



## 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



Erarbeitet von Expertinnen im  
Anschluss an die Fachtagung zu  
Übergangsrisiken im Erwerbs- und  
Lebensverlauf von Frauen  
und Anforderungen an eine am  
Bedarf orientierte Beratung  
am 13. Februar 2014 in Berlin



## Impressum

**Herausgeberin:** KOBRA Beruf | Bildung | Arbeit; Hildegard Schicke; Roswitha Jungkunz

**Redaktion der ersten Fassung 2014:** Hildegard Schicke, Roswitha Jungkunz, Regine Steinhauer, Petra Tesch

**Redaktion der Schlussfassung 2016:** Hildegard Schicke unter Mitarbeit von Petra Kather-Skibbe

In der Schlussfassung wurden die Rückmeldungen des Referats I B in der Senatsverwaltung Arbeit, Integration und Frauen aufgenommen und die statistischen Quellen aktualisiert. Darüber hinaus wurde auf erfolgte oder geplante Reformen eingegangen, die die Rahmenbedingungen für gelingende Übergänge politisch gestalten.

### **Wir danken den Expertinnen für die Erarbeitung der Empfehlungen:**

- ▶ Mechthild Brockschnieder, Inpäd Berlin Institut zur beruflichen Bildung e.V.
- ▶ Rosaria Chirico, KOBRA Beruf|Bildung|Arbeit
- ▶ Uta Denzin-v. Broich-Oppert, Vorstand der Überparteiliche Fraueninitiative Berlin – Stadt der Frauen e.V.
- ▶ Arzu Dikici; TIO Weiterbildungsberatung / TIO e.V.
- ▶ Cornelia Eybisch-Klimpel; Frau und Beruf e.V.
- ▶ Karin Gaulke; Frauenzentrum Marie – Weiterbildung und Beratung e.V.
- ▶ Dagmar Gerber; Referat I B – Gleichstellung von Frauen in der Arbeitswelt – in der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen in Berlin
- ▶ Dr. Ina Gorzolka; Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt des Jobcenters Charlottenburg-Wilmersdorf
- ▶ Simone Grüneberg; Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt des Jobcenters Treptow-Köpenick
- ▶ Roswitha Jungkunz; Berliner Frauenbund 1945 e.V.
- ▶ Pia Keukert; Beratungsstelle Frau und Arbeit / Raupe und Schmetterling – Frauen in der Lebensmitte e.V.
- ▶ Carola Kirschner; HIBISKUS / BfUgGmbH
- ▶ Dr. Angelika Mette-Dittmann; Frauenzukunft – Frauenbildung und Beratung im Wedding e.V.
- ▶ Dr. Hildegard Schicke; KOBRA Beruf|Bildung|Arbeit
- ▶ Regine Steinhauer; Selbstständige Organisationsberaterin, Auditorin für das „auditberufundfamilie“ sowie „audit familiengerechte Hochschule“
- ▶ Rafaela Subaie; TIO Weiterbildungsberatung / TIO e.V.
- ▶ Petra Tesch; KOBRA Beruf|Bildung|Arbeit
- ▶ Barbara Thiele; BER-IT Berufsperspektiven für Frauen / tech-teachers e.V.
- ▶ Viola Waltenberger; Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt des Jobcenters Lichtenberg
- ▶ Gabriele Witzenrath; Frau und Beruf e.V.

**Layout:** Petra Tesch

Berlin, Mai 2016



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

Die elektronische Fassung kann von <http://www.kobra-berlin.de/publikationen.html> heruntergeladen werden.

Sie dürfen das Werk vervielfältigen, verbreiten und öffentlich zugänglich machen. Es gelten folgende Bedingungen:

**Namensnennung:** Sie müssen den Namen des Autors/Rechtsinhabers in der von ihm festgelegten Weise nennen (wodurch aber nicht der Eindruck entstehen darf, Sie oder die Nutzung des Werks 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.

## Bildquellen

Die auf der Titelseite verwendeten Bilder wurden von den Urheber/innen auf <http://www.flickr.com> unter Creative Commons Lizenzen bereitgestellt.

