

**Anlage zum Fachkonzept Bildung und Beruf nach dem Berliner Modell (Abt.I SenIAS)**

**Fachkonzept Beratung zu Beruf, Bildung und Beschäftigung für Frauen**

**Fachberatung der Frauenbildungsberatungseinrichtungen Berufsperspektiven für Frauen – Das  
Beratungsnetzwerk -**

**in dem „Berliner Modell“ der Bildungsberatung**

**Version 1.0** Stand: 07.02.2020 / Aktualisiert: 09.03.2020/ Erneut aktualisiert: 19.10.2020

Senatsverwaltung  
für Gesundheit, Pflege  
und Gleichstellung



Inhaltsverzeichnis

<b>Hintergrund, Rahmen und Ziele der Beratung zu Beruf, Bildung und Beschäftigung für Frauen</b> .....	3
I. Perspektivische Ausrichtung von Beratungsleistungen zur Bewältigung gesellschaftlicher Herausforderungen .....	4
II. Perspektivische Ausrichtung der Beratungsleistungen zur subjektiven Bewältigung digitaler Arbeitswelten .....	6
<hr/>	
<b>1. Grundsätze und Leitlinien der Beratung zu Beruf, Bildung und Beschäftigung für Frauen</b> .....	7
1.1. Standards und Anforderungen .....	8
1.2. Beratungsangebote, Beratungsanlässe, Beratungsformate des Beratungsnetzwerks Berufsperspektiven für Frauen.....	9
1.2.1. Das Beratungsangebot .....	9
1.2.2. Bedingungen und Realisierung.....	11
1.3. Die Beratungsleistungen für Frauen.....	11
1.3.1. Beratungsverständnis und Leistungsmerkmale .....	12
1.4. Konzeption des Beratungsprozesses.....	13
1.5. Qualifikation und Kompetenzen der Beraterinnen .....	14
<b>2. Strukturen und Handlungsebenen</b> .....	16
2.1. Koordinierung der Beratungsangebote im Verbund der Frauenbildungsberatungseinrichtungen als ein Teil der Berliner Beratungslandschaft .....	16
2.2. Schnittstellen und Übergänge im Beratungsprozess .....	18
2.3. Zusammenarbeit mit anderen Diensten und Akteuren .....	18
<b>3. Unterstützung und Instrumente</b> .....	18
3.1. Nachweise für die Qualitätssicherung.....	19
3.2. Dokumentation und Erhebung von Beratungen .....	19
3.3. Professionalisierung und Weiterbildung des Beratungspersonals.....	20
<b>4. Angebotsdesign und Öffentlichkeitsarbeit für die Beratung zu Beruf, Bildung, und Beschäftigung</b> .....	21
<b>Quellen und Verweise</b> .....	22

## Hintergrund, Rahmen und Ziele der Beratung zu Beruf, Bildung und Beschäftigung für Frauen

Die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern ist eines der zentralen politischen Ziele des Berliner Senats. Geschlechtergleichstellung betrifft alle Bereiche des Lebens und zielt auf eine Gesellschaft mit gleichen Verwirklichungschancen im Rahmen des gesamten Lebensverlaufs.<sup>1</sup>

Das Land Berlin hat 2014 im Rahmen des gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms ein gemeinsames Leitbild zur Gleichstellung in Kraft gesetzt, das allen Senats- und Bezirksverwaltungen und nachgeordneten Einrichtungen als Orientierungsrahmen dient. Das Leitbild formuliert eine gleichstellungspolitisch ideale Vision aus der Perspektive der Bürgerinnen und Bürger. Grundlinien der Gleichstellungspolitik sind die Gleichberechtigung von Frauen und Männern in allen Bereichen und Phasen des Lebens und ein gleichberechtigter und selbstbestimmter Zugang zu Arbeit, Bildung und Beruf.<sup>2</sup>

Das Fachkonzept Beratung zu Beruf, Bildung und Beschäftigung orientiert sich an dem **Leitbild Gleichstellung des Landes Berlin** mit folgender Aussage:

„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.“<sup>3</sup>

Für das Fachkonzept der Fachberatung zu Beruf, Bildung und Beschäftigung sind nicht nur die Bereiche Bildung, Beruf, Weiterbildung und Erwerbstätigkeit von Frauen von Relevanz, sondern in einem viel engeren Zusammenhang steht die individuelle Lebensverlaufsperspektive von Frauen im Vordergrund.

Als Folge des durch die Frauenemanzipation ausgelösten gesellschaftlichen Wertewandels stellen Frauen heute andere Bildungsansprüche, die ihren Fähigkeiten entsprechen und die in diesem Umfang vor Jahrzehnten noch nicht denkbar waren. Frauen haben in der beruflichen Aus- und Weiterbildung aufgeholt und ihre Erwerbsbeteiligung ist wesentlich gestiegen.

So weisen die Datenreporte und Sozialstatistiken auf positive Ergebnisse junger Frauen bei den Bildungsabschlüssen hin und eine steigende Beschäftigungsquote bei Frauen. Familienbedingte Zeiten der Berufsunterbrechung sind nach Einführung des Elterngeldes kürzer geworden. Die beruflichen Ausbildungsmöglichkeiten für Frauen sind in größerer Vielfalt vorhanden, berufliche Perspektiven können entsprechend ausgebaut werden. Betriebliche Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege sind aktuell zunehmend auch ein Thema in den Betrieben.

Die Anforderungen an die Beschäftigten in Betrieben und anderen Einrichtungen verändern sich rasant, insbesondere in den Bereichen, in denen Veränderungen aufgrund von Globalisierungserfordernissen, demografischen Entwicklungen und Umstellungen auf Digitalisierungsprozesse von größerer Bedeutung sind. Sich diesen Veränderungsprozessen zu stellen und gleichzeitig zukünftige Herausforderungen auch als berufliche Chancen zu nutzen, stellen relevante Beratungsthemen in der Bildungsberatung dar.

Beratungsformate erfolgen entsprechend individuell, um die Ratsuchenden über mögliche Qualifizierungen, die Nutzung beruflicher Weiterbildungen bzw. berufliche Übergänge, die Erweiterung

---

1 vgl. Sachverständigenkommission zum Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (2017)

<https://www.gleichstellungsbericht.de/gutachten2gleichstellungsbericht.pdf>

2 vgl. <https://www.berlin.de/gleichstellung-weiter-denken/gpr/gpr-iii/>

3 vgl. <https://www.berlin.de/sen/frauen/gleichstellung/leitbild>

von Kompetenzen oder zu den beruflichen Vorstellungen im Prozess des lebenslangen Lernens zu beraten.

Das Beratungsnetzwerk Berufsperspektiven für Frauen wird über die zuständige Abt. Frauen und Gleichstellung in der Senatsverwaltung SenGPG gefördert und unterstützt den gleichstellungspolitischen Auftrag im Land Berlin zur Gleichstellung von Frauen in der Arbeitswelt, insbesondere zu den Fragen Beruf, Bildung und Beschäftigung. Es ist ein öffentlich gefördertes vernetztes Angebot, welches durch verschiedene Beratungseinrichtungen für Frauen an bezirklich unterschiedlichen Standorten in Berlin in verlässlicher Förderstrukturen realisiert wird. Die Erreichbarkeit des Beratungsangebots wird über eine niedrigschwellige und offene Zugänglichkeit für alle Frauen gewährleistet.

Die Beraterinnen in den Einrichtungen sind für unterschiedliche Übergänge in der Bildungs-, Erwerbs-, Familien, Gesundheits- und Migrationsbiografie zuständig.

Das Beratungsangebot richtet sich an alle Frauen in ihrer Vielfalt mit unterschiedlichen bildungs- und beruflichen Hintergründen. Die Einrichtungen des Beratungsnetzwerks kooperieren untereinander und bieten im Rahmen des Beratungsnetzwerks ein gemeinsames Beratungstelefon für Frauen an.

## **I. Perspektivische Ausrichtung von Beratungsleistungen zur Bewältigung gesellschaftlicher Herausforderungen**

Ziel ist es, ein verlässliches, qualitativ hochwertiges Beratungsangebot zu Beruf, Bildung und Beschäftigung für Frauen in Berlin vorzuhalten, welches sich an den Bedürfnissen und individuellen Anliegen der weiblichen Ratsuchenden<sup>4</sup> orientiert und die individuelle Beratung trägerneutral, vertraulich und ergebnisoffen ist.<sup>5</sup>

Das Beratungsangebot entspricht dem Leitbild zur Gleichstellung im Land Berlin und dem Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramm als zentrales Handlungsfeld im Rahmen des lebenslangen Lernens.

Die Beratung zu Beruf, Bildung und Beschäftigung ist hierbei ein zentrales Handlungsfeld.

Die Beratungsstrukturen weisen seit Jahren auf einen Paradigmenwechsel mit einer stärkeren Konzentration auf arbeitsmarktintegrative berufliche Orientierungen und Unterstützung bei der Förderung der individuellen Stärken der Ratsuchenden hin. Die differenzierenden Beratungsangebote und der Beratungsansatz orientieren sich hierbei an der Lebensverlaufsperspektive als ein analytischer Rahmen von Ungleichheitsanalysen und Gleichstellungspolitik.

