedingungen	18-25 Jahre	26-30 Jahre	31-40 Jahre	41-50 Jahre	über 50 Jahre
körperlich schwer	21	25	14	19	20
durch Staub, Lärm, Hitze, Geruch erschwert	43	41	30	30	31
hektisch	33	45	43	52	48
nervlich belastend	30	35	41	53	48
abwechslungsreich	35	46	40	60	59
geistig anspruchsvoll	51	45	49	55	61
mit selbständigen Entschei- dungsmöglichkeiten verbunden	44	49	56	57	67

Jüngere Werktätige empfinden ihre Arbeitsbedingungen subjektiv durch Staub, Lärm, Hitze und Geruch stärker belastet als Ältere. Hinsichtlich hektischer und nervlich belastender Arbeitsbedingungen geben sie geringere Beeinträchtigungen an. Das ist insbesondere dem Umstand geschuldet, daß Jugendliche psycho-nerval noch viel höher belastbar sind und die Umstände und Probleme, die auftreten können, weniger überschauen und einkalkulieren.

Ältere Werktätige sind diesbezüglich sensibler, sie überbetonen teilweise sogar bestimmte, mögliche Einflußfaktoren. Länger im Berufsleben stehende und damit Ältere Werktätige bescheinigen ihrer Tätigkeit einen etwas höheren geistigen Anspruch als junge Leute, und sie ist deutlich mehr mit selbständigen Entscheidungsmöglichkeiten verbunden.

Tab. 13: Verantwortungsgefühl für die Arbeit, Antwortpositionen 1 und 2 zusammen: Dafür fühle ich mich sehr stark/stark verantwortlich, differenziert nach dem Lebensalter, Angaben in Prozent

	18-25 Jahre	26-30 Jahre	31-40 Jahre	41-50 Jahre	über 50 Jahre
für die eigene Arbeit	97	99	99	99	100
für die Arbeit meines Kollektivs	<u>74</u>	83	88	89	<u>97</u>
für die Arbeit des gesamten Betriebes	<u>33</u>	46	50	61	<u>81</u>

In Beziehung der Verantwortung für die Arbeit des eigenen Kollektivs und vor allem hinsichtlich der Arbeit des gesamten Betriebes treten zwischen jüngeren und älteren Werktätigen gravierende Unterschiede auf. Für die Arbeit des Betriebes fühlen sich die 18- bis 25jährigen um 49 Prozent-Punkte weniger verantwortlich als die über 50jährigen Werktätigen. Zweifels- ohne sind für junge Werktätige betriebliche Prozesse weniger konkret beurteilbar, fühlen sie sich auf Grund ihrer noch ungefestigten sozialen Position selbst im Arbeitskollektiv für betriebliche Aufgaben nicht kompetent. Das alles ist für diese Altersgruppe völlig normal, entbindet aber dennoch nicht von einem entsprechenden Verantwortungsgefühl für die Arbeit und Aufgaben des gesamten Betriebes. Dazu gehört auch, daß die Planziele des Kollektivs und des Betriebes bekannt sind, so daß sich jeder in seinen betrieblichen Organismus einordnen kann.

Tab. 14: Kenntnis der Planziele, Antwortpositionen 1 und 2 zusammen: Das kenne ich sehr genau/im großen und ganzen, Angaben in Prozent

	18-25 Jahre	26-30 Jahre	31-40 Jahre	41-50 Jahre	Über 50 Jahre
Planziele des Betriebes 1987	41	57	71	85	86
eigene Planaufgaben 1987	61	79	87	89	90
Stand der Planerfüllung des Arbeitskollektives	68	83	88	89	89
w. t. Welthöchststand der Erzeugnisse des Betriebes	34	41	44	51	54

