

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 Arbeitsplätzen 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