Zum lebenslangen Lernen gehören neben der Sicherstellung von geschlechtersensiblen Beratungskonzepten auch Unterstützungsangebote für unterschiedliche Zielgruppen. Das öffentlich geförderte Beratungsnetzwerk Berufsperspektiven für Frauen stellt einen wesentlichen Teil der Berliner Beratungslandschaft dar.

Die zunehmenden Anforderungen der Wissens- und Dienstleistungsgesellschaft und die demografischen Veränderungen weisen seit Jahren auf verstärkte Bedarfe hinsichtlich des gleichberechtigten Zugangs zu Bildungsangeboten und der Unterstützung lebenslangen Lernens hin. Die EU-Mitgliedstaaten wurden somit aufgefordert, die Bildungsberatung als lebensbegleitendes Instrument zur Förderung der eigenständigen Berufs- und Bildungslaufbahn, zur Unterstützung von Mobilität und Flexibilität der

---

<sup>4</sup> Bezogen auf das Leitbild Gleichstellung des Landes Berlin werden in Einzelfällen auch Männer und Menschen mit weiteren Geschlechtsidentitäten beraten.  
<sup>5</sup> [https://www.frauen-berufsperspektive.de/fileadmin/Bilder-Pool-fbp/Downloadmaterial/Beratungsverstaendnis\\_Beratungsnetzwerk\\_\\_2020.pdf](https://www.frauen-berufsperspektive.de/fileadmin/Bilder-Pool-fbp/Downloadmaterial/Beratungsverstaendnis_Beratungsnetzwerk__2020.pdf)

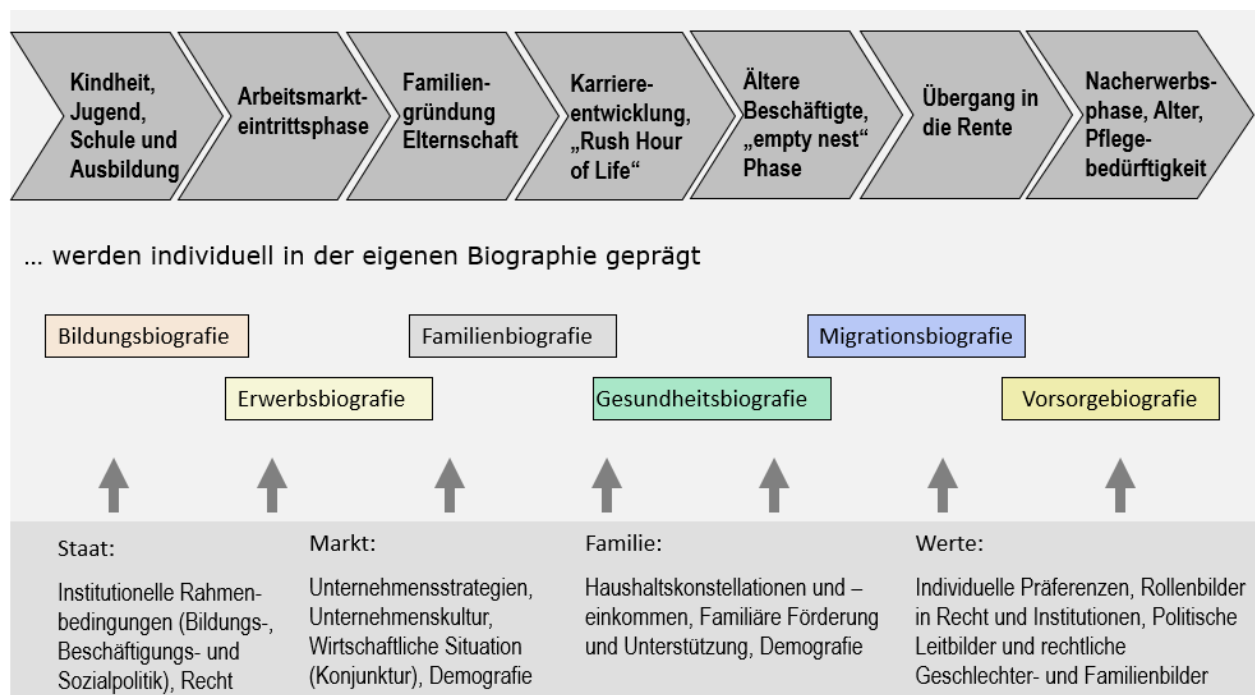
Bürgerinnen und Bürger Europas und zum Erhalt der individuellen Beschäftigungsfähigkeit zu entwickeln und anzubieten.

Die Veränderung in der Bildungslandschaft und die Anforderungen an die Beratungsangebote zu Beruf, Bildung und Beschäftigung hinsichtlich der Erreichbarkeit und Ansprache verschiedener Zielgruppen weisen seit einigen Jahren auf einen Anstieg von Qualitätsanforderungen, verstärkter Vielfältigkeit und qualifizierteren Beratungsleistungen hin.

Um den Anforderungen der Bildungslandschaft und den Beratungsbedarfen in Berlin gerecht zu werden, wurden im Jahr 2002 neue Handlungsansätze in der Weiterbildungsberatung gesucht. Ein Ziel stellte die Entwicklung eines qualifizierten hochwertigen Beratungsangebotes zu Beruf, Bildung und Beschäftigung für Frauen in Berlin dar. Dies wurde durch die Optimierung und Vernetzung der frauenspezifischen Beratungsangebote (z.B. über die Einführung von Online-Beratungen und eines gemeinsamen Beratungstelefons etc.), die Festlegung von Beratungsschwerpunkten und die Entwicklung von verbesserten Qualitätskriterien erreicht.

Beratungsleistungen unterstützen Frauen in bildungs- und berufsbiografischen Übergängen und leisten berufliche Orientierung in Übergangszeiten.

Schaubild: Typische Lebensphasen und Lebensereignisse und Einflussfaktoren<sup>6</sup>



Mit Verweis zum ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung ist die Forschung sich heute einig, dass man in der Untersuchung gesellschaftlicher Ungleichheiten nicht von Momentaufnahmen ausgehen kann, sondern sie über den gesamten Lebensverlauf betrachten muss.<sup>7</sup>

Unter der Lebensverlaufsperspektive werden in der Beratung verschiedene kritische Übergänge und Lebensphasen betrachtet, die das Leben stark beeinflussen und sich im Sinne einer Pfadabhängigkeit

6 vgl. KOBRA; zusammenfassende Darstellung des Lebensverlaufs in Anlehnung an den 1. Gleichstellungsbericht <https://www.bmfsfj.de/blob/jump/93682/erster-gleichstellungsbericht-neue-wege-gleiche-chancen-data.pdf>

Erster Gleichstellungsbericht der Bundesregierung Deutscher Bundestag Drucksache 17/6240

17. Wahlperiode v. 16. 06. 2011S. 39 ff;

7 vgl. Zweiter Gleichstellungsbericht; <https://www.zweiter-gleichstellungsbericht.de/de/topic/2.zweiter-gleichstellungsbericht-der-bundesregierung.html>

gegenseitig beeinflussen können. Ereignisse und Entscheidungen in (früheren) Lebensabschnitten weisen oft auf sehr weitreichende und nicht beabsichtigte langfristige Auswirkungen hin.

Trotz einer gestiegenen Frauenerwerbsquote stagniert der Zuwachs von Frauen am Erwerbsvolumen, trotz guter Bildungsabschlüsse gibt es eine deutliche Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern. Familienbedingte Erwerbsunterbrechungen können sich nachteilig im Lebensverlauf auf Entlohnung, Aufstiegschancen und die spätere Alterssicherung auswirken. Hiervon sind überwiegend Frauen betroffen.

Individuelle Entscheidungen in wichtigen Lebensverlaufphasen, z.B. bei der Berufswahl, beim Berufseinstieg sowie Zeiten der Erwerbslosigkeit werden oftmals durch institutionelle Rahmenbedingungen bestimmt. Geschlechterbezogene Entscheidungen, insbesondere bezüglich beruflicher und bildungsbezogener Übergänge sind deutlich unterschiedlich geprägt und verdichten die gleichstellungspolitischen Herausforderungen.

## **II. Perspektivische Ausrichtung der Beratungsleistungen zur subjektiven Bewältigung digitaler Arbeitswelten**

In der Fachberatung von Frauen zu Beruf, Bildung und Beschäftigung werden die neuen Bedingungen, unter denen Frauen zukünftig arbeiten und lernen, an Bedeutung gewinnen.

Die Beratungsanliegen werden mit den Folgen der Digitalisierung in spezifischen Arbeitskontexten stärker verwoben sein:

„Die Digitalisierung verändert nicht nur private und gesellschaftliche Kommunikationsprozesse; sie ist auch eine wichtige Treiberin von Veränderungen des Arbeitsmarkts und der Bedingungen, unter denen Menschen arbeiten. Digitalisierung ist kein eindimensionaler Prozess.“<sup>8</sup>

Gleichzeitig führt die zunehmende Digitalisierung zu niedrigeren Kommunikationsbarrieren, einer Erhöhung der Flexibilitätsanforderungen, der Zunahme von Anforderungen an individuelle Erreichbarkeit, routinierteren Aufgaben und führt zu Veränderungen der beruflichen Anforderungen und Arbeitsinhalte.