Auch hier wird ein deutliches Bild sichtbar. Die jungen Werktätigen haben den geringsten Überblick über die gestellten Ziele. Das betrifft sowohl die eigenen Planaufgaben, als auch den Erfüllungsstand des Kollektivplanes, ganz abgesehen von den Planzielen des Betriebes und die Kenntnis des wissenschaftlich-technischen Welthöchststandes der Erzeugnisse des Betriebes. Das alles ist jedoch nicht allein den Jugendlichen selbst anzulasten, sondern hierfür tragen sowohl die FDJ, als auch die Gewerkschaft und vor allem die staatlichen Leitungen Verantwortung. Die Informationsbasis wird von oben nach unten in der Leitungshierarchie immer geringer, viele Informationen kommen überhaupt nicht an den Jugendlichen. Außerdem kann er vieles nicht richtig beurteilen, kann sich selbst kaum in das eigene Kollektiv noch viel weniger in den betrieblichen Reproduktionsprozeß einordnen. Verbindungsglieder verschiedener Informationen fehlen ihm objektiv auf Grund seiner Stellung im Gesamtprozeß. Es fehlt der objektive Bezugsrahmen des Vergleichs zu anderen Werktätigen, also Leistungsvergleiche nicht nur im Kollektiv, sondern auch zwischen Einzelpersonen. Obgleich in gewissem Maße auch einzelnen jungen Werktätigen Gleichgültigkeit bescheinigt werden muß, Verantwortung tragen die Jugendlichen hierfür nicht allein. Andererseits ist der Informationsfluß auch von unten nach oben nicht unmittelbar und reibungslos, sondern die staatlichen Leitungen wissen oft viel zu wenig von den Problemen der Werktätigen, so daß nicht selten Beschlüsse gefaßt werden, die an der Basis vorbeigehen.

Diese Ergebnisse sollten von den Leitungen in den Betrieben, vom Jugendverband und von der Gewerkschaft aufmerksam registriert und in der gesamten Leitungstätigkeit im Hinblick auf die Einbeziehung dieser Gruppen junger Werktätiger in den betrieblichen Reproduktionsprozeß sorgfältig beachtet werden.

Des Weiteren zeigen sich recht bemerkenswerte Spezifika in der Befriedigung über verschiedene Bedingungen der Arbeitstätigkeit bei den einzelnen Altersgruppen. Zu vielen Bedingungen äußern junge Werktätige im Vergleich zu Älteren eine geringere Zufriedenheit. Das betrifft sowohl die Arbeitsanforderungen, die Beziehungen zwischen Leiter und Kollektiv, überhaupt die Einbeziehung in Leitungsentscheidungen, die Arbeitszeitregelung als auch die Information über betriebliche Angelegenheiten sowie die Arbeitsorganisation. (Vgl. Tabelle 15)

Tab. 15: Bedingungen und deren Auswirkung auf die Arbeitsleistungen, Antwortpositionen 1 und 2 zusammen: Das wirkt auf mich fördernd/mehr fördernd als hemmend, differenziert nach dem Lebensalter, Angaben in Prozent

Bedingungen	18-25 Jahre	Über 50 Jahre
Beziehungen im Kollektiv	91	94
die Arbeitsanforderungen	83	94
moralische Anerkennung der Leistung	80	86
Beziehung zwischen Leiter und Kollektiv	74	88
Einbeziehung in Leitungsentscheidungen	77	84
Arbeitszeitregelung	80	91
Information über betriebliche Angelegenheiten	75	86
materielle Anerkennung der Leistung	71	79
Arbeitsorganisation	66	80

Lediglich die Beziehungen im Arbeitskollektiv und die moralische sowie materielle Anerkennung der Leistung werden von jungen und älteren Werktätigen in ihren Auswirkungen auf die eigenen Arbeitsleistungen in etwa gleich beurteilt.

Insgesamt urteilen Jugendliche über die Arbeitsbedingungen im Betrieb differenzierter als Ältere Werktätige, legen teilweise kritischere Maßstäbe an und sind nicht in gleichem Maß wie die Älteren über die entsprechenden Bedingungen und Möglichkeiten befriedigt. Auch das dürfte eine Jugendbesonderheit sein, insofern, als Jugendliche von ihrem Standpunkt aus Probleme und Mängel im Betrieb deutlicher sehen als Ältere Werktätige. Letztere haben sich dem betrieblichen Arbeits- und Lebensprozeß so angepaßt, daß sie einige Dinge nicht mehr sehen, sich im Zuge der Routineprozesse vieles eingeschliffen hat, so daß sie auch Neuem gegenüber weniger aufgeschlossen sind.

