

Tavernaro, Peter

# Jugendarbeit in österreichischen Betrieben

Forschungsbericht

# 30



Dr. Peter Tavernaro

---

JUGENDARBEIT IN ÖSTERREICHISCHEN BETRIEBEN

Wien, Oktober 1983

Medieninhaber und Herausgeber: Österreichisches Institut  
Bildung und Wirtschaft. ibw - Institut für Bildungsforschung  
der Wirtschaft, 1010 Wien.  
Hersteller: Offset-Schnelldruck, Anton Riegelnik, 1080 Wien.

INHALTSVERZEICHNIS	Seite
Vorwort	1
1 ÜBERLEGUNGEN ZUR BETRIEBLICHEN JUGENDARBEIT	2
1.1 Betriebliche Jugendarbeit als Teil der "Betriebspädagogik"	2
1.2 Begriffsbestimmung und Ziele der betrieblichen Jugendarbeit	7
1.3 Anforderungen an - Chancen für den Betrieb	11
1.4 Zusammenfassung	17
Literaturverzeichnis	19
2 BETRIEBLICHE JUGENDARBEIT IN ÖSTERREICH AN HAND EINIGER BEISPIELE	21
Vorwort	21
2.1 Ziel der Untersuchung	21
2.2 Gesamtdarstellung der Daten	23
2.3 Erläuterungen zu den Daten	31
2.4 Zusammenfassung	37
ANHANG	39
SUMMARY	47

## VORWORT

Abgesehen von der Lehrlingsausbildung war die betriebliche Bildungsarbeit lange Zeit ein weißer Flecken auf der pädagogischen Landkarte. Das hat sich - nicht zuletzt durch die Bemühungen der Bundeswirtschaftskammer bzw. in letzter Zeit des ibw - entscheidend geändert. Aus- und Weiterbildungsaktivitäten österreichischer Betriebe sind nunmehr bereits zum zweiten Mal in weniger als zehn Jahren umfassend dokumentiert worden und können daher auch in der bildungspolitischen Diskussion nicht mehr übersehen werden. Anders ist das im Bereich jener Aktivitäten, die Betriebe setzen, um über das rein Berufliche hinaus ihre Mitarbeiter zu fördern und zu motivieren. "Betriebliche Jugendarbeit" ist auch heute noch ein wenig bekannter Bereich, über den es in Österreich - sieht man von einzelnen Firmenmonographien ab - bisher keine Unterlagen gegeben hat. Die vorliegende Arbeit des ibw möchte hier ansetzen und zunächst einmal durch die Präsentation von Fallbeispielen das Interesse der Öffentlichkeit, aber auch der Wirtschaft selbst, auf diesen Sektor lenken. Mit einer solchen Dokumentation soll nicht nur das vorgestellt werden, was einzelne Betriebe über ihren unmittelbaren Aufgabenbereich hinaus für die Jugend leisten, sondern es sollen auch Beispiele aufgezeigt werden, die zur Nachahmung anregen.

Das ibw hat mit dieser Arbeit Neuland betreten. Es ist daher nicht verwunderlich, daß die Zahl der präsentierten Fälle eher gering ist, daß auch nicht überall Verständnis für unser Anliegen einer solchen Befragung gewonnen werden konnte. Dennoch ermutigt das vorliegende Ergebnis, zeigt es doch, daß entgegen einer naheliegenden Ansicht betriebliche Jugendaktivitäten keineswegs auf die großen und größten Betriebe Österreichs beschränkt sind, sondern daß es Beispiele bei praktisch allen Betriebsgrößen und in einer Reihe von Branchen bzw. Wirtschaftssektoren gibt.

Der vorliegende Forschungsbericht des ibw möchte diese betrieblichen Aktivitäten bekannt machen. Wenn es uns gelingt, einen bisher kaum beachteten Bereich betrieblicher Aktivitäten "ins rechte Licht zu stellen" und die Öffentlichkeit dafür zu interessieren, haben wir unser Ziel mehr als erreicht.

## 1 ÜBERLEGUNGEN ZUR BETRIEBLICHEN JUGENDARBEIT

### 1.1 Betriebliche Jugendarbeit als Teil der "Betriebspädagogik"

Versteht man unter dem Begriff "Betrieb" jene Wirtschaftseinheit, deren Wirtschaftsziel die Erstellung von Gütern und Dienstleistungen ist, so müssen verschiedene Faktoren zusammenwirken:

Arbeitsleistung (selbständige oder unselbständige Arbeit)

Betriebsmittel (Grundstücke, Gebäude, Einrichtung,  
Finanzierungsmittel)

Werkstoffe (Rohstoffe, Halbfabrikate, Einzelteile)

Um nun das Wirtschaftsziel (z.B. Unternehmensgewinn) zu erreichen, ist neben der sinnvollen Kombination dieser Faktoren seitens der Unternehmensleitung, auch die optimale Planung und Organisation des betriebswirtschaftlichen Ablaufes notwendig. Ohne hier auf die Unterschiede zwischen Klein- Mittel- und Großbetrieben, bzw. zwischen primärem, sekundärem und tertiärem Sektoren näher einzugehen, kann man zunächst der Frage nachgehen, was denn üblicherweise "optimale Planung und Organisation" bedeutet, bzw. beinhaltet.

Unter diesem Begriff verstand man früher - z.B. auf dem Industrie-sektor - hauptsächlich Methoden um Arbeitsabläufe zu vereinfachen, Maschinen handlicher und übersichtlicher zu machen, sowie Arbeitsprozesse in effizient zu erledigende Handgriffe zu zerlegen. Diese Ansätze führten zu bedeutenden Leistungssteigerungen, wobei analog dazu als wichtigstes Instrument der Motivation ein finanzielles Prämien-system verwendet wurde.

"Auch in Österreich konzentrierte man sich bis zum Ende der fünfziger Jahre auf diesen materiellen Faktor (Kapital-Kapitalbeschaffung etc.). Dies entsprach auf Grund der Kriegseinwirkungen und ihren Folgen auch durchaus den Bedürfnissen." (GASPARI et. al. 1976). Anfang der sechziger Jahre erfolgte eine - neben den aus nationalökonomischen und politischen Gründen - erweiterte Erwachsenenbildung, (Begriff: Permanent Education) auch auf dem betriebswirtschaftlichen Sektor eine Wandlung.

Die Schwierigkeiten die durch den Engpaß bei der Informationsverarbeitung hervorgerufen und von der Bildungsökonomie aufgegriffen wurden, führten zu besonderen Anstrengungen in diesem Bereich.

In weiterer Folge erkannte man immer mehr die Notwendigkeit, daß für eine optimale Planung und Organisation, neben diesen materiellen auch sogenannte immaterielle Faktoren (Qualifikation, Bildungseinsatz, Motivation, Arbeitsklima, Einstellung der Arbeitskraft, Ausmaß an Information etc.) wesentlich sind, und sich gegenseitig bedingen.

Die Funktion einiger dieser eben erwähnten Faktoren sind unter dem Begriff Betriebspädagogik subsumierbar und haben einen zweifachen Wert: Sie tragen nicht nur zur Erhöhung des Wohlbefindens des Einzelnen bei, sondern wirken sich dadurch auch positiv auf die Entwicklung des Unternehmens aus. Die Betriebspädagogik befaßt sich mit Bildungs- und Erziehungsproblemen, die sich in der Praxis ergeben, und impliziert auch wirtschafts- und sozialwissenschaftliche Fragestellungen.

Grundsätzlich sind betriebspädagogische Maßnahmen für alle im Betrieb Arbeitenden relevant, und haben die Erziehung zur Selbstorganisation (Arbeitsplatzsituation und Wohlbefinden) des Einzelnen zum Ziele.<sup>1)</sup> Und obwohl ein Betrieb sicherlich keine soziale Fürsorgeeinrichtung ist, ergibt sich speziell im Falle des jugendlichen Arbeitnehmers neben einer besonderen Aufgabe, auch eine besondere Chance.

Nach den vielschichtigen Schwierigkeiten des Berufsfindungsprozesses, bedeutet der Eintritt in das Berufsleben, d.h. die Konfrontation mit der realen Arbeitswelt, für den Jugendlichen manchmal ein nicht zu unterschätzendes Problem.

Die beim Übertritt von der Schule in das Berufsleben auftretenden Normenkonflikte sind aber nur teilweise auf den Jugendlichen selbst, bzw. seinem Unvermögen sich der Arbeitssituation anzupassen, zurückzuführen.

---

1) GROSS u. PETREI (1979) geben in der Studie "Alltagskultur im Betrieb" einen Überblick über den Umfang der in Betrieben durchgeführten sozialen u. kulturellen Aktivitäten. Neben Jubiläen, Feiern, Form des Grüßens, Verhalten bei Aufnahme neuer Mitarbeiter etc., befaßt sich diese Studie auch mit Ursachen und Formen der individuellen Arbeitsplatzgestaltung.

Langjährige empirische Untersuchungen haben immer wieder gezeigt, daß Jugendliche (besonders jene, die bereits eine Berufsentscheidung getroffen haben,) erstens prinzipiell positiv zur Arbeit stehen, und zweitens auch bereit sind sich in ihr Arbeitsmilieu zu integrieren. So ist neben dem für Österreich charakteristischen Sicherheitsstreben der jugendlichen Schulabgänger auch eine hohe Leistungsmotivation vorhanden.

Die Leistungsorientiertheit der österreichischen Jugend entspricht laut der Studie "Jugend und Arbeitswelt" aus dem Jahre 1980 einer ausgeprägten Tendenz zur Fachspezialisierung.

Außerdem existiert bei den Jugendlichen eine vorprogrammierte "Konfliktvermeidungsstrategie", nach der man "Schwierigkeiten und Streitigkeiten mit Vorgesetzten und Kollegen aus dem Wege zu gehen" beabsichtigt. (Seite 14).

Diese Anpassungs- und Leistungsbereitschaft ist überwiegend bei Hauptschülern zu erkennen. Also bei jenen Jugendlichen, die nach der Schule ins Berufsleben eintreten. Das Berufsleben wird von der österreichischen Jugend als Möglichkeit zur persönlichen Selbstentfaltung angesehen. Nicht das Einkommen steht an erster Stelle, sondern sinnhafte Tätigkeiten sowie Anerkennung der eigenen Leistung.