Die Auswirkungen der Digitalisierungsformen auf die wirtschaftliche und soziale Gleichstellung von Frauen und Männern ist gegenwärtig noch nicht vollumfänglich abzusehen. Tendenziell wird jedoch erwartet, dass sich die Digitalisierungsprozesse unterschiedlich auf Frauen und Männer auswirken und sich neue Formen der Arbeits- und Lebensgestaltung ergeben.

Die Folgen des digitalen Wandels und damit verbundene Chancen und Risiken insbesondere für Frauen wurden bereits eingeschätzt und weisen auf neue kritische Arbeitsformen unter den Bedingungen digitaler Plattformen hin. Prognostiziert wird, dass sich Arbeit hin zu mobileren und dynamisierten Arbeitsstrukturen ändern wird und zukünftig besondere Anforderungen an die Selbstorganisation und an die Selbstvermarktung der Arbeitskräfte gestellt werden.<sup>9</sup>

Der Zugang zu verstärkter Mediennutzung in einer digitalisierten Arbeitswelt wird für Frauen mit überwiegend diskontinuierlichen Erwerbsbiografien zu einer der wichtigsten Herausforderungen in der zukünftigen Arbeitswelt gehören.<sup>10</sup> Die beruflichen Chancen und Risiken zu erkennen, passende

---

8 vgl. Zweiter Gleichstellungsbericht; S.159 ff

9 vgl. Getting to equal – Schließt Digitalisierung die Geschlechterlücke?, Studie Accenture, 2016; „Gender und Digitalisierung. Wie Technik allein die Geschlechterfrage nicht lösen wird“, Studie, Hans-Böckler-Stiftung 2017

10 vgl. „Digital Gender Gap - Lagebild zu Gender(Un)Gleichheiten in der digitalisierten Welt“, Studie Initiative D21 e. V., Kompetenzzentrum Technik-Diversant-Chancengleichheit e. V., 2020

Bildungsmaßnahmen und Verwirklichungsmöglichkeiten, insbesondere im Bereich der eigenständigen Existenzsicherung zu finden, sind die Herausforderungen.<sup>11</sup>

Die räumliche und zeitliche Entgrenzung birgt neben Chancen flexibler Gestaltung von produktiver Arbeit und individueller Spielräume der Vereinbarkeit auch Risiken, wie etwa gesundheitliche Belastungen durch erhöhte Erreichbarkeitsanforderungen und Arbeitsüberlastung.

Erwartet wird die Zunahme von Beratungsanliegen zu Beruf, Bildung und Beschäftigung auch infolge der Digitalisierung in der Arbeitswelt, von Anfragen zu erforderlichen Weiterbildungen und Kompetenzerfordernissen sowie Fragen zu berufsbiografischen Herausforderungen für die neuere Arbeitswelt.

## **1. Grundsätze und Leitlinien der Beratung zu Beruf, Bildung und Beschäftigung für Frauen**

Die Fachberatung zu Beruf, Bildung und Beschäftigung für Frauen ist ein besonderes Dienstleistungsangebot des Landes Berlins im Rahmen des „Berliner Modells“ der Bildungsberatung. Sie verortet sich auf ihrem bildungs- und arbeitsmarktpolitischen Hintergrund ganz spezifisch auch bei den traditionellen Grundsätzen der Frauenförderung in Berlin und der hier schon seit langen Jahren unternommenen praktischen Anstrengungen der Gleichstellung von Frauen im Erwerbsleben.

Das Angebot der Fachberatung richtet sich an alle Frauen, die in Berlin leben oder arbeiten.

Das sind Frauen aller Altersgruppen, Qualifikationsstufen, Herkunftsländer und Erwerbsstatus.

Zur Vereinbarkeit Beruf/Familie/Pflege werden auch Eltern, Familienangehörige und Unternehmen beraten.

Merkmal der frauenspezifischen Fachberatung zu Beruf, Bildung und Beschäftigung ist, dass auftragsgemäß Gender- und Diversity-Standards in der Bildungsberatung umgesetzt werden.

Es geht um Chancengleichheit in Arbeits- und Bildungsprozessen, die für verschiedene Gruppen von Frauen mit Armutstendenzen einhergehen. Ziel ist die Verwirklichung gleichgestellter Teilhabe von Frauen an der gesellschaftlichen Arbeitsteilung und der wirtschaftlichen Entwicklung.

Berufliche Bildung und lebenslanges Lernen stellen hierfür Schlüsselfaktoren dar.

Mit der Perspektive auf Geschlecht und Diversität in der Bildungsberatung ist es notwendigerweise genauso wichtig, Ratsuchende darin zu bestärken, ihre beruflichen Wünsche, Interessen und Zielvorstellungen selbstbewusst und aktiv zu verwirklichen, dafür ihre Kompetenzen zu nutzen und ihre Potentiale zu entfalten. Im besonderen Maße sind Frauen dabei zu unterstützen, sich mit individuell wahrgenommenen Benachteiligungen beim Zugang zum Arbeitsmarkt und in ihrer beruflichen Entwicklung auseinanderzusetzen und ihre Konflikt-, Strategie- und Durchsetzungsfähigkeit zu stärken. Gleichzeitig sind immer wieder die Rahmenbedingungen und (Denk-)Verhältnisse, die geschlechtsspezifische Benachteiligungen begünstigen oder herstellen, in den kritischen Blick zu nehmen und in der Öffentlichkeit zu thematisieren.

Mit diesem konsequent verfolgten und auf der Ebene der Beraterinnen und des Beratungsnetzwerks immer wieder reflektierten Beratungsansatz gelingt lebensbegleitende Beratung, die darauf ausgerichtet ist, „Individuen jeden Alters und zu jedem Zeitpunkt ihres Lebens dabei zu unterstützen, Bildungs-,

---

<sup>11</sup> vgl. Zweiter Gleichstellungsbericht S. 161

Ausbildungs- und Berufsentscheidungen auf einer gut vorbereiteten und informierten Basis eigenständig zu treffen und ihr Berufsleben selbst in die Hand zu nehmen“<sup>12</sup>.

Die Fachberatung wendet sich Frauen in ihrer Vielfalt und Individualität zu und vermeidet Kategorisierungen und Zuschreibungen. Dafür setzt sie u.a. folgende Kenntnisse und Kompetenzen ein:

- Wissen und Verständnis um die Geschlechterrollen und -verhältnisse in Wechselwirkung mit weiteren Differenzen (Alter, Behinderung, Kultur, Religion, Migration, sexuelle Orientierung, soziale Herkunft und Erwerbs- und Bildungsstand),
- Sensibilität für Diskriminierung, Einsicht in deren Veränderbarkeit und konkretes Problemlösungswissen,
- Beratungskompetenzen für Perspektivveränderung, Selbst-Wert-Schätzung- und Ermutigung,
- Beratungskompetenz für eine ganzheitliche Beratung, in der Probleme und Anliegen nicht isoliert, sondern in einem größeren Blickwinkel betrachtet werden. Wechselwirkungen und Zusammenhänge gesellschaftlicher, kultureller, ökonomischer, sozialer, gesundheitlicher und psychischer Faktoren werden in die Beratung mit einbezogen und bei der Entwicklung von Lösungsschritten beachtet.<sup>13</sup>

### 1.1. Standards und Anforderungen

Im Prozess der Entwicklung und Professionalisierung der einzelnen Einrichtungen des Beratungsnetzwerks<sup>14</sup> sowie ihrer engen fachlichen Zusammenarbeit entstanden ein gemeinsames Beratungsverständnis und Beratungsstandards<sup>15</sup>. Letztere sind von folgenden ethischen Grundsätzen sowohl auf der personalen Ebene der Beratungsexpertinnen als auch auf der organisationalen Ebene der Einrichtung durchzogen und ermöglichen ein verantwortungsbewusstes Handeln in der Beratung:

- Freiwilligkeit der Inanspruchnahme der Beratungsleistung,
- Transparente Gestaltung des Beratungsprozesses,
- Bewahrung der Würde der Ratsuchenden, ihrer Entscheidungsfreiheit und Unabhängigkeit,
- Wertschätzung jeder einzelnen Ratsuchenden, Wertschätzung von Andersartigkeit,
- Ratsuchende stehen mit ihren Anliegen im Mittelpunkt,
- Ganzheitlichkeit im Beratungsansatz,
- Prozessorientierung und Ergebnisoffenheit.

Unter Wahrung dieser Grundsätze wird die Beratung zu Beruf, Bildung und Beschäftigung für Frauen gestaltet, indem

- die Ratsuchenden zu ihren Anliegen umfassend über die aktuellen gesellschaftlichen und rechtlichen Rahmenbedingungen auf dem Arbeits- und Bildungsmarkt, über Angebote der beruflichen Aus- und Weiterbildung, Wege der beruflichen Eingliederung und Integration, gender-

---

12 vgl.: OECD Organisation for Economic Cooperation and Development (2004): Career Guidance and Public Policy u. Senatsverwaltung Integration Arbeit und Soziales (2019): Fachkonzept Beratung zu Bildung und Beruf Version 1.3.

