

- Erarbeitung von Informationsunterlagen zur beruflichen Weiterbildung für die Beratung der Nachfrager und Anbieter auf den regionalen Weiterbildungsmärkten

3. Qualifizierung von Arbeitslosen und von Personen, die unmittelbar von Arbeitslosigkeit bedroht sind

3.1. Veränderung des Arbeitsmarktes und der Berufswelt

Die für 1995 und darüber hinaus prognostizierte Arbeitsmarktentwicklung läßt erkennen, daß trotz Wirtschaftswachstum die Beschäftigungsprobleme nicht automatisch gelöst werden. Wirtschaftswachstum kann zwar zusätzliche Arbeitsplätze schaffen, eine streng lineare Kausalität ist jedoch nicht mehr gegeben. Deutlich mehr als die Hälfte des erwarteten Wachstums wird in Produktivitätssteigerungen fließen, was zwar die Wettbewerbsposition Österreichs verbessert, aber die Arbeitsplatzlücke kaum verändert.

Nun kann die Arbeitsmarktpolitik, ungeachtet der Arbeitsplatzlücke, den Arbeitsmarkt sicher auch nachfrageseitig wirksam beeinflussen.

Dabei fällt Qualifizierungsmaßnahmen eine wesentliche Aufgabe zu. Qualifizierung ist aber nicht nur als eine kurzfristig wirksam einsetzbare Maßnahme der Arbeitsmarktpolitik zu sehen. Sie ist auch eine Schlüsselstrategie für die Anpassung der Beschäftigten an längerfristige und einschneidende Veränderungen der Arbeitsmärkte. Die permanent erforderliche Anpassungsfähigkeit an veränderte Arbeitsplätze werden zu neuen Schlüsselbereichen der beruflichen Bildung und Sozialisation. Von den kurz- wie längerfristig erforderlichen Veränderungen der Arbeitswelt sind unterschiedliche Gruppen von Arbeitskräften sehr unterschiedlich betroffen.

3.2. Zu den Problemgruppen

Im folgenden werden jene Zielgruppen berücksichtigt, die als arbeitsmarktpolitische „Problemgruppen“ definiert werden können. Damit ist gemeint: „schwer vermittelbar“, qualifizierungsbedürftig, anfällig für lange oder wiederholte Verweildauer im Leistungsnetz des AMS.

3.2.1. Langzeitarbeitslose

Selektionsmechanismen am Arbeitsmarkt bewirken, daß – bei anhaltendem Defizit an Arbeitsplätzen – Langzeitarbeitslosigkeit zunimmt.

Insbesondere sind folgende quantitativ bedeutsame Gruppen einem erhöhten Risiko, von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen zu sein, ausgesetzt:

- Arbeitslose in höherem Lebensalter
- Arbeitslose mit gesundheitlichen Einschränkungen

- Langzeitarbeitslose selbst – das Stigma Arbeitslosigkeit vergrößert sich, die Chancen auf Reintegration in den Arbeitsmarkt sinken mit der Dauer der Arbeitslosigkeit

Das Arbeitsmarktservice setzt ständig besondere Akzente zur Reintegration von Langzeitarbeitslosen in den Arbeitsmarkt:

- Unterstützung der aktiven Arbeitssuche: Reintegrationsgespräche, Gruppenberatungen, Arbeitslosenrunden, Ressourcenpools und Aktivgruppen (welche die Aufgabe haben, die Probleme, die im Vorfeld der Vermittlung liegen, zu klären).
- Förderung der Eigeninitiative: zur Erhöhung der Arbeitsmarkttransparenz und zur Verkürzung der Suchdauer dient ein EDV-unterstütztes Stelleninformationsangebot (SAMSOMAT), das die Eigeninitiative der Arbeitssuchenden stärkt und die Tätigkeit der Beratenden unterstützt.
- Maßnahmen zur Berufsorientierung und Berufsfindung, Beratung über Möglichkeiten der beruflichen Weiterbildung (vom AMS finanzierte Beratungseinrichtungen, die Berufsinformationszentren übernehmen teilweise als – noch – besondere Aufgaben die Weiterbildungsberatung von Erwachsenen).
- Förderung der beruflichen Qualifizierung.

Als besonders wichtig erscheint die vorausschauende Weiterbildung für Langzeitarbeitslose, um dem – „schleichenden“ – Verlust an Qualifikationen während der Arbeitslosigkeitsepisode vorzubeugen.

