Lebensbegleitende Beratung zu Beruf – Bildung – Beschäftigung für Frauen in Berlin

Übergänge meistern und existenzsichernd arbeiten

FIONA

Verbund der Berliner Frauenbildungs-beratungs-einrichtungen

Impressum

Herausgeberin BER-IT Berufsperspektiven für Frauen/tech-teachers e. V.
Kottbusser Damm 79
10967 Berlin
www.ber-it.de

Gefördert durch die Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen

Redaktion Petra Tesch

Datenauswertung Petra Tesch

Layout/Grafik Josepha Tolksdorff

Koordinierung Barbara Thiele (BER-IT), Hildegard Schicke (KOBRA)

Berlin, Juni 2015

Danke an alle Beraterinnen des FIONA-Verbunds der Berliner Frauenbildungsberatungseinrichtungen für die engagierte Mitarbeit.

- BER-IT Berufsperspektiven für Frauen; tech-teachers e. V.
- Beratungsstelle Frau und Arbeit im Frauenzentrum Raupe und Schmetterling – Frauen in der Lebensmitte e. V.
- Beruf – Bildung – Beratung im Frauenzentrum Marie e. V.
- Frau und Beruf e. V.
- HIBISKUS Weiterbildungsberatung für Frauen ab 40 zur Existenzsicherung; BfU gGmbH
- Inpäd; Institut zur beruflichen Bildung e. V., Beratung zu Beruf – Bildung – Erwerbsarbeit
- KOBRA Beruf | Bildung |Arbeit; Berliner Frauenbund 1945 e. V.
- TIO Weiterbildungsberatung; Treff- und Informationsort (TIO) e. V.
- Frauenzukunft e. V.

Vorwort

Mit dieser Broschüre wollen wir unsere Beratungsleistungen vorstellen und den Frauen, die zu uns in die Beratung kommen, ein Gesicht geben. Wir, das sind die im FIONA-Verbund zusammengeschlossenen Frauenbildungsberatungseinrichtungen (FBBE) im Land Berlin sowie Frauenzukunft e. V.

Die FBBE wurden vor mehr als zwei Dekaden konzipiert. *Frauenzukunft, Frau und Arbeit*, *Frau und Beruf*, *Inpäd* sowie *KOBRA Beruf|Bildung|Arbeit* wurden in den 1980er Jahren, *Marie* und *Hibiskus* zur Wendezeit gegründet. *TIO* ist die älteste Beratungseinrichtung und bietet Migrantinnen seit 1978 ein Beratungs- und Qualifizierungsangebot. *Inpäd* in Berlin Tempelhof wurde 1984 als Weiterbildungsinstitut gegründet und ist seit 2000 in der Beratung tätig. *BER-IT* – mit dem Schwerpunkt auf IKT, Medien und Kreativwirtschaft – ist 2004 als jüngste Beratungsstelle hinzugekommen.

Der gesellschaftliche und politische Kontext der Beratung von Frauen für Frauen zu Beruf, Bildung und Beschäftigung hat sich in den letzten Jahren sehr verändert.

Zu den großen Veränderungen zählen die Erfolge der Gleichstellung, insbesondere die Bildungserfolge der Mädchen und Frauen. Als Folge des durch die Frauenemanzipation ausgelösten gesellschaftlichen Wertewandels stellen sie heute Bildungsansprüche, die ihren Fähigkeiten entsprechen und die in diesem Umfang vor Jahrzehnten noch nicht denkbar waren. Bestimmte Probleme und Aufgaben, die sich die FBBE bei ihrer Gründung gestellt haben, gelten heute als gelöst: Frauen sind in der beruflichen Weiterbildung – zumindest statistisch betrachtet – gleichberechtigt. Die Erwerbsbeteiligung der Frauen in Berlin ist hoch. Familienbedingte Zeiten der Berufsunterbrechung sind nach Einführung des Elterngeldes kürzer. Die Liste der kleinen ‚Etappensiege' ließe sich fortsetzen: Datenreporte und Sozialstatistiken zeigen die guten Quoten bei den Bildungsabschlüssen, die steigende Beschäftigungsquote von Frauen sowie betriebliche Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Diese Werte zeigen den gesellschaftlichen Wandel, an dem allerdings nicht alle Berlinerinnen in gleicher Weise teilhaben.

Im Leitbild des zweiten Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms von Berlin stehen weiterreichende Ziele der Gleichstellung, die den gesamten Lebensverlauf, die Bildungs- und Erwerbsbiografie umfassen:

„Frauen und Männer erwirtschaften ihren eigenen Lebensunterhalt und eine armutsfeste Alterssicherung, gestützt auf gute Aus- und Weiterbildung, gleiche Entlohnung sowie gleichberechtigten Zugang zum Arbeitsmarkt. Frauen und Männer teilen sich gleichberechtigt Familien- und Fürsorgearbeit in Haushalt, Kindererziehung und Pflege unter Beibehaltung ihrer eigenständigen Existenzsicherung" (vgl. Leitbild des Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms II, 2014).

Es stellt sich die Frage, wie hoch denn ein individuelles Erwerbseinkommen in Deutschland sein muss, um die eigene Existenz sichern zu können und dadurch wirtschaftlich unabhängig zu sein. Existenzsichernde Beschäftigung sichert die eigene Existenz und die Existenz von Kindern unabhängig von der Familienform, Partnern oder Partnerinnen und Sozialleistungen kurzfristig sowie langfristig, d.h. im gesamten Lebensverlauf, auch bei Arbeitslosigkeit, Erwerbsunfähigkeit und im Alter. Bezogen auf das Jahr 2011 mussten Personen ohne Kinder einen Bruttoverdienst von 2.175 Euro und Alleinerziehende mit einem Kind von 2.654 Euro durch Erwerbsarbeit erzielen, damit ihre Existenz nicht nur kurzfristig, sondern auch bei Erwerbsunfähigkeit und im Alter gesichert ist (vgl. Agentur für Gleichstellung im ESF).[1]

Mit Blick auf die Erwerbsbiografien von Frauen und Männern wird deutlich, dass Frauen überdurchschnittlich häufig nicht existenzsichernd arbeiten. Aber auch Männer arbeiten – allerdings in viel geringeren Umfang – nicht existenzsichernd und können die ihnen traditionell zugeordnete Rolle des Familienernährers nicht erfüllen. Frauen sind aber häufiger als Männer von Unterbrechungen ihrer Erwerbsbiografie sowie besonderen Übergangsrisiken betroffen, z. B. von atypischer Beschäftigung nach einer Familienphase. Laut Gender Datenreport des Landes Berlin von 2012 ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigten bei den Frauen auf 31,6 Prozent gestiegen. 54,2 Prozent der geringfügig Beschäftigten im Jahr 2012 waren Frauen. 13,5 Prozent der abhängig beschäftigten Frauen hatten einen befristeten Arbeitsvertrag. Insgesamt lagen die Einkommen von Frauen aus sozialversicherungspflichtigen Einkommen 22,4 Prozent unter dem der Männer.[2] Der Gender Pay Gap in Berlin im engeren Sinne betrug laut Gender Datenreport 2012 knapp fünfzehn Prozent.[3]

Entsprechend dem Leitbild Gleichstellung des Landes Berlin gilt es, diesen Ungleichheiten entgegenzuwirken. Um dies zu erreichen, ist ein politikfeldübergreifendes Handeln auf unterschiedlichen Ebenen notwendig. Lebensbegleitende Beratung zu Beruf, Bildung und Beschäftigung für Frauen ist dieser Zielsetzung verpflichtet, sie setzt Gleichstellungspolitik unmittelbar um.

Mit der Broschüre wollen wir zeigen, wie wir dieses Leitbild aufgreifen und umsetzen. Die Anliegen der Ratsuchenden sind vielfältig. Im Mittelpunkt können Fragen zur Weiterbildung stehen, mehrheitlich werden aber Beratungsanfragen zu Beruf und Beschäftigung bearbeitet. Wir beschreiben unser Beratungskonzept und die Ergebnisse der Datenanalyse entlang

1 Agentur für Gleichstellung im ESF http://www.esf-gleichstellung.de/fileadmin/data/Downloads/Aktuelles/expertise_existenzsichernde_beschaeftigung.pdf, Berlin 2012 , S. 38 – 47; zuletzt am 20.11.2014.

2 Gender-Datenreport des Landes Berlin 2012 III/1_2; IV/1_2

3 ebd.

der vielfältigen Übergänge im Lebensverlauf. So können wir aufzeigen, vor welchen Herausforderungen die Frauen stehen, die in unsere Beratung kommen. Einige von ihnen haben keine, andere haben gute Qualifikationen, die sie jedoch nicht vor Risiken bewahren. Mit der Broschüre wollen wir den Blick dafür schärfen, wie Exklusion vermieden und wie Integration in Bildung und Erwerbsarbeit gefördert werden kann.

Berlin, Juni 2015

Die Beraterinnen zu Beruf, Bildung und Beschäftigung der Frauenbildungsberatungseinrichtungen [FBBE]

Inhalt

Vorwort 3

Wer wir sind und was wir tun 8

Wer kommt in die Beratung und was tun wir für die Ratsuchenden? 18

Bildungsbiografie – Bildungschancen im Erwachsenenalter 24
- Bildungsabschlüsse im Erwachsenenalter 25
- Weiterbildung im Lebensverlauf 28
- Wertschätzung, Anrechnung und Anerkennung von Kompetenzen 33

Erwerbsbiografie – existenzsichernde Arbeit im Lebenslauf 36
- Gelingender Übergang aus Erwerbslosigkeit in existenzsichernde Arbeit 37
- Gelingender Übergang aus Erwerbslosigkeit oder unterwertiger Beschäftigung nach dem Berufsabschluss oder dem Studium 41
- Gelingender Übergang aus Arbeitslosigkeit im späteren Erwachsenenalter 44
- Gelingender Übergang aus der Solo-Selbstständigkeit 47
- Gelingender Übergang aus Teilzeitbeschäftigung 51
- Gelingender Übergang aus geringfügiger Beschäftigung 54
- Gelingender Übergang aus unentgeltlicher, nicht oder unzureichend verberuflichter Arbeit 58

Familienbiografie – Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Sorge für Kinder und Angehörigenpflege) 60
- Gelingender beruflicher Wiedereinstieg nach einer familienbedingten Unterbrechung (Elternzeit, Pflegezeit) 61
- Gelingender Übergang in existenzsichernde Erwerbstätigkeit aus familienbedingt geringfügiger Beschäftigung 67
- Gelingender Übergang in Erwerbstätigkeit aus familienbedingter Nichterwerbstätigkeit 70
- Gelingender Übergang und Balancierung in einem neuen Lebensmodell nach Trennung, Scheidung, Verwitwung 73

Gesundheitsbiografie – gelingende Passung von Mensch und Arbeit 75
Prävention: Belastungen werden Herausforderungen 76
Während der Krankheit: Genesung anstoßen, unterstützen und sichern 80
Nach der Krankheit: Genesungserfolg, Beschäftigungsfähigkeit sowie Arbeitsverhältnis stabilisieren 83

Migrationsbiografie – Integration in Bildung und Erwerbsarbeit 85

Schlusswort 91

Leitbild: Gleichstellung im Land Berlin 92

Bildquellen 93

Wer wir sind und was wir tun

Wir, das sind die im FIONA-Verbund zusammengeschlossenen Frauenbildungsberatungseinrichtungen (FBBE) im Land Berlin sowie Frauenzukunft e. V.

Das Wort FIONA steht für:

F - Frauen
I - Informieren
O - Orientieren
N - Navigieren
A - Aktivieren.

Viele Frauen müssen immer wieder aufs Neue Übergänge in ihrem Lebensverlauf gestalten. Diskontinuierliche Erwerbsbiografien sind nicht mehr die Ausnahme, sondern Normalität. Dabei sind Frauen häufig von mehreren, gleichzeitig auftretenden Risiken betroffen: Erwerbslosigkeit und Krankheit, Sorgeverantwortung für Kinder oder pflegebedürftige Angehörige bei prekärer Beschäftigung, Migrationsbiografie und nicht qualifikationsadäquate Beschäftigung ...

Für sie halten wir ein Serviceangebot bereit, wenn sie:

» einen beruflichen Einstieg oder Wiedereinstieg suchen
» sich beruflich neu- bzw. umorientieren wollen
» sich beruflich verändern wollen oder müssen
» eine Weiterbildung planen
» vor einer Bewerbungssituation stehen
» Beruf und Familie miteinander in Einklang bringen wollen (Work-Life-Balance)

Das Angebot der FBBE trifft auf große Nachfrage. Alle durchgeführten Beratungen und die Anzahl der Teilnehmenden an Workshops und in offenen Angeboten werden dokumentiert. Im Jahr 2013 wurden insgesamt 16.151 Beratungen und Teilnehmende in Veranstaltungen gezählt. Im Rahmen unseres Basisangebotes, der unabhängigen und kostenfreien Beratung zu Beruf, (Weiter-)Bildung und Beschäftigung, haben wir 3.404 Erst- und Folgeberatungen durchgeführt. In 1.739 zusätzlichen Beratungen wurden spezielle berufsbezogene Anliegen oder spezifische fachliche Fragestellungen thematisiert, z. B. Strategieentwicklung für Solo-Selbstständige, berufliche Entwicklung in der Elternzeit, Mobbing am Arbeitsplatz, IT-Technikberatung, ALG II Beratung u. a. m.

Die FBBE bieten außerdem ein vielseitiges Veranstaltungsprogramm an. Insgesamt wurden 249 Informationsveranstaltungen, Workshops und Seminare durchgeführt, die von 1.693 Teilnehmenden besucht wurden. Über die diversen Angebote können Sie auf der Webseite www.frauen-berufsperspektive.de unter dem Bereich Veranstaltungen noch mehr erfahren.

Zusätzlich gibt es offene Angebote. Sie können ohne Terminvereinbarung oder Anmeldung genutzt werden (einfach Anrufen oder Vorbeikommen). Dazu zählen die FIONA-Infoline, eine PC-Werkstatt, offene Sprechstunden, Handbibliotheken mit aktueller Literatur und

Informationsmaterialien zum Thema Bewerbung, Arbeit, (Weiter-)Bildung. Rund um die Uhr nutzbar ist das Online-Angebot mit Werkzeugen zur beruflichen Entwicklung www.kompetenzbilanz-online.de, wo Ratsuchende u. a. ihre Kompetenzen reflektieren und dazu passende Berufe entdecken können. Im Jahr 2013 haben insgesamt 8.597 Ratsuchende diese offenen Angebote genutzt. Die FBBE arbeiten aktiv in Netzwerken. Als Beraterinnen oder Referentinnen unterstützen sie Kooperationspartner und Berliner Unternehmen. Sie wurden 32 mal angefragt und haben in Workshops, Beratungen und Vorträgen 718 Personen erreicht.

Tabelle 1

Angebot	Anzahl der TN
Beratungen	5.143
249 Infoveranstaltungen, Seminare, Workshops	1.693
Offene Angebote	8.597
32 Anfragen für Beratungen/Fachveranstaltungen in Unternehmen	718

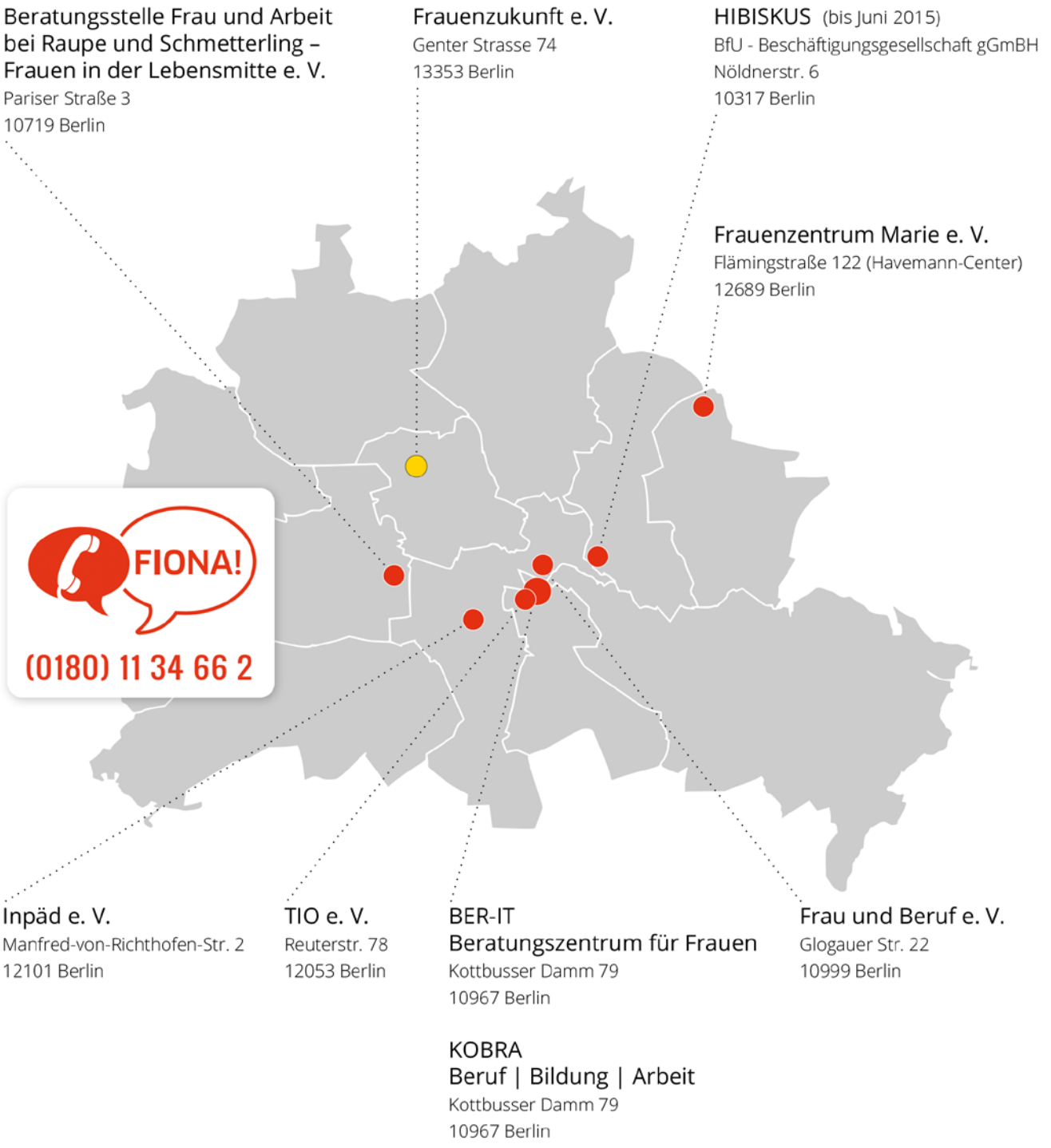
Beratung sehen wir als einen Raum, in dem Lernen stattfindet.

Gelungenes Lernen beinhaltet nach unserem Verständnis, dass die Ratsuchenden ihre Entscheidungs- und Handlungskompetenz erweitert haben und auf dieser Grundlage eigenverantwortlich das weitere berufliche und persönliche Leben gestalten können.

Die FIONA-Beraterinnen kommen selbst aus unterschiedlichen Berufsfeldern. Sie haben alle ein Hochschulstudium abgeschlossen, die meisten sind Pädagoginnen, Geistes-, Sozial- oder Wirtschaftswissenschaftlerinnen und verfügen über ein breites Spektrum an beraterischen oder thematischen Zusatzqualifikationen, z. B.:

1. Arbeitsbewältigungscoaching
2. Arbeitspädagogik
3. Betriebliche Weiterbildnerin für Bildungsberatung- und management
4. Beraterin zu den Förderinstrumenten des Bundesministeriums für Bildung und Forschung „Bildungsprämie" und „Weiterbildungssparen"
5. Bildungsberatung und Kompetenzentwicklung
6. Gesprächspsychotherapie
7. Gestaltberatung
8. Kollegiale Teamberatung
9. Kompetenzenbilanzierung nach PerformPartner
10. ProfilPass-Beratung
11. Psychosoziale Arbeit
12. Systemische Supervision und Coach (zertifiziert nach DBVC bzw. DGSv)
13. Systemisches und integratives Coaching
14. Unternehmensberatung.

Die Frauenbildungsberatungseinrichtungen in Berlin



Die FIONA-Infoline ist ein gemeinsames Serviceangebot von acht FBBE für Frauen. Dazu ist montags bis freitags eine telefonische Hotline geschaltet, über die wir das Anliegen der Ratsuchenden erfragen und gegebenenfalls eine erste Klärung herbeiführen. Wir informieren über Beratungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten und vereinbaren Termine.

BER-IT Beratungszentrum für Frauen

www.ber-it.de

BER-IT ist eine Beratungseinrichtung von tech-teachers e. V. und unterstützt erwerbslose und von Erwerbslosigkeit bedrohte Frauen, Berufsrückkehrerinnen sowie Frauen, die sich beruflich verändern und/oder weiterbilden wollen.

Die Beratungsschwerpunkte von BER-IT liegen in den Bereichen Web, Kommunikation und Kreativwirtschaft.

Ziel von BER-IT ist es, die Chancen von Frauen auf dem Arbeitsmarkt und im Berufsleben zu verbessern und ihnen insbesondere den Zugang zu zukunftsträchtigen Berufsfeldern der Informations- und Kommunikations-Technologien (IKT) zu erleichtern.

Die Angebote von BER-IT fördern die Computer- und Medienkompetenzen von Frauen und binden dies in einen die gesamte Person umfassenden Beratungsansatz ein.

BER-IT bestärkt Frauen darin, ihre berufliche Entwicklung zu gestalten, berufliche Perspektiven zu entwickeln und konkrete Schritte zur Erreichung beruflicher Ziele zu unternehmen. Dazu bietet BER-IT Frauen Möglichkeiten zu Information, Austausch und Vernetzung, die sie für ihre berufliche Entwicklung nutzen können.

Zu den Beratungsformaten bei BER-IT zählen Einzelberatungen, Vorträge, Workshops sowie offene Werkstatt-Termine.

Im Beratungszentrum stehen moderne Computer-Arbeitsplätze und eine Medien-Präsenzbibliothek zur kostenfreien Nutzung bereit.

BER–IT
BERUFSPERSPEKTIVEN
FÜR FRAUEN

Beratungsstelle Frau und Arbeit bei Raupe und Schmetterling – Frauen in der Lebensmitte e. V.

www.raupeundschmetterling.de

Das Bildungs- und Beratungszentrum Raupe und Schmetterling – Frauen in der Lebensmitte e. V. bietet Beratung, Information und Bildung, um Frauen bei der Verbesserung ihrer Arbeits- und Lebenssituation sowie der Entwicklung und Umsetzung neuer Perspektiven zu unterstützen. Der Fokus ist dabei auf die berufliche Integration, die finanzielle Absicherung, die Kompetenzerweiterung und die Vernetzung von Frauen in der Lebensmitte gerichtet.

Die Beratungsstelle Frau und Arbeit unterstützt dabei mit Ihrem Angebot erwerbslose (ältere) Frauen, Berufsrückkehrerinnen, Beschäftigte und Selbstständige in prekären Einkommensverhältnissen und Frauen mit gesundheitlichen Einschränkungen durch Erkrankung auf ihrem Weg ins Erwerbsleben.

Im Themenbereich Beruf, Bildung und Beschäftigung deckt die Beratungsstelle ein breites Spektrum ab: mit persönlichen und telefonischen Beratungen zur beruflichen Orientierung, Weiterbildung, Berufsrückkehr nach Familienphasen, zu finanziellen Fördermöglichkeiten und zur beruflichen Integration nach Erkrankung. sowie Konflikten am Arbeitsplatz/ Mobbing und Arbeits- und Sozialrecht. Neben den Einzelberatungen finden regelmäßige Informationsveranstaltungen zu arbeitsmarktrelevanten Themen statt. Ergänzend hierzu veröffentlicht die Beratungsstelle Frau und Arbeit Informationsmaterialien und Broschüren.

Durch die Vielschichtigkeit der Angebote erhalten Frauen Unterstützung für eine nachhaltig positive Veränderung ihrer Chancen auf dem Arbeitsmarkt.

Die Beratungsstelle Frau und Arbeit kooperiert eng mit arbeitsmarktrelevanten Institutionen und engagiert sich in verschiedenen – auch bundesweiten – Netzwerken.

Frauenzentrum Marie e. V.

www.frauenzentrum-marie.de

Marie e. V. entstammt dem frauenpolitischen Aufbruch im Osten Deutschlands in der Wendezeit 1989/1990. Ziel der gesamten Arbeit von Marie e. V. ist es, Frauen bei der Verwirklichung ihrer Ansprüche auf sinnerfüllte Arbeit, eigenständige Existenzsicherung und persönliche Entwicklung zu unterstützen. Dafür unterbreitet Marie e. V. ein Bildungsprogramm und profilierte Beratungsangebote, unter anderem zur Bildungsprämie des Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF). In beiden geht es um Wissensvermittlung über Zusammenhänge und Strukturen in der Gesellschaft, Wege und Möglichkeiten zur beruflichen und persönlichen Entwicklung sowie um Anregungen für Selbsterkenntnis, selbst bestimmtes Handeln und Emanzipation.

Marie e. V. bezieht Stellung zum gesellschaftlichen Stand in der Arbeits- und Lebenssituation von Frauen und will verändernd wirken. Dazu agiert und kooperiert Marie e. V. mit fähigen DozentInnen und Trainerinnen und in frauenpolitischen Netzen und fachlichen Arbeitsgruppen. Zu künstlerischen und politischen Initiativen werden interessierte Frauen eingeladen. Alle Frauen unabhängig von Alter, Wohnort in Berlin, Qualifikation, beruflicher Situation, Herkunft und Status sind angesprochen.

BERUF · BILDUNG · BERATUNG marie e.V.

Frauenzukunft e. V.

www.frauenzukunft-ev.de

Frauenzukunft e. V. ist ein Frauenbildungs- und Integrationsprojekt, das Frauen darin unterstützen will, ihr Recht auf Chancengleichheit im beruflichen Bereich wahrzunehmen. Frauen, die ohne Schul- oder Berufsabschluss im Leistungsbezug sind und ihre Lebenssituation verändern wollen und nach einer neuen Lebensperspektive und einer beruflichen Zukunft suchen, bieten wir Bildung und Beratung an. Bei Frauenzukunft lernen und arbeiten Frauen deutscher und nicht-deutscher Muttersprache gemeinsam.

Ziel der Arbeit ist es, durch die Vermittlung von Basisqualifikationen und das Nachholen von Schulabschlüssen Voraussetzungen für eine erfolgreiche Eingliederung in den Arbeitsmarkt zu schaffen. Frauenzukunft bereitet systematisch auf den Einstieg in eine Qualifizierung oder in den Arbeitsmarkt vor und arbeitet vernetzt mit anderen Bildungseinrichtungen, die in unterschiedlichen Berufsfeldern qualifizieren.