Die richtige erzieherische Einflußnahme, die Art und Weise des Herangehens an die jungen Werktätigen durch die staatlichen Leiter als auch durch die FDJ und Gewerkschaft, sind entscheidend für eine höhere Identifizierung der Jugend mit den Bedingungen ihrer Arbeit und ihres Lebens.

Die Unterschiede, die auch bezüglich der Arbeitsbedingungen auftreten, die Spezifika im Denken und Verhalten der verschiedenen Altersgruppen sind jedoch nicht einfach die Folge des biologisch bedingten Alterwerdens, sondern Ausdruck der unterschiedlichen Bedingungen und Anforderungen ihres realen Lebensprozesses und der zeitlichen Dauer ihrer bisherigen aktiven Auseinandersetzung mit der gesellschaftlichen Umwelt. Nur von daher können sie erklärt, verallgemeinert und im Entwicklungs- und Erziehungsprozeß berücksichtigt werden.

Daß sich jüngere Werktätige hinsichtlich ihrer Arbeitsleistungen wesentlich schlechter einschätzen als ihre Älteren Kollegen, verdeutlicht die folgende Tabelle.

Tab. 16: Einschätzung der eigenen Arbeitsleistungen, Angaben in Prozent

Alter	Meine Arbeitsleistungen liegen:				
	weit über den Anforderungen	etwas über den Anforderungen	etwa im Soll	etwas unter den Anforderungen	weit unter den Anforderungen
18-25 Jahre	4	26	65	5	0
26-30 Jahre	7	34	56	2	1
31-40 Jahre	3	45	49	3	0
41-50 Jahre	9	56	32	2	1
über 50 Jahre	11	60	27	2	0

Mit steigendem Lebensalter werden die Arbeitsleistungen immer besser und zwar zugunsten der Leistungen, die über die normalen Anforderungen hinausgehen. So schätzen 30 Prozent der 18- bis 25jährigen Werkstätigen, 48 Prozent der 31- bis 40jährigen und 71 Prozent der über 50jährigen ein, daß ihre Arbeitsleistungen weit bzw. etwas über den eigentlichen Anforderungen liegen. 5 Prozent der untersten Altersgruppen und 2 Prozent der ältesten Werkstätigen können den gestellten Anforderungen nicht genügen. Die übergroße Mehrheit auch der jüngsten Kollektivmitglieder sind in der Lage, die Arbeitsaufgaben nicht nur schlechthin zu erfüllen, sondern sogar zu überbieten. Mit steigenden Fähigkeiten und Fertigkeiten, mit zunehmender Erfahrung und mit höherer Sicherheit insbesondere bei bestimmten Routinetätigkeiten werden die Arbeitsleistungen höher und gleichen sich allmählich denen der älteren Werkstätigen an. Die Schere von 23 Prozent-Punkten, die zwischen jungen und älteren Kollektivmitgliedern besteht, hinsichtlich der Übererfüllung der Arbeitsaufgaben, verdeutlicht aber ebenso, daß insbesondere bei Jugendlichen im Betrieb es noch einige Reserven zur Leistungssteigerung gibt.

Ein Fazit dieser Ergebnisse, auf Altersbesonderheiten hinzuweisen, ist schwer zu ziehen. Das Wesentliche, was gesagt werden muß, ist, daß auf Grund geringerer berufspraktischer Kenntnisse und Erfahrungen die Arbeitsleistungen jüngerer Werkstätiger notwendigerweise schlechter sein müssen als das bei über 20 Jahren im Berufsleben stehenden Werkstätigen der Fall ist. Dennoch ist bei Jugendlichen nicht zu übersehen, daß es teilweise auch Besonderheiten in der Weise gibt, die schwierigsten Aufgaben älteren Kollektivmitgliedern zu überlassen. Andererseits sind die Anforderungen des Arbeitsprozesses differenziert in Form von physischer und psychischer Beanspruchung, so daß ältere Werkstätige, zumindest über 60jährige, real nicht mehr alle Forderungen erfüllen dürften.