Wichtig erscheint zudem ein quantitativ und qualitativ breites Angebot an Weiterbildungsmaßnahmen unter Berücksichtigung von Schlüsselqualifikationen.

Der Beirat empfiehlt, gerade für „schwer vermittelbare“ Zielgruppen Modelle einer Kombination von Sozialtraining (etwa in Form einer Beschäftigungsgesellschaft) und begleitender Qualifizierung zu entwickeln. Das würde bedeuten:

- langfristig angelegte, arbeitsbegleitende Qualifizierung mit weniger Leistungsdruck während, vor allem zu Beginn der Maßnahme
- mehr Freiräume für soziale Betreuung, integriertes „Sozialtraining“
- zielgruppengerechte didaktische Aufbereitung der Bildungsinhalte
- abschließend mit einer neuen oder erweiterten beruflichen Qualifikation.

Der mögliche Einsatzbereich für Notstandshilfebezieher im Zuge des neuen Modells des Arbeitsmarktservice, die Beschäftigung von Langzeitarbeitslosen in „gemeinnützigen Tätigkeiten“ finanziell zu fördern, soll auch die gemeinnützige Erwachsenenbildung berücksichtigen.

Eine entsprechende Qualifikation der Langzeitarbeitslosen, die für eine diesbezügliche Verwendung in Frage kommen, ist vorauszusetzen. Es kann damit gerechnet werden, daß in Zukunft verstärkt auch höher qualifizierte Personengruppen von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen sein werden (etwa

Junglehrer, die nach dem Unterrichtspraktikum keinen Vertrag mehr bekommen).

Der Effekt eines verbreiterten Einsatzspektrums von Langzeitarbeitslosen läge daher neben der Entlastung der Weiterbildungsanbieter von einem Teil der Personalkosten in qualifizierten Wiederbeschäftigungschancen für Notstandshilfebezieher.

3.2.2. *Gering qualifizierte Arbeitskräfte*

Gering-Qualifizierte (formal Nicht-Qualifizierte und Fehl-Qualifizierte, Jugendliche ohne Berufsbildung – Lehr-, Schul- und Studienabbrecher) sind in einem hohem Maße dem Risiko, von Arbeitslosigkeit betroffen zu sein, ausgesetzt. Das Angebot an unqualifizierten Arbeitsplätzen wird deutlich zurückgehen. Gerade hier ist somit ein arbeitsmarktpolitischer Schwerpunkt gegeben.

Da sich der technische Wandel immer rascher vollzieht, wird die Neu- und Weiterqualifizierung auch von un- oder minderqualifizierten MitarbeiterInnen im Betrieb selbst einen höheren Stellenwert gewinnen müssen.

Daher ist zu überlegen, unter Beiziehung des AMS verstärkt auch Qualifizierungsmaßnahmen für beschäftigte ArbeitnehmerInnen zu fördern. Dabei dürfen jene Beschäftigte, die bisher zu den Randgruppen des beruflichen Qualifizierungsprozesses gehören (die sogenannte „fluktuierende Randbelegschaft“) nicht vernachlässigt werden. Der Europäische Sozialfonds (ESF), Ziel 4, bietet entsprechende Möglichkeiten; die Betriebe sind aufgefordert, die zur Verfügung stehenden Mittel auszuschöpfen.

Die Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen für Beschäftigte ist allerdings eine Aufgabe, bei der die Aktivitäten einzelner Betriebe nur einen Teilaspekt darstellen können.

Klein- und Mittelbetriebe benötigen konkrete Hinweise, wie sie Qualifikationsprobleme durch betriebliche und außerbetriebliche Maßnahmen – oder in Kombination von beidem – lösen können.

Öffentliche Förderungen von betriebsinterner Weiterbildung sollten schwerpunktmäßig an spezielle arbeitsmarktpolitische Kriterien gebunden sein (Problemregionen, Klein- und Mittelbetriebe).

Die Betriebsräte sind im Rahmen ihrer in § 94 des Arbeitsverfassungsgesetzes festgelegten Mitwirkungsrechte bei betrieblicher Berufsausbildung und Schulung bei der Einbeziehung und Motivation von ArbeitnehmerInnen aus der „Randbelegschaft“ in Weiterbildungsmaßnahmen aktiv zu beteiligen.