FRAUEN ZUKUNFT

Frau und Beruf e. V.

www.frauundberuf-berlin.de

Frau und Beruf e. V. berät, begleitet und vernetzt Frauen im beruflichen Übergang, die sich neu orientieren, den beruflichen Einstieg nach Studium oder Ausbildung angehen oder nach Familienzeit, Krankheit oder Erwerbslosigkeit neue Perspektiven entwickeln. Ziel der Beratung ist es, dass Frauen über aktuelle Problemlösungs- und Handlungsstrategien hinaus Übergangskompetenzen entwickeln, um die immer häufiger werdenden beruflichen Übergänge in ihrem Leben zu meistern.

Unser Modell „Sieben Schritte im beruflichen Übergang" strukturiert den Übergangsprozess und ermöglicht es den Ratsuchenden zu verorten, wo sie im beruflichen Übergang stehen und welche Handlungsschritte aufeinander aufbauen, um effizient und nachhaltig ihr Ziel zu erreichen. In der Beratung werden Ziele, Fragen und anstehende Aufgaben konkretisiert und Handlungsstrategien entwickelt, um proaktiv mit dem Arbeitsfeld in Kontakt zu treten und dabei über sich und die Arbeit konstruktiv ins Gespräch zu kommen. Für solche Kontaktaufnahmen sind die innere Haltung und der Umgang mit Emotionen wichtig, um die eigenen Handlungsspielräume zu erweitern. Gemeinsam wird erarbeitet, wie die berufliche Orientierung, Weichenstellung und Stellenakquise selbstbestimmt und selbstfürsorglich gestaltet werden können. Die Ratsuchenden werden unterstützt, sowohl die eigenen Ressourcen als auch die Erfahrungen, Fähigkeiten und Kontakte anderer Frauen auf dem Weg zur neuen Arbeit zu nutzen. Dafür bietet Frau und Beruf e. V. moderierte Erfolgsteams an, in denen die Teilnehmerinnen angeleitet werden, sich strukturiert, fokussiert und lösungsorientiert zu unterstützen, um den nächsten Schritt im beruflichen Übergang zu unternehmen.

Frau und Beruf e.V.

HIBISKUS - Weiterbildungsberatung für Frauen ab 40 zur Existenzsicherung (bis Juni 2015)

www.bfu-berlin.de/was-ist-hibiskus/

HIBISKUS ist eine Frauenbildungsberatungseinrichtung für erwerbsfähige Frauen ab 40 aus ganz Berlin und richtet ihr Hauptaugenmerk auf die Existenzsicherung durch Integration in das Erwerbsleben, möglichst bis zum Ende der gesetzlichen Lebensarbeitszeit.

Zielstellung ist es, unter Berücksichtigung der Chancengleichheit und der Heterogenität der Frauen, die Weiterbildungsberatung individuell an den Voraussetzungen, Erfahrungen, Kompetenzen und Potenzialen der Frauen auszurichten; sie dort abzuholen, wo sie stehen mit dem Ziel, ihnen zu helfen, sich dem Strukturwandel zu stellen und anzupassen, ihnen Perspektiven für eine eigenständige Existenzsicherung zu erschließen und materielle Abhängigkeiten von staatlichen Leistungen abzubauen.

Das Projekt versteht sich als wirksames Bindeglied zwischen Bildungs- und Beschäftigungssuchenden und Trägern der beruflichen und sonstigen Weiterbildung und Beschäftigung. Es unterstützt neutral bei der Wahl von Weiter-/Bildungsmaßnahmen und -formen, bei der Gestaltung des weiteren Berufs-/Erwerbslebens unter Berücksichtigung bereits erworbener fachlicher und sozialer Kompetenzen sowie sozialer und gesundheitlicher Besonderheiten.

HIBISKUS informiert und berät zum aktuellen Arbeitsmarkt, zu arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen, zu Möglichkeiten der Arbeits- und Weiterbildungsförderung entsprechend der Sozialgesetzgebung und der ESF-Richtlinien, zu Arbeitsrechts- und Rentenfragen sowie in Zusammenarbeit mit dem Frauenzentrum Marie e. V. zu Förderinstrumenten des Bundesministeriums Bildung und Forschung.

HIBISKUS
HILFE BERATUNG INITIATIVEN STANDPUNKTE KONTAKTE UND SELBSTVERTRAUEN
Weiterbildungsberatung für Frauen ab 40 zur Existenzsicherung

Inpäd e. V.

www.inpaed-berlin.de

Inpäd e. V., gegründet 1984, mit Sitz in Berlin-Tempelhof bietet Weiterbildung und Beratung für Frauen an und führt seit vielen Jahren mit guten Ergebnissen Weiterbildungen auch in Teilzeit für Frauen im kaufmännischen Bereich durch, die durch die Bundesagentur für Arbeit, die JobCenter, die Deutsche Rentenversicherung und zum Teil auch über das Land Berlin und den Europäischen Sozialfonds gefördert werden.

Inpäd e. V. bietet zudem berufsorientierte, individuelle Beratung zu Bildung, Beruf und Erwerbsarbeit in beruflichen Veränderungsprozessen an. Anlässe der Beratungen sind vor allem berufliche Um- und Neuorientierung, der Wiedereinstieg nach Erwerbslosigkeit, nach Eltern- und Familienzeiten, bei gesundheitlichen Einschränkungen, bei Veränderungsnotwendigkeiten aufgrund prekärer Beschäftigungslagen, Unzufriedenheit im Beruf und Belastungen am Arbeitsplatz. Workshop-Angebote ergänzen die Beratung.

Inpäd e. V. ist Mitglied in verschiedenen Netzwerken in den Bereichen „Frauen und Handwerk“ und „Frauenqualifizierung und Beratung“. Seit 2010 ist Inpäd e. V. auch Beratungsstelle für die Ausstellung von Prämien- und Spargutscheinen an erwerbstätige, geringverdienende Frauen und Männer im Rahmen des Förderprogramms „Bildungsprämie“.

KOBRA

www.kobra-berlin.de

KOBRA ist eine Beratungseinrichtung, die sich seit der Gründung durch den Berliner Frauenbund 1945 e. V. im Jahr 1988 für existenzsichernde Erwerbsarbeit und die Gleichstellung von Frauen engagiert. KOBRA versteht sich als Partnerin von Frauen, die ihre berufsbiografische Gestaltungskompetenz stärken und erweitern wollen. Dazu bietet KOBRA individuelle Beratung in beruflichen Übergangssituationen wie z. B. bei einer beruflichen Neuorientierung, dem Wiedereinstieg in Erwerbsarbeit oder der Aufstiegsplanung an und unterstützt Frauen dabei, ihre berufliche Entwicklung selbst in die Hand zu nehmen. KOBRA berät (werdende) Eltern zum Thema Elternzeit und berufliche Entwicklung. Pflegende Angehörige werden zur (Familien-)Pflegezeit und zur Berufsrückkehr beraten.

KOBRA versteht sich überdies als Partnerin von Unternehmen und berät zum Thema lebensphasengerechte Personalentwicklung und familienbewusste Unternehmenskultur. KOBRA stellt im Internet www.kompetenzbilanz-online.de die Werkzeuge zur Gestaltung des Berufswegs bereit und nutzt sie für die Beratung. KOBRA führt ein vielfältiges Workshopangebot am Standort oder bei Kooperationspartnern durch.

TIO e. V.

www.tio-berlin.de

Der Treff- und Informationsort (TIO) e. V. ist ein gemeinnütziger, interkultureller Verein, der sich seit 1978 für die gleichberechtigte gesellschaftliche Teilhabe von Migrantinnen in Deutschland einsetzt. Seit 1994 bietet TIO e. V. eine Weiterbildungsberatung für Frauen mit Migrationshintergrund an. Die Beratungssprachen sind Arabisch, Türkisch, Spanisch, Portugiesisch, Polnisch, Italienisch, Kroatisch, Serbisch, Bosnisch, Französisch, Singhalesisch und Russisch. In ausführlichen Einzelgesprächen werden Frauen individuell über ihre Weiterbildungsmöglichkeiten beraten und bei ihrer Berufswegeplanung und Berufsorientierung unterstützt, Möglichkeiten zur Qualifizierung aufgezeigt sowie Informationen über das berufliche Bildungssystem und zur Arbeitsmarktsituation bereitgestellt. Es finden regelmäßig Informationsveranstaltungen zu wechselnden Themen statt. Nach vorheriger Terminabsprache ist ein Bewerbungstraining für Gruppen möglich.

Wer kommt in die Beratung und was tun wir für die Ratsuchenden?

Grundlage dieser Publikation ist eine vom FIONA-Verbund im Zeitraum Juli bis Dezember 2013 erstmalig durchgeführte systematische Dokumentation der Beratungsfälle. In sieben Frauenbildungsberatungseinrichtungen wurden die Bildungs-, Erwerbs- und Einkommenssituation der Ratsuchenden, Diskontinuitäten im Erwerbsverlauf sowie familienbedingte Aufgaben, die Beratungsanliegen und sich daraus ergebende Beratungsinhalte erfasst **[7 FBBE]**. Zwei Beratungseinrichtungen haben sich nicht daran beteiligt. Da diese Beratungsstellen ihre Beratungen in der Datenerfassung des KES-Verbundes dokumentiert hatten, konnten sie zu einzelnen Kategorien (Erwerbsstatus, Migrationshintergrund, Bildungsabschluss) aggregierte Daten aus insgesamt 115 Beratungen zur Verfügung stellen. Diese wurden an den jeweils gekennzeichneten Stellen **[9 FBBE]** in die Auswertung einbezogen.

Von den im Jahr 2013 in neun FBBE insgesamt durchgeführten 5.143 Beratungen (vgl. S. 9, Tabelle 1) wurden im zweiten Halbjahr 2013 in 1.202 Beratungen die Daten von 919 Ratsuchenden aus sieben FBBE dokumentiert. Hinzu kommen die aggregierten Daten von 115 Ratsuchenden von zwei weiteren FBBE. Wir gehen davon aus, dass damit in dieser Broschüre die Beratungsanlässe, Beratungsinhalte sowie die Berufs- und Lebenssituation der Ratsuchenden auf einer breiten Basis abgebildet werden können.

Die Daten der 919 Ratsuchenden [7 FBBE] wurden in anonymisierter Form und – aus Gründen der vereinfachten und sicheren Datenerfassung – ohne die Zuteilung einer eindeutigen Personenidentifikationsnummer systematisch erfasst. Bei 863 Personen blieb es bei einer Erstberatung. Die Datenerfassung erfolgte mit 94 Prozent überwiegend in der Erstberatung. In 80 Prozent der 339 Folgeberatungen wurden die Daten ebenfalls bereits in der Erstberatung erfasst. Bei den restlichen 20 Prozent hatte die Beratung vor dem Erhebungszeitraum begonnen. Jedoch erst bei der

1. Ratsuchende der Erstberatung von [7 FBBE] = 863 Ratsuchende
2. Aggregierte Daten der Ratsuchenden der Erstberatung von 2 weiteren FBBE = 115 Ratsuchende
3. Ratsuchende der Erstberatung von [9 FBBE] = 978 Ratsuchende (863 + 115)
4. Alle Ratsuchenden der Erst- und Folgeberatungen [7 FBBE]: Die Ratsuchenden, deren Daten in der Erstberatung erhoben wurden (863) + die Ratsuchenden, deren Daten bei einer Folgeberatung erhoben wurden (65) = 919 Ratsuschende
5. Alle Beratungen von [7 FBBE] - alle Erstberatungen (863) + alle Folgeberatungen (339) = 1.202 Beratungen

Folgeberatung wurden die Daten der Ratsuchenden dokumentiert.

In die Gesamtauswertung im ersten Teil (vgl. S. 20–23) sind nur die Daten derjenigen Ratsuchenden eingeflossen, die in einer Erstberatung erfasst wurden (863). Diese Einschränkung wurde gewählt, um eine gewisse Kongruenz mit TIO e. V. und Frauenzukunft e. V. herzustellen, die nicht an der einzelfallbezogenen Datenerfassung teilgenommen und ausschließlich Daten von Erstberatungen geliefert haben. Bei den mit [9 FBBE] gekennzeichneten Stellen haben wir zusammengenommen Daten von 978 Ratsuchenden.

In den Kapiteln zu den konkreten biografischen Übergängen (vgl. S. 24–90) werden dann alle Ratsuchenden aus der Erst- und aus der Folgeberatung von sieben Beratungseinrichtungen betrachtet, deren Daten erfasst wurden (919).

Die Darstellung über alle erfassten Ratsuchenden erfolgte nicht ohne Prüfung darauf, inwieweit sich die Gruppe derjenigen mit Datenerfassung in der Erstberatung von denen mit Datenerfassung in einer Folgeberatung unterscheidet. Um zu veranschaulichen warum dies wichtig ist, sei ein Beispiel gegeben: Wenn Personen mit Erwerbstätigkeit häufiger als Personen ohne Erwerbstätigkeit in Folgeberatungen beraten werden, und gleichzeitig die Daten der Ratsuchenden nicht komplett in der Erstberatung, sondern erst in der Folgeberatung erfasst werden, dann würde der Anteil der Personen mit Erwerbstätigkeit in einer Gesamtdarstellung aller beratenen Ratsuchenden überschätzt werden. Dies deutet sich in geringem Maße so an: So ist der Anteil der Erwerbstätigen unter denen, die erst mit Folgeberatung erfasst wurden, acht Prozent höher als in den Erstberatungen.

Die Unterschiede zwischen den Ratsuchenden in den Erst- und Folgeberatungen sind auch dadurch plausibel zu erklären, dass die Ziele und Aufgaben der Beratung sich je nach Anliegen der Ratsuchenden unterscheiden. In der Mehrzahl unterstützt Beratung, eine ‚vernünftige' oder kluge Entscheidung in einem bildungs- oder berufsbiografischen Übergang zu treffen, klärt Förderbedingungen, vernetzt Ratsuchende usw. Zu einem kleineren Anteil wird in der Beratung eine spezifische Problemlösung erarbeitet, die die Ratsuchenden umsetzen. Dazu werden Folgetermine vereinbart.

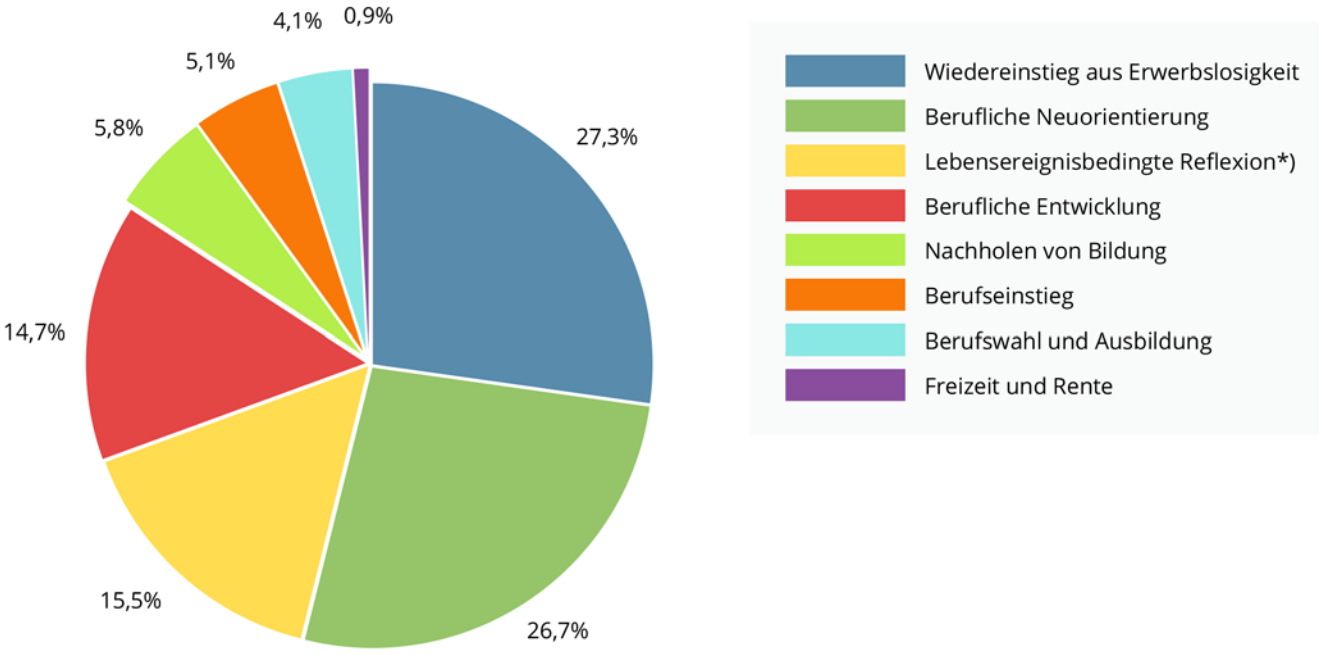
Allerdings ist die Gruppe derjenigen, deren Daten erst in einer Folgebefragung erfasst wurden klein, und die Abweichungen fallen in unseren Daten nie mit mehr als vier Prozent ins Gewicht. Daher und dadurch, dass meist eingeschränkt auf bestimmte Beratungsanlässe berichtet wird, konnte darauf verzichtet werden, nur die Daten der Personen in Erstberatung darzustellen.

Bei der Datenerfassung handelt sich um Falldokumentationen. Hatten die Beraterinnen keine eindeutigen Aussagen beispielsweise über den Erwerbsstatus oder den Migrationshintergrund, dann haben sie bei der Erhebung keine Aussage getroffen. Dies erklärt, warum

Sie in einigen Tabellen in der Zeile „Gesamt“ unterschiedliche Angaben finden.

Wir haben zu folgenden Anlässen beraten [9 FBBE]:

Infografik 1: Beratungsanlass



*) Lebensereignisbedingte Reflexion: Elternzeit, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Rückkehr an den Arbeitsplatz, Familienpflege, Mobilität (Umzug nach Berlin), Wiedereinstieg nach Krankheit, Mobbing, ein befristetes Arbeitsverhältnis oder Kündigung haben die Ratsuchenden veranlasst, eine Beratung in Anspruch zu nehmen.

Über die Ratsuchenden können wir folgendes aussagen:

Tabelle 2

Alter	Anzahl	Prozent	Kumulativ
< 20	2	0,2	0,2
20 - 29	73	8,5	8,7
30 - 39	353	41,0	49,8
40 - 49	264	30,7	80,5
50 - 59	153	17,8	98,3
60 - 65	14	1,6	99,9
> 65	1	0,1	100,0
Gesamt	860	100,0	

[7 FBBE]

Tabelle 3

Migrationshintergrund	Anzahl	Prozent
Ja	350	34,5
Nein	663	65,5
Gesamt	1013	100,0

[9 FBBE]

Tabelle 4

Migrationshintergrund	Anzahl	Prozent
Ja	109	94,8
Nein	6	5,2
Gesamt	115	100,0

[nur TIO e. V. und Frauenzukunft e. V.]

Tabelle 5

Betreuung im Haushalt	Anzahl	Prozent
Kinder unter 16 Jahre	256	29,8
Weitere Personen im Haushalt	26	3,0
Kinder und weitere Personen	3	0,3
Keine Betreuungsverpflichtung	575	66,9
Gesamt	860	100,0

[7 FBBE]

Weitere 64 Ratsuchende suchten die FBBE mit dem Anlass *Beratung zur beruflichen Entwicklung in der Elternzeit* auf. Ihnen standen somit ebenfalls eine Betreuungsverpflichtung bevor.

Tabelle 6

Alleinerziehend	Anzahl	Prozent
Ja	100	10,3
Nein	158	16,2
Nicht zutreffend	717	73,5
Gesamt	975	100,0

[9 FBBE]

(Für Tio e. V. und Frauenzukunft e. V. liegt nur die Angabe „alleinerziehend" vor. Es gibt keine Angabe zu „nicht alleinerziehend" und das Vorhandensein von Kindern. Diese Personen wurden pauschal der Gruppe „nicht zutreffend" zugeschlagen.)

Tabelle 7

Schulabschluss	Anzahl	Prozent
Ja	898	94,9
Nein	48	5,1
Gesamt	946	100,0

[7 FBBE]

Tabelle 8

Berufliche Abschlüsse	Anzahl	Prozent
keinen Berufsabschluss	101	11,7
maximal Berufsabschluss	283	32,9
einen höheren Abschluss	476	55,3
Gesamt	860	100,0

[9 FBBE]

Tabelle 9

Erwerbstätigkeit	Anzahl	Prozent
Ja	459	47,8
Nein	501	52,2
Gesamt	960	100,0

[9 FBBE]

Als „erwerbstätig" wurden alle Personen erfasst, die selbstständig (freiberuflich oder gewerblich), versicherungspflichtig beschäftigt (auch in Minijobs) mit nicht-ruhendem Arbeitsverhältnis sowie versicherungspflichtig beschäftigt mit ruhendem Arbeitsverhältnis (z. B. wegen Krankheit) sind.

Tabelle 10

Arbeitslosigkeit	Anzahl	Prozent
Ja	251	25,7
Nein	724	74,3
Gesamt	975	100,0

[9 FBBE]

49,4 Prozent der erwerbstätigen Ratsuchenden erzielten ein individuelles Nettoeinkommen aus Erwerbstätigkeit bzw. Lohnersatzleistungen von weniger als 1.000 Euro monatlich [7 FBBE].

Für die Einordnung des von uns festgelegten Wertes bietet die Analyse der Agentur für Gleichstellung im ESF folgende Rahmendaten aus dem Jahr 2011. Um im Jahr 2011 ein kurzfristig existenzsicherndes monatliches Nettoeinkommen für eine kinderlose Person von rund 854 Euro durch abhängige Beschäftigung zu erzielen, war ein Bruttoverdienst in der Höhe von 1.118 Euro erforderlich. Eine Alleinerziehende mit Kind musste zur Sicherung ihres kurzfristigen Existenzminimums 1.515 Euro verdienen. Für ein langfristig existenzsicherndes Einkommen, das die Existenzsicherung bei Erwerbsunfähigkeit und im Alter in die Berechnung einbezieht, musste eine kinderlose Person 2.175 Euro und eine Alleinerziehende mit einem Kind 2.654 Euro erzielen (vgl. Agentur für Gleichstellung im ESF).[1]

1 Agentur für Gleichstellung im ESF http://www.esf-gleichstellung.de/fileadmin/data/Downloads/Aktuelles/expertise existenzsichernde beschaeftigung.pdf, Berlin, 2012, S. 38 - 47: zuletzt am 20.11.2014.

Von den ratsuchenden Frauen mit einem Erwerbseinkommen unter 1.000 € netto wissen wir Folgendes über Zusatzeinkommen:

Tabelle 11

Zusätzliches Einkommen	Anzahl	Prozent
kein zusätzliches Einkommen	64	37,6
Aufstockendes ALG II	52	30,6
Partnereinkommen	42	24,7
Andere Leistungen zur Sicherstellung des Lebensbedarfs (BaföG, BAB, Sozialgeld, Unterhalt, Krankengeld, Elterngeld, EU-Rente, Rente)	12	7,1
Gesamt	184	100,0

[7 FBBE]

Meist wird in der Beratung schnell klar, dass es nicht nur das „einfache Problem“ zu lösen gilt, das zunächst Anlass und Grund des Kommens war. Es handelt sich vielmehr oft um multiple Problemlagen, die in der Biografie oder konkreten Lebenssituation der Ratsuchenden liegen. Unsere ganzheitliche Beratung zielt darauf ab, dass Ratsuchende Entscheidungen treffen können, die langfristig tragfähig sind und in Zukunft Risiken wie ein nicht-existenzsicherndes Einkommen, Arbeitslosigkeit, beruflich bedingte Krankheit, mangelnde Teilhabe oder Armut im Alter minimieren.

Unsere Beratungen richten sich an Frauen. Im Frauenzentrum Marie in Marzahn werden jedoch gelegentlich auch Männer beraten. Dabei handelt es sich ausschließlich um Familienangehörige (Söhne, Ehemänner) der

ratsuchenden Frauen, für die in ihrem Stadtbezirk sonst keine Beratung angeboten wird.

Tabelle 12

Männer in der Beratung/Beratungsanlass	Anzahl	Ratsuchende gesamt	Anteil der Männer (Prozent)
Berufswahl und Ausbildung	1	18	5,6
Berufliche Entwicklung	2	186	1,1
Berufliche Neuorientierung	4	246	1,6
Wiedereinstieg aus Erwerbslosigkeit	5	257	2,0
Gesamt	12	707	1,7

[7 FBBE]

Eine weitere Ausnahme bildet die Beratungseinrichtung KOBRA, die sich mit einem speziellen Beratungsangebot zur beruflichen Entwicklung in der Elternzeit auch an Elternpaare und (werdende) Väter wendet. Die Daten dieser Ratsuchenden (Männer und Frauen) werden im Kapitel zur Familienbiografie explizit ausgewertet.

In allen anderen Kapiteln haben wir auf eine gesonderte Auswertung nach Geschlecht und auch auf die explizite Nennung von Männern im Text verzichtet, da ihr Anteil an den Ratsuchenden statistisch nicht relevant ist oder zu den beschriebenen Übergängen keine Männer beraten wurden.

Im folgenden stellen wir Ratsuchende an unterschiedlichen biografischen Übergängen und unseren Beitrag in der Beratung zu Beruf – Bildung – Beschäftigung genauer dar. Die vorgestellten Personen und ihre Biografien sind frei erfunden, Ähnlichkeiten mit lebenden Personen rein zufällig und die Fotos willkürlich zugeordnet. Unsere Beschreibungen sind dennoch keine Fiktion. Wir treffen Frauen wie Marina, Christina, Ljudmila, Fadime und all die anderen täglich in unseren Beratungen.

Bildungsbiografie – Bildungschancen im Erwachsenenalter

Bildung ist ein Schlüssel für Chancengerechtigkeit. Die Erwachsenen- und Weiterbildung begleitet das Leben von Frauen und Männern durch die längste Lebensspanne und trägt wesentlich dazu bei, Möglichkeitsräume der (beruflichen) Entwicklung offen zu halten und zu erweitern. Nur so ist es möglich, dass Lebensläufe nicht (mehr) durch die frühen Bildungsphasen und die in ihnen erworbenen Ressourcen geprägt werden. Weiterbildung und lebenslanges Lernen stellen Weichen für daran anschließende zukünftige Bildungs- und Berufserfolge.

