

2

C. Gaspari — E. H. Prat de la Riba

Die Unternehmer und die Jugend im Betrieb



Die Unternehmer und die Jugend im Betrieb

Bestandsaufnahme der bestehenden Probleme und Ansätze zu deren Lösung

C. GASPARI

E. H. PRAT DE LA RIBA

Auftraggeber:

VEREINIGUNG ÖSTERREICHISCHER INDUSTRIELLER

Wien 1976

Inhaltsverzeichnis

<i>Einleitung</i>	3
1. <i>Bedeutung immaterieller Faktoren für die Produktion aus volkswirtschaftlicher und betriebswirtschaftlicher Sicht</i>	4
1.1 Volkswirtschaftliche Bedeutung immaterieller Produktionsfaktoren	4
1.2 Betriebswirtschaftliche Bedeutung immaterieller Produktionsfaktoren	7
2. <i>Empirische Untersuchungen über Einstellungen und Verhaltensweisen von Jugendlichen</i>	10
2.1 Allgemeine Aspekte zur Situation der Jugend heute	10
2.2 Einstellung zur Arbeit	12
2.3 Die Jugend im Betrieb	14
2.4 Einstellung der Jugend zum Beruf	18
2.5 Jugend und Familie	21
2.6 Einstellung der Jugend zur Gesellschaft	24
3. <i>Probleme der Eingliederung Jugendlicher in die Gesellschaft</i>	30
3.1 Rolle der Familie	30
3.2 Rolle der Schule	32
3.3 Rolle der Unternehmen	33
4. <i>Möglichkeiten der Unternehmen bei der Jugendbetreuung</i>	35
4.1 Grundsätze für die betriebliche Jugendarbeit	35
4.2 Schwerpunktprogramm für die Arbeit mit der Jugend	37
<i>Literaturverzeichnis</i>	40

Einleitung

Wir leben heute zweifellos in einer Zeit, in der die Jugend eine ganz besondere Rolle innerhalb der Gesellschaft spielt, in der ihr in vieler Hinsicht so viel Bedeutung beigemessen wird, wie dies in der Geschichte bisher nur selten der Fall war. Ja man kann sagen, daß die Jugend über weite Strecken das Erscheinungsbild der heutigen Gesellschaft prägt: das Durchschnittsalter der Personen in verantwortlichen Positionen (in Politik und Wirtschaft z. B.) nimmt laufend ab. Ebenso wie das Wahlalter. Vordergründig kann somit der Eindruck entstehen, daß den Problemen der Jugend in unserer Gesellschaft hinlänglich Rechnung getragen wird. Die Situation ist jedoch bei weitem nicht unproblematisch. Man beobachtet nämlich heute sehr deutlich die Tendenz bei den Jugendlichen (15—25jährige), sich von den Verhaltensweisen der Gesellschaft der Erwachsenen abzuwenden und einen eigenen Lebensstil, eigene Verhaltensweisen zu entwickeln, teilweise sogar im Gegensatz zum Stil der Gesellschaft. Dies wirkt sich heute noch weitgehend in einem Nonkonformismus in Nebensächlichkeiten und Äußerlichkeiten aus, stellt aber das Gesellschaftssystem im allgemeinen nicht in Frage. Eine weitere Auseinanderentwicklung der Generationen birgt aber zweifellos Gefahren in sich, von denen nicht zuletzt die Wirtschaft betroffen wäre.

Um eine etwas klarere Vorstellung über die tatsächliche Situation der Jugend zu bekommen, wurde in dieser Arbeit der Versuch unternommen, aufgrund von Befragungen und statistischen Untersuchungen (insbesondere in den deutschsprachigen Ländern) ein möglichst wirklichkeitsnahes Bild der Lage der Jugendlichen zu entwerfen. Diese Zusammenschau sollte jedoch nicht als Selbstzweck gemacht werden. Sie wurde vielmehr im Hinblick darauf zusammengestellt, um die Beziehungen der Jugend zu Arbeit und Beruf, ihre Einstellung zur Wirtschaft und ihre Interessen herauszuarbeiten. Gerade solche Ansichten sind für eine zukunftsorientierte Wirtschaft von entscheidender Bedeutung. Denn die Unternehmen ziehen heute ihren Arbeitskräftenachwuchs für die Zukunft heran und stellen somit die Weichen für morgen. Dabei bieten sich den Unternehmern hier zahlreiche Gestaltungsmöglichkeiten, die weit über das reine Lehren von Fachwissen und Fertigkeiten hinausgeht und in den Bereich der Vermittlung von Leitbildern und Verhaltensweisen hineinreichen. Diese Möglichkeiten scheinen durchaus nicht ausreichend genützt worden zu sein, denn Vergleiche mit anderen europäischen Ländern zeigen, daß in Österreich durch Änderung der Motivationen und Verhaltensweisen große wirtschaftliche Leistungsreserven freigemacht werden könnten. Daß Maßnahmen, die in diese Richtung zielen, auch durchaus erfolgversprechend sein dürften, ergibt sich aus der überraschend großen Bereitschaft der Jugend zum Engagement und zur Weiterbildung, die jedoch in viel stärkerem Maße genützt werden muß.

Die Arbeit versucht zunächst in einem allgemeinen Abschnitt auf die Bedeutung nichtmaterieller Faktoren bei der Produktion einzugehen. Es zeigt sich nämlich, sowohl aufgrund volkswirtschaftlicher als auch aufgrund betriebswirtschaftlicher Untersuchungen, daß Faktoren wie Bildung, Verhaltensweisen, Einstellung und Formen der Organisation, die Entstehung wirtschaftlicher Leistungen wesentlich mitbeeinflussen. Diese Einsicht ist deswegen von Bedeutung, da die Jugendarbeit gerade in diesen nichtmateriellen Bereichen die Basis für zukünftige positive Entwicklungen legen kann. Daß eine solche stärkere Beschäftigung mit der Jugend im Betrieb auch durchaus erfolgversprechend sein dürfte, geht aus den empirischen Untersuchungen hervor, die im zweiten Abschnitt gesammelt und verarbeitet wurden, um ein Bild der Situation der Jugend zu entwerfen. Wie wichtig ein stärkeres Engagement der Wirtschaft im Bereich der Jugenderziehung tatsächlich ist, versucht der dritte Abschnitt der Arbeit herauszuarbeiten. Hier wird gezeigt, daß die wichtigsten Institutionen der Gesellschaft, die in der Vergangenheit für die Eingliederung der Jugend in die Welt der Erwachsenen gesorgt haben (Familie und Schule), diese Aufgabe heute nicht mehr voll leisten können. Dadurch ergeben sich neue Anforderungen an die Unternehmen, denen diese im eigenen Interesse gerecht werden sollten.

Der vierte Abschnitt versucht die Überlegungen der ersten drei Teile zusammenzufassen, um Schlußfolgerungen für die Unternehmen zu ziehen und Anregungen für neue Konzepte zu geben.

1. Bedeutung immaterieller Faktoren für die Produktion aus volkswirtschaftlicher und betriebswirtschaftlicher Sicht

1.1 Volkswirtschaftliche Bedeutung immaterieller Produktionsfaktoren

Zusammenfassung

Neue sozialwissenschaftliche Untersuchungen zeigen, daß die wesentlichen wirtschaftlichen Zusammenhänge verdunkelt werden, wenn sie auf die Konkurrenzstellung zwischen Arbeit und Kapital reduziert werden. Es zeigt sich nämlich, daß über diese beiden materiellen Faktoren hinaus, die nichtmateriellen Faktoren Bildung, Motivation, Verhaltensweisen und Organisation wesentlich die wirtschaftliche Leistung mitbestimmen. Die Ausweitungen bzw. die Veränderungen in diesem Bereich erhöhen einerseits die wirtschaftliche Leistung der Unternehmen, stellen aber andererseits auch einen Beitrag zur persönlichen Entfaltung der Arbeitnehmer dar. Hier gibt es Interessensübereinstimmung zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern. Gerade dieser Bereich stellt jedoch eine schwache Stelle der österreichischen wirtschaftlichen Entwicklung dar. Es muß daher ein wichtiges Anliegen der Wirtschaft sein, motivierte Mitarbeiter mit geeigneten Verhaltensweisen zu beschäftigen. Auf dieses Ziel hin sollte die Wirtschaft ihre jugendlichen Mitarbeiter erziehen.

Herkömmliche Nationalökonomie unterscheidet im wesentlichen die beiden Faktoren Kapital und Arbeit als Bestimmungsgründe der wirtschaftlichen Produktion.

Die wichtigsten volkswirtschaftlichen Theorien verwenden zur Erklärung der wirtschaftlichen Entwicklung nahezu ausschließlich die beiden Faktoren Kapital und Arbeit. Dabei werden die Interessen und Tätigkeiten der Unternehmer wesentlich auf die Erzielung eines maximalen Gewinnes aus dem eingesetzten Kapital reduziert. Ebenso vereinfacht wird der Faktor Arbeit so erfaßt, daß die unterschiedlichen Funktionen im Arbeitsprozeß nicht berücksichtigt werden. Diese vereinfachte Betrachtungsweise basiert auf der schon damals falschen Interpretation, wie sie zur Zeit der industriellen Revolution bestanden hat. Unternehmensführung war weitgehend mit Verfügung über Kapital verbunden und die Arbeitskraft bestand in ihrer überwiegenden Mehrzahl aus wenig qualifizierten Arbeitern.

Herkömmliche Nationalökonomie vermutet Konkurrenzbeziehungen zwischen Arbeit und Kapital:

Auch was die Beziehungen zwischen den beiden Faktoren Arbeit und Kapital anbelangt, werden allzu vereinfachte Lösungen angeboten: Sie beruhen ebenfalls stark auf den Erfahrungen der industriellen Revolution und deren Interpretation durch Karl Marx. Hier steht nämlich die Beobachtung im Vordergrund, daß erstmalig massive Einsätze von Maschinen von einem starken Freisetzen von Arbeitern begleitet war. Somit wurde die Beziehung zwischen beiden Größen als eine Relation der Austauschbarkeit begriffen. Kapital ersetzt Arbeit und in Ausnahmefällen: Arbeit ersetzt Kapital: Die beiden Faktoren stehen in einer Art Konkurrenzbeziehung zueinander, sie haben gegensätzliche Interessen. Dies gilt umso mehr, als die Beziehung zwischen Unternehmern und Arbeitnehmern auf das rein Wirtschaftliche reduziert wurde: Demzufolge ginge es vornehmlich um die Aufteilung der Wertschöpfung, bei der sich Arbeiter und Kapitalisten in Frontstellung gegenüberstehen.

Neuere Untersuchungen zeigen: wesentlich sind die Faktoren Kapitaleinsatz, Bildungseinsatz, Organisation und Wertestruktur.¹⁾

Ein internationaler Vergleich der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit von 60 Ländern der Welt zeigt: die Unterschiede der Produktivität können im wesentlichen durch die verschiedenartige Kapitalintensität der Produktion, den unterschiedlich hohen Einsatz von Bildung, sowie durch die andersgearteten Wertvorstellungen der Bevölkerung erklärt werden. Diese Erkenntnis ist deswegen von Bedeutung, da auch nichtmaterielle Faktoren bei der Produktion berücksichtigt werden: die Qualifikation der Arbeitskraft spielt ebenso eine Rolle wie ihre Motivation, ihre Einstellung.

Keine Austauschbarkeit zwischen den Faktoren: effizienter Einsatz hängt vom Vorliegen einer ausgewogenen Beziehung zwischen den Größen ab.

Die oben erwähnte Beziehung der Austauschbarkeit von Arbeit durch Kapital beschreibt den Vorgang nur in einem Teilbereich: die Maschine kann den Menschen zweifellos teilweise ersetzen. Durch die Verarbeitung künstlicher Energie ermöglicht sie die Verformung, Veränderung oder Verbindung von Materialien, die ohne sie nur durch menschliche Arbeit zu leisten gewesen wäre. Weiters sind Maschinen imstande, Routinetätigkeiten zu übernehmen. Es gibt aber Funktionen, die dem Menschen nicht abgenommen, wohl aber stark rationalisiert werden können: das ist der gesamte Bereich der Steuerung des Produktionsprozesses, insoweit es sich auch hier wieder nicht um reine Routinetätigkeiten handelt (die heute von der elektronischen Datenverarbeitung übernommen werden können). Diese Steuerungsfunktionen nehmen aber bei zunehmender Komplexität der Produktion zu: Forschung und Entwicklung, Arbeitsvorbereitung, Marketing, Werbung. Dies führt zur Ausweitung jener Bereiche, die der unmittelbaren, eigentlichen Erzeugung von Gütern vor- und nachgelagert sind. Hier wird auch eine höhere Qualifikation der Arbeitskraft gefordert. Wir beobachten somit, daß höhere Kapitalisierung Hand in Hand mit der Verschiebung des Arbeitskräftepotentials innerhalb des Betriebes geht und mit einer steigenden Anforderungen an die Qualifikation der Arbeitskraft verbunden ist. Beide Faktoren Kapital und Arbeit müssen in einer (beschreibbaren) Optimalbeziehung zueinander stehen und harmonisch ausgeweitet werden: die Arbeiter (Träger der Qualifikation) und die Unternehmensführung (die den Einsatz von materiellen Produktionsfaktoren steuert) stehen somit nicht in einer Situation des Interessengegensatzes, sie sind beide an der Ausweitung des immateriellen Faktors Qualifikation interessiert.

Ein weiterer Bereich gemeinsamer Interessen: Organisation und Motivation.

Wie bereits erwähnt, läßt sich nachweisen, daß ein weiterer nichtmaterieller Bereich für die wirtschaftliche Leistung von entscheidender Bedeutung ist: die Art, in der das Unternehmen organisiert ist, und die Motivation der Arbeitskraft. Bei der Ausweitung der Faktoren Kapital und Bildung (Qualifikation) wird es ebenfalls notwendig sein, die Organisationsform der Produktionseinheit zu ändern. Auch hier zeigen die Ergebnisse breit angelegter internationaler Vergleiche (übrigens in Übereinstimmung mit soziologischen Entwicklungstheorien), daß man folgende Phasen der Entwicklung von sozialen Einheiten unterscheiden kann: eine erste Phase der reinen mengenmäßigen Ausweitung wird gefolgt von einer zweiten Phase, in der das Entscheidungs- und Führungszentrum der Einheit ausgeweitet werden muß (u. a. Entstehung von Stabsstellen, wobei ein großer Bedarf an sehr qualifiziertem Personal auftritt). Daran schließt sich eine dritte Phase an, die dadurch gekennzeichnet ist, daß die Zentrale des Unternehmens in ihren Führungsfunktionen überfordert wird. Dadurch tritt immer stärker der Bedarf nach Abgabe von Verantwortung an Entscheidungsträger im mittleren Niveau auf. Es ist nahelegend, daß eine solche Änderung der Organisationsform von einer Veränderung der Einstellung der Mitarbeiter begleitet sein muß: erhöhtes Verantwortungsbewußtsein, erhöhte Kooperationsbereitschaft, erhöhte Informationsfreudigkeit, erhöhte Identifikation mit den Unternehmenszielen sind erforderlich. Gleichzeitig führt aber auch die größere Selbständigkeit und Kenntnis der Zusammenhänge zu einer größeren Befriedigung des Mitarbeiters. Es zeigt sich also, daß auch in diesem immateriellen Bereich der Motivation eine Interessensübereinstimmung zwischen der Unternehmensführung und Arbeiterschaft besteht.

Arbeitgeber-Arbeitnehmerbeziehungen gekennzeichnet durch teilweisen Interessenskonflikt im materiellen Bereich, durch weitgehende Interessensübereinstimmung im immateriellen Bereich.

Zusammenfassend läßt sich also festhalten, daß das ausgeprägte Klassendenken, das Denken in Interessensgegensätzen zwischen Unternehmern und Arbeitern auf einer sehr engen und daher falschen Sicht der Dinge beruht. Es ist vornehmlich auf die rein materiellen Beziehungen beschränkt. Erweitert man jedoch das Bild und berücksichtigt zusätzliche, für die Produktion entscheidende Einflußgrößen — die immateriellen Faktoren der Produktion — so verändert sich das Bild: Es tritt hier der weite Bereich der Interessensübereinstimmung zwischen den Wirtschaftspartnern zutage. Die oben erwähnten Faktoren Bildung, positive Motivation und Verhaltensweisen haben nämlich einen doppelten Aspekt: einerseits tragen sie zur Entfaltung der Persönlichkeit des Mitarbeiters bei und erhöhen dabei sein Wohlbefinden. Andererseits aber werden sie durch diesen positiven Effekt auch für die Unternehmung wertvoll und sind für deren Entwicklung von entscheidender Bedeutung.

¹⁾ Millendorfer, Gaspari: Immaterielle und materielle Faktoren der Entwicklung . . . Gaspari-Millendorfer: Prognosen für Österreich

Historisch gesehen lag die längste Zeit der Schwerpunkt auf den materiellen Faktoren, was zu einer fühlbaren Vernachlässigung der immateriellen Faktoren führte.

Die historische Entwicklung des wirtschaftlichen Geschehens zeigt deutlich, daß die Aufmerksamkeit ziemlich einseitig meistens auf einen Produktionsfaktor gelegt wurde. Bis zum Ende der fünfziger Jahre wurde vorwiegend die Bedeutung der Ausstattung der Unternehmung mit Produktionskapital betont, was bedingt durch die Kriegseinwirkungen auch durchaus den Bedürfnissen entsprochen haben dürfte. Zu Beginn der sechziger Jahre macht sich ein Engpaß bei der Informationsverarbeitung und somit bei der Bildung bemerkbar, der von der Bildungsökonomie aufgegriffen wird und zu starken Anstrengungen im Bereich der Bildung führt. Deutlich ins Hintertreffen geraten ist bei diesen Entwicklungen der immaterielle Produktionsfaktor Struktur.

Sie umfaßt alle Einflüsse, die von den Werten, Verhaltensweisen und der Organisation ausgehen. Das Empfinden, daß dieser Bereich zu kurz gekommen sei, wird nicht zuletzt auch durch die Protesthaltung der Jugendlichen veranschaulicht; sie äußert sich aber auch in den verstärkten Anstrengungen, die der Management- und Kaderschulung in den letzten Jahren beigemessen wird.

Österreich: besonderes Problem ist der Faktor Struktur; der Engpaß unserer wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit liegt vorwiegend im Bereich der Werte, Verhaltensweisen und der Organisationsformen.

Über den allgemein feststellbaren Trend zum Entstehen eines Engpasses im Bereich des Faktors Struktur hinausgehend, zeigt ein Vergleich Österreichs mit anderen europäischen Ländern, daß in unserem Lande Organisation, Motivation und Verhaltensweisen ein besonderes Problem darstellen. Insbesondere ein Vergleich mit den Ländern Nordwesteuropas läßt erkennen, daß die österreichische Wirtschaft recht deutlich ein größeres Ausmaß an Zentralisation aufweist. Diese Erscheinung steht in engem Zusammenhang mit dem starken Mangel an Personen, die über eine Ausbildung im mittleren Niveau verfügen. Einerseits ist das Image von Personen, die für mittlere Führungsfunktionen in Frage kämen, nicht besonders hoch, da Entscheidungen vorwiegend zentral gefällt werden, was wiederum zur geringen Attraktivität entsprechender Bildungswege führt. Andererseits ist es jedoch nur schwer möglich, die Organisationsform im Hinblick auf Dezentralisation zu ändern, da Personen mit der Fähigkeit zur selbständigen Durchführung bestimmter Aufgaben nicht ausreichend zur Verfügung stehen. Eine der wesentlichen Aufgaben besteht somit darin, die Voraussetzungen für einen solchen Dezentralisierungsprozeß durch Schulung und Motivierung der Mitarbeiter herzustellen.