Ältere haben auf Grund ihres historischen Anforderungsprofils und Werdeganges teilweise ein anderes Bewußtsein, bei Problemen eben dennoch alles möglich zu machen. Daraus kann aber sicherlich keine Altersbesonderheit der Jugend geschlossen werden.

Wichtig ist, daß junge Leute im Betrieb in alle gesellschaftlichen Prozesse einbezogen werden, ihnen Verantwortung übertragen und freie Handlungsräume ermöglicht werden, damit sie sehr schnell in der Lage sind, die Funktionen und Aufgaben der Älteren Kollektivmitglieder zu übernehmen und zwar so, daß kein Produktionsrückgang erfolgt. Das unter den heutigen Jugendlichen stark ausgeprägte Bedürfnis nach Selbständigkeit und Anerkennung, ist ein bereicherter Ausdruck der Erziehung zu frühzeitiger Mitbestimmung und Mitverantwortung junger Menschen in unserem Land. Davon ausgehend ist zu berücksichtigen, daß die Jugend von ihrer Lebenslage her höhere Ansprüche an die Gesellschaft hat und kritischer ihre Meinung äußert. Deshalb bewerten junge Werktätige ihren Einfluß auf bestimmte Entscheidungen, ihre gesammelten Erfahrungen kritischer als die Älteren Werktätigen, für die sich in den letzten 20 Jahren sehr viel verbessert hat.

Tab. 17: Erfahrungen, die ich gemacht habe, nur Antwortposition 1 = ja, differenziert nach dem Lebensalter, Angaben in Prozent

Erfahrungen	18-25 Jahre	26-30 Jahre	31-40 Jahre	41-50 Jahre	Über 50 Jahre
meine Arbeitsbedingungen verbessern sich	41	40	45	52	48
mit meiner Meinung habe ich Einfluß auf betriebliche Entscheidungen	18	25	33	49	54
mein Lebensstandard verbessert sich	60	70	66	71	78
hohe Arbeitsleistungen zahlen sich auch für mich persönlich aus	66	71	75	76	84
mit aktiver gesellschaftlicher Arbeit wird was verändert	50	54	63	70	78
mein Beitrag ist für Friedenserhaltung wichtig	64	72	75	84	93
ehrenamtliche gesellschaftliche Arbeit wird anerkannt	47	57	60	68	68
FDJ vertritt Interessen der Jugend	67	57	52	55	68
FDJ-Versammlungen behandeln offen aktuelle Fragen	61	54	39	38	40

Besonders auffällig sind die Differenzen zwischen jungen und älteren Werktätigen in Beziehung folgender Fragen:

- mit seiner Meinung habe ich Einfluß auf betriebliche Entscheidungen
- hohe Arbeitsleistungen zahlen sich auch für mich persönlich aus

- mit aktiver gesellschaftlicher Arbeit wird was verändert
- mein Beitrag ist für die Friedenserhaltung wichtig und
- ehrenamtliche gesellschaftliche Arbeit wird anerkannt.

Abgesehen davon, daß jüngere Leute im Vergleich zu älteren auch quantitativ weniger gesellschaftliche Arbeit leisten⁷ und weniger Funktionen diesbezüglich ausüben, haben erstere einen weitaus geringeren Einfluß auf betriebliche oder gesellschaftliche Prozesse. Das kann zweifach bedingt sein. Einmal empfinden junge Werktätige nicht nur subjektiv, daß ihre Meinung wenig gefragt ist, vor allem aber wenig zählt, sondern sie wird von vielen Werktätigen auch objektiv so beurteilt. Andererseits sind Jugendliche vielen Entwicklungen und Prozessen gegenüber zu ungeduldig, erwarten schnell Veränderungen und bewerten mögliche Einflüsse zu hoch. Ihr hohes Anspruchsniveau auf bestimmte Einflüsse wird durch ihre spezifische Mentalität geprägt, die häufiger als bei Erwachsenen durch Ungeduld, Unruhe und auf schnelle Erfolge gerichtet, charakterisiert ist.

