

Die Jugend braucht eine neue Perspektive: Problempapier

Bertram, Barbara; Chrappa, Michael; Hartung, Uwe; Kasek, Leonhard;
Locker, Beate; Spitzky, Norbert; Thiele, Gisela

Forschungsbericht / research report

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Bertram, B., Chrappa, M., Hartung, U., Kasek, L., Locker, B., Spitzky, N., Thiele, G. (1989). *Die Jugend braucht eine neue Perspektive: Problempapier*. Leipzig: Zentralinstitut für Jugendforschung (ZIJ). <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-403730>

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.

001990

Zentralinstitut für Jugendforschung Leipzig
Stallbaumstraße 9, Tel. 55 22 6
Leipzig
7022

Dienstsache:
ZIJ 49/39/7./1-46

Reg. Nr. 25 19

Problempapier:

"Die Jugend braucht eine neue Perspektive"

Erarbeitet von Mitarbeitern der Abteilung

"Jugend und Arbeit": Prof. Dr. sc. Barbara Bertram

Dr. Michael Chrappa

Uwe Hartung

Dr. Leonhard Kasek

Beate Locker

Norbert Spitzky

Dr. Gisela Thiele

Dr. Thomas Gerioko

Abteilung "Landjugend";

Leipzig, November 1989

Die Jugend braucht eine neue Perspektive

Die Ereignisse seit dem Sommer 1989 zeigten deutlich, daß eine Gesellschaft in existenzielle Gefahr gerät, wenn die Jugend in ihr keine annehmbare Perspektive sieht. Mit den bisher eingeleiteten Maßnahmen ist diese Gefahr nicht beseitigt.

Die besondere Rolle des Perspektivbewußtseins im Jugendalter wird vor allem bestimmt durch:

- eine durchschnittlich lange Lebenszeit, die noch bevorsteht,
- die entstandene Fähigkeit und Notwendigkeit der Lebensplanung und vieler lebenswichtiger Entscheidungen. Das betrifft u. a. Berufswahl, Partnerwahl, Familiengründung, Qualifikation, Studium, Wehrdienst, Wahl der politischen Heimat, Festigung des weltanschaulichen Standpunktes, Wahl des Gesellschaftssystems, des Landes und Territoriums.

Je weiter das Jugendalter fortschreitet, desto stärker beeinflussen bereits die eigenen Lebenserfahrungen das Perspektivbewußtsein. Die Rolle der durch die Eltern, Geschwister, Lehrer, die staatlichen und gesellschaftlichen Erziehungsträger vermittelten Erfahrung wird dadurch relativiert.

Ein Wesensmerkmal sozialistischen Perspektivbewußtseins ist die Einheit von persönlicher und gesellschaftlicher Perspektive. Wir beobachten jedoch in den letzten Jahren zunehmend eine Schere zwischen optimistischer Einschätzung der persönlichen Zukunft und Pessimismus in der Bewertung der gesellschaftlichen Zukunft. Das führte vorerst zu einer geringer werdenden Reflexion über gesellschaftliche Perspektive in der persönlichen Lebensplanung eines Teils der Jugend (Rückzug ins Private aus Ablehnung vieler gesellschaftlicher Zustände).

Hier handelt es sich nicht nur um die Utopie, daß persönliche Lebenspläne auch unter ungünstigen gesellschaftlichen Bedingungen realisierbar sind, sondern vor allem um ein Abschalten, Ausschalten gesellschaftlicher Bedingungen aus persönlicher Lebensplanung. In der letzten Zeit vor der Wende war jedoch immer eine stärkere Durchdringung der persönlichen Zukunft vom gesellschaftlichen

Pessimismus und dem Gefühl der eigenen Ohnmacht zu erkennen. Zweifellos sind dafür die starke Fremdbestimmtheit des Lebens der Jugendlichen, die kaum erkennbare Möglichkeit, in das gesellschaftliche Bedingungsgefüge gestaltend eingreifen zu können, verantwortlich.

Wir betrachten die engere Verflechtung von persönlichen und gesellschaftlicher Perspektive im Bewußtsein der Jugend als wichtige Voraussetzung für die Identifikation Jugendlicher mit unserer Gesellschaft. Bei einem Teil der Jugend, der aktiv an den eingeleiteten gesellschaftlichen Veränderungen mitwirkt, beobachten wir eine solche Tendenz.

Ein wichtiges Wesensmerkmal sozialistischen Perspektivbewußtseins ist die Leistungsorientierung. Ihre Lebensziele allgemein, die Berufsziele im besonderen, wollen die meisten Jugendlichen durch gute Leistungen beim Lernen und Arbeiten durchsetzen. Wir stellten in neuesten Forschungen alarmierend viele Abweichungen von diesem Prinzip in der Praxis fest. Mit zunehmenden Einblick in die realen Mechanismen der Verwirklichung beruflicher Lebensziele erwähnten Jugendliche persönliche Beziehungen, Protektion, Partei- und FDJ-Mitgliedschaft als entscheidende Faktoren der Erreichung ihrer Lebensziele.

Darüber reflektieren häufiger diejenigen Jugendlichen, die derartige Methoden ablehnen oder unter ihnen zu leiden hatten. Sie empfinden dies als Verstoß gegen die soziale Gerechtigkeit, als eklatanten Widerspruch zu dem, was sie über den Sozialismus von staatlichen und gesellschaftlichen Erziehungsträgern erfahren.

Der veränderte Sozialismus muß eine Gesellschaft der Einheit von Wort und Tat sein, dazu gehört auch die Einheit von vermittelter gesellschaftskundlicher Theorie in der Schule, in gesellschaftlichen Organisationen und Massenmedien sowie der sozialen Erfahrung der Jugendlichen. Diese Einheit ist keine gegebene Größe, sie muß in der ständigen unbehinderten, ja - von Parteien und Staat beförderten-Korrespondenz zwischen gesellschaftlicher Praxis und Gesellschaftswissenschaften, zwischen der gesamten Bevölkerung und Gesellschaftswissenschaftlern erarbeitet werden. Dies ist nicht die einzige wichtige Bedingung für eine Entwicklung zum Sozialismus, aber ihre Mißachtung führt auf jeden Fall zu Deformationen.

Die begonnene Umgestaltung der gesellschaftlichen Verhältnisse in der DDR wird und darf an den realen persönlichen Lebensperspektiven, die die Jugendlichen selbst wollen, nicht vorübergehen. Bisherige Garantien fallen - müssen fallen, neue Möglichkeiten entstehen - müssen entstehen.

Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten müssen einen stärkeren Einfluß auf die persönliche Perspektive haben.

Veränderungen im Lohn- und Preisgefüge, in Einkommensverhältnissen zwischen Qualifikationsstufen müssen das Einbringen eigener Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten in den gesellschaftlichen Arbeitsprozeß erstrebenswerter machen (siehe den folgenden Abschnitt).

Jugendliche werden nicht mehr organisiert in sogenannten "Interessenvertretern", sie organisieren sich ihre echten Interessenvertreter.

Das zukünftige politische System muß jedem Jugendlichen die Chance bieten, eine politische Heimat in einer Jugendorganisation oder Partei finden zu können, ausgenommen verfassungsfeindliche Organisationen.

Der materielle und kulturelle Lebensstandard muß in stärkerem Maße von seiner Arbeitsleistung und von dem Beitrag, den er außerhalb des Arbeitsprozesses in die gesellschaftliche Entwicklung einbringt (z. B. Kindererziehung), abhängen.

Von Jugendlichen erfordern diese Umstände ein Umdenken, Umorientieren von der vorwiegenden Fremdbestimmtheit zur vorwiegenden Eigenbestimmung der persönlichen Perspektive.

Der von uns im Laufe der Jahre konstatierte zunehmende Wunsch eines - allerdings geringeren - Teils Jugendlicher nach einem schönen Leben ohne viel Arbeit kann zunächst einmal wenig Befriedigung finden. Derartig orientierte Jugendliche werden voraussichtlich, hoffentlich am stärksten, umdenken müssen.

Der eigene Beitrag zur Gestaltung der persönlichen und gesellschaftlichen Zukunft wird aktives und selbständiges Engagement der Jugendlichen fordern.

Die Abteilung "Jugend und Arbeit" des Zentralinstituts für Jugendforschung Leipzig führte von Mitte Oktober bis Mitte November 1989 16 Gespräche mit Lehrlingen und jungen Facharbeitern

in 14 Betrieben der Bezirke Leipzig, Halle und Erfurt, des weiteren 4 Gespräche mit Ausstellern auf der ZMMN sowie 10 Gespräche mit staatlichen Leitern in Betrieben, Funktionären der PDS, SED und des Neuen Forums. Darüber hinaus nahmen wir an Diskussionen in gemischten Gruppen der Stadt Leipzig teil.

Wir gewannen aus all diesen Diskussionen und unserer Erfahrungen aus früheren Forschungen wichtige Erkenntnisse zum Perspektivbewußtsein der Jugend und den Möglichkeiten, ein solches zu entwickeln. Hier betrachten wir folgende Hauptaspekte:

1. Leistungsprinzip und Leistungsbereitschaft
2. Schöpferium und KMM-Bewegung
3. Interessenvertretung der Jugend im Betrieb
4. Leitungsprozesse und Leitungstätigkeit
5. Arbeit und Freizeit
6. Perspektiven im Beruf.

Wir wählten diese Aspekte aus, weil sie zum Zentrum des perspektivischen Denkens im Bereich der Arbeit gehören und das gesamte Perspektivbewußtsein der Jugend wesentlich beeinflussen.

1. Leistungsprinzip

Die konsequente Durchsetzung des Leistungsprinzips gehört zu den zentralen Forderungen für eine Wirtschaftsreform. Oft sind die Vorstellungen darüber, wie das konkret geschehen soll, noch sehr unkonkret. Im folgenden soll versucht werden, gestützt auf die aktuelle Diskussion und eigne Forschungsergebnisse, einige wesentliche Gesichtspunkte herauszuarbeiten, die zu beachten wären.

Ausgangspunkt die die ökonomische Interessiertheit der Betriebe, verbunden mit einem Handlungsspielraum, der selbständige Entscheidungen gemäß dieser Interessen zulassen.

Die Eigenerwirtschaftung der Mittel, gestützt auf ökonomisch begründete Preise, die den realen Aufwand zur Erzeugung berücksichtigen und auch mögliche gesellschaftliche Auswirkungen (z. B. auf Umwelt und Gesundheit - wer hier der Gesellschaft Probleme aufbürdet, soll die Mehrkosten tragen) ins Kalkül ziehen, ist die Grundvoraussetzung dafür, das Leistungsprinzip wirksam an den Arbeitsplätzen umzusetzen.

In diesem Umfeld bewegen sich auch die Diskussionen, um die Einführung von marktwirtschaftlichen Komponenten in die Wirtschaft. Es geht darum, die Selbständigkeit der Betriebe soweit wie möglich zu fördern und zugleich Mechanismen zu entwickeln, die sichern, daß sich egoistische wirtschaftliche Interessen der Betriebe nicht gegen die Interessen der Gesellschaft durchsetzen können.

1. Von einem sozialistischen Leistungsprinzip wird erwartet, daß Entscheidungen künftig dort getroffen werden, wo die Kompetenz dazu vorhanden ist und durch eine Entbürokratisierung und Neugestaltung ökonomischer Kennziffern, die Betriebe weit mehr als bisher an Leistung und Effektivität interessiert werden. Das gegenwärtige System verhindert außerordentliche Leistungen geradezu, wer die gegenwärtig vorhandenen Kennziffern drastisch überbietet, wird dafür am Ende bestraft (z. B. durch irrealen Vorgaben für das nächste Jahr). Interessant ist in diesem Zusammenhang die Antwort eines jungen Werktätigen (arbeitet in der Verwaltung) zum Streikrecht: Streikrecht ist sinnlos, weil der Leiter doch nicht an echter Leistung interessiert sei, würde im Falle eines Streikes in Berlin anrufen, um eine Planpräzisierung zu erreichen.

Klar ist, daß ohne ökonomisch wirksame Eigeninteressen der Betriebe und entsprechende Handlungsmöglichkeiten (wozu auch Möglichkeiten gehören, Produktionsmittel selbständig zu kaufen), eine Leistungsstimulierung im inneren der Betriebe nicht funktioniert, Engagement der Werktätigen würde anders an den Interessen des Leitungsapparates und Zwängen aus der Organisationsstruktur des Betriebes wie bisher scheitern.

2. Das Leistungsprinzip ist ursprünglich ein Verteilungsprinzip: knappe Güter und Leistungen, die nicht ausreichen, alle Bedürfnisse zu befriedigen, werden so verteilt, daß der mehr erhält, der mehr leistet. Dieses Prinzip ist, worauf Marx hinwies, ungerecht, weil unterschiedliche Persönlichkeiten (mit unterschiedlichen Leistungsvoraussetzungen) am gleichen Maßstab gemessen werden. Aber es ist das am wenigsten ungerechte Verteilungsprinzip.