Diese und andere Untersuchungen (z.B. FESSEL 1983 oder PROKOP 1981) lassen den Schluß zu, daß der Jugendliche primär "Zufriedenheit" in seiner Arbeit sucht, und die Frage des Verdienstes für ihn zweitrangig ist.<sup>1)</sup>

Diesen empirisch belegten Daten über die qualitativen Einstellungen und Bereitschaften der Jugendlichen, stehen auch Untersuchungen gegenüber, die besagen, daß auf Grund der realen Gegebenheiten in der Arbeitswelt die vorhandenen Erwartungen seitens der Jugendlichen mehr oder weniger rasch abgeschwächt werden. (LANGE et. al. 1980, DAMM 1981)

---

1) INGLEHART (1979) u. PLASSER/ULRAM (1981) gehen auf Fragestellungen wie z.B. "Was ist Jugend überhaupt?" bzw. auf bestehende Einstellungs-differenzen zwischen Schülern, Studenten und Berufstätigen, oder auf die Tatsache der unterschiedlichen Sozialisationsbedingungen ein. Diese Gebiete werden hier nur rudimentär behandelt.

Aus diesen letztgenannten Untersuchungen ergibt sich zusammenfassend die Forderung an die Ausbilder, die jugendlichen Arbeitnehmer als "Mündige" zu behandeln, sowie die Feststellung, daß nicht nur die Arbeit selbst für den Jugendlichen von Bedeutung ist, sondern auch deren formaler und inhaltlicher Aspekt.

Viele Experten bestätigen, daß der Faktor "Arbeitsbelastung" - selbst wenn als bedrückend empfunden - sich erst dann als unerträglich herausstellt, wenn ihr der Sinngehalt entschwindet. Außerdem erkannte man die Tatsache, daß die Arbeit selbst, ungemein wichtig für das Selbstbewußtsein des arbeitenden Jugendlichen ist, (ERIKSON 1970) und neben der Möglichkeit, eine "Liebe zum Beruf" zu entwickeln, auch die Grundlage sozialer Kontakte darstellt.<sup>1)</sup>

Aus all diesen Untersuchungen läßt sich folgern, daß der arbeitende Mensch während seiner Anwesenheit im Betrieb nicht nur funktionalistisch gesehen werden kann, da seine Wert- und Normvorstellungen sein Verhalten im Betrieb leiten oder zumindest beeinflussen.

In der betrieblichen Realität besteht eine Wechselwirkung zwischen den betrieblichen Verhaltensnormen, die zum Weiterbestand des Betriebes notwendig sind, und den allgemeinen Verhaltensnormen die auch außerhalb des Betriebes Gültigkeit haben.

Eine Hilfestellung bei auftretenden Normenkollisionen ist, im Falle des jugendlichen Arbeitnehmers, nicht nur durch die betriebliche Ausbildung bzw. der individuellen Reifung möglich, sondern auch durch betriebliche Jugendarbeit.

"Die erzieherische Hilfe muß da geleistet werden, wo die Gefährdung am größten ist und der Jugendliche die Hälfte seiner wachen Zeit verbringt; im Betrieb selbst." (BREZINKA S. 32)

---

1) Für weitere Einstellungen des Jugendlichen zur Arbeitswelt im internationalen Vergleich: "Education and Work" OECD Bericht, Projekt CERI 1983

Die Schwierigkeit und Komplexität all dieser Überlegungen besteht nun darin, zu verstehen, daß sich beide Partner (Jugendliche und Vorgesetzte bzw. Kollegen) zugleich in einer Lern- und Lehrphase befinden. Im Idealfall müßten beide Partner fähig sein, vorhandene Ansprüche auf ihre Berechtigung hin zu prüfen, um so gemeinsame Strategien zur Erlangung des Betriebszieles zu entwickeln.

## 1.2 Begriffsbestimmung und Ziele der betrieblichen Jugendarbeit

Jede Aussage über Inhalte und Aufgaben der Erziehung bedeutet notwendigerweise ein Werturteil, und wird somit durch den weltanschaulichen Standort determiniert.

Auch verantwortliche Jugendarbeit im Betrieb kann und darf auf das Werten nicht verzichten. Auf der Basis dieser Überlegungen sind wir als "Erwachsene" auch angehalten, dem jugendlichen Arbeitnehmer diesen Prozeß der Erlangung der Urteilsfähigkeit in Bezug auf ein Wertsystem zu vermitteln.

Einen interessanten Diskussionsbeitrag liefert in diesem Zusammenhang BREZINKA (S. 22 ff.). Als Ziele einer generellen (auch für den nicht arbeitenden Jugendlichen geltenden) Jugendarbeit, nennt er folgende Minimalforderungen:

Steigerung der Reflexion (kritisches Denken üben, die Jugendlichen dazu bringen, zu erkennen, daß alles was sie tun oder lassen, ihre Zukunft mitbestimmen.)

Das Anspruchsniveau heben (Jugendliche müssen erfahren, daß es Werte gibt, nach denen zu streben es sich lohnt, auch wenn sie nie ganz erreichbar sind)

Zur Bindung ermutigen (Die Jugendarbeit müßte dem unverbindlichen Lebensstil entgegenwirken. Sie müßte deutlich machen, daß es im Leben auf mehr ankommt als sich gut zu unterhalten; daß der Mensch leer und ungeborgen bleibt, wenn er sich allen Bindungen entzieht)

Konkrete Aufgaben stellen (und dadurch sozialen Verantwortungssinn entwickeln) \*

Die sozialen Umgangsformen üben (die Formen der Begegnungen, die in der Familie gelernt werden, reichen für außer-familiäre Beziehungen nicht immer aus. Gespräch und öffentliches Auftreten üben.)

Auf Ehe und Familie vorbereiten (zielt auf Überwindung von egozentrischen Ansprüchen und eigenen Unzulänglichkeiten ab.)

Zum Verzicht anspornen (überlegt wählen, ohne Verzicht ist weder Freiheit noch Menschlichkeit möglich.)

Die Leibesübungen fördern (dient der Förderung der Kräfte, Festigung des Selbstbewußtseins des Jugendlichen.)

Bejaht man diese, den Forderungen zugrunde liegenden Werte, (alle genannten sind neben ihrer Interdependenz für das Leben des Einzelnen als Notwendigkeit deklariert) läßt sich formulieren: Jugendarbeit sollte aus der Aufgabe bestehen, "... im Jugendlichen die intellektuellen und sozialen Fähigkeiten, die politischen, sittlichen und religiösen Haltungen zu fördern ..." BREZINKA (S. 29)

Bringt man diese generellen, für alle Jugendlichen geltenden Ziele in Beziehung zum Betrieb bzw. dem Betriebsgeschehen, ist allerdings zu fragen:

- a) Wie kann sich der jugendliche Mitarbeiter angesichts der Betriebsziele einbringen, und
- b) Was kann und soll der Betrieb zur Erreichung der oben genannten Werte beitragen? (Siehe nächstes Kapitel)

GASPARI et. al z.B. sehen für eine betriebliche Jugendarbeit folgende Punkte als Schwerpunktmäßige Maßnahmen an:

"Vermehrte Bildung kleiner Gruppen, die persönliche Entfaltung ermöglichen

Stärkung der „Allgemeinbildung“ der Jugend (hier verstanden als: Abstraktionsfähigkeit, Behandlung und Lösung allgemeiner Problemstellungen, Sichtung von Informationen für eine bestimmte Aufgabstellung usw.)

Heranziehung besonders qualifizierter Mitarbeiter zur Jugendbetreuung

Vertiefung der Information über Berufsanforderungen zur Verbesserung  
der Entwicklungsbasis bei der Berufswahl

Verankerung des Gedankens der Jugendförderung bei den Führungs-  
gremien etwa durch Einführung eines zusätz-  
lichen Beurteilungskriteriums für Vorgesetzte.

Ausnützung des Kritikpotentials der Jugend

Ausbau der Leistungen, die Hilfestellung für die Freizeitgestaltung  
bieten."

MAYER (S. 16 ff.) führt folgende Erziehungsziele als Inhalt einer be-  
trieblichen Jugendarbeit an: Eine verbesserte Fähigkeit zur Kooperation,  
zu Kommunikation, zu Emotionalität, zu Konfliktverarbeitung, zu Eigen-  
verantwortlichkeit, zu Orientierung, zu gesellschaftlichem Bewußtsein  
sowie zum realen Handeln.

Nach MAYER geht es im Prinzip darum, jenen optimalen Punkt anzustreben,  
der zwischen den beiden Polen, nämlich der betrieblichen Wirklichkeit  
und dem humanen Ziel der betrieblichen Wirklichkeit, liegt:

<u>"Betriebl. Wirklichkeit</u>	<u>Ziel der Betriebl. Wirklichkeit</u>
Anpassungsdruck	Individualität
Abhängigkeit	Selbstbestimmung
Routinearbeit	Kreativität
Streß	Kritische Distanz
Isolation	Kommunikation
Emotionale Kälte	Beziehungsfähigkeit
Gewinn/Profit	Sinnfindung"

Der Autor ist der Ansicht, daß es zwischen einigen Feldern (nicht bei  
allen!) Berührungspunkte gibt, bei denen Kompromisse nötig und möglich  
sind. "Von diesen Fixpunkten her, wären die nächsten Planungs- und Ent-  
scheidungsschritte festzulegen". (S.25)

Auf Grund der bisherigen Überlegungen läßt sich betriebliche Jugend-  
arbeit wie folgt verstehen:

"Betriebliche Jugendarbeit umfaßt die Gesamtheit aller Maßnahmen, die  
dem Jugendlichen in seiner physischen, psychischen und geistigen Ent-  
wicklung hilft, und zwar (hauptsächlich) innerhalb des Betriebes, und  
durch diesen in planvoller und beabsichtigter Weise durchgeführt wird."

Jugendarbeit kann also nicht nur als eine Erziehung in Richtung Anpassung an die betrieblichen Notwendigkeiten gedeutet werden. Sie sollte dem Jugendlichen auch die Chance einräumen, seine berechtigten Hoffnungen in die Wirklichkeit umzusetzen. In diesem Sinne hat betriebliche Jugendarbeit einiges mit der betrieblichen Bildungsarbeit gemein. Sie grenzt sich aber von ihr, und besonders von anderen betrieblichen Bildungskonzepten (Aus- und Weiterbildung) neben der altersmäßigen Komponente insoferne klar ab, als Letztere ja die Gesamtheit aller Maßnahmen und Einrichtungen zwecks Neuerwerbs, Verbesserung bzw. Veränderung von Qualifikationen der Mitarbeiter darstellen.

Der wichtigste Aspekt der betrieblichen Jugendarbeit müßte jedoch in ihrer erzieherischen Funktion (Vermittlung von Werten) angesehen werden.

### 1.3 Anforderungen an - Chancen für den Betrieb

Obwohl die Initiative zur betrieblichen Jugendarbeit nicht unbedingt von seiten der Betriebsleitung erfolgen muß, ergäbe sich diese Notwendigkeit im gegebenen Falle - im besonderen aber ihre Anwendung - aus der Hypothese, daß sich die Verantwortung des Menschen (auch des Wissenschafters) synchron zu seinem Wissen verhält.