Es sind die teilweise unterschiedlichen Ausgangspositionen in den Betrieben und Kollektiven zu beachten, Teil- und Zwischenzielstellungen mit speziellen Aufgaben zu erarbeiten, und es sind Mittel, Wege und Methoden ausfindig zu machen, um an die unterschiedlichen Interessen, Motive, Wünsche und Erwartungen der jungen Werktätigen anknüpfen zu können. Die gesellschaftlichen Zielstellungen und die dafür notwendigen Anstrengungen erfordern mehr denn je die bewußte Entscheidung und die aktive Mitwirkung und vor allem die Selbsterziehung der jungen Generation. Selbstverständlich gibt es hier keinen Selbstlauf, sondern alle gesellschaftlichen und staatlichen Leiter, Funktionäre und Erzieher müssen unterstützen, beraten und letztendlich diese Prozesse in bestimmte Richtungen lenken.

⁷ Vgl. diesbezüglich die Ausführungen im Abschnitt 5: Gesellschaftliche Aktivitäten und Altersbesonderheiten

5. Gesellschaftliche Aktivitäten und Altersbesonderheiten

Ebenso wie die Aktivitäten im Bereich der Arbeit, sind auch die gesellschaftlichen Initiativen Ausdruck der Mitbestimmung, der Teilhabe an den ökonomischen, sozialen und gesellschaftlichen Entwicklungen der Werktätigen. Sie sind Spiegelbild der aktiven, tätigen Auseinandersetzung mit der gesellschaftlichen Umwelt und verdeutlichen das Maß der Teilnahme der Werktätigen an der Leitung und Planung der Gesellschaft. Auch hierbei gilt es, sehr viele junge und ältere Werktätige einzubeziehen, ihnen Verantwortung und Entscheidungsbefugnisse zu übertragen. Je mehr an den gesellschaftlichen Prozessen mitwirken, desto effektiver ist die Arbeit für den einzelnen als auch für die Gesellschaft.

Tabelle 18 vermittelt zunächst einen Überblick über die Beteiligung an gesellschaftlicher Arbeit.

Tab. 18: Ehrenamtliche gesellschaftliche Tätigkeit, Angaben in Prozent

	ja, innerhalb und außerhalb des Betriebes	ja, im Betrieb	ja, außerhalb des Betriebes	nein
18-25 Jahre	10	23	12	55
26-30 Jahre	22	29	10	39
31-40 Jahre	34	25	13	28
41-50 Jahre	48	25	7	20
Über 50 Jahre	52	23	7	18

Die Bereitschaft zu gesellschaftlichen Aktivitäten ist sowohl zwischen den einzelnen Klassen und Schichten, als auch in Abhängigkeit vom Qualifikationsniveau und der konkreten Lebenslage durchaus differenziert. Insbesondere der Zusammenhang von hohen intellektuellen Fähigkeiten und hohem gesellschaftlichen Engagement ist sehr eng. Hierzu liegen zahlreiche und gesicherte Erkenntnisse verschiedener Untersuchungen vor. Offenbar existieren Unterschiede nicht nur in Abhängigkeit vom intellektuellen Niveau, sondern auch vom Alter. So sind beispielsweise 18- bis 25jährige zu 55 Prozent nicht gesellschaftlich aktiv, bei den über 50jährigen sind es demgegenüber nur 18 Prozent.

Somit steigt mit höherem Lebensalter die Aktivität bezüglich gesellschaftlicher Prozesse. Auch das ist ein Zeichen für steigende Integration in die Gesellschaft mit zunehmendem Alter. Andererseits ist nicht zu übersehen, daß Jugendliche gegenwärtig über ein geringes Interesse für gesellschaftliche Arbeiten verfügen. Teilweise bedingt durch schlechte Erfahrungen, die beispielsweise in der FDJ-Arbeit gesammelt werden, teilweise aber auch, weil viele Jugendliche denken, daß mit ihrer Arbeit nur ein geringer Beitrag zur gesellschaftlichen Entwicklung geleistet wird. Letzteres ist zusätzlich bedingt durch die teilweise geringe Würdigung und Achtung dieser Arbeit durch die öffentliche Meinung.

Generell sind die gesellschaftlichen Aktivitäten im Betrieb doppelt so hoch wie außerhalb, sie erstrecken sich hier vor allem auf den Wohnbezirk, die Schule oder auf andere Gremien. Diesbezüglich gibt es auch zwischen jung und alt keine Unterschiede.