In der Praxis liegen häufig mehrere Jahre zwischen dem Schulabschluss und einer ersten dauerhaften Integration in das Erwerbssystem. In diesen Jahren gründen Frauen Familien, das „ganz normale Leben“ mit Krankheiten und persönlichen Problemen läuft ab, Wertesysteme verschieben sich und die erste Berufsentscheidung wird in Frage gestellt. Dabei sind weibliche Rollenbilder weiterhin wirksam: In der Regel sind es die Frauen, die Familie organisieren, bei den kranken Kindern bleiben und beruflich zurückstecken.

Zu den Weiterbildungsaktivitäten im Erwachsenenalter zählen nicht nur die auf eine berufliche Erstausbildung aufbauende ‚klassische‘ Fort- und Weiterbildung, sondern eine Vielfalt weiterer Bildungswege, beispielsweise nachholende Bildungsgänge im Bereich der Schulbildung, der Erwerb eines Berufsabschlusses, das Hochschulstudium mit beruflicher Zugangsberechtigung, die betrieblichen Weiterbildungsmöglichkeiten oder der Erwerb von übertragbaren Schlüsselqualifikationen in Angeboten der Erwachsenenbildung. Der größte Anteil der Bildungsaktivitäten im Erwachsenenalter ist dem non-formalen Lernen zuzurechnen. Lernen findet außerdem integriert in lernhaltigen Tätigkeiten auch außerhalb von Erwerbsarbeit, z. B. in der Familienarbeit, Freizeit oder im Freiwilligendienst oder im Ehrenamt statt (informelles Lernen).

Gerade für Frauen, die ihre formale Bildung früh in jungen Jahren beendet haben, ist ein ganzheitliches, ggf. auch begleitendes Beratungsangebot notwendig, um „in der Spur“ zu bleiben und nicht aufgeben zu müssen. Häufig beginnt dieser Prozess mit der Beratung zum Nachholen von Schulabschlüssen und der beruflichen Orientierung und setzt sich fort in der Nachqualifizierung, einer zweiten Ausbildungschance und der beruflichen Weiterbildung.

Bildungsabschlüsse im Erwachsenenalter

Eine Gruppe, die besonders mit dem Risiko von Armut und eingeschränkter Teilhabe konfrontiert ist, sind Frauen mit geringer formaler Bildung. Sie haben es schwer, sich neue berufliche Tätigkeiten zu erschließen und benötigen häufiger eine 2. Chance oder 3. Chance. Das Risiko, dass sie ein Leben lang Transferleistungen vom Staat beziehen, ist in dieser Gruppe besonders hoch. Wenn sie in eine Beratung zu Beruf – Bildung – Beschäftigung kommen, ist jedoch der erste Schritt schon getan.

Wenn Frauen mit diesem Anliegen zu uns in die Beratung kommen oder wenn wir sie als „mobile Lotsen" aufsuchen, bestärken wir sie in ihrem Entschluss, unterstützen bei der Berufsorientierung und navigieren zu den darauf spezialisierten Einrichtungen. Wir wissen, dass es vor allem darauf ankommt, den „richtigen Ansprechpartner" und die passende Ausbildung zu finden, weil ein erneuter Abbruch multiple langfristige Folgen haben kann. Um Kontinuität und Vertrauen zu fördern, kann auch ein längeres Coaching – möglicherweise bis zum geglückten Berufseinstieg – sinnvoll sein, in dem die Ratsuchenden alle möglichen Probleme ansprechen können. Bei speziellen Problemlagen (häusliche Gewalt, funktionaler Analphabetismus, Lernschwierigkeiten etc.) verweisen wir auf spezialisierte Einrichtungen.

Ich möchte einen Beruf, mit dem ich Geld verdiene und für den meine Kinder mich wertschätzen.

Marina Z., 34 Jahre, hat keinen Beruf gelernt, weil sie mit 17 ihr erstes Kind erwartete. Inzwischen sind die zwei Mädchen und der Junge schon groß und es ist ihr unangenehm, dass sie „immer nur Mutter" war. Ihr Mann, bisher Alleinversorger der Familie, ist arbeitslos geworden. Sie möchte endlich eine Berufsausbildung beginnen. Dazu haben ihr auch einige Freundinnen geraten. Früher war sie mal ganz gut in der Schule, aber was kann sie heute noch? Welcher Beruf könnte zu ihr passen? (Beim Arbeitsamt haben sie gesagt, Altenpflegerin hätte Perspektive). Wie soll sie vorgehen? Wenn das mit dem Schulabschluss nicht klappt, möchte sie jedenfalls so schnell wie möglich Geld verdienen.

Zahlen aus der Erhebung im zweiten Halbjahr 2013

Insgesamt wurden in den 9 FBBE 49 Frauen aus dem Anlass *Nachholen von Bildung* beraten. 76 Prozent dieser Ratsuchendengruppe hatten eine Betreuungsverpflichtung für Kinder bis 16 Jahre oder andere Personen im Haushalt. Der Anteil der Personen mit Betreuungsverpflichtung ist hier somit der höchste unter allen Beratungsanlässen.

Trotz vorhandener Berufs- oder sogar höherer Abschlüsse sind 18 von 25 Frauen in der Erhebung der 7 FBBE erwerbslos. Überdies ist der Anteil der Migrantinnen (48%) deutlich höher als in der Gesamtgruppe der Ratsuchenden (35%). Für sie darf angenommen werden, dass ihre Berufs- oder Schulabschlüsse in Deutschland nicht anerkannt sind und sie deshalb einen in Deutschland anerkannten formalen Abschluss anstreben oder dass nicht ausreichende Sprachkenntnisse eine Einstiegshürde darstellen.

Alle nachfolgenden Angaben [7 FBBE]:

Tabelle 13

Migrationshintergrund vorhanden?	Anzahl	Prozent
Ja	12	48,0
Nein	13	52,0
Gesamt	25	100,0

Tabelle 14

Erwerbstätigkeit	Anzahl	Prozent
Ja	7	28,0
Nein	18	72,0
Gesamt	25	100,0

Tabelle 15

Berufliche Abschlüsse	Anzahl			Prozent		
	Migrationshintergrund			Migrationshintergrund		
	J	N	G	J	N	G
keinen Berufsabschluss	6	11	17	50,0	84,6	68,0
maximal Berufsabschluss	3	2	5	25,0	15,4	20,0
höheren Abschluss	3	0	3	25,0	0,0	12,0
Gesamt	12	13	25	100,0	100,0	100,0

Tabelle 16

Schulabschluss	Anzahl			Prozent		
	Migrationshintergrund			Migrationshintergrund		
	J	N	G	J	N	G
Ja	10	13	23	83,3	100,0	92,0
Nein	2	0	2	16,7	0,0	8,0
Gesamt	12	13	25	100,0	100,0	100,0

TIO e. V. und Frauenzukunft e. V. richten ihr Angebot speziell an Migrantinnen. TIO e. V. berät sie in vielen Sprachen (vgl. S. 17). 108 von 115 Ratsuchenden in diesen Beratungsstellen hatten einen Migrationshintergrund. In diesen Beratungseinrichtungen wurden im Erhebungszeitraum 24 Ratsuchende mit dem Anliegen *Nachholen von Bildungsabschlüssen im Erwachsenenalter* beraten. Der formale Bildungsstand ist in diesen überwiegend von Migrantinnen aufgesuchten Beratungsstellen deutlich niedriger als in den anderen FBBE.

Spezielle Angebote, die das gemeinsame Basisangebot aller FBBE ergänzen

- Kurse zur Vorbereitung auf die Schulabschlüsse, Berufsbildungsreife und erweiterte Berufsbildungsreife (9. und 10. Klasse)
- Berufsorientierungskurse mit allgemeinbildenden Unterrichtsfächern
- Bewerbungstraining

[Frauenzukunft]

- Infotage Erwerbsarbeit: Wie leicht(er) einsteigen, aufsteigen, umsteigen?

[Marie]

- Informationstreffen in Kitas, Grundschulen, Schulcafés speziell für arabische und türkische Frauen: Erkunden von Berufswünschen und Information über das Nachholen von Schulabschlüssen sowie (Weiter-)Bildungsmöglichkeiten.
- Frauentreffen zu verschiedenen Themenschwerpunkten
- Einzel- und Gruppenprofiling
- Bewerbungscoaching

[TIO]

Weiterbildung im Lebensverlauf

Junge Frauen erwerben häufiger als Männer einen Berufs- oder Studienabschluss. In Berlin sind sie auch in der beruflichen Weiterbildung etwas aktiver als Männer. Eine Ursache liegt in ihrer Berufswahl, denn im Bildungswesen und im Gesundheits- und Sozialwesen sind die beruflich begründeten Fortbildungsverpflichtungen höher als in anderen Branchen und auch die Angebote betrieblicher Weiterbildung entsprechend häufiger. Betriebliche Weiterbildung ist aber nicht in allen Betrieben und für alle Beschäftigtengruppen selbstverständlich. Geringfügig Beschäftigte, Teilzeitbeschäftigte, Beschäftigte auf sogenannten ‚Einfacharbeitsplätzen' werden häufig bei der Planung betrieblicher Weiterbildungsaktivitäten nicht ausreichend berücksichtigt. Solo-Selbstständige sind ohnehin selbst gefordert, sich für ihre berufliche Qualifizierung einzusetzen. Die hohe Weiterbildungsbereitschaft kann aus unserer Sicht auch als Hinweis gedeutet werden, dass Frauen sich mehr anstrengen (müssen), um ihre beruflichen Ziele zu erreichen, um in Netzwerke hineinzukommen oder um nach Berufsunterbrechungen wieder Anschluss zu finden.

Aufgrund der vielfältigen Bildungsanlässe, Bildungsangebote, Bildungsanbieter und der unübersichtlichen Finanzierungsstrukturen ist der Bereich beruflicher Weiterbildung vergleichsweise intransparent. Online-Informationsangebote wie die Weiterbildungsdatenbank des Landes Berlin oder KURSNET der Bundesagentur für Arbeit können hier denjenigen helfen, die bereits klare Vorstellungen von dem haben, was sie suchen und wissen, was einen guten Bildungsträger ausmacht.

Wir beraten Ratsuchende zu Fragen ihrer beruflichen Entwicklung, informieren über Anbieter und zeigen Finanzierungsmöglichkeiten auf. Gemeinsam mit den Ratsuchenden reflektieren wir Werdegang und Bildungserfahrungen und erarbeiten Lösungswege für die passende Weiterbildung, die biografisch anschließt und zum individuellen Laufbahnziel führt. Erfah-

Ich möchte beruflich weiterkommen und Karriere machen

Christina V., 34 Jahre, Programmiererin, arbeitet seit 10 Jahren in einem Unternehmen der IT-Branche. Nachdem sie bereits in mehreren Projekten mitgearbeitet hat, würde sie gern in eine Position als Junior Project Managerin aufsteigen. Sie überlegt, ihrem Chef von ihren Zielen zu erzählen, weiß aber nicht, wie sie das am besten anstellt. Auch ist ihr nicht klar, ob sie ggf. noch ein berufsbegleitendes Studium beginnen soll und ob es dazu eventuell auch finanzielle Förderung vom Unternehmen oder vom Staat gibt.

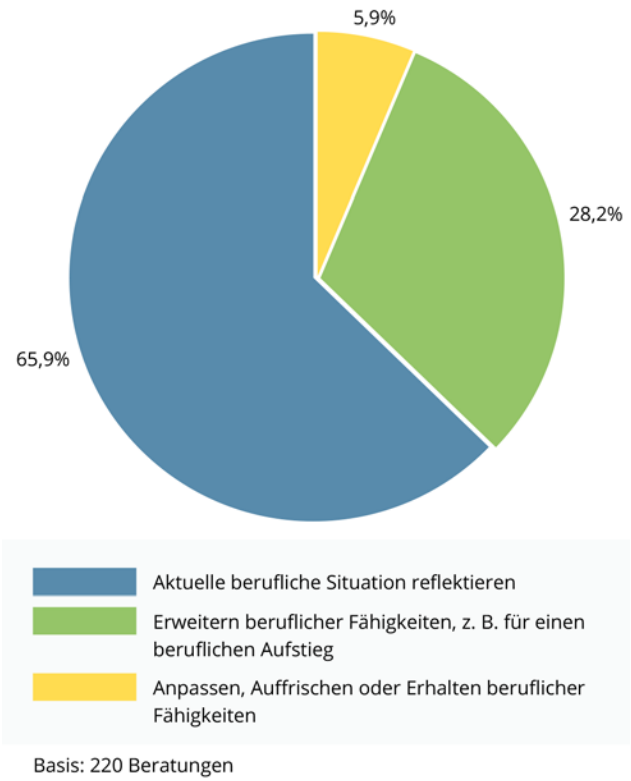
rungsgemäß haben Ratsuchende mehr Erfolg, wenn sie – um eine Finanzierung(sbeteiligung) zu erlangen – ihre Ziele nachvollziehbar begründen können. Auch die Frage „Wie sage ich meinen Vorgesetzten, dass ich mich beruflich entwickeln will“ spielt häufig in der Beratung eine Rolle.

Zahlen aus der Erhebung im zweiten Halbjahr 2013

Insgesamt [9 FBBE] kamen 230 Ratsuchende mit dem Anliegen *Berufliche Entwicklung* in die Beratung.

Alle weiteren Zahlen [7 FBBE]:

Infografik 2: Konkreter Beratungsanlass



Basis: 220 Beratungen

Die Mehrzahl dieser Ratsuchenden hatte ein Anliegen, das auf eine Problemlösung im Bereich Beschäftigung zielte.

Tabelle 17

Beratungsinhalte (Mehrfachnennungen möglich)	Anzahl
Orientierung und Kompetenzentwicklung	90
Bildung	68
Beschäftigung	126

48 der 68 zum Inhalt *Bildung* beratenen Ratsuchenden hatten Fragen zur Finanzierung einer Aus- oder Weiterbildung bzw. Sicherung ihres Lebensunterhalts.

Die meisten Ratsuchenden mit dem Anliegen *Berufliche Entwicklung* waren zwischen 30 und 50 Jahre alt, fast jede Sechste war älter als 50:

Tabelle 18

Alter	Anzahl	Prozent	Kumulativ
20-29	16	8,6	8,6
30-39	72	38,7	47,3
40-49	67	36,0	83,3
50-59	31	16,7	100,0
Gesamt	186	100,0	-

Der weitaus größte Teil der Ratsuchenden mit dem Anliegen *Berufliche Entwicklung* war seit mehr als 5 Jahren kontinuierlich erwerbstätig.

Tabelle 19

Status der Erwerbstätigkeit	Anzahl	Prozent
erwerbstätig	158	85,0
arbeitslos	22	11,8
langzeitarbeitslos	3	1,6
in einer arbeitsmarktpolitischen Maßnahme/ Rehabilitation	2	1,1
sonstiges	1	0,5
Gesamt	186	100,0

Tabelle 20

Dauer der aktuellen Erwerbstätigkeit	Anzahl	Prozent	Kumulativ
< 1 Jahr	12	7,8	7,8
1 - 2 Jahre	31	20,1	27,9
2 - 5 Jahre	45	29,2	57,1
> 5 Jahre	66	42,9	100,0
Gesamt	154	100,0	-

Fast 15 Prozent von diesen Ratsuchenden (N=34) hatten jedoch ein Erwerbsrisiko. Nahezu 50 Prozent waren von Arbeitslosigkeit bedroht, mehr als die Hälfte arbeitete ungewollt in Teilzeit:

Tabelle 21

Erwerbsrisiko (Mehrfachnennungen möglich)	Anzahl	Prozent
von Arbeitslosigkeit bedroht	14	41,2
befristet beschäftigt	2	5,9
ungewollt in Teilzeit	20	58,8
in Zeitarbeit	3	8,8
geringfügig beschäftigt	10	29,4

Tabelle 22

Schulabschluss	Anzahl	Prozent	Kumulativ
Abitur	146	79,4	79,4
Realschule (Mittlerer Schulabschluss)	35	19,0	98,4
Hauptschule (Berufsbildungsreife)	3	1,6	100,0
Gesamt	184	100,0	-

Zwei Fünftel (73 Ratsuchende) mit dem Anliegen *Berufliche Entwicklung* hatten zumindest einen Berufsabschluss (duale Berufsausbildung, Berufsfachschule oder Berufsakademie), drei Fünftel mindestens einen Hochschulabschluss (22 an einer Fachhochschule, 97 an einer Universität).

Die Berufsabschlüsse lagen in den folgenden Bereichen:

Tabelle 23

Berufsabschluss	Anzahl	Prozent
Büro- u. kaufmänn. Berufe	20	27,8
Banken/ Versicherungen	1	1,4
Tourismus/ Hotelwesen/ Gastronomie	2	2,8
Gesundheitswesen/ therapeutische Berufe	22	30,6
Sozialwesen/ Pädagogik	7	9,7
Handwerk/ Gestaltung	9	12,5
Medien	5	6,9
Technische Berufe	5	6,9
Recht und Verwaltung	1	1,4
Gesamt	72	100,0

Die Studienabschlüsse lagen in folgenden Bereichen:

Tabelle 24

Studienabschluss	Anzahl	Prozent
Human- oder Tiermedizin	2	1,7
Gesundheitswissenschaften	6	5,1
Ingenieurwissenschaften	6	5,1
Mathematik/ Naturwissenschaften	3	2,6
Sozialwissenschaften	20	17,0
Erziehungswissenschaften/ Pädagogik	23	19,7
Kunst oder Kunstwissenschaften	21	18,0
Wirtschafts-/ Rechtswissenschaften	14	12,0
Sprach- und Kulturwissenschaften	16	13,7
Anderes	6	5,1
Gesamt	117	100,0

Trotz der guten Abschlüsse und relativ stabiler Erwerbstätigkeit liegt das aus eigener Erwerbstätigkeit erzielte individuelle Nettoeinkommen von 46,9 Prozent dieser Ratsuchenden unter 1.000 Euro im Monat. Das niedrige Einkommen ist aber auch darin begründet, dass Frauen mit ihrer Erwerbsarbeit geringere Entgelte erzielen.

Drei Viertel der Frauen (77,9 Prozent), die mit dem Anlass *Berufliche Entwicklung* in die Beratung kamen, haben keine Kinder bis 16 Jahre im Haushalt.

Spezielle Angebote, die das gemeinsame Basisangebot aller FBBE ergänzen

- Infoservice: www.frauenberufsperspektive.de, Kategorie: Weiterbildung, Ausbildungsförderung, Studium
- Weiterbildungsberatung – vor allem in den Bereichen: IKT und Kreativwirtschaft sowie Bürowirtschaft (Büroberufe) und Erzieherinnenberuf
- Gruppenberatung Berufsinformationsveranstaltungen: „Wir schaffen Einblicke! - Berufe rund um Web, Kommunikation, Kultur- und Kreativwirtschaft“

  [BER-IT]

- Infoveranstaltung: Wie bekomme ich was ich will – Informationen und Argumentationshilfen zu Fördermöglichkeiten der Arbeitsagenturen, Jobcenter und anderer Institutionen

  [Frau und Arbeit]

- Erfolgsteams: Moderiertes Gruppenangebot

  [Frau und Beruf]

- Infoveranstaltung „Fördermöglichkeiten des BMBF für weiterbildungsinteressierte Frauen“

  [HIBISKUS]

- Bildungsprämienberatung

  [InPäd, HIBISKUS, Marie]

- Workshop für Frauen in Schreibberufen
- Beratung zur Laufbahnentwicklung im Unternehmen „Von der Mitarbeiter in zur Gestalterin“
- Berufswege, Berufsbrüche, Berufswünsche (Workshop für Menschen, die in Ihrer Kindheit/Jugend sexuelle Gewalt erlebt haben. In Kooperation mit Wildwasser e. V.)

  [KOBRA]

- „Souverän im Beruf: Sichtbar sein – gehört werden – Unterstützung initiieren“ (Seminarreihe)
- Ich, mein Leben, meine Arbeit (Kreative Schreibwerkstatt)

  [Marie]

Wertschätzung, Anrechnung und Anerkennung von Kompetenzen

Für die Entwicklung eigener Perspektiven und Strategien der Ratsuchenden ist die genaue Standortbestimmung in Form einer Kompetenzbilanzierung oft hilfreich. Sie ist vor allem dann sinnvoll, wenn beruflich oder außerberuflich erworbene Kompetenzen noch keine formale Anerkennung gefunden haben oder ausländische Abschlüsse nicht anerkannt wurden. Aber auch für Frauen, die sich beruflich umorientieren wollen oder für diejenigen, die nach Krankheit, Arbeitslosigkeit, Scheidung, dem Verlust von Angehörigen oder beruflichen Misserfolgen das Gefühl für die eigene Wertschätzung verloren haben, sind Verfahren der Kompetenzbilanzierung bestärkend und können Ressourcen freisetzen. Eine besondere Rolle kann die Kompetenzbilanzierung zudem für Frauen spielen, denen es nach Ausbildungs- oder Studienabschluss nicht gelungen ist, qualifikationsadäquat beruflich Fuß zu fassen oder eine berufliche Identität zu entwickeln.

Viele Beraterinnen der FBBE haben sich selbst in den verschiedenen Verfahren der Kompetenzbilanzierung weitergebildet und sind beispielsweise zertifizierte ProfilPass-Beraterinnen oder Coaches für die Kompetenzenbilanzierung nach PerformPartner. In einem biografiebasierten, mehrstufigen Coaching, in Workshops zur Standortbestimmung und Orientierung bzw. mit Hilfe von Online-Werkzeugen werden die häufig impliziten und nicht wahrgenommenen Kompetenzen aufgedeckt, bezeichnet und belegt. Mit der Wertschätzung dieser Ressourcen können wir den Möglichkeitsraum der Ratsuchenden erweitern, statt ihn womöglich weiter zu verengen und im Anschluss an die Bilanzierung Möglichkeiten aufzeigen, wie und wo diese Kompetenzen in eine persönlich befriedigende und existenzsichernde Erwerbstätigkeit münden können. Darüber hinaus bieten wir Workshops und Trainings zur Entwicklung von Kompetenzen, vor allem von Sprach-, IT- und Schlüsselkompetenzen.

Ich möchte wissen, was ich kann und damit meinen Lebensunterhalt bestreiten

Cecilia H., 33 Jahre, keine Kinder, gebürtige Peruanerin, Chemikerin, hat vor einem Jahr einen Deutschen geheiratet und ist aus den USA nach Berlin gezogen. In den USA hat sie ein Labor geleitet und bereits einige Artikel in wissenschaftlichen Fachzeitschriften veröffentlicht. Sie möchte gern in ihrem Studienfach arbeiten, ist aber - auch wegen ihrer schlechten Deutschkenntnisse - nicht sicher, was sie machen soll.

Zahlen aus der Erhebung im zweiten Halbjahr 2013 [7 FBBE]

Wertschätzung, Anrechnung und Anerkennung von Kompetenzen waren in nahezu der Hälfte (N=498) aller Beratungen ein Querschnittsthema. Dabei ging es bei den Beratungen mit dem speziellen Inhalt *Orientierung und Kompetenzentwicklung* 370 Mal um das *Erkunden von Interessen, Neigungen, Wünschen und Zielen*, 383 Mal um *Bilanzierung, Verwertbarkeit und Weiterentwicklung von Fähigkeiten, Kompetenzen, Erfahrungen und Bildungsabschlüssen*, 73 Mal um *Bildungsbedarfsanalyse und Lernzielentwicklung* und 115 Mal um *Laufbahnentwicklung*.

In den 498 Beratungen war das Folgende ein Thema:

Tabelle 25

Beratungsthema (Mehrfachnennungen möglich)	Anzahl
Erkunden von Interessen, Neigungen, Wünschen und Zielen	370
Bilanzierung, Verwertbarkeit und Weiterentwicklung von Fähigkeiten, Kompetenzen, Erfahrungen und Bildungsabschlüssen	383
Bildungsbedarfsanalyse und Lernzielentwicklung	73
Laufbahnentwicklung	115

Von den Ratsuchenden, die zu *Orientierung und Kompetenzentwicklung* beraten wurden, hatten 25 Prozent einen Migrationshintergrund. Ein Zehntel dieser Ratsuchenden hatte keinen Berufsabschluss, ein Drittel maximal einen Berufsabschluss und 54 Prozent einen höheren Abschluss.

Häufig waren berufsrelevante informell bzw. non-formal erworbene Kompetenzen der Ratsuchenden in der Beratung ein Thema, so z. B. die Arbeit mit geistig behinderten Kindern, die in einem Auslandsaufenthalt erworbenen sehr guten Englischkenntnisse, vielfältige Praxiserfahrungen im gastronomischen Bereich, ein Ehrenamt als Lehrerin für Deutsch als Zweitsprache, die Begleitung von Jugendlichen bei der Berufsfindung, Beratungs- sowie Coachingkompetenz, Fähigkeiten in der medizinischen Versorgung, Kompetenzen in der Kundenbetreuung, EDV-Kenntnisse, ein Studium in den USA u. v. a. m.

Spezielle Angebote, die das gemeinsame Basisangebot aller FBBE ergänzen

- Offene Technikkompetenzberatung
- laufend aktualisierte Präsenz-Bibliothek mit Selbstlernmedien

[BER-IT]

- Kompetenzenbilanz nach Perform-Partner (Workshop & individuelles Coaching)
- Meinen Kompetenzen auf der Spur (Workshop)
- Kompetenzen bilanzieren, Berufe entdecken, Bewerbung planen (Workshops in Zusammenarbeit mit der VHS Treptow-Köpenick)
- www.kompetenzbilanz-online.de: Die eigenen Kompetenzen und Interessen reflektieren und ein Berufsmatching herbeiführen

[KOBRA]

- Fischers Fritze fischte frische Fische (Sprachzirkel Deutsch zur Verbesserung der Aussprache für Migrantinnen)
- Erkennen Sie den roten Faden in Ihrer (Erwerbs-) Biografie und setzen Sie sich neue Ziele (3-teiliges Gruppenangebot)
- Kompetenzen und Schlüsselqualifikationen – wie können sie ermittelt und dargestellt werden (Seminar)
- Mittwochs bei Marie – Gesprächkreis: Übung macht die Meisterin – mit gleichgesinnten Frauen wachsen

[Marie]

Erwerbsbiografie – existenzsichernde Arbeit im Lebenslauf

Frauen sind häufig mit dem ersten Kind von den Risiken eines flexibilisierten Arbeitsmarktes betroffen. Berufseinsteigerinnen arbeiten ebenfalls häufig flexibel bis sie eine ihrer Ausbildung oder ihrem Interesse entsprechende Stelle mit Perspektive gefunden haben. Auch Krankheit, Scheidung, Pflege von Angehörigen, Ortswechsel oder Betriebsschließungen und Umstrukturierungen sowie die Tätigkeit in strukturell von befristeten Arbeitsverträgen gekennzeichneten Branchen wie dem Wissenschaftssystem können dazu führen, dass sie Übergänge bewältigen müssen. Dabei stehen sie unter dem Druck, Anschlüsse möglichst unmittelbar zu generieren und nehmen die nächstbeste Erwerbsmöglichkeit wahr, ohne die langfristigen Auswirkungen und Spätfolgen dieser Entscheidung zu berücksichtigen. Sie arbeiten häufiger unterhalb ihres Qualifikationsniveaus, in für ein armutsfestes Alterseinkommen unzureichender Teilzeit, in Minijobs oder selbstständig, um Erwerbs- und Familienarbeit miteinander vereinbaren zu können.