13 vgl. <https://www.frauenservice.at/beratung/grundsätze>

14 <https://www.berlin.de/sen/frauen/arbeit/berufliche-bildung/frauenberatungsstellen/artikel.15646.php>

15: [https://www.frauen-berufsperspektive.de/fileadmin/Bilder-Pool-fbp/Downloadmaterial/Beratungsverständnis\\_Beratungsnetzwerk\\_\\_2020.pdf](https://www.frauen-berufsperspektive.de/fileadmin/Bilder-Pool-fbp/Downloadmaterial/Beratungsverständnis_Beratungsnetzwerk__2020.pdf)



und zielgruppenspezifische Förderprogramme und Maßnahmen informiert und mit anwendungsbereitem Wissen ausgestattet werden.

- die Ratsuchenden für ihren bisherigen beruflichen und persönlichen Lebensweg Anerkennung und Wertschätzung erhalten und bei ihren selbstbestimmten Entscheidungsfindungen für ihre weitere Entwicklung bestärkt und unterstützt werden.
- die Ratsuchenden Anregungen für die Wahrnehmung und Entdeckung ihrer Kompetenzen, Potentiale und Ressourcen erhalten und dafür, diese bewusst zu entfalten und für die Erreichung ihrer auf Beruf, Bildung und Beschäftigung gerichteten Ziele einzusetzen.

## 1.2. Beratungsangebote, Beratungsanlässe, Beratungsformate des Beratungsnetzwerks Berufsperspektiven für Frauen

Das Beratungsnetzwerk Berufsperspektiven für Frauen berät Frauen, die in Berlin leben oder arbeiten zur Gestaltung ihrer Bildungs- und Berufswege. Das Beratungsangebot richtet sich an **alle Frauen** in ihrer individuellen und beruflichen Vielfalt; zum Thema Vereinbarkeit Beruf/Familie/Pflege auch an Eltern, Familienangehörige und Unternehmen. Die Gruppe der Beraterinnen ist entsprechend für vielfältige Übergänge in der Bildungs-, Erwerbs-, Migrations-, Familien-, Gesundheitsbiografie fachkundig:

- beim Berufseinstieg, -umstieg, Quereinstieg oder Aufstieg oder Ausstieg (Rente),
- beim Nachholen von Bildungsabschlüssen und bei weiteren Bildungsaktivitäten,
- bei drohender Arbeitslosigkeit,
- beim Wiedereinstieg, auch nach langen Phasen der Erwerbslosigkeit,
- bei Elternzeit und Familienpflegezeit,
- zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf,
- bei Zuzug nach Berlin,
- bei Belastungssituationen am Arbeitsplatz,
- bei der Rückkehr nach einer Familienzeit oder nach einer Krankheit,
- bei Zweifel an der Fortsetzung einer selbstständigen Tätigkeit,
- bei prekärer Erwerbstätigkeit für den Übergang in existenzsichernde Erwerbsarbeit,
- bei Fragen zur beruflichen Entwicklung am Arbeitsplatz (Gehaltsforderung, Laufbahn, Konfliktlösungen).

### 1.2.1. Das Beratungsangebot

Das Beratungsnetzwerk bietet an den verschiedenen Standorten in Berlin ein breites Angebot unterschiedlicher Beratungsformate an. Alle Beratungsangebote, Workshops und Veranstaltungen sind so konzipiert, dass sie sich ergänzen und mit der individuellen Beratung kombiniert genutzt werden können.

Jede Beratungseinrichtung bietet das kostenfreie Angebot einer **Informations- und Orientierungsberatung zu Beruf, Bildung und Beschäftigung** an. Die Beratung erfolgt in persönlichen Einzelgesprächen und als Kurzberatung über das gemeinsame Beratungstelefon. Einzelne Einrichtungen bieten das kostenfreie Angebot der Informations- und Orientierungsberatung zusätzlich für besondere Zielgruppen an: z.B. für Migrantinnen oder für langzeiterkrankte Frauen.

Zusätzlich beraten einzelne Beraterinnen mobil in anderen Einrichtungen (z.B. in Unterkünften für Geflüchtete, Familienzentren, Vereinen, auf Messen).

In dem persönlichen Beratungsgespräch können Lösungsperspektiven für komplexe berufsbiografische Aufgaben entwickelt und die Kommunikation der Lösungen im beruflichen Umfeld vorbereitet werden. Dazu kann auch die Möglichkeit der Folgeberatung genutzt werden.

Darüber hinaus gibt es **Beratung zu spezifischen Fragestellungen:**

- z.B. Rechtsinformation zu Sozial- und Arbeitsrecht,
- z.B. Arbeitslosengeld II und Leistungen der Arbeitsförderung gem. SGB II und III,
- Beratung zu Konflikten am Arbeitsplatz / Mobbing,
- Beratungsangebote zur Stärkung der beruflichen Handlungsfähigkeit in digitalisierten Arbeitswelten,
- Quereinstieg in den Beruf Erzieher/in,
- Beratung zur Bildungsprämie.

Das Beratungsnetzwerk bietet an den unterschiedlichen Standorten in Berlin zusätzlich Gruppenberatungen, Informationsveranstaltungen, Workshops und andere Zusatzformate an:

- Informationstage, Vortrags-, Workshop- und Werkstatt-Angebote zur Stärkung von digitalen Kompetenzen sowie zu im Zuge der Digitalisierung entstehenden Berufs- und Tätigkeitsfeldern sowie Trends in der Arbeitswelt,
- Informationsveranstaltungen und Inforunden zu arbeitsmarktrelevanten Themen, wie z.B. Fördermöglichkeiten, Wiedereinstieg, Zeitarbeit, Minijobs, Möglichkeiten nebenberuflicher Tätigkeiten, Erwerbsminderungsrente,
- Workshops zur beruflichen (Neu-)Orientierung und Berufswegplanung,
- Kompetenzbilanzierung,
- Bewerbungstrainings,
- persönlichkeits- und identitätsstärkende Seminare,
- Workshops zur Förderung der Work-Life-Balance und Stärkung der beruflichen Durchsetzungsfähigkeit,
- Gruppenangebote zu Gepflogenheiten und Kommunikation in der Arbeitswelt für Migrantinnen,
- Initiierung, Organisation und Anleitung von moderierten Erfolgsteams.

Zusätzlich werden **Beratungen und Vorträge in Unternehmen und für Unternehmen** zur besseren Vereinbarkeit von Beruf/Familie/Pflege oder zur Förderung von Frauen durchgeführt.

Das Beratungsnetzwerk bietet **außerdem digitale und Online-Angebote:**

- Medien-Bibliothek mit Büchern und Software als Lernmedien zum Selbstlernen,
- ein Online-Informationsportal für Frauen mit aktuellen Artikeln und News zu den Themen Beruf, Bildung und Beschäftigung,
- eine Online-Kompetenzbilanz zur Orientierung und Entwicklung beruflicher Alternativen,
- Wir sind das Web – Podcast über Frauen, die das Internet beruflich nutzen,
- Online als pdf: selbst erstellte Informationsmaterialien zu arbeitsmarktrelevanten Themen,
- Themenreihe und Podcasts: Berufe mit Zukunft – existenzsichernd arbeiten.

### 1.2.2. Bedingungen und Realisierung

Die Beratung zu Beruf, Bildung und Beschäftigung für Frauen ist ein öffentliches Angebot an acht Standorten in Berlin und bietet ein vernetztes Beratungsangebot in einer verlässlichen Förderstruktur. Das Beratungsnetzwerk bietet für Frauen ein kostenfreies Beratungsangebot sowie ergänzende Angebote an Workshops und Fachberatungen, für die z.T. ein geringer Beitrag erhoben wird.

Damit das Beratungsangebot niederschwellig und zugänglich ist, können Beratungskundinnen direkt sowohl vor Ort oder telefonisch Informationen erfragen oder Termine vereinbaren. Die Einrichtungen des Netzwerks arbeiten hierbei zusammen und bieten ein gemeinsames Beratungstelefon „Berufsperspektiven für Frauen“ an. Die Beratung zu Beruf, Bildung und Beschäftigung ist verlässlich von Mo – Fr von 10:00 – 16:00 Uhr telefonisch über die kostenfreie telefonische Infoline zu erreichen. Zusätzlich informieren die Website des Beratungsnetzwerks, [www.frauen-berufsperspektive.de](http://www.frauen-berufsperspektive.de) und die Websites der beteiligten Einrichtungen über das Beratungsangebot, die Öffnungszeiten, die Anmeldung und über die Terminvereinbarung.

Gute Beratung ist einerseits divers, um Unterstützung bei einer Vielfalt der Beratungsanliegen, Lebenslagen und situativen Bedingungen zu bieten, andererseits versteht sie sich integrierend und vermeidet eine Parzellierung der Beratung zum Nachteil der Ratsuchenden. Das Angebot unterschiedlicher Formate (Telefonische Kurzberatung, Mobile Beratung, Face to Face Beratung, Gruppenberatung, Informationsveranstaltung, Workshop, Zusatzformate) und der Wechsel von Formaten (informierende Beratung, Orientierungsberatung, Coaching, Fachberatung, Kompetenzbilanzierung, Training) wird durch die professionelle Flexibilität der Beraterinnen in Bezug auf Beratungsanliegen, die Kooperation und den Verweis an Kolleginnen in der Beratungseinrichtung, im Netzwerk und in der Fachberatung des Berliner Modells gewährleistet.