Dieser Aspekt spielt vor allem für die Werktätigen eine große Rolle. Sie sehen im Leistungsprinzip einen entscheidenden Hebel, im Betrieb künftig ein Höchstmaß an sozialer Gerechtigkeit zu sichern. Nur wer gemessen an allgemein anerkannten Maßstäben überdurchschnittliches leistet, soll überdurchschnittlich materiell und moralisch gewürdigt werden. Wie solche Normen bzw. Maßstäbe aussehen sollten, darüber haben sich die jungen Werktätigen nur teilweise Gedanken gemacht. Klar ist, daß die Arbeitsleistung im Mittelpunkt stehen soll. Anerkannt wird auch, daß die Qualifikation wesentlich mehr als bisher berücksichtigt werden muß und daß alle nicht durch besondere Erschwernisse begründeten Einkommensunterschiede zwischen verschiedenen Ministerbereichen verschwinden müssen. Gefordert wird: Gleicher Lohn für gleiche Leistung, bei gleicher Qualifikation und vergleichbaren Arbeitsbedingungen.

Ausnahmen von dieser Regel werden aber auch akzeptiert, z. B. werden Gehaltzuschläge in Abhängigkeit von der Länge der Betriebszugehörigkeit in der Regel als gerechtfertigt empfunden. Bei der Verteilung im Kollektiv würden weitere Gesichtspunkte hinzugezogen (z. B. ernste Erkrankung, nicht selbst verschuldete Fehlleistung u. a.), die jedoch kaum als allgemeine Norm formuliert werden können.

Einige dieser Normen, über die anscheinend Konsens besteht, gehören strenggenommen nicht zum Leistungsprinzip (der Verteilung ausschließlich nach Leistung), sind aber im Denken fast aller Werkträger fest mit diesem verknüpft. Entscheidend für Verteilungsprinzipien kann nicht sein, ob sie formal streng aus dem Leistungsprinzip ableitbar sind, sondern ob sie die Interessen der Werkträger entsprechen. Insofern sind konkrete Festlegungen Gegenstand von Verhandlungen zwischen der Betriebsleitung und demokratisch gewählten Vertretern der Belegschaft (Vertrauensleute der Gewerkschaft oder Betriebsräte, die von allen im Betrieb Tätigen ohne Rücksicht auf Gewerkschaftszugehörigkeit gewählt werden).

Die entscheidende Frage ist, woran und wie soll Leistung gemessen werden?

Diese Frage kann gegenwärtig nicht überzeugend beantwortet werden. Diese Leistungskriterien müssen sichern, daß die Werkträger interessiert werden an:

- hoher ökonomischer Effizienz (optimaler Aufwand / Nutzenverhältnis) der einzelnen Arbeit
- hohem Gebrauchswert der Erzeugnisse insgesamt, auch wenn nur einzelne Zuarbeiten geliefert werden
- hoher Effizienz gesamtbetrieblicher Produktionsprozesse, nicht einseitig an Eigennutz ohne Rücksicht auf das Ganze
- hoher ökologischer Effizienz.

Wichtig wäre, Leistungsbewertung an der Qualität des Erzeugnisses festzumachen. Das klingt selbstverständlich, ist es aber nicht. In nicht wenigen Bereichen (Verwaltung, F/E, Produktionsvorbereitung, Berufsausbildung u. a.) wird die Qualität erst bei der Nutzung umfassend beurteilbar. Hier allein mit bereichsinternen Kriterien zu operieren würde bedeuten, daß sich subjektives Leiterurteil oder auch Kollegenmeinung über objektive Qualitätsbeurteilung schiebt. Das behindert Innovation ebenso wie es Ressortdenken Vorschub leistet.

Wichtig wäre weiter, die Produktionsvorbereitung stärker an effektiver Arbeit der Produktion zu interessieren und sie für Mängel, die auf ihrer Arbeit zurückgehen, aber erst in anderen Bereichen deutlich werden (z. B. Produktion, Instandhaltung, Anwendung des Endproduktes), voll verantwortlich zu machen.

In der Praxis haben sich gerade bei geistiger Arbeit die Kriterien, mit denen Leistung erfaßt werden soll, gegenüber der oft schwer erfassbaren objektiven Qualität verselbständigt und desorientieren daher Leistungsverhalten. Leistungskriterien müssen den Werktätigen an der Qualität des Endproduktes interessieren und ihn stimulieren, sich für die Effektivität des gesamten betrieblichen Reproduktionsprozesses zu engagieren. Speziell bei Lehrkräften muß der Rahmen noch weiter gezogen werden. Letztlich ist für die Qualität der Ausbildung die spätere Praxisbewährung der Ausgebildeten entscheidend.

Bei einer Reihe von Werktätigen kann individuelle Leistung überhaupt nicht ermittelt werden, sei es, daß hier Leistung als Ergebnis enger Kooperation entsteht, sei es, daß sich keine verlässlichen kurzzeitig feststellbaren Kriterien finden lassen. Schließlich gibt es eine Reihe von Tätigkeiten (gerade im Umfeld von Schlüsseltechnologien) bei denen es darauf ankommt, Vorgaben peinlich genau zu erfüllen, jede Abweichung, also auch jedes mehr kann hier von Übel sein und den glatten Produktionsfluß durcheinander bringen. In allen Fällen, in denen individuelle Leistung nicht exakt bestimmbar ist, sollte die Stimulierung an der Effektivität der übergreifenden Organisationseinheit festgemacht werden (Arbeitskollektiv, Betrieb), die Aufteilung sollten die Betroffenen in demokratischer Weise selbst vornehmen. Hier ist ein Kompetenzprinzip nötig: strittige Fragen sollten von den Betroffenen selbst geklärt werden. Mitsprache von außen, setzt den Nachweis voraus, daß Konsequenzen der zur Entscheidung stehenden Alternativen substantiell die Arbeit anderer Bereiche beeinflussen.

3. Indem das Leistungsprinzip sichert, daß über Leistung das Ausmaß der Bedürfnisbefriedigung vom eigenen Handeln abhängt, motiviert es Leistungsverhalten. Die Frage ist hier, welche Stimuli wie und in welchen Zeitabständen mit welchen Aspekten von Leistung so zu koppeln sind, daß Leistung optimal angeregt wird?

Auch diese Frage sollte zum Gegenstand von Verhandlungen zwischen Belegschaftsvertretern und Betriebsleitung werden. Wichtig ist die Motivierung der Leiter selbst. Nur wenn diese selbst an hoher Leistung in ihrem Bereich interessiert sind, kann das Leistungsprinzip für Mitarbeiter konsequent durchgesetzt werden.

Gegenwärtig reichen die vorhandenen Anreize nicht aus, um Höchstleistungen wirklich wirksam anzuregen, weil Geldzuschläge gemessen an Alternativen (Feierabendarbeit z. B.) zu gering sind, selbstverschuldete Leistungsdefizite nicht oder kaum bestraft werden und einige moralische Anreize nicht den Interessen der Werktätigen entsprechen (z. B. bestimmte Formen öffentlichen Lobes, Vorführen von "Paradepferden"). Dazu kommt, daß die Kriterien der Vergabe zum Teil nicht bekannt sind (Wer erhält weshalb eine Prämie?) und in anderen Fällen nicht akzeptiert werden (Gleichmacherei, um Streit zu vermeiden).

Generell geht es darum, Zuschläge für die Besten auf Kosten der selbstverschuldet Leistungsschwachen zu erhöhen.

Dabei kann das Leistungsprinzip Widersprüche auslösen, die zu einer ständigen Überprüfung von Verteilungsprinzipien, Maßstäben, Kriterien und Stimuli zwingen, sonst kann seine Wirkung nivelliert werden. Solche Widersprüche sind:

a) Widerspruch zwischen individuellem Leistungsanreiz und der Abhängigkeit persönlicher Leistung vom sozialen Umfeld. Durch geeignete Kriterien kann Kooperation gefördert werden, möglicherweise bis zu einer Nivellierung persönlichen Leistungsanspruches. Andererseits können andere Kriterien scharfe Konkurrenz provozieren und jede Kooperation blockieren.

b) Widerspruch zwischen dem Ziel der Produktion und den Mitteln (z. B. Leistungskriterien, Stimulie, Arbeitsorganisation), mit denen dieses erreicht werden soll. In der Vergangenheit haben sich öfter Organisations- und Kontrollmechanismen verselbständigt und Leistung gebremst. Die sogenannte Tennenideologie ist ein Paradebeispiel für so eine Verselbständigung der Leistungskriterien gegenüber den Produktionszielen.

c) Widerspruch zwischen den Arbeitsanforderungen und möglichen alternativen Betätigungsfeldern in der Freizeit. Leistungsdruck kann unter Umständen auch Risikobereitschaft blockieren und die nötige Akkumulation von Wissen und Fähigkeiten verhindern.

Das macht deutlich: Das Leistungsprinzip ist als Faktor zur Stimulierung von Leistungsmotivation weder unter allen Bedingungen anwendbar noch der einzige oder alles entscheidende Stimulator. Das Leistungsprinzip kann optimal nur wirken im Kontext aller Leistungsmotive. Erwähnt werden sollen vor allem:

- a) Das Streben nach einer Arbeit, die neue Erfahrungen, Kenntnisse, Fähigkeiten vermittelt, hilft sich als Persönlichkeit zu entwickeln und schöpferisch eigene Ideen zu verwirklichen.
- b) Das Streben nach abwechslungsreichen, vielfältigen Aufgaben, die persönlichen Neigungen und Interessen entsprechen.
- c) Das Streben nach Achtung und Anerkennung durch die Kollegen im Betrieb.
- d) Das Streben, im Betrieb mitzureden, Leitungsentscheidungen zu beeinflussen, Mitverantwortung zu übernehmen.
- e) Das Streben nach hohem Lebensstandard.
- f) Das Streben danach, anderen Menschen zu helfen, für andere dazu sein bis hin, sich für eine humanistische Entwicklung der Gesamtgesellschaft einzusetzen.
- g) Das Streben nach Gesundheit und Reproduktion von Vitalität und Leistungsvermögen.

Last but not least: Leistungsstimulierung und hohe Leistungsmotivation sind nur sinnvoll, wenn Handlungsmöglichkeiten vorhanden sind. Das heißt die Möglichkeiten, die Tätigkeit selbstständig zu planen und zu gestalten, müssen beträchtlich erweitert werden, ebenso ist es nötig, die Möglichkeiten, demokratisch mitzubestimmen zu erweitern, wenn sich Leistungswillen in Leistungshandeln umsetzen soll. Hier liegt auch die politische Brisanz des Leistungsprinzips. Leistungsbewertung und entsprechende Stimulierung bzw. Kaderentscheidungen waren bisher immer auch Möglichkeiten zur Disziplinierung und zur Machtausübung der Leitung.

Indem mit dem Leistungsprinzip eine Beurteilung an allgemeinen Normen gefordert wird, wird auch die Leitungsarbeit von unten her an diesen Normen prüf- und beeinflussbar. Das Leistungsprinzip führt damit zwangsweise dazu, daß Willkür und subjektive Leiterentscheidungen eingeschränkt werden. Hier liegt wohl auch eine Hauptursache für die bisher nur halbherzige Durchsetzung.

4. Oft vergessen wird, daß das Leistungsprinzip einen Einsatz der Arbeitskräfte nach Fähigkeit postuliert. Hier wird erwartet, daß es über das Leistungsprinzip möglich wird, vor allem Leitungsfunktionen mit fähigen, kompetenten Personen zu besetzen. Ein Wettbewerb um attraktive Positionen wird begrüßt.

Mit starken Emotionen werden alle politisch motivierten Eingriffe in Kaderentscheidungen zurückgewiesen.

Unter diesem Aspekt wäre das Leistungsprinzip eine Möglichkeit, die Autorität der Leiter zu stärken, wenn sie ihre Funktion auf der Basis allgemein anerkannter Leistungskriterien erhalten.

Die Frage ist auch hier: welche Kriterien. Bisher erfolgreiche Tätigkeit ist keinesfalls ein Seleg für Kompetenz, wenn durch die neue Funktion ganz andere Aufgaben erfüllt werden müssen.

Also Leistungsprinzip bei Personalentscheidungen: Vorschuß auf künftige Leistung oder Gratifikation für schon Erbrachtes?