### 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-SA: Logan Campbell

CC BY-NC: Allfr3

CC BY: Parker Knight

### Vierte Reihe:

CC BY: Jenn Durfey

CC BY: David Schiersner

CC BY-NC-SA: Charles Roffey

CC BY: Antonio Castagna

CC BY: Parker Knight



## Inhalt

<b>0 Hintergrund.....</b>	<b>8</b>
<b>1 Die Expertise der Wissenschaftlerinnen zu Übergangsrisiken im Lebensverlauf von Frauen und Anforderungen an eine am Bedarf orientierte Beratung.....</b>	<b>9</b>
1.1 Die Lebensverlaufsperspektive als gleichstellungspolitischer Ansatz.....	9
1.2 Risikolage: Verpasste Bildungschancen in Lebensverläufen von Frauen...10	
1.3 Risikolage: Beruf und Leben entgrenzende Kreativarbeit in Erwerbsverläufen von Frauen.....	12
1.4 Risikolage: nicht existenzsichernde Solo-Selbstständigkeit in Erwerbsverläufen von Frauen.....	14
1.5 Risikolage: ungesunde Arbeit, Krankheit und Erwerbslosigkeit in Lebensverläufen von Frauen.....	15
<b>2 Empfehlungen für eine Infrastruktur lebensbegleitender Beratung für Frauen als öffentliche Aufgabe und für die Umsetzung einer lebenslauforientierten Frauen- und Gleichstellungspolitik in Berlin.....</b>	<b>17</b>
<b>3 Bildungsbiografie – Bildungschancen im Erwachsenenalter.....</b>	<b>21</b>
3.1 Bildungsabschlüsse im Erwachsenenalter.....	22
3.2 Weiterbildung im Lebensverlauf.....	27
3.3 Wertschätzung, Anrechnung und Anerkennung von Kompetenzen.....	32
<b>4 Erwerbsbiografie – existenzsichernde Arbeit im Lebensverlauf.....</b>	<b>35</b>
4.1 Gelingender Übergang aus Erwerbslosigkeit in existenzsichernde Arbeit	37
4.2 Gelingender Übergang aus Erwerbslosigkeit oder unterwertiger Beschäftigung nach dem Berufsabschluss oder dem Studium.....	41
4.3 Gelingender Übergang aus der Arbeitslosigkeit im späteren Erwachsenenalter.....	44
4.4 Gelingender Übergang aus der Solo-Selbstständigkeit.....	46
4.5 Gelingender Übergang aus Teilzeitbeschäftigung.....	50
4.6 Gelingender Übergang aus geringfügiger Beschäftigung.....	51
4.7 Gelingender Übergang aus Leiharbeit.....	52
4.8 Gelingender Übergang aus unentgeltlicher, nicht oder unzureichend verberuflichter Arbeit.....	53
<b>5 Familienbiografie – Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Sorge für Kinder und Angehörigenpflege).....</b>	<b>56</b>
5.1 Gelingender beruflicher Wiedereinstieg nach einer familienbedingten Erwerbsunterbrechung (Elternzeit, Pflegezeit).....	57

5.2 Gelingender Übergang in Erwerbstätigkeit aus familienbedingter Nichterwerbstätigkeit.....	62
5.3 Gelingender Übergang in existenzsichernde Erwerbstätigkeit aus familienbedingt geringfügiger Beschäftigung.....	64
5.4 Gelingender Übergang und Balancierung in einem neuen Lebensmodell nach Trennung, Scheidung, Verwitwung.....	65
<b>6 Gesundheitsbiografie – gelingende Passung von Mensch und Arbeit.....</b>	<b>67</b>
6.1 Prävention: Belastungen werden Herausforderungen.....	68
6.2 Während der Krankheit: Genesung anstoßen, unterstützen und sichern	69
6.3 Nach der Krankheit: Genesungserfolg, Beschäftigungsfähigkeit sowie Arbeitsverhältnis stabilisieren.....	70
<b>7 Migrationsbiografie - Integration in Bildung und Erwerbsarbeit.....</b>	<b>74</b>
7.1 Gelingende Integration in Bildung, Ausbildung und Qualifizierung.....	76
7.2 Gelingende Integration in Erwerbsarbeit.....	80
<b>Literatur.....</b>	<b>84</b>