### 1.3. Die Beratungsleistungen für Frauen

Das Beratungsnetzwerk Berufsperspektiven für Frauen unterstützt Frauen (zusätzlich beim Thema Vereinbarkeit Beruf/Familie/Pflege auch Eltern, Familienangehörige und Unternehmen) mit verschiedensten Beratungsformaten bei der Gestaltung berufs- und bildungsbiografischer Übergänge. Vor dem Hintergrund der geschlechtsspezifischen Unterschiede zwischen Männern und Frauen (siehe Einleitung: Hintergrund, Rahmen und Ziele der Beratung zu Beruf, Bildung und Beschäftigung für Frauen) stehen bei den Einrichtungen des Beratungsnetzwerks die spezifische berufliche und soziale

Lebenssituation von Frauen, ihre Kompetenzen, Interessen, Fragen und Probleme im Mittelpunkt der Beratungsarbeit.

In Abhängigkeit von dem gewählten Format bzw. dem Anliegen/Beratungsanlass (vgl. Punkt 1.2.) sind die Beratungsleistungen sehr unterschiedlich.

Der Beratungsansatz für das Angebot der Informations- und Orientierungsberatung zu Beruf, Bildung und Beschäftigung für Frauen umfasst folgende Aufgaben und Inhalte, die in jeder Beratung spezifisch bearbeitet werden:

- Klärung des Anliegens,
- Bestandsaufnahme und Analyse der beruflichen Situation unter Einbeziehung der themenrelevanten Rahmenbedingungen (beruflich, familiär, sozial, persönlich, finanziell, gesundheitlich, kulturell),
- Benennen des Beratungsziels,
- Analyse bisheriger Aktivitäten,
- Qualifikations- und Kompetenzanalyse,
- Analyse und Aktivierung vorhandener Ressourcen,
- Identifikation geeigneter (Weiter-)Bildungsmöglichkeiten bzw. Arbeitsfelder und Arbeitsmöglichkeiten/-plätze,
- Einbeziehung weiterer themenrelevanter Informationen,
- Beachtung von Ambivalenzen,
- Erarbeitung von Handlungsstrategien und –alternativen,
- Beleuchtung der einzelnen Handlungsalternativen,
- Ausdifferenzierung in konkrete (Teil-)Ziele und Handlungsschritte,
- Überprüfung auf Realisierbarkeit,
- Bearbeitung von Hindernissen und Vorbehalten,
- Vermittlung von Entscheidungshilfen,
- ggfs. Weitervermittlung an andere (Fach-)Beratungen oder andere Angebote beim gleichen oder anderen Trägern.

### 1.3.1. Beratungsverständnis und Leistungsmerkmale

Das Beratungsnetzwerk Berufsperspektiven für Frauen hat sich auf ein gemeinsames Beratungsverständnis geeinigt ([www.frauen-berufsperspektive.de](http://www.frauen-berufsperspektive.de) -> Fachkonzept).

Folgende Leistungsmerkmale kennzeichnen die Beratung zu Beruf, Bildung und Beschäftigung für Frauen in Berlin:

- Transparenz und niedrigschwelliger Zugang zum Angebot,

- Freiwilligkeit der Inanspruchnahme der Beratungsleistung,
- Unabhängigkeit / Neutralität der Beraterin,
- vorurteilsfreie und gleichstellungsorientierte Haltung der Beraterinnen,
- Einbeziehung der gesellschaftlichen Rahmenbedingungen,
- Ausrichtung an den Anliegen, Bedürfnissen und Wünschen der Ratsuchenden,
- ergebnisoffen und vertraulich,
- Reflexions- und Biografie Orientierung in der Beratung,
- Kompetenz-, Ressourcen- und Stärkenorientierung der Beratung,
- Lösungs-, Ergebnis- und Handlungsorientierung der Beratung,
- Empowerment: Erweiterung und Stärkung der Entscheidungs- und Handlungsfähigkeit der Beratenen.

Die Qualitätssicherung und -entwicklung fokussiert auf die Reflexivität der Beratungsorganisationen und des Beratungspersonals, um den Selbststeuerungsprozess der Beratenen zu unterstützen oder sogar erst zu ermöglichen (vgl. auch Kap. 3 Qualitätsmanagement, Professionalisierung des Weiterbildungspersonals, Dokumentation und Erhebung).

Die Bedingungen zur Realisierung werden unter Punkt 1.2.1. erläutert.

#### 1.4. Konzeption des Beratungsprozesses

Die Fachberatung zu Beruf, Bildung und Beschäftigung berät zu vielfältigen Beratungsanlässen und bildungs- und berufsbiografischen Situationen. Es werden unterschiedliche Beratungsformate eingesetzt und als Prozess gestaltet, der Beratenen Raum für eine eigenständige selbstreflexive Orientierung bietet, um mit Unterstützung der Beraterinnen neue Perspektiven und Optionen zu entwickeln und ggf. auch Umsetzungsschritte vorzubereiten (vgl. 1.3.). Zur wechselseitigen Orientierung wird der Beratungsprozess als ineinandergreifende Elemente in einer aufeinander aufbauenden Folge dargestellt. Dies hilft den Beteiligten sich zu vergewissern, was die nächste anstehende Aufgabe in dem Problemlösungsprozess der Beratung ist:

- Erstkontakt und Aufbau einer für die Beratung des Anliegens förderlichen Beziehung,
- Klärung des Beratungsanliegens und der Zielsetzung der Beratung,
- Situationsanalyse: sich gemeinsam die erforderliche Klarheit über die Lebens-, Bildungs- und Erwerbssituation verschaffen,
- Lösungsentwicklung: schrittweise Bearbeitung der komplexen Aufgabe,
- Prüfen und Verarbeiten der Lösungsidee, ggf. Verwerfen oder Konkretisieren der Idee,
- Vorbereitung der Umsetzung,
- Abschluss der Beratung,
- Evaluation.

Die Eckwerte eines qualitativ guten Beratungsprozesses sind:

- Die gemeinsame Gestaltung einer für das Anliegen und den Rahmen der Beratung förderlichen Beziehung.
- Ratsuchende werden mit ihren Anliegen, Interessen, Kompetenzen und Potenzialen in den Mittelpunkt gestellt.
- Die Beratung ist ergebnisoffen und erfordert die gemeinsame Klärung der Erwartungen der Ratsuchenden an die Beratung sowie eine Verabredung über Ziel, Weg und angestrebte Ergebnisse des Beratungsprozesses.
- Die Beraterinnen stehen für Ratsuchende und ihr Anliegen zur Verfügung und sind für das Beratungsdesign und die Wahl der Methoden sowie für die Auswahl und Vermittlung des auf das Anliegen fokussierten Wissens verantwortlich.
- Die Ratsuchenden übernehmen Verantwortung für die Beratung, indem sie sich aktiv einbringen und eigenverantwortlich Lösungsperspektiven erarbeiten, Entscheidungen treffen und diese umsetzen.
- Die Beratung erfordert eine gemeinsame Analyse und Reflexion der Situation der Ratsuchenden sowie ihrer Interessen, Werthaltungen und Ressourcen.
- Die Beraterinnen informieren sachkundig und streben dabei nach einer stimmigen Balance von Wissensinputs und dialogischem Gespräch.
- Die Beratung erarbeitet Lösungswege und Perspektiven für die Ratsuchende.
- Abschließend wird die Umsetzung betrachtet, um Ressourcen zu erschließen oder Probleme bei der Umsetzung zu lösen. Ggf. werden einzelne Umsetzungsschritte geplant.
- Die Beratung wird evaluiert. Die Beratenden erhalten Feedback.
- Die Beratung wird dokumentiert.

### 1.5. Qualifikation und Kompetenzen der Beraterinnen

Die Beraterinnen sollen über ein abgeschlossenes, vorzugsweise (erwachsenen) pädagogisches Hochschulstudium, und/oder mindestens über mehrjährige pädagogische Berufserfahrung in vergleichbaren Tätigkeitsfeldern wie der Beratung zu Beruf, Bildung und Beschäftigung, Erwachsenen- und Weiterbildung, Ausbildung, Frauenförderung oder Gleichstellungsarbeit verfügen. Beratung ist eine Berufsaufgabe, die selbständig erbracht wird und gründliche und umfassende Fachkenntnisse erfordert. Das Kompetenzprofil bezieht sich auf die Planung und Durchführung von Einzelberatungen, Gruppenberatungen, Workshops und Informationsveranstaltungen. Das Aufgabendesign einer Beraterin der Fachberatung für Frauen ist in der Regel umfassender, denn folgende Aufgaben müssen von den einzelnen Beratungsstellen ebenfalls geleistet werden: Projektmanagement, Evaluation, Qualitätsmanagement, Angebotsentwicklung, Mediengestaltung für digitale Beratungsformate, Steuerung von Kooperationen und die Koordination des Netzwerks. Auf die dazu erforderlichen Kompetenzen wird an dieser Stelle nicht Bezug genommen. Sie sind gleichwohl Bestandteil des Fachkonzepts, um die Aufgaben (vgl. 1.2.;2., 3., 4.) vollständig umzusetzen.

Als Ergänzung des Fachkonzepts zu Bildung und Beruf werden hier Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen genannt, die für eine Gender- und diversitätsbewusste Beratung zu Beruf, Bildung und Beschäftigung für Frauen erforderlich sind.