Manche Autoren sind der Meinung, daß solange eine gesetzte Maßnahme zur Entwicklung des Jugendlichen beiträgt, es vorderhand unwichtig ist, ob dies primär aus humanen oder ökonomischen Gründen geschieht. Der Erfolg einer betrieblichen Maßnahme auf dem Gebiet der Betriebspädagogik hat zumindest eine objektive und eine subjektive Komponente. Wobei es in der letzten Konsequenz vielleicht nur darauf ankommt, ob der/die Mitarbeiter subjektiv ein Problem als gelöst betrachten, selbst wenn die objektiven Kriterien nicht voll erfüllt sind. (In Bezug auf Bildung vgl. dazu BODENMÜLLER)

Dieser pragmatische Ansatz müßte überprüft werden und gilt, wenn überhaupt, nur für die Initialphase einer gesetzten Maßnahme, also auch für die Jugendarbeit. Auf lange Sicht gesehen, kann eine solche Aktivität vielleicht nur funktionieren, wenn sie aus Gründen des "Good Will" geschieht, und nicht nur ausschließlich auf persönlichen Nutzen ausgerichtete Ziele zum Inhalt hat.

Es wird in letzter Zeit immer mehr gefordert, daß trotz der vorhandenen technisch-ökonomischen Zwänge, ein mehr auf die Initiative und Selbständigkeit des einzelnen Mitarbeiters aufgebauten dezentralisierten Systems vonnöten ist. "Die Wirtschaft benötigt auf Grund einer zunehmenden dezentralisierten Entscheidungsstruktur mehr selbständige Problemlöser".<sup>1)</sup>

Was kann der Betrieb bzw. die Unternehmensleitung konkret tun, um den gegenwärtigen und zukünftigen Anforderungen begegnen zu können? Folgende Überlegungen sind als Anregungen dazu gedacht:

---

1) Vgl. Soziale Marktwirtschaft - lebenswerte Zukunft (S. 14),  
WIFI Wien, o.J.

Die gesamte Problematik ließe sich in psychologischer Terminologie als "kognitiver Ansatz" umschreiben, und zielt darauf ab, bestehende Probleme durch Gewinnung hauptsächlich rationaler Einsichten, vorurteilslos auf einer weitgehend emotionsfreien Ebene, einer Lösung zuzuführen.

Dazu sind - in Bezug auf unser Thema - neben dem schon erwähnten Willen etwas zu tun, auch ein genügendes Maß an Wissen über die spezielle Situation des Jugendlichen, sowie Kommunikations- und Organisationsfähigkeiten notwendig. Selbstverständlich müssen auch die Räumlichkeiten (für einige Teilbereiche der Jugendarbeit) gegeben sein.

Die für den im Betrieb Verantwortlichen, also Vorgesetzte, Ausbilder etc., sollten neben ihrer fachlichen Qualifikation auch pädagogisch/psychologische Fähigkeiten besitzen. Wenn man z.B. versteht, daß die Entwicklung des Jugendlichen bei Arbeitseintritt hauptsächlich

"vom körperlichen Wachstum	zum Abschluß des Wachstums
von der geschlechtlichen Reifung	zum Abschluß der Reifung
vom phantasiebezogenen Denken	zum realitätsbezogenen Denken
von Gefühlsschwankungen	zur Ausgeglichenheit
von der Suche nach Vorbildern	zur eigenen Wertwelt
von der Konzentration auf das eigene Ich	zum sozialen Verantwortungsbewußtsein
von der schwankenden Arbeits- intensität	zum Leistungsstreben"

(PETERMANDL et.al.)

vor sich geht, sind sicherlich einige Formen des Verhaltens des Jugendlichen zu verstehen. Fragen wie, "Was löst die Formen des Protestes aus?" oder "Was sind die Motive der Anpassung?" lassen sich mit psychologischem Geschick leichter lösen.

Tatsächlich stehen hinter diesen Problemen meist Sinnfragen, das erwachende Selbstbewußtsein sowie die manchmal notwendige Distanzierung des Jugendlichen von seiner Umwelt. Nur durch das Verstehen solcher grundlegenden Tatsachen kann man zu einer positiven Lösung bestehender Probleme kommen. Dabei ist es sicher notwendig, daß man eventuelle Forderungen und Fragen des Jugendlichen ernstnimmt, die Form der Präsentation übersieht und deren Inhalt beachtet.

Ist neben dem hier nur ansatzweise erwähnten entwicklungs-psychologischen Wissen auch ein gewisses Maß an pädagogischen Fähigkeiten vorhanden, können bei auftretenden Problemen eher ihre Ursache erkannt, und nicht nur deren Symptome behandelt werden.

ZEDLER gibt in Bezug auf Probleme und deren mögliche Ursachen folgende Übersicht:

<u>Probleme</u>	und deren mögliche	<u>Ursachen</u>
mangelnde Lernbereitschaft,		entwicklungsbedingte
Unordentlichkeit am Arbeitsplatz,		Faktoren,
schlechte Leistungsergebnisse,		Elternhaus,
Unsauberkeit der Jugendlichen		Freizeit,
in den Sozialräumen,		Verhältnis Schule-Betrieb,
Verhalten in der Berufsschule,		Ausbilder selbst,
Nichtbeachten der Regeln der		Betriebssituation,
Arbeitssicherheit,		
Leistungsabfall des Auszubildenden,		
Zuspätkommen etc.		

Um herauszufinden was die Ursache für ein Problem mit dem jugendlichen Arbeitnehmer ist, schlägt ZEDLER folgende Hilfen für die Praxis vor:

- 1) Persönlicher Kontakt
- 2) Auswahl von Lehrmethoden (Lehrvortrag, Lehrgespräch, Problemfall, Vierstufenmethode, Projektmethode, Experiment/Planspiel)
- 3) Jugendliche motivieren
- 4) Kritikgespräch
- 5) Information über betriebliche Zusammenhänge
- 6) Zusammenarbeit mit Eltern, Berufsschule
- 7) Verbesserung der Techniken zur Einstellungswahl

(Auf die notwendigen organisatorischen Voraussetzungen bei der Anwendung dieser Vorschläge, wird am Ende dieses Kapitels eingegangen).

Das Verständnis dieser psychologisch/pädagogischen Faktoren und ihre Anwendung gleich zu Beginn der Ausbildung, ist deshalb sehr wichtig, da ansonsten die quasi "sensible Phase" und damit die Chance auf den Jugendlichen positiv einzuwirken, versäumt wird.

Ein weiteres grundlegendes Problem ist das der Kommunikation, oder anders ausgedrückt, das der zwischenmenschlichen Beziehungen.

Die - auch in der betriebswirtschaftlichen Fachliteratur oft gestellte - Forderung nach einer Verbesserung, sowohl der vertikalen wie auch der horizontalen Kommunikation, hat aber mehrere Aspekte. Die Schwierigkeiten auf diesem Gebiet lassen sich aus psychologischer Sicht meist durch Unsicherheit des Einzelnen erklären. Daher gibt es in der Arbeitswelt sooft ein Nebeneinander und in manchen Fällen ein Gegeneinander.

SCHMID weist in diesem Zusammenhang auf eine Dimension der Kommunikation hin, die sich neben der Wort- und Ausdrucksebene, auch auf die Gefühls-ebene erstreckt. So ist neben der Sprache auch das Verständnis notwendig, was hinter dem Gesagten stecken könnte, nämlich z.B. Unsicherheit oder Unwissenheit des Jugendlichen.

Kommunikation kann aber auch nur gelingen, wenn man als Gesprächspartner junger Menschen konkret zu denken und schlicht zu sprechen versteht. Viele gut gemeinte Bemühungen scheitern daran, daß sie nicht an die soziale Situation angepaßt sind. Es ist notwendig, auf das Weltbild und die Sprache der Jugendlichen einzugehen. Oft hält man Jugendliche für unansprechbar und resigniert, statt einzusehen (zu erkennen), daß die erzieherischen Ziele zu hoch gesteckt, die Themen lebensfremd, und die Sprache zu abstrakt sind.

Ein letzter, wenn auch wichtiger Aspekt der Kommunikation sei noch erwähnt. Bloßes Schweigen ist als Anerkennung, Ermutigung und Belobigung sicherlich zu wenig. All das existiert ohne direkten sprachlichen Ausdruck für den Jugendlichen überhaupt nicht. Nur im partnerschaftlichen Gespräch, bei der der Jugendliche das Gefühl hat, daß seine Würde respektiert wird, ist oft eine Verbesserung einer Situation gewährleistet.

Sind diese genannten Basisfunktionen vorhanden (Wille etwas zu tun, Wissen, Kommunikationsfähigkeit sowie die organisatorischen Gegebenheiten), und versteht die Betriebsleitung bzw. der Ausbilder sie richtig einzusetzen, kann der jugendliche Arbeitnehmer sicher einen bedeutenden Beitrag zur Gestaltung des "Lebensraumes" Betrieb leisten.

Konzentrationsfähigkeit und Willenskraft können u.a. im Interesse des Betriebes genutzt werden. Gelingt es ein gutes Betriebsklima zu schaffen, wird sicherlich ein Großteil der für das Jugendalter charakteristischen und potentiell vorhandenen Möglichkeiten in den Arbeitsprozeß einfließen, und nicht ausschließlich in die Freizeitaktivitäten.

Aus dieser Sicht der Dinge ergibt sich die Folgerung, daß die Verantwortung der betrieblichen Jugendarbeit nicht delegierbar ist. (Sehr wohl natürlich die auszuführenden Tätigkeiten). Diese sind Bestand des Unternehmens und betreffen das Betriebsleben selbst. Die Verantwortung liegt beim Unternehmen als Träger des betrieblichen Geschehens, bzw. bei seinen Ausbildern als jenen, denen die Ausbildung der Jugendlichen anvertraut ist.

Und dies nicht nur im pädagogisch-didaktischen Bereich, sondern auch auf der menschlichen Ebene. (Vorbildverhalten!)

Über die Notwendigkeit der hohen pädagogischen Befähigung der Ausbilder herrscht auch bei allen Beteiligten, bei allen sonstigen Unterschieden in der bildungspolitischen Diskussion, Einigkeit.

Die Feststellung, daß die fachliche und die pädagogische Ausbildung der jugendlichen Arbeitnehmer gleichwertig sind, scheint daher nicht übertrieben.