Darüber hinaus ist es notwendig, für die in letzter Zeit wieder zunehmende Zahl jugendlicher ArbeitnehmerInnen – vor allem auch mit nichtdeutscher Muttersprache – ohne Erstausbildung Möglichkeiten zum Erwerb beruflicher Qualifikationen (unter Einbeziehung von Schlüsselqualifikationen) bereitzustellen.

Es sollte auf die geschlechtsspezifische Zusammensetzung der Zielgruppe Bedacht genommen werden.

Die Berücksichtigung der Lebenssituation von Frauen, besonders, wenn sie Kinder betreuen, bedeutet, Rahmenbedingungen herzustellen, die ihnen eine

Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen überhaupt erst ermöglichen (siehe dazu Punkt 3). Zudem entfallen 60% der weiblichen Lehrlinge auf nur 3 Berufe. Bei den Burschen verteilen sich die 60% immerhin auf 13 Berufe.

Sinnvoll wäre eine Evaluierung der bisherigen Maßnahmen zur Förderung der nichttraditionellen Berufswahl von Mädchen.

Die kompensatorische Funktion der beruflichen Weiterbildung müßte angesichts der hohen Zahl von Frauen, die niedrig qualifizierte, rationalisierungsgefährdete Arbeitsplätze haben bzw. arbeitslos sind, intensiviert werden, mit dem Ziel der Verbesserung oder Absicherung ihrer Arbeitsmarktposition.

3.2.3. *Ältere Arbeitslose*

Ältere Arbeitslose sind besonders von Langzeitarbeitslosigkeit bedroht; Maßnahmen zur raschen Integration in das Erwerbsleben sind deshalb besonders wichtig.

Das AMS kann hierbei auf erfolgreiche Maßnahmen verweisen. Hier gilt es

- präventiv auf die Verhinderung von Arbeitsplatzverlust abzielen und somit bestehende Arbeitsverhältnisse abzusichern, etwa durch gezielte Betriebsberatung im Hinblick auf Weiterbildungsmaßnahmen oder der gezielten Schulung von Beschäftigten
- sonstige Maßnahmen siehe auch unter 3.2.1. und 3.2.2.

Die Definition „ältere Arbeitslose“ ändert sich stetig, d. h., daß sich die Altersgrenze nach unten bewegt: bei Männern kann mittlerweile schon ab einem Alter von 40 Jahren von „älter“ gesprochen werden, bei Frauen schon ab 35 Jahren (!). „Arbeitsmarkalter“ und biologisches Alter driften zunehmend auseinander.

3.2.4. *Behinderte Arbeitslose*

Körperliche, geistige oder psychische Einschränkungen einer Person stellen nicht notwendig eine Behinderung dar. Erst die soziale Umwelt und die Arbeitswelt behindern Menschen, die eine solche Einschränkung mit sich tragen. Erst diese Behinderung führt dazu, daß solche Personen weit mehr als andere mit schlechteren Arbeitsbedingungen und einem höheren Arbeitsmarktrisiko zu kämpfen haben: sei es, daß ihnen – wenn überhaupt – nur unterbeschäftigte und unterbezahlte Tätigkeiten offenstehen, sei es durch den eingeschränkten Bildungszugang und meist nur niedrigem Bildungsabschluß, sei es durch Konzentration in Berufen, Arbeitsplätzen und Tätigkeiten mit geringem sozialen Status und kaum vorhandenen Aufstiegschancen.

Traditionelle Maßnahmen der Behindertenpolitik verschärfen mitunter diese Marginalisierung, wenn sie sich eher an der Behinderung als an der Arbeitskapazität der betroffenen Personen orientieren oder sich einseitig auf Lohnsubvention und Quotenpflicht statt auf sorgfältig geplante, großzügig

unterstützte und professionell durchgeführte Eingliederung in eine neue Arbeitsumwelt stützen. Schon allein die Feststellung von Art und Grad der „Behinderung“ und die Gewährung von Schutzrechten kann, unbedacht durchgeführt, Personen mit Einschränkungen das Verlassen des geschützten Sektors für immer unmöglich machen. Da diesen dann auch die Bewerbungserfahrung fehlt, bricht eine solche Entwicklung den Teufelskreis von Marginalisierung und Vorurteil nicht auf.