Der Wandel in der Berufs- und Arbeitswelt bringt aber auch eine „innere“ Veränderungs-“erlaubnis“ mit sich. Menschen machen im Laufe ihres Lebens vielfältige Erfahrungen mit sich und der (Arbeits-)Welt – sie erfahren ihre Fähigkeiten und entwickeln Kompetenzen, Interessen und Werte. Inhalte und Rahmenbedingungen der Arbeit verändern sich. In diesem Sinn ist es verständlich, dass eine Neujustierung mehrmals im Leben sinnvoll und notwendig sein kann und mit einer beruflichen Neuorientierung einhergeht. Wird die berufliche Anpassung vermieden, kann dies zum Verlust des Arbeitsplatzes, zu einer inneren Kündigung oder der Entwicklung psychischer und physischer Erkrankungen führen und ist daher mit enormen Kosten für Individuum und Gesellschaft verbunden. In unserer Beratung können wir bisherige Erfahrungen auswerten, eine Passung zwischen Interessen, Fähigkeiten und Bedarfen der Arbeitswelt aktiv herstellen, entsprechende (Bildungs-) Maßnahmen und Aktivitäten empfehlen und damit die Weichen für die weitere berufliche Entwicklung stellen. Damit Frauen im Verlauf ihres Lebens nicht an der Herausforderung „Erwerbslosigkeit“ scheitern, brauchen sie die Gelegenheit, Übergangskompetenzen zu entwickeln. Nur dann besteht die Chance, auf Veränderungen interner (Interessen, Kompetenzen, Erfahrungen) und externer Faktoren (Arbeitsinhalte, Rahmenbedingungen, Arbeitsmarkt) zu reagieren und aktiv eine Passung zwischen den eigenen gegenwärtigen Interessen und Fähigkeiten und dem aktuellen Bedarf in der Arbeitswelt herzustellen.

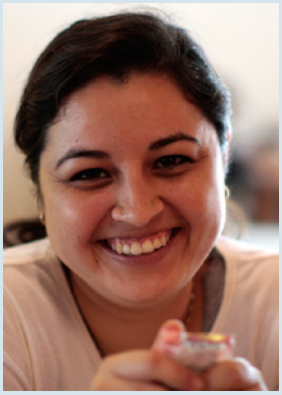
Gelingender Übergang aus Erwerbslosigkeit in existenzsichernde Arbeit

Arbeitslosigkeit gehört in Deutschland zu den größten Risiken für Armut. Die Armutsgefährdungsquote lag bei Arbeitslosen im Jahr 2007 bei 51 Prozent (verglichen mit 7 Prozent bei Erwerbstätigen und 24 Prozent bei Nicht-Erwerbstätigen)[1]. Einpersonenhaushalte, Haushalte von Alleinerziehenden mit unterhaltsberechtigten Kindern und Haushalte mit zwei Erwachsenen und mindestens drei unterhaltsberechtigten Kindern wiesen das größte Armutsrisiko auf[2]. Bereits nach einem Jahr endet der Bezug von Arbeitslosengeld I und mit ALG II setzt eine Transferleistung ein, die nur noch existenzsichernd ist und für wirkliche Teilhabe nicht ausreicht. Soziale Ausgrenzung ist häufig die Folge und eröffnet in Bezug auf den Wiedereinstieg in die Erwerbstätigkeit einen Teufelskreis: Der Rückzug ins Private und der Mangel an sozialen Beziehungen schränken den Sicht- und Handlungsraum der Betroffenen weiter ein und erschweren die Rückkehr in den Job.

Beratung zu Beruf, Bildung und Beschäftigung für Frauen sieht sich dem Anspruch verpflichtet, dass Ratsuchende so schnell wie möglich zurück in Erwerbstätigkeit finden und so lange wie nötig Zeit haben, gute Entscheidungen zu treffen.

Ich möchte einen unbefristeten Job und endlich eine Familie gründen.

Birgit P., 37 Jahre, Sekretärin, ist nach Auslaufen ihrer Befristung arbeitslos. Für eine Weiterbeschäftigung in einem anderen Hochschulprojekt fehlten ihr die Englischkenntnisse. Auch HTML- und Social-Media-Erfahrungen werden neuerdings vorausgesetzt. Sie möchte gern eine unbefristete Stelle, auch um genug Sicherheit für ein erstes Kind zu haben, das sie zusammen mit ihrem Partner plant, der ebenfalls in einem Zeitvertrag an der Hochschule beschäftigt ist. Das Arbeitsamt zahlt ihr keine Englischweiterbildung und verweist auf die offenen Online-Angebote. Social Media sind ein „weites Feld". Wo soll sie anfangen?



Gute Entscheidungen lassen sie nicht gleich wieder arbeitslos werden und tragen zu einer armutsfesten Alterssicherung bei. Unsere ressourcenorientierte Beratung stellt einen Raum zur Verfügung, der zur Orientierung genutzt werden kann, ohne unmittelbar Handlungsentscheidungen treffen zu müssen. Dabei geht es um eine gute Passung von Interessen und Kompetenzen der Ratsuchen-

1 Europa in Zahlen. Eurostat Jahrbuch 2010, S. 329; http://ec.europa.eu/eurostat, 6.9.2014

2 ebenda, S. 326

den einerseits und den Anforderungen an die angestrebte Tätigkeit andererseits. Wir zeigen Wege auf und unterstützen Ratsuchende, aktiv auf den Arbeitsmarkt zuzugehen, in Kontakt mit der Arbeit zu kommen und dabei Informationen über die Arbeitstätigkeit und deren Anforderungen zu recherchieren. In der Beratung motivieren wir sie zu vielfältigen Aktivitäten, die Wege in die Erwerbsarbeit bahnen können, z. B. Hospitation, Praktikum oder auch temporär unbezahlte Arbeit mit dem Ziel, sich zu erproben, weiter zu entwickeln, fehlende Berufserfahrungen gezielt zu sammeln und neue Netzwerke aufzubauen. Dabei verfügen wir über viel Faktenwissen zu rechtlichen Rahmenbedingungen. In speziellen Fällen navigieren wir in Rechtsberatung.

Zahlen aus der Erhebung im zweiten Halbjahr 2013

Insgesamt [9 FBBE] kamen 359 Ratsuchende mit dem Anliegen *Beruflicher Wiedereinstieg aus der Erwerbslosigkeit* in die Beratung:

» Bei 143 von ihnen war das konkrete Anliegen *Wiedereinstieg aus der Arbeitslosigkeit*.
» 114 Personen hatten das Anliegen *Wiedereinstieg aus familienbedingter, krankheits- oder behinderungsbedingter Nichterwerbstätigkeit* [7 FBBE].

Alle weiteren Zahlen [7 FBBE]:

Tabelle 26

Alter	Anzahl	Prozent	Kumulativ
20-29	8	3,1	3,1
30-39	94	36,6	39,7
40-49	89	34,6	74,3
50-59	59	23,0	97,3
60-65	7	2,7	100,0
Gesamt	257	100,0	-

Den Hauptteil in der Gruppe derer, die aus Anlass *Wiedereinstieg aus Arbeitslosigkeit* kamen, bildeten langzeitarbeitslose Ratsuchende.

Tabelle 27

Status der Erwerbslosigkeit	Anzahl	Prozent
arbeitslos	103	44,4
langzeitarbeitslos	107	46,1
in einer arbeitsmarktpolitischen Maßnahme	4	1,7
in Elternzeit ohne Arbeitsverhältnis	9	3,9
pflegt Angehörige ohne Arbeitsverhältnis	9	3,9
Gesamt	232	100,0

Sie bezogen finanzielle Unterstützung aus folgenden Quellen:

Tabelle 28

Lohnersatz- u. Sozialleistungen	Anzahl	Prozent
ALG I	67	28,8
ALG II	98	43,1
kein ALG I/ ALG II	68	29,2
Gesamt	233	*100,1

* Abweichung von 100 % durch Rundung

Nur jede Neunte aus der Gruppe mit Anlass *Wiedereinstieg aus Arbeitslosigkeit* war vorher noch nie arbeitslos gewesen. An unseren Zahlen lässt sich ablesen, dass diese Ratsuchenden vor allem dann zu uns in die Beratung kommen, wenn sie bereits mehrfach arbeitslos waren. So kommen Arbeitslose zwar auch aus anderen Anlässen in unserer Beratung, sie sind jedoch weniger häufig bereits mehrfach arbeitslos gewesen.

Tabelle 29

Häufigkeit der Arbeitslosigkeit	Anzahl	Prozent	Kumulativ
nie	23	11,4	11,4
1 mal	43	21,4	32,8
2 mal	38	18,9	51,7
3 mal	61	30,4	82,1
4 mal	13	6,5	88,6
5 mal	4	2,0	90,6
mehr als 5 mal	19	9,4	100,0
Gesamt	257	100,0	-

Es besteht ein positiv signifikanter Zusammenhang zwischen der Zahl der Arbeitslosigkeitsperioden und der Zahl der Branchenwechsel. Die Ursache ist jedoch unklar, es kann sein, dass diese Ratsuchenden auf Grund der häufigen Arbeitslosigkeit „aus der Not" heraus die Branche gewechselt haben. Personen mit höherem Bildungsabschluss (60 Prozent) haben signifikant seltener einen Branchenwechsel vorgenommen als solche mit Berufsabschluss (76 Prozent).

Erwerbslose Ratsuchende setzten sich in erster Linie damit auseinander, wie sie in Erwerbsarbeit kommen. Entsprechend waren *Einstiegsoptionen bzw. Wege zum Berufseinstieg sowie Jobsuchstrategien*, jeweils verbunden mit einem *Selbstpräsentationscheck* häufig Inhalte der Beratung.

Spezielle Angebote, die das gemeinsame Basisangebot aller FBBE ergänzen

- Gruppenberatungen zur digitalen Bewerbung
- Die Digitale Bewerbung kompakt (Workshop)
- Gruppenberatungen zur (Online-)-Präsentation
- Berufsbezogene Recherche im Internet (Gruppenberatung)
- Beratung zu Technikkompetenz

[BER-IT]

- Aus erster Hand – so lesen Personalverantwortliche Ihre Bewerbungsunterlagen (Infoveranstaltung)
- Einzelcoaching zur beruflichen Zielbestimmung
- Angebot beim Trägerverein Raupe und Schmetterling: mehrmonatige Berufsorientierungskurse; Workshops zur beruflichen Zielbestimmung

[Frau und Arbeit]

- Erfolgsteams: Moderiertes Gruppenangebot
- Be connected – 5 Wege zum Wohlbefinden zwischen den Jobs (Workshop)

[Frau und Beruf]

- Einzel- und Gruppencoaching zur Klärung beruflicher und/oder persönlicher Zielvorstellungen
- Rentenberatung

[HIBISKUS]

- If you can dream it (Workshop mit anschließender Möglichkeit der Gründung eines Erfolgsteams)
- Kompetenzen bilanzieren, Berufe entdecken, Bewerbung planen (3 Workshops in Zusammenarbeit mit der VHS Treptow-Köpenick)

[KOBRA]

- Erkennen Sie den Roten Faden in Ihrer (Erwerbs-)Biografie und setzen Sie sich neue Ziele (Gruppenberatung)
- Infotage Erwerbarbeit: Wie leicht(er) einsteigen, aufsteigen, umsteigen?
- Erfolgreiche Vorstellungsgespräche – gut vorbereitet und praktisch geübt (Bewerbungstraining)
- Bewerbungsunterlagen – individuell und zielgerichtet erstellt und gestaltet (Bewerbungstraining)
- Wachstum & Erfolg & Balance (mehrwöchiges Training zur erfolgreichen Gestaltung beruflicher und persönlicher Veränderungsprozesse)

[Marie]

Gelingender Übergang aus Erwerbslosigkeit oder unterwertiger Beschäftigung nach dem Berufsabschluss oder dem Studium

Die beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten sind in der Lebensphase bis zum Alter von 35 Jahren generell am größten. Doch dazu ist ein qualifikationsadäquater Berufseinstieg erforderlich. Gelingt dieser nicht, werden Jobangebote angenommen. In diesem Alter werden auch Familien gegründet und junge Mütter sehen in den flexiblen Jobs eine geeignete Möglichkeit, Beruf und Familie zu vereinbaren. Mit diesem, häufig zunächst als Übergang gedachten Modell kann sich aber die individuelle Professionalisierung im beruflichen Tätigkeitsfeld ggf. um Jahre verschieben oder aufgegeben werden.

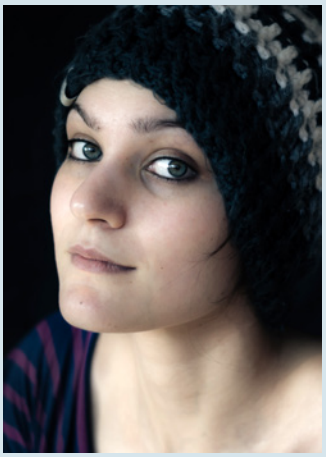
Vor einer anderen Einstiegshürde stehen häufig Studierende komplexer interdisziplinär und überfachlich ausgerichteter Studiengänge. Viele von ihnen sehen sich nach dem Studium einer intransparenten und unbestimmten Situation gegenüber, weil sich ihre Abschlüsse, z. B. der Geistes- und Sozialwissenschaften, keinem konkreten Berufsbild zuordnen lassen. Die fehlende Berufsidentität und Unsicherheit über das eigene Können führen dazu, dass sie womöglich zunächst eine unterwertige Beschäftigung aufnehmen, die weder ihrem Potenzial und ihrem formalen Abschluss entspricht.

Wir Beraterinnen können hier zunächst dem „Makel des Versagens“ entgegenwirken, trotz guter Ausbildung/Studium den Einstieg in eine qualifikationsadäquate Tätigkeit (noch) nicht geschafft zu haben. Wir motivieren, sich in verschiedenen Feldern auszuprobieren und beispielsweise durch Praktika zu erkunden, wo spezielle Kompetenzen und Interessen liegen und an welchen Schwerpunkten aus dem Studium oder der Ausbildung sie anknüpfen können.

Frauen, die früh in die Familienphase gegangen sind oder unterwertig gearbeitet haben, stehen häufig nicht die Kontaktpersonen und Netzwerkstrukturen zur Verfügung, über die

Jetzt habe ich endlich meinen Master, und nun?

Asja G., 29 Jahre, MA Sozialwissenschaften, hat ihr Studium mit verschiedenen Jobs finanziert, die nichts mit den Fachinhalten zu tun hatten. Zurzeit kellnert sie an drei Abenden pro Woche. Die wechselnden Jobs hat sie als Möglichkeit angesehen, „die Welt“ kennenzulernen. Nun ist der Studienabschluss geschafft und sie



fürchtet, den Einstieg in eine Tätigkeit entsprechend ihrem Qualifikationsniveau zu verpassen.

sie sich über Entwicklungen in ihrem Fachgebiet auf dem Laufenden halten, mit Fachkolleg/innen austauschen oder auch Stelleninformationen beziehen können. Beratung kann dazu anregen, der Entfremdung vom eigentlichen Ausbildungs-/Studiengegenstand entgegenzuwirken, sich vergleichen und messen zu können und Entwicklungen zu verfolgen. Dazu informieren wir über Vernetzungsangebote, spezielle Stellenbörsen und einschlägige Berufsverbände.

Eine systematische Kompetenzbilanzierung unter Einbeziehung biografischer Aspekte und der Kompetenzen, die zusätzlich zu Ausbildung/Studium (beispielsweise in der Familien- oder Freiwilligenarbeit) erworben wurden, kann den Möglichkeitsraum erweitern sowie verwandte Berufsfelder für einen Quereinstieg oder Tätigkeitsfelder entdecken helfen, in denen breite Kompetenzen gefragt sind.

Zahlen aus der Erhebung im zweiten Halbjahr 2013

In Berlin beraten Berufsbildungsinstitutionen zum Berufseinstieg nach Beendigung der Ausbildung oder des Studiums, z. B. Career Center der Hochschulen. Wenn der Berufseinstieg nicht gelingt, Frauen arbeitslos oder unterwertig beschäftigt sind, können sie sich für eine individuelle Beratung an die FBBE wenden.

23 (von 919) Personen [7 FBBE] mit bereits mindestens einem formalen beruflichen Abschluss wurden zu *Berufseinstiegsbegleitung im Anschluss an die Ausbildung oder das Studium* beraten. Alle 23 haben einen höheren Abschluss (1 Person zusätzlich einen Berufsabschluss, eine einen Abschluss an einer Fachhochschule, 22 an einer Universität). 45 Prozent der Uni-Absolventinnen, die zu diesem Anliegen beraten wurden, haben einen Abschluss in Sozialwissenschaften.

38 Prozent von ihnen sind zwischen 20 und 29, fünf Prozent zwischen 30 und 39 Jahre alt, die weiteren sind älter.

Rund ein Viertel (26 Prozent) von ihnen ist erwerbstätig, 58 Prozent sind arbeitslos, davon 22 Prozent bereits länger als ein Jahr. Niemand ist in einer Maßnahme der Bundesagentur für Arbeit. Eine Frau ist in Elternzeit.

Von den erwerbstätigen Frauen dieser Gruppe ist eine selbstständig, fünf arbeiten angestellt in Facharbeit oder einfacher Tätigkeit, die nicht ihrem Qualifikationsniveau entspricht. Die Beschäftigungsstabilität ist bei zwei Dritteln von ihnen noch gering (kürzer als ein Jahr).

Die Beratungen umfassten vor allem *Optionen zum Berufseinstieg, Selbstpräsentationschecks* und *Jobsuchstrategien*.

Spezielle Angebote, die das gemeinsame Basisangebot aller FBBE ergänzen

- „Wir schaffen Einblicke! – Berufe rund um Web, Kommunikation und Kreativwirtschaft“ (Infoveranstaltung)

  [BER-IT]

- Infoveranstaltung: Minijobs und andere Formen von Teilzeitarbeit

  [Frau und Arbeit]

- If you can dream it - you can do it (Workshop)
- Meinen Kompetenzen auf der Spur (Workshop)
- Kompetenzen bilanzieren, Berufe entdecken, Bewerbung planen (Workshops in Kooperation mit der VHS Treptow-Köpenick)
- Berufe mit Zukunft. Existenzsichernd arbeiten als … (Veranstaltungsreihe)
- Initiativbewerbung (Workshop)

  [KOBRA]

- Einstieg in die Erwerbsarbeit – welche Wege kann ich gehen? (Seminar)

  [Marie]

Gelingender Übergang aus Arbeitslosigkeit im späteren Erwachsenenalter

Auch wenn sich die Beschäftigungssituation der Älteren in den letzten Jahren verbessert hat, sind ihre Probleme nicht gelöst[1]. Dies gilt etwa für

- die Wiederbeschäftigungschancen älterer Arbeitsloser
- die vorausschauende altersgerechte Laufbahngestaltung in den Betrieben
- die materielle Absicherung im Alter oder
- die nach wie vor unzureichende Weiterbildungsbeteiligung älterer Arbeitnehmer/innen.

Auch in Berlin erreicht der Aufschwung am Arbeitsmarkt die Älteren nicht; ihre Arbeitslosigkeit ist sogar etwas gestiegen.

Ältere Arbeitslose haben häufig das Gefühl, trotz ihrer Kompetenzen und Erfahrungen nicht mehr gebraucht zu werden, oder sie wollen nicht mehr in speziellen Branchen arbeiten (z. B. Mode), weil sich ihr Wertesystem im Laufe der Zeit verändert hat („ist mir zu oberflächlich geworden"). Häufig können sie nicht mehr in ihrem Beruf arbeiten, weil er ihnen körperlich zu anstrengend geworden ist. Gleichzeitig sind sie einem starken Druck ausgesetzt, da die verbleibende Zeit für eine Umorientierung begrenzt ist. Sie wollen jetzt noch einmal eine Entscheidung treffen, die dann endlich die Richtige sein soll für die nächsten 10 oder 15 Jahre.

Ich bin eigentlich noch voller Power. Aber will mich noch jemand haben?

Eva S., 57 Jahre, muss noch fast 10 Jahre arbeiten, bevor sie in Rente gehen kann. Ihren Beruf als Versicherungsvertreterin hat sie immer gern gemacht, aber dann wurden wegen der Finanzkrise Stellen abgebaut … Nun überlegt sie, ob sie überhaupt nochmal den Versuch starten soll, in einen neuen Job einzusteigen. Ihre Chancen schätzt sie eher gering ein. Seit ein paar Jahren ist sie unentgeltlich Vorleserin in einer KiTa und fördert an zwei Nachmittagen in der Woche einen Jungen mit Sprachschwierigkeiten. Wenn sie nochmal etwas anfangen sollte, dann müsste es auf jeden Fall sinnerfüllend sein. Und noch eine Arbeitslosigkeit würde sie wohl nicht verkraften.

Auch Frauen mit guter Ausbildung und Berufspraxis auf Qualifikationsniveau sind nach einer Kündigung oder einer längeren erfolglo-

1 BA-Vorstand Raimund Becker, Tagungsbericht zur Konferenz „Ältere am Arbeitsmarkt - Chancen, Risiken und Handlungsansätze" am 9. und 10. Juli 2013, die vom IAB gemeinsam mit der Zentrale der Bundesagentur für Arbeit in Nürnberg ausgerichtet wurde, http://www.iab.de/de/veranstaltungen/konferenzen-und-workshops/wtp_aeltere/tagungsbericht.aspx, 12.06.2014

sen Bewerbungsphase in der Arbeitslosigkeit in ihrem Selbstvertrauen stark verunsichert. Ihr Selbstvertrauen steht dann in keinem Verhältnis zu ihren Fähigkeiten oder ihrem Potenzial. Neben dem, was wir Beraterinnen für alle erwerbs- bzw. arbeitlosen Frauen tun, gilt es hier vor allem, Kompetenzen (wieder) bewusst zu machen. Ältere haben zwangsläufig mehr Erfahrung als Jüngere. Denen stehen jedoch gesellschaftlich geprägte Mythen gegenüber, wie z. B. „Ältere nehmen Jüngeren den Arbeitsplatz weg", oder „Ältere sind nicht so leistungsfähig wie Jüngere". Hier können wir mit statistischem Wissen, auf der Basis von Studien und guten Beispielen, vom Gegenteil überzeugen. Darüber hinaus ist es wichtig, negative Glaubenssätze auch in den Köpfen der Ratsuchenden ausfindig zu machen. Es hat wenig Sinn, sich zu bewerben mit dem Gedanken, dass es sowieso keine Chance gibt.

Zahlen aus der Erhebung im zweiten Halbjahr 2013 [7 FBBE]

Ein Viertel der Ratsuchenden, die aus dem Anlass *Beruflicher Wiedereinstieg aus der Erwerbslosigkeit* zu uns kamen, war älter als 50 Jahre (N=66). *Wiedereinstieg aus Erwerbslosigkeit* war in der Altersgruppe der Über-50-Jährigen mit Abstand das am häufigsten nachgefragte Beratungsanliegen:

Tabelle 30

Beratungsanliegen in der Altersgruppe über 50	Anzahl	Prozent
Berufseinstieg	2	1,1
Berufliche Entwicklung	31	17,6
Berufliche Neuorientierung	49	27,9
Lebensereignisbedingte Reflexion	20	11,4
Wiedereinstieg aus Erwerbslosigkeit	66	37,5
Freizeit und Rente	8	4,5
Gesamt	176	100,0

Von den älteren (über 50 J.) Ratsuchenden mit dem Anliegen *Wiedereinstieg aus Erwerbslosigkeit* waren zwei Fünftel (N=26) arbeitslos; die Hälfte (N=30) – und damit etwas mehr als die Hälfte der Arbeitslosen insgesamt – war langzeitarbeitslos. Eine Ratsuchende war in einer arbeitsmarktpolitischen Maßnahme, drei pflegten Angehörige.

Spezielle Angebote, die das gemeinsame Basisangebot aller FBBE ergänzen

- Infoveranstaltung zu Fördermöglichkeiten und Lohnkostenzuschüssen
- Einzelcoaching zur beruflichen Zielbestimmung
- Sozialrechtsberatung

[Frau und Arbeit]

- Auf dem Weg in die besten Jahre: Fortlaufende Gruppe

[Frau und Beruf]

- Rentenberatung
- Offene Gesprächskreise zu Themen und Anfragen aus der Beratung
- Offene Sprechstunde ohne Terminvereinbarung

[HIBISKUS]

- Kompetenzen bilanzieren, Berufe entdecken, Bewerbung planen (Workshops in Zusammenarbeit mit der VHS Treptow-Köpenick)

[KOBRA]

- Erkennen Sie den Roten Faden in Ihrer (Erwerbs-)Biografie und setzen Sie sich neue Ziele (Gruppenberatung)

[Marie]

Gelingender Übergang aus der Solo-Selbstständigkeit

Es gibt gute Gründe, sich selbstständig zu machen, z. B. den Wunsch

- nicht mehr erwerbslos zu sein
- Arbeit und Betreuungsverpflichtung besser vereinbaren zu können
- die eigenen Kompetenzen sinnstiftend einzusetzen
- nach freier Arbeitszeitgestaltung und die Unabhängigkeit von Weisungen Vorgesetzter
- nach einem Einkommen, das von der eigenen Kapazität und Leistung bestimmt wird
- sich für eine bestimmte Zeit mit den eigenen Kompetenzen und Möglichkeiten zu erproben

All diese Wünsche sind legitim, auch Solo-Selbstständigkeit kann durchaus langfristig dazu beitragen, sie zu erfüllen. Für viele Solo-Selbstständige birgt sie aber auch diverse Risiken, wie:

- unregelmäßige und häufig geringe Einkommen
- Mangel an ausreichenden Aufträgen
- Überarbeitung und Burnout
- geringe oder keine soziale Absicherung, vor allem im Alter
- problematische Vertragsregelung des „Buyout", d. h. Veräußerung aller Rechte im kreativen Medienbereich ohne angemessene Abgeltung der Leistung

Muss ich meine berufliche Freiheit wirklich für einen festen Job aufgeben und was kann ich eigentlich machen?

