

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

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