Wertemuster ist gekennzeichnet durch Streben nach materieller Sicherheit, Gewissen, Pessimismus, Unzufriedenheit aber auch durch Leistungswilligkeit.

Im internationalen Vergleich zeichnet sich das Motivationsmuster der Österreicher durch bestimmte Besonderheiten aus, die ihrerseits wieder in enger Beziehung zur weiter oben erwähnten Zentralisation stehen. Eine wesentliche Voraussetzung für die Funktionsfähigkeit von zentralistischen Strukturen ist, daß die einzelnen Mitglieder dem Wert Gehorsam eine große Bedeutung beimessen. Tatsächlich finden wir, daß dieser Wert in Österreich bei der Kindererziehung äußerst stark betont wird. Die autoritäre Einstellung gegenüber Kindern und Jugendlichen ist auch international gesehen hoch. Ein weiteres Merkmal, das die Motivationsstruktur des Österreichers kennzeichnet, ist sein ausgeprägtes Streben nach materieller Sicherheit. Wir können weiters feststellen, daß die Österreicher überdurchschnittlich zur Unzufriedenheit und zum Pessimismus neigen. Diese Erscheinungen dürften in Zusammenhang mit einer relativ oberflächlichen und unreflektierten Beziehung zu Fragen nach dem Sinn des Lebens stehen. Im Gegensatz zu diesem eher negativen Bild zeigt ein internationaler Vergleich der Leistungsmotivation, daß die Österreicher zur Gruppe der Völker gehören, die Leistungsbereitschaft in der Kindererziehung relativ stark betonen.

Spezifisch österreichische Wertekonstellation schlägt sich in gestörten Verhaltensweisen und zwischenmenschlichen Beziehungen nieder.

Betrachtet man die Beweggründe des Durchschnittsösterreichers, so erhält man den Eindruck, daß es sich hier um einen Menschentyp handelt, der anfällig ist für Probleme, die seine Persönlichkeit und seine Beziehung zu anderen Menschen betreffen. In der Tat finden wir in der internationalen Statistik eine Fülle von Belastungsindikatoren, bei denen Österreich an führender Stelle liegt: Scheidungen (Rang 3), Selbstmord (Rang 2), Verkehrsunfälle (Rang 3), Psychoneurosen (Rang 2), Alkoholismus (Rang 3), Magen- und Zwölffingerdarmgeschwüre (Rang 2), Krebs (Rang 2), Arbeitsunfälle (Rang 2), uneheliche Geburten (Rang 1). Daraus läßt sich ersehen, ohne wirklich näher darauf eingehen zu können, daß der Österreicher im allgemeinen unter schwierigen zwischenmenschlichen Beziehungen lebt und diese Tatsache als Belastung empfindet, die sich wieder im Fehlverhalten niederschlägt. Dieses Fehlverhalten ist, wie das Beispiel der Arbeitsunfälle zeigt, auch für den Arbeitsbereich von Bedeutung.

Österreich verfügt über ein Potential zur Verbesserung seiner wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit: Veränderung von Einstellungen und Verhaltensweisen.

Wissenschaftliche Untersuchungen zeigen, daß Österreich eine Leistungsreserve bis zu 60% in dem soeben beschriebenen Faktor Struktur aufweist, die zu mobilisieren ein wesentliches Anliegen jeder unternehmerischen Tätigkeit sein sollte. Wesentliche Ansatzpunkte dazu sind etwa die folgenden: die „Weckung informationsfreudiger, offener Beziehungen des Einzelnen zu den Mitmenschen und zum Gemeinwesen: Erhöhung der Bereitschaft zur Zusammenarbeit und zur Eingliederung der individuellen Leistung in das ‚Teamwork‘, auf gegenseitige Mitverantwortung ausgerichtete Schulung in den verschiedenen Bereichen der Gesellschaft (Familie, Organisationen, Betriebe . . .): Weckung des Interesses des einzelnen Mitarbeiters in Betrieben durch verstärkte Einbeziehung in die Meinungs- und Willensbildung; Vermittlung des Eindruckes der Bedeutsamkeit und Besonderheit des Individuums sowie Verringerung jeder Tendenzen, die Anonymität bewirken.“²⁾ Ein solcher Maßnahmenkatalog kann als Voraussetzung für das Freimachen eines enormen Leistungspotentials angesehen werden. Er stellt aber gleichzeitig auch die Grundbedingung für notwendige Dezentralisierungsmaßnahmen dar, deren eine komplexe Wirtschaft unbedingt bedarf.

Eine wesentliche Aufgabe der Unternehmer ist die Schulung und Betreuung ihrer jugendlichen Mitarbeiter, um sie zu motivierten und selbständigen Arbeitskräften zu erziehen.

Es ist selbstverständlich, daß Maßnahmen zur Sanierung der Situation bei den Mitarbeitern aller Altersklassen ansetzen sollten und auch erfolgversprechend sind, wie zahllose Beispiele aus der Betriebswirtschaft lehren (näheres siehe weiter unten). Es ist aber auch zweifellos richtig, daß der wirksamste Zugang die Betreuung der jugendlichen Mitarbeiter ist. Bei ihnen wird es im allgemeinen nicht notwendig sein, Fehlhaltungen zu korrigieren, die in langen Jahren entstanden sind. Es ist vielmehr möglich, von Anfang an den Grundstein für jene Verhaltensweisen zu legen, die auch entscheidend für die Erbringung effizienter Leistungen ist.

1.2 Betriebswirtschaftliche Bedeutung immaterieller Produktionsfaktoren

Zusammenfassung

Produktivitätssteigernde Maßnahmen konzentrierten sich früher oder später hauptsächlich auf Methoden, um Arbeitsabläufe zu vereinfachen, Maschinen handlicher und übersichtlicher zu machen, Arbeitsprozesse in effizient zu erledigende Handgriffe zu zerlegen usw. Neuere betriebswirtschaftliche Untersuchungen zeigen jedoch die große Bedeutung von Motivation, von guten zwischenmenschlichen Beziehungen am Arbeitsplatz und vom Verständnis des Arbeiters für seine Funktion im Produktionsprozeß. Echte Leistungssteigerungen sind überall dort zu erzielen, wo sich ein Arbeitnehmer als vollwertiger, persönlich nicht ersetzbarer Mitarbeiter fühlt. Es sollte ein Anliegen jeder weitblickenden Unternehmensführung sein, ihre jugendlichen Mitarbeiter bei der Entwicklung solcher Eigenschaften zu unterstützen.

Erste Phase der wissenschaftlichen Rationalisierung des Arbeitseinsatzes gekennzeichnet durch Methoden, die nicht die Individualität des Arbeiters berücksichtigen.

Betrachtet man das Problem des Arbeitskräfteeinsatzes von der betriebswirtschaftlichen Seite aus, so erkennt man, daß die ersten wissenschaftlichen Ansätze zur Erzielung einer Leistungssteigerung ebenfalls vom Konzept des undifferenzierten Faktors Arbeit, wie wir ihn weiter oben beschrieben haben, gekennzeichnet sind. In dieser ersten Phase steht die Entwicklung von Methoden im Vordergrund, die der Verbesserung des Gerätes, der Arbeitsabläufe, der physischen und organisatorischen Arbeitsbedingungen dient. Diese Entwicklungen trugen zu bedeutenden Leistungssteigerungen bei, etwa durch Vermeidung von Energievergeudung (durch Unterlassen überflüssiger Handlungen und Bewegungen) oder durch Herstellung übersichtlicher Maschinen, die einfacher zu bedienen waren und die Arbeitskraft weniger ermüdeten. Es wurde somit vornehmlich im Bereich der materiellen Abläufe angesetzt. Analog dazu dient als wichtigstes Instrument der Motivation ein System der materiellen (finanziellen) Prämien.

²⁾ Gaspari-Millendorfer: Prognosen für Österreich, S. 158 f

Neuere Untersuchungen zeigen die Notwendigkeit des Eingehens auf den Faktor Arbeit in komplexer Form: Bedeutung der zwischenmenschlichen Beziehungen, der Motivation.

Alle diese Maßnahmen führten bald zu einer Grenze der möglichen Leistungssteigerung. Die Verwendung von Menschen als beliebig austauschbare und stark spezialisierte Teile einer für den einzelnen unüberschaubaren Produktionsmaschinerie erzeugte immer stärkere Gefühle der Arbeitsunlust. Nur so sind Äußerungen wie die folgende zu verstehen:

„Das Freizeitleben ist als Antithese zum Arbeitsleben zu verstehen. Freizeit und Arbeitszeit sind scharf voneinander zu trennen. Das Arbeitsleben steht unter dem Gesetz der Fremdbestimmung . . . Das Freizeitleben ist notwendiges Komplement zum Arbeitsleben; soll insbesondere das emotionale Defizit des industriellen Arbeitslebens ausgleichen.“³⁾

Es zeigt sich nämlich, daß die Frage „What makes the worker more productive“ („Wie kann man den Arbeiter wirksamer einsetzen“) ⁴⁾ ergänzt werden muß mit der Frage „What makes the worker more willing“ („Was erhöht die Bereitschaft des Arbeiters sich einzusetzen?“). Auch vom betriebswirtschaftlichen Zugang (und hier übrigens schon weitaus früher) zeigt sich deutlich, daß die Motivationslage eine wesentliche Bestimmungsgröße der Leistung ist.

Gute finanzielle Entlohnung ist ein wichtiger Leistungsanreiz, bei weitem aber nicht das ausschlaggebende Instrument der Motivation.

„Der Behauptung, geldliche Entlohnung spiele eine untergeordnete Rolle bei der Motivierung und der Arbeitsfreude, haben wir widersprochen, wie auch der Behauptung, daß sie die einzige Rolle spiele. Gerechtigkeit, Ehrlichkeit, ein gutes Verhältnis zu den Kollegen und den Vorgesetzten — die letztlich doch auch Kollegen sind — ein gewisses Verständnis, Anerkennung und Wertung haben auch eine — und in einigen Fällen eine mindestens so große — Bedeutung.“⁵⁾

„Arbeitszufriedenheit, die ihrerseits wieder wesentlich die Einsatzbereitschaft beeinflusst, hängt eben noch von einer Fülle anderer Faktoren ab: von der Beziehung zu Kollegen und Vorgesetzten, von der Freiheit bei der Arbeit, von der Art der Arbeit, von der Information über den Stellenwert der Arbeit.“⁶⁾

Dies ist das Ergebnis einer Reihe einschlägiger Untersuchungen, die somit auch zeigen, daß die rein materiellen Ansätze nicht ausreichen, sondern daß die Einbeziehung von immateriellen Faktoren von wesentlicher Bedeutung sind.

„Gegen die Tatsache, daß jemand hart, rasch und sauber arbeitet und dafür einen zusätzlichen Lohn erhält, ist kaum etwas einzuwenden. Aber die Betonung des Lohnes als primärer Faktor der Arbeitsfreude ist gefährlich. Dieser Standpunkt führt dazu, daß der Arbeiter selbst seine Arbeit als Mittel zur Existenzsicherung sieht und daß für ihn das Heulen der Sirene, die das Ende des Arbeitstages anzeigt, eine Erlösung bedeutet. In einer solchen Situation darf man nicht erwarten, daß die Arbeit mit Befriedigung und Hingabe geleistet wird.“⁷⁾

Gute zwischenmenschliche Beziehungen leisten einen wichtigen Beitrag zur Erhöhung der Leistung: Der Arbeiter will sich als vollwertiger, unaustauschbarer Mitarbeiter erleben, das Berufsleben sollte ein integrierender Bestandteil des Lebens werden.

„Ich sehe den Betrieb nicht als eine Sache für sich. Er ist eine Welt von Menschen mit ihren ganz gewöhnlichen täglichen Mühen, ihren Sorgen und Freuden, ihrem Ehrgeiz, ihren Frustrationen und ihrem Neid, ihren Sympathien und Antipathie, nur daß es hier um Arbeit geht.“⁸⁾

Dieser Tatsache sollte Rechnung getragen werden, denn die Identifikation mit dem Lebensbereich Arbeitsplatz erhöht die Leistungsbereitschaft und verringert die Fluktuation. Besonders die Gliederung in kleine Gruppen bietet eine gute Voraussetzung zum Erreichen dieses Zieles.

„Denn erst in kleinen Gruppen gewinnt das Individuum ein persönliches Gesicht, dann ist der Arbeiter mehr als nur Funktionär, da kann er Hans oder Peter . . . sein und als Person Anerkennung und Wertschätzung genießen; . . . Und wenn man sich in der Gruppe geborgen fühlt, . . . ist man nicht leicht geneigt, eine andere Arbeit zu suchen oder anzunehmen.“⁹⁾

Und es wird an einer anderen Stelle der Schluß gezogen:

„. . . Der Wunsch, mit seinen Arbeitskollegen auf gutem Fuß zu stehen, um in die Gruppe aufgenommen und dort als vollwertiger Gruppengenosse anerkannt und geschätzt zu werden, (überwiegt) das eigene Interesse . . . und (hat) eine größere Bedeutung für die Arbeitsaktivität . . . als die nach rationalen Prinzipien festgelegten ‚Anreize‘ . . .“¹⁰⁾

³⁾E. Bornemann + Böttcher: Der Jugendliche und seine Freizeit, S. 2

⁴⁾ A. Oldendorff: Sozialpsychologie im Industriebetrieb, S. 134, bezugnehmend auf E. Mayo und G. F. Lombard, Teamwork and labor turnover in the aircraft industry of Southern California, 1944

⁵⁾ A. Oldendorff: Sozialpsychologie im Industriebetrieb, S. 145

⁶⁾ A. Oldendorff: Sozialpsychologie im Industriebetrieb, der R. Hoppock zitiert: Jobsatisfaction, 1935

⁷⁾ A. Oldendorff: aa. O. S. 145

⁸⁾ A. Oldendorff: Sozialpsychologie im Industriebetrieb, S. 9

⁹⁾ A. Oldendorff: a. a. O. S. 156

¹⁰⁾ A. Oldendorff: a. a. O. S. 157

Wir befinden uns hier neuerlich im Bereich des gemeinsamen Interesses zwischen Unternehmer und Arbeitnehmer, denn:

„Unter bestimmten Voraussetzungen kann Arbeit Quelle der Genugtuung sein und wird gerne getan . . . unter günstigen Bedingungen lernt der Mensch, sich selbst Pflichten aufzuerlegen und Verantwortung zu übernehmen. Hingabe an gesteckte Ziele steht im Dienst von Satisfaktionen, verbunden mit Leistungen. Unter den Menschen ist potentiell mehr Schöpferischkeit vorhanden, als für gewöhnlich angenommen wird; es hängt von den Umständen ab, ob diese . . . weiter schlummert oder geweckt wird.“¹¹⁾

Nicht nur Motivation und Verhaltensweisen sind wichtige Faktoren, sondern auch das Ausmaß an Information spielt eine bedeutende Rolle.

„ . . . eine in verständlicher Sprache gebotene Information über das Warum und das Wozu gibt dem arbeitenden Menschen nicht nur das Gefühl, ‚dazu zu gehören‘; die erworbene Einsicht macht ihn williger . . . und sie macht ihn ‚flexibel‘; wenn die Umstände es erfordern, kann er rascher aus eigener Initiative vom strengen Rahmen der Vorschriften abweichen.“¹²⁾

Die Ausstattung der Mitarbeiter mit mehr Information — und als Voraussetzung dafür mit mehr Bildung — ist ein besonders wichtiger Aspekt, dem insbesondere im Hinblick auf die immer wichtiger werdende Mitbestimmung Bedeutung zukommt. Denn nur mit verstärkten Anstrengungen zur Bildung und Motivierung der Arbeitskraft wird es möglich sein, den Vorstellungen näher zu kommen, die im mittelfristigen Industrieprogramm der VOI formuliert sind:

„ . . . das Unternehmen nicht nur als Stätte zur gemeinsamen Erbringung wirtschaftlicher Leistungen, sondern auch als Lebensraum und Bildungsstätte angesehen werden . . .“¹³⁾

„ . . . (dazu) ist in erster Linie ein allgemeines unternehmerisches Verhalten erforderlich, das ein möglichst großes Maß an Kooperation bei der Vorbereitung und Durchführung von Entscheidungen sowie eine weitgehende Übertragung von Verantwortung im Rahmen des Aufgabenbereiches der Mitarbeiter zur Folge hat . . . Ein wesentlicher Aspekt ist . . . das gegenseitige Vertrauen . . . zwischen Unternehmer und Mitarbeiter. Dieses setzt unter anderem voraus, daß wirtschaftliche Vorgänge im Betrieb mit den Mitarbeitern offen diskutiert und klar durchschaubar gemacht werden.“¹⁴⁾

Daß sich auch hier die Jugendarbeit als besonders nützliches und wirksames Instrument anbietet, soll abermals betont werden. Wenn es nämlich gelingt, heute die Verhaltensweisen und Motivationen der Jugendlichen zu steuern, wird es möglich sein, in absehbarer Zukunft leistungsfähigere Strukturen zu errichten. Gerade die Offenheit der Jugendlichen, ihre relativ ausgeprägte Unvoreingenommenheit stellen besonders günstige Voraussetzungen für die Lenkung ihrer Entwicklung dar (siehe weiter unten).

¹¹⁾ A. Oldendorff: a. a. O. S. 189

¹²⁾ A. Oldendorff: Sozialpsychologie im Industriebetrieb, S. 176 f

¹³⁾ VOI: Mittelfristiges Industrieprogramm, S. 9

¹⁴⁾ VOI: Mittelfristiges Industrieprogramm, S. 9

2. Empirische Untersuchungen über Einstellungen und Verhaltensweisen von Jugendlichen

Einleitung

Viele Beobachtungen deuten darauf hin, daß die Jugend in zunehmendem Maß eine eigene Teilgesellschaft bildet. Dies steht mit einem gewissen Autoritätsverlust der Eltern, Lehrer, Vorgesetzten in Verbindung. So deutlich auch manche Abweichungen in Erscheinung treten, so sind sie doch einerseits kommerziell begünstigt, andererseits von den Massenmedien herausgestrichen. Daß eine starke Unsicherheit bei der Jugend vorherrscht, sei nicht geleugnet, eine tiefgreifende Ablehnung der Gesellschaft dürfte jedoch vornehmlich bei Teilen der studentischen Jugend auftreten, während die breite Masse der Jugendlichen mit äußeren Zeichen des Protestes eine starke Apathie verdeckt.