Cathrin G., 40 Jahre, unverpartnert, keine Kinder, Dramaturgin, Studium der Theaterwissenschaft, mehrere Preise für Inszenierungen, seit 15 Monaten nachlassende Engagements, Ersparnisse aufgebraucht, seit 7 Monaten Bezug von „aufstockenden Leistungen". Sie überlegt, eine versicherungspflichtige Beschäftigung aufzunehmen und ist sich unsicher, in welche Richtung das gehen könnte. Sie befürchtet, in einem Nine-to-five-Job nicht zurechtzukommen.

Eine „gescheiterte" Selbstständigkeit muss jedoch keine Einbahnstraße sein, sondern ist vielfach eine Phase im Lebenslauf. Wir wissen aus unserer Beratungspraxis, dass Frauen nach Phasen der Selbstständigkeit den Einstieg in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung meistern können und sich – verglichen mit ihrer Position vor der Selbstständigkeit – sogar verbessern. Insofern kann Selbstständigkeit einen Aufstieg bedeuten oder karrierefördernd sein.

Damit Solo-Selbstständigkeit nicht zur Sackgasse wird, reflektieren wir mit der Ratsuchenden:

- ob die Selbstständigkeit wirklich gewollt war oder „nur" als Ausweg aus der Arbeitslosigkeit betrachtet wurde, bzw. wie groß die Motivation ist, das Unternehmen weiter zu entwickeln
- ob sie grundsätzlich lieber selbstständig bleiben oder angestellt arbeiten würden, wenn sie die Möglichkeit der Wahl hätten
- ob das Potenzial der Selbstständigkeit bisher ausgeschöpft wurde. Falls nein: was passieren muss, damit das Unternehmen erfolgreich wird bzw. was die Gründe für die bisher mangelnde Existenzsicherung sind (klassische Unternehmensberatung und persönliches Coaching)
- welche Alternativen sich bieten, bei Beendigung der Selbstständigkeit (Umorientierungs-, Bildungsberatung)

Häufig sind prekär selbstständige Frauen zu wenig unternehmerisch orientiert und es fehlt an Vernetzung, Durchsetzungsvermögen, Selbstmanagement oder anderen Soft Skills. Diese Kompetenzen sind erlernbar und wir unterbreiten dafür ein entsprechendes Angebot oder navigieren zu anderen Bildungsträgern.

Zahlen aus der Erhebung im zweiten Halbjahr 2013 [7 FBBE]

Fast jede dritte Ratsuchende in den FBBE war freiberuflich oder gewerblich selbstständig. Mehr als 96 Prozent, nämlich 134 Selbstständige waren soloselbstständig.

Tabelle 31

Detaillierter Erwerbsstatus	Anzahl	Prozent
selbstständig (freiberuflich oder gewerblich	140	29,9
versicherungspflichtig beschäftigt mit nicht-ruhendem Arbeitsverhältnis	286	61,1
versicherungspflichtig beschäftigt mit ruhendem Arbeitsverhältnis	42	9,0
Gesamt	468	100,0

Die Solo-Selbstständigen kamen mit folgenden Anliegen in unsere Beratung:

Tabelle 32

Anliegen	Anzahl	Prozent
Berufswahl und Ausbildung	2	1,5
Nachholen von Bildung	4	3,0
Berufseinstieg	1	0,7
Berufliche Entwicklung	64	47,8
Berufliche Neuorientierung	34	25,4
Lebensereignisbedingte Reflexion	22	16,4
Wiedereinstieg aus Erwerbslosigkeit	6	4,5
Freizeit und Rente	1	0,7
Gesamt	134	100,0

Bei fast der Hälfte (N=60) von ihnen stand das Thema *Strategieentwicklung für Selbstständige* im Mittelpunkt der Beratung. Die Beratung ist offen angelegt, es können Optionen geklärt werden, die Fortführung der Selbstständigkeit

oder die Option des beruflichen Umstiegs in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Es werden aber auch Strategien erarbeitet, um die häufig kleinen Dienstleistungsunternehmen weiter zu entwickeln und wirtschaftlich aufzustellen.

Der größte Teil dieser Ratsuchenden (68 Prozent) erzielte mit der Solo-Selbstständigkeit kein Einkommen über 1.000 €, nur eine dieser Ratsuchenden hatte ein Nettoeinkommen über 1.775 Euro; bei 36 Ratsuchende lag das Einkommen zwischen 1.000 und 1.775 Euro (vgl. S. 22).

Mehr als ein Drittel der Solo-Selbstständigen in unserer Beratung war über die Künstlersozialkasse versichert, d. h., dass diese Personen aus dem journalistischen Bereich, den neuen Medien und dem künstlerischen Bereich kamen. Neun Solo-Selbstständige hatten sich selbst nicht sozialversichert.

Tabelle 33

Versicherungsstatus	Anzahl	Prozent
Mitglied in der Künstlersozialkasse	44	36,0
anderweitig sozialversichert	68	56,0
nicht sozialversichert	9	7,0
Gesamt	121	100,0

23 Prozent von 131 Solo-Selbstständigen (also etwas weniger als der Durchschnitt aller Ratsuchenden) betreuen Kinder bis 16 Jahre im Haushalt.

Spezielle Angebote, die das gemeinsame Basisangebot aller FBBE ergänzen

- „Wir sind das Web!“ (Podcast über Frauen, die das Internet beruflich nutzen)
- Im Netz präsent – Soziale Netzwerke sinnvoll nutzen (Gruppenberatung)
- Webseiten gestalten mit WordPress (Gruppenberatung mit anschließender Einzelberatung)
- „Wir schaffen Einblicke! – Berufe rund um Web, Kommunikation und Kreativwirtschaft“ (Infoveranstaltung)
- Infoservice: www.frauenberufsperspektive.de, Kategorien: Erwerbslosigkeit, Berufsorientierung, Berufseinstieg, Weiterbildung, Berufsfelder, Beschäftigungsverhältnisse, Bewerbung, Job- und Auftragssuche, Selbstständigkeit)

[BER-IT]

- „Patchworken. Nebenberufliche Selbstständigkeit als Chance oder Lückenfüller“ (Infoveranstaltung)
- Freiberuflichkeit, Honorarverträge und (nebenberufliche) Selbstständigkeit (Infoveranstaltung)
- Online-Broschüre: Die Patchworkerin
- Infoblätter: Förderung für Selbstständige
- Im gleichen Haus beim Trägerverein Raupe und Schmetterling: mehrtägige Kompaktkurse zur Existenzgründung

[Frau und Arbeit]

- Erfolgsteams: Moderiertes Gruppenangebot

[Frau und Beruf]

- Selbst und Ständig (Coaching)
- „Berufe mit Zukunft. Existenzsichernd arbeiten als …“ (Veranstaltungsreihe)

[KOBRA]

- „Berufe aus Berufung – erfolgreiche Frauen stellen sich vor“ (Veranstaltungsreihe)

[Marie]

Gelingender Übergang aus Teilzeitbeschäftigung

Teilzeitarbeit ist eine „weibliche Domäne". Nur 44 Prozent aller beschäftigten Frauen in Berlin (Männer zu 74 Prozent) sind in einem Normalarbeitsverhältnis beschäftigt. Insbesondere in den frauendominierten Branchen des Gesundheits- und Sozialwesens ist Teilzeitarbeit verbreitet[1]. Es gibt also eine geschlechtsspezifische Spaltung nach Arbeitszeit auf dem Erwerbsarbeitsmarkt und diese hat in den letzten Jahren noch einmal zugenommen.

Während viele Frauen in der Teilzeitarbeit eine Möglichkeit für die bessere Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Betreuungsverpflichtung sehen, beinhaltet sie das Risiko, dass Frauen mit Teilzeit meist keine partnerunabhängige Existenzsicherung und keine ausreichende Absicherung im Alter aufbauen können. Das gilt umso mehr, wenn sie lange in Teilzeit arbeiten und nach der Kinderbetreuungsphase nicht wieder in Vollzeit zurückkehren.

In der Beratung betrachten wir zunächst die aktuelle Jobsituation aus der Perspektive einer nachhaltigen Beschäftigungsfähigkeit in dem Unternehmen, in dem die Beschäftigung in Teilzeit besteht. Welche Möglichkeiten und Rechte der Aufstockung auf Vollzeit sind beispielsweise tarifvertraglich geregelt? Auch das Gespräch mit Betriebs- oder Personalrät/innen kann dazu beitragen, dass die Ratsuchende sich informiert an den Arbeitgeber wenden und fundiert für ihren Wunsch, die Arbeitszeit aufzustocken, argumentieren kann. Ist dies nicht möglich, wägen wir mit der Ratsuchenden alternative Strategien ab, beispielsweise eine Qualifizierung und Jobsuche in Unternehmen, die bessere Entwicklungsmöglichkeiten bieten und wo eine familienfreundliche Unter-

Ich will zurück in Vollzeit.

Matthilde R., 42 Jahre, Tierärztin, verpartnert, hat seit der Geburt ihrer zwei Kinder (14 und 16 Jahre) in Teilzeit in einer Unitierklinik gearbeitet und möchte nun wieder auf Vollzeit zurück, um sich „auch mal was leisten" zu können. Aufgrund ihrer zeitlich eingeschränkten Verfügbarkeit war sie zuletzt nur noch in der tierärztlichen Sprechstunde tätig, hat nicht mehr selbst operiert und auch sonst ist die Weiterbildung zu kurz gekommen. In der Tierklinik ist sie mit ihrem Kenntnisstand nicht in Vollzeit einsetzbar. In der Beratung sucht sie nach Ideen, wie sie Wissensrückstände aufholen und wo sie womöglich in Vollzeit gebraucht wird. Die Gründung einer eigenen Praxis kommt für sie nicht in Frage.

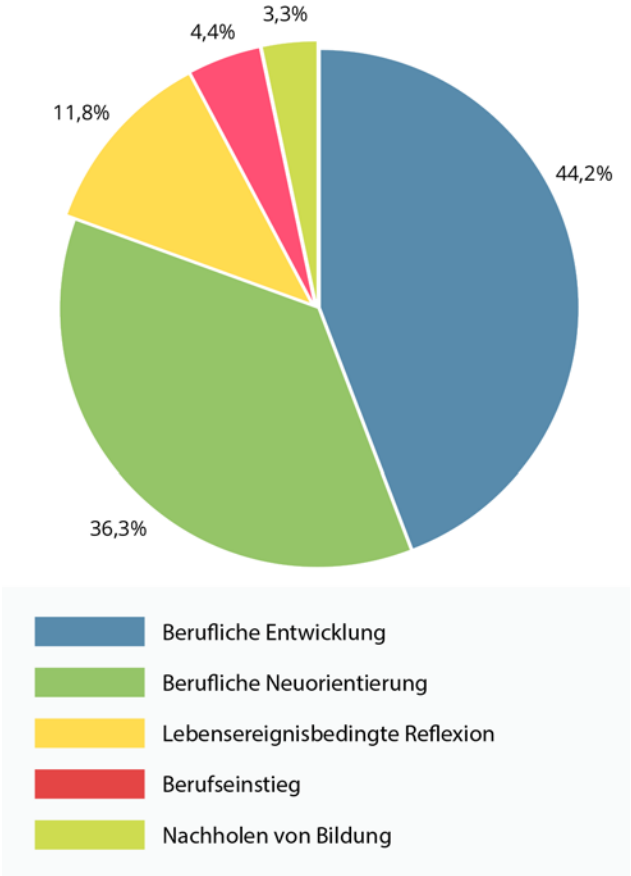
1 Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen (Hrsg.) (2013): BetriebspanelBerlin 2012. Ergebnisse der siebzehnten Welle, S. 30

nehmenskultur besteht. In solchen Unternehmen werden auch Frauen mit Betreuungsverpflichtungen motiviert, verantwortungsvolle Tätigkeiten wahrzunehmen. Flexible Arbeitszeit- und Lebensarbeitszeitkonten sowie eine Arbeitskultur bei der nicht Anwesenheit, sondern Zielerreichung zählt, helfen dort, unterschiedliche Lebensphasen besser zu bewältigen.

Zahlen aus der Erhebung im zweiten Halbjahr 2013 [7 FBBE]

Da viele Frauen in der Teilzeitarbeit den Vorteil einer besseren Vereinbarkeit sehen, wollten wir in der Erhebung erfahren, wie viele Ratsuchende ungewollt in Teilzeit arbeiten:

Infografik 3: Beratungsanlass



Basis: 49 Beratungen

Etwas mehr als jede 20. Ratsuchende (N=49, 5,3 Prozent) hat kürzere Wochenarbeitszeiten als sie es sich wünscht. Die Anliegen, mit denen Ungewollt-Teilzeitarbeitende zu uns kamen, waren:

Tabelle 34

Beratungsinhalte (Mehrfachnennungen möglich)	Anzahl
Orientierung	27
Bildung	15
Beschäftigung	32

Drei Viertel dieser Ratsuchenden (N=36) erzielte mit ihrer Teilzeittätigkeit kein Erwerbseinkommen über 1.000 € netto (vgl. S. 22). Einkommensquellen waren neben dem Einkommen aus Erwerbstätigkeit:

Tabelle 35

Zusätzliches Einkommen	Anzahl	Prozent
kein zusätzliches Einkommen	14	40,0
Aufstockendes ALG II	9	26,0
Einkommen aus Partnereinkommen	11	31,0
Andere Leistungen zur Sicherstellung des Lebensbedarfs *	1	3,0
Gesamt	35	100,0

* (z. B. BaföG, BAB, Sozialgeld, Unterhalt, Krankengeld, Elterngeld, EU-Rente, Rente)

17 Personen betreuten Kinder bis 16 Jahre oder andere Personen im Haushalt, 32 (65 Prozent) hatten keine Betreuungsverpflichtung.

In Bezug auf die Häufigkeit eines Branchenwechsels zeigen sich bei den Ungewollt-in-Teilzeit-Arbeitenden keine Unterschiede im Vergleich mit anderen Erwerbstätigengruppen.

Spezielle Angebote, die das gemeinsame Basisangebot aller FBBE ergänzen

- Arbeitsrechtsberatung *[Frau und Arbeit]*
- Erfolgsteams: Moderiertes Gruppenangebot *[Frau und Beruf]*
- Arbeitsrecht (Rechtsinformation) *[HIBISKUS]*
- Bildungsprämienberatung *[Inpaed, Marie, HIBISKUS]*
- Von der Mit-Arbeiterin zur Gestalterin (Beratungsangebot) *[KOBRA]*
- Infotage Erwerbsarbeit: Wie leicht(er) einsteigen, aufsteigen, umsteigen? *[Marie]*

Gelingender Übergang aus geringfügiger Beschäftigung

Ein Minijob kann in bestimmten Lebensphasen, z. B. für junge Frauen neben einem Studium oder für Rentnerinnen als Zuverdienst zu der Rente sinnvoll sein. Er kann auch nach einer langen Familienphase dazu dienen, wieder in den Job zu kommen. Auch für kurzfristige Aufgaben oder saisonbedingte Spitzen können Minijobs angemessen sein. Häufig werden sie aber gerade für Frauen zur Sackgasse. Auch wenn sie diese Art von Beschäftigung nur vorübergehend planen, so bleiben sie doch länger dabei als ursprünglich gedacht. Ein Wechsel in eine voll sozialversicherungspflichtige Beschäftigung wird umso unwahrscheinlicher, je länger der Minijob währt. Einer Untersuchung des Bundesfamilienministeriums zufolge sind Frauen, die ausschließlich einen Minijob haben, im Schnitt sechs Jahre und sieben Monate geringfügig beschäftigt. Bei Verheirateten sind es sogar sieben Jahre und ein Monat.[1] Minijobs bieten meist keine Perspektive auf Qualifizierung und Aufstieg in einem Beruf bzw. Betrieb.

Wir unterstützen Ratsuchende darin, Arbeitszeit aufzustocken und in ein voll sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis in Voll- oder Teilzeit zu wechseln. In der Beratung betrachten wir zunächst die aktuelle Jobsituation aus der Perspektive einer nachhaltigen Beschäftigungsfähigkeit in dem Unternehmen, in dem der Minijob besteht. Welche Möglichkeiten und Rechte sind beispielsweise tarifvertraglich geregelt? Welche Zuschüsse gibt es von der Arbeitsagentur? Auch das Gespräch mit Betriebs- oder Personalrät/innen kann dazu beitragen, dass die Ratsuchende sich informiert an den Arbeitgeber wenden und fundiert für ihren Wunsch argumentie-

Ich will raus aus dem ewigen Minijob und rein in eine Arbeit, in der ich mich entwickeln und mehr verdienen kann.

Gerlinde V., 38 Jahre, verheiratet, Einzelhandelskaufffrau, konnte nach der Geburt ihrer Tochter nicht mehr im Schichtdienst arbeiten und begann, auf Minijobbasis in den Saisonspitzen in einem großen Kaufhaus an der Kasse auszuhelfen. Das macht sie nun seit 7 Jahren. Sie würde gern wieder lernen: Warenbeschaffung und Versand, Präsentation und Verkaufsförderung interessieren sie. Aber sie bekommt kein entsprechendes Angebot ihres Arbeitgebers.

1 Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Frauen im Minijob. Motive und (Fehl-)anreize für die Aufnahme geringfügiger Beschäftigung im Lebensverlauf; http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/Frauen-im-Minijob,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf, zuletzt 18.6.2014

ren kann, aus dem Minijob auszusteigen bzw. Arbeitszeit aufzustocken. Ist dies nicht möglich, wägen wir mit der Ratsuchenden alternative Strategien ab, beispielsweise eine Qualifizierung und Jobsuche. Da unter kurzfristigen Gesichtspunkten der Minijob eine Lösung sein kann, informieren wir über die Rechte im Minijob.

Zahlen aus der Erhebung im zweiten Halbjahr 2013 [7 FBBE]

39 Ratsuchende, also ca. jede 25. in unserer Beratung, waren geringfügig beschäftigt, 38 davon in einem nicht-ruhenden Beschäftigungsverhältnis. Sie arbeiteten weit überwiegend in einfacher Tätigkeit und auf der Basis informell erworbener Kompetenzen.

Tabelle 36

Stellung in geringfügiger Beschäftigung (ohne ruhendes Arbeitsverhältnis)	Anzahl	Prozent
Angestellte (in einfacher Tätigkeit)	35	92
Angestellte (in Facharbeit)	3	8,0
Gesamt	38	100,0

Da der weitaus größte Teil die geringfügige Beschäftigung auf der Basis informell erworbener Kompetenzen ausübt, können wir davon ausgehen, dass sie unterhalb ihres Qualifikationsniveaus arbeiten.

Tabelle 37

Die Tätigkeiten werden ausgeübt	Anzahl	Prozent
im erlernten Beruf (auf der Basis des erlernten Berufs/ des Studiums)	6	17,1
auf der Basis einer erworbenen Qualifikation (erworben in einer abschlussbezogenen Fortbildung)	1	2,9
auf der Basis non-formal erworbener Kompetenzen (z. B. nach Fortbildung oder Weiterbildung)	4	11,4
auf der Basis informell erworbener Kompetenzen (z. B. durch mehrjährige Arbeit in einem beruflichen Tätigkeitsfeld)	26	68,6
Gesamt	37	100,0

Vier der 39 Personen waren mehrfach beschäftigt. Nur für etwas mehr als ein Fünftel der Ratsuchenden war die geringfügige Beschäftigung eine kurzzeitige Alternative. Hingegen arbeiteten mehr als drei Viertel bereits länger als 1 Jahr im geringfügigen Beschäftigungsverhältnis.

Tabelle 38

Dauer der aktuellen Erwerbstätigkeit	Anzahl	Prozent	Kumulativ
< 1 Jahr	8	22,0	22,0
1 - 2 Jahre	14	38,0	60,0
2 - 5 Jahre	13	35,0	95,0
> 5 Jahre	2	5,0	100,0
Gesamt	37	100,0	-

Die Ratsuchendengruppe der geringfügig Beschäftigten ist durch eine relativ hohe Diskontinuität im Erwerbsverlauf gekennzeichnet: Fast drei Viertel waren bereits arbeitslos, über die Hälfte sogar drei Mal oder öfter; Branchenwechsel sind relativ häufig.

Tabelle 39

Schon einmal im Leben arbeitslos gewesen?	Anzahl	Prozent
ja	28	71,8
nein	5	12,8
nicht zutreffend	6	15,4
Gesamt	39	100,0

Tabelle 40

Häufigkeit der Arbeitslosigkeit	Anzahl	Prozent	Kumulativ
1 mal	6	28,6	28,6
2 mal	3	14,3	42,9
3 mal	10	47,6	90,5
4 mal	1	4,8	95,2
5 mal	0	0,0	95,2
mehr als 5 mal	1	4,8	100,0
Gesamt	21	100,0	-

Tabelle 41

Häufigkeit eines Branchenwechsels	Anzahl	Prozent	Kumulativ
nie	4	12,1	12,1
1 mal	10	30,3	42,4
2 mal	10	30,3	72,7
3 mal	6	18,2	90,9
4 mal	1	3,0	93,9
5 mal	1	3,0	96,9
mehr als 5 mal	1	3,0	*99,9
Gesamt	33	*99,9	-

* Abweichung von 100 % durch Rundung

Fast drei Viertel der geringfügig Beschäftigten hat keine Betreuungsverpflichtung für Kinder oder andere Personen im Haushalt:

Tabelle 42

Betreuung im Haushalt	Anzahl	Prozent
Kinder unter 16 Jahre	*8	21,0
Weitere Personen im Haushalt	2	5,0
Keine Betreuungsverpflichtungen	29	74,0
Gesamt	39	100,0

* (davon 3 alleinerziehend)

Die Gründe für die Arbeit in einem Minijob sind für unsere Ratsuchenden vielfältig. Das Erwerbsmuster der alten Bundesländer, nämlich eines männlichen Haupternährers und einer geringfügigen Beschäftigung der Frau, ist für Berlin nicht strukturbildend und in unserer Beratung deshalb auch nicht zu erkennen. Auch eine Beschränkung der geringfügigen Beschäftigung auf bestimmte Altersgruppen ist nicht zu erkennen.

Tabelle 43

Alter	Anzahl	Prozent	Kumulativ
20-29	5	12,8	12,8
30-39	14	35,9	48,7
40-49	16	41,0	89,7
50-59	4	10,3	100,0
Gesamt	39	100,0	-

Spezielle Angebote, die das gemeinsame Basisangebot aller FBBE ergänzen

- Infoveranstaltung: Minijobs und andere Formen von Teilzeitarbeit
  [Frau und Arbeit]
- Erfolgsteams: Moderiertes Gruppenangebot
  [Frau und Beruf]
- Arbeitsrecht (Rechtsberatung)
- Infoveranstaltung zu den Vor- und Nachteilen des Minijobs
  [HIBISKUS]
- „Mittwochs bei Marie – Übung macht die Meisterin – mit gleichgesinnten Frauen wachsen“ (Gesprächskreis)
  [Marie]

Gelingender Übergang aus unentgeltlicher, nicht oder unzureichend verberuflichter Arbeit

Die Risiken des unentgeltlichen Engagements bestehen darin, dass Frauen langfristig qualifizierte Arbeit unentgeltlich anbieten, ihre erworbenen Kompetenzen beruflich nicht anerkannt werden und weder Übernahme in Erwerbsarbeit noch berufliche Weiterentwicklung erfolgt. Andererseits liegen in der Freiwilligenarbeit auch Potenziale für den (Quer-) Einstieg in erwerbssichernde Tätigkeiten. Mit der Freiwilligenarbeit sind also Ressourcen für eine – vor allem auch selbstbestimmte – Gestaltung von Lebens-, Berufs- und Lernbiografien in einer sich wandelnden Arbeits- und Zivilgesellschaft verbunden. Freiwilligenarbeit kann die Beschäftigungsfähigkeit durch Berufsfeldorientierung, Qualifizierung und Kompetenzerwerb fördern. Spezifische fehlende Berufserfahrungen und Kompetenzen, die den Übergang in die Erwerbsarbeit erleichtern und vielfältige Lernerfahrungen bieten, können erworben und Netzwerke aufgebaut werden. Freiwilliges Engagement kann das Selbstbewusstsein stärken und die Erfahrung von Selbstwirksamkeit ermöglichen. Statt auf ein Stellenangebot für die angestrebte Arbeit zu warten, werden Menschen durch die Aufnahme einer solchen Tätigkeit proaktiv tätig.

Eine unentgeltliche Freiwilligenarbeit kann deshalb für Berufsanfängerinnen und Frauen, die sich beruflich neu orientieren eine Chance sein, auszuprobieren, ob diese Arbeit zu den eigenen Fähigkeiten und Interessen passt.

Ich will das, was ich im Ehrenamt gelernt habe, zum Beruf machen

Gosia Z., 35 Jahre, Polin, ist schon lange in

Deutschland. Da ihr Mann als Arzt gut verdiente, hat sie nur ehrenamtlich in einem Hospiz gearbeitet. Sie möchte – auch nach der Scheidung von ihrem Mann – in Deutschland bleiben und aus dem freiwilligen sozialen Engagement eine existenzsichernde Berufstätigkeit machen.

Frauen, die sich ihrer Leistungs- und Belastungsgrenze unsicher sind, können dabei Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten entwickeln und schrittweise Verantwortung übernehmen.

Der Übergang aus dem freiwilligen Engagement in die Erwerbsarbeit ist kein Selbstläufer. Beratung zu Beruf, Bildung und Beschäftigung kann zum einen Freiwilligenarbeit in bestimmten Lebenssituationen empfehlen, zum anderen dabei begleiten, aus dem freiwilligen Engagement heraus eine entlohnte, versicherungspflichtige Tätigkeit aufzunehmen. Nach einer Klärung der Ziele der Ratsuchenden können wir bei der gezielten Suche nach dem entsprechenden Betätigungsfeld helfen, die

Freiwilligenarbeit begleiten, die erworbenen Kompetenzen gemeinsam mit der Ratsuchenden reflektieren und dokumentieren und darauf achten, dass diese von den Auftraggebern in einem qualifizierten Arbeitszeugnis belegt werden. Außerdem unterstützen wir bei der externen Bewerbung aus dem „Ehrenamt" oder freiwilligem Engagement heraus.

In der Erhebung des zweiten Halbjahrs 2013 haben wir speziell zum Thema unentgeltliche oder nicht ausreichend verberuflichte Beschäftigung, z. B. in Freiwilligenarbeit oder Ehrenamt, keine Daten erfasst.