Qualifizierungsmaßnahmen sind für den Transfer vom „geschützten“ in den „offenen“ Arbeitsmarkt von entscheidender Bedeutung.

Vor allem verhindert eine beherzte Qualifikationsstrategie, daß die Behinderung anstelle des Potentials der einzelnen Personen zum Ansatzpunkt der „Behindertenpolitik“ wird. Deren Ziel muß und soll, soweit irgendwie machbar, allemal der offene Arbeitsmarkt sein, der ungehinderte Zugang zu Ausbildungsmöglichkeiten und „normalen“ Arbeitsplätzen.

In der Praxis zeigt sich jedoch, daß die vorrangige Orientierung auf einen offenen Arbeitsmarkt einer nicht zu vernachlässigenden Gruppe behinderter Arbeitsloser nicht gerecht werden kann: die Bereitschaft der Unternehmen, Personen mit definierten Leistungsdefiziten einzustellen, sinkt. Wenn sich bei einer gewissen Sockelarbeitslosigkeit die „Schließungsprozesse“ am Arbeitsmarkt verschärfen, bedeutet dies für schwer behinderte Menschen die beinahe vollkommene Ausgrenzung vom sogenannten „offenen“ Arbeitsmarkt.

Eine wichtige Grundlage für die Ermöglichung wirksamer Qualifizierungsmaßnahmen für insbesondere körperlich Behinderte stellt auch die Umsetzung der Integration von Kindern mit erhöhtem Förderbedarf in der Primar- und Sekundarstufe im österreichischen Schulwesen dar.

Nicht alle behinderten ArbeitnehmerInnen können in „normale“ Unternehmen integriert werden. Von den Schwächsten kann und darf nicht unter dem Titel „Integration“ die in vielen Fällen chancenlose Integration am „Markt“ verlangt werden.

Nur ein breit gefächertes Maßnahmenbündel besitzt Chancen, Behindertenarbeitslosigkeit zu reduzieren. Für unterschiedliche Zielgruppen und Problemlagen müssen differenzierte Angebote zur Aufschließung des Arbeitsmarktes erhalten und ausgebaut werden: von der beruflichen Ausbildung und Rehabilitation, über die Förderung von Beschäftigungsverhältnissen bis zur Erwerbstätigkeit in „besonderen“ Unternehmen, die das Leistungsvermögen ihrer MitarbeiterInnen besonders berücksichtigen können.

3.2.5. *Ausländische Arbeitslose*

Ausländische Arbeitslose haben oft sowohl unzureichende Deutschkenntnisse als auch unzureichende bzw. nicht arbeitsmarktgerechte berufliche Qualifikationen.

Folgende Maßnahmen für ausländische Arbeitslose werden als wichtig erachtet:

- ein intensiver allgemeiner und berufsfeldbezogener Sprachunterricht, sollten die Kenntnisse der deutschen Sprache nicht ausreichen

- anschließend, nach einer sichergestellten sprachlichen, falls erforderlich auch schriftlichen passiven und aktiven Beherrschung der deutschen Sprache entsprechende berufsqualifizierende Maßnahmen
- günstig ist nach Erreichen eines adäquaten sprachlichen Ausgangsniveaus eine Kombination aus beruflicher Qualifizierung und begleitendem Sprachunterricht

Interessierte Arbeitgeber sollten hierfür Kosten übernehmen, ansonsten sollte die Finanzierung über die Integrationsprogramme des Bundes (Flüchtlinge), der Länder und Gemeinden erfolgen.

Weiterbildungsmaßnahmen für ausländische Jugendliche dürfen nicht eingeschränkt werden, wobei besonderes Augenmerk auf die Vermittlung einer allgemeinen Grundbildung zu legen ist.

3.2.6. *Jugendliche Arbeitslose*

Österreich steht vor dringendem Handlungsbedarf: das Angebot an Lehrstellen sinkt, Jugendliche haben daher immer geringere Chancen auf eine Lehrausbildung. Das Problem verschärft sich zusätzlich durch geringere Aufgangsmöglichkeiten im berufsbildenden Schulwesen.

Der Beirat hält die Entwicklung von Maßnahmen für erforderlich, die

- vermeiden, daß ein Sockel von arbeitslosen Jugendlichen entsteht, die keine Chance mehr haben, in den Arbeitsmarkt hineinzukommen,
- Anreize zur Beibehaltung bzw. Ausweitung des Lehrstellenangebots geben,
- gewährleisten, daß der zukünftige Bedarf an Fachkräften abgedeckt werden kann.