Vom Leistungsprinzip wird erwartet, daß die Arbeitskräfte rationell eingesetzt werden: Abbau von Verwaltungsaufwand, der von den Werkträgern oft als sinnlos eingeschätzt wird, bessere Auslastung der Arbeitszeit (vor allem durch effektivere Arbeitsorganisation, kritisiert wurden auch Regelungen, die Überstundenarbeit finanziell so attraktiv machen, das geradezu zu Gammeln verleitet wird), Vor allem sollte es möglich sein, faule Kollegen ohne großen Aufwand zu entlassen. Jedem eine Arbeit ja, aber keinen Anspruch auf einen bestimmten Arbeitsplatz unabhängig von der Leistung. Für notorische Faulpelze, die kein Betrieb haben will, müßten die Kommunen Beschäftigungsprogramme schaffen (z. B. Straßenbau und Umweltschutz), die auch deren Recht auf Arbeit garantieren. Aber auch gibt es gegenwärtig noch keine wirklich überzeugenden Lösungen: Wie kann gesichert werden, daß sich Betriebe ohne Bürokratie von Leistungsunwilligen trennen oder zeitweilig nicht voll Leistungsfähige umsetzen können, ohne daß harte Konkurrenz um Arbeitsplätze entsteht, bei der letztlich vor allem Ältere, Kranke und Mütter mit Kleinkindern auf der Strecke bleiben?

Wie kann flexible Arbeitspolitik mit dem Recht auf Arbeit verbunden werden?

Denkbar wäre eine Lösung, die jedem nach 5 Jahren erfolgreicher Arbeit Kündigungsschutz sichert und das Vetorecht der Gewerkschaft bei allen Personalentscheidungen.

Gegenwärtig macht der Arbeitskräftemangel die Arbeitsmoral kaputt: Der Leiter habe keine wirklich greifenden Disziplinierungsmittel und positive Leistungsanreize in der jetzigen Form seien mangelhaft. Versucht ein Leiter harte Forderungen durchzusetzen, verweigerten sich die Arbeiter bei Sonderanforderungen (Überstunden) oder wechselten einfach den Betrieb, damit wäre der Leiter immer zu leistungshemmenden Kompromissen gezwungen. Wichtig sind hier vor allem positive Leistungsanreize.

5. Natürlich muß das Geld seinen Wert wieder erhalten. Die riesige Differenz zwischen Kaufkraft und Warenangebot untergräbt das Leistungsprinzip. Es müssen schnell Bedingungen geschaffen werden, die wirklich die Arbeitsleistung zum Hauptkriterium der Verteilung nicht ausreichender Leistungen und Produkte werden läßt. Es darf künftig nicht mehr möglich sein, über Beziehungen oder Devisen an Produkte oder Leistungen heranzukommen, die für mit durch Arbeit erworbenem Geld nicht zu erlangen sind. Auch die Subventionspolitik muß auf legalem Weg in diesem Sinn überprüft werden.

Generell müssen Subventionen künftig so gestaltet werden, daß Grundbedürfnisse (auf einem bestimmten Niveau Wohnen, Essen, Kleiden) für alle menschenwürdig befriedigt werden können, auch wenn der Betroffene nicht arbeitet, daß alles was darüber hinaus geht und vor allem noch knappe Angebote gerecht, d. h. nach dem Leistungsprinzip über den Preis verteilt werden (so daß Schwarzmarkt und Vetternwirtschaft vermieden wird und der hohe Preis für knappe Erzeugnisse ein Anreiz ist, mehr zu produzieren) und daß Verschwendung, die auf Kosten der Umwelt geht, vermieden wird. Subventioniert werden sollte bei allen Leistungen, die ausreichend zur Verfügung gestellt werden können und nicht zu Verschwendung oder Spekulation geeignet sind (z. B. Verkehrswesen). Subventioniert werden sollte weiter die Befriedigung von geistig-kulturellen Bedürfnissen (außer bei knappen Dingen) und umweltschonendes Verhalten, sowie die Befriedigung der Bedürfnisse nach Kontakt und sozialer Geborgenheit (z. B. Klubs vor allem Jugendklubs, Sport, aber kein Leistungssport).

Nicht zugelassen werden darf, daß die berufliche Leistung zum alleinigen Maßstab der Beurteilung einer Persönlichkeit ist. Nicht was einer hat, sich leisten kann, darf entscheidend werden, sondern was er für ein Mensch ist. Wie kollegial, hilfsbereit, kreativ, anregend und phantasievoll er ist.

Anspruch auf soziale Sicherheit und Achtung seiner Persönlichkeit hat jeder.

Insofern sollte leistungsgerecht verteilt werden, was

- knapp ist und nicht für alle ausreicht,
- was Leistungsbereitschaft anregt ohne zugleich soziale Härten auszulösen, deren Folgen den Leistungsgewinn aufheben oder fragwürdig erscheinen lassen,
- was Verschwendung so eindämmt, daß soziale Härten vermieden werden.

2. Schöpferium und MMM-Bewegung

Schöpferium ist die Fähigkeit, neue materielle und geistige Werte zu schaffen bzw. vorhandene im Sinne des gesellschaftlichen Fortschritts zu vervollkommen. Diese psychologische Fähigkeit ist von individuellen Voraussetzungen, gesellschaftlichen Determinanten sowie von materiell-technischen Möglichkeiten abhängig. Daraus ergibt sich, daß für den einzelnen Werktätigen schöpferische Tätigkeit in unterschiedlichem Maße und innerhalb verschiedener Grenzen, je nach seiner Stellung im gesellschaftlichen Reproduktionsprozeß, möglich ist.

Schöpferische Tätigkeit ist weitestgehend abhängig von

- dem Arbeitsinhalt
- den Arbeitsbedingungen
- der Qualifikation und Praxiserfahrung
- den Organisations- und Leitungsstrukturen
- der Einstellung und Flexibilität zu neuen Berufsanforderungen und vor allem
- vom fachlichen, politischen und persönlichen Verhalten des Leiters.

Schöpferisch kann auch nur derjenige sein, der Erreichtes immer wieder in Frage stellt, Gegebenes nicht einfach als gegeben hin- nimmt und ständig nach neuen Lösungen sucht. Vielfältige Erfahrungen besagen, daß dem Arbeitskollektiv, dem Klima in diesem unter maßgeblichem Einfluß des Leiters eine entscheidende Rolle bei der Förderung des schöpferischen Verhaltens der Werktätigen zukommt. In der Vergangenheit haben Jugendforscherkollektive und Neuererkollektive gerade aus diesem Grunde große Leistungen erbracht.

Der politisch-organisatorische Träger dieser Massenbewegung für schöpferische Tätigkeit in fast allen Volkswirtschaftsbereichen war formal die FDJ mit ihrer bedeutendsten "ökonomischen Initiative", der MMM-Bewegung. Mit dieser Aufgabenstellung war die Jugendorganisation aber völlig überfordert: Konzeption, Organisation und inhaltliche Grundsätze wurden im wesentlichen von den dafür zuständigen betrieblichen Bereichen (wissenschaftlich-

technische Forschungsinstitute der Kombinate, Directorate bzw. Abteilungen Wissenschaft/Technik der Betriebe, Rationalisierungsmitteleinrichtungen, zeitweilige Neuerwerkkollektive, JPK usw.) abgewickelt.

In Zukunft ist davon auszugehen, daß die FDJ in den Betrieben und Einrichtungen - auch als "Neue FDJ" - infolge wesentlich geringerer Mitgliederzahlen, der politischen Profilierung als parteiunabhängige Jugendorganisation (im bewußten Gegensatz zu anderen Jugendorganisationen) geringeren Einfluß hat und die früher schon nur nominelle Leitung "ökonomischer Initiativen" nicht mehr ausüben kann.

Zukünftig entfällt die DDR-Spezifika, jährlich steigende Teilnehmerfelder, ökonomische Ergebnisse usw. nachweisen zu müssen. Unter diesem statistischen Erfolgsdruck erhöhten sich in der Vergangenheit kontinuierlich Jahr für Jahr auch die Teilnehmerzahlen an der MMM-Bewegung und erreichten 1988/89 mit 1,19 Mio. jungen Werktätigen (d.h. 76,2 % der Gesamtbeteiligten)¹ den erwarteten Höchststand. In wissenschaftlichen Untersuchungen² wurden nur ca. 40 % der Jugendlichen als Teilnehmer ausgewiesen, wobei ca. 10 % kaum sonderliches Interesse zeigten. Offiziell nahmen 1988 auch 93 % der Lehrlinge der DDR an der MMM-Bewegung teil, dutzende von Kreisen meldeten eine 100 %ige Mitwirkung. Nach soziologischen Untersuchungen² rechnet sich weniger als die Hälfte (45 %) der Lehrlinge zu den aktiven Teilnehmern.

Im Abrechnungszeitraum 1988/89 wurde mit 2,12 Mrd. M¹ auch ein neuer vorprogrammierter Höchstwert in der Kategorie "ökonomischer Nutzen der MMM-Bewegung" erzielt. Andererseits wird immer häufiger kritisch eingeschätzt, daß z.B. auch Exponate aus der jüngsten MMM-Geschichte mit vorher genau ausgewiesenem und erfaßtem ökonomischen Nutzen bislang kaum in der Produktion wirksam geworden sind, was Fragen zum tatsächlich eingetretenen Nutzen und der erfolgten Abführung von Geldmitteln auf das "Konto junger Sozialisten" aufwirft.

1 Nach "Berichterstattung über die betriebliche Bewegung der Messe der Meister von morgen (MMM) der Staatlichen-Zentralverwaltung für Statistik, VTR - Nr. 743

2 ZIJ, U 88

Mit dieser Zahlenhascherei wurden die Ergebnisse einer an sich von den Jugendlichen noch mit Interesse angenommenen Bewegung diskreditiert und zwangsläufig große Abstriche in der Qualität der Lösungen in Relation zur immer wieder propagierten Vergleichsebene "Weltniveau" zugelassen.

Ökonomische Initiativen (MMB-Bewegung, Material-, Energieökonomie usw.) in den bisherigen Realisierungsformen haben keine Daseinsberechtigung mehr. Sie waren durch die FDJ auch in der Vergangenheit organisatorisch und inhaltlich kaum führ- und beherrschbar. Einsparungen, rationeller Umgang mit Rohstoffen, Material, Energie usw. sind in einer Leistungsgesellschaft künftig wesentliches Motiv und Element für das Handeln und die Arbeit aller Werktätigen (nicht nur der jungen!) und deren Leiter. Diese Aufgabenstellung ist ein Grundpfeiler ökonomischen, rationalen, effektiven Wirtschaftens auf allen Ebenen, Bestandteil des Leistungsprinzips und der leistungsgerechten Entlohnung und damit eine ständige Anforderung an jeden Leiter und sein Kollektiv.

Auch in Zukunft ist unsere Gesellschaftsordnung auf die schöpferischen Leistungen möglichst vieler junger Werktätiger angewiesen, wobei vor allem die Qualität der angebotenen Lösungen bei kürzeren Realisierungs- und Überleitungsfristen ohne kampagneartige Hektik wesentlich erhöht werden muß.

Dafür können folgende Organisationsstrukturen wirksam werden:

1. Die staatlichen Leitungen in den Betrieben und Einrichtungen müssen in voller Verantwortung die Voraussetzungen für schöpferische Tätigkeit schaffen, diese anbieten, organisieren und bei Bedarf durch geeignete Fachkader zur inhaltlichen Lösung unterstützen.

Für die Bereiche (Direktionsbereiche bzw. Abteilungen) Wissenschaft und Technik ist die Entwicklung, Einführung, betriebspezifische Anpassung und Nutzung neuer Technik eine ursächliche Arbeitsaufgabe. Jeder staatliche Leiter in diesen Bereichen muß daran gemessen werden, wie er seine Mitarbeiter und interessierte Werktätige des Betriebes in die aktive, schöpferische Lösung technischer oder wissenschaftlicher Probleme einbezieht.

Zusätzliche Aktivitäten können u.a. durch Ausschreibungen zur Lösung wissenschaftlich-technischer Aufgabenstellungen angeregt werden. Die Betriebsleitung, der Fachdirektor u./v. usw. müssen interessierten Jugendlichen, Jugendforscherkollektiven oder Jugendorganisationen konkrete Vertragsangebote machen, wobei bei wichtigen Zwischenergebnissen und selbstverständlich bei Abschluß und Produktionsüberführung der Neuereraufgabe hohe, die schöpferische Leistung wirklich würdigende Prämien oder andere jugendgemäße Anerkennungsformen gezahlt bzw. angewandt werden müssen.

2. Hauptträger der Förderung und Unterstützung der Jugend in ihrer Gesamtheit muß der Staat mit seinen Institutionen sein. Jährlich sind durch die Betriebe präzise, realistische Jugendförderungsprogramme als Angebote zu unterbreiten und mit einem unabhängigen (d.h. planstellen- und gehaltensmäßig) "Jugendbeauftragten" abzustimmen. Dieser Funktionsträger hat die Aufnahme und Realisierung jugendpolitischer Aufgabenstellungen in das Jugendförderungsprogramm anzuregen, zu fordern und zu kontrollieren.

