

- 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