Nach all den hier erwähnten Überlegungen und Anregungen (die keineswegs den Anspruch auf Vollständigkeit erheben), seien abschließend kurz noch einige Fragen aufgeworfen, die sich bei der Umsetzung (Organisation) dieser und ähnlicher Konzepte in die Praxis zweifellos ergeben:

Ein, die betriebliche Jugendarbeit betreffender Prozeß, kann primär sicher nur bei den für die Ausbildung Verantwortlichen beginnen. In Bezug auf die oben erwähnten pädagogischen Qualifikationen der Ausbilder, kann gefragt werden: Reicht die Qualifikation für die betriebliche Situation aus, oder müssen weitere Ausbildungsmaßnahmen zu Hilfe genommen werden? Ist ein, je nach Niveau und Art der Jugendarbeit unterschiedlicher, freier Zugang der Jugendlichen möglich bzw.

wünschenswert, oder ist eine Selektion notwendig? Kann die betreffende Jugendarbeit innerhalb, oder muß sie außerhalb des Betriebes durchgeführt werden? (Man denke z.B. an sportliche Aktivitäten)

Müssen Vorbereitungen (z.B. in Bezug auf die Anwendung neuer Lehrmethoden) getroffen werden, oder sind diese neu zu schaffen?

Diese, und andere Fragen sind auf Grund ihrer inter- und intraindividuellen betrieblichen Gegebenheiten nur unterschiedlich beantwortbar, und sind aufs Engste mit der Kostenfrage verknüpft. Hier ist neben der vollständigen Kostendeckung durch den Betrieb, auch eine (teilweise) Eigendeckung der Jugendlichen denkbar.

Der manchmal vorgebrachte Einwand, daß Jugendarbeit gerade in wirtschaftlich schlechten Zeiten nicht relevant sei, gilt sicher nicht, wenn wir die erzieherische Seite der betrieblichen Jugendarbeit und ihre Konsequenzen für den Betrieb bedenken. Zweifellos sind jedoch einige Arten der Aktivitäten durch die finanziellen Möglichkeiten des Unternehmens determiniert.

Zu der für einen Betrieb so wichtigen Effizienzkontrolle muß sicher auch bewußt gemacht werden, daß die meisten - die Jugendarbeit betreffenden - Konzepte und Maßnahmen, nur längerfristig Erfolge zeitigen können. Die grundlegende Problematik besteht nicht zuletzt in der Schwierigkeit, daß Resultate auf diesem Gebiet, relativ schwer zu quantifizieren sind. Nichtsdestoweniger ist eine Kontrolle der Effizienz zur Steuerung bzw. Erweiterung der Maßnahmen notwendig.

Abschließend kann festgestellt werden, daß, obwohl ein Betrieb sicher nicht alle Defizite der Sozialisationsinstanzen Familie und Schule wettmachen soll und kann, einer fairen Auseinandersetzung mit dem jugendlichen Arbeitnehmern - im Interesse aller Beteiligten - nichts im Wege stehen dürfte.

#### 1.4 Zusammenfassung

Die Notwendigkeit der betrieblichen Jugendarbeit - als Teilbereich der Betriebspädagogik - läßt sich von zwei Seiten her begründen.

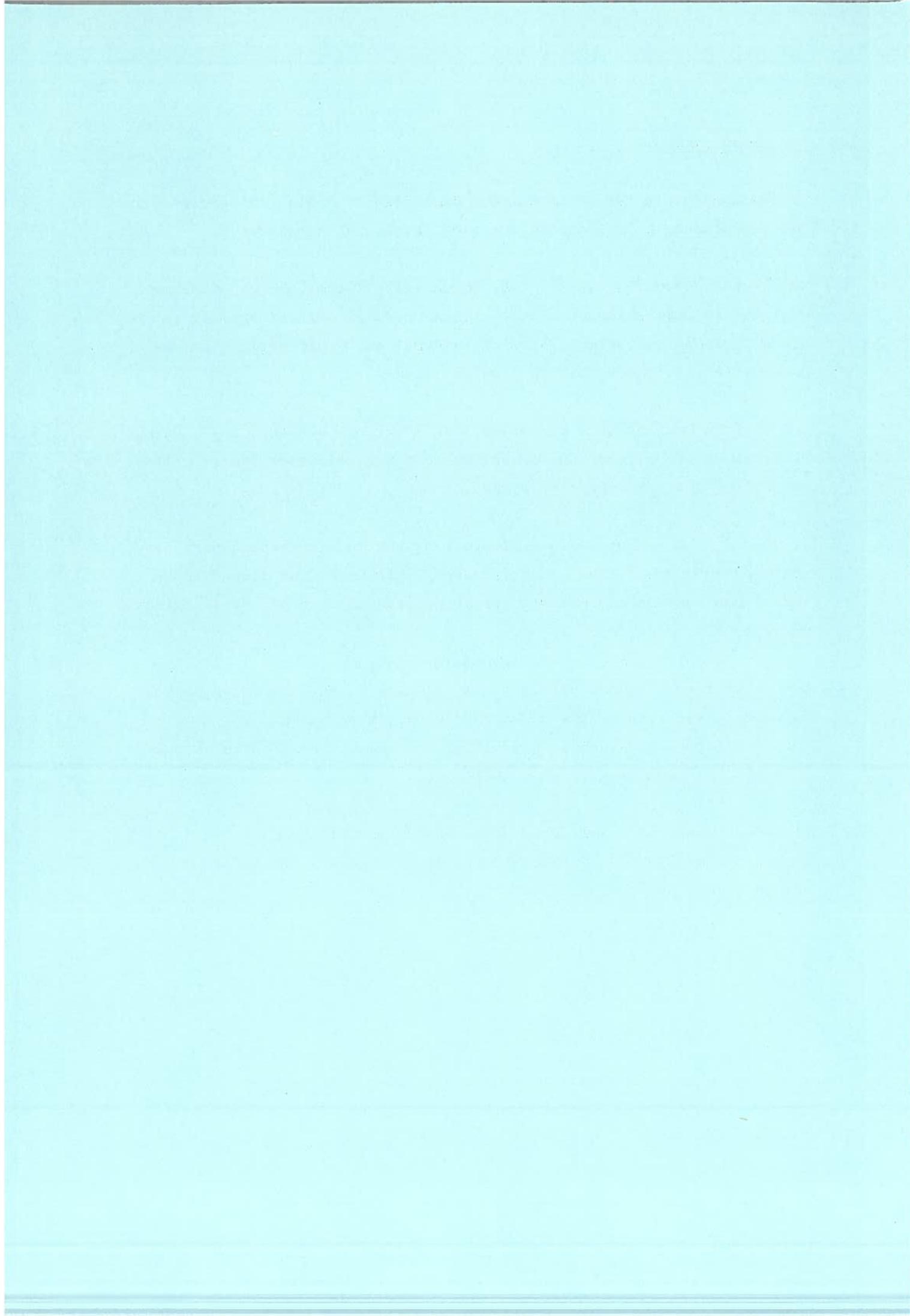
Zum Ersten aus der Tatsache, daß, obwohl der jugendliche Arbeitnehmer qualitative Einstellungen und Bereitschaften bei seinem Eintritt in die Arbeitswelt mitbringt, er sich manchmal auf Grund der realen Gegebenheiten, großen Problemen gegenüber sieht.

Zum Zweiten besteht auch von seiten des Betriebes ein Interesse, durch Vermittlung von Werten und Normen, auf die Einstellungs- und Verhaltensweisen der Jugendlichen einzuwirken.

Jugendarbeit kann somit als Hilfestellung bei der Entfaltung der (physischen, psychischen und geistigen) Fähigkeiten des Jugendlichen verstanden werden, und hat als solche hauptsächlich einen erzieherischen Charakter.

Um als Betrieb den gegenwärtigen und zukünftigen Anforderungen gerecht zu werden, sind von seiten der Betroffenen, neben dem Willen etwas zu tun, vorwiegend pädagogisch/psychologische Fähigkeiten, sowie Organisations- und Kommunikationsfähigkeit nötig.

In diesem Sinne kann betriebliche Jugendarbeit nicht als rein altruistische Funktion aufgefaßt werden, sondern als Symbiose, bei der beide Partner gewinnen.



Literaturverzeichnis:

Zu Kapitel 1)

Wirtschaftskundliches ABC: Herausgegeben vom Wirtschaftsförderungs-  
institut der Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft 1983

GASPARI C., PRAT DE LA RIBA E.H.: Die Unternehmer und die Jugend im  
Betrieb. IBW-Forschungsbericht Nr. 2. 1976

FESSEL+GKF-INSTITUT: Jugend 1983

PROKOP L.: Landesbewußtsein und Organisationsteilnahme der  
niederösterr. Jugendlichen. Jugendreferat der nieder-  
österr. Landesregierung 1981

OECD Bericht, Projekt CERI: Education and Work. The Views of the Young.  
Paris 1983

LANGE K., MÜLLER B., ORTMANN F.: Alltag des Jugendarbeiters.  
Luchterhand 1980

DAMM D.: Wenn der Alltag zur Sprache kommt  
Juventa Verlag 1981

BREZINKA W.: Verantwortliche Jugendarbeit heute.  
Juventa Verlag, München 1964

ERIKSON E. H. Jugend und Krise 1970

Weiters:

INGLEHART R.: Wertwandel und politisches Verhalten, in:  
J. Matthes (Hg): Sozialer Wandel in Westeuropa.  
Frankfurt New York 1979

PLASSER F., ULRAM P.A.: Auf dem Weg in die postindustrielle Gesell-  
schaft. Anmerkungen zur politischen Kultur Österreichs,  
in: A. Kohl/F. Stirnemann: Österr. Jahrbuch für  
Politik Wien 1981

NIEMANN H. J.: Jugendliche im Betrieb  
Rationalisierungs-Kuratorium der Deutschen Wirtschaft.  
Frankfurt am Main 1973

zu Kapitel 2)

BREZINKA W. s.o.

GASPARI et. al. s.o.

MAYER H.: Betriebsdynamische Effekte der berufsbegleitenden  
Sozial- und Persönlichkeitsbildung. Im Selbstverlag o.J.

zu Kapitel 3)

BODENMÜLLER H.: Die Erfolgsmessung in der betrieblichen Bildungsarbeit,  
in: ÖIAG Journal Nr. 4, 1981

Wirtschaftsförderungsinstitut der Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft  
(Hg.). Soziale Marktwirtschaft-Lebenswerte Zukunft.  
Wien o.J.(S.14)

PETERMANDL Monika, STEINRINGER J.: Psychologische und pädagogische Grund-  
lagen der Lehrlingsausbildung Wirtschaftsförderungsinstitut.  
Wien 1978

ZEDLER R.: Pädagogische Praxis für Ausbildung der Ausbilder.  
Deutscher Institus-Verlag Köln 1976

SCHMID P. F.: Das beratende Gespräch  
Herder Verlag Wien 1973

## 2 BETRIEBLICHE JUGENDARBEIT IN ÖSTERREICH AN HAND EINIGER

### BEISPIELE

#### Vorwort

Betriebliche Jugendarbeit ist im Verhältnis zu ihrer Bedeutung für die Betroffenen, ein eher vernachlässigtes Thema. Neben einigen theoretischen Arbeiten und Artikeln, gibt es unseres Wissens kaum durch empirische Untersuchungen gewonnene Daten. Man betritt hier also hauptsächlich Neuland.