### **Fachkompetenz**

Dazu zählen:

- Kenntnisse sozialwissenschaftlicher Ansätze, die die Differenzkategorien wie Geschlecht, Ethnizität, Behinderung, sexuelle Orientierung, Alter, Bildungsstand etc. nicht als „natürliche“ Identitätsmerkmale oder als persönlichkeitsbestimmend betrachten, sondern als soziale Zuschreibungen, die auf einer Logik der Abgrenzung beruhen, und die beispielsweise als „anders, fremd oder als nicht leistungsfähig“ wahrgenommen werden.
- Kenntnisse von Gleichstellungspolitik, insbesondere von Strategien der Frauenförderung.
- Kenntnisse von Gender- und diversitätsbewussten Perspektiven für die Spezifizierung allgemeingültiger Wissensbestände der Beratung zu Beruf, Bildung und Beschäftigung
- Kenntnisse des Arbeitsmarktes,
- Kenntnisse der beruflichen Bildung; Berufsauswahl,
- Kenntnisse der Erwachsenen- und Weiterbildung,
- Kenntnisse von Finanzierungs- und Förderinstrumenten der Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik,
- Kenntnisse des Fort- und Weiterbildungsangebots und der Unterstützungsstrukturen des Landes Berlin,
- sowie allgemeine Kenntnisse von Verwaltungsstrukturen, Betrieben, Einrichtungen, Unternehmungen, d.h. von Aufbau- und Ablauforganisationen, Arbeitsorganisation, Personalwesen usw.
- Kenntnisse der Lebenslagen von Frauen, von Sozialpolitik und dem Hilfesystem. Erfahrungen in der Vernetzung und Zusammenarbeit mit Akteuren und Akteurinnen der Gleichstellung und Frauenförderung.
- Kenntnisse zu berufsbiografischen Übergängen im Lebensverlauf, der Wechselwirkung zwischen institutionalisierten Laufbahnstrukturen bzw. der Erosion planbarer Berufslaufbahnen und der Vereinbarkeit Beruf/ Care-Aufgaben bzw. diskontinuierlicher Bildungs- und Erwerbsbiografien.
- Kenntnisse zur Vermittlung berufsbiografischer Gestaltungskompetenz.
- Kenntnisse von den Lebenswelten und Bedürfnissen von Beratenen und dem Ansatz emanzipatorischer Zielgruppenarbeit, sowie Kritikfähigkeit in Bezug auf administrative Zielgruppendefinitionen, die eine defizitorientierte oder problembehaftete Auffassung von Zielgruppen festigen.

## **Soziale und personale Kompetenzen**

Das heißt:

- Eine Haltung der Offenheit und Neugier auf Situationen und Beratene einzunehmen, Unterschiede, Irritationen zulassen und Widersprüche aushalten zu können. Die eigenen Gefühle und Gedanken in der Begegnung mit Beratenen und das eigene Doing Gender‘ reflektieren zu können.
- die Fähigkeit, die gegenwärtige komplexe Identitätskonfiguration der Beratenen anzusprechen und latente Alltagsunterstellungen zu hinterfragen (Dekonstruktion des ‚Doing Gender‘).
- die Fähigkeit zur Selbstreflexion und Auseinandersetzung mit der eigenen Geschlechterrolle und Bildungs- und Berufssozialisation zu haben.

## **2. Strukturen und Handlungsebenen**

Die Einrichtungen des Beratungsnetzwerks tragen an acht Standorten mit ihrem Angebot der Beratung zu Beruf, Bildung und Beschäftigung für Frauen zur Zielsetzung des Berliner Modells der Beratung zu Bildung und Beruf bei. Sie beteiligen sich außerdem an der Mobilen Bildungsberatung für geflüchtete Menschen.

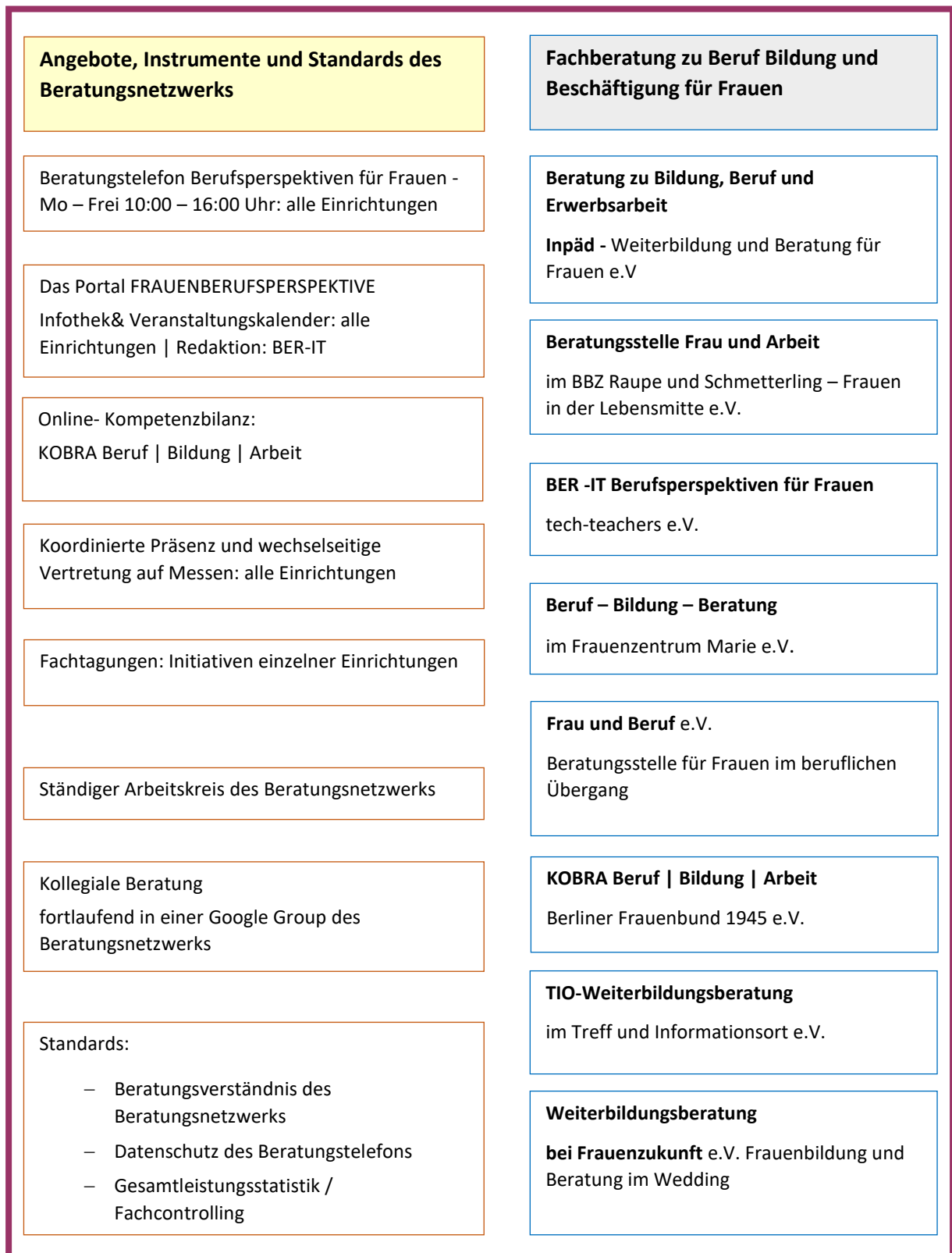
Die Fachberatung leistet einen Beitrag zur lebensverlaufsorientierten Frauen- und Gleichstellungspolitik. Frauen, die in Berlin leben oder arbeiten, werden zur Gestaltung ihrer Bildungs- und Berufswege beraten. Das Beratungsangebot richtet sich an alle Frauen in ihrer Vielfalt, zum Thema Vereinbarkeit Beruf/Familie/Pflege werden auch Eltern, Angehörige und Unternehmen beraten. Die Beraterinnen des Beratungsnetzwerks sind für die Beratung zu vielfältigen Übergängen in der Bildungs-, Erwerbs-, Familien, Gesundheits- und Migrationsbiografie zuständig. Dazu bietet das Beratungsnetzwerk Berufsperspektiven für Frauen ein vielseitiges und ausdifferenziertes Angebot an (vgl. 1.2).

### **2.1. Koordinierung der Beratungsangebote im Verbund der Frauenbildungsberatungseinrichtungen als ein Teil der Berliner Beratungslandschaft**

Die Fachberatung zu Beruf, Bildung und Beschäftigung für Frauen ist ein öffentliches und vernetztes Angebot, welches an acht Standorten in Berlin Beratung in einer verlässlichen Förderstruktur realisiert. Die Frauenbildungsberatungseinrichtungen kooperieren und wirken in enger Zusammenarbeit. Neben Formen der Netzwerktätigkeiten werden Formen des Qualitätsmanagementsystems und besondere Unterstützungsstrukturen genutzt.