Interessant sind die Gründe, die Motive der Arbeiter, Angestellten und Angehörigen der Intelligenz, weshalb sie gesellschaftliche Arbeit leisten.

Tabelle 19 siehe Blatt 30

Auch hierbei treten gravierende Altersunterschiede zwischen jungen und älteren Werktätigen auf. Die Beweggründe sind vor allem von der Wichtigkeit unterschiedlich. Die Häufigkeiten, die auf die einzelnen Motive entfallen, sind bei Jugendlichen generell niedriger. Während bei den in der Rangfolge letztgenannten Beweggründen für gesellschaftliche Arbeit keine gravierenden Unterschiede zwischen den 18- und 50jährigen auftreten, existieren bei allen anderen Motiven, außer der Wichtigkeit von Kontakten zu vielen Menschen, doch beträchtliche Unterschiede. Die größten Differenzen treten in folgender Richtung auf:

- weil das, was ich mache, getan werden muß (33 Prozent-Punkte)
- ich an der gesellschaftlichen Entwicklung aktiv teilnehmen möchte (25 Prozent-Punkte).

Tab. 19: Gründe für das Leisten gesellschaftlicher Arbeit, Antwortpositionen 1 und 2 zusammen: Dieser Grund ist für mich sehr wichtig/wichtig, differenziert nach dem Lebensalter, Angaben in Prozent

Gründe	18-25 Jahre	31-40 Jahre	Über 50 Jahre
weil ich an gesellschaftlicher Entwicklung aktiv teilnehmen möchte	65	79	90
weil ich damit was für den Frieden tun kann	68	69	87
weil es mir Freude macht	73	67	82
weil mir Kontakte zu vielen Menschen wichtig sind	71	67	71
weil ich durch meine Tätigkeit etwas verändern kann	58	68	81
weil das, was ich mache, getan werden muß	45	62	78
weil man mich von der Notwendigkeit solcher Arbeit überzeugt hat	38	46	51
weil dadurch meine berufliche Entwicklung gefördert wird	38	30	31
weil das mein Ansehen bei Freunden/Kollegen erhöht	24	13	28
weil mich meine Arbeit nicht ausfüllt	16	8	22

Vor allem die Älteren Werktätigen sind von der Notwendigkeit gesellschaftlicher Arbeit überzeugt, und sie sind auch diejenigen, die aus dieser Erkenntnis heraus häufiger Funktionen bekleiden. Ihnen bereitet gesellschaftliche Tätigkeit auch mehr Freude als Jugendlichen.

Hervorzuheben ist auch hier wieder das geringere Interesse auf politisch-ideologischem Gebiet der jungen Kollektivmitglieder. Sie haben von vornherein weniger Interesse, am gesellschaftlichen Leben und an der gesellschaftlichen Entwicklung teilzunehmen. Warum gerade bei jungen Menschen ein recht weit verbreitetes Desinteresse diesbezüglich existiert, basiert sicher auf mehreren Ursachen. Dabei ist zu berücksichtigen, daß das Sozialverhalten von der sozialen Situation des einzelnen abhängig ist.

Insofern fordert die aktive Kommunikation des Jugendlichen mit seiner Gesellschaft, seiner gesellschaftlichen Umwelt mit immer größerem Nachdruck ein stabiles, an den Normen und Werten der Gesellschaft orientiertes Sozialverhalten. Der Zusammenhang zwischen den Wertorientierungen einerseits und realem, im Alltag praktiziertem Sozialverhalten andererseits, wird mit zunehmendem Alter immer enger. Deshalb sind die Einstellungen der Älteren z. B. zur gesellschaftlichen Arbeit insgesamt, von einer größeren und festeren Integration in die Gesellschaft charakterisiert. Hinzu kommt, daß junge Werktätige ihren Platz, ihre Funktion im betrieblichen sowie gesellschaftlichen Prozeß erst finden müssen. Eine Vielzahl von Ereignissen, auch bezüglich der persönlichen Lebensgestaltung, ist noch nicht endgültig abschätzbar. Insofern ist die Lebensplanung im Jugendalter schwieriger, ganz abgesehen von den größeren zeitlichen Belastungen, vor allem der 20- bis 30jährigen, durch Familie, Kinder usw., die die Notwendigkeit gesellschaftlicher Verpflichtungen relativ zurückdrängen. Es sind aber auch soziale Erfahrungen, die bisher gesammelt wurden, die nicht immer ein höheres gesellschaftliches Aktivitätsbedürfnis befördern.