Der Jugendbeauftragte sollte Sitz und Stimme im Leitungsgremium des Betriebes haben und der Ansprechpartner für alle Jugendorganisationen (im Betrieb) sein. Er muß von Jugendlichen demokratisch gewählt werden als eine Art Jugendvertrauensmann der Gewerkschaften.

3. Den Jugendlichen muß Gelegenheit gegeben werden, ihre schöpferischen Leistungen einer breiteren, interessierten Öffentlichkeit in größeren zeitlichen Abständen vorzustellen (ohne großen materiellen, finanziellen und zeitlichen Aufwand). Die Messebewegung der Gegenwart ist überladen mit Aufwand, Oberflächlichkeit, Formalismus, Zeitreglementierungen, Statistiken, vordergründigen Teilnehmerquoten u.v.a.; deshalb hat die Messe in dieser Art keine Daseinsberechtigung mehr. Wenn die Messebewegung das Schöpfertum der Jugend anregen soll, dann ist die Achtung des Prinzips der Freiwilligkeit der Teilnahme und auch des Besuches der Ausstellungen unbedingt notwendig. Alle aufgesetzten administrativen Vorgaben und Gängeleien sind abzuschaffen.

Es sollte angestrebt werden, daß sich die gesamte "Messebewegung" ökonomisch selbst trägt. Bezirks- und zentrale Ausstellungen sind nur noch in größeren Zeitabständen durchzuführen. Mit Ausschreibungen und Orientierungen auf thematisch vorgegebene oder branchenorientierte Inhalte ist das Niveau spür- und sichtbar zu erhöhen. Einer größeren Öffentlichkeit sollten nur schöpferische Leistungen von internationalem Niveau vorgestellt werden.

4. Um möglichst viele Teilnehmer zu gewinnen und förderliche Bedingungen ausbauen zu können, ist es wichtig, die aktuellen Motive für schöpferische Tätigkeiten zu kennen und zu nutzen. Dabei muß man berücksichtigen, daß das Bestreben zur schöpferischen Mitwirkung für mehr als die Hälfte der Werktätigen nicht im Vordergrund möglicher Zukunftsorientierungen steht. Motive steuern das Verhalten in schöpferischer Zielrichtung nicht immer und fortlaufend in gleicher Intensität. Sie müssen öfter neu aufgebaut, gefestigt und erweitert werden. In diesem Prozeß kommt dem Leiter eine dominierende Rolle zu.

An der Spitze der Beweggründe stehen keine politischen Motive (z.B. "alles zur Stärkung der DDR tun", "einen Beitrag zur Erhaltung des Friedens leisten" usw.), sondern rein persönliche Beweggründe, eng verknüpft mit der beruflichen Tätigkeit. Darauf sollte stärker Bezug genommen werden, z.B. bei dem Bestreben, die eigenen Kenntnisse und Fertigkeiten erweitern zu wollen. Dieses Motiv bezieht sich vor allem auf die Computertechnik und auf Anwendungsmöglichkeiten von wissenschaftlich-technischen Entwicklungen im eigenen Arbeitsbereich. In der Neuererbewegung ergaben und ergeben sich auch zukünftig dafür viele Betätigungsfelder.

Nicht immer ist es besonders den Leitern bewußt, daß ein großer Teil der jungen Leute über die Leidenschaft des Bastelns und Knobeln - anspruchsvoller als "hobymäßiges Forschen" bezeichnet - starken motivationalen Zugang zur schöpferischen Betätigung findet. Allein ungefähr die Hälfte der männlichen Lehrlinge würde sich aus diesen Gründen mit Interesse der Neuererbewegung anschließen und seine schöpferischen Fähigkeiten

ten ausprobieren. Hobbys, Spiele, Freizeitaktivitäten unterschiedlichster Art sind oft der Ausgangspunkt für kreative Leistungen, nicht ausschließlich die Übertragung, Bearbeitung und Lösung anspruchsvoller zentraler Aufgaben. Diese Motive spielten auch in den Anfängen der MM-Bewegung eine große Rolle und sind heute ebenfalls noch Anknüpfungs- und oft auch Ausgangspunkt für viele hervorragende schöpferische Leistungen. Der "Jugendbeauftragte" sollte in Anlehnung an die Vorstellungen der Jugendorganisationen von der Betriebsleitung fordern, dafür die entsprechenden Voraussetzungen zu schaffen. Anlagen und Maschinen des Rationalisierungsmittelbaus wie auch die Labor- und Gerätetechnik eignen sich - auch nach der Arbeitszeit - für solche Zwecke. So kann handwerkliches Geschick entwickelt und technisches Denken und Vorstellungsvermögen geschult werden, wobei daraus schon oft in spielerischer Entdeckerlaune und -freude anspruchsvolle technische Leistungen entstanden. Auch diese originellen Lösungen und Ergebnisse des Knobels, Bastelns, des hobbymäßigen Forschens sollten einer breiteren Öffentlichkeit vorgestellt werden können. Die damit verbundene Beachtung und Anerkennung schöpferischer Leistungen auf scheinbar nebensächlichen Gebieten ist ein wichtiges Motiv zur Bewältigung anspruchsvollerer Aufgaben und die Gewinnung weiterer interessierter und engagierter Teilnehmer.

Nicht alle Probleme schöpferischer Arbeit und vor allem der Aktivitäten, die in der Vergangenheit unter der Losung "Ökonomische Initiativen des Jugendverbandes" standen, konnten erörtert werden. Manches ist auch in der Entwicklungsrichtung noch nicht überschaubar, Fragen bleiben offen, z.B.:

- a) Wer ist konkret für die Realisierung der staatlichen Jugendpolitik in den Betrieben/Institutionen verantwortlich, wer kontrolliert die Durchführung?
- b) Wie, auf welchen Gebieten werden die spezifischen Interessen der Mitglieder (als Betriebsangehörige) der Jugendorganisationen wahrgenommen?

- c) wie kann sich spezifisches Jugendengagement (teilweise in Anlehnung an die früheren/alten "Ökonomischen Initiativen") stärker finanziell/materiell, sofort und unkompliziert für die beteiligten Jugendlichen "auszahlen" (z.B. nach Abschaffung, Auflösung oder Reformierung des "Konto junger Sozialisten")?

Ein wichtiger Grundsatz bei allen Überlegungen und Entscheidungen muß darin bestehen, die positiven Erfahrungen und Ergebnisse der bisherigen ökonomischen Initiativen, insbesondere die aus der traditionsreichen MMM- und Neuererbewegung, auch für die zukünftige gesellschaftliche Entwicklung zu nutzen. Eine radikale Neuordnung der inhaltlichen und organisatorischen Bedingungen ist aber eine Grundvoraussetzung für die freiwillige aktive Teilnahme großer Teile der jungen Werktätigen bei der Lösung von Aufgaben, die schöpferisches Denken, Handeln und Arbeiten erfordern.

3. Zur Interessenvertretung junger Werktätiger im Betrieb

1. Die Untersuchung der Interessen und Interessenartikulation Jugendlicher sowie ihrer Interessenvertretung besitzt in der gegenwärtigen Zeit tiefer gesellschaftlicher Umbrüche eine besondere weltanschauliche und politische Relevanz. Dabei kann davon ausgegangen werden, daß die Interessen junger Menschen **in Ganses mit den breiten Volksinteressen übereinstimmen**, jedoch durch die Zugehörigkeit der Jugend zu einer besonderen soziodemographischen Gruppe, durch ihre soziale Lage und insbesondere durch ihre ausgeprägte Zukunftsorientiertheit eine gewisse Spezifik aufweisen.

Diese Spezifik hängt unter anderem ab von der sozialen Herkunft des Einzelnen, von Prozessen des Lernens und der Ausbildung, von der Erlangung und dem Ausbau ökonomischer Selbständigkeit und damit auch vom Lebensalter. Nach unseren Untersuchungen ist die Spezifik auch noch nachweisbar, wenn der einzelne Jugendliche bereits den Status eines 'jungen Erwachsenen' besitzt, also nach dem Eintritt in das dritte Lebensjahrzehnt. Deshalb sollten künftige Forschungen zur Interessenvertretung im Betrieb den Zeitraum bis zu einem Lebensalter von 30 Jahren erfassen.

Interessenvertretung junger Werktätiger im Bereich der materiellen Produktion bezieht sich zunächst auf den Arbeitsprozeß selbst. Vorrangig ist darin die Schaffung von Bedingungen eingeschlossen, die eine produktive, schöpferische, leistungsstimulierende und leistungsgerecht vergütete Tätigkeit ohne gesundheitliche Gefährdung befördern. Ein weiteres Grundelement von Interessenvertretung ist die Sicherung von politisch-demokratischer Mitwirkung der werktätigen an der Vorbereitung und Durchsetzung von Leitungsentscheidungen auf den unterschiedlichsten Ebenen. Eng damit verbunden ist die Einflußnahme auf die Durchsetzung rechtlich garantierter sozialpolitischer Verbesserungen.

Vertretung von Grundinteressen junger Werktätiger erstreckt sich gleichfalls auf die gegenwärtig hochaktuelle Problematik des Schutzes der natürlichen Umwelt, auf die zukunftsorientierte Gestaltung der Wechselwirkung von Ökonomie und Ökologie. Und

schließlich geht es nicht zuletzt darum, Interessen Jugendlicher auf den Gebieten von Bildung und Kultur sowie bei dem Bedürfnis nach politischer Organisation auch eigenen Vorstellungen zum Ausdruck zu bringen und durchzusetzen.

2. Nach bisherigen Vorstellungen galt die FDJ nahezu als alleiniger Vertreter der Interessen der Jugend im Betrieb. In der Praxis weniger beachtet wurde die Aufgabe, auch die Organe der Gewerkschaft als Interessenvertreter wirksam werden zu lassen. Einen dritten Bereich, in dem sich in bestimmter Hinsicht Interessenvertretung realisieren kann, bildet die bewusste Gestaltung von Kollektivbeziehungen sowie der Prozesse von Planung und Leitung.

Der Vergleich von Ergebnissen früherer Untersuchungen mit den Resultaten aktueller Befragungen führt zu dem Schluß, daß von einer realen Interessenvertretung durch die FDJ in der Mehrzahl der Betriebe nur noch sehr bedingt die Rede sein kann:

- Bereits 1987/88 vertrat nur knapp ein Drittel der Jugendlichen die FDJ noch als ihren Interessenvertreter; lediglich ein Viertel sprach von der Erfahrung, durch den Jugendverband Einfluß auf betriebliche Entscheidungen nehmen zu können.¹
- In etwa der Hälfte der FDJ-Kollektive beschäftigte man sich mit Problemen der Planerfüllung des Betriebes; die Aktivität der Jugend bei der Plandiskussion ging in den letzten Jahren sichtbar zurück.²
- Außerordentlich kritisch bewerteten Jugendliche, insbesondere Lehrlinge, das Niveau der innerverbandlichen Demokratie in den meisten Grundorganisationen der Betriebe.

Analysen, die in der Mitte des Jahres 1989 durchgeführt wurden,³ und Gespräche mit jungen Arbeitern und Funktionären im Oktober/November 1989 bestätigten den Eindruck eines starken Negativ-

1 Forschungsbericht: Die FDJ - Interessenvertreter der gesamten Jugend. Berlin/Leipzig. 1989.

2 Bericht zur LIS (Leistungs-Intervallstudie). Leipzig. 1989.

3 Studie zu den Ergebnissen des "FDJ-Aufgebotes DDR 40". Leipzig. 1989.

trends bezüglich der Haltung Jugendlicher zur FDJ. Gegenwärtig sehen darin wohl nur noch 10 bis 15 % der Jugendlichen in irgendeiner Form den Vertreter ihrer Interessen.

Die Ursachen für diese Entwicklung, die dazu führen kann, daß sich ganze Betriebsorganisationen des Jugendverbandes auflösen, sind vielfältig und nicht nur in einer Verschlechterung wirtschaftlicher Bedingungen zu suchen. Hierbei wirken sich auch einige politische und theoretische Fehlentwicklungen aus, die eng mit dem Verständnis der Interessenproblematik zusammenhängen:

- Zunächst sind es die Folgen gravierender Deformationen der sozialistischen Ideale in unserer Gesellschaft, in der die sozialistische Demokratie oft nur deklarativen Charakter besaß und in der Entscheidungen de facto nur durch einen kleinen Kern des Partei- und Staatsapparates getroffen wurden.
- Vorherrschend war lange Zeit ein einseitiges Verständnis vom Zusammenhang individueller, kollektiver und gesamtgesellschaftlicher Interessen, etwa im Sinne einer "Hierarchie von Interessen, bei der eine sukzessive Dominanzverschiebung von oben nach unten stattfindet".¹ Zudem wurde die Interessendialektik in zu geringem Maße in ihrer Widersprüchlichkeit und im Hinblick auf die produktive Freisetzung von Triebkräften betrachtet.
- Offensichtlich kam es in den achtziger Jahren zu einer Unterschätzung hinsichtlich der objektiv bedingten Herausbildung neuer Interessen (z.B. ökologischer Art) sowie in bezug auf die Tatsachen, daß sich Interessenprioritäten verschoben haben. Dabei erlangte das Interesse an politischer Aktivität und an Demokratie einen völlig neuen Stellenwert. In der theoretischen Diskussion wurde beispielsweise das Problem spezieller "politischer Interessen"² verschiedener sozialer Subjekte zwar aufgegriffen, aber nur in geringem Maße reflektiert.