Zu den Einrichtungen der Frauenbildungsberatungseinrichtungen im Verbund Berlin gehören:



**Schaubild** Fachberatung des Beratungsnetzwerks Berufsperspektiven für Frauen

Die Zuständigkeit für die fachliche Koordination und fördernde Leistungen der Einrichtungen des Beratungsnetzwerks Berufsperspektiven für Frauen liegen bei der Abteilung III Frauen und Gleichstellung (SenGPG) im Referat III B: Gleichstellung von Frauen in der Arbeitswelt.

Die Realisierung der Beratungsangebote und -leistungen erfolgt auf der Basis einer zielorientierten Zusammenarbeit und strukturellen Sicherung der Beratungsangebote und Beratungsleistungen.

Das Beratungsnetzwerk Berufsperspektiven für Frauen (vgl. <https://www.berlin.de/sen/frauen/arbeit/berufliche-bildung/frauenberatungsstellen>) ist ebenso wie die Berliner Beratung zu Bildung und Beruf (vgl. <https://www.berlin.de/sen/arbeit/weiterbildung/bildungsberatung/>) Teil der öffentlich geförderten Bildungsberatung in Berlin.

## 2.2. Schnittstellen und Übergänge im Beratungsprozess

Die Beratung zu Beruf, Bildung und Beschäftigung für Frauen orientiert sich an dem Standard der Ganzheitlichkeit. Um dies zu gewährleisten, werden Kooperationen vorbereitet und Schnittstellen bewusst gestaltet. Durchgängig, d.h. bei allen berufsbiografischen Beratungsanlässen, ist ein aktueller Kenntnisstand über bestehende Strukturen und Ressourcen zu sichern und Kooperationen zu führen. Einen besonderen Schwerpunkt stellen die Kooperationen und Schnittstellen im Kontext der Gleichstellungspolitik dar, bspw. mit den Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA), zu den Anti-Gewalt-Projekten usw., zu den Unterstützungsstrukturen für Alleinerziehende, zur Gründerinnenberatung usw.

## 2.3. Zusammenarbeit mit anderen Diensten und Akteuren

Das Beratungsnetzwerk tauscht sich regelmäßig mit den Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt und den Bezirklichen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sowie mit weiteren relevanten Ansprechpartnerinnen aus.

Gemeinsam mit den Beratungseinrichtungen<sup>16</sup> wird der telefonische Service für das *Infotelefon zur Weiterbildungsberatung des BMBF als Serviceangebot angeboten*.

Im Rahmen der Beratungen werden regelmäßig in zwei Einrichtungen Beratungen zur Bildungsprämie durchgeführt.

## 3. Unterstützung und Instrumente

Die fachliche Koordination und das Fachcontrolling der Beratungsleistungen des Beratungsnetzwerks erfolgt über das zuständige Referat Gleichstellung von Frauen in der Arbeitswelt in der Senatsverwaltung Gesundheit, Pflege und Gleichstellung. Das Referat steht im engen Austausch mit den für die Fachberatungsangebote zuständigen Verwaltungen.

Unterstützt wird das Fachcontrolling über eine gesonderte Datenerfassung im onlinebasierten Dokumentationsportal CASIAN. Die Erfassung und Datendokumentation sowie die technischen

---

<sup>16</sup> vgl. Fachkonzept Beratung zu Bildung und Beruf; 2.3 Zusammenarbeit mit Diensten und Akteuren; S. 26f

Voraussetzungen zur Auswertung von Beratungszahlen erfolgt in Übereinstimmung mit der zuständigen Abteilung Arbeit der Senatsverwaltung Integration, Arbeit und Soziales.

Das Referat Gleichstellung in der Arbeitswelt in der Senatsverwaltung für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung wird regelmäßig informiert und in die Weiterentwicklung von Datenerhebungen und Standards für gute und qualitätsvolle Beratungsleistungen (Qualitätssicherung) sowie die erforderlichen Eingaben von Beratungsvorgängen in die CASIAN Dokumentation der Beratungseinrichtungen einbezogen.

Alle Daten, die im System erfasst werden, ermöglichen eine individuelle Beratungs- und einrichtungsbezogene, leistungs- und zielgruppenbezogene Auswertung auf der Grundlage von Korrelationsabfragen. Zusätzlich werden die Beratungsleistungen über eine gesonderte jährliche Erfassung über das gesamte Leistungsspektrum dokumentiert.

Die Verankerung von Gender Mainstreaming im Beratungsprozess der Einrichtungen des Beratungsnetzwerks und die Beratungsdokumentation sind festgelegt.

Die Evaluierung und Berichterstattung der Beratungsarbeit wird der Fördermittelgeberin, d.h. der Abteilung III Frauen und Gleichstellung (SenGPG) mitgeteilt.

Alle Einrichtungen des Beratungsnetzwerks beteiligen sich an der einrichtungsübergreifenden Dokumentation.

Die Entwicklung eines transparenten Systems der öffentlich geförderten Beratung zu Bildung und Beruf, das Informations-, Beratungs- und Veranstaltungsangebote nach außen erkennbar bündelt, wurde durch das inhaltlich mit dem LAB<sup>17</sup> abgestimmte und von der Abteilung Arbeit der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales geförderte Pilotprojekt zur Entwicklung einer Koordinierungs- und Evaluierungsstelle (KES) für öffentlich finanzierte Weiterbildungsberatungseinrichtungen im Land Berlin unterstützt.

Die einheitliche Beratungsdokumentation wurde als Grundlage der Evaluierung aller beteiligten Beratungsstellen über das Pilotprojekt KES hergestellt und erfolgt bis heute aktuell in der CASIAN-Datenbank.

### 3.1. Nachweise für die Qualitätssicherung

Zur Sicherung von Qualität der Beratungseinrichtung sind alle Einrichtungen qualitätstestiert und weisen Nachweise über das „Qualitätssiegel QBM“, das „Gütesiegel Beratung“ oder das „Qualitätstestat LQW“ über die Erfüllung und Erreichung prozessorientierter Qualitätsanforderungen auf.

### 3.2. Dokumentation und Erhebung von Beratungen

Die öffentlich finanzierte Bildungsberatung wird dokumentiert und entspricht einheitlichen prozessorientierten Qualitätsanforderungen. Die Beratungsdokumentation erfolgt über das online-basierte Dokumentationsportal CASIAN DER „FACHSTELLE DIGITALES MONITORING“. Zusätzlich werden

---

<sup>17</sup> Landesausschuss für Berufsbildung Berlin

die vergleichbaren Beratungsformate des Beratungsnetzwerks über die einzelnen Einrichtungen erfasst, dokumentiert und unter Einhaltung des Datenschutzes gespeichert.

Über die CASIAN-Datendokumentationsebene werden die technischen Voraussetzungen für die Auswertung von Sozialstrukturdaten der Ratsuchenden und die Erhebungen zur Nutzung des Beratungsangebots bereitgestellt. Erfasste Beratungszahlen im CASIAN-System werden einrichtungsbezogen ausgewertet. Die Einrichtungen können die Nutzung ihres spezifischen Leistungsprofils und die Zielgruppenerreichung empirisch überprüfen und bewerten.

Über eine die Anforderungen des Fachkonzepts Beratung zu Bildung und Beruf<sup>18</sup> ergänzende Datenerfassung des Beratungsnetzwerks Berufsperspektiven für Frauen werden die besonderen Beratungsformate und das gesamte Leistungsspektrum des Beratungsnetzwerks zusätzlich dokumentiert. Die Leistungen, die aufgrund der besonderen Zielgruppe und Beratungsformate des Beratungsnetzwerks nicht in der CASIAN-Dokumentation erfasst werden können, erfolgen in Sondererfassungen für das Controlling der Fachberatung zu Beruf, Bildung und Beschäftigung für Frauen.

Die Auswertungen werden mit der zuständigen Fachabteilung III Frauen und Gleichstellung (SenGPG) abgestimmt.

Zu den Beratungsformaten, die gesondert über die Beratungseinrichtungen dokumentiert werden, gehören:

- das Beratungstelefon Berufsperspektiven für Frauen (telefonische Erstanlaufstelle und Kurzberatung für Frauen),
- Mobile Beratungsleistungen (Messen, Infobörsen etc.),
- Online-Beratungsanfragen,
- Telefonische Sprechstunden,
- Lebensphasenorientierte Beratungen/ Veranstaltungen für Unternehmen,
- Bearbeitung der Angebote in den Online-Portalen (Kompetenzbilanzierung; Frauen-Berufsperspektive, Websites),
- Fachveranstaltungen / Informationsvermittlungen,
- Spezifische Angebote der Fachberatung mit Bezug zur Arbeitswelt (z.B. Mobbingberatung, Computerberatung, betreute Computer- und Techniknutzung),
- Bereitstellung von selbst erstellten zielgruppenspezifischen Informationsmaterialien,
- Offene Angebote.

### 3.3. Professionalisierung und Weiterbildung des Beratungspersonals

Die Professionalisierung des Personals des Beratungsnetzwerks Berufsperspektiven für Frauen orientiert sich an dem Fachkonzept Beratung zu Bildung und Beruf nach dem „Berliner Modell“ der Bildungsberatung. Im Qualitätsmanagement haben sich alle Beratungseinrichtungen zu einer

---

<sup>18</sup> Fachkonzept zu Bildung und Beruf; Absatz 3.2 Dokumentation und Erhebung von Beratungen

einrichtungsbezogenen Professionalisierung verpflichtet. Sie nehmen an den netzwerkbezogenen Aktivitäten teil.