Eine Reihe von empirischen Untersuchungen in den deutschsprachigen Ländern, vermitteln wichtige Informationen über die Einstellung und Wertevorstellung der heutigen Jugend dieser Länder. Nur an Hand solcher Befragungsergebnisse kann man der Gefahr entgehen, Einzelbeobachtungen zu verallgemeinern, was vor allem im sozialen Bereich nur allzuoft geschieht. Quantitative Ergebnisse können bei unserem konkreten Anliegen dazu beitragen, etwas allgemeinere Aussagen zu machen. In der Folge werden besonders relevante Daten über die Lage der gegenwärtigen Jugend aus Ergebnissen verschiedener Untersuchungen zusammengestellt.

Einschränkend ist noch hinzuzufügen, daß auch breit angelegte Befragungen nicht der Weisheit letzter Schluß sind. Unsere Befragungen sind also auch insoferne relativiert zu sehen. Die erfreuliche Übereinstimmung der Befragungsergebnisse aus Österreich, Deutschland und der Schweiz legen aber die Vermutung nahe, daß die Beschreibung der Situation der Jugend doch recht gut die tatsächliche Lage widerspiegelt.

2.1 Allgemeine Aspekte zur Situation der Jugend heute

Der Generationskonflikt ist kein spezifisches Problem der heutigen Jugend, hat aber heute besondere Aspekte.

Die Generationsablöse ist zu keiner Zeit problemlos vor sich gegangen. Jede Generation hat ihre Zeit mit einem eigenen Stil geprägt. In dem von der jeweiligen neuen Generation durchgesetzten Stil sind allerdings neben den neuen oder erneuerten Wertvorstellungen und Verhaltensmustern viele Elemente, die den Stil der alten Generation ausgemacht haben, ohne Veränderung beinhaltet.

Der Versuch, sich von den Eltern abzusetzen und die geltenden Normen zu verändern, ist immer auf Widerstand gestoßen. So ist auch der Generationskonflikt in der Literatur aller Epochen wiederzufinden. Es ist also keineswegs ein besonderes Problem unserer Zeit, wie man oft den Eindruck hat. Unsere Zeit, die auf dem wissenschaftlichen und technischen Bereich durch einen rasanten Fortschritt gekennzeichnet ist, in der die zwischenmenschlichen Beziehungen auf allen Ebenen rasch und tiefgreifend verändert wurden, erlebt dementsprechend auch die Konflikte zwischen den Generationen unter dem Zeichen der gesteigerten Beschleunigung und Intensität des gesamten sozialen Wandels.

Neu ist, daß die Jugend der Gegenwart ein soziales Gewicht bekommen hat, wie dies nie zuvor der Fall war. Denn unser gesellschaftliches System: „ . . . ist gegenwärtig weitgehend durch die Jugend geprägt, die vor allem den Wandel der Gesellschaft mitproduziert und das ‚Neue‘ an einem sozialen System, die Invention im sozialen Sinne, oft als erste Generation an sich vorbildlich praktiziert.“¹⁵⁾

In der Vergangenheit sind vorwiegend von der Generation der 25—40jährigen die wichtigsten Impulse ausgegangen, die den sozialen Wandel verursacht haben. Damals hatte die Jugend, die 14—24jährigen, fast keine gesellschaftliche Rolle gespielt. Allein die Tatsache, daß das Wahlalter weltweit herabgesetzt wurde und daß die Parteien sich sehr stark um Jungwählerstimmen bemühen, ist ein Zeichen für die gesellschaftliche Rolle der heutigen Jugend.

Die Jugend — eine Teilkultur

Spezifisch für unsere Zeit ist es, daß die Jugend eine Teilkultur bildet. So sagt Tenbruck:

„Die Formen und Normen ihres Lebens haben einen Grad der Eigenart und Autarkie erreicht, der früher selbst dort fehlte, wo die Rebellion gegen die Welt der Erwachsenen zum Programm wurde. Entscheidend dafür ist nicht, daß die trennenden Unterschiede zahlreicher und schärfer geworden, sondern daß die Orientierungen zu den Erwachsenen hin abgebaut worden sind. An die Stelle des Zwanges, den eigenen Lebensstil zu verbergen oder doch an den Werten der Gesamtkultur zu messen und notfalls gegen sie zu rechtfertigen, ist die instrumentale Benützung der Gesamtkultur zu eigenen Zwecken getreten. Bei dieser Selbständigkeit überrascht es nicht, daß die jugendliche Teilkultur fast souverän alle Lebensgebiete erfaßt. Die Jugendlichen haben nicht nur ihre unverwechselbaren Formen des Umganges, Sports, Vergnügens, sie besitzen auch ihre eigene Mode, Literatur, Musik und Sprache.“¹⁶⁾

Die Pubertät tritt früher auf

Das frühere Auftreten der geschlechtlichen Reife ist ein physiologisches Phänomen, das mit der heutigen Situation in engem Zusammenhang steht. Die mit der Pubertät einhergehende psychologische Entwicklung der Jugend setzt damit ebenfalls zwei Jahre früher ein. Der Zusammenhang zwischen diesem Phänomen und der Lage der Jugend wird von Burghardt dargestellt:

„Die Akzeleration der Entwicklung hat zu einer Vorverlegung der Reife um etwa zwei Jahre geführt und das Bild der Jugend, wie es etwa die klassische Pädagogik zu zeichnen versucht hatte, als ungütig erscheinen lassen. Durch die Akzeleration werden die jungen Menschen unvermittelt in das Reifungsalter gestoßen. Infolge des Anpralles ‚völlig neuartiger hormonaler Schübe aus dem Gleichgewicht‘¹⁷⁾ geraten, verlieren junge Menschen die Übersicht; einerseits bietet sich ihnen eine neue Selbständigkeit attraktiv an, andererseits besteht eine elementare Unsicherheit gegenüber der Erwachsenenengesellschaft. Daher die Flucht in die schützende Gruppe der Gleichaltrigen bis zur abschirmenden juvenilen Eigensprache.“¹⁸⁾

Mit anderen Worten kann man auch sagen: jenes Alter, in dem der junge Mensch die überlieferte Einstellung und Verhaltensmuster nicht mehr widerspruchslos hinnimmt, tritt früher ein.

Die eigene Jugendkultur wird zum Teil von den Erwachsenen unterstützt.

Drei Faktoren verstärken die Bildung dieser Teilkultur: Der Mangel an Verständnis mancher Lehrer, Eltern und Vorgesetzten bewirkt die Absonderung des Jugendlichen, der dann bei seinen Altersgenossen Zuflucht sucht, mit denen er zunächst nichts anderes gemeinsam hat, als die gleichen Konflikte mit den Erwachsenen und eventuell gewisse Haltungen und Konsumgewohnheiten. Wie aus unserem Datenmaterial hervorgeht, bestehen die Abweichungen zwischen Jugend und Erwachsenen nur bei einer Minderheit der Jugendlichen. Ansonsten sind diese Differenzen nicht so groß.

Manche Zweige der Wirtschaft, die das Selbstbewußtsein der Jugend als ein ‚Anderssein‘ ausnützt, trägt auch zu der Absonderung der Jugend als Gruppe mit autonomen Verhaltensmustern bei.

Weiters ist zu beobachten, daß Erwachsene in zunehmendem Ausmaß viele Aspekte des jugendlichen Verhaltens zu übernehmen versuchen:

„Wenn also bereits Erwachsene“ — so sagt Burghardt — „sich bemühen, ihr Jungsein zu stabilisieren bzw. Verhaltensmuster der Jugend nachzuahmen, was sich in einer Statusunsicherheit anzeigt, in einer retrograden Identifikation, oft in einem Unterwerfungsverhältnis gegenüber der Jugend, zum Beispiel im Bereich der Kleider und Sportmode.“¹⁹⁾

¹⁵⁾ A. Burghardt: Beiträge zur Jungsoziologie, Heft 3, Sept. 72, S. 2

¹⁶⁾ A. Burghardt: Beiträge zur Jungsoziologie, Heft 3, Sept. 72, S. 2

¹⁷⁾ Th. Tenbruck: Moderne Jugend als soziale Gruppe, 1965

¹⁸⁾ A. Burghardt: Beiträge zur Jungsoziologie, Heft 3, 72, S. 5

¹⁹⁾ A. Burghardt: Beiträge zur Jungsoziologie, Heft 3, 72, S. 4

2.2 Einstellung zur Arbeit

Eine positive Einstellung der Jugend zur Arbeit kann verschiedenen empirischen Untersuchungen entnommen werden. Man hört heute jedoch häufig Stimmen, die das Gegenteil behaupten. Dies dürfte auf Einzelbeobachtungen zurückzuführen sein, denn tatsächlich zeigen einige Untersuchungen eine gewisse Polarisierung in der Einstellung zur Arbeit: Sowohl jene, die in der Arbeit die Erfüllung einer Aufgabe sehen, als auch jene, welche die Arbeit als schwere Last sehen, sind zahlreicher geworden als in der Vergangenheit.

Wir können weiters festhalten, daß die Einstellung von Lehrlingen zur Arbeit eher besser ist. Die positive Einstellung ist offenbar damit verknüpft, daß die Jugend Ambitionen hat, die aber mit zunehmendem Alter geringer werden.

Möglichkeiten zur Selbstentfaltung bedeuten den Jugendlichen viel.

Positive Einstellung zur Arbeit besonders bei Lehrlingen

Empirische Ergebnisse einer breit angelegten Schweizer Untersuchung zeigen ebenso wie einzelne Beobachtungen in Österreich und in der Bundesrepublik Deutschland eine grundsätzliche positive Einstellung der Jugend zur Arbeit. Ein hoher Prozentsatz der berufstätigen Jugend, ein höherer als bei den Schülern und Studenten, hat Freude an der Arbeit.

TABELLE 1

Es gibt Leute, die haben mehr Freude an der Arbeit und andere weniger. Welche dieser Einstellungen zur Arbeit entspricht der Ihrigen? (1 Antwort), in Prozent

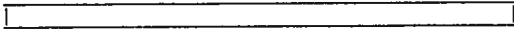

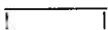


	Schüler	Studenten	Lehrlinge	Übrige
ich würde am liebsten überhaupt nicht arbeiten, wenn ich genug Geld hätte	13,5	11,8	7,3	10,5
ich arbeite nicht besonders gern, ich muß es aber tun	12,5	2,9	7,9	7,0
ich würde gerne weniger arbeiten, aber die Arbeit auf keinen Fall aufgeben	25,0	44,1	31,7	19,9
ich arbeite gerne, es macht mir Spaß	27,9	29,4	34,8	43,1
ohne Arbeit hätte das Leben keinen Sinn	21,2	11,8	18,3	19,5

Quelle: La Suisse / Assurances

Eine Befragung von Kölner Lehrlingen läßt erkennen, daß sie mit ihrer Arbeit sehr zufrieden sind. Rund 90% der Befragten bekundeten eine positive Einstellung. Auf ähnliche Ergebnisse kommt das Dr. Fessel Institut in Wien bei einer Befragung österreichischer Lehrlinge.

TABELLE 2

Zufriedenheit mit der Tätigkeit in Prozent

sehr zufrieden		41
zufrieden		49
weder zufrieden noch unzufrieden		7
unzufrieden		2
sehr unzufrieden		0
keine Antwort		1

Quelle: Forschungsbericht Dr. Fessel Institut, 1972

Polarisierungstendenz in der Einstellung der berufstätigen Jugend zur Arbeit.

Eine Betrachtung der Einstellung zur Arbeit im Zeitvergleich läßt erkennen, daß sowohl die extrem positive Einstellung (Erfüllung einer Aufgabe), als auch die extrem negative Einstellung (schwere Last) im Zunehmen begriffen ist. Vier, zu verschiedenen Zeitpunkten in der BRD durchgeführte Untersuchungen, zeigen diese Entwicklung.

TABELLE 3

Einstellung berufstätiger Jugendlicher zur Arbeit, in Prozent

	1929	1952	1961	1965
schwere Last	5,6	2,9	2,4	10,0
Geldverdienst	42,3	40,5	48,2	23,0
befriedigende Tätigkeit	30,6	29,9	29,5	32,0
Erfüllung einer Aufgabe	21,5	26,7	19,9	27,0
keine Stellungnahme	—	—	—	8,0

Quelle: F. Neidhardt: Die junge Generation, 1970

Suche nach Selbstentfaltung in der Arbeit.

Die Möglichkeit, eigene Ideen verwirklichen zu können, sowie eine selbständige Tätigkeit gelten bei den Jugendlichen als wesentliche Inhalte der Arbeit. Größere Verdienste und Sicherung der Existenz spielen eine weitaus weniger wichtige Rolle. Bei den Berufstätigen scheint der Verdienst allerdings wichtiger zu sein als bei den Nichtverdienern, der Unterschied ist aber ziemlich klein. Es wäre ein wichtiges Anliegen, diesen Wünschen im Rahmen der Möglichkeiten entgegenzukommen und entsprechende Möglichkeiten anzubieten.

Es wird aber zweifellos zweckmäßig sein, den jungen Mitarbeiter bei seiner Entfaltung anzuleiten und ihn dabei zu führen. Autorität, die in dieser Weise ausgeübt wird, dürfte durchaus von den Jugendlichen akzeptiert, ja oft sogar gewünscht werden (siehe weiter unten).

TABELLE 4

Mit dem beruflichen Aufstieg kann es rasch aber auch langsam gehen. Welche dieser Angaben finden Sie persönlich richtig? (1 Antwort) in Prozent

	Schüler	Studenten	Lehrlinge	Übrige
man verdient sehr gut	7,7	2,9	7,9	11,7
man hat die Möglichkeit, eigene Ideen zu verwirklichen	43,3	55,9	45,7	38,3
man kann selbständig arbeiten	27,9	20,6	28,0	33,8
man hat eine sichere Existenz	17,3	11,8	13,4	10,6
man kann andere Leute führen	1,9	5,9	1,2	2,7
man ist jemand	1,9	2,9	3,7	2,9

Quelle: La Suisse / Assurances

Mit zunehmendem Alter findet man sogar, daß die Bedeutung, die der Höhe des Verdienstes beigemessen wird, abnimmt, während der Wunsch nach Selbständigkeit bei der Bewältigung von Aufgaben zunimmt.

Die Jugend hat Ambitionen.

Mit zunehmendem Alter sinken die Ambitionen.

Nur 10% der Jugendlichen (5,5% der Lehrlinge) sind davon überzeugt, keine Karriere zu machen. 68% jugendlicher Deutscher glauben, daß sie es im Leben weiter bringen werden als ihre Eltern. Die berufstätige Jugend (insbesondere die Nichtlehrlinge) zeigt allerdings geringere Ambitionen als die Studierenden (Schüler und Studenten). Aus der Schweizer Befragung ist aber zu entnehmen, daß die Jugend mit zunehmendem Alter ihre Ambitionen zum Teil aufgibt.

TABELLE 5

Wie beurteilen Sie Ihre eigenen Möglichkeiten, Karriere zu machen? Welche der folgenden Aussagen trifft am ehesten auf Sie zu? (1 Antwort) in Prozent

	Schüler	Studenten	Lehrlinge	Übrige
ich bin überzeugt, Karriere zu machen	6,7	5,9	7,3	8,7
ich halte es für durchaus möglich, Karriere zu machen	39,4	64,7	53,7	31,8
ich bin nicht so sicher, Karriere zu machen	27,9	2,9	22,6	23,8
ich glaube kaum, Karriere zu machen	21,2	20,6	11,0	23,4
ich bin sicher, keine Karriere zu machen	4,8	5,9	5,5	12,3

Quelle: La Suisse / Assurances

Der hohe Stellenwert, der den Aufstiegsmöglichkeiten und der Fortbildung am Arbeitsplatz beigemessen wird, geht deutlich aus einer österreichischen Befragung hervor und bestätigt das Bild von den Ambitionen der Jugend.

2. 3 Die Jugend im Betrieb

Zusammenfassung

Das verfügbare Datenmaterial zeigt ungefähr das folgende Bild: So wie die Jugend positiv zur Arbeit eingestellt ist, so bringt sie jedenfalls die grundsätzliche Bereitschaft mit, sich in ihr Arbeitsmilieu zu integrieren. Dabei legt sie großen Wert auf ein gutes Betriebsklima, von dem sie offenbar erwartet, daß es in Klein- und Mittelbetrieben eher gewährleistet ist als in den Großbetrieben. Da die Integrationsbereitschaft und die Identifikation aber auch weitgehend von der betrieblichen Realität mitgeprägt ist, erleben wir mit zunehmenden Alter der Jugendlichen eine stärkere Abkehr von den ursprünglichen Idealen. So ist es auch zu verstehen, daß Jugendliche sich nur selten Vorgesetzte zum Vorbild nehmen oder diese um Rat in schwierigen Situationen fragen würden. Die Jugend betrachtet ein gutes menschliches Klima als die wichtigste Anforderung an den Arbeitsplatz. Sie sucht in der Arbeit die Entfaltung ihrer Persönlichkeit. Sie arbeitet lieber in überschaubaren betrieblichen Einheiten.

Empirische Untersuchungen zeigen, daß aber gerade der Bereich der zwischenmenschlichen Beziehungen im Betrieb zu kurz kommt. Ein allzu einseitig verstandenes Denken in Arbeitsleistung und eine allzu große Distanz zu den Vorgesetzten werden als Ursachen dieses schlechten Klimas angesehen.

Die Jugend scheint gute Voraussetzungen mitzubringen, um sich im Betrieb integrieren zu lassen. Sie hat auch die Bereitschaft, sich mit ihm zu identifizieren. Sie klagt aber, sie werde zu wenig angehört. Initiative werde nicht anerkannt, Verbesserungsvorschläge würden sich nicht lohnen.

Ansprüche an den Arbeitsplatz: Gutes Klima wird bevorzugt.

Ein freundlicher Mitarbeiterkreis wird stärker gewünscht als gute Bezahlung oder soziale Leistung. Dieser Wunsch ist bei der berufstätigen Jugend etwas stärker ausgeprägt als bei Schülern.

Besonders wichtig ist das Betriebsklima für die weiblichen Erwerbstätigen. Die Möglichkeit, Verantwortung zu übernehmen, macht den Arbeitsplatz attraktiv.

TABELLE 6
Ansprüche an den Arbeitsplatz (in Prozent)

	Total	Männer	Frauen	Berufstätige	nicht Berufstätige	Schüler
gute Bezahlung	63	66	60	66	72	56
freundliche Mitarbeiter	69	64	73	71	68	65
Lebensstellung	34	38	30	35	29	33
gute Sozialversicherung und Pension	36	37	35	38	37	32
Aufstiegsmöglichkeiten	61	66	56	60	54	66
Erwerb neuer Kenntnisse	53	53	54	54	48	54
Verantwortung tragen	41	40	41	42	31	40
Anerkennung der Eigeninitiative	47	49	45	46	36	50

Quelle: Forschungsbericht Dr. Fessel Institut, 1972

Die Befragung in der Schweiz — sie weist allerdings andere Antwortmöglichkeiten als die österreichische auf — kommt zu dem gleichen Ergebnis (siehe Tab. 11).

Die österreichische Jugend zieht den Mittelbetrieb vor.

45% der Jugendlichen würden am liebsten in einem Mittelbetrieb arbeiten. 26% in einem kleinen Betrieb. Bei den weiblichen Arbeitskräften ist die Tendenz zu den Mittel- und Kleinbetrieben sogar verstärkt. (Vergleiche hingegen die tatsächlichen Beschäftigungsstrukturen.)