Die vorliegende Untersuchung versteht sich in diesem Sinne auch als "Pilotstudie" und versucht, einen ersten Überblick über die vorhandenen Aktivitäten auf dem Gebiet der betrieblichen Jugendarbeit zu erhalten, und zwar mit Hilfe der Aussagen von 19 österreichischen Betrieben.

Sie will weiters zeigen, was man in der Praxis konkret tun kann, welche Erfolge die durchgeführten Aktivitäten zeitigen, und soll auf diese Weise, über einen bisher weitgehend unbekanntem Sektor informieren.

Wenn die vorliegende Arbeit die bisherigen Anstrengungen auf dem Gebiet der betrieblichen Jugendarbeit illustrieren, sowie Anregungen für die Betriebe, bzw. für weitere Forschungsarbeiten auf diesem Gebiet bieten kann, hat sie ihren Zweck erfüllt.

#### 2.1 Ziel der Untersuchung

Da betriebliche Jugendarbeit ein breites Spektrum von Aktivitäten umfaßt, ist es sinnvoll, nach und nach im Laufe der Forschung, einzelne Aspekte dieser breiten Palette zu untersuchen, und auf ihre Wirksamkeit hin zu prüfen.

Ein solcher Aspekt beinhaltet "alle vom Betrieb initiierten und/oder unterstützten Freizeitaktivitäten, für und mit jugendlichen Arbeitnehmern im Alter von 15 bis 25 Jahren.

Die Untersuchung, mit Hilfe eines Fragebogens und nachfolgender Interviews im Zeitraum zwischen Juni und August 1983 durchgeführt, soll grundlegende Informationen über Art, Dauer, Ort, Organisation, Kosten, und vor allem

über die Motivation und die Auswirkungen der betrieblichen Jugendarbeit im Sinne obengenannter Definition liefern.

Neben diesem Hauptaspekt soll festgestellt werden, ob und in welcher Form, österreichische Unternehmen, Jugendliche die nicht in den eigenen Betrieben arbeiten, unterstützen. (z.B. durch Sponsortätigkeit)

Eine dritte, vielleicht nicht die unwichtigste Aufgabe der Untersuchung sollte darin liegen, Ideen und Anregungen zu sammeln, die letztendlich zur Umsetzung in die Praxis geeignet wären.

## 2.2 Gesamtdarstellung der Daten

①	②	③		④	⑤
Betrieb	Gesamtzahl der Beschäftigten	Jugendliche Arbeitnehmer gesamt	weibl.	Sektionszugehörigkeit	Art d. durchgeführten Jugend-Arbeit
1	k.A.	200	130	G.K.V.-Sektor	Sport, kulturelle Aktivitäten
2	1.800	400	270	G.K.V.-Sektor	Sport, kulturelle Aktivitäten, Reisen, Film-Fotoklub
3	85	9	2	Handel	Sportveranstaltungen, Rotkreuz-Kurse
4	200	22	7	Handel	Sport, kulturelle Aktivitäten zur Verfügungstellen v. Waren
5	166	52	36	Gewerbe	Sport, zur Verfügungstellen v. Waren/Werkzeug u. Betriebsmittel
6	60	12	5	Gewerbe	Sport, zur Verfügungstellen v. Waren/Werkzeug u. Betriebsmittel
7	261	64	3	Gewerbe	spezielle Aktivitäten für Problemgruppen, Kinobesuche →
8	256	84	35	Gewerbe	Sportveranstaltungen
9	183	35	11	Gewerbe	Sport, kulturelle Aktivitäten
10	1.000	210	90	Industrie	kulturelle Aktivitäten, Film- u. Fotoklub, Kriegsgräber-einsatz
11	208	16	4	Industrie	Sportveranstaltungen
12	1.857	130	10	Industrie	Sport, Reisen
13	2.320	647	442	Industrie	Sport, Reisen
14	1.000	400	k.A.	Industrie	Sport, Museumsbesuche, zur Verfügungstellen v. Waren/Werkzeug →
15	1.000	100	20	Industrie	Sport
16	10.480	607	103	Industrie	Sport, kulturelle Tätigkeiten, Reisen
17	446	60	k.A.	Industrie	Sport
18	1.700	10	k.A.	Industrie	Film-Fotoklub, Sport, kulturelle Aktivitäten →
19	2.756	270	k.A.	Industrie	Sport, kulturelle Aktivitäten, Reisen, Film-Fotoklub

6			7	8	9	10	
Die genannten Aktivitäten finden statt:			Die Jugendarbeit im Betrieb wird organisiert von:	Betriebliche Stellung des Betreuers	Dauer der Aktivitäten in Jahren	Häufigkeit der Aktivitäten pro Jahr	
außerhalb d. Arbeitszeit	innerhalb	teils teils				regelm.	sporad.
X			Betriebsrat	Betriebsobmann	30	k.A.	
		X	Sport- und Kulturverein	k.A.	35	300	
X			Chef u. Ausbilder	Chef	10	52	
X			Ausbilder	Personalleiter	5		3
X			Betriebsrat	Betriebsrat	7	4	
X		X	Chef, Betriebsrat und Jugend	k.A.	3		k.A.
X			Geschäftsführung u. Ausbilder	Geschäftsführer	2,5	25	
X			Betriebsleitung	Betriebsleiter	5		6
X			Betriebsrat	Büroangest.	10	→	
X			Personalabteilung	k.A.	10		k.A.
		X	BRO-Arbeiter, Ausbildungsleiter	Personalleiter	10		10
		X	Ausbilder und Betriebsrat	Ausbildungsleiter	30		5
	X		Lehrwerkstätte	Ausbilder	10	40	
X			Ausbilder	k.A.	8	52	
		X	Ausbilder	Vorarbeiter Meister	38	40	
		X	Ausbilder, Kultur und Sportverein	Ausbilder, Betriebsrat	vielen	50	1-2
X			Betriebsrat	Betriebsrat	14	2	4
keine Angaben			keine Angaben	k.A.	k.A.		
		X	Kultur- u. Sportverein, Lehrlingsausb. fallw. mit Betriebsrat	Ausbilder, Jugendvertrauensrat	20	3	

12

13

14

Kunden, e der streuer o Jahr vest.	Die genannten Aktivitäten finden statt:			Die Aktivitäten wurden initiiert von:			Die Aktivitäten wurden aus folgenden Gründen gestartet
	intern	extern	teils teils	Unter- nehmer- seite	Jugend- lichen	Sonst.	
k.A.		X		X	X		Bereicherung des Betriebsklimas
400			X			SKV- Mit- arb.	Um ein kostengünstigeres und sinn- volles Freizeitangebot f. Mitarb. zu schaffen
100	X			X			Erweiterung des Freizeitangebots, Ausgleich zur Büroarbeit, Betriebs- klima
20			X	X	X		Verstärkung des Zugehörigkeitsver- hältnisses zum Betrieb, Belohnung (freiwilliger Sozialaufwand)
k.A.		X		X		Be- triebs- rat	Kontaktförderung
k.A.			X	X			Verbesserung der Zusammenarbeit Privatprobleme kennenlernen
140		X		X			Identifizierung zum Betrieb, intensive Persönlichkeitsentfaltung, Reifung
k.A.		X			X		k.A.
250		X				Betr.- rat	Steigerung d. Zusammengehörigkeits- gefühls, sportl. Betätigung ermögl.
k.A.			X	X			Persönlichkeitsentwicklung
40			X	X		Betr.- rat	Aus- und Weiterbildung im weitesten Sinne
600			X	X		Betr.- rat	Anhaltspunkte für die Motivierung in der Berufsausbildung
200		X		X		Betr.- rat	Gesundheit d. Jugendlichen, Zwischen- menschliche Beziehung, Bildung
k.A.			X	X	X		Treffen in der Freizeit, da die meisten jugendlichen Arbeitnehmer Pendler sind
100		X		X			"Besser am Sportplatz als im Wirts- haus" Ausgleich zur körperl. Arbeit
120			X	X		Betr.- rat	Sport: aus gesundheitlichen Gründen Kultur: geistige Erweiterung, Reisen: berufsbegleitende Information
k.A.		X		X			Förderung der Gemeinschaft
k.A.		keine Angaben					k.A.
60			X	X			Verstärkung des Zusammengehörigkeits- gefühls, sinnvolle Freizeitbe- schäftigung

15

16

17

Jugendarbeit wird in Zukunft			und zwar aus folgendem Grund	Kosten d. Jugendarbeit pro Jahr in öS	keine Angabe mögl.	Zwischenmenschl. Beziehungen			Grad an Selbständigkeit		
eher er- stert	eher einge- schränkt	keins von beiden				J	N	NZS	J	N	NZS
		X	k.A.	50.000,-		X			X		
		X	keine Notwendigkeit sichtbar		X			X			X
		X	k.A.		X	X					X
		X	k.A.	25.000,-		X					
		X	k.A.		X	X			X		
X			siehe vorhergehende Spalte		X	X					X
X			f. gesellsch. Zukunft wichtig		X	X			X		
X			k.A.		X			X			
		X	da ohnehin viel geschieht	3.000,-		X				X	
X			k.A.		X				X		
		X	k.A.	10.000,-		X				X	
		X	k.A.	300.000,-		X					
		X	k.A.	130.000,-		X					X
		X	Angebot ist ausreichend	70.000,-		X			X		
X			anderes als Sport können	250.000,-		X					X
		X	k.A.	300.000,-		X					X
		X	k.A.	15.000,-		X					X
			k.A.	k.A.							
		X	keinesfalls innerhalb d. Arbeitszeit	100.000,-		X					X

Folgende Faktoren haben sich im Betrieb  
als Folge der Jugendarbeit gebessert.