## 0 Hintergrund

Die Frauenbildungsberatungseinrichtungen [FBBE] in Berlin wurden vor mehr als zwei Dekaden gegründet. Seitdem bieten sie ein verlässliches und qualitativ hochwertiges Beratungsangebot zu Beruf, Bildung und Beschäftigung für Frauen in Berlin, das als Weiterbildungsberatung bezeichnet wird. Der gesellschaftliche und politische Kontext des Beratungsangebots hat sich unterdessen stark gewandelt. Zu den großen Veränderungen zählen die Erfolge der Gleichstellung von Mädchen und Frauen. Deshalb setzte im Verbund der Frauenbildungsberatungseinrichtungen in Berlin eine erneute Auseinandersetzung zu den Aufgaben und Ansätzen der Weiterbildungsberatung für Frauen ein. Sind die frauenspezifischen Beratungskonzeptionen unverändert aktuell? Ist Frauenförderung in Beruf, Bildung und Beschäftigung weiterhin notwendig? Frauen verfügen heute über eine bessere Bildung, sie sind häufiger erwerbstätig und die Erwerbsunterbrechungen für Kindererziehung sind kürzer geworden. Viele Fortschritte sind in der Gleichstellung von Frauen erreicht worden. Andererseits sind Nachfrage und Bedarf an berufsbezogener Beratung unverändert hoch. Zum einen partizipieren nicht alle Frauen gleichermaßen an den Fortschritten. Zum anderen gibt es offensichtlich eine Diskrepanz zwischen der gesellschaftlichen Wahrnehmung von den Fortschritten der Gleichstellung und den von Frauen faktisch erfahrenen Gestaltungsmöglichkeiten ihrer Erwerbsbiografie. Aus Sicht der Frauenbildungsberatungseinrichtungen hat das Förderinstrument Weiterbildungsberatung außerdem ein Darstellungsproblem. Die Außenwahrnehmung von Weiterbildungsberatung ist häufig eine andere als die tatsächlichen Beratungsanliegen und Beratungsleistungen. Weder die Auffassung, es handele sich um ein ergänzendes Zielgruppenangebot an einem einzelnen Übergang (z.B. Wiedereinstieg aus der Nichterwerbstätigkeit), noch die Vorstellung, es würde im wesentlichen im Hinblick auf die Wahl und Entscheidung für ein Bildungsangebot beraten, stimmen mit den Beratungsanliegen, Beratungsinhalten und Beratungsergebnissen überein. In den Beratungseinrichtungen wird zu Beruf, Bildung und Beschäftigung über die gesamte Spanne des Erwachsenenlebens beraten. Es wird zu Fragen der Weiterbildung, der Vereinbarkeit von Beruf/Familie/Pflege, der beruflichen Neuorientierung, zur beruflichen Entwicklung Solo-Selbständiger, zu Fragen des Auf-, Um-, Quer- und Wiedereinstiegs sowie zu Bewerbung und Selbstmarketing beraten. Die drängende gleichstellungspolitische Frage ist aus Sicht der Beraterinnen: Wie können Frauen Zugang zu existenzsichernder Erwerbsarbeit erhalten, die auch ein existenzsicherndes Alterseinkommen ermöglicht?

Deshalb haben die Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen – Abteilung I „Frauen und Gleichstellung“, Referat B „Gleichstellung in der Arbeitswelt“ und der Berliner Frauenbund 1945 e.V. im Februar 2014 eine Fachtagung durchgeführt mit dem Titel

„Ist Beratung für Frauen zu Beruf, Bildung und Erwerbsarbeit heute noch zeitgemäß? Übergangsrisiken im Erwerbs- und Lebensverlauf von Frauen. Anforderungen an eine am Bedarf orientierte Beratung in Berlin“

Die eingeladenen Wissenschaftlerinnen haben ihre Forschungsergebnisse zu spezifischen Risikolagen im Lebensverlauf von Frauen dargestellt. Zur Klärung des Aufgabenverständnisses öffentlich

geförderter Beratung für Frauen wurde der Ansatz einer aktiven Gleichstellungspolitik in der Lebensverlaufsperspektive mit einem großen Fachpublikum diskutiert.

## **1 Die Expertise der Wissenschaftlerinnen zu Übergangsrisiken im Lebensverlauf von Frauen und Anforderungen an eine am Bedarf orientierte Beratung**

### **1.1 Die Lebensverlaufsperspektive als gleichstellungspolitischer Ansatz**

Prof. Dr. Ute Klammer, Professorin für Politische Wissenschaften, insbesondere Sozialpolitik, an der Universität Duisburg-Essen und Vorsitzende der Sachverständigenkommission zum ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, hat in ihrem Vortrag