¹ Gottfried Stiehler: Interessiertheit - Interessenvielfalt. In: Deutsche Zeitschrift für Philosophie, 1989, H. 5, S. 396.

² Informationsbulletin Wissenschaftlicher Sozialismus der AfG, 1988, H. 1, S. 22.

- Hinzu kommt das sich als historisch falsch erwiesene Selbstverständnis der FDJ als "Helfer und Kampferreserve der Partei", woraus beachtliche Demokratiedefizite erwachsen. Die später vorgenommene Erweiterung des Begriffes "FDJ ... und (somit) Interessenvertreter der gesamten Jugend" war nicht tragfähig und wurde auch in der Praxis nie vollständig durchgesetzt. Dies wirft u.E. die theoretische Frage auf, ob eine sehr breite Interessenvielfalt überhaupt im Rahmen einer einseitlichen Jugendorganisation vertreten und realisiert werden kann.

Für den Jugendverband in den Betrieben entstand so die Situation, daß er praktisch unselbständig blieb und daß wirkliche Interessenvertretung und innerverbandliche Demokratie häufig nur in Ansätzen möglich waren. Der Umgang mit "ökonomischen Initiativen der FDJ" im Massenausmaß, der letztlich zu einem kaum noch zu bewältigenden Verwaltungsaufwand und zu Verbürokratisierung führte, beruhte ebenfalls auf einem einseitigen Interessenverständnis: Da die Steigerung der ökonomischen Leistungskraft im weiten Sinne im Interesse des Einzelnen liegt, erscheinen bestimmte kollektive oder individuelle Interessen, die mit direkten materiellen Vorteilen verbunden sind, als zweitrangig oder unangebracht.

Die Interessenvertretung Jugendlicher durch andere gesellschaftliche Organisationen und Institutionen stellt sich ebenfalls widersprüchlich dar. Befragungen zur gewerkschaftlichen Arbeit unter und mit der Jugend führten zu dem Ergebnis, daß mehrheitlich formales und wenig demokratisches Vorgehen reflektiert wird. Das betrifft sowohl die innergewerkschaftliche Arbeit, die Tätigkeit der Leitungen als auch die personelle Vertretung von Jugendlichen in Organen des FDGB. Neben der Beitragsbeziehung und der Vergabe bestimmter Sozialleistungen spielt eine gewerkschaftliche Interessenvertretung zu Problemen der Jugend kaum eine Rolle.

Wie andere Untersuchungen¹ belegen, besitzen Faktoren im Leitungsprozeß, die in gewisser Weise das Einbringen individueller

¹ Bericht zur LIS ...

und kollektiver Interessen verkörpern, einen nicht zu unterschätzenden Einfluß auf die Leistungsstimulierung und -motivation der Werktätigen:

- Verwiesen wird dabei auf die prinzipielle Möglichkeit, an der Planung und Leitung teilzunehmen. 80 bis 90 % der Vertreter der wissenschaftlichen Intelligenz und fast 60 % der Facharbeiter messen dem große Bedeutung zu. Dies ist dann am wirksamsten, wenn es an Stelle von bloßer Information gelingt, wirkliche Varianten für die Entscheidungsfindung zu diskutieren.

- Ein weiterer Einflußfaktor ergibt sich aus Elementen des Leitungsstils. Es zeigt sich, daß ein offenes, kritisches Kollektivklima sowie die Fähigkeit des Vorgesetzten, sich auch gegenüber höheren Leitungen zu behaupten, mehrheitlich als positiv für die Entwicklung von Leistungsbereitschaft empfunden wird.

3. Der Umgestaltungsprozeß in der DDR ist einer Reihe neuer ökonomischer und politischer Rahmenbedingungen verbunden. Dazu zählen in bezug auf die Interessenvertretung junger Werktätiger u.a.:

- die angestrebte tiefgreifende Wirtschaftsreform, darin eingebunden grundlegende Veränderungen der Leitung und Planung; andererseits zweifelsohne große wirtschaftliche Belastungen und Schwierigkeiten;
- die Neubestimmung der Rolle der SED im politischen System und damit auch in Betrieben und Einrichtungen;
- Umgestaltung innerhalb des FDGB;
- das Entstehen und die Etablierung neuer politischer Parteien und Bewegungen, darunter auch zahlreicher Jugendorganisationen;
- das (mögliche) 'Überleben' und die Neuprofilierung der FDJ mit einem höchstwahrscheinlich deutlich geringeren Einfluß;
- ein breites, pluralistisches Spektrum von Meinungen und Ideen, nicht zuletzt verbunden mit den Reise- und Kommunikationsmöglichkeiten mit kapitalistischen Industriestaaten.

Es erscheint deshalb erforderlich, grundsätzlich neue Überlegungen zur Interessenvertretung junger Werktätiger in Betrieben vorzunehmen. Dabei wäre folgendes Projekt denkbar, in dessen Grundkonzept auch zahlreiche Anregungen aus durchgeführten Befragungen eingegangen sind:

a) Die Interessenvertretung aller werktätigen bis zum Alter von 30 Jahren erfolgt auf der Basis einer gewerkschaftlichen Repräsentation, die alle im Betrieb vorhandenen Organisationseinheiten (Gewerkschaftsgruppen, Grundeinheiten der FDJ, andere Organisations- oder Initiativgruppen), sowie auch Nichtmitglieder des FDGB einschließt. Bei striktester Wahrung demokratischer Normen wird als leitendes Gremium ein Jugendrat gebildet, der als Partner der staatlichen Leitung auftritt. Der Vorsitzende des Jugendrates ist neben dem BGL-Vorsitzenden in der staatlichen Leitung vertreten und verfügt über gleiche Mitsprache- und Einspruchsrechte.

b) Grundprinzip der Tätigkeit dieser Form des gewerkschaftlichen Zusammenschlusses ist die strikte Orientierung auf die Wahrnehmung der wichtigsten Interessen der jungen werktätigen, wozu es einen demokratischen und kameradschaftlichen Dialog zu führen gilt. Das betrifft die Mitbestimmung bei staatlichen Entscheidungen, vor allem bei der Lösung von Problemen im Arbeitsprozeß und bei sozialen Belangen, die Unterstützung spezieller Projekte einzelner Gruppen (z.B. Lehrlingsausbildung, Initiativen junger Wissenschaftler, Bereiche Kultur und Freizeit, Ökologie, Unterstützung von Müttern und Frauen) u.a. Die FDJ könnte im Rahmen dieser Dachorganisation als linke, politisch aktive Kraft wirksam werden.

c) Zu sichern gilt eine strikte Verbindlichkeit staatlicher Vorgaben und Verpflichtungen; bis hin zur Möglichkeit, daß Verletzungen von Vereinbarungen rechtlich eingeklagt werden können. Dazu gehört auch die wirklich öffentliche Verteidigung und Diskussion des Jugendförderungsplanes sowie die regelmäßige Rechenschaftslegung über seine Verwirklichung. In dieses Dokument staatlicher Jugendpolitik könnten eingehen: Angebots zur Gestal-

tung von Arbeitsinhalten und Arbeitsbedingungen für Jugendliche, Festlegung zur Sicherung günstiger sozialer Bedingungen, Maßnahmen zur Förderung und Qualifizierung von Jugendlichen sowie zum Freizeitangebot im Betrieb. Dankbar wäre ferner der Abschluß spezieller Verträge zwischen Jugendorganisation(en) und betrieblicher Leitung (z.B. zu speziellen ökonomischen oder/und Umweltprojekten) mit entsprechenden Regelungen des Rechtsschutzes.

d) Die Einbeziehung ökonomischer Initiativen und Leistungen der Jugend in die Betriebspläne sollte im Rahmen der Plandiskussion erfolgen, wobei die Abrechnung und statistische Bearbeitung dieser Aktivitäten allein der staatlichen Leitung obliegt. Auf ein spezielles "Konto der Jugend" könnte bei Übererfüllung des Gewinnplanes des Betriebes eine zu vereinbarende Summe überwiesen werden. Durch die Jugendorganisationen gilt es zu garantieren, daß die entsprechenden Kollektive und Gruppen einen direkten Zugriff zu diesen Mitteln erhalten und ebenso, daß eine regelmäßige Rechenschaftslegung über die Verwendung von Geldern vor den Mitgliedern erfolgt.

e) Einige bisherige "ökonomischen Initiativen der FDJ" könnten durchaus weitergeführt werden, allerdings nur durch eine Bewegung 'von unten' und ohne jede zentrale Vorgabe. Das betrifft beispielsweise die MM-Bewegung, mit dem Anliegen des Förderns von Knobeln und schöpferischer Tätigkeit, desgleichen objektbezogene und zeitlich befristete Vorhaben junger Wissenschaftler (z.B. Absolventen). Auf die Führung von "Bewegungen" von Jugendbrigaden und Jugendforscherkollektiven sollte verzichtet werden.

Aussichtsreich erscheinen ferner Initiativen auf dem Gebiet der Ökologie sowie im sozialen und kulturellen Bereich (Schaffung von Wohnraum, Ausstattung von kulturellen Einrichtungen u.a.).

4. Der umrissene Ansatz zur Neugestaltung der Interessenvertretung Jugendlicher im Betrieb erfordert zweifellos weitere Überlegungen. Er setzt bei einer möglichen Realisierung zahlreiche Neuregelungen, bis hin zur Änderung der Satzung des FDGB, gesetzlicher Vorschriften u.a., voraus.

Die Umgestaltung der Jugendbewegung im Betrieb in diese Richtung erscheint jedoch notwendig und möglich, weil

- eine möglichst einheitliche Interessenvertretung junger Werktätiger im Bereich der materiellen Produktion im Grunde nur auf der Basis gewerkschaftlicher Tätigkeit erfolgen kann;
- eine solche Form für alle politischen Gruppen offen ist und gleichzeitig der (neuen) FDJ die Möglichkeit gegeben wird, im Bereich der Arbeiterjugend aktiv zu werden;
- nur eine strikte Verantwortungsteilung zwischen staatlicher Leitung und Jugendbewegung letzterer den erforderlichen Spielraum für die Förderung jugendlicher Initiative und für demokratische Mitgestaltung eröffnet.

Für weitere Forschungen zeichnen sich u.a. folgende Schwerpunkte ab:

- Analyse der Interessen Jugendlicher unter den Bedingungen der gegenwärtigen Umgestaltungsprozesse (Fortsetzung der Interessen-Studie);
- gründliche Untersuchungen zu Inhalt und Formen gewerkschaftlicher Interessenvertretung;
- Studien zu Demokratie-Mechanismen beim Zusammenwirken unterschiedlicher politischer Gruppierungen.

4. Leiter und Leitungstätigkeit

Mit der Veränderung ökonomischer Basisstrukturen werden sich gravierende Entwicklungen in der Leitungstätigkeit mit Notwendigkeit ergeben müssen, die vom Ausmaß der Umstrukturierungen von Leitern einem Generationswechsel gleichkommen, den es bisher nur nach 1945 einmal gegeben hat. Dieser Generationswechsel ergibt sich aus folgenden zwei parallel verlaufenden Prozessen:

1. aus der Notwendigkeit, den Leitungsapparat in höheren Größenordnungen zu reformieren und zu rationalisieren, verbunden mit einem außerordentlich starken Abbau der Administration, Freisetzung und "Entflechtung" von Scheinverantwortlichen etc.
2. aus dem derzeitig aus Altersgründen (Eintritt ins Rentenalter) stattfindenden Generationswechsel von Älteren zu jüngeren Leitungskadern, der auf den oberen Leitungsebenen ca. ein Drittel der Leiter betrifft.

Grundprinzip der Reformierung im Leitungsprozeß muß es sein, dort Verantwortung zu übertragen, wo sie entsteht. Das schließt ein, daß jeder Leiter für seinen Verantwortungsbereich die volle Kompetenz entwickelt und erreicht, daß er relativ frei von administrativen Zwängen Entscheidungen treffen kann und dadurch Verantwortungsabschiebung nach unten oder oben abgebaut wird.