TABELLE 7
Ansprüche an den Arbeitsplatz werden in: Großbetrieb, mittelgroßen Betrieb, eher kleinen Betrieb erfüllt (in Prozent)

	Total	Männer	Frauen	Berufstätige	nicht Berufstätige	Schüler
Großbetrieb	27	31	23	27	23	27
mittelgroßer Betrieb	45	44	46	44	40	49
eher kleiner Betrieb	26	23	29	27	34	22
keine Antwort	2	3	2	2	2	3

Quelle: Forschungsbericht Dr. Fessel Institut, 1972

Der Mittel- und Kleinbetrieb entspricht durchaus den gestellten Anforderungen und ist in mancher Hinsicht attraktiv.

Nachstehende Tabelle zeigt, daß der Wunsch nach einem guten zwischenmenschlichen Klima eher in den kleineren betrieblichen Einheiten zu erwarten ist. Diejenigen, die Geborgenheit in der Arbeit suchen, tendieren zu den Kleinbetrieben. Umgekehrt erwarten die Jugendlichen, daß der Wunsch nach guter Bezahlung eher in Großbetrieben erfüllt werden kann. Während die Aufstiegchancen eher den Großbetrieben zugeordnet werden, ist es überraschend, daß die Erwartungen bezüglich des Erwerbes von neuen Kenntnissen bei Kleinbetrieben etwas höher liegt.

TABELLE 8

Welche Ansprüche an den Arbeitsplatz werden in welcher Betriebsart am ehesten erfüllt? (in Prozent)

	Großbetrieb	mittelgroßer Betrieb	eher kleiner Betrieb	keine Antwort
gute Bezahlung	68	64	57	60
freundliche Mitarbeiter	64	69	74	52
Lebensstellung	39	34	30	22
gute Sozialversicherung und Pension	41	34	35	34
Aufstiegsmöglichkeiten	65	63	55	43
Erwerb neuer Kenntnisse	51	54	56	43
Verantwortung tragen	40	42	40	34
Anerkennung der Eigeninitiative	44	46	51	39

Quelle: Forschungsbericht Dr. Fessel Institut, 1972

Die Integration im Betrieb hängt mit der Personalpolitik zusammen.

Eine Pariser Untersuchung ergab, daß junge Arbeiter im Falle einer guten, verantwortungsvollen Betreuung durch ihre älteren Kollegen viel weniger Anlaß zur Kritik sehen. Auch die Bereitschaft, nicht zur Arbeit zu erscheinen, dürfte mit der Betreuung zusammenhängen. Zufriedenheit äußert sich nämlich darin, daß die Jugendlichen aus paternalistischen Gruppen viel seltener von der Arbeit fernbleiben.

TABELLE 9

Kritik und Betriebsabwesenheit Jugendlicher, die in paternalistischen, gemischten oder in Jugendgruppen arbeiten (in Prozent)

	kritisieren ihre erwachsene Arbeitsumwelt	fehlen nie oder weniger als 1x jährlich
paternalistische Gruppen	18	65
gemischte Gruppen	26	57
Jugendgruppen	40	33

Quelle: N. de Maupeou-Leplat: Der jugendliche Arbeiter im Betrieb

Die Identifikation mit dem Betrieb läßt mit zunehmendem Alter nach.

Mit zunehmendem Alter wird der Wunsch stärker, sich selbständig zu machen. Dies mag zum Teil auch auf andere Faktoren zurückzuführen sein, sicherlich würde aber eine entsprechende Betreuung, eine Verbesserung der Entfaltungsmöglichkeiten und eine Einschulung um diese letzteren wahrnehmen zu können, zu einer Verstärkung der Bindung an den Betrieb führen. Wie bereits an anderer Stelle erwähnt wurde, lassen mit zunehmendem Alter die Ambitionen nach: bei der Pariser Befragung wünschen 46% der 14—15jährigen einen Aufstieg im Betrieb, während nur 28% der 17—18jährigen weitere Ambitionen im Betrieb zeigen.

TABELLE 10

Wunsch nach Selbständigkeit, Berühmtheit, beruflichem Erfolg, Zukunftschancen (in Prozent)

	14—15jährige	15—16jährige	16—17jährige	17—18jährige
möchten sich selbständig machen, unabhängig arbeiten und berühmt werden	9	19	24	31
möchten im Betrieb aufsteigen	46	42	38	28
haben auch Zukunftspläne	45	40	38	41

Quelle: N. de Maupeou-Leplat: Der jugendliche Arbeiter im Betrieb

Kommunikationsschwierigkeiten mit den Vorgesetzten.

Es besteht ein echtes Kommunikationsproblem zwischen Vorgesetzten und Gruppe. Dies kann anhand der Ergebnisse einer von Lickert erwähnten Befragung gezeigt werden.

„Von den Arbeitern sagen 34%, ihre Vorgesetzten hätten Verständnis für die Probleme der Arbeiter.

Aber von den Vorarbeitern sagen 95%, sie hätten Verständnis für die Probleme der Arbeiter. Trotzdem sagen 51% dieser Vorarbeiter, ihre Meister hätten viel Verständnis für die Probleme der Vorarbeiter.

Von den Meistern sagen 90%, sie hätten Verständnis für die Probleme der Vorarbeiter, aber von diesen Meistern sagen 60%, ihre Vorgesetzten hätten Verständnis für die Probleme der Meister.“

Dieses Kommunikationsproblem dürfte bei Gruppen mit Erwachsenen als Vorgesetzten und Jugendlichen als Gruppenmitgliedern noch stärker auftreten.

Starker Wunsch nach einem guten Chef.

Bei den berufstätigen Jugendlichen ist der Wunsch nach einem guten Chef stark ausgeprägt. Bei den Lehrlingen ist er sogar stärker als der Wunsch nach einem guten Lohn. Die Schüler und Studenten — noch nicht berufstätig — unterschätzen die Bedeutung eines guten Chefs. Unter den Berufstätigen läßt aber der Wunsch nach einem guten Chef merklich nach. Dies mag darauf zurückzuführen sein, daß dieser Wunsch vor allem während der Einschulungs- und Ausbildungsjahre besteht.

TABELLE 11

Bedingungen für einen Arbeitsplatz, an dem man Freude zur Arbeit hätte (in Prozent)

	1. Rang			2. Rang		
	Total	Lehrlinge	übrige Berufstätige	Total	Lehrlinge	übrige Berufstätige
nette Kollegen	43,2	39,6	43,1	19,1	20,7	19,2
guter Lohn	17,3	14,6	19,8	27,2	23,8	29,2
modernster Arbeitsplatz	9,4	10,4	9,2	15,0	18,9	13,5
guter Chef	16,2	22,6	15,3	18,4	17,7	19,3
junges Personal	5,0	4,9	4,7	7,0	6,1	7,4
erfolgreiche Firma	4,3	—	—	4,6	—	—
internationale Tätigkeit	5,4	—	—	4,3	—	—
Unfallversicherung	2,8	—	—	4,7	—	—
Krankenversicherung	2,9	—	—	3,0	—	—
Pensionskasse	2,3	—	—	3,2	—	—

Quelle: La Suisse / Assurances

Geringes Vertrauen in den Vorgesetzten und seltene Ratsuche bei den Vorgesetzten.









Nur 3% der jugendlichen Arbeiter gaben bei einer Befragung in Wien an (Rosenmayr)²⁰⁾, daß sie sich Rat von einem Vorgesetzten erwarten.

Nur 1% der Jugendlichen verlassen sich auf den Vorgesetzten, wenn sie in Schwierigkeiten sind.²¹⁾

²⁰⁾ L. Rosenmayr: „Familienbeziehungen und Freizeitgewohnheiten jugendlicher Arbeiter“, S. 90

²¹⁾ L. Rosenmayr: „Familienbeziehungen und Freizeitgewohnheiten jugendlicher Arbeiter“, S. 126

TABELLE 12**Wenn ich einen Rat brauche, bekomme ich ihn am ehesten von: . . . (in Prozent)**

Vater		17
Mutter		38
Eltern		21
Geschwistern		7
Verwandten		6
Vorgesetzten		3
Freund		6
Freundin		2

Quelle: L. Rosenmayr: Familienbeziehungen und Freizeitgewohnheiten jugendlicher Arbeiter

Diese Ergebnisse zeigen mit großer Deutlichkeit, daß die Beziehungen zu den Vorgesetzten weit davon entfernt sind, optimal zu sein. Daher ist es auch verständlich, daß nur 7% der jungen Österreicher einen Vorgesetzten zum Vorbild haben. Hier ist ein Bereich, in dem die betriebliche Personalpolitik ansetzen sollte.

„Was den Unternehmern nach Ansicht der Jugendlichen fehlt, ist die Erkenntnis der Bedeutung eines guten Betriebsklimas für jeden einzelnen Mitarbeiter. Zwei Aussagen zum zwischenmenschlichen Geschehen, zum Faktor Mensch im Arbeitsprozeß, müssen beunruhigen. Bloß 18% sind der Auffassung, der Unternehmer Sorge für eine gute Zusammenarbeit der Mitarbeiter, und genau die Hälfte dieses Anteiles (9%) gestehen den Unternehmern eine soziale Einstellung gegenüber den Arbeitnehmern zu.“²²⁾

2. 4 Einstellung der Jugend zum Beruf

Einleitung

In der Gegenwart erlauben es die Arbeitsmarktbedingungen, die Berufswahl frei nach den persönlichen Interessen zu treffen. Gewisse Hindernisse seitens der Familie stehen allerdings einer völlig freien Wahl im Wege. Trotzdem zeigen empirische Untersuchungen, daß nicht weniger als 2/5 der jungen Leute unter 25 Jahren ihre Berufswahl bereuen. Diese Unzufriedenheit kann z. T. auf einen Mangel an geeigneter Berufsinformation zurückzuführen sein. Die Jungen können sich schwer vorstellen, was sie im Beruf wirklich erwartet und sie neigen sehr dazu, idealistische Vorstellungen zu entwickeln. Sicher können auch Schwierigkeiten, die im Berufsleben auftreten und nur wenig mit der Berufsausübung selbst zu tun haben, mit dieser Situation der Unzufriedenheit zusammenhängen.

Unzufriedenheit mit der Berufswahl

Der Anteil der Arbeiter, die mit ihrer Berufswahl unzufrieden sind, ist sehr hoch. Bei den Facharbeitern liegt diese Zahl allerdings stark unter dem Wert, der bei den ungelernten Arbeitern zu beobachten ist. Eine Befragung unter den Metallarbeitern in der Bundesrepublik Deutschland und der Schweiz zeigt das gleiche bedrückende Bild. Es mag allerdings sein, daß die objektiven Ursachen der Zufriedenheit sehr wenig mit dem konkreten Beruf zusammenhängen. Sehr oft wird auch eine allgemeine Unzufriedenheit mit der jeweiligen Lebenssituation in das Berufsleben projiziert. Der Arbeiter ist dann der Meinung, in einem anderen Beruf wäre alles besser. Dies zeigt auch, daß Beruf und private Sphäre nicht getrennt werden können.

TABELLE 13**Wenn Sie beruflich noch einmal von vorne anfangen könnten, würden Sie noch einmal den jetzigen Beruf ergreifen? (In Prozent)**

	nochmals ergreifen	nicht nochmals ergreifen
Facharbeiterberufe		
BRD	64	36
Schweiz	52	48
Anlernberufe		
BRD	38	62
Schweiz	36	64

Quelle: T. Scharmann: Lebensgestaltung und Lebensplanung junger Arbeiter der Metallindustrie Deutschlands und der Schweiz, 1965

²²⁾ Institut für Jugendforschung: Die Einstellung der jungen Generation zum Unternehmer in einem wirtschafts- und gesellschaftspolitischen Umfeld, S. 66

In Österreich ist die Situation nicht anders. „Zwei Fünftel der Jugendlichen haben ihre Berufswahl bereits bereut. Sie würden, wenn sie sich nochmals entscheiden könnten, lieber einen anderen Beruf ergreifen.“²³⁾ Mit dem Alter scheint auch die Unzufriedenheit mit der Berufswahl zu steigen; eine Untersuchung in Wien zeigt, daß rund 1/4 der in der Ausbildung stehenden Lehrlinge mit ihrer Berufswahl unzufrieden sind und 15% bereits entschlossen sind, den erlernten Beruf nicht auszuüben.

Diese Erscheinung steht im Zusammenhang mit der Tatsache, daß der Jugendliche immer mehr über verschiedene Berufsmöglichkeiten informiert wird. Gleichzeitig jedoch verfügt er über immer weniger tiefgreifende Informationen über einen bestimmten Beruf. Das führt dazu, daß die Jugendlichen recht oberflächliche Vorstellungen über die zu erwartenden Anforderungen haben. Andererseits bekommen sie sehr oft aus Werbegründen ein idealistisches Bild der zukünftigen Tätigkeit vorgesetzt.

Man sollte daher Überlegungen über eine möglichst sachliche Berufsinformation anstellen, wobei nicht nur das Positive und Attraktive der Laufbahn unterstrichen werden darf, sondern auch jene Seiten des Berufes gezeigt werden sollen, die eher unangenehm sind. Eventuell könnte man Aufenthalte in Betrieben (ein oder zwei Tage) während der Polytechnischen Lehrgänge verstärkt vorsehen, damit die Jugendlichen verschiedene Aspekte für den in Frage kommenden Beruf realitätsnahe erleben können.

Technische Berufe werden bevorzugt.

Scharmann stellt als Zusammenfassung von verschiedenen empirischen Beobachtungen folgendes fest:

„Unter diesen Bedingungen drängt ein Großteil der westdeutschen, der österreichischen und der schweizerischen Jugend in Berufe, deren Arbeitsausstattung und -charakter ein zunehmendes Maß von technischer Perfektion und ‚Spezialisierung‘ (Rathenau) auszeichnet oder die einer zumindest mittelbaren Kommunikation mit den aktuellen Fortschritten der modernen physikalisch-technischen Naturbeherrschung stehen.“

Die modernen Technologien, die im Zuge der Konsumexplosion sehr forciert worden sind, üben eine große Anziehungskraft auf die Jugend aus.

Trotz Verbesserung der Berufswahlmöglichkeiten, Hindernisse bei der Familie.

„Die Berufsfindung — stellt Scharmann fest — vollzieht sich in der Schweiz um die Jahrhundertmitte, in der Bundesrepublik Deutschland und in Österreich zu Beginn der sechziger Jahre erstmalig in der Geschichte dieser Länder unter Bedingungen, die es dem Gros des männlichen Nachwuchses möglich machen, die günstige Relation zwischen Berufsneigung, Aufstiegswunsch und Arbeits- bzw. Ausbildungsmarkt zu nutzen und zum erstenmal vom Recht der freien Berufswahl im Sinne der bürgerlich-individualistischen Berufsauffassung und ihrer modernen Spielarten faktisch Gebrauch zu machen.“²⁴⁾

Untersuchungen in Österreich und der Schweiz haben ergeben, daß das persönliche Interesse der ausschlaggebende Grund für die Berufswahl ist. Diese Daten unterstreichen die obigen Ausführungen von Scharmann.

TABELLE 14

Gründe für die Berufswahl (in Prozent)

Persönliches Interesse	65
gute Aufstiegs- und Berufschancen	24
günstige örtliche Lage	16
angenehme Arbeit	13
gute Bezahlung	11
Empfehlung der Eltern	11
Empfehlung der Berufsberatung	10
Lehrstelle war gerade frei	10
Möglichkeit, sich selbständig zu machen	9

Quelle: Forschungsbericht Dr. Fessel Institut, 1972

²³⁾ Mag. Josef Höchtl: „Die Situation der Jugend im Problemfeld Schule und Beruf“ in: Österreichische Monatshefte 10/1974/24

²⁴⁾ T. Scharmann: „Jugend in Arbeit und Beruf“, S. 76

TABELLE 15

Was haben Sie getan, um sich über Ihre beruflichen Möglichkeiten zu informieren? (mehrere Antworten möglich) in Prozent

	Lehrlinge	übrige Berufstätige
ich habe nichts unternommen, ich bin zufällig in diesen Beruf (Lehre) gekommen	20,7	28,8
ich habe den Beruf (Lehre) gewählt, der mich am meisten interessiert hat	45,7	42,8
ich habe den Beruf gewählt, den mir meine Eltern geraten haben	6,7	11,2
ich habe den Rat eines Berufsberaters befolgt	18,9	10,7
ich habe eine Berufswahlschule besucht	5,5	2,4
ich habe andere Leute befragt	9,8	6,0
ich habe nähere Informationen eingeholt	12,2	11,2
andere Möglichkeiten	2,4	2,0
keine Antwort	—	0,6

Quelle: La Suisse / Assurances

Dennoch — wie Bertlein in einer Untersuchung der deutschen Verhältnisse zeigt — stellt die Familie immer noch ein gewisses Hindernis bei der freien Berufswahl dar.

TABELLE 16

Stellte die Familie ein Hindernis bei der Berufswahl dar? (in Prozent)

	Oberschule	Mittelschule	Berufsschule
14 Jahre	10,8	25,3	—
15 Jahre	18,0	30,2	29,9
16 Jahre	13,5	25,5	18,2
17 Jahre	15,2	—	18,0
18 Jahre	19,6	19,7	19,0
19 Jahre	10,9	—	—
20 Jahre	10,0	—	28,6

Quelle: Bertlein: Das Selbstverständnis der Jugend heute, 1960

Die Jugendlichen halten viel von einer guten Ausbildung.

Die Schweizer Untersuchung zeigt, daß die Jugend eine gute Ausbildung als die wichtigste Voraussetzung für den Erfolg ansieht. Auch aus der deutschen Befragung ist zu entnehmen, daß die Jugend ihre besseren Berufsaussichten — im Vergleich zu den Eltern — vornehmlich auf die bessere Schul- und Berufsbildung zurückführt (57% und 59% der Befragten jeweils). Darüber hinaus zeigt der bereits erwähnte Wunsch der Jugend, am Arbeitsplatz neue Kenntnisse zu erwerben, daß sie prinzipiell bereit ist, eine gute Bildung zu erlangen.

TABELLE 17

Geben Sie mir zwei dieser Eigenschaften an, die man haben sollte, um eine erfolgreiche Karriere machen zu können (in Prozent)

	Lehrlinge	übrige Berufstätige
gute Beziehungen haben	20,7	25,8
eine gute Ausbildung haben	51,8	49,1
zuverlässig sein	25,0	26,8
rücksichtslos sein	6,7	6,9
ehrlich sein	25,6	24,5
guten Charakter haben	30,5	25,6
Fähigkeiten haben Menschen zu führen	17,7	17,5
fleißig sein	12,8	17,9
andere	—	1,1

Quelle: La Suisse / Assurances

2.5 Jugend und Familie

Einleitung

Die Bindung der Jugend an die Eltern ist schwächer geworden, obwohl die Familie nach wie vor die wichtigste emotionale Heimat der Jugendlichen ist. Durch die Abschwächung der erzieherischen Rolle der Familie entsteht ein echtes Autoritätsvakuum. Dieses konnte weder von den Schulen, noch von anderen gesellschaftlichen Institutionen ausgefüllt werden. Die Suche nach Vorbildern außerhalb der primären Gruppe der Familienangehörigen und Bekannten zeigt dieses Autoritätsvakuum sehr deutlich. Die Tatsache, daß Jugendliche vor allem unter Show-Sängern, Sportlern usw. ihre Vorbilder finden, deutet darauf hin, daß die Jugend sich von der Kultur der Erwachsenen abwendet und die Tendenz hat, eine eigene Teilkultur zu bilden. Es muß jedoch darauf hingewiesen werden, daß das Vorhandensein einer Autorität für die Jugend von entscheidender Bedeutung ist.