Wir können jedoch sagen, dass bei diesen Ratsuchenden u. a. die (erwerbs-)berufliche Verwertbarkeit von informell und non-formal erworbenen Kompetenzen ein wichtiger Beratungsinhalt war. Die Liste dieser Kompetenzen bei Ratsuchenden ist lang. Neben den bereits im Kapitel *Wertschätzung, Anrechnung und Anerkennung von Kompetenzen* genannten (vgl. S. 34), sind dies z. B. Kriminologisches Fachwissen über Täterstrukturen, vielfältige künstlerische Kompetenzen sowie Managementkompetenzen (erworben als Leiterin eines Programmkinos mit angeschlossenem Café).

Spezielle Angebote, die das gemeinsame Basisangebot aller FBBE ergänzen

» Angebot beim Trägerverein Raupe und Schmetterling: mehrmonatige Berufsorientierungskurse

[Frau und Arbeit]

» www.kompetenzbilanz-online.de (Online-Werkzeuge zur Gestaltung des Berufswegs, fachliche und überfachliche Kompetenzen reflektieren)

» Meinen Kompetenzen auf der Spur (Workshop)

» If you can dream it - you can do it (Workshop)

[KOBRA]

» „Erkennen Sie den Roten Faden in Ihrer (Erwerbs-) Biografie und setzen Sie sich neue Ziele" (Gruppenberatung)

[Marie]

Familienbiografie – Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Sorge für Kinder und Angehörigenpflege)

Familie ist heute heterogener und vielfältiger denn je. 2012 lebten nur noch 70,7 Prozent aller Kinder in Familien, deren Eltern verheiratet sind (Statistisches Bundesamt, 2013). Berlin ist auch die Hauptstadt der Alleinerziehenden, hier wachsen 34,5 Prozent aller Kinder in Ein-Eltern-Familien auf (ebenda). ‚Alleinerziehend' ist eine Lebensform, die nicht nur vorübergehend die Folge von Trennung, Scheidung oder Verwitwung ist, sondern auch – von vornherein oder dauerhaft nach einer familiären Krise - gewählt werden kann. Patchwork-Familien und Regenbogenfamilien stehen vor je spezifischen Herausforderungen, wie die vielfältigen familialen Lebensweisen und Verantwortungen mit der Berufs- bzw. Erwerbstätigkeit zu vereinbaren sind. Zunehmend sind Frauen die alleinigen Familienernährerinnen.

Nach wie vor ist die familiäre Sorgearbeit eine weibliche Domäne, dies gilt für die Kindererziehung wie für die Pflege von Angehörigen. Immer noch unterbrechen/reduzieren Frauen dafür ihre Erwerbstätigkeit oder steigen für längere Phasen ganz aus, was häufig mit dem Verlust des Arbeitsplatzes einhergeht. Sind Erwerbsunterbrechungen im Rahmen der gesetzlichen Elternzeit bzw. Pflegezeit noch ‚planbar' und mit familienbewussten Rahmenbedingungen in Unternehmen ein Wiedereinstieg gestaltbar, stehen Frauen (und Männer) nach längeren Phasen einer ausschließlichen Familienarbeit vor großen Herausforderungen des Wiedereinstiegs oder der Neuorientierung. Der Bruttolohnverlust durch Auszeit oder Teilzeitphase ist immens und auch nach dem Wiedereinstieg in Vollzeit verdienen gleich qualifizierte Frauen oder Männer mit einer ununterbrochenen Vollzeit-Erwerbsbiografie viel mehr.

Ein gelingender Übergang aus familienbedingter Unterbrechung oder Auszeit stellt daher immer noch einen Schwerpunkt in der Beratung von Frauen zu Beruf, Bildung und Beschäftigung dar. Gleichzeitig gibt es heute – anders als in der Gründungszeit der ersten (West-)Berliner FBBE – verbesserte gesetzliche Rahmenbedingungen, ein größeres Kinderbetreuungsangebot, viele Betriebe, in denen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gelebt wird und – nicht zuletzt durch die Wiedervereinigung, aber auch durch ein geändertes Rollenbild - viele Good-Practice-Erfahrungen, auf denen wir in der Beratung aufbauen können.

Gelingender beruflicher Wiedereinstieg nach einer familienbedingten Unterbrechung (Elternzeit, Pflegezeit)

Familienbedingte Erwerbsunterbrechung im Rahmen von Elternzeit oder Pflegezeit wird durch gesetzliche Rahmenbedingungen strukturiert, das Gelingen des Wiedereinstiegs ist allerdings – neben einer bedarfsgerechten und qualitativ hochwertigen Infrastruktur der Kinderbetreuung oder der ambulanten wie stationären Pflege - maßgeblich von den betrieblichen Rahmenbedingungen sowie der Kultur im Unternehmen abhängig. Der Wiedereinstieg ist eine der zentralen Weichenstellungen eines beruflichen Übergangs, der sowohl von Seiten des Arbeitgebers wie der Rückkehrenden aktiv gestaltet werden muss. Dies betrifft u.a. Fragen des aktiven Rückkehrmanagements des Arbeitgebers, der Rahmenbedingungen für (phasenweise) Teilzeit, Weiterbildung und Qualifizierung, Perspektiven für eine innerbetriebliche berufliche Entwicklung/Karriere mit familiärer Verantwortung, aber auch Aspekte aus der Lebenswelt der Familie wie z. B. die innerfamiliale Arbeitsteilung, die Eingebundenheit in soziale Netzwerke etc.

Dazu wird über Landesmittel in Berlin ein Informations- und Beratungsangebot finanziert, das sich nicht nur an Frauen, sondern ausdrücklich an Paare (z. B. werdende Elternpaare) richtet. Die individuelle Gestaltung der Elternzeit und die Berufsrückkehr sind in hohem Maße auch von der familialen Arbeitsteilung geprägt, hier ist es notwendig, dass Männer/Väter sich von dem Angebot angesprochen

Ich möchte von vorn herein eine gute Beziehung zu meinem Kind aufbauen.

Paul C., 33 Jahre, wird demnächst zum zweiten Mal Vater. Er möchte gern frühzeitig eine enge Bindung zu seinem Kind herstellen und sich dieses Mal die Elternzeit mit seiner Frau teilen. Vielleicht ist auch noch eine lange geplante Weiterbildung parallel zur Babybetreuung drin? Paul ist sehr gespannt, möchte alles perfekt planen und keine Risiken in seinem Job als Projektleiter in einer Werbeagentur eingehen.

fühlen und diese Thematik aus ihrer Perspektive in die Beratung einbringen können. Aus unserer Beratungserfahrung kommt den Aushandlungsergebnissen auf Paarebene sowie der Unterstützung durch den Partner bzw. der Partnerin eine Schlüsselrolle zu, wie gut und in welchem Umfang eine Rückkehr in den Beruf gelingt.

Dies gilt für die Inanspruchnahme einer Freistellung bzw. Arbeitszeitreduzierung nach dem Pflegezeitgesetz / Familienpflegezeitgesetz in gleicher Weise. Auch Erwerbstätige möchten ihre Angehörigen so weit wie möglich selbst betreuen, stoßen dabei aber häufig noch auf große Schwierigkeiten. Pflege von

Angehörigen ist im Gegensatz zur Familiengründung und Kindererziehung noch ein weitgehendes Tabuthema im betrieblichen Alltag, die gesetzlichen Regelungen sind wenig bekannt. Hier können wir Betriebe bzw. die Pflegenden selbst zu passgenauen Instrumenten beraten, die insbesondere der Unplanbarkeit der Pflegesituation Rechnung tragen. Damit tragen wir dazu bei, dass weitreichende Entscheidungen informiert auf der Basis der vorhandenen gesetzlichen Rahmenbedingungen getroffen und das Spektrum der betrieblichen wie familiären Gestaltungsmöglichkeiten ausgelotet und eine Optionsvielfalt entwickelt werden kann.

Zahlen aus der Erhebung im zweiten Halbjahr 2013 [7 FBBE]

Zum *Wiedereinstieg nach einer familienbedingten Unterbrechung* wurden 84 Frauen und 10 Männer beraten. Die Männer wurden ausschließlich zum Thema *Berufliche Entwicklung in der Elternzeit* beraten.

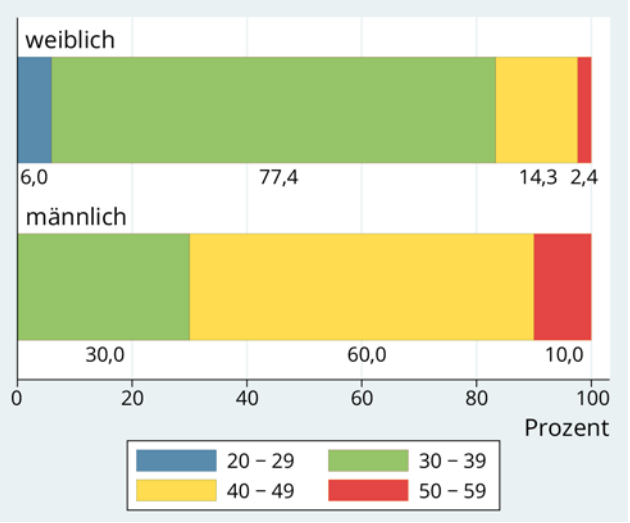
Tabelle 44

Anlässe für lebensereignisbedingte Reflexion der beruflichen Entwicklung	Geschlecht		
	w	m	Total
Gestaltung der Elternzeit	64	10	74
Inanspruchnahme der Familienpflegezeit	1	0	1
Rückkehr an den Arbeitsplatz	4	0	4
Gesamt	84	10	94

Anlässe für lebensereignisbedingte Reflexion der beruflichen Entwicklung	Geschlecht		
	w	m	Total
Vereinbarkeit von Beruf und Familie	15	0	15
Gesamt	84	10	94

Die ratsuchenden Männer in dieser Gruppe waren eher zwischen 40 und 49, die ratsuchenden Frauen überwiegend zwischen 30 und 39 Jahre alt.

Infografik 4: Alter



Fragen, die bei den Ratsuchenden mit Kind oder den werdenden Eltern bei einer familienbedingten Unterbrechung der Erwerbstätigkeit im Mittelpunkt der Beratung standen, waren häufig:

- Wann spreche ich mit dem/der Arbeitgeber/in über meine beruflichen Pläne?
- Hat der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin ein Mitspracherecht bei der zeitlichen Dauer und der Lage der Elternzeit?
- Wie kann die Elternzeit gestaltet werden?

Gibt es die Möglichkeit, in der Elternzeit erwerbstätig zu sein?

» Was muss ich beachten, wenn mein Arbeitsvertrag innerhalb der Elternzeit endet?

» Soll ich/kann ich während der Elternzeit eine Weiterbildung aufnehmen?

» Was kann ich tun, wenn mein Arbeitgeber während der Elternzeit die Zusagen zurücknimmt, eine Teilzeitstelle zum Zeitpunkt meiner Rückkehr einzurichten? Soll ich kündigen, ALG II beantragen, mich noch in der Elternzeit bewerben? (Frage einer Alleinerziehenden)

Die konkreten Anlässe für eine lebensereignisbedingte Reflexion der beruflichen Entwicklung verteilten sich für Personen mit Betreuungsverpflichtung für Kinder bis 16 Jahre im Haushalt und andere Angehörige sowie Personen ohne Betreuungsverpflichtung wie folgt:

Tabelle 45

Anlässe für lebensereignisbedingte Reflexion	Kinder unter 16 Jahre		Weitere Personen im Haushalt		ohne Betreuungsverpflichtung		Total	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Gestaltung der Elternzeit	11	14,9	0	0,0	63	85,1	74	100,0
Inanspruchnahme der Familienpflegezeit	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0
Rückkehr an den Arbeitsplatz	3	75,0	0	0,0	1	25,0	4	100,0
Vereinbarkeit von Beruf und Familie	11	73,3	0	0,0	4	26,7	14	100,0
Gesamt	25	26,6	1	1,1	68	72,3	94	100,0

In unserer Beratung hat sich gezeigt, dass Menschen ihre berufliche Entwicklung in der Elternzeit planen, wenn sie in eher stabilen Erwerbs- und Einkommensverhältnissen leben. Gleichzeitig zeigt sich, dass es Menschen mit Betreuungsverpflichtung seltener gelingt, in stabilen Erwerbs- und Einkommensverhältnissen zu leben. Deshalb haben wir die Gruppe mit Betreuungsverpflichtung (291 Personen) mit der Gruppe der künftigen Eltern verglichen (Tabellen 47-51). Letztere waren stabiler beschäftigt, verdienten besser und hatten bisher seltener Brüche in ihrer Erwerbsbiografie erlebt: Sie waren häufiger erwerbstätig und in geringerem Maße arbeitslos.

Tabelle 46

Detaillierter Erwerbsstatus	Betreuungsverpflichtung		Elternzeit*		Beide Gruppen	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
erwerbstätig	119	40,9	65	91,5	184	50,8
arbeitslos	58	19,9	3	4,2	61	16,9
langzeitarbeitslos	71	24,4	1	1,4	72	19,9
in einer arbeitsmarktpolitischen Maßnahme/ Rehabilitation	2	0,7	1	1,4	3	0,8
in Elternzeit	13	4,5	0	0,0	13	3,6
pflegt Angehörige	17	5,8	0	0,0	17	4,7
unbekannter Status der Erwerbslosigkeit	11	3,8	1	1,4	12	3,3
Gesamt	291	100,0	71	100,0	362	100,0

* (davon 11 bereits mit mind. einem Kind)

Der Erwerbsstatus der Ratsuchenden ist in der folgenden Tabelle dargestellt. Enthalten sind auch die neun erwerbstätigen Männer (bei acht war der Erwerbsstatus bekannt, drei waren selbstständig, fünf sozialversicherungspflichtig beschäftigt mit nicht ruhendem Arbeitsverhältnis):

Tabelle 47

Erwerbsstatus	Betreuungsverpflichtung		Elternzeit*		Beide Gruppen	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
selbstständig (freiberuflich oder gewerblich)	33	28,0	17	27,9	50	27,9
versicherungspflichtig beschäftigt (auch Minijobs) mit nicht-ruhendem Arbeitsverhältnis)	67	56,8	41	67,2	108	60,3
versicherungspflichtig beschäftigt mit ruhendem Arbeitsverhältnis	18	15,3	3	4,9	21	11,7
Gesamt	118	100,0	61	100,0	179	100,0

* (davon 11 bereits mit mind. einem Kind)

Die künftigen Eltern hatten wesentlich seltener als die Ratsuchenden mit bestehender Betreuungsverpflichtung Beschäftigungsrisiken wie ungewollte Teilzeit, Mehrfachbeschäftigung, Befristung des Arbeitsverhältnisses, Beschäftigung in Zeitarbeit oder im Minijob.

Tabelle 48

Erwerbsrisiko (nur Erwerbstätige)	Betreuungsverpflichtung		Elternzeit*		Beide Gruppen	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
kein Erwerbsrisiko vorhanden	46	38,7	50	76,9	96	52,2
mindestens ein Erwerbsrisiko vorhanden	73	61,3	15	23,1	88	47,8
Gesamt	119	100,0	65	100,0	184	100,0

* (davon 11 bereits mit mind. einem Kind)

Sie arbeiteten signifikant häufiger im erlernten Beruf oder auf Basis einer formal erworbenen Qualifikation und seltener auf der Basis non-formal oder informell erworbener Kompetenzen:

Tabelle 49

Die Tätigkeit wird ausgeübt	Betreuungsverpflichtung		Elternzeit*		Beide Gruppen	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
im erlernten Beruf (auf der Basis des erlernten Berufs/des Studiums)	66	58,4	47	82,5	113	66,5
auf der Basis einer erworbenen Qualifikation (erworben in einer abschlussbezogenen Fortbildung)	12	10,6	10	17,5	22	12,9
auf der Basis non-formal erworbener Kompetenzen (z. B. nach Fortbildung oder Weiterbildung)	12	10,6	0	0,0	12	7,1
auf der Basis informell erworbener Kompetenzen (z. B. durch mehrjährige Arbeit in einem beruflichen Tätigkeitsfeld)	23	20,4	0	0,0	23	13,5
Gesamt	113	100,0	57	100,0	170	100,0

* (davon 11 bereits mit mind. einem Kind)

Sie hatten ein signifikant höheres persönliches monatliches Nettoeinkommen:

Tabelle 50

Nettoeinkommen	Betreuungsverpflichtung		Elternzeit*		Beide Gruppen	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
unter 1.000 EUR	61	57,0	8	20,0	69	46,9
1.000 bis unter 1.775 EUR	38	35,5	21	52,5	59	40,1
1.775 EUR und mehr	8	7,5	11	27,5	19	12,9
Gesamt	107	100,0	40	100,0	147	100,0

* (davon 11 bereits mit mind. einem Kind)

Kaum Unterschiede gab es hingegen bei den Berufs- und Studienabschlüssen der Menschen mit Betreuungsverpflichtung und der zukünftigen Eltern. Sie kamen in etwa aus den selben Berufsgruppen.

Spezielle Angebote, die das gemeinsame Basisangebot aller FBBE ergänzen

- Erste Schritte zum Wiedereinstieg nach Familienphasen (Inforunde)
- Coaching zu beruflicher Zielbestimmung

[Frau und Arbeit]

- Einzel- und Gruppencoaching zur Klärung beruflicher und/oder persönlicher Zielvorstellungen

[HIBISKUS]

- Damit die Elternzeit nicht zum Stolperstein in Ihrer Karriere wird (Einzel- und Gruppenberatung für werdende Mütter, Väter oder Paare)
- Angehörige pflegen und trotzdem berufstätig bleiben (Beratung zur (Familien-)Pflegezeit und Berufsrückkehr für Frauen, Männer oder Paare)
- Elternzeit muss kein Drama sein. Individuelle und praktikable Lösungen für Ihr Unternehmen, Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Beratung für Personalverantwortliche in Unternehmen)
- Arbeiten und Pflegen vereinbaren, mit Ihrer Unterstützung kann das gelingen! Individuelle und praktikable Lösungen für Ihr Unternehmen, Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Beratung für Personalverantwortliche in Unternehmen)

[KOBRA]

Gelingender Übergang in existenzsichernde Erwerbstätigkeit aus familienbedingt geringfügiger Beschäftigung

Ein Minijob mit geringer Wochenarbeitszeit und oft hoher Flexibilität scheint gute Bedingungen zu bieten, um Beruf und Familienaufgaben vereinbaren zu können; diese Arbeitsform spricht insbesondere verheiratete Frauen an. Laut der Studie von Prof. Carsten Wippermann können Minijobs allerdings nur unzureichend den Weg in eine existenzsichernde, reguläre Beschäftigung ebnen, weil Minijobberinnen bereits nach kurzer Zeit nicht mehr als qualifizierte Fachkräfte gälten[1]. Für einen großen Teil der häufig gut ausgebildeten Minijobberinnen werde daher die geringfügige Beschäftigung zur Dauererwerbsform. Die Mehrheit der Frauen, die ausschließlich im Minijob beschäftigt sind, ist im Anschluss an den Minijob arbeitslos, in Umschulungen oder steigt aus dem Arbeitsmarkt aus. Frauen, deren Erwerbstätigkeit ausschließlich aus einem Minijob besteht, nehmen gleichzeitig die negativen Folgen für ihre Altersabsicherung wahr und sehen es mehrheitlich kritisch, dass die Familienexistenz hauptsächlich vom Einkommen des Partners abhängt.

Beratung zu Beruf, Bildung und Beschäftigung informiert zu den Rahmenbedingungen und Folgen des Minijobs, insbesondere in Bezug auf das Alterseinkommen und kann anschauliche Zahlen zum Einkommensverlust in der Lebensverlaufsperspektive und zum Alterseinkommen zur Verfügung stellen.

Meine Kenntnisse sind nicht mehr up-to-date und ich habe nichts, worauf ich aufbauen kann.

Alicia B., 28 Jahre, verheiratet, hat ihre Mutter bis zu deren Tod gepflegt und ist dafür nach ihrem Studium der Physik erst einmal in einem Minijob eingestiegen. Sie möchte gern in ihrem Beruf als Physikerin Fuß fassen. Doch im Moment hat sie das Gefühl, beruflich vor einem Scherbenhaufen zu stehen, weil sie scheinbar nichts hat, worauf sie aufbauen könnte.

1 Ministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend; Frauen im Minijob, 2013

Zahlen aus der Erhebung im zweiten Halbjahr 2013 [7 FBBE]

In Berlin fällt der Anteil geringfügiger Beschäftigung mit rund 9 Prozent der Beschäftigten geringer aus als in Westdeutschland mit 13 Prozent[2]. Die Entscheidungsgründe der Berlinerinnen und Berliner für einen Minijob sind – wie bereits im Kapitel *Erwerbsbiografie* beschrieben – vielfältig. Das zeigt sich auch in unserer Statistik. In der Gruppe der Ratsuchenden ohne Betreuungsverpflichtung ist der Anteil der geringfügig Beschäftigten sogar etwas höher als in der Gruppe der Ratsuchenden mit Kindern oder anderen im Haushalt zu betreuenden Personen.

2 Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen (Hrsg.) (2013): Betriebspanel Berlin 2012. Ergebnisse der siebzehnten Welle. Studie in Kooperation mit dem IAB. Auswertung SOESTRA Berlin.: http://www.berlin.de/imperia/md/content/sen-arbeit/betriebspanel_2012.pdf?start&ts=1373360265&file=betriebspanel_2012.pdf, zuletzt am 05.09.2014, S. 32.

Tabelle 51

Betreuung von Kindern unter 16 J. und Angehörigen im Haushalt	nicht geringfügig beschäftigt		geringfügig beschäftigt		Beide Gruppen	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Ja	293	33,3	10	25,6	303	33,0
Nein	587	66,7	29	74,4	616	67,0
Gesamt	880	100,0	39	100,0	919	100,0

Die Ratsuchenden, die ein Einkommen aus geringfügiger Beschäftigung (bis 450 Euro) bezogen, hatten auch Einkommen aus folgenden Quellen:

Tabelle 52

Einkommensbezug aus sonstigen Quellen	Anzahl	Prozent
kein zusätzliches Einkommen	10	31,0
Aufstockendes ALG II	12	38,0
Partnereinkommen	8	25,0
Andere Leistungen zur Sicherstellung des Lebensunterhalts	2	6,0
Gesamt	32	100,0

Spezielle Angebote, die das gemeinsame Basisangebot aller FBBE ergänzen

- Minijobs und andere Formen von Teilzeitarbeit (Infoveranstaltung)
- Erste Schritte zum Wiedereinstieg nach Familienphasen (Inforunde)

[Frau und Arbeit]

- Arbeitsrechtsberatung

[Frau und Arbeit]

- Arbeitsrecht (Rechtsberatung)
- Einzel- und Gruppencoaching zur Klärung beruflicher und/oder persönlicher Zielvorstellungen

[HIBISKUS]

Gelingender Übergang in Erwerbstätigkeit aus familienbedingter Nichterwerbstätigkeit

In der Familienphase entwickeln Frauen (und Männer) zusätzliche Kompetenzen, überprüfen ihre bisherige Berufstätigkeit und entdecken neue Themenfelder für sich. Eine berufliche Neuorientierung ist häufig allerdings auch den betrieblichen Bedingungen ihres vorherigen Berufsfeldes geschuldet, wenn vor allem zeitliche oder Mobilitätsanforderungen nicht mit der familiären Fürsorgearbeit zu vereinbaren sind. Projektförmige Arbeit mit unregelmäßigen Spitzenbelastungen, Schichtarbeit und Wochenendarbeit stellen hohe Anforderungen an familiale Ressourcen, die nicht dauerhaft von allen erbracht werden können.

Von ihrem künftigen Arbeitsplatz erwarten Berufsrückkehrerinnen, dass sie sich dort fachlich und persönlich weiterentwickeln können. Dies bestätigt die Studie „Perspektive Wiedereinstieg. Ziele, Motive und Erfahrungen von Frauen vor, während und nach dem beruflichen Wiedereinstieg“ [BMFSJ, 2010]. Der Beruf sei wichtig für das Selbstwertgefühl, geben 71 Prozent der Befragten dort an.

Von selbstständiger Arbeit heißt es, sie ließe sich gut mit Betreuungspflichten vereinbaren. Aus der Perspektive von Müttern sieht das oft anders aus, da Akquise ständiges Engagement und Präsenz erfordern. Wird die selbstständige Erwerbsarbeit nach der Geburt des Kindes reduziert, hat dies Rückwirkungen auf das zukünftige Potenzial der Selbstständigkeit. Zum Zeitpunkt der Wiederaufnahme der Selbstständigkeit zeigt sich, wie es um das eigene Unternehmen steht und ob eine erneute Standortbestimmung erforderlich ist.

Berufsrückkehrerinnen haben häufig in der Familienphase ihr Potenzial erweitert. Beratung kann sie darin unterstützen, selbstbewusst sich selbst und andere davon zu überzeugen, welche beruflichen Tätigkeiten infrage kommen können. Möglicherweise müssen be-

Ich habe meinen Kindern auf die Beine geholfen. Nun möchte ich zurück ins Erwerbsleben.

Fadime G., 34 Jahre, Einzelhandelskauffrau, verheiratet, möchte jetzt, wo auch der Kleine in die KiTa geht, zum Familieneinkommen beitragen. Im Einzelhandel wird jedoch Schicht- und Wochenendarbeit vorausgesetzt. Außerdem haben sich ihre Interessen und Werte verschoben: Sie möchte nun viel lieber „irgendwo im sozialen Bereich“ arbeiten. Fadime war nie arbeitslos oder arbeitssuchend gemeldet, weil ihr der Gang zum Amt widerstrebt und ihre große Familie den Einkommensverlust abfangen konnte.

rufliche Kenntnisse aktualisiert und erweitert werden. Wenn an den alten Beruf nicht mehr angeknüpft werden kann, ist eine Orientierungsphase sinnvoll, um neue Möglichkeiten zu erkunden und Entscheidungen zu treffen.

Zahlen aus Erhebung im zweiten Halbjahr 2013 [7 FBBE]

Folgende Aussagen können wir über die Gruppe der Ratsuchenden treffen, die mit dem Anliegen *Beruflicher Wiedereinstieg aus Erwerbslosigkeit* und konkret *Wiedereinstieg nach familienbedingter Nichterwerbstätigkeit* zu uns kamen:

Tabelle 53

Alter	Anzahl	Prozent	Kumulativ
20-29	2	3,0	3,0
30-39	37	53,0	56,0
40-49	21	30,0	86,0
50-59	8	11,0	97,00
60-65	2	3,0	100,0
Gesamt	70	100,0	-

Die Gruppe der Ratsuchenden mit dem Anliegen *Wiedereinstieg aus Erwerbslosigkeit* (N=257) hat am zweithäufigsten (41 Prozent) Kinder oder Angehörige im Haushalt.