Ein völlig neues Verhältnis muß es u. E. zukünftig zwischen den Leitern verschiedener Ebenen geben, indem nur der Verantwortung trägt, der die jeweilige Funktion ausführt. Bei aller demokratischen Mitbestimmung von unten, die einen stärker mitarbeiterorientierten Führungsstil bedingt, muß der Leiter ein autonomer Verantwortlicher seiner Funktion sein. Es muß und wird einen Konsens zwischen Demokratie und starker Einzelleistung geben, der Entscheidungen von unten mit vorbereitet, Verantwortlichkeiten auf breitere Schultern verteilt, der große Aufgabendelegierung und neue Kontrollmöglichkeiten von unten einschließt, der aber stark auf Einzelleistung und Kompetenz beruht.

Leitungsstile werden sich auch ändern in Abhängigkeit pluraler Eigentumsformen. Nicht alles, was für einen staatlichen Betrieb gelten wird und machbar ist, wird für einen Privatbetrieb Gültigkeit haben.

Neu überdacht werden müssen die Informationsstrukturen in der Leitungstätigkeit. Selektiver Informationsfluß sowohl von oben als auch von unten bringt gefilterte, oft unreaie Verzerrungen. Gerade im Betrieb wird es zukünftig eine schonungslose Offenheit geben müssen, weil Leistungsmotivation vorrangig an konkrete und wahre Informationsflüsse gebunden ist. Scheininformationsflüsse, die sich über ein Netz sozialer Beziehungen zur Überwindung von Mängelwirtschaft herausgebildet haben, sind nur zu überwinden, wenn die Ursache, nämlich Materialknappheit etc., behoben ist.

Neue Maßstäbe wird es bezüglich der Leistungsbewertung und Stimulierung der Leiter geben müssen. Obgleich Leiter dem eigenen Verdienst in ihren Wertvorstellungen keinen vorderen Rangplatz einräumen, fühlen sie sich über Verantwortung gegenüber und dem notwendigen Zeitaufwand schlichtweg unterbezahlt. Unseren Forschungsergebnissen zufolge ergibt sich folgende Struktur des Arbeitszeitaufwandes zum durchschnittlichen monatlichen Nettoeinkommen der Leiter verschiedener Ebenen in den Untersuchungsbetrieben:

	aufgewendete Arbeitszeit in Std. und Minuten pro Arbeitstag	durchschnittl. monatl. Netto- einkommen in Mark	durchschnittl. Stundenlohn in Mark
Direktor	13 : 06	1756,-	6,38
Fachdirektor	12 : 14	1493,-	5,70
Abteilungsleiter	10 : 40	1219,-	5,60
Gruppenleiter	8 : 38	1036,-	5,70
Meister	8 : 40	1030,-	5,60
JFK-Leiter	9 : 12	979,-	5,02
Jugendbrigadier	7 : 54	1014,-	6,07

Demnach verdient ein Direktor, wird der Stundenlohn in Betracht gezogen, nur 0,31 M mehr als ein Jugendbrigadier.

Hinzu kommt, auch unabhängig vom Arbeitszeitaufwand, daß in vielen Fällen beispielsweise der Meister weniger verdient als ein ihm unterstellter Facharbeiter. Diese Relationen sind aus verschiedenen Gründen nicht länger tragbar:

- 1. Wird durch solche Relationen keine weitere Stimulierung des Leistungsverhaltens zu erwarten sein, weil hohe und höchste Leistungen nicht mit höherem Einkommen verbunden sind.
- 2. Durch einen relativ niedrigen Lohn bzw. Gehalt des Leiters im Vergleich zu Werkstätigen ohne Leitungsfunktion, wird der Status, der gesellschaftliche Stellenwert des Leiters herabgesetzt. Daraus resultiert der gegenwärtig zu beobachtende Statusverfall insbesondere bei Meistern, aber auch bei anderen Leitern.
- 3. Wird durch ein solches Arbeitszeit-Lohn-Gefüge keine oder nur eine ungenügende Stimulierung junger Menschen zur Übernahme einer Leitungsfunktion erfolgen.

Stärker geht es um Befugnisse, hinsichtlich merkbarer Lohnab- und -zuschläge entsprechend der realisierten Leistungen der Werkstätigen, aber auch um die prinzipielle Möglichkeit, der Auflösung des Arbeitsvertrages bei wiederholten Verletzungen des Arbeitsgesetzbuches etc., allerdings nur mit Zustimmung des Arbeitskollektivs. Es darf nicht, wie es in der Vergangenheit häufig der Fall war, um die Erhaltung des sozialen Friedens gehen, sondern der Leiter sollte mit aller Konsequenz das Leistungsprinzip verwirklichen.

In diesem Zusammenhang soll auf die Diskussion leistungsabhängiger zeitsparender Vergünstigungen eingegangen werden.

Unseres Erachtens sind solche sehr wichtig, wenn sie Leistung befördern und sie müssen sogar teilweise erst noch geschaffen werden. Zu leistungsbedingten Vergünstigungen könnten beispielsweise zählen: erweiterte oder variabel nach der Tageszeit gestaltete Kinderbetreuungsmöglichkeiten, Möglichkeiten einer selbst zu bezahlenden Haushaltshilfe, ein Arbeitszimmer in der Wohnung, verkehrsmäßige Vergünstigungen, vereinfachter Zugang zu Einkaufsmöglichkeiten und Dienstleistungen etc.

Bei Berücksichtigung auch solcher Möglichkeiten können Leiter ihre Leistungspotenzen wesentlich besser ausschöpfen, werden ihre Leistungen gesellschaftlichen Erfordernissen zunehmend mehr gerecht. Durch solche erleichternde Maßnahmen wird es v. a. Frauen eher möglich sein, verantwortliche und Leitungsfunktionen auszuüben.

Wir halten es im Sinne der ökonomischen Effektivität (Auswahl der Befähigtesten aus beiden Geschlechtergruppen), der Inhalte von Leitungsentscheidungen (entsprechend den Interessen breiter Kreise) und der Gleichberechtigung für dringend, die jahrelang erhobene Deklaration, mehr Frauen in allen Leitungs- und Verantwortungsbereichen arbeiten zu lassen, nun endlich konsequenter umzusetzen. Als einen Weg dahin (neben Schaffen von Voraussetzungen zur fachlichen Befähigung, Motivierung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf) betrachten wir die vorübergehende Einführung von Quotenregelungen.

Die Innere Motivierung und externe Stimulierung ist eine entscheidende Voraussetzung für eine gute Leitungsaarbeit bei Frauen wie bei Männern. Aus Befragungen bei vielen Leitern ergibt sich die folgende Rangfolge von Stimuli, zur Aufnahme einer Leitungstätigkeit:

1. moralische Anerkennung
2. berufliche Perspektive
3. höhere Entscheidungsbefugnisse und
4. Gehaltserhöhung.

Demotivierend wirken bei Leitern dagegen:

- unzureichende materielle und moralische Stimuli
- steigender Formalismus in der Tätigkeit
- unreaie Planvorgaben, Hineinregieren durch nicht kompetente Leute
- widersprüchliche Aufgabenstellungen
- Begrenzung des Sinngefühls in der Arbeit und
- notwendiges Kümern um Trivialdinge.

Viele Werktätige scheuen sich gerade wegen dieser demotivierenden Faktoren eine Leitungsfunktion zu übernehmen. Im Zuge der politischen Wende werden diese Faktoren völlig neu bewertet. Es eröffnen sich für junge Leute neue Möglichkeiten sich einzubringen und Verantwortung wahrzunehmen. Das verlangt jedoch, daß

Leitungstätigkeit selbst erst einmal attraktiv gemacht wird, sonst werden sich große Teile der in Frage kommenden jungen Werktätigen dem auch weiterhin verschließen und höchstens ihre Leiter aus der Opposition heraus kritisieren.

Von Bedeutung dafür ist die frühzeitige Übertragung von Verantwortung an junge Leute. Das dürfte künftig nicht mehr nur im persönlichen Ermessen eines Leiters liegen. Sie sollte von der - zu entwickelnden - Fähigkeit abhängig sein, ein Kollektiv zu hohen Arbeitsleistungen zu führen. Dabei müssen ältere Leiter selbst bezüglich der fachlichen und sozialen Kompetenz Vorbild sein.¹ Solche formalen Kriterien, wie die Höhe der abgeschlossenen Qualifikation oder auch das erreichte Lebensalter, dürften, wenn überhaupt, nur eine untergeordnete Rolle spielen. Wenn besser geeignete junge Werktätige zur Verfügung stehen, sind ihnen verantwortungsvolle und leitende Tätigkeiten zu übertragen. Damit ältere Leiter jüngerem frühzeitig die Chance einer Verantwortungsübernahme geben, sind staatliche Konzeptionen dringend notwendig, nach denen ein sinnvoller Wiedereinsatz älterer Kader möglich und nutzbringend zugleich ist. Das reiche kumulative Erfahrungspotential aus der Funktion ausecheidender Leiter muß in entsprechenden Aufgabengebieten weiterhin effektiv genutzt werden. Diesbezüglich müssen die Formen der Berentung reformiert werden. Es erweist sich für eine frühzeitige Funktionsübergabe an junge Menschen als hemmend, daß nur die letzten Jahre des Verdienstes als Basis für die Rentenberechnung gelten. Dadurch gibt es nicht selten ein "Festklammern" an Funktionen, die die Transformation von Leitungsfunktionen enorm behindern können und vor allem ökonomische Verluste begünstigen. Nach unseren Forschungsergebnissen wird es von entscheidender volkswirtschaftlicher Bedeutung sein, in welchem Maße es gelingt, junge hochqualifizierte Menschen zur Ausübung von verantwortlichen bzw. leitenden Tätigkeiten zu gewinnen, damit sie nicht nur ihrem hohen Selbstverwirklichungsanspruch realisieren können, sondern eine sichere Perspektive in unserem Land sehen und anderen Werktätigen eine solche zu schaffen helfen.

¹ Vgl. Abschnitt Leistungsprinzip

5. Arbeit und Freizeit

Folgende Probleme stehen aktuell in der Beziehung und dialektisch-widersprüchlichen Einheit von Arbeit und Freizeit für junge Werktätige in der DDR:

Bei gesellschaftlichem Eigentum an den PM sind aufgrund der PM-Entwicklung viele Formen traditioneller Arbeitsteilung (Stadt - Land, Hand - Kopf, ansitzend - ausführend usw.) weiter wirksam. Die Arbeit ist häufig auf eine oder wenige Detailfunktionen reduziert, die vielseitige Ausbildung aller Fähigkeiten und Anlagen oft nur in der Freizeit möglich. Weiterwirkende Formen der Entfremdung der Arbeit (bzw. auch neu entstandene - was zu untersuchen wäre) stehen der Entwicklung eines Eigentümerbewusstseins im Wege. Dieses entsteht oft bestenfalls in der Freizeit durch gesellschaftlich aktive Tätigkeit. Die Arbeit wird aufgrund vielfältiger Belastungen - uninteressante Arbeitsinhalte, Monotonie, zu hohe physische und/oder psychische Belastung, aber auch Unterforderung und Langeweile - von vielen nur als Mittel zur Lebenssicherung gesehen, die Freizeit als eigentlicher Bereich der Selbstverwirklichung. Andererseits verlangen die notwendig einzuführenden neuen modernen PM zunehmend den kreativen, phantasiebegabten, zu spielerischem Ausprobieren von alternativen Möglichkeiten fähigen Werktätigen. Diese Fähigkeiten können zur Zeit hauptsächlich in der Freizeitphase erworben werden.

Die Entwicklung von Arbeits- und Freizeitkultur sozialistischer Art in notwendig engem Zusammenhang könnte sich für die Zukunft als eine wesentliche soziale Potenz dieser Gesellschaft erweisen - im Gegensatz zu einer nur oder wesentlich konsumorientierten "Freizeitgesellschaft" westlicher Prägung. Dazu bedarf es aber gründlichen Umdenkens und veränderten Handelns hinsichtlich gesellschaftlicher Freizeitstrategien. Grundproblem dabei ist m.E., Persönlichkeit und Leistung nicht mehr nur an Arbeitsleistung und Berufskarriere (was immer das sei!) zu messen, sondern an Lebensleistung und Persönlichkeitsentfaltung in allen Bereichen der Arbeits- und Freizeitphase. Dazu bedarf es drin-

gend einer neuen gesellschaftlich angemessenen Bewertung der in Freizeittätigkeiten erbrachten Leistungen, die bislang lediglich als "reine MüÙe" oder freiwillige Liebesdienste disqualifiziert wurden. Dazu gehören:

- Leben mit Kindern und Partnern
- soziale Kommunikation
- gesellschaftliche Tätigkeit
- Weiterbildung vielfältigster Art
- kulturell-künstlerische Betätigung rezipierender wie produzierender Art.