Positive Einstellung zu den Eltern.

Rosenmayr stellt nach einer Befragung von Wiener und niederösterreichischen Lehrlingen (Alter 15 bis 18 Jahre) eine weitgehende positive Beurteilung der Eltern durch ihre Kinder fest.

TABELLE 18

Beurteilung der Eltern durch ihre Kinder (in Prozent)

	Vater	Mutter
Positiv	75	95
Negativ	22	5
Schwankend	3	—

Quelle: Rosenmayr: Familienbeziehungen und Freizeitgewohnheiten jugendlicher Arbeiter, Wien 1963

95% der Befragten beurteilen ihre Mutter positiv, jedoch nur 75% ihren Vater. Es ist allerdings wahrscheinlich, daß die Beurteilungskriterien bei den verschiedenen Antworten sehr unterschiedlich waren. Ein eher toleranter Charakter würde positiv beurteilen, was ein hypersensibler Charakter negativ beurteilen würde. Jedenfalls lassen andere Untersuchungen über die Beziehung der Jugendlichen zu ihren Eltern einerseits eine Mischung von Anerkennung und Zuneigung, andererseits aber eine gewisse Distanzierung erkennen. Insgesamt scheint die Form des Zusammenlebens jedenfalls relativ befriedigend zu sein.

Die Ergebnisse der Schweizer Befragung zeigen etwas deutlicher die Art der Beziehung zwischen Kindern und Eltern. Nur rund 5% der Befragten (6% bei den Lehrlingen) meldeten eine völlig gestörte Beziehung zu ihren Eltern. 47,5% berichteten von kleineren Konfliktsituationen. Weitere 47,5% verstehen sich sehr gut mit ihren Eltern. Wenn man die zwei ersten Schweizer Antwortmöglichkeiten aus der Tabelle 19 mit der Rosenmayr-Kategorie „positive Beurteilung“ gleichsetzt, die dritte mit „schwankende Beurteilung“ vergleicht und schließlich die zwei letzten Alternativen der Kategorie „negative Beurteilung“ zuordnet, so sieht man, daß die Ergebnisse der beiden unabhängigen Untersuchungen sehr gut übereinstimmen.

TABELLE 19

Welche dieser Einstellungen gegenüber der Familie Ihres Vaters und der Mutter entspricht der Ihrigen? (1 Antwort) in Prozent

	Total	Schüler	Studenten	Lehrlinge	Übrige
wir verstehen uns sehr gut	47,5	46,2	29,4	45,7	49,0
wir verstehen uns gut, sie sind nicht meine Vorbilder	37,1	35,6	52,9	36,6	36,7
meine Beziehungen zu ihnen sind schwierig	10,2	14,4	11,8	11,6	9,2
wir leben nur zusammen, sie sind mir gleichgültig	3,1	2,9	5,9	3,0	3,0
ich lehne mich offen gegen sie auf	2,1	1,0	—	3,0	2,1

Quelle: La Suisse / Assurances

Familienangehörige sind nicht mehr Vorbilder der Jugend.

Diesem eher positiven Bild steht eine entgegengesetzte Beobachtung gegenüber. Eine vielleicht nicht ganz unerwartete, aber in ihrem Ausmaß dennoch eher bestürzende Tatsache ist, daß nur 11% der Jugendlichen zwischen 14 und 24 Jahren sich eine Person aus ihrem Familienkreis zum Vorbild nehmen.

TABELLE 20
Vorbilder der Jugend (in Prozent)

Sportler	40
Schlagersänger	34
Inländische Politiker	19
Ausländische Politiker	11
Schauspieler	10
Familienangehörige	11
persönliche Bekannte	10
Vorgesetzte	7

Quelle: Forschungsbericht Dr. Fessel Institut, 1972

Bemerkenswert ist auch, daß der Kreis der Erwachsenen, mit welchen die Jungen persönlichen Kontakt haben, nur bei 28% der Jugendlichen ein Vorbild abgibt. Junge Leute suchen vielmehr ihre Vorbilder unter der Sekundärgruppe der Berühmtheiten und hier wieder vornehmlich unter gleichaltrigen Sportlern und Schlagersängern. Interessant ist ein zeitlicher Vergleich von Untersuchungen in Österreich und Deutschland zu diesem Thema. Es zeigt sich nämlich, daß der Kreis der Familienangehörigen und Bekannten seit der Jahrhundertwende als Vorbild der Jugend rasch an Bedeutung verloren hat.

TABELLE 21
Eltern und Bekannte als Vorbildnennungen der Jugend (in Prozent)

Untersuchung	Land	Jahr	männlich	weiblich
Goddard	BRD	1904—07	41	39
Richter	BRD	1912	25	41
Schmeing	BRD	1932	23	71
Engelmann	BRD	1954	12	28
Fessel	Österreich	1971	17	25

Quelle: F. Neidhardt: Die junge Generation, 1970
Forschungsbericht Dr. Fessel Institut, 1972

Lehrlinge weichen in ihren politischen Ansichten stärker von denen der Eltern ab als Schüler der gleichen Altersklassen.

Nur ein geringer Prozentsatz der Jungen vertritt eine ganz andere politische Anschauung als der Vater. Dabei ist aber die Übereinstimmung bei den Berufsschülern niedriger als bei den Schülern der AHS und BHS. Diese Erscheinung mag damit zusammenhängen, daß die Berufsschüler früher als ihre Alterskollegen eine gewisse materielle Unabhängigkeit von der Familie erreichen. Darauf deuten auch die häufigeren außerfamiliären Kontakte der Lehrlinge hin (siehe dazu Tabelle 32).

TABELLE 22
Haben Sie sehr ähnliche politische Ansichten wie Ihr Vater oder unterscheiden sich Ihre politischen Ansichten sehr stark von denen Ihres Vaters? (in Prozent)

	Berufstätige	Lehrlinge	Schüler, Studenten	Hausfrauen
sehr ähnliche Ansichten	28	27	23	18
ziemlich ähnliche Ansichten	24	21	25	29
etwas andere Ansichten	15	22	18	12
Ansichten unterscheiden sich stark	11	8	9	9
Interessiere mich nicht für Politik	9	14	12	17
keine Antwort	13	8	13	15

Quelle: Imas-Umfrage: Österreichische Bevölkerung zwischen 15 und 24 Jahren, Juni/Juli 1973

Diese Tatsache ist für die Betriebe von großer Bedeutung. Die Abschwächung des Familieneinflusses bei der Bildung von Meinungen und Anschauungen bedeutet eine Verstärkung der Außeneinflüsse. Die Unternehmer sollten sich fragen, ob diese Möglichkeiten nur den Massenmedien und den Arbeitnehmerorganisationen überlassen bleiben sollten. Eine individuellere Betreuung und Ausbildung könnte dazu beitragen, der relativ unkritischen Übernahme von Schlagworten entgegenzuwirken. Jugendliche wären dann eher imstande, sich eine eigene Meinung zu bilden.

Die Familie ist nach wie vor die wichtigste Hilfsinstanz.

80% der Lehrlinge fühlen sich am ehesten von den Eltern verstanden. 87% finden in der Familie jene Person, die das größte Verständnis für ihre Probleme aufbringt.

TABELLE 23
Das meiste Verständnis für mich haben . . . (in Prozent)

Vater		12
Mutter		31
Eltern		37
Geschwister		7
sonstige Verwandte		3
Vorgesetzte		1
Freund		6
Freundin		3

Quelle: L. Rosenmayr: Familienbeziehungen und Freizeitgewohnheiten jugendlicher Arbeiter

Bei echten Schwierigkeiten verlassen sich 76% vor allem auf ihre Eltern und 84% auf irgendein Familienmitglied. Dies zeigt sehr deutlich, daß keine andere Institution dem Jugendlichen die Unterstützung und Geborgenheit bieten kann, wie dies die Familie immer getan hat und trotz ihres faktischen Bedeutungsverlustes bei vielen Erziehungsfragen weiterhin noch tut.

TABELLE 24
Wenn ich in Schwierigkeiten bin, kann ich mich am ehesten verlassen auf: . . . (in Prozent)

Vater		15
Mutter		29
Eltern		32
Geschwister		8
sonstige Verwandte		4
Vorgesetzte		1
Freund		7
Freundin		4

Quelle: L. Rosenmayr: Familienbeziehungen und Freizeitgewohnheiten jugendlicher Arbeiter

Die Bindungen an Familienmitglieder sind viel stärker als an Mitglieder irgendeiner Interessens-, Bildungs- oder Unterhaltungsgemeinschaft. Die Bindungen an Personen solcher Gruppen erfassen meistens nur einen Teilaspekt der Persönlichkeit. Das Familienleben hingegen umfaßt die gesamte Person. Daher ist es auch verständlich, daß bei echten Problemen Hilfe und Unterstützung am ehesten in der Familie erwartet wird. Sie kann am besten eine umfassende und individuelle Betreuung der Jugend gewährleisten.

TABELLE 25
Wenn ich einen Rat brauche, bekomme ich ihn am ehesten von: . . . (in Prozent)

Vater		17
Mutter		38
Eltern		21
Geschwistern		7
sonstigen Verwandten		6
Vorgesetzten		3
Freund		6
Freundin		2

Quelle: L. Rosenmayr: Familienbeziehungen und Freizeitgewohnheiten jugendlicher Arbeiter

Ein Versagen dieser Institution muß daher zu besonders negativen Erscheinungen führen. Eine gewisse, wenn auch sicher in keiner Weise ausreichende Kompensation kann wiederum nur in einer Institution geboten werden, die ebenfalls eine umfassende, vielfältige Gemeinschaft darstellt, wie der Betrieb. Verliert daher die Familie teilweise ihre Funktionsfähigkeit, so kann der Betrieb gewisse Ersatzfunktionen übernehmen, noch dazu wo es sich beim Betrieb um eine Institution handelt, die von ihrem Ziel her Interesse hat, Geborgenheit und Zufriedenheit bei der Belegschaft zu vermitteln.

2.6 Einstellung der Jugend zur Gesellschaft

Zusammenfassung

Die Gleichgültigkeit der Jugend gegenüber dem Gesellschaftssystem ist frappierend. Jugendliche akzeptieren dieses System mit einer stark passiven Haltung. Neben der großen Masse der Gleichgültigen gibt es eine Gruppe von aktiven Anhängern des Gesellschaftssystems. Diese wiederum ist größer als jene dritte Gruppe — jene kleine Minderheit — die das System komplett ablehnt. Diese letzte Gruppe besteht größtenteils aus Studenten.

Trotz der erwähnten Kräfteverhältnisse unter der Jugend versteht es die linksradikale Jugend jedoch sehr gut, für ihre Anliegen fallweise die notwendigen Mitläufer aus dem Lager der Gleichgültigen zu mobilisieren, um die Öffentlichkeit damit zu beeindrucken. Hier spielt die Solidarität der Jugend eine nicht zu unterschätzende Rolle. Auch Erwachsenengruppen können manchmal in Koalition mit der linken Jugend die Masse der Gleichgültigen für bestimmte Forderungen mobilisieren. Die Bindung jener Gruppe von Jugendlichen an die breite Masse der Jugend ist hingegen relativ schwach. Diese Jugend hat nämlich die Verhaltensmuster der Erwachsenen akzeptiert und sich dadurch von den jugendlichen Verhaltensweisen distanziert.

Es ist auffallend, daß unter den Berufstätigen die Gruppe der Gleichgültigen besonders groß ist. Gleichzeitig fällt auf, daß in dieser Gruppe die kulturellen Interessen sehr schwach ausgeprägt sind. Es erhebt sich die Frage, ob nicht eine Intensivierung der allgemeinen Bildung, die den Anstoß zu einer echten Persönlichkeitsbildung gibt, diese kulturellen und sozialen Interessen stärkt. Jedenfalls aber wäre sie ein wichtiger Beitrag zu einer gesteigerten Selbständigkeit und Autonomie der Meinungsbildung.

Die berufstätige Jugend vertritt eher gesellschaftskonforme Ansichten.

Rund 1/4 der jungen Schweizer sind im großen und ganzen mit ihrer Gesellschaft einverstanden und halten deren Gesetze ein. 16% haben eine radikale Einstellung gegen das vorhandene Gesellschaftssystem, aber nur 5,9% setzen sich ein, um radikale Reformen durchzusetzen. Diese Situation sieht oberflächlich betrachtet recht günstig aus, nur jeder sechste Jugendliche nimmt gegen das gegenwärtige System Stellung. Überlegt man sich die Sache jedoch genauer, so sieht man, daß hier eine echte Gefahr steckt. Veränderungen gehen immer von einer Minderheit aus, der es gelingt, die breite Masse der Meinungslosen für sich zu gewinnen. Je größer diese amorphe Gruppe ist, umso gefährlicher ist die Situation für die Gesellschaft. Das uninformierte, uninteressierte Agitationspotential unter der Jugend ist aber sehr groß. Zahlen für die BRD zeigen, daß dieser Anteil bei den Jugendlichen über 50% liegt, also höher als in der Schweiz ist.

TABELLE 26

Hier sehen Sie Ansichten junger Leute zu unserer Gesellschaft. Mit welcher sind Sie einverstanden? (1 Antwort) in Prozent

	Total	Schüler	Studenten	Lehrlinge	Übrige
ich bin mit der Gesellschaft ganz einverstanden und halte die Gesetze	21,7	19,2	8,8	29,9	20,8
ich kümmere mich aktiv um die Gesellschaft	14,4	19,2	14,7	14,0	13,8
ich kümmere mich nicht um die Gesellschaft	33,3	26,0	26,5	25,6	36,5
ich bin nur selten mit der Gesellschaft einverstanden und muß mich bemühen, deren Regeln einzuhalten	14,3	20,2	17,6	13,4	13,5
ich setze mich aktiv ein, um die heutige Gesellschaft radikal zu ändern	5,9	5,8	20,6	5,5	5,3
ich versuche außerhalb der Gesellschaft zu leben	10,1	9,6	11,8	11,0	9,9
keine Antwort	0,3	—	—	0,6	0,3

Quelle: La Suisse / Assurances

Gleichgültigkeit der berufstätigen Jugend gegenüber gesellschaftlichen Fragen.

Die Schweizer Untersuchung zeigt mit aller Deutlichkeit, daß die aktiven Gesellschaftsdissidenten großteils Hochschulstudenten sind. Nur ein sehr geringer Teil der Schüler und Berufstätigen sind in dieser Gruppe zu finden. Dagegen ist der größte Anteil der berufstätigen Jugend in der Gruppe der Gleichgültigen zu finden. Dies bekräftigt die Hypothese, daß die eher politisch gemäßigte, berufstätige Jugend durch ihre Gleichgültigkeit und ihren Mangel an gut fundierten Ansichten von der Gruppe der Aktiven stark manipuliert wird. Die Demokratisierungsbewegung des Bildungswesens ist ein Beispiel für den Einfluß von kleinen aktiven Gruppen. Zuerst beginnen die Studenten eine Demokratisierung zu verlangen, kurz darauf die Schüler und danach die Berufsschüler.

Tabelle 27 zeigt, daß auch unter den Berufsschülern die Mitverwaltung große Zustimmung findet, jedoch weniger als unter den Schülern an höheren Lehranstalten. Die Berufsschüler sind aber sehr zufrieden mit ihrem Ausbildungsweg wie neulich eine Befragung ergab (Fessel-Bundeswirtschaftskammer).

TABELLE 27

Halten Sie es für wichtig, daß es an Ihrer Schule echte Möglichkeiten der Mitsprache der Schüler gibt? (Knaben, 11. Schulstufe in Prozent)

	ja	nein	keine Meinung
Allgemeinbildende Höhere Schule	85	7	8
Berufsbildende Höhere Schule	82	13	4
Berufsschule	63	11	26

Quelle: Forschungsbericht Dr. Fessel Institut, 1972

TABELLE 28

Einstellung des Lehrlings zur vergangenen Lehrausbildung (in Prozent)

Die Lehrzeit hat sich ausgezahlt		87
Die Lehrzeit hat mir sicher nicht geschadet		12
Als Hilfsarbeiter könnte ich sicher mehr verdienen		1

Quelle: Forschungsbericht Dr. Fessel Institut, 1972

TABELLE 29

Persönliche Behandlung durch die ausbildenden Personen (in Prozent)

sehr gut		53
gut		35
zufriedenstellend		11
schlecht		1
sehr schlecht		0

Quelle: Forschungsbericht Dr. Fessel Institut, 1972

In einem anderen Teil der Schweizer Untersuchung zeigte es sich, daß die Einstellung gegenüber der Gesellschaft mit den Zuständen innerhalb der Familie stark korreliert. Je schlechter das Zusammenleben innerhalb der Familie ist, desto größer ist die Tendenz, radikale Ansichten gegen die Gesellschaft zu vertreten.

TABELLE 30

Querbeziehungen zwischen den Ansichten junger Leute zu unserer Gesellschaft und ihren Einstellungen gegenüber der Familie des Vaters und der Mutter (in Prozent)

	Total	wir verstehen uns sehr gut	wir verstehen uns gut	meine Beziehungen zu ihnen sind schwierig	wir leben nur zusammen, sie sind mir gleichgültig	ich lehne mich offen gegen sie auf
ich bin mit der Gesellschaft ganz einverstanden und halte die Gesetze	21,7	31,4	15,4	4,9	9,7	14,3
ich kümmere mich aktiv um die Gesellschaft	14,4	15,8	15,9	8,8	—	4,8
ich kümmere mich nicht um die Gesellschaft	33,3	35,4	34,2	24,5	29,0	19,0
ich bin nur selten mit der Gesellschaft einverstanden und muß mich bemühen, die Regeln einzuhalten	14,3	9,3	15,6	33,3	19,4	4,8
ich setze mich aktiv ein, um die heutige Gesellschaft radikal zu ändern	5,9	2,7	6,2	12,7	22,6	14,3
ich versuche außerhalb der Gesellschaft zu leben	10,1	5,5	12,1	14,7	19,4	42,9
keine Antwort	0,3	—	0,5	1,0	—	—

Quelle: La Suisse / Assurances

Die Jugend sucht stärker als die Erwachsenen gesellschaftlichen Kontakt — Lehrlinge sind besonders extrovertiert.

Nachstehende Tabelle zeigt, daß mit zunehmendem Alter die Kontaktintensität in der Freizeit sinkt. Jugendliche verbringen ihre Freizeit am liebsten außer Haus, und zwar in der Gesellschaft von Gleichaltrigen. Die Erwachsenen schätzen viel mehr die Ruhe und Abgeschlossenheit der eigenen Wohnung.