Ja (J)  
Nein (N) k.A. (-)  
nicht zu  
sagen (Nzs)

Verhältnis zu Vorgesetzten			Liebe zur Arbeit			Steigerung der Produktivität			Persönlichkeits- entwicklung			Integration		
J	N	Nzs	J	N	Nzs	J	N	Nzs	J	N	Nzs	J	N	Nzs
									X			X		
		X			X			X			X			X
X			X					X			X	X		
X			X									X		
		X			X		X		X			X		
X			X			X					X	X		
		X	X					X			X			X
	X				X			X			X	X		
									X					
	X			X			X		X			X		
									X			X		
X					X		X		X			X		
X			X					X	X			X		
X					X			X	X					X
X					X		X		X			X		
X					X			X	X			X		
X					X			X	X			X		

18

19

Betriebsanwesenheit			Es wird eine außerbetriebl. Jugendarbeit durchgeführt /unterstützt		Art dieser außerbetrieblichen Jugendarbeit
J	N	NZS	ja	nein	
			X		Schul- und Jugendbetreuung
		X	X		eine Reihe von kulturellen, sportlichen und sozialen Aktivitäten, von Maturazeitung bis Behindertenwerkstätte
		X	X		betriebseigenes Fußballfeld wird für verschiedene Jugendaktivitäten zur Verfügung gestellt
X				X	
X			X		Unterstützung der sportlichen Aktivitäten der Berufsschulen
		X		X	
	X		X		Gruppenarbeit mit Jugendlichen in der Freizeit
				X	
	X			X	
				X	
	X			X	
			X		Flugtag für Behinderte (Modellflug)
	X			X	
		X	X		Betriebs- und Sommerfest mit Jugendlichen
	X			X	
	X		X		Radrennen, Tenniswettbewerbe, Kunstausstellungen für Studenten
	X			X	
				X	
		X		X	

Zusätzliche Informationen zu jenen Spalten, bei denen im Text ein Pfeil ist. (←→)

Dieser Betrieb beschäftigt sich besonders mit Jugendlichen, die familiäre Probleme haben. Auf dem Programm stehen Kinobesuche, Lehrlingsfeste, Besuch von Eishockeyspielen etc.

Winter: 1 x wöchentlich Gymnastik  
(von Okt. - Mai)  
2 x monatlich Schwimmen  
(von Sep. - April)  
ca. 3 Hallenfußballspiele  
ca. 3 Theaterfahrten  
Sommer: ca. 10 Fußballspiele  
(April - Nov.)

Aktivitäten beinhalten:

Museumsbesuche, Partys, Stockschießen, Damenfußball, Tennis, Tischtennis, Kegeln.

Segeln, Reiten, Golf, Theaterbesuche; Kostenbeitrag öS 10,--.

### 2.3 Erläuterungen zu den Daten

An der Fragebogenaktion haben sich 19 Betriebe aus allen Bundesländern beteiligt. Wie aus den Spalten (2-4) der Gesamtdarstellung zu ersehen ist, entfallen davon zehn auf den Industrie-, weitere fünf auf den gewerblichen,- sowie je zwei auf den Handels- bzw. G.K.V.-Sektor. Dadurch wird u.a. auch ein Einblick über die Aktivitäten auf dem Gebiet der Jugendarbeit jener Betriebe gewonnen, die verhältnismäßig wenige Jugendliche beschäftigen. Vier Betriebe haben weniger als 20, und sieben Betriebe zwischen 20 und einschließlich 100 Jugendliche beschäftigt.

#### Art:

Auf einen Hauptaspekt der Untersuchung, nämlich auf die Art der durchgeführten Jugendarbeit, bezieht sich Spalte (5). Demnach zählen sportliche Betätigungen zu den beliebtesten Aktivitäten.

Hier führt mit Abstand das Fußballspiel mit 17 Nennungen. Ein Betrieb führt sogar Damenfußball durch. Neben weiteren, eher üblichen Sportarten wie z.B. Gymnastik, Schwimmen, Tennis, Tischtennis, Stockschießen, Kegeln etc., findet man allerdings auch Exklusiveres, wie z.B. Segeln, Reiten oder Golf.

Neben diesen erwähnten, aktiv durchgeführten Sportarten, erfreut man sich auch passiv einiger Aktivitäten, wie z.B. den Besuch eines Eishockeyspieles.

An zweiter Stelle der durchgeführten Aktivitäten, stehen kulturelle Veranstaltungen. Hier sind vor allem Theater- und Kinobesuche zu nennen. Insgesamt 10 Betriebe führen diese Art von Jugendarbeit durch.

In geringerem Ausmaß, (in jeweils 4 Fällen) werden Reisen durchgeführt, bzw. existieren Foto- und Filmklubs.

Vier Betriebe stellen ihren jugendlichen Arbeitnehmern Waren und/oder Werkzeuge und Betriebsmittel zur Verfügung, wobei es sich im Einzelnen um je einen Obsthandelsbetrieb, einen Gewerbebetrieb auf dem Sektor der Schulartikelerzeugung, einer Buchdruckerei, sowie einen Industriebetrieb der Schuhproduktion handelt.

Angaben über selten vorkommende, jedoch interessante Tätigkeiten beziehen sich je auf einen Rotkreuzkurs, und einen Kriegsgräber-einsatz.

Ein Gewerbebetrieb führt spezielle Maßnahmen für Problemgruppen durch, wobei es sich konkret um die besondere Unterstützung (durch Lehrlingsfeste, Ausflüge etc.) von Jugendlichen handelt, die auf Grund ihrer familiären Situation auch im Betrieb Schwierigkeiten haben.

In elf Betrieben werden die Aktivitäten ausschließlich außerhalb der Arbeitszeit durchgeführt. Bei sieben Betrieben geschieht dies teils innerhalb, teils außerhalb der regulären Arbeitszeit. Ausschließlich innerhalb der Arbeitsstunden findet die Jugendarbeit in einem großen Industriebetrieb statt. (Sport und Reisen!)

#### Organisation:

Die Spalten (7) und (8) liefern Informationen über die Frage, wer die betreffende Jugendarbeit im Betrieb organisiert, bzw. betreut. Hier ist zu erkennen, daß bei kleinen Betrieben meist der Chef und/oder Ausbilder selbst die Initiative ergreift. Bei größeren Betrieben übernimmt in vielen Fällen der Ausbilder und/oder der Betriebsrat oft in Verbindung mit anderen Instanzen (Geschäftsführung oder Sportverein) diese Aufgaben.

#### Dauer:

Auf die Dauer der Jugendarbeit angesprochen, liefern Betriebe auf dem Industrie- und G.K.V.-Sektor überwiegend höhere Werte. Diese bewegen sich meist zwischen 10 und 35 Jahren.

#### Häufigkeit:

Kein unmittelbarer Zusammenhang scheint zwischen der Dauer der Jugendarbeit in Jahren, und der Häufigkeit ihrer Durchführung zu bestehen. Obwohl bei zehn Betrieben regelmäßige Veranstaltungen durchgeführt werden, gaben noch sechs Betriebe an, ihre Aktivitäten sporadisch durchzuführen. Diese letztgenannten Angaben sind sicherlich eng mit der Art der Jugendarbeit und der jeweiligen Betriebs-situation verknüpft.

**Zeitaufwand:**

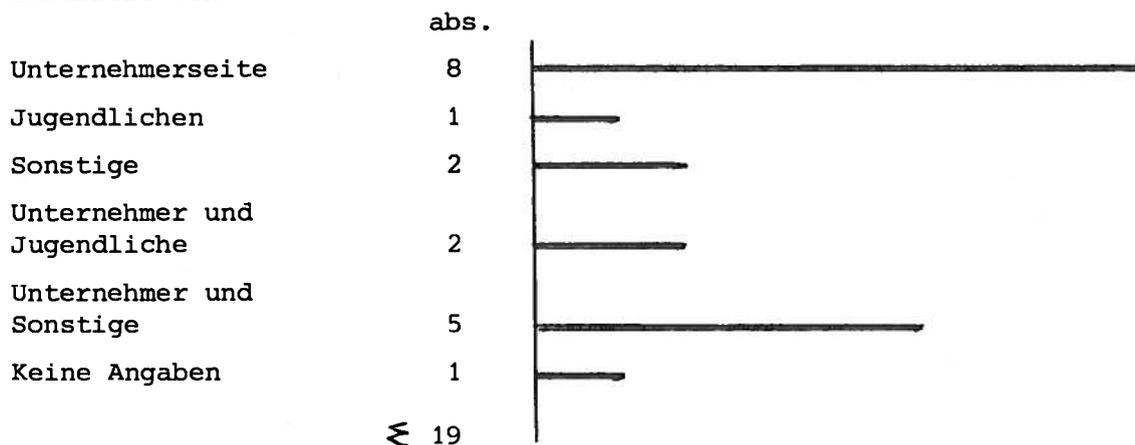
Der tatsächliche Stundeneinsatz pro Jahr seitens des aktiven Betreuers ist teilweise beträchtlich. Vergleicht man z.B. Betrieb Nr.3 in den Spalten (8) und (11), erkennt man, daß der Chef dieses Handelsbetriebes 100 (!) Stunden pro Jahr für seine neun jugendlichen Arbeitnehmer investiert. Und dies außerhalb der Arbeitszeit! Diese Beispiele ließen sich leicht ergänzen. (Vgl. z.B. Betrieb Nr.2 und Nr. 12)

**Örtlichkeiten:**

Die angegebenen Aktivitäten finden in 8 Fällen außerhalb des Betriebes statt. 9 Betriebe gaben sowohl externe, wie auch interne Örtlichkeiten an. (Spalte 12). Hier sind natürlich, wie bei der Frage der Häufigkeit, die Art der Jugendarbeit sowie die betrieblichen Gegebenheiten ins Kalkül zu ziehen.

Die Spalten (13), (14) und (15), die sich auf die Frage der Initiierung, der Gründe, sowie auf die Zukunftsperspektiven beziehen, ergaben folgendes Bild:

Die Aktivitäten wurden initiiert von:



Demnach ergreifen meist die Unternehmer selbst die Initiative. (Acht Fälle). Es folgt jene Gruppe, bei der die Unternehmer in Zusammenarbeit mit den Betriebsräten, die Aktivitäten ins Leben gerufen haben. (Fünf Fälle). Zweimal geschah dies in Verbindung mit den Jugendlichen. In einem Gewerbebetrieb initiierten die Jugendlichen selbst ihre Sportaktivitäten.

**Motive:**

Die Gründe für die durchgeführten Anstrengungen sind vielschichtig und differenziert. (Siehe Spalte 14). Der Haupttenor der Aussagen, bezieht sich jedoch auf die Forderung der Zusammenarbeit, sowie auf die Verbesserung des Betriebsklimas. Als weiteres wichtiges Motiv wurde das Angebot von seiten der Betriebsleitung genannt, ein kostengünstiges und sinnvolles Freizeitangebot zu schaffen. Obwohl die Aussagen in diesem Bereich teilweise auch auf vorhandene Defizite hinweisen, sind sie zweifellos ein Indikator für den guten Willen der Beteiligten.