„Übergangsrisiken entlang des Erwerbs- und Lebensverlaufs von Frauen und ihre Folgen. Aktive Lebenslaufpolitik – Gestaltungsprinzipien und Schlussfolgerungen für die Beratung zu Beruf, Bildung und Beschäftigung“

die „Lebensverlaufsperspektive als analytischen Rahmen“ für Frauen- und Gleichstellungspolitik dargestellt. Der Ansatz der aktiven Lebensverlaufspolitik wurde im ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung aus dem Jahr 2011 beispielgebend entwickelt. Durch die Einbettung der Ungleichheitsanalyse in die Lebensverlaufsperspektive können langfristig oft nicht vorausgesehene und nicht beabsichtigte Auswirkungen von Entscheidungen von Frauen zu Bildung, Beruf, Erwerb und Familie aufgezeigt werden, die sich häufig gegenseitig verstärken. Es werden also Verwirklichungschancen über die Lebensspanne betrachtet. Verwirklichungschancen werden nach Amartya Sen (Sen, 1999) als Möglichkeiten oder umfassende Fähigkeiten (Capabilities) von Menschen bezeichnet, ein Leben führen zu können, für das sie sich aus guten Gründen entscheiden konnten, und das die Grundlagen der Selbstachtung nicht in Frage stellt. Verwirklichungschancen sind gesellschaftlich bedingte Chancen: die Möglichkeit einer guten Bildung und Ausbildung; die Chance, ein kontinuierliches und angemessenes (Lebens-)Einkommen in der Erwerbsarbeit zu erzielen; die Möglichkeit, für andere zu sorgen und Kinder aufzuziehen (vgl. BMFSFJ, Erster Gleichstellungsbericht 2013, S. 46ff).

Solche Möglichkeitsräume können sich im Lebensverlauf erweitern oder verengen. Die Befunde zur Ungleichheit von Frauen und Männern im Beruf sind bekannt: Trotz einer gestiegenen Frauenerwerbsquote stagniert der Zuwachs der Frauen am Erwerbsvolumen; trotz guter Bildungsabschlüsse gibt es eine deutliche Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern. Familienbedingte Erwerbsunterbrechungen wirken sich nachteilig im Lebensverlauf auf Entlohnung, Aufstiegschancen und Alterssicherung aus. Individuelle Entscheidungen in wichtigen Phasen des Lebensverlaufs bei der Berufswahl, beim Berufseinstieg, bei der Familiengründung und in der Berufstätigkeit sowie in Zeiten der Erwerbslosigkeit sind durch institutionelle Rahmenbedingungen bestimmt. Hier setzt Frauen- und Gleichstellungspolitik an und fordert konsistente, d.h. aufeinander abgestimmte, Rahmenbedingungen in der Familien-, Arbeitsmarkt-, Renten- und Steuerpolitik. Lebenslauforientierte Gleichstellungspolitik zielt darauf, die Verwirklichungschancen in biografisch nachhaltiger Weise – und zwar für unterschiedliche Lebensformen – zu sichern. Durch die Gestaltung institutioneller

Rahmenbedingungen gilt es Sorge dafür zu tragen, dass Möglichkeitsräume in jeder Lebensphase offen bleiben.

## Schlussfolgerungen für die Beratung zu Beruf, Bildung und Beschäftigung

Lebenslaufbezogene Beratung und die Vermittlung von „Lebensgestaltungskompetenz“ (vgl. Klammer 2014) sind in modernen Gesellschaften ein funktionales Erfordernis. Potentieller Beratungsbedarf kann entlang der Risikodimensionen im Lebensverlauf erkannt werden. Klammer schlägt vor, risikobehaftete Elemente der Bildungsbiografie, Erwerbsbiografie, Familienbiografie, Gesundheitsbiografie, Migrationsbiografie und Vorsorgebiografie zu identifizieren (vgl. Klammer 2014).

Im Anschluss an den Einführungsvortrag haben Wissenschaftlerinnen zentrale Forschungsergebnisse zu bildungsbiografischen, erwerbsbiografischen und gesundheitsbiografischen Risiken in den Erwerbs- und Lebensverläufen von Frauen vorgetragen:

1. Risikolage: Verpasste Bildungschancen
2. Risikolage: Beruf und Leben entgrenzende Kreativarbeit
3. Risikolage: Nicht existenzsichernde Selbständigkeit
4. Risikolage: Ungesunde Arbeit, Krankheit und Erwerbslosigkeit

Im Anschluss daran haben sie Empfehlungen für eine zeitgemäße Beratung zu Beruf, Bildung und Beschäftigung von Frauen zur Diskussion gestellt, die wir hier ebenfalls dokumentieren.