TABELLE 31

Und an wievielen Tagen während dieser Zeit waren Bekannte und Verwandte bei Ihnen eingeladen? (in Prozent)

	bis 30 Jahre	bis 50 Jahre	über 50 Jahre
Mehrmals pro Woche	21	11	13
Einmal pro Woche	14	10	11
Ein- bis dreimal in 4 Wochen	33	45	37
Seltener, nie	32	34	39

Quelle: Report 3/74, Jugend und Freizeit

Aus der Schweizer Befragung geht hervor, daß die Lehrlinge stärker als andere Junge die Abende außer Haus verbringen. Schüler und Studenten bleiben lieber zu Hause.

TABELLE 32

Es gibt Leute, die sind am Abend gern alleine, und andere wieder haben lieber Gesellschaft. Welche dieser Rubriken entspricht Ihrer Bedürfnisse? (in Prozent)

	Total	Lehrlinge
ich bin am Abend fast immer allein zu Hause hie und da bin ich gerne allein zu Hause, aber dann muß ich wieder Kontakt mit anderen Leuten haben	10,4 68,3	7,9 59,8
ich bin am Abend selten zu Hause	16,5	25,0
ich bin überhaupt nie am Abend zu Hause	4,2	6,1
keine Antwort	0,6	1,2

Quelle: La Suisse / Assurances

Unterschiedliche Freizeitgestaltung bei Lehrlingen und Schülern.

Sowohl in Österreich als auch in der Schweiz können wir Unterschiede in der Art feststellen, wie Schüler und Lehrlinge ihre Freizeit gestalten. Beide Untersuchungen sind zwar nicht unmittelbar vergleichbar, da andererseits nach der wichtigsten Freizeitaktivität gefragt wurde (nur eine Meldung möglich), andererseits wiederum nach den ausgeübten Hobbies gefragt wurde (mehrfache Nennungen waren möglich).

TABELLE 33

Welche Hobbies betreiben Sie persönlich? (in Prozent)

	Schüler	Studenten	Lehrlinge	übrige Berufstätige
Basteln	23,1	11,8	26,2	27,4
Lesen	60,6	73,5	41,5	58,5
Sport	65,4	85,3	59,1	52,0
Fotografieren	21,2	44,1	17,7	24,5
eine Sammlung	15,4	11,8	11,6	7,9
Tanzen	33,7	38,2	37,2	40,5
klassische Musik	29,8	55,9	14,6	26,1
moderne Musik	72,1	67,6	53,0	50,4
Autos	12,5	23,5	28,0	23,5
Amateurfilmen	4,8	8,8	6,1	5,4
andere	6,7	5,9	5,5	9,3

Quelle: La Suisse / Assurances

So können wir z. B. aus den beiden Befragungen den Schluß ziehen, daß Schüler und Studenten zwar mehr Sport betreiben als Lehrlinge, diesem aber weniger große Bedeutung beimessen. Außerdem zeigt es sich, daß die kulturellen Aktivitäten von den Lehrlingen nur wenig geschätzt werden und dementsprechend das kulturelle Angebot nur sehr wenig genutzt wird.

Diese unterschiedliche Einstellung zu kultureller Betätigung äußert sich zum Beispiel am Bücherbesitz:

TABELLE 34

Buchbesitz (in Prozent)

	Lehrlinge	höhere Schüler
über 50	7	36
1—50	83	63
keine	10	1

Quelle: L. Rosenmayr: Kulturelle Interessen von Jugendlichen

Auch was den Inhalt der gelesenen Bücher anbelangt, zeigen sich deutliche Unterschiede: Lehrlinge bevorzugen Abenteuer- und Kriegsromane, Schüler hingegen historische Romane.

TABELLE 35**Inhalt des zuletzt gelesenen Buches (in Prozent)**

	Lehrlinge	höhere Schüler
Märchen, Sagen	2	—
Abenteuer	30	12
Sach-, Fachbuch	16	14
Detektivroman	10	11
Kriegsroman	19	9
historischer Roman	10	18
sonstige Belletristik	11	30
Dramen — Gedichte	2	6

Quelle: L. Rosenmayr: Kulturelle Interessen von Jugendlichen

Auch in der Häufigkeit der Theaterbesuche sowie bei der Auswahl der Filme ergeben sich Geschmacksunterschiede zwischen den Lehrlingen und den Schülern.

TABELLE 36**Bevorzugte Filmgattung, Häufigkeit des Theaterbesuches (in Prozent)**

	Lehrlinge	höhere Schüler
Bevorzugte Filmgattung:		
Spannungsfilme	51	40
Unterhaltungsfilme	20	20
Bildungsfilme	13	28
Häufigkeit des Theaterbesuches:		
Im letzten Halbjahr	28	78
Im Vorjahr	19	14
noch früher	14	4
noch nie ein Theaterstück gesehen	15	—

Quelle: L. Rosenmayr: Kulturelle Interessen von Jugendlichen

Ein ähnliches Bild ergibt sich bei der Betrachtung der Zahlen, die die Zeitungslektüre betreffen. Die Anzahl der Mittelschüler, die regelmäßig eine Zeitung lesen, ist bedeutend höher als die der Lehrlinge. Nach den bevorzugten Inhalten befragt, zeigen die Lehrlinge eine deutliche Prägung für Sport und Lokalnachrichten und nahezu kein Interesse für den Kulturteil. Schüler hingegen lesen neben dem Sport auch noch den Teil, der sich mit Weltpolitik befaßt und interessieren sich auch für den Kulturteil der Zeitungen.

TABELLE 37**Gewohnheiten bei der Lektüre von Tageszeitungen (in Prozent)**

	Lehrlinge	höhere Schüler
Lesen Tageszeitungen:		
regelmäßig	42	52
gelegentlich	32	33
selten — fast nie	26	15
Lesen:		
Sport	71	67
Lokalnachrichten	41	42
Weltpolitik	22	65
Roman	19	8
Innenpolitik	13	31
Kultur	12	34

Quelle: L. Rosenmayr: Kulturelle Interessen von Jugendlichen

Diese Unterschiede zeigen ganz deutlich die verschiedenartige Erziehung von Schülern und Lehrlingen. Sie sind nicht nur durch die spezifische schulische Ausbildung, sondern auch durch die Erziehung innerhalb der Familie bedingt. Die stark spezialisierte Ausbildung der Lehrlinge fördert viel weniger als die allgemein gehaltene Erziehung der Schüler die Weckung von kulturellen Interessen. Das unterschiedliche soziale Milieu der Eltern der beiden Jugendgruppen verstärkt noch zusätzlich diese verschiedenartigen Entwicklungen.

Die kulturellen Interessen bieten aber zweifellos Anregung zur umfassenden Entfaltung der Persönlichkeit und tragen damit zu einem besseren Verständnis unserer Gesellschaft bei. Es ist daher die Frage berechtigt, ob nicht etwa bei den Lehrlingen die kulturellen Interessen in zu geringem Ausmaß geweckt worden sind. Sicherlich wird ein von Generation zu Generation steigendes Bildungsniveau der Lehrlingsfamilie auch einen von Jahrzehnt zu Jahrzehnt bemerkbaren Anstieg des kulturellen Niveaus der Lehrlinge herbeiführen. Dennoch scheint gerade in diesem Bereich der Persönlichkeitsbildung ein wichtiges und dankbares Betätigungsfeld für Schule und Betrieb gegeben zu sein. Wie wir schon an anderer Stelle gezeigt haben, sind alle Maßnahmen, die in diese Richtung zielen, nicht zuletzt auch eine wertvolle Investition in die Zukunft des Betriebes. Ein weiteres Argument scheint für eine Verbesserung der Allgemeinbildung der Lehrlinge zu sprechen. Wie vor allem aus der Schweizer Untersuchung hervorgeht, kann bei den Jugendlichen ein deutlicher Unterschied zwischen den Einstellungen und Verhaltensweisen der Studenten einerseits und der anderen Jugendlichen festgestellt werden. Unter den Studenten ist der Anteil derjenigen größer, die eine linksradikale Einstellung haben und deren Verhalten von den gesellschaftlich akzeptierten Normen abweicht, als dies bei den übrigen Jugendlichen der Fall ist. Insbesondere die berufstätige Jugend ist in ihrer Einstellung weit weniger radikal. Dafür ist aber in dieser Gruppe der Anteil der Gleichgültigen eher größer. Gleichgültigkeit und mit ihr einhergehende Uninformiertheit stellt aber eine Gefahr dar. Menschen mit einer solchen Einstellung sind leicht das Opfer von Manipulationen und können daher einfach von gut organisierten radikalen Gruppen beeinflusst werden. Revolutionen wurden immer von Minoritäten ausgelöst und von der breiten Masse der Gleichgültigen getragen. Auch von diesem Gesichtspunkt her erscheint die Forderung nach vermehrter Anstrengung zur Persönlichkeitsbildung bei der arbeitenden Jugend von besonderer Bedeutung zu sein. Die Betriebe haben ein Interesse daran, Mitarbeiter zu haben, die über eine halbwegs eigenständige Meinung verfügen und somit weniger anfällig für Manipulationen sind.

3. Probleme der Eingliederung Jugendlicher in die Gesellschaft

Die Aufgabe, die Heranwachsenden in die Gruppe der Erwachsenen zu integrieren (Sozialisation der Jugend) wird hauptsächlich von drei Institutionen getragen, nämlich von der Familie, der Schule und dem Betrieb. Mit dem fortwährend raschen Wandel unserer Gesellschaft haben auch diese Institutionen eine Evolution durchgemacht, die ihre Funktion stark abgeschwächt hat. In der Folge soll diese Entwicklung kurz skizziert und ihre Auswirkungen auf den Sozialisationsprozeß beschrieben werden.

3.1 Rolle der Familie

Verringerung der Familiengröße

Aus der Volkszählung 1971 ergibt sich, daß die meisten Haushalte sehr klein sind: nur 1/3 der Wohneinheiten werden von fünf Personen oder mehr bewohnt; nicht viel weniger Haushalte, nämlich 1/4 beherbergen jedoch nur 1 oder 2 Personen. Die entsprechenden Zahlen für Wien sind noch deutlicher: Hier umfaßt überhaupt nur jeder achte Haushalt fünf oder mehr Personen. Auch die Geburtenstatistik zeigt deutlich, daß die Kleinfamilie die Norm geworden ist. Im Jahre 1963 waren 63% der Neugeborenen erste oder zweite Kinder und nur jedes zehnte Kind wurde in eine Familie mit vier oder mehr Kindern hineingeboren. Zehn Jahre später ist die Situation noch viel deutlicher: 1973 sind die entsprechenden Zahlen 70% erste und zweite Kinder, nur jedes dreizehnte Kind hat einen Geburtenrang, der höher als 4 ist. Zusammenfassend kann festgehalten werden, daß der überwiegende Teil der österreichischen Jugend in Kleinfamilien aufwächst und daß dieser Anteil fortwährend ansteigt.

TABELLE 38

Entwicklung der durchschnittlichen Haushaltsgröße in Österreich und Wien

		1951	1971			1951	1971
Durchschnittliche Haushaltsgröße	Österreich:	3,1	2,9	Wien:		2,4	2,2
3 und mehr Personen	Österreich:	77,1	73,6	Wien:		59,8	53,6
Haushalte in %							

Quelle: Ergebnisse der Volkszählung 1951 und 1971

„Absonderung der Kernfamilie von anderen Strukturen, in die sie früher eingebettet war.“²⁵⁾

Die Bildung kleinerer Familieneinheiten geht Hand in Hand mit einer immer stärker ausgeprägten Isolierung der Kleinfamilie im städtischen Bereich. So haben sich die Bindungen zwischen der Kernfamilie und der Großfamilie stark gelockert: dies drückt sich in einer weitgehenden Autonomie der Kleinfamilie bei der Gestaltung

²⁵⁾ T. Parsons: Jugend im Gefüge der amerikanischen Gesellschaft in L. v. Friedeburg: Jugend in der modernen Gesellschaft, S. 141

ihres Lebens aus. Darüberhinaus kommt es — besonders in der Stadt — zu einer sinkenden Kontakthäufigkeit mit der Umgebung. In einem modernen Wohnblock gibt es eigentlich keine Hausgemeinschaft mehr. Es gibt keine gemeinsame Bassena, keine gemeinsame Waschküche, man benützt nicht mehr das Stiegenhaus, in dem man zu einem kurzen „Plauscher!“ stehen bleiben kann, sondern den Aufzug, die Kinder haben keinen gemeinsamen Spielplatz mehr (die Straße ist ja zum Spielen nicht mehr geeignet) oder sie verbringen den Großteil des Tages in Schulen, Heimen und Horten, wo sie nicht von der Familie betreut werden. Man wartet nicht mehr beim kleinen Greißler in der Nachbarschaft auf persönliche Bedienung, sondern kauft im weiter entfernten anonymen Supermarkt. Mit der Größe der Familie und der Integration der Familie in größere Institutionen hängen aber zwei bedeutende Sozialisierungsmechanismen zusammen:

a) Die Großfamilie als Gesellschaftslabor der Jugendlichen

Eine mitgliederreiche Familie mit Bindungen zur Großfamilie, Nachbarschaftsbeziehungen etc. . . . bietet den Heranwachsenden eine Vielzahl von Beziehungsmöglichkeiten und eine Fülle an realisierbaren Verhaltensmustern. Die Familie des Jugendlichen und seine engere Umwelt ist eine Art Gesellschaftsmodell, in dem er das Spiel „Gesellschaft“ vorspielen kann. So können die folgenden Kommentare zu der heutigen Entwicklung von Burghardt erklärt werden: „Die Familie ist daher nicht in der Lage, dem jungen Menschen jene Fülle von Orientierungsmustern an realisierbaren Verhaltensmustern zu bieten (auch nicht die Akademikerfamilie), die er benötigt, um sich in einer komplexstrukturierten Gesellschaft zurechtzufinden.“

b) Die Großfamilie bietet umfassendere Geborgenheit

Gerade die Vielzahl von Beziehungen und die Fülle an Verhaltensmustern, die eine in einem größeren institutionellen Rahmen verankerte Familie bietet und die der Orientierung der Heranwachsenden dienlich sind, bewirken eine Abschirmung gegenüber der Außenwelt, vor allem gegen jene möglichen Ereignisse, die der junge Mensch nicht bewältigen kann.

„Gesteigerte Erwartung an die Erwachsenen, außerhalb der Familie tätig zu sein.“²⁶⁾

Dies betrifft besonders den Mann, bei dem der erforderliche Grad der Ausbildung und fachlichen Kompetenz in einer konkurrenzorientierten Gesellschaft ständig steigt. Es betrifft aber auch die Frau, die einerseits autonomer denn je die Erziehung der Kinder gestalten soll und in immer stärker zunehmendem Maß dazu getrieben wird, außerhalb der Familie tätig zu sein.

TABELLE 39

Anteil der in Industrie und Gewerbe berufstätigen Frauen im Alter von 20 bis 45 Jahren an den Frauen insgesamt der Altersklasse 15 bis 60 Jahre (in Prozent)

	1951	1961	1971
Wien	50,3	64,8	65,0
Österreich	31,8	42,9	46,6

Quelle: Ergebnisse der Volkszählungen 1951, 1961 und 1971

Nicht zuletzt deswegen hat Parsons abschließend bemerkt:

„In gewisser Hinsicht sind die Eltern innerhalb der Familie und in bezug auf die Aktivitäten ihrer Kinder außerhalb der Familie entschieden großzügiger geworden. Damit wird den Beziehungen des Kindes zu seinen Altersgenossen ein erhebliches Gewicht verliehen, das in der Reifezeit noch zunimmt.“²⁷⁾

Unsicherheit der Erwachsenen. Sie haben kein abgerundetes Wertesystem zu überliefern.

Die Familie hat in der Vergangenheit die Hauptrolle bei der Überlieferung von Werten durch Generationen gespielt. Das dominierende Muster unseres Wertesystems ist relativ stabil geblieben. Demgegenüber steht ein sehr rascher und komplexer Wandel der Gesellschaft, der sich immer mehr in einer Änderung der Werte auswirkt. Diese Diskrepanz zwischen dominierendem Wertesystem und tatsächlichem Verhalten bewirkt unter den Erwachsenen Unsicherheit — Mangel an Überzeugung —, die einer Überlieferung von Werten im Wege steht. Das vielfach beobachtete wertfreie Verhalten der Jugend ist im erheblichen Ausmaß darauf zurückzuführen, daß die Bindung der Erwachsenen an das weitgehend akzeptierte Wertesystem sich stark aufgelockert hat. Damit entsteht ein Wertevakuum, das vor allem in der jungen Generation stark bemerkbar wird.

„Die Gesellschaft selbst aber stellt keine Forderungen an sie, nach denen sie sich richten könnten oder mit denen sie sich auseinandersetzen müßten, denn die Erwachsenen wie die Jugendlichen haben die gleiche Erfahrungsgrundlage: sie leben in einer Industrielwelt von außerordentlicher Dynamik, einer hohen Mobilität, einem ständigen Umbruch der Normen und Wertesysteme.“²⁸⁾

²⁶⁾ T. Parsons: Jugend im Gefüge der amerikanischen Gesellschaft in L. v. Friedeburg: Jugend in der modernen Gesellschaft, S. 141

²⁷⁾ a. a. O. S. 142

²⁸⁾ H. Kentler: Jugendarbeit in der Industrielwelt, S. 20

3.2 Rolle der Schule

Die Schule verliert zunehmend ihre Rolle als Sozialisierungsinstrument, während sie als Stätte der Wissensvermittlung stärker hervortritt.

Die Jugendlichen verbringen einen beachtlichen Teil der Zeit in der Schule. Es ist naheliegend, daß sie in dieser Institution stark in ihren Ansichten und Verhaltensweisen geprägt werden. Als Institution der Sozialisierung unterscheiden sie sich jedoch stark von den beiden anderen wichtigen Institutionen Familie und Betrieb: sie stellt durch ihre Spezialisierung und durch ihre ungewöhnliche Zusammensetzung aus einer Vielzahl von Jugendlichen und einer geringen Zahl von Erwachsenen kein Modell für die künftige Umwelt der Jugend dar. Außerdem spezialisiert sich die Schule immer mehr auf ihre Aufgabe der Wissensvermittlung, wobei das Bestreben zu beobachten ist, diese Aufgabe so effizient wie möglich zu lösen. Das führt dazu, daß einer recht großen Anzahl von Schülern eine kleine Anzahl von Lehrpersonen gegenübersteht, was wiederum zur Folge hat, daß die oben beschriebene Ausnahmesituation entsteht.

Spezialisierung des Lehrkörpers führt zu verminderten persönlichen Kontakten zwischen Lehrer und Schüler.

Die Betonung des Kriteriums der Effizienz der Wissensvermittlung hat eine weitere wichtige Konsequenz: Der Lehrkörper spezialisiert sich in zunehmendem Ausmaß. Die Schüler werden daher von einer großen Anzahl von Personen unterrichtet, die jeweils nur eine kleine Anzahl von Wochenstunden mit ihnen verbringen. Diese Erscheinungen erhöhen zwar die Fähigkeit der Schule, eine Fülle von Wissen zu vermitteln, sie verringern jedoch gleichzeitig erheblich die menschlichen Kontakte zwischen Lehrern und Schülern.