All diese Freizeittätigkeiten aber sind wesentlich geprägt von in der Arbeit bestehenden bzw. geschaffenen Bedingungen wie Arbeitszeitregime, Arbeitsinhalte, Arbeitsorganisation, Lohn und Gehalt, sozialpolitische Maßnahmen, Infrastrukturen, Kommunikations- und Freizeitangebote (v.a. institutionalisierter Art).

Es geht also um vielfältige Möglichkeiten für jeden einzelnen, bei relativer Wahlfreiheit und relativ flexibler Zeitgestaltung seine Persönlichkeit in der Freizeit vielfältig handelnd zu entfalten. So geht es um wirkliche Chancen für Kreativität ohne Normierung, Bevormundung und ständige Bewertung, um individuelle Gestaltung von Lebenszeit und Pluralisierung der Lebensstile. Besonders problematisch sind dabei folgende Tatsachen einzuschätzen:

1. Es gibt in verschiedenen Berufen ungenügende Tätigkeiten hinsichtlich Interessanztheit von Arbeitsinhalten und weiten Handlungsspielräumen. Die Arbeitszeit wird zu wenig flexibel gehandhabt. Die Arbeitsorganisation läÙt häufig zu wünschen übrig. Produktionsabläufe sind oft von Diskontinuität gekennzeichnet. All das hat negative Folgen für die Freizeitgestaltung. Denn Unter- oder Überforderung, zu großer StreÙ oder zu viel Langeweile in der Arbeit führen keineswegs zu interessanterer Freizeitgestaltung, sondern zu Abstumpfung und Unfähigkeit zur Kreativität auch in diesem Lebensbereich.

2. Durch das ungenügende Funktionieren des Leistungsprinzips und sein teilweises Außerkraftsetzen infolge der zweiten Währung gibt es ungerechtfertigte Verschiebungen im Freizeitbereich.

Wer in der Arbeit viel leistet, kann sich in der Freizeit oft nicht so viel leisten wie mancher Faulenzer, der Westgeld hat. Außerdem belasten zunehmende Feierabend- und wochenendarbeit sowie sogenannte "zweite Arbeitsverhältnisse" das Zeitbudget besonders der jungen Männer.

3. Unterschiedliche Ausgangspunkte für die Persönlichkeitsentwicklung in der Freizeit aufgrund unterschiedlicher Zugehörigkeit zu bestimmten sozialen Klassen oder Schichten sind - infolge des verschwommenen Klassen- und Schichtenbegriffs in der DDR - bisher nicht analysiert worden und wirken sozusagen "blind" und somit durchaus nicht immer günstig. Soziale Unterschiede auch ungerechtfertigter Art werden im Freizeitsektor eher noch zugespitzt (z.B. der fast völlige Ausschluß junger berufstätiger Mütter von vielen Freizeitmöglichkeiten).

4. Sogenannte "Beziehungsarbeit" in der Familie (Kindererziehung, aber auch Alten- und Krankenpflege u.ä.) wird nicht adäquat zur Berufsarbeit gesellschaftlich anerkannt - es scheint so, als spiele sich diese für alle Beteiligten und die Gesellschaft unverzichtbare Tätigkeit im "außergesellschaftlichen" Raum ab.

5. Der Interessenschwund bei gesellschaftlichen Tätigkeiten ist enorm und auch ein enormer Verlust an Möglichkeiten für Persönlichkeitsentwicklung. Infolge ritualisierter und inhaltsleerer "Beschäftigung" hier, infolge von Sitzungswesen, Bürokratismus, Uniformität und vor allem aufgrund der vielfachen Erfahrung, trotz Engagements doch nichts wirklich verändern zu können, geht Realisierung von Eigentümer- und Demokratiefunktionen in der Freizeit mehr und mehr zurück. Dementsprechend fühlt sich der Werktätige dann auch in der Arbeit als nicht wirklich beteiligt, nur "gebraucht".

6. Mit Familiengründung verengen sich die Freizeitinteressen Jugendlicher stark. Vor allem junge Frauen erleiden hier selbst stark empfundene Verluste. Es ist bisher nicht gelungen, die gesellschaftlichen Bedingungen und Leitbilder so zu gestalten, daß hier kein Verlust eintritt (Gründe sind vor allem Wohnungspro-

bleme, Probleme mit der Kinderbetreuung, mangelnde Kommunikations- und Freizeitangebote unmittelbar in den Wohngebieten). Die Sozialpolitik hier war vorrangig konsumerleichternd, aber wenig stimulierend für die Persönlichkeitsentwicklung.

7. Familie ist nicht nur "background" für Arbeitsleistung. Tatsächlich produktiv und stimulierend kann sie nur dann werden, wenn gerade hier Pluralismus der Lebensstile im Sinne erfüllter Partnerschaft von Frau, Mann und Kindern möglich gemacht wird. Der Freizeitbereich Familie darf nicht länger - weil so leicht regierbar - im wahrsten Wortsinne die "kleinste Zelle" der Gesellschaft bleiben, ansonsten birgt sie die reale Gefahr einer Isolierungs- und Frustrationsinstitution, statt - wie möglich und wünschenswert - persönlichkeitsstimulierend zu wirken.

8. Sinnvoller Freizeitgebrauch bedarf der Selbstmotivierung und der Befähigung zu Eigenaktivität. Von den traditionellen Institutionen, die dazu befähigten, ist heute bei uns nur noch die Kirche tatsächlich wirksam. Zeitvergeudung, Bequemlichkeit, Alkoholismus - alles verstäumte Persönlichkeitsentwicklung. Es gilt, endlich eine sozialistische Freizeitpädagogik zu entwickeln.

9. Gewachsenen Lebensansprüchen und höherem Zeitbewußtsein der Bürger dieses Landes wird nur mangelhaft gerecht, was hinsichtlich Dienstleistungen, Handel und Nahverkehr realisiert wurde. Das beschneidet nicht nur das Freizeitbudget, sondern hat auch schwerwiegende Auswirkungen auf die Arbeits- und Leistungsmotivation.

10. Reisen und kulturell-künstlerische Aktivitäten werden bisher hinsichtlich ihrer Wirkung auf Bildung und Persönlichkeitsentwicklung wie auf soziale Kommunikation sträflich unterschätzt und dementsprechend vernachlässigt. Ein in Nischen verwiesener, provinziell lebender Mensch kann nicht wirklich kreativ werden, er mag es noch so stark wollen.

Fazit: Es gilt, nun endlich dem Sozialismus adäquate Chancen für Kreativitätsentfaltung ohne Bevormundung und Normierung im dialektischen Wechselwirken von Arbeits- und Freizeitgestaltung zu schaffen. Es geht um bessere Chancen für die individuelle Nutzung von Lebenszeit zur Entfaltung vielfältiger Fähigkeiten für diese Gesellschaft und für jeden einzelnen in ihr.

ES GILT, LEBENSZEIT ENDLICH IN ZEIT ZU LEBEN ZU VERWANDELN!

6. Perspektiven im Beruf

Gesellschaftsbezogene Zukunftshoffnung oder Perspektivlosigkeit verbinden sich bei Lehrlingen und jungen Facharbeitern nicht vorrangig mit Bildung, Arbeitsplatzsicherheit und Entlohnung wie bisher oft angenommen wurde. Die Jugend wünscht eine breite Palette materieller und ideeller Werte, deren Umfang und Qualität dem Kulturiveau hochentwickelter Industriestaaten entspricht und deren Erwerb sie v. a. an Leistung binden will, nicht an Beziehungen oder Zufall. Diese von den Älteren mitunter unbescheiden deklarierten Ansprüche sind eine logische Folge der Lebensbedingungen, unter denen diese Generation aufwuchs. "Leben" und Perspektive hier im Land sehen, heißt für die Jugendlichen u. a.: Freiräume am Arbeitsplatz (von der Berufswahl beginnend), ein den ständig steigenden Preisen angepaßter Verdienst (auch Lehrlingsentgelt), den individuellen Voraussetzungen (Fähigkeiten, Interessen, Bildung) entsprechende Bildungsmöglichkeiten, Arbeitsplätze, Arbeitsauforderungen und ferner Möglichkeiten, die Leistung selbst zu beeinflussen (keine Materialschwierigkeiten o. a. "objektive" Behinderungen), darüber hinaus ein genügendes Angebot an Jugendmode, Medientechnik u. a. Konsumgütern zu erschwinglichen Preisen, Ersatzteile für Fahrzeuge usw., genügend Discoplätze im Territorium, Räume und Clubs für Treffs in der Freizeit, Wohnraum und Möbel bei Familiengründung, intakte Häuser, Straßen, eine saubere Umwelt usw. Das sind heute Grundbedürfnisse geworden. Hier hat sich - wie in allen kulturell hochentwickelten Ländern - in den letzten 4 Jahrzehnten ein gewaltiger Wertewandel vollzogen.

Unsere Untersuchungen von März bis November 1989 belegen deutlich:

Erst wenn diese Grundbedürfnisse befriedigt sind, kommen solche ideellen Werte wie Heimat, territoriale Verbundenheit, Stolz auf die Republik usw. stärker zum Tragen. Forschungsergebnisse zeigen, daß viele Jugendliche solche Gefühle gern entwickeln würden und dies die Perspektivsicht stark beeinflußt, aber gerade ihr Vermissem Perspektivlosigkeit bestärkt. Das heißt, die Jugend strebt nach innerer Bindung zu unserem Land, sieht sich jedoch

oft enttäuscht und nimmt das als weiteren Grund, sich ins Private zurückzuziehen oder dem Land eventuell den Rücken zu kehren.

Wenn die wesentlichen materiellen Grundbedürfnisse der Jugend nicht erfüllt sind wie z. B., kommen auch wichtige berufs- und betriebsinterne Werte ungenügend zum Tragen. Die Verflechtung zwischen beruflicher und gesellschaftlicher Perspektive wird unter den veränderten politischen Bedingungen auch in diesem Punkt enger als vorher ("eine interessante Arbeit, ja - aber wofür eigentlich?").

Auf berufs- und arbeitsbezogenes Perspektivbewußtsein wirken nach unseren Ergebnissen ein: demokratische Mitbestimmung, persönliche Freizügigkeit bei der Arbeit, erkennbarer Sinn der Tätigkeit, Möglichkeiten, sich voll einzusetzen (genügend Material, Kontinuität des Produktionsflusses), ferner eine Vielgestaltigkeit von Varianten für Berufs- und Entwicklungswege, die Möglichkeit, seine eigenen Grenzen auszuprobieren, kreativ zu sein, selbst über sich bestimmen zu können, keinen Bevormundungen durch Parteien oder Jugendorganisationen im Betrieb ausgesetzt zu sein.

Diesen Bedürfnissen haben die oftmals engen Wege des einheitlichen sozialistischen Bildungssystems - das für einen großen Teil der Jugend zu stark geegnet, erstarrt war, für einen anderen Teil (trotz gegenteiliger Proklamationen) zu viele verschlossene Türen hatte - nicht entsprochen. Die Jugendlichen empfanden ihre Bildungsmöglichkeiten oft als Gängelei, Einschränkung der persönlichen Freiheit und auch ökonomische Parce (wenn z. B. nach der Ausbildung die Abwanderung in den eigentlich gewünschten Beruf einsetzte).

Jugendliche betrachten es nicht als "ihre" Perspektive, wenn ihnen Bildungsweg, Tätigkeitsort und -ort, Bezahlung, Lebensweise und Entfaltungsspielräume verordnet werden, sondern sie wollen all diese Seiten ihrer Berufsperspektive selbst bestimmen d. h. durch eigenes Verhalten selbst beeinflussen.

Die Konzepte für Berufswahl, -bildung und -tätigkeit sollten daher entsprechend unserer Untersuchungen überdacht und reformiert werden.

Neue sollten folgenden Kriterien genügen:

1. Volkswirtschaftliche Effektivität:

Bildungsinhalte müssen besser zum Tragen kommen, veraltete oder unnütze Bildungsinhalte sollten rigoros gestrichen werden.

2. Volkswirtschaftliche Proportionalität einschließlich Durchsetzung neuer wiss.-techn. Entwicklungstendenzen:

Es sollte grobe staatliche Vorgaben für Ausbildungs- und Studienplätze, mehr Freiräume für die Territorien geben; für wichtige Wirtschaftsentwicklungen sind Bildungskapazitäten und Arbeitskräftezufuhr durch spezielle Maßnahmen abzusichern.