**Zukunft:**

Die Zukunft betreffend, äußerten fünf Betriebe die Absicht, die durchgeführten Maßnahmen eher zu erweitern. 13 Betriebe sind mit dem Umfang und den Resultaten offensichtlich zufrieden, wobei bedingt durch die vielen Leermeldungen und der Varianz der Antworten, keine eindeutigen Rückschlüsse auf die Gründe zu gewinnen sind.

**Kosten:**

Bezüglich der Kosten der betrieblichen Jugendarbeit, kann auf den ersten Blick die besondere Leistung der Industriebetriebe hervorgehoben werden. Die eingesetzten Mittel in der Größenordnung von öS 10.000,- bis öS 300.000,- sind zweifellos beachtlich. Diese hohen Ausgaben sind teilweise auf die hohe Zahl der in diesen Betrieben arbeitenden Jugendlichen zurückzuführen. Allerdings zeigt z.B. ein Gewerbebetrieb, daß man auch mit öS 3.000,- jährlich für 35 Jugendliche effiziente Sport- und kulturelle Veranstaltungen durchführen kann. Ein sinnvoller Vergleich zwischen Industrie- und Handels- bzw. Gewerbebetrieben ist nicht gegeben, da es für Letztere meist nicht möglich war, relevante Daten zu liefern.

**Auswirkungen:**

Informationen über die in dieser Untersuchung vielleicht wichtigste Frage: "Welche Auswirkungen, bzw. welchen Nutzen hat die betriebliche Jugendarbeit?" liefert die Spalte (17). In der folgenden Kreuztabelle werden die im Fragebogen angeführten Konstrukte in Beziehung zu den jeweiligen Aussagen gebracht:

Haben sich folgende Faktoren innerhalb des Betriebes als Folge der Jugendarbeit gebessert!	JA	NEIN	Nicht zu sagen	keine Angaben
a) zwischenmenschl. Beziehungen	15	-	2	2
b) Grad an Selbstständigkeit	5	2	8	4
c) Verhältnis zu Vorgesetzten	10	2	3	4
d) Liebe zur Arbeit	5	1	8	5
e) Steigerung der Produktivität	1	4	8	6
f) Persönlichkeitsentwicklung	11	-	5	3
g) Integration	13	-	3	3
h) Betriebsanwesenheit	2	7	5	5

Der relativ hohe Anteil der Ja-Antworten bei den Variablen a, c, f, g, ist überraschend.

Dies könnte als erster Hinweis dafür gelten, daß betriebliche Jugendarbeit (im Sinne unserer Definition) zu einer Verbesserung der zwischenmenschlichen Beziehungen, dem Verhältnis zu den Vorgesetzten, sowie zur Persönlichkeitsentfaltung und Integration des Jugendlichen beiträgt. Denn, obwohl es sich nicht um abgesicherte Daten (im inferenzstatistischen Sinne) handelt, sind es doch professionelle Aussagen (von Chef, Ausbilder etc.)

Andrerseits dürfte der Anteil der negativ-Antworten in den Konstrukt-bereichen b, d, e und h, ein Indiz dafür sein, daß betriebliche Jugendarbeit auf dem Freizeitsektor, kaum etwas zur Verbesserung dieser Faktoren (Grad an Selbstständigkeit, Liebe zur Arbeit, Steigerung der Produktivität und Betriebsanwesenheit) beiträgt.

Ein relativ ausgeglichenes Bild über alle Sektionen hinweg, zeigen die Spalten (18) und (19), die sich auf die außerbetriebliche Jugendarbeit beziehen. Acht Betriebe führen eine solche - nicht für die im Betrieb tätigen Jugendlichen - durch. Das Angebot reicht hier z.B. vom zur Verfügungstellen des betriebseigenen Fußballfeldes, über die Unterstützung der sportlichen Aktivitäten in Berufsschulen, bis hin zu Sportveranstaltungen und Kunstausstellungen für Studenten.

Bei zwei Betrieben (von 19), findet eine Hilfestellung für behinderte Jugendliche statt. Im ersten Fall handelt es sich um die Unterstützung einer Behindertenwerkstatt, im zweiten Fall werden Modellflugtage für und mit Behinderten durchgeführt.

Alle genannten Beispiele zur außerbetrieblichen Jugendarbeit sind ein beeindruckender Beweis dafür, daß die von österreichischen Betrieben durchgeführte Jugendarbeit, keineswegs nur von Profit- und Nutzendenken geleitet wird.

## 2.4 Zusammenfassung

Mittels Fragebögen wurden Daten über die Jugendarbeit von neunzehn österreichischen Betrieben erhoben.

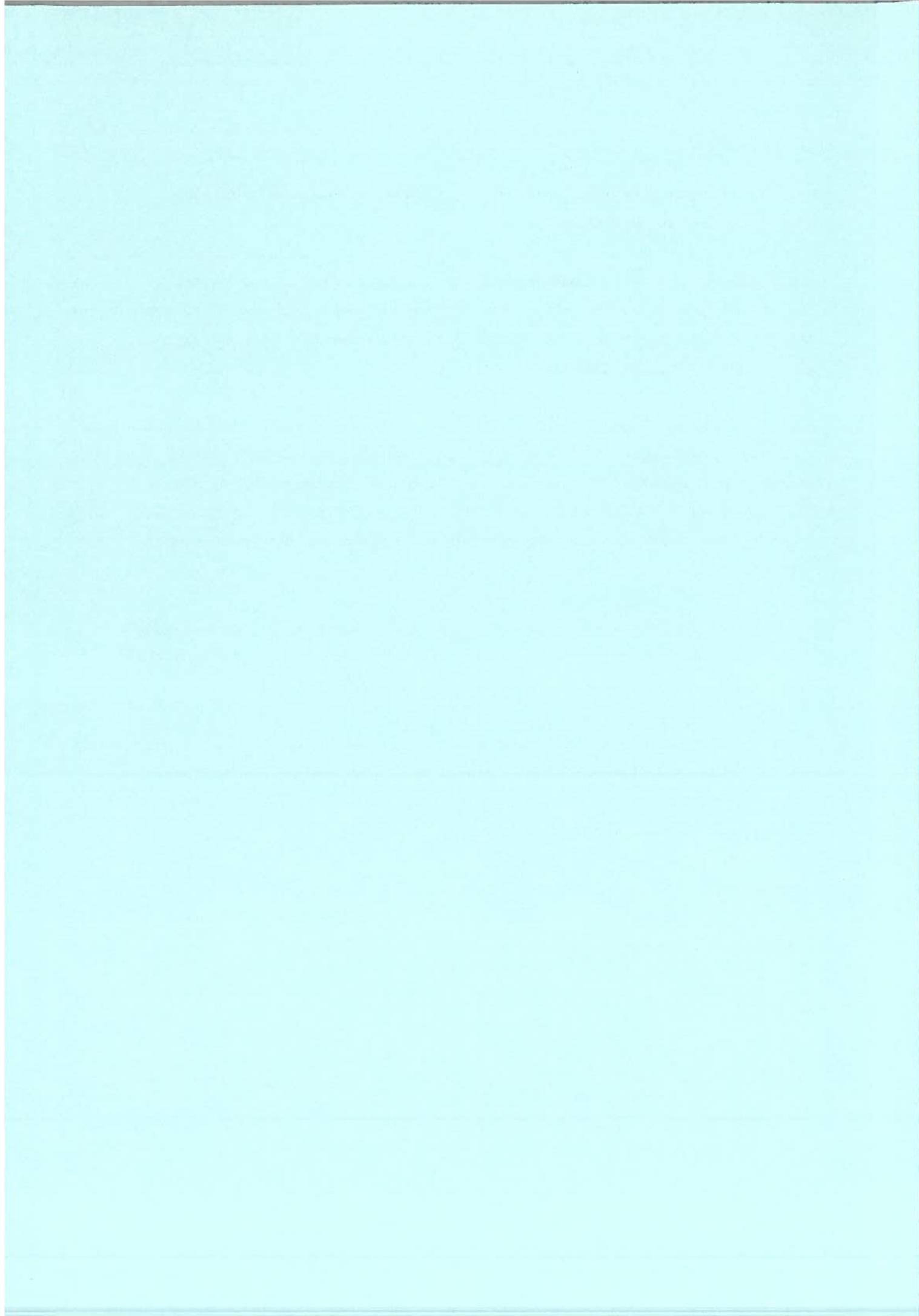
Neben grundlegenden Informationen über die Art, Dauer, Ort, Kosten und Organisation, wurden auch detaillierte Aussagen über die Motivation und den Nutzen einer solchen, hauptsächlich in der Freizeit durchgeführten Jugendarbeit gewonnen.

So werden in den befragten Betrieben in den meisten Fällen Sport- und kulturelle Veranstaltungen durchgeführt, und zwar primär, um die Zusammenarbeit zwischen den im Betrieb Tätigen zu fördern und um das Betriebsklima zu verbessern. Viele Betriebe wollen ihren jugendlichen Arbeitnehmern auch ein kostengünstiges und sinnvolles Freizeitangebot offerieren.

Durch diese Art von Jugendarbeit, findet überwiegend eine Verbesserung der zwischenmenschlichen Beziehungen, des Verhältnisses zu Vorgesetzten, der Persönlichkeitsentwicklung, sowie der Integration statt.

Nicht ganz die Hälfte der befragten Betriebe führen neben ihrer innerbetrieblichen, auch eine außerbetriebliche Jugendarbeit durch, bzw. unterstützen eine solche. Die Angebote reichen hier von Aktivitäten für Behinderte, über Schüler bis Studenten.

Die Untersuchung ergab außerdem eine Fülle von Ideen und Anregungen, die für alle Betroffenen (Theoretiker wie Praktiker) für eine Verbesserung der betrieblichen Jugendarbeit dienlich sind.



Anhang

Im folgenden zeigen wir zwei weitere Beispiele betrieblicher Jugendarbeit.

Im ersten Falle handelt es sich um Aktivitäten und Maßnahmen der Fa. Blum, derzeit größte Beschlägefabrik Österreichs. Das zweite Beispiel ist eine quantitative Aufzählung der Aktivitäten in 108 österreichischen Betrieben, wobei kein Rückschluß auf mögliche Motive bzw. Nutzen dieser Jugendarbeit gegeben ist.

Beide Beispiele unterstreichen die Leistungen österr. Betriebe auf dem Gebiet der betrieblichen Jugendarbeit.



1.) BESCHLÄGEFABRIK BLUM.