Die Schule vermag heute noch weniger als das Elternhaus die jungen Menschen der Gesellschaft der Erwachsenen zuzuführen. Das Generationsproblem, der Antagonismus zwischen der Teilgesellschaft der Jugend und der definitiven Vollgesellschaft der Erwachsenen, ist in der Schule heute drastisch dargestellt und hat zur Liquidierung der „vita communis“ geführt, die ehemals zumindest in Ansätzen in der Schule bestanden hat.²⁹⁾

„Früher fand sich der Jugendliche auf primäre Gruppen (Familie, Freunde, Bekannte) beschränkt, in denen wenige Menschen in persönlichem Austausch stehen, der die ganze Daseinsbreite umfaßt. Selbst die Schule wurde als primäre Gruppe erlebt, obschon sie tatsächlich sekundäre Zweckorganisation war. Die enge Verbindung zwischen Eltern und Lehrern an zahlenmäßig begrenzten Anstalten ließen den Jugendlichen die Schule fast wie eine Verlängerung des Elternhauses, den Lehrer in einem kleinen Kollegium als Person erleben.“³⁰⁾

Somit auch verständlich, daß die persönliche Autorität der Lehrerschaft leidet und Lehrer so gut wie nie als Vorbilder der Jugend genannt werden. Auch dadurch wird die Funktion der Schule als Instrument der Sozialisation beeinträchtigt.

Ausbildung der Lehrer legt den Schwerpunkt auf Wissenschaftlichkeit und nicht auf Menschenführung.

Bei der Ausbildung der Lehrer, insbesondere bei der Ausbildung jener Lehrer, die Jugendliche zwischen 15 und 19 Jahren unterrichten, steht zweifellos Fachwissen im Vordergrund. Besonders jene Ausbildung, die an Hochschulen erteilt wird, unterscheidet sich nur ganz geringfügig von der Schulung, die für zukünftige Wissenschaftler vorgesehen ist. Für die Qualifikation zum Lehrberuf sind daher viel weniger pädagogische Fähigkeiten oder Veranlagung zur Menschenführung maßgebend als vielmehr der Nachweis der Fähigkeit, wissenschaftlich arbeiten zu können. Auch dieser Umstand trägt dazu bei, daß die vollpersonale Entfaltung des Jugendlichen in der Schule nicht im erwünschten Ausmaß gefördert wird.

Schule begünstigt das Entstehen jugendlicher Teilgesellschaften: immer mehr Schüler bekommen eine immer längere Ausbildung.

Verfolgt man die Entwicklung der Schulbesuchszahlen, so kann man feststellen, daß die Zahl der Schüler enorm zugenommen hat:

TABELLE 40

Entwicklung der Schulbesuchszahlen 1950–1970 (in 1.000 Schülern)

	1950	1955	1960	1965	1972
Berufsschüler	86	147	134	145	149
AHS-Oberstufe	16	26	33	40	67
BHS	9	17	20	21	38
Anteil Berufsschüler	77%	77%	72%	70%	59%

Quelle: Wirtschafts- und Sozialstatistisches Handbuch der Arbeiterkammer, versch. Jahrgänge

²⁹⁾ A. Burghardt: Beiträge zur Jugendsoziologie, Heft 3, Sept. 1972, S. 15

³⁰⁾ F. H. Tenbruck: Moderne Jugend als soziale Gruppe in L. v. Friedeburg: Jugend in der modernen Gesellschaft, S. 94

Obwohl die Anzahl der Schüler laufend zunimmt — und zwar besonders rasch seit Beginn der sechziger Jahre —, nimmt der Anteil jener Schüler laufend ab, deren Ausbildung parallel von Schule und Betrieb gestaltet wird, nämlich der Anteil der Berufsschüler. Es ergibt sich somit die Situation, daß ein immer kleiner werdender Prozentsatz der Jugendlichen ihre über die Grundschule hinausführende Ausbildung in einer komplexen Lebenssituation (dem Betrieb) bekommen. Die Jugendlichen erhalten ihre Ausbildung immer mehr in Schulen, in denen sich starke Bindungen mit Alterskollegen entwickeln, in denen der Einfluß der Erwachsenen stark auf Wissensvermittlung konzentriert ist und in denen eine starke geistige Schulung die rationale Kritikfähigkeit stark steigert. Im allgemeinen sind diese jungen Menschen von „materiellen Erwerbszwängen und den Routinen der beruflichen Praxis entlastet“. Alle diese Faktoren tragen dazu bei, daß sich die Jugendlichen in verstärktem Maß als Teilgesellschaft erleben:

„Freiheit von altersheterogenen Gruppen und strukturelle Verselbständigung in altershomogenen Gruppen ergänzen sich zu einer hochgradigen Unabhängigkeit der modernen Jugend.“³¹⁾

3.3 Rolle der Unternehmen

Ehemals besaß insbesondere die Handwerksausbildung eine starke Sozialisationsfunktion.

Erinnert man sich an die Bräuche und Regeln, die das Handwerk seit dem Mittelalter entwickelt hat, so stellt man fest, welche besonders wichtige Sozialisationsfunktion dem Handwerksbetrieb der Vergangenheit zukam. Diese Funktion beruhte auf dem engen Kontakt zwischen Ausbilder und Lehrling und war nicht nur auf die Vermittlung von Fachwissen beschränkt. Der Lehrling fand geradezu ein zweites Heim an seiner Lehrstelle. Die industrielle Produktionsweise brachte auch in diesem Bereich eine Änderung der Situation mit sich. Die Vergrößerung der Produktionseinheiten und die stärkere Ausrichtung des Betriebes auf die effiziente Umsetzung von Arbeitsstunden in Produktion führten zu einer stärkeren Anonymität auch bei der Betreuung und Ausbildung der Lehrlinge. In den Vordergrund der Ausbildung trat immer mehr die Vermittlung von Fertigkeiten, die für die Verrichtung der Arbeit erforderlich sind. Die Komponente der Persönlichkeitsbildung verlor in dem Maß an Bedeutung, in dem die Führungskräfte des Unternehmens aus dem Blickwinkel der Lehrlinge verschwanden und seine Ausbildung manchmal Personen anvertraut wurde, die ihrerseits in der Arbeit nur einen Job, eine Verdienstquelle oder eine lästige Verpflichtung sahen.

TABELLE 41

Anteil der Beschäftigten 1965 in Klein-, Mittel- und Großbetrieben (in Prozent)

	Industrie, Gewerbe	Dienstleistung	Insgesamt
Kleinbetriebe	23	37	28
Mittelbetriebe	39	26	34
Großbetriebe	38	37	38

Quelle: Wirtschaftsstatistisches Handbuch 1965, Kammer für Arbeiter und Angestellte, Wien

TABELLE 42

Aufteilung der Industrie- und Gewerbebetriebe nach Größenklassen — Anzahl der Beschäftigten (in Prozent)

	1958	1965	1970
bis 5 Beschäftigte	69,0	64,0	62,5
6— 15 Beschäftigte	17,0	19,0	20,0
16— 30 Beschäftigte	6,5	7,5	8,0
31— 100 Beschäftigte	5,5	6,5	6,5
über 100 Beschäftigte	2,0	3,0	3,0

Quelle: Wirtschaftsstatistisches Handbuch 1965 und 1970, Kammer für Arbeiter und Angestellte, Wien

³¹⁾ F. H. Tenbruck: Moderne Jugend als soziale Gruppe in L. v. Friedeburg: Jugend in der modernen Gesellschaft, S. 95

Entstehung des Berufsschulwesens scheint die Unternehmer in ihren Ausbildungspflichten in vielfacher Hinsicht zu entlasten.

Die Entstehung des modernen Berufsschulwesens bringt in vieler Hinsicht eine deutliche Entlastung des Unternehmers bei der Lehrlingsausbildung und gleichzeitig auch eine wertvolle Ergänzung der praktischen Schulung in Unternehmen. Sie ist insbesondere deswegen eine gute Ergänzung für die betriebliche Ausbildung, da sie die fachtheoretischen Grundlagen vermittelt. Dieser Unterricht bedarf besonders geschulter Lehrkräfte und würde viele Betriebe echt überfordern. Die Aufteilung der Schulung stellt jedoch gleichzeitig eine Versuchung für die Unternehmer dar, mit Ausnahme der praktischen Unterweisung in die Fertigkeiten der Arbeit jede sonstige Art der Ausbildung und Erziehung an die Schule zu delegieren. Wie wir jedoch bereits in dem Abschnitt über die Schule zu zeigen versuchten, ist die Schule, gerade was die vollpersonale Anleitung des Jugendlichen anbelangt, eher überfordert. Auch sind die Möglichkeiten — infolge der Kürzung der Lehrgänge — eine sinnvolle allgemeine Bildung zu vermitteln, in noch geringerem Ausmaß gegeben.

Schließlich sollte man noch berücksichtigen, daß die Aufgaben des Betriebes bei der Schulung der Jugend für alle diejenigen Jugendlichen von besonderer Bedeutung sind, die weniger theoretisch begabt sind. Viele Menschen lernen durch praktische Anschauung viel leichter und dauerhafter als durch theoretischen Unterricht. Für alle diese Menschen ist die betriebliche Ausbildung eine besonders gut geeignete Möglichkeit, sich Wissen für ihre zukünftige Arbeit anzueignen.

4. Möglichkeiten der Unternehmen bei der Jugendbetreuung

4.1 Grundsätze für die betriebliche Jugendarbeit

Unternehmer haben ein besonderes Interesse, sich stärker mit der Jugend und ihren Problemen zu befassen.

Aus den obigen Ausführungen geht hervor, daß die Intensivierung der Jugendarbeit von seiten der Unternehmer unumgänglich sein wird. Zwei Hauptgründe können hiezu angeführt werden:

Der Engpaß in der wirtschaftlichen Effizienz in Österreich liegt vorwiegend im Bereich der immateriellen Produktionsfaktoren. Die Neigung ist jedoch sehr groß, Effizienzsteigerungen durch Maßnahmen im materiellen Bereich des Produktionsverfahrens herbeizuführen. Dies ist insoferne verständlich, als solche Maßnahmen, die sich in der Regel durch erhöhte Investitionstätigkeit, verbesserte technischen Verfahren oder qualitativ höherwertige Vormaterialien auswirken, sich eigentlich relativ leicht und kurzfristig verwirklichen lassen. Solche Verbesserungen lassen sich auch leicht messen, was die Neigung des Betriebswirtes erklärt, leistungssteigernde Maßnahmen überwiegend im materiellen Bereich der Produktion zu suchen. Aber selbst langfristige Unternehmenskonzepte beschäftigen sich häufig nur mit den materiellen Produktionsfaktoren und behandeln den immateriellen Bereich nur am Rande unter Verwendung von allgemeinen Formulierungen.

Verbesserungen im nichtmateriellen Bereich (Betriebsklima, Arbeitsmoral, vertikale und horizontale menschliche Beziehungen usw. . . .) zeigen Auswirkungen nur über längere Perioden und sind überdies schwer realisierbar auch meßbar.

Dennoch zeigen die empirischen Untersuchungen, daß solche Verbesserungen notwendig und dringend sind. Die Tatsache, daß der Österreicher im internationalen Vergleich besonders unter Pessimismus, Frustrations- und Isolationserscheinungen leidet, deutet auf schwierige zwischenmenschliche Beziehungen hin, die nicht nur im Betrieb vorhanden sind, jedoch auch im Betrieb saniert werden können. Erwachsene zu ändern ist nicht leicht. Jugendliche hingegen müssen nicht erst geändert werden, sie müssen nur so geführt werden, daß sie die richtige Einstellung zu Arbeit, Mitmenschen und Gesellschaft bekommen. Außerdem ist es natürlich notwendig, im Betrieb jene Voraussetzungen zu schaffen, die solche Einstellungen auch tatsächlich zur Geltung kommen lassen.

Die nach wie vor wichtigsten Institutionen der Sozialisation der Jugend, nämlich Familie und Schule, sind nicht mehr ausreichend imstande, den Jugendlichen Leitbilder und Orientierung für ein sinnerfülltes Leben zu geben. Im eigenen Interesse sollte daher der Betrieb alles in seiner Macht stehende tun, um dieses Erziehungsdefizit zu verringern. Es ist selbstverständlich, daß die Wirtschaft überfordert wäre, wollte sie die Versäumnisse der anderen Institutionen wettmachen. Sie wird sich aber zunehmend mit dem Gedanken vertraut machen müssen, daß Aufgaben, die bisher selbstverständlich von anderen Bereichen erfüllt wurden (etwa die Motivierung des Heranwachsenden), nunmehr auch in ihrem Bereich erfüllt werden müssen.

Gute Voraussetzungen für eine fruchtbare Jugendarbeit sind gegeben.

Betrachten wir die Situation der heutigen Jugend etwas näher, so können wir eine Reihe von Merkmalen erkennen, die uns zur Annahme berechtigen, daß die Voraussetzungen für die Jugendarbeit im Betrieb heute durchaus vielversprechend sind. Es besteht nämlich

— ein ausgeprägter Wunsch nach wohlverstandener Autorität. Die Jungen wünschen sich vor allem einen guten Chef und ihre Einstellung zur Arbeit läßt ihre Ambitionen und Bildungswilligkeit erkennen. Jugendliche

- wünschen sich Vorgesetzte, von denen sie lernen können, die sie gut kennen, anhören und sich ihrer annehmen und die es schließlich verstehen, in ihnen steckende Begabungen zu aktivieren;
- eine Bereitschaft der Jugend zur Arbeit. Diese Bereitwilligkeit, die besonders zu Beginn des Berufslebens besteht, stellt ein Kapital dar, das gut eingesetzt zur Entfaltung der Qualitäten des jungen Menschen beitragen kann;
 - eine Bereitschaft der Jugend, etwas dazuzulernen. Die meisten Jugendlichen sind sich der Tatsache bewußt, daß Bildung für sie von großer Bedeutung ist. Sie bringen die Bereitschaft mit, sich am Arbeitsplatz weiterbilden zu lassen. Diese Eigenschaft steht in Beziehung zu der Beobachtung, daß die Jungen mit Ambitionen ins Berufsleben eintreten. Sie wollen beruflich weiterkommen. Hier steckt ein beträchtliches Motivationspotential;
 - eine Bereitschaft, sich in den Betrieb zu integrieren! Die Ausbildungsstätte wird nicht als eine Durchgangsstrecke angesehen, vielmehr wollen sich die Jugendlichen mit dem Betrieb identifizieren. Oldendorff weist ganz allgemein auf dieses Bedürfnis hin: „ . . . der Wunsch, mit seinen Arbeitskollegen auf gutem Fuße zu stehen, um in die Gruppe aufgenommen und dort geschätzt zu werden, (überwiegt) das eigene Interesse . . . und (hat) eine größere Bedeutung für die Arbeitsaktivität . . . als die nach rationalen Prinzipien festgelegten Anreize . . . “³²⁾
 - von seiten der Jugend keine besonders vorgefaßte Meinung gegen das Gesellschaftssystem (70% der deutschen Jugendlichen sind mit dem bestehenden Wirtschaftssystem einverstanden), keine Vorurteile gegen den Unternehmer: „Das Mißtrauen der Jugendlichen gilt somit nicht dem Unternehmer als Eigentümer oder Verwalter der betrieblichen Produktionsmittel, sondern setzt an seiner Rolle als Arbeiter (an), in der sich . . . nicht genügend für seine Mitarbeiter einsetzt, in der Jugendliche sich von ihm übervorteilt sehen . . . “³³⁾
 - die Tatsache, daß das abweichende Verhalten der Jugend vorwiegend unwesentliche Lebensbereiche betrifft; das äußere Aussehen (lange Haare, Bekleidung), verschiedene Konsum- und Freizeitgewohnheiten, die einer Zusammenarbeit mit den Vorgesetzten und den Arbeitskollegen nicht im Wege stehen sollten. Reibungen, die nicht selten aufgrund solcher Äußerlichkeiten entstehen, sind oft auf Mangel an Einsicht und Toleranz von seiten der Erwachsenen zurückzuführen. Der Betrieb kann sich über diese oberflächlichen Abweichungen hinwegsetzen und sollte versuchen, in den wesentlichen Dingen einen Konsensus mit der Jugend zu finden. Die Voraussetzungen dafür scheinen günstig zu sein.

Der Betrieb muß ein echter Lebensraum sein.

Das gesellschaftliche Leitbild des modernen Unternehmens stellt im wesentlichen den Betrieb als jene Institution dar, die im Rahmen ihrer sozialspezifischen Funktionen — Erzeugung von Produkten und Erbringung von Leistungen — einen echten Lebensraum für die Gemeinschaft der im Betrieb tätigen bieten soll. Diesem Leitbild entspricht ein echtes Bedürfnis des Menschen nach Selbstentfaltung, Selbstbestätigung, also Befriedigung in seiner Tätigkeit zu finden. Diese Befriedigung kann er nicht in einer Institution finden, die ihn einseitig als Erbringer einer Leistung betrachtet und alle anderen (sehr viel anderen) Dimensionen seines Lebens ignoriert. Im Betrieb muß also Raum geschaffen werden, damit alle lebenserfüllenden Dimensionen des Menschen — und zwar geordnet im Hinblick auf die Erreichung des gemeinsamen gesellschaftsspezifischen Zieles des Unternehmens — zur Geltung kommen.

Nur durch eine solche Integration des gesamten Menschen in den Betrieb wird es möglich sein, daß sich die Mitarbeiter weitgehend mit dem Unternehmen und dessen Zielen identifizieren. Was muß aber geschehen, um den Betrieb auch tatsächlich zu einem solchen umfassenden Lebensraum umzugestalten? Ohne Anspruch auf Vollständigkeit zu erheben, wollen wir einige Punkte aufzählen, die unserer Meinung nach von großer Bedeutung sind:

- a) Der Betrieb sollte die persönliche Entfaltung des einzelnen Mitarbeiters ermöglichen
 - Er ist bestrebt, eine weitgehende Übereinstimmung zwischen Arbeitsplatzverteilung und Interessen und Begabungen des Einzelnen zu erreichen.
 - Vorgesetzte sind daran interessiert, die besonderen Fähigkeiten und Begabungen ihrer Mitarbeiter zur Entfaltung zu bringen und sie im Betrieb so gut wie möglich einzusetzen.
 - Es sollen Möglichkeiten für die Realisierung vernünftiger Ambitionen des Einzelnen geboten werden. Der Aufstiegsmechanismus sollte daher für alle klar verständlich und dadurch einzelne personelle Veränderungen einsichtig sein.
 - Der Betrieb bietet den Mitarbeitern die Möglichkeit zur Weiterbildung, soweit dies im Einklang mit den Zielen des Unternehmens steht. Auch langfristig umsetzbare Ausbildung ist sehr wertvoll.
- b) Die Beziehungen zwischen jedem Einzelnen und der Gemeinschaft der Betriebsmitarbeiter sollten sich nicht auf die Arbeitsbeziehungen allein beschränken
 - Der Mensch hat das Bedürfnis, ein unaustauschbares Glied der Gemeinschaft zu sein. Sein Rollenbewußtsein im Betrieb soll sich nicht auf seine Funktion als Produktionsfaktor beschränken. Der einzelne sollte sich auch als Kollege und Mitarbeiter seiner Vorgesetzten und als Mitgestalter fühlen.