Darüber hinaus leistet das Netzwerk zusätzlich einen weiteren Beitrag zur Professionalisierung durch die:

- kollegiale Beratung in der fortlaufenden Google Group,
- Durchführungen von Fachtagungen sowie externen und internen Veranstaltungen.

Angesichts der durch die Digitalisierung rasant fortschreitenden Veränderung von Arbeits-, Lern- und Bildungsfeldern steigt auch der Beratungsbedarf von Ratsuchenden zu diesen Themen.

Der Bedeutungszuwachs von digitalen Technologien in modernen Arbeits- und Lebenswelten erfordert vom Beratungspersonal ein außerordentlich hohes Maß sowohl an feldspezifischer Beratungskompetenz als auch an feldunspezifischer methodischer und kommunikativer Beratungskompetenz.

Nicht nur die Beratungsinhalte sind geprägt vom digitalen Wandel der Arbeitswelt, sondern es sind auch die Beratungsformate und das Informations- und Wissensmanagement durch die digitalen Technologien beeinflusst. Beispielsweise fordern digitale Beratungsformate wie Chat-, Video-Beratung und auch die Erweiterung von Beratungssettings in den digitalen Raum eine angepasste Beratungskompetenz.

In den Fokus rücken zunehmend Fähigkeiten der Selbstorganisation und Eigenverantwortlichkeit, um sich kritisch und vernetzt in digitalen Lern- und Arbeitsumgebungen bewegen zu können.

Gleichzeitig gilt es für das Beratungspersonal entsprechend dem gender- und diversitätsbewussten Beratungsansatz mit geschlechtsspezifischen Auswirkungen die Digitalisierungsprozesse in den Blick zu nehmen und die Ambivalenz von Chancen und Risiken bedarfsangepasst in den Beratungsprozess einzubringen<sup>19</sup>.

Hierfür ist eine kontinuierliche Weiterbildung des Beratungspersonals unabdingbar, die mit ausreichenden Angeboten und Ressourcen flankiert wird.

#### **4. Angebotsdesign und Öffentlichkeitsarbeit für die Beratung zu Beruf, Bildung, und Beschäftigung**

Die Beratungseinrichtungen für Frauen zu Beruf, Bildung und Beschäftigung in Berlin treten seit Ende 2019 unter der gemeinsamen Dachmarke „Berufsperspektiven für Frauen – Das Beratungsnetzwerk“ mit einem dazugehörigen Corporate Design und einer gemeinsamen Website auf.

Auf der Website <http://www.frauen-berufsperspektive.de> sind die Einrichtungen des Netzwerks und das Beratungs- und Veranstaltungsangebot dargestellt. Darüber hinaus bietet die Website mit der „Infothek“ ein umfassendes, bereits bekanntes und gut etabliertes Online-Informationsangebot zu den Themen Beruf, Bildung und Beschäftigung für Frauen an.

Die gemeinsame Website wird von - an das Corporate Design angelehnten - Printmedien (Flyer, Roll-Up, Plakat etc.) flankiert, mit denen das Beratungsnetzwerk sich und seine Arbeit auf Messen, Konferenzen, Fachveranstaltungen öffentlichkeitswirksam präsentiert.

---

<sup>19</sup> vgl. „Digital Gender Gap - Lagebild zu Gender(un)gleichheiten in der digitalisierten Welt“, Studie Initiative D21 e. V., Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V., 2020

Unabhängig davon obliegt allen Einrichtungen des Beratungsnetzwerks die freie Gestaltung für eigene öffentliche Werbezwecke auf den eigenen Websites und Printpublikationen.

Ziel des gemeinsamen Auftritts unter der Dachmarke „Berufsperspektiven für Frauen – Das Beratungsnetzwerk“ ist es,

- den Netzwerk- und Verbundcharakter der öffentlich geförderten Beratung für Frauen zu Beruf, Bildung und Beschäftigung hervorzuheben,
- die Einbettung in die regionale Beratungslandschaft zu stärken,
- die Auffindbarkeit der Beratungsangebote für ratsuchende Frauen besser und zukunftssicher zu gestalten.

---

### Quellen und Verweise

Accenture (2016): Getting to equal – Schliesst Digitalisierung die Geschlechterlücke? Accenture Dienstleistungen GmbH, Kronberg im Taunus:

[https://www.accenture.com/t20161011t024259\\_w\\_de-de\\_acnmedia/careers/pdf-5/accenture-frauenstudie-2016.pdf](https://www.accenture.com/t20161011t024259_w_de-de_acnmedia/careers/pdf-5/accenture-frauenstudie-2016.pdf)

AK des Beratungsnetzwerks Berufsperspektiven für Frauen (2017): Beratungsverständnis:

[https://www.frauen-berufsperspektive.de/fileadmin/Bilder-Pool-fbp/Downloadmaterial/Beratungsverstaendnis\\_Beratungsnetzwerk\\_2020.pdf](https://www.frauen-berufsperspektive.de/fileadmin/Bilder-Pool-fbp/Downloadmaterial/Beratungsverstaendnis_Beratungsnetzwerk_2020.pdf)

BeQu-Konzept, das vom Nationalen Forum Beratung (*nfb*) und der Forschungsgruppe Beratungsqualität am Institut für Bildungswissenschaft der Universität Heidelberg (IBW) in Kooperation mit zahlreichen Expertinnen und Experten aus Theorie und Praxis der Beratung entwickelt und erprobt wurde. Die Entwicklung und Erprobung des BeQu-Konzepts wurden vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) gefördert: <http://bequ-konzept.beratungsqualitaet.net/assets/Uploads/BeQu-Standards.pdf>

Cedefop – European Centre for the Development of Vocational Training (2005): Verbesserung der Politik und Systeme der lebensbegleitenden Bildungs- und Berufsberatung:

[https://www.cedefop.europa.eu/files/5181\\_en.pdf](https://www.cedefop.europa.eu/files/5181_en.pdf)

Digital Gender Gap - Lagebild zu Gender(un)gleichheiten in der digitalisierten Welt (2020), Initiative D21 e. V., Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V.:

[https://initiated21.de/app/uploads/2020/01/d21\\_digitalgendergap.pdf](https://initiated21.de/app/uploads/2020/01/d21_digitalgendergap.pdf)

Deborah Oliveira (2017) Gender und Digitalisierung. Wie Technik allein die Geschlechterfrage nicht lösen wird. Working Paper Forschungsförderung, Nummer 037, Mai 2017, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf:

[https://www.boeckler.de/pdf/p\\_fofoe\\_WP\\_037\\_2017.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/p_fofoe_WP_037_2017.pdf)

Deutscher Bundestag Drucksache 17/6240 17. Wahlperiode 16. 06. 2011. Erster Gleichstellungsbericht. Neue Wege – Gleiche Chancen Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf.

Stellungnahme der Bundesregierung zum Gutachten der Sachverständigenkommission Gutachten der Sachverständigenkommission: <https://www.bmfsfj.de/blob/93682/516981ae0ea6450bf4cef0e8685eecd/a/erster-gleichstellungsbericht-neue-wege-gleiche-chancen-data.pdf>

Empfehlung „Übergangsrisiken und berufsbiografische Gestaltung des Erwerbs- und Lebensverlaufs  
Empfehlungen für eine Infrastruktur lebensbegleitender Beratung zu Beruf, Bildung und Beschäftigung  
als öffentliche Aufgabe und für die Umsetzung einer lebenslauforientierten Frauen- und  
Gleichstellungspolitik in Berlin“: [https://www.kobra-berlin.de/wp-content/uploads/2018/01/UEbergangsrisiken-berufsbiografische\\_Gestaltung-Empfehlungen.pdf](https://www.kobra-berlin.de/wp-content/uploads/2018/01/UEbergangsrisiken-berufsbiografische_Gestaltung-Empfehlungen.pdf)

GenderDatenreport: <https://www.berlin.de/sen/frauen/gleichstellung/gender-datenreport/>

Gleichstellungspolitisches Rahmenprogramm: <https://www.berlin.de/gleichstellung-weiter-denken/gpr/>

OECD Organisation of Economic Cooperation and Development (2004): Career Guidance and Public Policy: bridging the gap. Paris: <http://www.oecd.org/education/innovation-education/34050171.pdf>

Sachverständigenkommission zum Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (2017): Erwerbs- und Sorgearbeit gemeinsam neugestalten. Gutachten für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, Berlin: <https://www.gleichstellungsbericht.de/de/topic/2.zweiter-gleichstellungsbericht-der-bundesregierung.html>

Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales (2020): Fachkonzept Beratung zu Bildung und Beruf, Version 1.4: [https://beratung-bildung-beruf.berlin/wp-content/uploads/2020/06/V1\\_4\\_Fachkonzept-Beratung-Berlin\\_2020.pdf](https://beratung-bildung-beruf.berlin/wp-content/uploads/2020/06/V1_4_Fachkonzept-Beratung-Berlin_2020.pdf)

Seel, Hans-Jürgen (2013) Aufgaben und Probleme der Professionalisierung von Beratung; In: Nestmann, Frank; Engel, Frank; Sickendiek, Ursel: Das Handbuch der Beratung, Band 3, Tübingen: dgvtverlag, S. 1645 – 1661