Aus all diesen Gründen verwundert auch nicht, daß junge Werktätige ihren Beitrag durch gesellschaftliche Tätigkeit generell kleiner einschätzen. So stimmen nur 68 Prozent von ihnen zu, gegenüber 87 Prozent der älteren Werktätigen, sie könnten mit gesellschaftlicher Arbeit einen Beitrag für den Frieden leisten. Etwa gleiche Differenzierungen finden sich in der Zustimmung, daß durch die Tätigkeit des einzelnen etwas verändert werden kann. Der Widerspruch zwischen einem hohen persönlichen Anspruchsniveau der Jugend und dem geringen Vertrauen in die eigene Kraft, zeigt sich in diesen letztgenannten Positionen erneut deutlich.

Schlußfolgernd müssen zwei Probleme bei unseren jungen Leuten konstatiert werden:

1. Das Interesse an fast allen Formen gesellschaftlicher Arbeit und Aktivität ist niedriger als bei älteren Werktätigen.
2. Der Glaube in die eigenen Fähigkeiten, die Kraft, persönlich etwas verändern zu können, ist bei jungen Leuten geringer.

Diese beiden Aspekte werden in der folgenden Übersicht erneut klar bestätigt.

Tab. 20: Aktivitäten

1 = ja, diese realisiere ich

2 = nein, daran habe ich auch kein Interesse

differenziert nach dem Lebensalter, Angaben in Prozent

Aktivitäten	18-25 Jahre	31-40 Jahre	über 50 Jahre
	<u>1/2</u>	<u>1/2</u>	<u>1/2</u>
gesellschaftliche Arbeit in Massenorganisationen	48/26	76/ 9	82/ 7
Mitarbeit in ZV/Kampf- gruppe etc.	14/49	43/31	55/10
Teilnahme an politischen Lehrgängen (Parteilehr- jahr, FDJ-Studienjahr etc.)	39/39	63/19	72/10
Teilnahme an politischen Friedensdemonstrationen	37/28	56/14	67/10
Teilnahme an religiösen Friedensaktivitäten	6/46	3/43	7/41
Teilnahme an Sonderschich- ten/Arbeitseinsätzen	56/21	78/10	80/ 8
Teilnahme an MMM-/ Neuererbewegung	39/15	55/10	49/ 9
Mitarbeit in einer Partei	15/55	30/33	48/16

Die Tabelle verweist deutlich auf das bisher Gesagte. 18- bis 25jährige unterscheiden sich bei nahezu allen gesellschaftlichen Aktivitäten sowohl von der Teilnahme als auch vom Interesse her von Älteren Werktätigen. Einzige Ausnahme bilden die etwa gleichen Bedürfnisse, an religiösen Friedensaktivitäten teilzunehmen. Auf allen anderen Ebenen, sei es nun auf gesellschaftlichem Gebiet, bei Sonderschichten auf betrieblicher Ebene oder auch bezüglich der Mitarbeit in der Kampfgruppe, gibt es teilweise sogar beträchtliche Unterschiede zwischen jung und alt. Das Desinteresse der Jugendlichen an den verschiedenen Aktivitäten ist um ein Vielfaches stärker ausgeprägt als bei Älteren. Am größten ist es hinsichtlich der Mitarbeit in einer Partei sowie der Zivilverteidigung oder der Kampfgruppe ausgeprägt.