Da die Kompetenzen, betreffend die Probleme von österreichischen und ausländischen Jugendlichen, sehr breit gestreut sind, ist eine „Initiative Ausbildung der Jugend“ unter Einbindung aller öffentlichen Stellen und der Sozialpartner anzustreben.

3.3. **Berufs(wieder)einstieg von Frauen**

In Zusammenhang mit familiär bedingten Unterbrechungen oder mit familiär bedingter Teilzeitarbeit gehen häufig berufliche Kompetenzen verloren; meist sind hiervon Frauen betroffen.

Die erforderliche berufliche Stabilisierung hängt in hohem Maße von einem gelungenen Wiedereinstieg ab.

Bei der Planung von Maßnahmen ist unbedingt zu berücksichtigen, daß das zentrale Problem nicht nur in der Qualifikation (sanpassung) liegt. Ein Wiedereinstieg kann auch an der Vereinbarkeit von Arbeitszeiten und Betreuungspflichten liegen.

Gefördert werden soll

- eine sinnvolle Verknüpfung und Intensivierung von Maßnahmen der Beratung, der Berufsorientierung, Ausbildung oder Höherqualifizierung von Frauen in Bereichen, die den regionalen Gegebenheiten entsprechen und eine Vermittlung auf konkrete Arbeitsplätze in der Region erleichtern; sofern gewollt und sinnvoll, bereits während der Karenzphase,
- adäquate Kinderbetreuungseinrichtungen sowie zumutbare zeitliche Rahmenbedingungen für Weiterbildungsmaßnahmen in Schulungseinrichtungen.

Angestrebt werden sollen im Hinblick auf die Arbeitsbedingungen und Arbeitsmarktchancen von Arbeitnehmerinnen

- Arbeitsbedingungen, die sich mit der Kindererziehung vereinbaren lassen
- Das Instrument der Wiedereinstiegsbeihilfe soll beibehalten werden.

3.4. Arbeitsstiftungen und stiftungsähnliche Maßnahmen

Der Strukturwandel der Wirtschaft und der beschleunigte technologische Fortschritt werden zuletzt zu weitreichenden Änderungen von Struktur und Dynamik des österreichischen Arbeitsmarktes führen. Vor dem Hintergrund einer jedenfalls kurzfristig nicht beseitigbaren Arbeitsplatzlücke kommen Maßnahmen zur Bekämpfung struktureller Arbeitslosigkeit besondere Bedeutung zu. Ein Instrument der aktiven Arbeitsmarktpolitik hat sich zur Bewältigung der arbeitsmarktpolitisch nachteiligen Folgen des Strukturwandels in der Praxis besonders bewährt: die Arbeitsstiftung.

Arbeitsstiftungen sind Einrichtungen, die im Fall betrieblicher oder branchenmäßig quantitativ bedeutsamer Personalabbaumaßnahmen die Reintegration arbeitslos gewordener Personen in den Arbeitsmarktprozess bezwecken.

Zu den Maßnahmen in Arbeitsstiftungen zählen: Berufsorientierung/Aus- und Weiterbildung/Aktive Arbeitsuche/Unternehmensgründung/Intensivbetreuung älterer Arbeitnehmer

3.4.1. Typen von Arbeitsstiftungen

Unternehmensstiftung

Bei diesem Typ gründen und finanzieren die Arbeitgeber und Arbeitnehmer eines von einem größeren Personalabbau betroffenen Unternehmens zu einem beträchtlichen Anteil die Arbeitsstiftung selbst. Die Planung und Durchführung erfolgt in der Regel mit den Ressourcen des Unternehmens.

Insolvenzenstiftung

Hier handelt es sich um Arbeitsstiftungen, die im Gefolge von Insolvenzen gegründet werden und durch den Ausfall der Unternehmensseite gekennzeichnet sind. Die fehlenden Ressourcen müssen daher von außen aufgebracht und zur Verfügung gestellt werden; die materiellen Ressourcen durch Förderungen, die organisatorischen erforderlichenfalls durch ein externes Management.

Branchenstiftung

Kommt es in einer Branche – etwa aufgrund von Strukturveränderungen – zu einem generellen Beschäftigungsrückgang, können Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite eine auf die gesamte Branche oder auch eine auf bestimmte Regionen begrenzte Arbeitsstiftung für sämtliche betroffenen ArbeitnehmerInnen (kollektivvertraglich) vereinbaren.