Häufiger hatte nur die Gruppe, die mit dem Anliegen *Nachholen von Bildung* in die Beratung kam, eine Betreuungsverpflichtung für Kinder. Kinder sind bei unseren Ratsuchenden also offenbar ein wesentlicher Grund für Erwerbslosigkeit/Nichterwerbstätigkeit bzw. die aktuelle Notwendigkeit, einen Bildungsabschluss nachholen zu müssen.

Tabelle 54

Betreuung im Haushalt	Anzahl	Prozent
Kinder unter 16 Jahre	64	91,5
Weitere Personen im Haushalt	1	1,4
Kinder und weitere Personen	1	1,4
Keine Betreuungsverpflicht.	4	5,7
Gesamt	70	100,0

Etwa die Hälfte der Gruppe mit dem Anliegen *Wiedereinstieg nach familienbedingter Nichterwerbstätigkeit* bezog keine Sozial- oder Entgeltlohnersatzleistungen (49 Prozent), bestritt ihren Lebensunterhalt also aus anderen Quellen. Das könnte z. B. das Einkommen des Partners/der Partnerin gewesen sein. Diese Gruppe (Berufsrückkehrerinnen ohne Leistungsbezug) wird aus der Perspektive der Mobilisierung von Fachkräften für den Arbeitsmarkt häufig auch als „stille Reserve“ bezeichnet.

Rund ein Drittel der Ratsuchenden mit dem Anliegen *Wiedereinstieg nach familienbedingter Nichterwerbstätigkeit* ist im ALG II-Bezug. Zwei Drittel dieser ALG II-Bezieher/innen sind alleinerziehend. Insgesamt kamen Alleinerziehende jedoch nicht häufiger mit dem Anliegen, nach einer familienbedingten Unterbrechung wieder einzusteigen, in die Beratung als Nicht-Alleinerziehende.

Tabelle 55

Entgeltlohnersatzleistungen	Anzahl	Prozent
ALG I	6	8,6
ALG II	21	30,0
kein ALG I/ ALG II	34	48,6
keine Angabe	9	12,8
Gesamt	70	100,0

Spezielle Angebote, die das gemeinsame Basisangebot aller FBBE ergänzen

» Inforunde: Erste Schritte zum Wieder-einstieg nach Familienphasen

[Frau und Arbeit]

Gelingender Übergang und Balancierung in einem neuen Lebensmodell nach Trennung, Scheidung, Verwitwung

Trennung, Scheidung und Verwitwung verändern die Lebenswirklichkeit der Betroffenen allumfassend. Das neue Leben ohne Partner bzw. Partnerin und absehbar auch ohne Partnereinkommen mit geteilter oder alleiniger Verantwortung für die Sorge und Erziehung eines oder mehrerer Kinder ist eine große Umstellung. Das bislang gültige berufliche wie private Lebensmodell – wie auch die zuvor entworfene Zukunft – muss erneut entworfen und geplant werden. Vieles muss verarbeitet und neu geordnet werden, gleichzeitig müssen Betroffene im Alltag „weiter funktionieren", um gerade Kinder in diesen krisenhaften Umbrüchen zu begleiten und zu unterstützen. Diese Veränderungen und die Neuausrichtung des (Berufs-)Lebens brauchen Zeit, was durch die umgebenden Systeme nicht in dem Umfang gewährt werden kann, wie es für einen gelingenden Übergang notwendig wäre. Gesetzliche Rahmenbedingungen wie das neue Unterhaltsrecht fordern ein Lebenskonzept, das insbesondere ältere Frauen in der Tradition der innerfamilialen Arbeitsteilung mit langjährigen Berufsunterbrechungen bzw. einer kompletten Ausrichtung auf die Familie nicht in kurzer Zeit realisieren können.

Wir verstehen unsere Beratung als ganzheitlich; sie umfasst alle Facetten der persönlichen, familiären und beruflichen Neuausrichtung nach einer familiären Umbruchsituation.

Die Trennung von meinem Mann hat mir buchstäblich den Boden unter den Füßen weggezogen. Nun muss ich trotzdem auf Arbeit und zu Hause funktionieren.

Lia L., 40 Jahre, ein Kind, ist nach der Scheidung von ihrem Mann auf der Arbeit unkonzentriert und weint viel. Ihr Chef meint, sie solle sich „mal am Riemen reißen", den Kunden gegenüber sei das unzumutbar. Sie überlegt, den Job als Reisebürokauffrau aufzugeben und eine Auszeit zu nehmen.

Neben dem eigenen Kernbereich der Beratung zur beruflichen Orientierung und Strategieentwicklung ist breites Hintergrundwissen sowie die entsprechende Navigation zu weiteren Anlaufstellen und Netzwerken eine wichtige Unterstützungsleistung. Hier können wir auf die Erfahrungen und Expertise der Berliner Modellprojekte im Rahmen des Bundesprogramms „Netzwerke für Alleinerziehende" zurückgreifen. Informationen über die Familienhilfen der Jugendämter können für einen begrenzten Zeitraum dabei unterstützen, den Alltag zu bewältigen. Wenn der persönliche Umbruch zu Orientierungslosigkeit und Erschöpfungszuständen führt, die eine Weiterführung der Erwerbstätigkeit unmöglich

machen, sprechen wir mit den Ratsuchenden darüber, welche sozial-psychologischen und medizinischen Leistungen sie besser unterstützen können und was sie konkret tun können, um zunächst aus der Erschöpfung herauszufinden, bevor neue Berufsperspektiven angegangen werden. Sie können entscheiden, ob eine Krankschreibung und damit sanktionsfreie Karenzzeit zur Entwicklung neuer Berufs- und Lebensperspektiven angebracht ist.

Zahlen aus unserer Erhebung im zweiten Halbjahr 2013

Zur Übergangssituation Scheidung, Trennung, Verwitwung haben wir keine Daten erfasst.

Spezielle Angebote, die das gemeinsame Basisangebot aller FBBE ergänzen

- Infoservice: www.frauen-berufsperspektive.de, Kategorie: Eltern im Job, Sonstiges (Infoservice)
  [BER-IT]
- Im gleichen Haus beim Trägerverein Raupe und Schmetterling – Frauen in der Lebensmitte e. V.: Familienrechtsberatung, Infodienst, Basisinformation und Gesprächsrunde für Frauen in Trennungssituationen
  [Frau und Arbeit]
- Be connected - 5 Wege zum Wohlbefinden zwischen den Jobs (Workshop)
  [Frau und Beruf]
- Einzel- und Gruppencoaching zur Klärung beruflicher und/oder persönlicher Zielvorstellungen
  [HIBISKUS]
- ab-c (Coaching zur Arbeitsbewältigungsfähigkeit)
  [KOBRA]
- Rechtsauskunft zum Familienrecht
  [Marie]

Gesundheitsbiografie – gelingende Passung von Mensch und Arbeit

Immer mehr Berliner/innen im erwerbstätigen Alter werden krank. So haben die gesetzlichen Krankenkassen in den letzten Jahren einen deutlichen Anstieg der Arbeitsunfähigkeitstage und der Frühberentungen dokumentiert. Als Ursachen werden nicht nur die steigenden Anforderungen einer entgrenzten, dynamisierten und mobilisierten Arbeitswelt ausgemacht – auch der Wegfall sozialer Bindungen und Unterstützung sowie wachsende individuelle Ansprüche an ein „optimierbares" Leben werden dafür verantwortlich gemacht. Für Frauen ohne Beschäftigung kommen weitere Stressoren hinzu: Wirtschaftlicher Druck und der Rückzug aus dem Sozialleben verdoppeln das Risiko krank zu werden. Spitzenreiter bei den Krankmeldungen sind die Ausfälle wegen psychischer Erkrankungen.

Je früher und öfter krankheitsgefährdete oder erkrankte Ratsuchende eine Beratung zu Beruf, Bildung und Beschäftigung in Anspruch nehmen, desto besser können wir gemeinsam mit ihnen belastungsbedingte Krankheiten abwenden sowie konstruktive Anpassungen und Problemlösungen entwickeln.

Frauen, die in oder nach einer Krankheit zur Beratung kommen, sind schwerwiegenden Belastungen ausgesetzt, denen sie sich alleine meist nicht mehr gewachsen fühlen: In der Beratung können diese offen benannt, sortiert und Entlastungsmöglichkeiten entwickelt werden. So kann eine Krankheit die finanzielle Sicherheit gefährden oder die weitere Ausübung des gelernten Berufs in Frage stellen bzw. eine Anpassung erforderlich machen. Wie auch bei Erschöpfung in schwierigen familiären Situationen besprechen wir zunächst gemeinsam mit den Ratsuchenden, welche sozial-psychologischen und medizinischen Leistungen sie besser unterstützen können und was sie konkret tun können, um aus der Erschöpfung herauszufinden. Erst im Anschluss werden neue Berufsperspektiven angegangen.

Unsere Beratung ist stärken- und ressourcenorientiert ausgerichtet. Sie fokussiert auf erlebte Erfolge, erworbene Kompetenzen und vorhandene Bildung. Häufig werden diese Informationen von den Betroffenen (besonders wenn sie krank sind) schwer oder nur verzerrt wahrgenommen. Beraterinnen verfügen über Instrumente, um sie zugänglich zu machen, zu benennen, zu systematisieren und wieder wahrnehmbar, sichtbar und kommunizierbar zu machen. Doch nicht nur personenbezogene Ressourcen, auch umweltbezogene und soziale Ressourcen werden in der Beratung erschlossen und zugänglich gemacht. So können alte Netzwerke reaktiviert und Aktivitäten wieder aufgenommen werden.

Prävention: Belastungen werden Herausforderungen

Statt auf kurzfristige Lösungen, zielt gute Beratung auf „gesunde“ Arbeitsverhältnisse ab. Das zahlt sich aus – für die Beschäftigten, die Solidargemeinschaft und die Betriebe. Je früher und öfter Beratung zu Beruf, Bildung und Beschäftigung von gefährdeten oder erkrankten Ratsuchenden in Anspruch genommen wird, desto besser können belastungsbedingte Krankheiten abgewendet, konstruktive Anpassungen und Problemlösungen entwickelt werden. Nicht allein mit belastenden Fragen und Ängsten zu sein, sondern sie mit einem unabhängigen Gegenüber reflektieren und nach konstruktiven Antwortmöglichkeiten suchen zu können, stellt für viele Ratsuchende in einer kritischen Lebenssituation eine nicht zu unterschätzende Entlastung dar. Diese senkt das Krankheitsrisiko.

Wenn die Probleme jedoch überhandnehmen, nicht mehr bewältigbar erscheinen und unerträglich werden, neigen Betroffene dazu, den sog. „Fluchtweg in die Krankheit“ zu nehmen. Dies gilt für Erwerbstätige ebenso wie für Arbeitslose. In vielen Fällen kann unsere Beratung hier auffangen und Alternativen eröffnen. Oft ist der Besuch der Beratungsstelle der erste Schritt „zurück“ in ein berufsbezogenes Umfeld, wo die ersten Schritte zu einer adäquaten professionellen Vernetzung angebahnt werden. Gruppenangebote wie z. B. moderierte Erfolgsteams bringen Betroffene in einer ähnlichen Lebenslage zusammen und machen die Bühne frei für ihre Projekte, Ideen und beruflichen Ziele. Wenn Betroffene in einer besonders belastenden Situation mit Symptomen wie Konzentrationsschwäche, Erschöpfung, starker emotionaler Labilität in die Beratung kommen, werden wir eine ärztliche Abklärung oder therapeutische Unterstützung empfehlen und vorschlagen, die berufsbezogene Beratung zu verschieben.

Ich fühle mich ausgelaugt und k.o. Ich schaffe meine Arbeit einfach nicht mehr.

Manja S., 35 Jahre, Erzieherin in einer Jugendhilfeeinrichtung in Berlin-Wedding, kommt mit der Überlegung, Yogalehrerin zu werden, in die Beratung. Sie sagt, sie könne die wechselnden Schichten und die zeitweilige Aggressivität der Jugendlichen nicht mehr ertragen. Sie ist jedoch unsicher: Sie möchte selbst noch eine Familie gründen und befürchtet die mangelnde finanzielle Absicherung in der Selbstständigkeit. Auch hat sie schon einmal darüber nachgedacht, in eine andere Einrichtung zu wechseln, ist aber unsicher, was das Richtige für sie ist.

Zahlen aus der Erhebung im zweiten Halbjahr 2013 [7 FBBE]

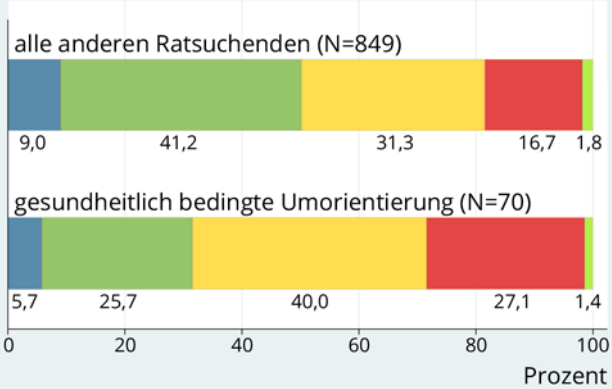
Die Gruppe der Ratsuchenden, die mit dem Anliegen *gesundheitlich bedingte Umorientierung* zu uns kamen, umfasst 70 Ratsuchende (18 Prozent der Gruppe mit dem Anliegen *Berufliche Neuorientierung*). Für sie liegen uns folgende Zahlen vor:
26 von diesen 70 Ratsuchenden schätzten ein, ihre Erwerbstätigkeit alters- oder krankheitsbedingt nicht mehr ausüben zu können.
Mehr als die Hälfte von ihnen suchte unsere Beratung präventiv auf und war zu diesem Zeitpunkt noch erwerbstätig.
29 Ratsuchende dieser Gruppe (37 Prozent) hatten mindestens eines der folgenden Erwerbsrisiken:

Ratsuchende …

- ist von Arbeitslosigkeit bedroht
- ihre/seine Tätigkeit ist befristet
- arbeitet ungewollt in Teilzeit
- arbeitet in Zeitarbeit
- ist geringfügig beschäftigt
- ist mehrfach beschäftigt
- kann die Erwerbstätigkeit alters- oder krankheitsbedingt nicht mehr ausführen.

Im Vergleich zu allen Ratsuchenden gehörten die Ratsuchenden mit dem Anliegen einer gesundheitlich bedingten Umorientierung folgenden Altersgruppen an:

Infografik 5: Alter



Hinweis: Anzahl der Ratsuchenden in Klammern

Ältere Ratsuchende (über 50 Jahre) wollten bzw. mussten also deutlich häufiger eine gesundheitlich bedingte Umorientierung vornehmen.

Tabelle 56

Status der Erwerbstätigkeit	Anzahl	Prozent
erwerbstätig	36	51,4
arbeitslos	17	24,3
langzeitarbeitslos	14	20,0
in einer arbeitsmarktpolitischen Maßnahme	2	2,9
pflegt Angehörige	1	1,4
Gesamt	70	100,0

Die meisten Ratsuchenden arbeiteten in ihrem erlernten Beruf.

Tabelle 57

Die Tätigkeit wird ausgeübt	Anzahl	Prozent
im erlernten Beruf (auf der Basis des erlernten Berufs/ des Studiums)	20	55,6
auf der Basis einer erworbenen Qualifikation (erworben in einer abschlussbezogenen Fortbildung)	2	5,5
auf der Basis non-formal erworbener Kompetenzen (z. B. nach Fortbildung oder Weiterbildung)	6	16,7
auf der Basis informell erworbener Kompetenzen (z. B. durch mehrjährige Arbeit in einem beruflichen Tätigkeitsfeld)	8	22,2
Gesamt	36	100,0

Im Vergleich zur Gesamtgruppe mit dem Anliegen *Berufliche Neuorientierung* waren im Erhebungszeitraum unter den Ratsuchenden mit dem speziellen Anliegen *Gesundheitlich bedingte Umorientierung* viele Ratsuchende mit einem Hochschulabschluss in Gesundheitswissenschaften, Wirtschafts- und Rechts- sowie Sprach- und Kulturwissenschaften. Tiermediziner/innen, Mathematiker/innen und Sozialwissenschaftler/innen hingegen fragten nie eine Beratung zu krankheitsbedingter beruflicher Umorientierung nach.

Bei den Ratsuchenden mit mindestens Berufsabschluss (N=322) suchten vor allem Bürokaufleute und Erwerbstätige im Bereich Tourismus, Hotelwesen und Gaststätten häufiger gesundheitlich bedingt eine berufliche Umorientierung.

Warum bestimmte Berufsgruppen nach unseren Daten häufiger ein Risiko der gesundheitlich bedingten Umorientierung haben, können wir nicht schlüssig begründen. Möglicherweise ergäbe eine längerfristige Beobachtung einer größeren Zahl von Ratsuchenden eine andere Verteilung.

Spezielle Angebote, die das gemeinsame Basisangebot aller FBBE ergänzen

- Infoservice: www.frauen-berufsperspektive.de, Kategorie: Work-Life-Balance

[BER-IT]

- Weichenstellung – Beratung zur beruflichen Integration von Frauen mit gesundheitlichen Einschränkungen durch Erkrankung
- Beratung zu Konflikten und Mobbing am Arbeitsplatz
- Arbeits- und Sozialrechtsberatung

[Frau und Arbeit]

- Be connected - 5 Wege zum Wohlbefinden zwischen den Jobs (Workshop)

[Frau und Beruf]

- Rentenberatung
- Einzel- und Gruppencoaching zur Klärung beruflicher und/oder persönlicher Zielvorstellungen

[HIBISKUS]

- Raus aus der Überlastung! Mehr Freude und Lebendigkeit fürs Berufsleben (Workshop-Reihe)

[InPäd]

- ab-c Coaching zur Arbeitsbewältigungsfähigkeit
- If you can dream it , you can do it (Workshop)

[KOBRA]

- Sind Sie glücklich oder funktionieren Sie? Wege zur inneren Balance (Seminar)
- Wachstum & Erfolg & Balance (mehrwöchiges Training zur erfolgreichen Gestaltung beruflicher und persönlicher Veränderungsprozesse)
- Haltung, Atem, Stimme (Körperorientierte Persönlichkeitsseminare), z. B. Selbstbewusstes Auftreten – im Einklang mit Atem und Stimme

[Marie]

Während der Krankheit: Genesung anstoßen, unterstützen und sichern

Berufliche Übergangssituationen erhöhen das Risiko krank zu werden – bei Arbeitslosen sogar auf das Doppelte. Bei ihnen wirken sich wirtschaftlicher Druck sowie der Rückzug aus dem Sozialleben besonders stark aus.

Die finanziellen, berufsbezogenen und psychosozialen Folgen einer langwierigen Krankheit sind oft immens – sowohl bei körperlichen als auch bei psychischen Ausfällen. Betroffene stehen einer gänzlich veränderten Lebenssituation gegenüber: Selbstverständliche Voraussetzungen und Ressourcen (z. B. Beweglichkeit oder Belastbarkeit) sind nicht mehr gegeben, sie müssen sich mit völlig neuen Anforderungen auseinandersetzen. Für die Betroffenen sind nicht nur die Krankheit selbst zu bewältigen, sondern auch die Folgen, die sie nach sich zieht.

Unsere Beratung kann einen Beitrag zur Reduzierung der negativen Folgen von Krankheit leisten. Sie ist darauf ausgerichtet, Belastungen zu reduzieren und Selbstfürsorge und Selbstverantwortung zu stärken, um Genesung zu ermöglichen. Eine ganz wesentliche Entlastung stellt auch die Aufklärung über Rechte und Möglichkeiten dar, die sich aus dem Status der Krankheit ergeben.

In der Krankheit einen Plan für die Zeit nach der Therapie zu entwickeln, empfinden viele Betroffene als entlastend. Sie können die Zeit der Genesung als wichtigen Abschnitt in einem langfristigen Handlungsplan verstehen, anstatt sich mit dem Selbstvorwurf zu belas-

Die Arbeitslosigkeit macht mich krank. Ich will auf keinen Fall in Hartz IV abrutschen.

Helga V., 50 Jahre, geschieden, ein erwachsener Sohn, war Account-Managerin in einem großen Telekommunikationsunternehmen. Nach einem Wechsel im mittleren Management und einer Umstrukturierung der Arbeitsgebiete kam sie mit der gestiegenen Arbeitsbelastung nicht mehr klar, wurde krank und kündigte nach einem Jahr, weil sie sich nicht vorstellen konnte, in das Unternehmen zurückzukehren. Sie war seit 10 Jahren dort beschäftigt und hatte nach der Wende nie mehr in ihrem Ausbildungsberuf als Facharbeiterin für Rinderzucht gearbeitet. Nun ist sie gesund und voller Tatendrang. Sie bezieht ALG I und möchte auf keinen Fall in „Hartz IV“ rutschen. Am liebsten will sie sofort einen neuen, und diesmal sicheren Job, in dem ihre vielfältigen Erfahrungen und Kenntnisse wertgeschätzt werden und sie sich mit ganzer Kraft einbringen kann. Nach 80 erfolglosen Bewerbungen hat sie jedoch schon beinahe resigniert.

ten, untätig herum zu sitzen und nicht zu wissen, was später auf sie zukommt. Die berufliche Orientierung ermutigt Ratsuchende, ihre beruflichen Ressourcen und Interessen zu benennen und zielt darauf, mit den Betroffenen die Rückkehr in ein „gesundes" Arbeitsleben vorzubereiten, das den veränderten gesundheitlichen Bedingungen Rechnung trägt.

Zahlen aus der Erhebung im zweiten Halbjahr 2013 [7 FBBE]

Von den 257 Ratsuchenden, die einen *Beruflichen Einstieg aus der Erwerbslosigkeit* suchten, kamen 44 (17 Prozent) speziell aus dem Anlass *Wiedereinstieg nach krankheits- oder behinderungsbedingter Nichterwerbstätigkeit*. Die Zahl der Langzeitarbeitslosen ist in dieser Gruppe mit 43,2 Prozent besonders hoch.

Tabelle 58

Status der Erwerbstätigkeit	Anzahl	Prozent
erwerbstätig	4	9,1
arbeitslos	16	36,3
langzeitarbeitslos	19	43,2
in einer arbeitsmarktpolitischen Maßnahme	1	2,3
pflegt Angehörige	1	2,3
unbekannt	3	6,8
Gesamt	44	100,0

Von diesen 44 Personen sind alle bis eine zuvor bereits mindestens einmal arbeitslos gewesen:

Tabelle 59

Schon einmal im Leben arbeitslos gewesen?	Anzahl	Prozent	Kumulativ
ja	39	88,6	88,6
nein	1	2,3	90,9
nicht zutreffend	4	9,1	100,0
Gesamt	44	100,0	-

Sie haben relativ häufig bereits die Branche gewechselt.

Tabelle 60

Häufigkeit eines Branchenwechsels	Anzahl	Prozent	Kumulativ
nie	10	27,0	27,0
1 mal	10	27,0	54,0
2 mal	7	18,9	72,9
3 mal	4	10,8	83,7
4 mal	2	5,4	89,1
5 mal	1	2,7	91,8
mehr als 5 mal	3	8,1	*99,9
Gesamt	37	*99,9	-

* Abweichung von 100 % durch Rundung

Deutlich mehr als die Hälfte derer, die aus Anlass *Wiedereinstieg nach krankheits- oder behinderungsbedingter Nichterwerbstätigkeit* in die Beratung kamen, war jünger als 50 Jahre.

Tabelle 61

Alter	Anzahl	Prozent	Kumulativ
20-29	2	4,6	4,6
30-39	12	27,3	31,9
40-49	14	31,8	63,7
50-59	14	31,8	95,5
60-65	2	4,5	100,0
Gesamt	44	100,0	-

Spezielle Angebote, die das gemeinsame Basisangebot aller FBBE ergänzen

- Regelmäßige Inforunden, persönliche Einzelberatungen: zur beruflichen Integration von Frauen mit gesundheitlichen Einschränkungen durch Erkrankung
- Feste wöchentliche telefonische Sprechstunde zum Thema „Arbeit und Erkrankung
- Sozial- und Arbeitsrechtsberatung

[Frau und Arbeit]

- Be connected - 5 Wege zum Wohlbefinden zwischen den Jobs (Workshop)

[Frau und Beruf]

- Rentenberatung
- Einzel- und Gruppencoaching zur Klärung beruflicher und/oder persönlicher Zielvorstellungen

[HIBISKUS]

- Raus aus der Überlastung! - Mehr Freude und Lebendigkeit fürs Berufsleben (Workshop-Reihe)

[InPäd]

Nach der Krankheit: Genesungserfolg, Beschäftigungsfähigkeit sowie Arbeitsverhältnis stabilisieren

Nach der Krankheit werden die Weichen zurück ins Arbeitsleben gestellt. Spezifische berufliche Anforderungen können möglicherweise nicht mehr wie zuvor erfüllt werden, aber in der Krankheit und Genesung wurden andere Kompetenzen erworben. Die Reflexion der Möglichkeiten, Kompetenzen, Interessen und Wünsche hilft den Wiedereinstieg vorzubereiten. Unsere Beratung unterstützt einen gesunden Neuanfang. Das Themenspektrum nach der Krankheit reicht von der Vorbereitung „minimaler Anpassungen", geplanter Rückkehrgespräche über die Gestaltung einer Wiedereingliederung bis hin zur beruflichen Neuorientierung. Ziel ist dabei immer eine Rückkehr ins Erwerbsleben, die die gesundheitlichen Grenzen der Ratsuchenden respektiert und einen nachhaltig gesunden Neuanfang ermöglicht. Dabei soll mit möglichst wenig Kosten und Aufwand möglichst viel der Kenntnisse, Erfahrungen und Bildung der Ratsuchenden (um)genutzt werden.

Zahlen aus der Erhebung im zweiten Halbjahr 2013 [7 FBBE]

Fast drei Viertel der Ratsuchenden mit dem Anliegen *Berufliche Neuorientierung*, speziell *Gesundheitlich bedingte Umorientierung* (71,4 Prozent) sind im mittleren Erwachsenenalter vor dem Erreichen ihres 50. Lebensjahres schwer erkrankt und entscheiden nach Besserung, sich beruflich neu zu orientieren.

Nach meiner überstandenen Erkrankung möchte ich wieder arbeiten, fühle mich aber noch nicht 100-prozentig belastbar.

Christine V., 31, Lehrerin, ist früh an Krebs erkrankt und nun nach Chemotherapie und Bestrahlung wieder auf einem guten Weg. Allerdings macht ihr die krankheits- und behandlungsbedingte Fatigue zu schaffen, sie traut sich weniger zu als früher und möchte sich auch nicht mehr so großen Belastungen aussetzen. In der Therapie hat sie sich viel mit Gesundheitsvorsorge und alternativer Medizin beschäftigt und kann sich nun vorstellen, bei einer einschlägigen Beratungseinrichtung zu arbeiten. Da ist auch gerade ein Praktikum ausgeschrieben. Soll sie ihre eigene Erkrankung ansprechen?