³²⁾ A. Oldendorff: Sozialpsychologie im Industriebetrieb, S. 157

³³⁾ Institut für Jugendforschung: Die Einstellung der jungen Generation zum Unternehmer in seinem wirtschafts- und gesellschaftspolitischen Umfeld, S. 68

- Der Einzelne soll sich aber ebenfalls dessen bewußt sein, daß auch er die Gemeinschaft braucht. Jeder sollte angehört werden und mitgestalten dürfen. Der Betrieb soll echte Möglichkeiten bieten, um Initiative der Mitarbeiter zu prüfen und gegebenenfalls zu verwirklichen. Kritik muß ernstgenommen werden.
 - Da die Gemeinschaft an der Lösung von Konflikten interessiert ist, sollte es in jedem Betrieb einen Modus geben, entstandene Konflikte auszutragen.
- c) Es sollte jede strenge, grundsätzliche Trennung zwischen Leben im Betrieb und Privatleben vermieden werden
- Wenn eine echte Gemeinschaft aller Mitarbeiter entsteht — als die wir den Betrieb auch ansehen können —, so wird sie auch Verständnis und Anteilnahme für das außerbetriebliche Leben des Einzelnen aufbringen. Was außerhalb des Betriebes geschieht, hat schließlich auch seine Wirkungen im Betrieb; es sollte möglich sein, daß jeder Rat und Unterstützung auch für außerbetriebliche Angelegenheiten im Betrieb finden kann.
 - Außerbetriebliche und innerbetriebliche Lebensräume sind stark miteinander verflochten: Die Art der Freizeitgestaltung wirkt sich auf die Leistungsfähigkeit im Betrieb aus, ebenso wie die Familienverhältnisse . . .
- Es ist klar, daß eine Verwirklichung des Leitbildes „Unternehmen als Lebensraum“ nicht mit einer einmal getroffenen Einzelentscheidung realisiert werden kann. Es bedarf einer langjährigen Erziehung aller Beteiligten, um die vorhandenen Einstellungen zu verändern. Darüber hinaus wird die Wirklichkeit, trotz größter Bemühungen, gewisse Abweichungen vom Leitbild aufweisen. Es müssen daher immer wieder neue Impulse gegeben werden, trotz aller zu erwartenden Rückschläge und Skepsis.

Die Jugend kann einen bedeutenden Beitrag zur Gestaltung dieses Lebensraumes liefern.

Obwohl der Lebensraum sicherlich für alle Unternehmer des Unternehmens eine Notwendigkeit ist, sprechen gewichtige Gründe dafür, daß man einen besseren Lebensraum schaffen sollte, in dem die Jugend auf ein sinnerefülltes Berufsleben vorbereitet wird. Zwei Gründe dafür wären:

- Der junge Mensch, der sein Berufsleben beginnt, hat noch kein festgefahreneres Verhaltensmuster für sein Arbeitsleben. Er ist offen für das, was an ihn herangetragen wird. Außerdem kommt er in den Betrieb mit Ambitionen, dem nötigen Schwung und der Bereitschaft, neue Wege zu gehen. Seine erwachsenen Kollegen haben sich zum Teil an das alte System angepaßt und sehen — trotz aller selbstempfundenen Unzufriedenheit —, jeder Erneuerung mit Skepsis entgegen. Eine Verbesserung der immateriellen Komponenten des Produktionsverfahrens, läßt sich daher mit Erwachsenen relativ schwer durchführen. Sie ist leichter und rascher zu erreichen, wenn man bei den Jungen ansetzt.
- Wie bereits erwähnt, kommt der junge Mensch mit sehr viel positiven Erwartungen in den Betrieb. Häufig erlebt er aber schon in den ersten Jahren, daß die Erwartungen kaum verwirklicht werden können. Er stellt sehr oft auch fest, daß ihm im Betriebsleben nicht ausreichend die Möglichkeit zur Selbstentfaltung und Selbstbestätigung gegeben werden. Die Arbeit befriedigt ihn bald nicht mehr. Als Folge davon lassen seine Wünsche, Ambitionen und mit ihnen auch sein Schwung nach. Sie werden von Enttäuschung und Skepsis abgelöst.

Das ist das Bild, das aus empirischen Untersuchungen immer wieder hervorgeht. Diese Entwicklung kann und soll vermieden werden, indem man vor allem versucht, die Jugend auf jenes Leitbild hin zu orientieren, daß sich zum Ziel setzt, aus dem Betrieb einen Lebensraum zu schaffen.

4. 2 Schwerpunktprogramm für die Arbeit mit der Jugend

Die Beschreibung der Situation der Jugend heute wurde im Hinblick darauf gemacht, Ansätze zu gewinnen, die als Anregungen für die Gestaltung der Jugendarbeit in den Betrieben dienen können. Diese Ansätze, die als Bestandteile des Programmes zur Verwirklichung des Leitbildes des Unternehmens betrachtet werden können, sollen jetzt schwerpunktartig zusammengefaßt werden.

*Die berufstätige Jugend braucht mehr Allgemeinbildung.*³⁴⁾

Der rasante Fortschritt der Wissenschaft und der Technik in den letzten Jahren hat es mit sich gebracht, daß bei der Erstellung der Lehrpläne die Allgemeinbildung immer mehr zu Gunsten von Spezialwissen vernachlässigt wurde. Sicherlich hat auch das Bildungsniveau der berufstätigen Jugend einen höheren Grad erreicht als je zuvor, wobei aber die Fachbildung viel stärker als die allgemeine Bildung gestiegen ist.

Kentler stellt nach Stichprobenuntersuchungen fest, „daß der Intelligenzquotient bei Jungarbeitern deutlich stieg, wenn sie die Industriewelt verlassen und über längere Zeiträume die ‚klösterliche Abgeschlossenheit‘ einer Internatsschule besucht hatten, um ihr Abitur nachzuholen oder eine Ausbildung als Sozialarbeiter durchzumachen.“³⁵⁾

³⁴⁾ Unter Allgemeinbildung soll im weiteren nicht die stärkere Betonung von Fächern wie Englisch, Französisch, Latein oder Mathematik verstanden werden, sondern vielmehr Ausbildung zur Erlangung bestimmter Fähigkeiten wie: Abstraktionsfähigkeit, Behandlung und Lösung allgemeiner Problemstellungen, Sichtung von Informationen für eine bestimmte Aufgabe usw.

³⁵⁾ H. Kentler: Jugendarbeit in der Industriewelt, S. 15

Der Wert der allgemeinen Bildung liegt im wesentlichen darin, daß sie die Horizonte des Lebens des Menschen stark erweitert. Sie weckt positive Interessen, sie vermittelt eine größere Einsicht in die komplexen menschlichen und sozialen Probleme, sie bietet eine unerläßliche Stütze für eine fundierte Meinungsbildung. Sie trägt zu einer größeren Ausgewogenheit im Leben und zur größeren Freiheit und Verantwortung im Handeln bei. Bereits an verschiedenen Stellen dieser Arbeit wurde darauf hingewiesen, daß durch verstärkte allgemeine Bildung wichtige Probleme der heutigen Jugend gelöst werden können: durch Erweckung von Interessen wird die Gleichgültigkeit abgebaut; durch eine größere Einsicht in den menschlichen und sozialen Bereich könnte auch ein besseres Verständnis der Probleme der Erwachsenen erzielt werden; durch fundierte Meinungsbildung werden die Jugendlichen auch imstande sein, der Manipulation radikaler Gruppen zu entkommen (was für das Klima im Betrieb besonders wichtig erscheint!).

Eine Verstärkung der Allgemeinbildung muß nicht bedeuten, daß die Lehrpläne jetzt länger werden. Es gibt sicherlich Möglichkeiten, gut dosierte Allgemeinbildung zum Teil in den Berufsschulen aber auch im Betrieb (kleine Vorträge, Diskussionen usw. . . .) oder unter Förderung durch den Betrieb außerhalb der Arbeitsstätte (Seminare) zu vermitteln. Ziel einer solchen Ausbildung müßte sein, den Mitarbeitern die Fähigkeit und die Bereitschaft zu vermitteln, sich selbständig weiterzubilden (Schlagwort „lernen lernen“).

Die berufstätige Jugend braucht besonders qualifizierte Betreuer.

Die unmittelbaren Vorgesetzten der Jugend sollen besonders gut ausgewählt werden. Dabei kommt es nicht nur auf die fachlichen Qualitäten des Vorgesetzten, sondern vielmehr auf seine Persönlichkeit und auf seine gute Menschenkenntnis an.

Kentler stellte bereits vor 15 Jahren fest:

„Anfänglich haben wir die geistigen Fähigkeiten der Industriegugend unterschätzt. Was ihnen fehlt, ist die Gewandtheit im Ausdruck, die Übung im geistigen Erfassen von Gesamtabläufen, die Gewöhnung, sich selbständig mit einem Problem auseinanderzusetzen. Ihr Gehirn ist sozusagen eingerostet, ihr Bewußtsein schläft. Wir waren jedoch immer wieder erstaunt, wie leicht der Industriegendliche wachzurütteln ist und mit welcher Energie und Freude er dann in unseren Arbeitsgemeinschaften mitmachte“ . . .³⁶⁾

Oldendorff berichtet über die erstaunlichen Ergebnisse einer guten Betreuung:

„Hohe Moral und hohe Produktivität der Arbeitsgruppe wurden offensichtlich sehr gefördert durch eine Führerpersönlichkeit, die der Einführung, der Aufnahme eines Neulings in die Gruppe besondere Aufmerksamkeit widmeten und ihm, wenn er einige Wochen dort arbeitet, zeigte, wo sich das von ihm angefertigte Einzelteil in das Endprodukt einfügte, und der die Beschwerden seiner Untergebenen ernsthaft anhörte.“³⁷⁾

Der Vorgesetzte der Jugendlichen soll in erster Linie bemüht sein, die Fähigkeiten des jungen Arbeiters maximal und vielseitig zu entfalten. Es soll auch geachtet werden, geeignete Erwachsene in die Gruppe der neuen Arbeiter zu stellen.

Interessen und Neigungen der Einzelnen sollen bestmöglich genützt werden.

Die Arbeit wird Freude machen, wenn der Arbeiter bei dieser Arbeit gewisse persönliche Neigungen, Fähigkeiten und Interessen mit ins Spiel bringen kann. Diese Neigungen, die Fähigkeiten und Interessen müssen entdeckt werden, um dem Jugendlichen den richtigen Arbeitsplatz zu geben. Auch außerbetriebliche Interessen können im Rahmen des betrieblichen Lebens integriert werden (Freizeitgestaltung im Betrieb).

Das Kritikpotential der Jugend sollte im Interesse des Betriebes ausgenützt werden.

Jede Kritik hat ihre Ursache. Sie kann entweder im kritisierten Sachverhalt — berechnete und objektive Kritik — oder außerhalb des kritisierten Sachverhaltes begründet sein — unberechnete oder subjektive Kritik. Häufig hat wohl Kritik beide Ursachen, sie ist sowohl objektiv als auch subjektiv motiviert. Sicher mag von seiten der Jugend viel sachlich unberechnete Kritik geäußert werden. Dennoch wollen wir hier den Grundsatz vertreten, daß jede Art von Kritik grundsätzlich von einer geeigneten Person angehört werden sollte. Die Realisierung dieses Grundsatzes ist durchaus im Interesse des Unternehmens. Ist die Kritik nämlich berechnete, dann ist es sinnvoll, den zugrundeliegenden Mangel abzustellen (Gewinn für den Betrieb und Gewinn für den Arbeiter, der sich stärker identifizieren kann). Kann der Mangel jedoch aus verschiedenen Gründen nicht behoben werden, dann kann eine plausible Erklärung für den Zustand — wenn sie der Mitarbeiter versteht — dazu beitragen, den Widerwillen zu beseitigen.

Kritik kann aber auch aus Mangel an Einsicht oder aus verborgener Unzufriedenheit unberechnete sein. Im ersten Fall sollte es keine Schwierigkeiten bereiten, sie zu widerlegen (Gewinn für den Arbeiter, der mehr Einsicht bekommt). Im zweiten Fall sollte nach Möglichkeit nach dem Grund dieser Unzufriedenheit gesucht werden, um diese — wenn möglich — zu beheben. Dabei wird es oft notwendig sein, auch außerbetriebliche Probleme zu berücksichtigen. Wichtig ist vor allem, daß sowohl berechnete als auch nicht ganz berechnete Kritik Jugendlicher angehört wird. Ja es erscheint sogar wertvoll, die Jungen anzuhalten, ihre Kritik ruhig

³⁶⁾ H. Kentler: Jugendarbeit in der Industrielwelt, S. 174

³⁷⁾ A. Oldendorff: Sozialpsychologie im Industriebetrieb, S. 156

aber auch in der entsprechenden Form zu äußern. Vorgesetzte sollten lernen, sich solche Kritik anzuhören und sich mit ihren Ursachen auseinanderzusetzen. Wir glauben, daß eine richtige Behandlung des Kritikpotentials der Jugend sowohl für den Betrieb als auch für die jungen Arbeiter sehr wertvoll sein können. Dabei sollte besonders berücksichtigt werden, daß die Jungen, als noch nicht vollständig integrierte Mitarbeiter, sich für viele Probleme einen ungetrübteren Blick bewahrt haben als langjährige Mitarbeiter. Dieselben Überlegungen ließen sich auch für die Initiativbereitschaft der Jugendlichen analog anwenden.

Der Betrieb hat Interesse daran, den Jugendlichen in ihrer Freizeitgestaltung Hilfestellung zu leisten. Freizeit und Arbeitsleben sind keine Gegensätze.

Eine erfolgreiche Erziehungsarbeit an Jugendlichen, die sicher langjährige Bildung und Betreuung notwendig macht, kann möglicherweise recht rasch, in wenigen Stunden Freizeit, in Frage gestellt werden. Viele Unternehmer sind sich dieser Gefahr bewußt und sie versuchen daher nicht nur der Jugend bei der Gestaltung ihrer Freizeit Hilfestellung zu leisten, sondern bieten bereits selbst konkrete Möglichkeiten an. Diese Bemühungen wirken in Richtung auf eine höhere Integration des inner- und außerbetrieblichen Lebens.

Zusammenfassung

Abschließend muß darauf hingewiesen werden, daß wir im Rahmen dieser Arbeit bewußt keinen zu sehr ins Detail gehenden Maßnahmenkatalog entwerfen wollten. Wird nämlich eine Palette von möglichen Maßnahmen angeboten, so liegt die Versuchung nur allzu nahe, sich eine der vorgeschlagenen Maßnahmen herauszusuchen, ohne dabei jedoch die Einstellung zum Problemkreis zu ändern. Außerdem bedarf es gerade hier, wo es um die Berücksichtigung und Entfaltung der Persönlichkeit von einzelnen Personen geht, einer sehr differenzierten Behandlung der Probleme. Dennoch zeichnen sich aufgrund unserer Ausführungen schwerpunktmäßig Maßnahmen in den folgenden Bereichen ab:

- Stärkere Bildung kleiner Gruppen, die persönliche Entfaltung ermöglichen
- Stärkung der Allgemeinbildung³⁸⁾ der Lehrlinge
- Heranziehung besonders qualifizierter Mitarbeiter zur Jugendbetreuung
- Vertiefung der Information über die Berufsanforderungen zur Verbesserung der Entwicklungsbasis bei der Berufswahl
- Verankerung des Gedankens der Jugendförderung bei den Führungsgremien etwa durch Einführung eines zusätzlichen Beurteilungskriteriums für Vorgesetzte
- Ausnützung des Kritikpotentials der Jugend
- Ausbau der Leistungen, die Hilfestellung für die Freizeitgestaltung bieten.

³⁸⁾ zur Begriffsbestimmung des Wortes „Allgemeinbildung“ siehe S. 70

Literaturverzeichnis

- Bertlein H.: Das Selbstverständnis der Jugend heute, Hermann Schroedel Verlag, 1960
- Bornemann E. und J. Böttcher: Der Jugendliche und seine Freizeit, Chancen und Gefährdungen, Verlag Psychologie, Göttingen 1964
- Burghardt A.: Beiträge zur Jugendsoziologie, Hrsg.: Institut für Soziologie an der Hochschule für Welthandel, Heft 3, September 1972
- Ergebnisse der Volkszählungen 1951, 1961, 1971: Österreichisches Statistisches Zentralamt, Wien
- Fessel Dr. u. GfK-Ges. f. Konsum-, Markt- u. Absatzforschung: Forschungsbericht 1972
- Gaspari C. und Millendorfer H.: Prognosen für Österreich, Verlag für Geschichte und Politik, Wien 1973
- Höchtel J.: Die Situation der Jugend im Problemfeld Schule und Beruf, in: Österreichische Monatshefte 10/1974
- Imas-Umfrage: Österreichische Bevölkerung zwischen 15 und 24 Jahren, Juni/Juli 1973
- Institut für Jugendforschung: Die Einstellung der jungen Generation zum Unternehmer in seinem wirtschafts- und gesellschaftspolitischen Umfeld — im Auftrag des Jugendwerkes der Deutschen Shell, 1974
- Kentler H.: Jugendarbeit in der Industrielwelt, Juventa Verlag, München 1959
- La Suisse/Assurances, 1973
- Maupeou-Leplatre N., de: Der jugendliche Arbeiter im Betrieb, in: Jugend in der modernen Gesellschaft, Hrsg.: L. v. Friedeburg, Kiepenheuer und Witsch, Köln, Berlin 1965
- Millendorfer H. und C. Gaspari: Immaterielle und materielle Faktoren der Entwicklung, Ztschr. f. Nat.-Ök. Bd. 31, 1971
- Neidhardt F.: Die junge Generation, Leske Verlag Opladen, 1970
- Oldendorff A.: Sozialpsychologie im Industriebetrieb, Verlag J. P. Bachem in Köln, 1970
- Parsons T.: Jugend im Gefüge der amerikanischen Gesellschaft, in: Jugend in der modernen Gesellschaft, Hrsg.: L. v. Friedeburg, Kiepenheuer und Witsch, Köln, Berlin 1965
- Report: Jugend und Freizeit, Hrsg.: Österreichisches Institut für Jugendkunde, 3/1974
- Rosenmayr L.: Familienbeziehungen und Freizeitgewohnheiten jugendlicher Arbeiter, Verlag für Geschichte und Politik, Wien 1963
- Rosenmayr L.: Kulturelle Interessen von Jugendlichen, eine soziologische Untersuchung an jungen Arbeitern und höheren Schülern, Wien Hollinek, Juventa Verlag, München 1966
- Scharmann T.: Lebensgestaltung und Lebensplanung junger Arbeiter der Metallindustrie Deutschlands und der Schweiz, Bern, Stuttgart 1965
- Tenbruck F. H.: Moderne Jugend als soziale Gruppe, in: Jugend in der modernen Gesellschaft, Hrsg.: L. v. Friedeburg, Kiepenheuer und Witsch, Köln, Berlin 1965
- Vereinigung Österreichischer Industrieller: Mittelfristiges Industrieprogramm, Hrsg.: VOI, 1974
- Wirtschafts- und sozialstatistisches Handbuch: Hrsg.: Arbeiterkammer, verschiedene Jahrgänge