Von der Unternehmensleitung als "Lehrlingsausbildungssystem" bezeichnet, beinhaltet dieses Maßnahmen, das mit Recht als ein die Jugendarbeit betreffendes Modell ersten Ranges bezeichnet werden kann.

(Bei den folgenden Angaben handelt es sich um einen Auszug. Sie wurden zur Gänze aus der "Österreichischen Zeitschrift für Berufspädagogik" Nr. 3, 1982/83 entnommen.)

Flankierende Aktivitäten während der Ausbildung:

- Bewertung

Die Lehrlinge werden halbjährlich bewertet. Dabei wird die schulische Leistung zu einem Drittel und die betriebliche Leistung zu zwei Drittel eingesetzt. Das aus dieser Bewertung resultierende Ergebnis eröffnet dem Lehrling die Möglichkeit, zur Lehrlingsentschädigung zusätzlich eine Prämie zu bekommen. Es gibt insgesamt drei Prämienstufen, wobei ein Lehrling, welcher 3 1/2 Jahre in der obersten Prämienstufe bleibt, neben der Lehrlingsentschädigung etwa S 70.000,- bis S 80.000,- innerhalb der Lehrzeit zusätzlich verdienen kann.

Es gibt Jahrgänge, in denen über 50 % die gesamte Prämie über die ganze Lehrzeit erhalten.

In diesem Prämiensystem ist die schulische Leistung u.a. mit der Konsequenz ausschlaggebend, daß ein Lehrling mit einer Schulnote 5 z.B. keine Prämienberechtigung hat, mit einer Note 4 maximal auf die erste Prämienstufe kommt usw.

Die Miteinbezugnahme der schulischen Leistung in das Gesamtprämiensystem ist damit begründet, daß der Lehrling gleich vom ersten Tag weg spürt, daß zwischen Schule und Betrieb im Interesse des Lehrlings eine enge Zusammenarbeit vorherrscht.

- Lehrlingsturnen

Während des ersten Lehrjahres wird täglich von 9.00 bis 10.00 Uhr ein Ausgleichsprogramm, das unter dem Motto "Lehrlingsturnen" läuft, absolviert. Ziel ist es, den frisch aus der Schule kommenden

Lehrling durch einen Unterbruch im Tagesablauf den Übergang von der bislang rein schulischen zur mehr manuellen Ausbildung besser angewöhnen zu können.

- Erst-Hilfe-Kurs:

Im Zyklus von zwei Jahren wird jeweils ein Erste-Hilfe-Kurs mit anschließender Abschlußprüfung durchgeführt. Der Grund für diese Schulung liegt darin, daß gerade Jugendliche in diesem Alter sehr viel unterwegs sind und daher die Fähigkeit haben müssen, sich und andere im Notfall versorgen zu können.

- Rausch- und Suchtgift-Information:

Ebenfalls wie der Erste-Hilfe-Kurs wird im Zyklus von zwei Jahren für Eltern und auszubildende Lehrlinge eine Information über die Gefahren des Rausch- und Suchtgifts gegeben. Zu diesem Anlaß wird abwechslungsweise ein Fachmann der Kripo und ein Arzt zu diesem wichtigen Thema sprechen.

- Kontakt zum Elternhaus:

Mindestens jährlich einmal sind die Eltern eingeladen, in Form einer Standortbestimmung zu erfahren, wie die Ausbildung mit ihrem Sohn oder Tochter vorangeht.

Bei Auftreten von Schwierigkeiten wird nach Vorliegen des Schulzeugnisses oder, wenn notwendig spontan eine zusätzliche Aussprache geführt. Soweit dies erforderlich ist, werden zusammen mit Lehrling und Eltern Maßnahmen eingeleitet, welche zu einem positiven Lehrabschluß dienlich sind (Hilfen).

- Lehrlingsleistungswettbewerb:

Jeder Lehrling nimmt nach Absolvierung des zweiten Lehrjahres an einem Lehrlingsleistungswettbewerb teil. Dieser wird jährlich von der Eisen-/Metall-/Elektro-Industrie Vorarlbergs durchgeführt und dient u.a. dem Zweck, daß dem Lehrling die Prüfungsangst genommen wird.

- Exkursionen:

Während der Lehrzeit werden mehrere Exkursionen durchgeführt. Der Lehrling soll damit die Möglichkeit bekommen, in andere Branchenbereiche Einblick zu nehmen.

- Nichtraucherprämie:

Das Rauchen ist im Betrieb sowie im Betriebsgelände verboten. Verspricht der Lehrling jedoch, auch in der Freizeit nicht zu rauchen, bekommt er monatlich vom Betrieb eine Anerkennungsprämie von S 100,-.

Die Handhabung, daß lediglich auf ein Versprechen hin eine Prämie ausbezahlt wird, wurde bewußt so gewählt, damit der Jugendliche auch sieht, daß ihm geglaubt wird. Bei Verfehlen dieses Versprechens wird lediglich der jeweilige Monat abgezogen und ein Neubeginn akzeptiert. Eine der Begründungen dieser Aktion liegt darin, daß durch die Verhinderung des Rauchbeginns bis zum 18. Lebensjahr die größte Gefahr eines aktiv werdenden Rauchers vorüber ist. Die bislang erzielten Erfolge bestätigen diese Annahme.

- Zeugnisprämien:

Um die schulische Leistung außerhalb des bereits angesprochenen Prämiensystems noch weiter zu unterstützen, werden für gute Zeugnisse zusätzlich Prämien (in kleinem Umfang) ausgeschüttet. Auch diese Aktion soll den Stellenwert der Schule im dualen Ausbildungssystem unterstützen.

2.) DATEN UND SCHLUSSFOLGERUNG ÜBER BETRIEBLICHE JUGENDARBEIT,  
DEDUZIERT AUS EINER STUDIE DES "ÖSTERREICHISCHEN PRODUKTIVITÄTS-  
UND WIRTSCHAFTLICHKEIT-ZENTRUM" ÜBER FREIWILLIGE SOZIALLEISTUNGEN  
VON 108 UNTERNEHMEN.

In dieser Studie aus dem Jahre 1980, in der freiwillige Sozialleistungen untersucht und verglichen werden, befindet sich auch eine Rubrik "Sportvereine". (Seite 217 ff.). Da keine Angaben über die Anzahl der in den Firmen beschäftigten Jugendlichen gemacht wurden, jedoch anzunehmen ist, daß auch solche beschäftigt werden, könnte man aus der folgenden Tabelle den Schluß ziehen (statistischer Schluß 50 %), daß genannte Einrichtungen auch den Jugendlichen in den Betrieben zugutekommt.

Art der Aktivitäten	Anzahl der Betriebe (von 108) die diese Aktivität durchführen
Basketball	2
Bergsteigen	1
Bob	1
Bowling	8
Bridge	1
Damenturnen	1
Eislaufen	3
Eisstockschießen	2
Faustball	1
Fechten	1
Filmklub	1
Fischen (Sport u. Jagd)	10
Flugsport	1
Fußball	43
Golf	1
Gymnastik	6
Handball	4
Judo	2
Kegeln	50
Leichtathletik	1
Modellflug	1
Philatelie	6
Radball	1
Radfahren	1
Reiten	4
Rudern	1
Sauna	2
Schach	10
Schießen	5
Schützenverein	1
Schwimmen	9
Segeln	4
Segelflug	1

Art der Aktivitäten	Anzahl der Betriebe (von 108) die diese Aktivität durchführen
Sektion Sport (allgemein)	53 davon ein Betrieb allein 50 !
Skifahren	28
Tanzen	1
Tennis	38
Tischtennis	22
Turnen	5
Wandern	10
Wintersport	4
Yoga	1



## SUMMARY

Dr. Peter Tavernaro: Comments on In-plant Youth-work. Internal Youth-Work in Austrian Business Enterprises. Vienna 1983.

This ibw-report on In-plant Youth-work consists of two sections.

### Part I. Reflections on internal Youth-work

The first part of this study deals with the subject on a theoretical level. Youth-work is understood as an assistance to the juvenile employees (aged 15 to 25), carried out by the management in a concerted manner, in order to help them in their course of physical and social development.

Beside the necessary suppositions, also the consequences of such activities have been analysed. Youth-work in this sense is mainly of an educational nature.

Internal Youth-work can neither be considered as a training towards adaptation to internal necessities, nor can it be interpreted as an altruistic function. It presents itself as a symbiosis, in the course of which all parties within the enterprise gain.

### Part II. Internal Youth-work in Austria's Business Enterprises

Nineteen austrian enterprises of different sizes (the size being determined by the number of young people employed) took part in a survey concerning youth-work. The motive for this investigation was to get general information as well as specific data about internal youth-work. The following main themes were given special emphasis in the questionnaire of this study; the results are illustrated by the following descriptions:

#### o Types of the Youth-work performed

The most popular activities are sporting events, such as soccer, gymnastics, swimming, tennis, bowling, as well as sailing, horseback-riding and golf.

Furthermore cultural events like theatre- and cinema visits are being organised. Journeys and film- and photography clubs have also been mentioned.

#### o Organizational procedures

In small enterprises, usually the master himself and/or an instructor appointed by him, take the initiative. In larger companies, the instructor or a member of the workers council put the tasks into effect.

#### o Duration and frequency

About 50 % of the respondents have been pursuing the mentioned activities for up to 35 years, generally on a regular basis. For most of the enterprises the frequency of the mentioned activities appears to be sufficient (on the average once a week); no expansion is planned in the future.

o Reasons for beginning the youth-work

Most enterprises initiated their internal youth-activities in order to improve the cooperation among the parties concerned. In some cases the determining factor was merely the desire to offer convenient leisure facilities for the young employees.

o Expenditures on youth-work performed

Notwithstanding all the expenses are met by the enterprises (some industrial enterprises spend up to AS 300.000 per annum), significant activities are not a question of the amount spent. E.g. one small-size enterprise is able to organize successfully sporting and cultural events for 35 young people for only AS 3.000 per annum.

o Consequences and advantages

Internal youth-work (of the kind mentioned above) has a positive effect on human relations within the company - both, between the youth themselves and between them and their superiors - and is conducive to the individuality and integration of the juveniles involved.

To complete the picture about the performance of austrian enterprises in the field of youth-work, the study concludes with a short description of external youth-work.

Nearly 50 % of the enterprises questioned also carry out external youth-work, that is, activities for young people not employed by the enterprise.

Austrian business enterprises, for example, place their playing-fields at the disposal of the youth, support the sporting activities in vocational schools, and organize art-exhibitions for high school-students.

Two enterprises (out of 19) assist handicapped young people by financially supporting a workshop for handicapped, and by organising activities, such as weekend trips and meetings for model airplane enthusiasts.