Tabelle 62

Alter	Anzahl	Prozent	Kumulativ
20-29	4	5,7	5,7
30-39	18	25,7	31,4
40-49	28	40,0	71,4
50-59	19	27,1	98,5
60-65	1	1,4	*99,9
Gesamt	70	*99,9	-

* Abweichung von 100 % durch Rundung

Spezielle Angebote, die das gemeinsame Basisangebot aller FBBE ergänzen

- Regelmäßige Inforunden, persönliche Einzelberatungen: zur beruflichen Integration von Frauen mit gesundheitlichen Einschränkungen durch Erkrankung, zu Konflikten am Arbeitsplatz und Mobbing
- Feste wöchentliche telefonische Sprechstunde zum Thema Arbeit und Erkrankung
- Gesundheitsangebote in Kooperation mit dem Trägerverein: Tai Chi, Yoga, Wege aus der Erschöpfung
- Infoveranstaltung: Erwerbsminderungsrente
- Sozialrechtsberatung

[Frau und Arbeit]

- Rentenberatung
- Einzel- und Gruppencoaching zur Klärung beruflicher und/oder persönlicher Zielvorstellungen
- Stressbewältigungsstrategien für erwerbstätige und erwerbslose Frauen

[HIBISKUS]

- Raus aus der Überlastung! Mehr Freude und Lebendigkeit fürs Berufsleben (Workshop-Reihe)

[InPäd]

- Zurück ins Arbeitsleben nach Krebs. Gemeinsame Veranstaltungsreihe in Kooperation mit der Selbsthilfegruppe „Zurück ins Leben nach Krebs“ (6 Workshops)
- ab-c (Coaching zur Arbeitsbewältigungsfähigkeit)
- Beruflich Wiedereinsteigen nach Krankheit – Information und Orientierung (Infoveranstaltung)

[KOBRA]

- Mittwochs bei Marie – Gesprächkreis: Übung macht die Meisterin – mit gleichgesinnten Frauen wachsen
- Rechtsauskunft zum Sozialrecht

[Marie]

Migrationsbiografie – Integration in Bildung und Erwerbsarbeit

Die Einwohnerschaft Berlins ist international: In Berlin leben rund 503.945 Menschen mit einer nicht-deutschen Staatsangehörigkeit, weitere 436.238 haben einen Migrationshintergrund. Zusammen stellen sie einen Anteil von 27,4 % der Berliner Bevölkerung. Ihre Wurzeln liegen in 186 Staaten, davon zu 75 % in Europa[1].

Die Hintergründe und Kontexte, aus denen sie nach Berlin gekommen sind, sind unterschiedlich: Gast- und Vertragsarbeit, reglementierte Übersiedlung, EU-Arbeitsmigration, Ausbildung und Studium, Familienzusammenführung, Flucht …

Die Unterstützung bei ihrer beruflichen Integration und Entwicklung verläuft unterschiedlich: So hängt das ‚Aufnahmeverhalten' der deutschen Gesellschaft und das Bild der Zuwanderungsgruppe in der Öffentlichkeit nicht selten von diesen Hintergründen und damit auch von unterschiedlichen rechtlichen Rahmenbedingungen und sozialen Kontexten ab.

In der Praxis der Beratung zu Beruf, Bildung und Beschäftigung geht es immer um die einzelne Person mit ihrem je spezifischen Hintergrund, den Wünschen, Werten, Erwartungen, Zielen und Kompetenzen. Fragen und Probleme bei der beruflichen Entscheidungsfindung stehen im Mittelpunkt. Zugewanderte haben jedoch noch einen weiteren Problemhintergrund: Positive Arbeitserfahrungen bleiben häufig aus und sie werden von der Mehrheitsgesellschaft als ‚die Anderen' wahrgenommen. Sie müssen sich also nicht nur beruflich, sondern auch sozial integrieren. In der Beratung zu Beruf, Bildung und Beschäftigung geht es deshalb auch um Sprachbildung, Aufenthaltsstatus, Arbeitserlaubnis, Berufsanerkennung, staatliche Förderung und soziale Absicherung. Es geht um die Auseinandersetzung mit Erlebnissen und Erfahrungen von Intoleranz, Abwertung und Diskriminierung sowie Möglichkeiten der Gegenwehr, damit Ratsuchende den durch die Zuwanderung erlebten Bruch positiv wenden und als Teil ihrer Identität annehmen können.

In auf die Biografie bezogenen Gesprächen, wertschätzen wir die Lebensleistung von Migrantinnen und treten dem Gefühl der Entwertung entgegen und würdigen, dass Sich-Einfinden in unserem fremden Land und unserer möglicherweise fremden Kultur. Darauf aufbauend können wir Wege aufzeigen, die in die Erwerbsarbeit führen können, auch

1 Landesamt für Statistik Berlin-Brandenburg, www.statistik-berlin-brandenburg, 12.11.2014

wenn die Arbeitserfahrungen, der Berufs- oder Studienabschluss nicht als gleichwertig anerkannt wurde. In der Regel sind für diesen Prozess mehrere Beratungen, oft auch Einzelcoachings über einen längeren Zeitraum notwendig. Die Ratsuchenden brauchen das Angebot, bei Bedarf immer wieder ein Gespräch vereinbaren zu können, um neue Informationen verarbeiten und umsetzen zu können, um missglückende Anerkennungserfahrungen aufzufangen und zu bearbeiten.

Zahlen aus der Erhebung im zweiten Halbjahr 2013

350 (34,5 Prozent) der insgesamt 1013 Ratsuchenden [9 FBBE] hatten einen Migrationshintergrund.

Tabelle 63

Migration	Anzahl	Prozent
in Deutschland geboren, beide Eltern sind in Deutschland geboren (kein Migrationshintergrund)	657	73,2
in Deutschland geboren, mind. ein Elternteil ist nach Deutschland migriert (2. Migrationsgeneration)	35	3,9
im Lebensverlauf selbst oder mit mindestens einem Elternteil nach Deutschland migriert (1. Migrationsgeneration)	206	22,9
Gesamt	898	100,0

[7 FBBE]

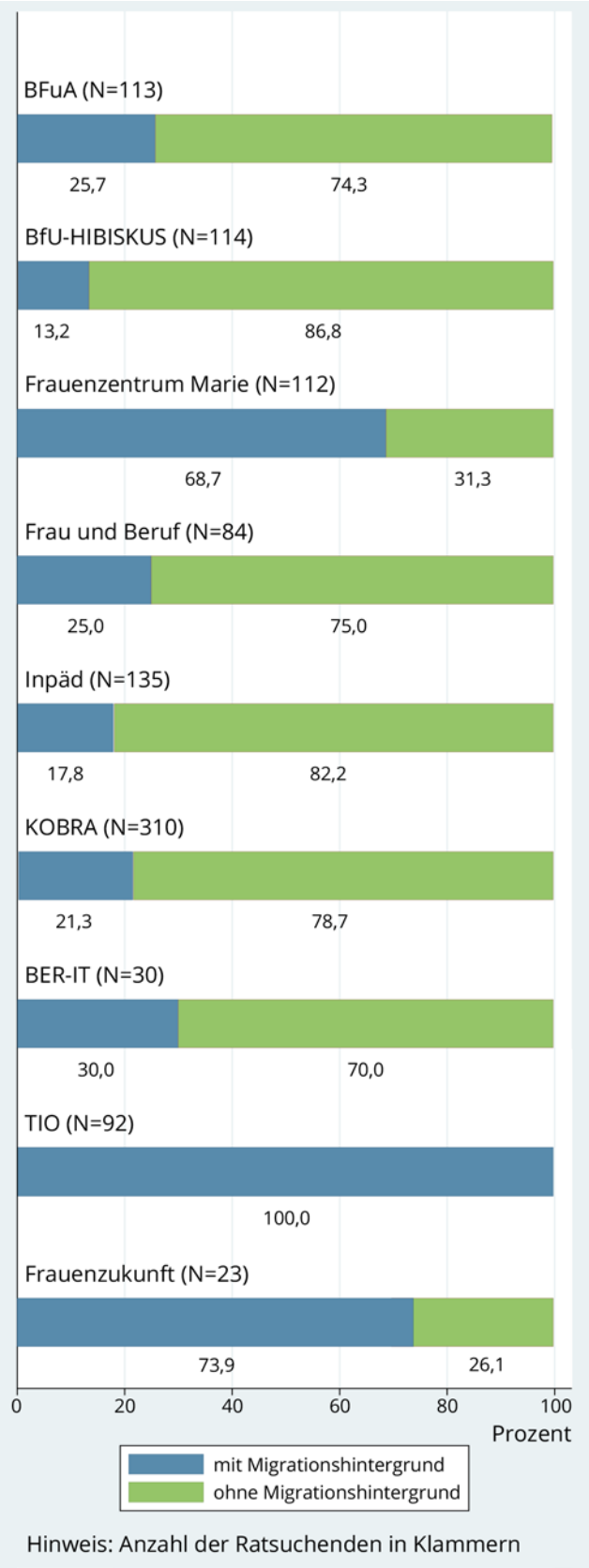
Zur Integration gehört für mich in erster Linie auch eine gute berufliche Integration.

Ljudmila G., 44 Jahre, Spätaussiedlerin aus Russland. Ihre Deutschkenntnisse sind schlecht, nur die Oma hatte in der Familie noch deutsch gesprochen. Ihr Hochschulabschluss wurde in Deutschland nicht als gleichwertig anerkannt. Sie möchte einen Beruf finden, in dem sie trotzdem annähernd entsprechend ihrer Qualifikation arbeiten kann und kommt mit diesem Wunsch in die Beratung.

Alle Übergangssituationen, die wir in den Kapiteln Bildungs-, Erwerbs-, Familien- und Gesundheitsbiografie beschrieben haben, sind einerseits auch Teil des Lebensverlaufs von Zugewanderten und ihren Kindern. Andererseits sind Übergänge durch den biografischen Hintergrund der Migration spezifisch geprägt. Deshalb möchten wir nun auf einige ausgewählte Daten in der Gegenüberstellung von Migrantinnen und Nicht-Zugewanderten fokussieren.

In den FBBE Frauenzukunft, Frauenzentrum Marie und TIO wurden – bezogen auf die Gesamtzahl der Ratsuchenden dort – besonders

Infografik 6: FBBE



[9 FBBE]

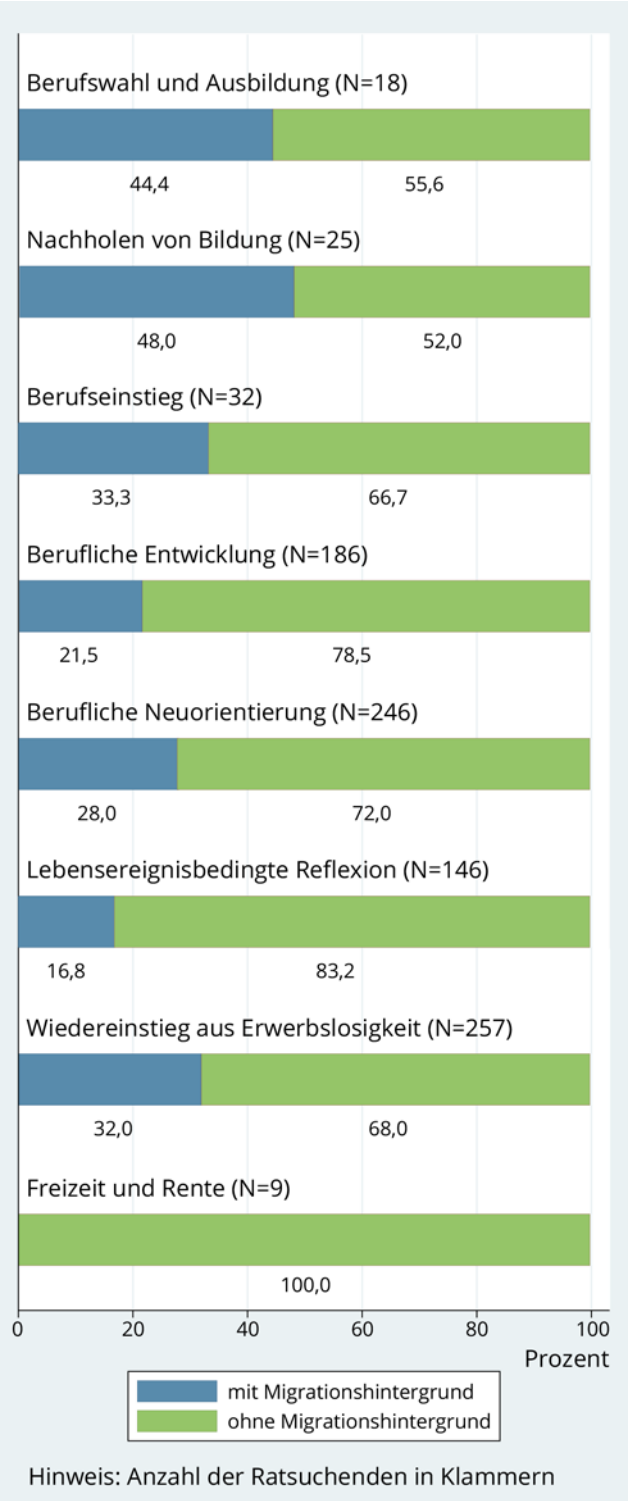
viele Migrantinnen beraten. Bei TIO e. V. waren sogar 100 Prozent der Ratsuchenden Zugewanderte, weil die Förderung dieser Frauenbildungsberatungseinrichtung speziell auf diese Zielgruppe ausgerichtet ist. Die Beraterinnen im Frauenzentrum Marie e. V. haben sich ebenfalls besondere Kompetenzen in der Arbeit mit Migrantinnen angeeignet, weil viele Migrantinnen aus dem ehemaligen Ostblock, insbesondere Russlanddeutsche, in Marzahn leben. Deshalb werden bei Marie Beratungen auch in russischer Sprache angeboten. Auch Frauenzukunft e. V. mit Sitz im Berliner Wedding wird häufig von Migrantinnen nachgefragt. Dort gibt es ergänzend zur Beratung die Möglichkeit, Schulabschlüsse nachzuholen, eine Dienstleistung die häufig von Migrantinnen in Anspruch genommen wird (siehe „Infografik 6: FBBE“).

Alle nachfolgenden Daten [7 FBBE].

Die Anliegen der Migrantinnen in unserer Beratung betreffen vergleichsweise häufiger die Übergänge *Berufswahl und Ausbildung, das Nachholen von Bildungsabschlüssen, den Berufseinstieg* und *den Wiedereinstieg* (siehe „Infografik 7: Beratungsanlass“).

Wir führen das auf ungleiche Startbedingungen zurück, die Menschen, die nach Deutschland zuwandern, häufig vorfinden: Nicht ausreichende Kenntnisse in deutscher Sprache sowie die fehlende Anerkennung im Ausland erworbener Berufsabschlüsse führen dazu, dass der Berufseinstieg in Deutschland schwieriger gelingt und sie deshalb Beratung nach-

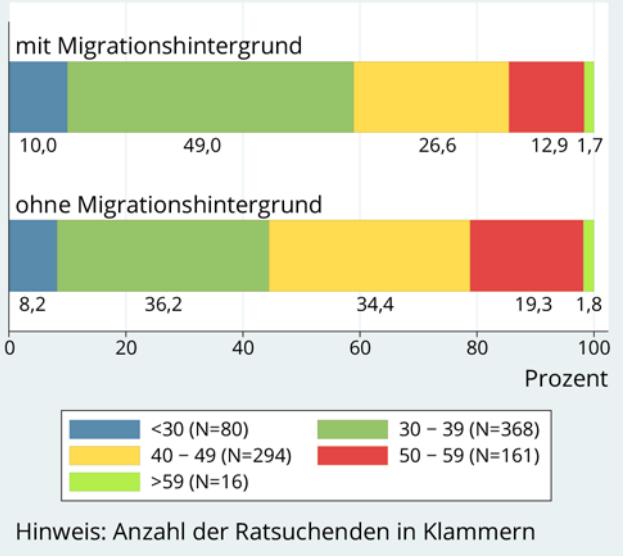
Infografik 7: Beratungsanlass



Hinweis: Anzahl der Ratsuchenden in Klammern

fragen. Für die in Berlin aufgewachsenen Frauen aus Zuwanderungsfamilien stellen nicht ausreichende Sprachkenntnisse und ein früher Abbruch der formalen Bildungsbiografie eine Berufseinstiegsbarriere dar.

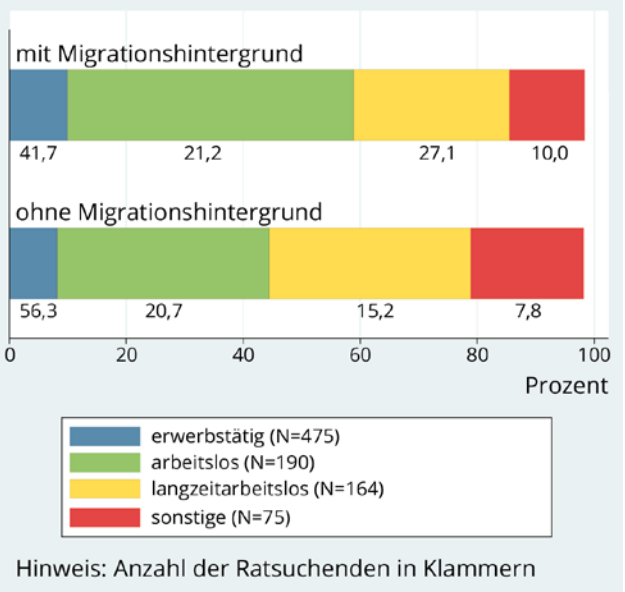
Infografik 8: Alter



Hinweis: Anzahl der Ratsuchenden in Klammern

Migrantinnen, die in unsere Beratung kamen, waren im Durchschnitt jünger als nicht zugewanderte Ratsuchende.

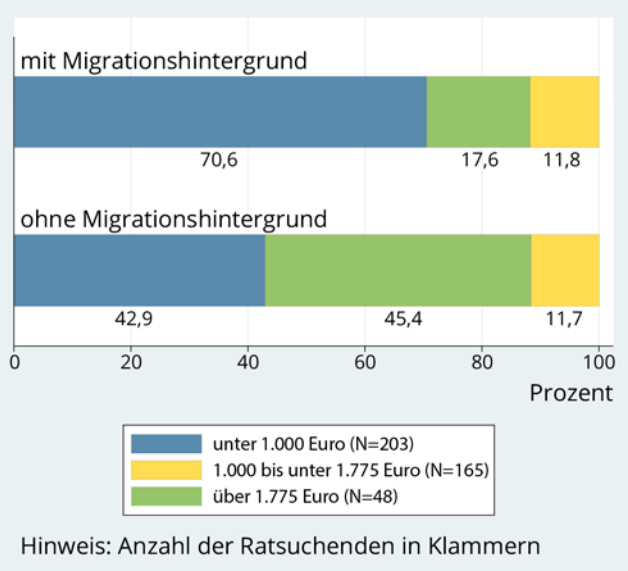
Infografik 9: Status der Erwerbstätigkeit



Hinweis: Anzahl der Ratsuchenden in Klammern

Sie waren seltener erwerbstätig und häufiger arbeitslos als die Vergleichsgruppe der Nicht-Zugewanderten.

Infografik 10: Individuelles Nettoeinkommen



Hinweis: Anzahl der Ratsuchenden in Klammern

Das individuelle Nettoeinkommen der Migrantinnen (erhoben nur für Erwerbstätige) lag bezogen auf ihren Anteil an den Ratsuchenden signifikant häufiger als bei nicht Zugewanderten unter 1.000 Euro. 42,9 Prozent der erwerbstätigen Ratsuchenden ohne Migrationshintergrund und 70,6 Prozent der erwerbstätigen Ratsuchenden mit Migrationshintergrund [7 FBBE] erzielen ein Nettoeinkommen unter 1.000 Euro (vgl. S. 22).

Spezielle Angebote, die das gemeinsame Basisangebot aller FBBE ergänzen

» Infoservice: www.frauen-berufsperspektive.de, Kategorie Migrantinnen

[BER-IT]

» Erfolgsteams: Moderiertes Gruppenangebot

[Frau und Beruf]

» „Fischers Fritze fischte frische Fische“ (Sprachzirkel Deutsch zur Verbesserung der Aussprache für Migrantinnen)

[Marie]

» Informationstreffen in Kitas, Grundschulen, Schulcafés speziell für arabische und türkische Frauen. Erkunden von Berufswünschen und Information über (Weiter-)Bildungsmöglichkeiten

» Gruppenberatung in Kooperation mit den Stadtteilmüttern Neukölln, Berliner Volkshochschulen und sonstigen Anbietern von Integrationskursen und Mütterkursen sowie MAE-Maßnahmeträgern zum Thema „Perspektiven nach Abschluss der Maßnahmen bzw. Sprachkurse: Welche Angebote gibt es in Berlin, wie finde ich den passenden Kurs/Ausbildung/Umschulung und wie wird es finanziert?“

» Einzel- und Gruppenprofiling

» Bewerbungscoaching

[TIO]

Schlusswort

Die hier vorgestellten Biografien stehen beispielhaft für riskante Übergänge, die Frauen in ihrem Lebens-Erwerbsverlauf bewältigen müssen, weil sie:

- als Konsequenz flexibilisierter Produkt- und Arbeitsmärkte Erwerbsrisiken eingehen,
- das Risiko der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Sorgearbeit übernehmen,
- das Risiko der Erwerbsunterbrechung, beispielsweise bei längerfristiger Krankheit, tragen und neue Wege in die Erwerbsarbeit suchen,
- das Risiko der Zuwanderung eingegangen sind und Potenzial haben, das nicht brach liegen darf und anzuerkennen ist,
- durch ihre Bereitschaft, lebenslang weiter zu lernen, die Risiken nicht vorauszusehender Innovationszyklen und Qualifikationsentwicklung übernehmen,
- bei einem frühen Bildungsabbruch, bei der Berufswahl, bei der Familiengründung Risiken eingegangen sind, die langfristig nicht beabsichtigte und nicht vorausgesehene Folgen haben, die sich häufig gegenseitig verstärken.

Marina, Gosia, Fadime, Ludmila und die anderen haben gezeigt, wie Frauen ihr Leben selbstbestimmt in die Hand nehmen. Das nötige Know-how, entscheidende Informationen und Rückenstärkung holen sie sich in den Berliner Frauenberatungsstellen zu Beruf, Bildung und Beschäftigung.

Unsere öffentliche Dienstleistung ist somit durchaus zeitgemäß und stellt einen Beitrag für gleiche Bildungs- und Erwerbschancen sowie eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in allen gesellschaftlichen Bereichen dar. So setzen wir das Leitbild „Gleichstellung im Land Berlin“ um.

Wenn Sie Interesse oder Fragen haben, können Sie sich gerne an uns wenden. Die FBBE sind montags bis freitags von 10:00 bis 16:00 Uhr unter der gemeinsamen Telefonnummer 0180 11 34 662 zu erreichen.

Ihre Bildungsberaterinnen

Leitbild: Gleichstellung im Land Berlin

Frauen und Männer …

bestimmen und prägen in gleichem Maße das gesellschaftliche Leben in seinen politischen, wirtschaftlichen, kulturellen und sozialen Facetten,

leben gleichberechtigt und selbstbestimmt in allen Belangen und Phasen ihres Lebens,

erwirtschaften ihren eigenen Lebensunterhalt und eine armutsfeste Alterssicherung, gestützt auf gute Aus- und Weiterbildung, gleiche Entlohnung sowie gleichberechtigten Zugang zum Arbeitsmarkt,

teilen sich gleichberechtigt Familien- und Fürsorgearbeit in Haushalt, Kindererziehung und Pflege unter Beibehaltung ihrer eigenständigen Existenzsicherung.

Quelle: www.berlin.de/sen/frauen/gleichstellung/leitbild

Bildquellen

Alle Bilder stehen unter einer Creative-Commons-Lizenz. Gefunden auf: https://www.flickr.com

Cover, von links nach rechts:
Erste Reihe:
- CC BY-NC-SA: MarinaG
- CC BY: Guigo
- CC BY-NC-SA: Fabio Gismondi
- CC BY: Parker Knight
- CC BY-NC: Ben Raynal

Zweite Reihe:
- CC BY-NC-SA: Uniondocs
- CC NC: Matthew Kirkland
- CC BY-NC: Allfr3
- CC BY-NC-SA: Alan
- CC BY-NC: David Clow

Dritte Reihe:
- CC BY: Jenn Durfey
- CC BY: David Schiersner
- CC BY-NC-SA: Charles Roffey
- CC BY: Antonio Castagna
- CC BY: Parker Knight

Vierte Reihe:
- CC BY-SA: Logan Campbell
- CC BY-NC: Allfr3
- CC BY: Parker Knight

Bildungsbiografie (S. 24):
- CC BY: SPÄ-OÖ

Erwerbsbiografie (S. 36):
- CC BY-NC-SA: Argonne National Laboratory

Familienbiografie (S. 60):
- CC BY-SA: Jeff Golden

Gesundheitsbiografie (S. 75):
- CC BY: Christine Vaufrey

Migrationsbiografie (S. 85):
- CC BY-NC: Van The Man8

Diese Publikation wird unter den Bedingungen einer Creative-Commons-Lizenz veröffentlicht: http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/de/

Sie dürfen das Werk vervielfältigen, verbreiten und öffentlich zugänglich machen.

Es gelten folgende Bedingungen:

Namensnennung: Sie müssen den Namen des Autors/Rechteinhabers in der von ihm festgelegten Weise nennen (wodurch aber nicht der Eindruck entstehen darf, Sie oder die Nutzung des Werkes durch Sie würden entlohnt).

Keine kommerzielle Nutzung: Dieses Werk darf nicht für kommerzielle Zwecke verwendet werden.

Keine Bearbeitung: Dieses Werk darf nicht bearbeitet oder in anderer Weise verändert werden.

Marina, Eva, Gosia, Paul, Fadime, Ljudmila und all die anderen haben die berufsbiografische Gestaltung ihrer Bildungs- und Erwerbsbiografie in die eigene Hand genommen. Dabei stand ihnen die öffentlich geförderte, lebensbegleitende Beratung zu Beruf, Bildung und Beschäftigung der Frauenbildungsberatungseinrichtungen zur Seite.

Wir danken den Fördergebern, der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen und dem Europäischen Sozialfonds, die die Arbeit der Frauenbildungsberatungseinrichtungen seit Jahren finanziell ermöglichen.

Gefördert durch die Senatsverwaltung
für Arbeit, Integration und Frauen