Ebenfalls uninteressiert sind über ein Drittel junger Leute am Parteilehrjahr bzw. FDJ-Studienjahr. Ihre Erfahrungen gerade auf diesem Gebiet sind oftmals nicht die besten. Wenig interessierende Themen, unzureichend lebendige und wirksame Gestaltung, nicht den Bedürfnissen entsprechende Anleitungen sowie wenig fähige Seminarleiter sind nur einige Gründe für das recht hoch entwickelte Desinteresse. Ein Viertel ist an politischen Friedensdemonstrationen und auch an gesellschaftlicher Arbeit in den verschiedenen Massenorganisationen uninteressiert. Demgegenüber sind es nur durchschnittlich 10 Prozent der älteren Werktätigen, die an den genannten Aktivitäten kein Interesse bekunden.

Ebenso gravierend sind die Unterschiede im tatsächlichen Realverhalten. Nur 56 Prozent der jungen Leute nehmen an Sonderschichten oder Arbeitseinsätzen teil gegenüber 80 Prozent der älteren Kollegen. Selbst in der MMM- und Neuererbewegung sind Ältere aktiver. Dieses Ergebnis ist so zu interpretieren, daß Ältere sowohl häufiger, also aktiver als auch mit höherem Nutzen in der Neuererarbeit der Betriebe tätig sind und die Neuererarbeit mit der MMM-Tätigkeit zusammen erfaßt wurde. Ältere Werktätige sind aber auch bei MMM-Exponaten häufiger die Anregenden, die Stimulierenden und beeinflussen zu einem entscheidenden Teil den Erfolg bei der Realisierung solcher Aktivitäten. Des weiteren ist die Diskussionshäufigkeit vor allem bei politischen Fragen größer (Tabelle 21).

Tab. 21: Diskussionshäufigkeit politischer Fragen, Positionen 1 und 2 zusammen: Ich diskutiere sehr oft/oft, differenziert nach dem Lebensalter, Angaben in Prozent

Diskussionen	18-25 Jahre	26-30 Jahre	31-40 Jahre	41-50 Jahre	Über 50 Jahre
im Arbeitskollektiv	<u>48</u>	64	73	79	<u>87</u>
im Kreise der eigenen Familie	<u>47</u>	45	63	71	<u>73</u>
im engen Freundeskreis	38	43	42	46	43
im FDJ-/Gewerkschafts- kollektiv	40	42	46	48	60

Diese Ergebnisse verweisen insgesamt auf eine geringere Identifikation der Jugend mit gesellschaftlichen Prozessen, auf eine weniger feste Integration in diese und auf relativ hohes Desinteresse an der gesellschaftlichen Entwicklung. Da sich diese geminderte Aktivität auf verschiedene Gebiete und Ebenen bezieht, ist anzunehmen, daß mit zunehmendem Alter und damit höherer Sozialisation sowohl das Interesse als auch die reale Aktivität wächst. Dieser Entwicklungsprozeß ergibt sich aus der weiter anwachsenden Kenntnisbasis, aus zunehmender ideologischer Reife, die durch alle Formen der organisierten Bildung und Weiterbildung weiter stabilisiert werden.

Dieser Prozeß vollzieht sich allerdings nicht automatisch, sondern er muß bewußt gelenkt und geleitet werden. Dabei wachsen die mit den objektiven gesellschaftlichen Veränderungen verbundenen Herausforderungen und Anforderungen an die Jugend. Sie prägen die Entwicklung junger Menschen und erhöhen ihre Verantwortung für den Fortschritt der Gesellschaft. Die Gesellschafts- und Wirtschaftsstrategie und die damit verbundenen Prozesse und Aufgaben stellen Richtpunkte dar, an denen sich gesellschaftliche Erfordernisse und individuelle Interessen und Bedürfnisse junger Menschen begegnen, die ihnen ins Bewußtsein rücken, daß ihre Lebensaufgabe in der aktiven Teilnahme an der Gestaltung der Gesellschaft besteht. Damit es eine Verbindung zwischen den Lebensplänen der Jugend mit den Grundprozessen der gesellschaftlichen Entwicklung gibt, müssen ihr Räume gesellschaftlicher Betätigung und persönlicher Bewährung gegeben werden. Dafür tragen alle staatlichen Leitungen ebenso wie die FDJ- und Gewerkschaftsleitungen die volle Verantwortung, die auch auf Grundlage der empirischen Ergebnisbefunde ernst zu nehmen ist.