3. Persönliche Freiheit:

Aufgrund des überall herrschenden hohen Arbeitskräftebedarfes sollte es mehr Lehrstellen als Schulabgänger auf etwa gleichen gesellschaftlichen Bedarfsebenen, wesentlich mehr und realistischere Informationen über Bildungs- und Arbeitsmöglichkeiten vor der Berufsentscheidung, mehr persönliche Freizügigkeit zum Arbeiten nach der Berufsausbildung geben. Die Sicherung der notwendigen Arbeitskräfte in den Betrieben müßte durch Attraktivität der Arbeitsbedingungen, einschließlich nach realer Leistung differenzierter Entlohnung, erfolgen; Freiräume für die Leiter für betriebliche Maßnahmen zur längeren Arbeitskräfte-Bindung sind zu erweitern (Stammbelegschaften als Kern). Gleichzeitig sollte das "Wanderjahre"-Prinzip für Facharbeiter und Absolventen, die es wünschen, unmittelbar nach der Ausbildung zugelassen werden. Wichtig ist ferner Variabilität der Arbeitskräfte-Planstellen in den Betrieben bei Lohnfondsbegrenzung nach oben und mehr Variabilität in der Arbeitszeit.

4. Vereinbarkeit von Beruf und Familie für beide Elternteile:

Es sind dringend mehr Voraussetzungen zu schaffen zur Lösung von Bildungs-, Arbeits-, Haushalts- und Familienaufgaben; diese Voraussetzungen müssen beide Geschlechtergruppen ansprechen. Quotenregelung zum Zugang in verantwortliche und leitende Tätigkeiten (auch für Männer, um z.B. die Feminisierung des Bildungs- und Sozialwesens aufzulösen) betrachten wir als - vorübergehend - notwendige Maßnahmen, "um veraltete Strukturen aufzubrechen und mehr reale Bedingungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie durchzusetzen."

Reformen sollten sich auf folgende Inhalte beziehen:

Berufswahl

Neuarbeitung der Berufswahlkonzeption und praktische Veränderungen betreffs PA-, FS-, HS-Berufe im Systemzusammenhang veränderter Bildungs- und Persönlichkeitskonzeptionen

- Durchsetzung von mehr realer Freiheit bei der Berufswahl
- keine Bevorzugung bestimmter Klassen und Schichten beim Berufszugang
- mehr Beachtung der Geschlechterproportionen, reale Chancengleichheit für Mädchen
- Abschaffung der Beziehungswirtschaft beim Zugang zu Berufen, Durchsetzung des direkt berufsspezifischen Leistungsprinzips (weg von Durchschnittszensuren und -einschätzungen)
- Erweiterung der Inhalte der Berufsberatung, Einstellung auf mehr Flexibilität, breitere Angebote
- mehr Psychologie in die Berufsberatung (Psychologen sollen auch als solche berufspraktisch arbeiten), weg von Überredung zu einem Beruf
- Qualifizierung der Berufsberater
- bessere Vorbereitung auf den Beruf in der Schulzeit (und vorher) durch geänderte langfristige Erziehungskonzepte z. B. betr. Männer- und Frauenberufe, darunter Technik und Pädagogik
- Einführung eines Schulfaches "Berufsberatung"

Berufsbildung

- Bessere Abstimmung der verschiedenen Bildungsebenen als System bei weitaus differenzierteren Bildungseinheiten und Zugangswegen
- auf Basis der differenzierte Zugänge (Chancengleichheit) Bildung klarer nach Fähigkeiten vermitteln
- starke Erweiterung der Formen und Wege für Schul-, Aus- und Weiterbildung von der allgemeinbildenden Schule bis zum HS-Studium, unabhängig von sozialer Herkunft, Alter und Geschlecht
- mehr Auswahl der Bildungswegs entsprechend der Leistung, breiteres, differenzierteres Bildungsangebot schon ab 5. Klasse mit wechselseitigen Übergängen zwischen den verschiedenen Formen der Allgemeinbildung, mehr Möglichkeiten, das Abitur abzulegen oder weiterführende Berufswege zu gehen, Erweiterung der Spezialschulen, breiteres Berufsangebot ab 8. Klasse, generelle Zulassung von PA-Berufen zur Ausbildung ab 8. Klasse, 10. Klasse oder 12. Klasse

- 43
- Überprüfung des Techniker- und Ökonomie-Studiums auf seine Effektivität, Prüfung der Wiedereinführung des technischen FS-Studiums
 - für Qualifizierungswillige mehr Angebote zur Studienvorbereitung (auch einzelne Fächer, Kurse usw., z. B. fakultativ an Berufsschulen, evtl. mit finanzieller Unterstützung der zukünftigen Arbeitsstelle)
 - Lehrstellen und Studienplätze flexibler halten, mehr nach Marktanforderungen orientieren
 - Überprüfung des Grundberufe-Prinzip und der allgemeinen Theorie-Inhalte auf ihre Effektivität (sehr viele Betriebe halten das Grundberufe-Prinzip in der Praxis nicht für effektiv genug)
 - Abbau praktisch nutzloser Bildungsinhalte zugunsten von mehr direkt fachbezogener Theorie und handwerklich-technischer Fertigkeiten (auch für B m A)
 - Erschließung vorhandener Bildungskapazitäten (z. B. Vorlesungen an Universitäten) für andere Teilnehmer, Eröffnung weiterer Möglichkeiten
 - mehr qualifizierte Ausbildung als Lehrlingsproduktion, Herausnahme der ökonomischen Planbeauftragung aus der Berufsausbildung
 - Erhöhung der Verantwortung der Lehrmeister bei der praktischen Ausbildung am Arbeitsplatz, Verringerung des Subjektivismus durch die Lehr-FA
 - Schaffung von neuen Rahmenbedingungen für echte Mitbestimmung der Lehrlinge und Facharbeiter über ihre Ausbildungs- und Arbeitstätigkeit.

Alle diese Punkte müssen weiter untersetzt und ergänzt werden. Viele bedürfen intensiver theoretischer und empirischer Forschungen. Offene Fragen konzentrieren sich beispielsweise auf die Problemfelder:

- Wie sind erhöhte persönliche Freiheit bei der Berufswahl, -bildung und -tätigkeit mit der planmäßig-proportionalen Entwicklung der Volkswirtschaft in Einklang zu bringen?
- Wie ist das Bildungswesen insgesamt in bezug auf Praxisanwendung zu effektivieren?

- Wie ist die reale Chancengleichheit der Geschlechtergruppen gegenwärtig zu erhöhen?

- Welche Schlußfolgerungen lassen sich aus der Tatsache ziehen, daß unter der Landjugend Merkmale von Perspektivbewußtsein und Identifikation mit der Heimat zum Teil anders ausgebildet sind als unter der Großstadtjugend?

Betrachten wir zusammenfassend zum vorliegenden Gesamtpapier einige solcher Unterschiede zwischen Stadt- und Landjugend:

Viele der aufgezeigten Prozesse, Probleme und Fragestellungen weisen generell in verschiedenen Bereichen der Volkswirtschaft unterschiedliche Akzentuierungen auf. Besonders deutlich wird das beim Vergleich der arbeitenden Jugend in ländlichen Territorien - vorrangig in Landwirtschaftsbetrieben tätig- und in der Industrie. Auch jugendpolitische Arbeit muß diese Besonderheiten berücksichtigen. Dies ist eine umso mehr schwierige Aufgabe, da die mit der "Wende" offen zutage getretene Differenziertheit in weltanschaulichen Positionen sich stärker und schneller festsetzen wird.

Dabei ist zu beachten, daß unmittelbar aktuell bedingte Vorgehensweisen für diesen Teil der Jugend nicht notwendig erscheinen. Weder sind Jugendliche aus ländlichen Territorien - soweit das bisherige Informationen ergeben - überrepräsentiert unter denen zu finden, die die DDR verlassen haben, noch gibt es Hinweise darauf, daß die Gründe, die zum Verlassen der DDR geführt haben, bei Landjugendlichen wesentlich andere sind.

Ein besonderer Aspekt dieser Entwicklung besteht für die ländlichen Territorien allerdings darin, daß aufgrund der angespannten Arbeitskräftesituation in den Landwirtschaftsbetrieben - vor allem in der unmittelbaren materiellen Produktion - der Weggang von Berufstätigen eine weitere Potenzierung der ohnehin großen Arbeitsbelastungen nach sich zieht. Das betrifft die Anzahl der jährlich zu leistenden Arbeitstage bzw. Arbeitsstunden, damit im Zusammenhang stehend den Freizeitfonds, die personelle Absicherung der Produktion und die Reproduktion der demographischen Strukturen in den ländlichen Territorien.

Sowohl für die Neukonzipierung der Jugendpolitischen Arbeit in den ländlichen Territorien wie auch der Entwicklung von Leistungsbereitschaft bei Jugendlichen in der Agrarproduktion sollte eine grundsätzliche Überlegung berücksichtigt werden: In Übereinstimmung mit elementaren Grundsätzen der Entwicklung des Sozialismus muß das Ziel jeder gesellschaftlichen Vervollkommnung darin bestehen, jedem Mitglied der Gesellschaft die gleichen Möglichkeiten der Persönlichkeitsentwicklung zu gewährleisten, d. h. auf einem quantitativ vergleichbaren, sozialökonomischen Niveau. Im engeren Sinne bedeutet das Bildung und Ausbildung, Partizipieren an Kunst und Kultur, Wohnen, Kleiden und Ernähren und vor allem auch das Verhältnis von Arbeitszeit zu Freizeit müssen im Erleben für jeden einzelnen die gleiche sozialökonomische Qualität besitzen. Gleichzeitig ist aber - viel stärker als bisher - die Spezifik einzelner Lebensbereiche zu wahren und zu reproduzieren. Unter diesen Bedingungen werden die Einstellungen, Interessen und Erwartungen des einzelnen zu Determinanten der Persönlichkeitsentwicklung. Gravierende Unterschiede in den Lebensbedingungen z. B. hinsichtlich der Versorgung und nicht zuletzt bei der Inanspruchnahme gesellschaftlicher Fonds in Form von Subventionen (Nahverkehr, Theater usw.) sowie Unterschiede im materiell-technischen Niveau der Produktion in den verschiedenen Volkswirtschaftsbereichen sind dann keine relevanten Entscheidungskriterien mehr.

Die den Interessen, Erwartungen und Einstellungen des einzelnen folgende Entscheidung für die Spezifik z. B. des ländlichen Lebens, der Arbeit in der Agrarproduktion werden dann das Bestimmende.

Die Voraussetzungen zur Verwirklichung dieser Zielstellung sind sehr verschieden. Der relativ großen und stabilen Landbindung der Jugendlichen stehen wenig jugendfreundliche Lebensbedingungen insbesondere zur Freizeitumsetzung gegenüber. Die im Vergleich zu anderen Volkswirtschaften häufig schwierigen Arbeitsbedingungen, verbunden mit geringerem Arbeitseinkommen (in der gesetzlich geregelten Arbeitszeit), machen die Ausgangslage noch komplizierter.

Hinsu kommt ein weiterer, in den letzten Jahren zu wenig berücksichtigter Umstand: Gradmesser für den Erfolg der gesellschaftlichen Entwicklung wird immer mehr der verantwortungsbewusste, schonende bzw. reproduzierende Umgang mit der natürlichen Umwelt. Vor allem bei zu erwartenden Fortschritten in der Abrüstung wird "Umwelt" - im Sinne von die Umwelt nutzen und bewahren - zu dem Lebenswert. Jugendliche in der Agrarproduktion empfinden diese Verantwortung ganz besonders - gegenwärtig leider noch deshalb besonders - weil intensive Agrarproduktion den in der Landwirtschaft beschäftigten Jugendlichen im großen Umfang als umweltbelastende Produktion erlebbar wird. Die unbedingt zu erreichende harmonische Verbindung von intensiver Agrarproduktion und Umweltschutz schafft - wenn auch auf recht abstrakter Ebene - einen überwiegenden nationalen Konsens, der Identifikation und auch Leistungsmotivation beeinflusst.

Solche und andere Unterschiede in Lebenslage und Perspektivbewußtsein der Jugend verschiedener Gruppen verweisen auf spezielle Probleme, die in Angriff genommen werden müssen. Sie zeigen aber auch die Möglichkeiten einer sehr differenzierten Basis für Identifikation und Bereitschaft, hier zu bleiben und sich in die gesellschaftliche Entwicklung einzubringen. Die Problemgruppe "Jugend und Arbeit" des ZIJ bietet ihre Mitarbeit an, um zu helfen, daß die Jugend hier in unserem Land wieder eine Lebensperspektive sieht.

Mitarbeiter der Problemgruppe und Verfasser dieses Papiers:
 Prof. Dr. sc. Barbara Bertram, Dr. Leonard Kasek,
 Dr. Michael Chreppa, Uwe Hartung, Beater Locker,
 Norbert Spitzky, Dr. Gisela Thiele (Abteilung Jugend und Arbeit des ZIJ), Dr. Thomas Gericke (Abteilung Landjugend des ZIJ).