Regionalstiftung

Die Regionalstiftung kann zum Einsatz kommen, wenn mehrere Unternehmen einer Region einen Personalabbau vornehmen. Neben den betrieblichen Problemen tritt hier die regionalpolitische Komponente in den Vordergrund. Für die Realisierung müssen nicht nur die Unternehmen und die Sozialpartner, sondern auch die politischen Mandatäre der betroffenen Region aktiv eingebunden sein.

3.4.2. Vorteile der Arbeitsstiftungen

- Bündelung bewährter arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen zur Wiedereingliederung Arbeitsloser in der Arbeitsprozeß
- soziale Absicherung der Arbeitslosen während des umfassenden Requalifizierungsprozesses durch Verlängerung der Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes (grundsätzlich um drei Jahre; bei längerer Ausbildungsdauer und bei Personen, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, bis zu vier Jahre) und Gewährung eines monatlichen Stipendiums
- individuell sowie arbeitsmarkt- und regionalpolitisch abgestimmte Qualifizierungsmaßnahmen
- planmäßige Abwicklung von Betriebsschließungen, Betriebssanierungen und betrieblichen Umstrukturierungen

3.4.3. Weiterentwicklung der Arbeitsstiftungen

Aufgrund der arbeitslosenversicherungsrechtlichen Rahmenbedingungen sowie eines nicht unbeträchtlichen finanziellen Mitteleinsatzes sind Arbeitsstif-

tungen eher in größeren Betrieben zu realisieren. Dies steht in einem gewissen Gegensatz zur österreichischen Betriebsstruktur sowie zur arbeitsmarktpolitischen Realität.

Für die Zukunft müssen daher vor allem branchen- und regionalbezogene Stiftungsmaßnahmen entwickelt werden, die auch ArbeitnehmerInnen aus Klein- und Mittelunternehmen die Chance zu einer umfassenden beruflichen Neuorientierung bieten (z. B. Arbeitsstiftung für Speditionsangestellte).

Für Frauen mit familiären Verpflichtungen sollten im Rahmen von Stiftungsmaßnahmen zeitlich zumutbare Möglichkeiten geschaffen werden, an den Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen.

Im Sinne einer aktiven Unterstützung des wirtschaftlichen Strukturwandels bedarf es dazu neben einer intensiven Zusammenarbeit der Sozialpartner auch der Einbindung der regionalen Gebietskörperschaften (Länder und Gemeinden) in den Planungs- und Finanzierungsprozeß.

3.5. Sonderprogramm der Bundesregierung zur Stabilisierung der Wirtschafts- und Beschäftigungsentwicklung

Das Sonderprogramm der österreichischen Bundesregierung („Strukturmilliarde“) lieferte einen wertvollen Beitrag zur Anreicherung und Optimierung der österreichischen Weiterbildungslandschaft. Aktionen dieser Art sollten immer wieder als geeignetes Instrument zur Absicherung des Wirtschaftsstandorts und einer positiven Beschäftigungsentwicklung diskutiert werden und zum Einsatz kommen. Da die Funktion dieses Instrumentes weit über die Aufgabenstellung der aktiven Arbeitsmarktpolitik hinausreicht, sollte die Finanzierung nicht nur aus den Mitteln der Arbeitslosenversicherung erfolgen.

3.6. Zur Bedeutung der Weiterbildungsberatung

Für die Verbesserung der Berufsinformation hat das AMS in ganz Österreich ein Netz von Berufsinformationszentren (BIZ) aufgebaut (darüber hinaus gibt es noch eine Reihe von Einrichtungen, die vom AMS finanziert werden und Beratungsleistungen für bestimmte Zielgruppen anbieten sowie Beratungs- und Informationsangebote anderer, nicht vom AMS finanzierter Institutionen, wie etwa der Interessenvertretungen, die eng mit dem AMS kooperieren bzw. das Kursangebot des AMS Interessenten nahebringen).

Da der öffentlichen Hand eine besondere Aufgabe der Förderung der beruflichen Weiterbildung zukommt, sollten Berufsinformationszentren zunehmend und verstärkt auch auf die Bedürfnisse „erwachsener“ Ratsuchender ausgerichtet werden.