### 1.2 Risikolage: Verpasste Bildungschancen in Lebensverläufen von Frauen

In der Lebensverlaufsperspektive stellen geringe Bildungsressourcen kein persönliches Qualifikationsdefizit sogenannter Problemgruppen am Arbeitsmarkt dar, sondern werden als eine übergreifende sozial- und bildungspolitische Anforderung aufgefasst, Ressourcen für eine „zweite Chance“ im mittleren Erwachsenenalter bereitzustellen. Zielsetzung aktiver Lebenslaufpolitik ist es, die nicht beabsichtigten Folgen vorausgegangener Entscheidungen – beispielsweise des frühen Bildungsabbruchs, der Ausbildung in einem Beruf mit defizitären Verwertungschancen oder die Erwerbsunterbrechung bei der Familiengründung – abzuwenden. Die wissenschaftliche Mitarbeiterin und Bildungsforscherin im Bundesinstitut für Berufsforschung (BIBB) Angelika Puhlmann hat in ihrem Vortrag:

„Zweite Chance im Bildungsverlauf: Bildungsbenachteiligung in der Lebensverlaufsperspektive - Neujustierung von Berufschancen für Frauen im mittleren Erwerbsalter“

sozialwissenschaftliche Forschungsergebnisse und Strukturdaten zusammengetragen, um geschlechtsbezogene Faktoren an den Knotenpunkten des Lebensverlaufs aufzuzeigen, die die Risiken des Bildungsabbruchs nach dem Schulabgang, der Gestaltung dualer Berufsausbildung, des Ausbildungsabbruchs, der Verwertung des dualen Bildungsabschlusses beim Berufseinstieg und den beruflichen Wiedereinstieg bestimmen ( ausführlich dargestellt in Puhlmann 2014):

- Das Risiko, keinen Berufsabschluss zu erreichen, ist für diejenigen am höchsten, die sich nach dem Schulabgang um Kindererziehung und Haushalt kümmern.
- Die Situation von Auszubildenden in weiblich dominierten Berufen stellt sich bei der durchschnittlichen Ausbildungsvergütung und bei der Regelung des Überstundenausgleichs ungünstiger dar als die Situation von Auszubildenden in männlich dominierten Berufen. Sie geben zudem häufiger an, Probleme damit zu haben, sich in der Freizeit zu erholen.
- Diese Befunde deuten darauf hin, dass weibliche Arbeitskraft stärker gefordert, jedoch geringer bewertet wird. Das wirkt sich nicht nur auf die Ausbildungszufriedenheit aus, sondern auch darauf, ob eine Ausbildung erfolgreich absolviert und abgeschlossen oder abgebrochen und aufgegeben wird.
- Frauen, die ihre Ausbildung abbrechen, geben deutlich häufiger als Männer an, dass diese nicht ihr Wunschberuf war.
- 31 Prozent der Frauen und 9 Prozent der Männer, die eine Ausbildung abbrechen, geben an, dass Schwangerschaft und Kindererziehung der Grund dafür sind.
- Der Anteil der Frauen, die nach dem Ausbildungsabbruch außerhalb des Bildungs- und Erwerbssystems verbleiben, liegt mit 58 Prozent deutlich höher als der Anteil bei Männern (42 Prozent).
- Eine abgeschlossene Berufsausbildung ist kein Garant für den erfolgreichen Übergang in eine (entsprechende) Berufstätigkeit mit angemessener Bezahlung. Frauen sind nach einer dualen Berufsausbildung häufiger arbeitslos als Männer. Sowohl in den alten als auch in den neuen Ländern profitieren junge Männer stärker vom Rückgang der Arbeitslosigkeit als Frauen.
- Trotz abgeschlossener Ausbildung arbeiten Frauen häufiger als Männer im Niedriglohnssektor (Frauen 26,8 Prozent; Männer 11,0 Prozent).
- Beim Wiedereinstieg nichterwerbstätiger Frauen (sog. stille Reserve) zeigt sich folgendes Bild: Differenziert nach Bildungszeiten und Erwerbsmustern sind sich mehr als die Hälfte der gut gebildeten Frauen ganz sicher, dass sie in den Beruf zurück wollen. Unter den jungen Hausfrauen, den zuvor diskontinuierlich erwerbstätigen Frauen und den zuvor vollzeiterwerbstätigen Frauen sind sich immerhin jeweils rund ein Drittel ganz sicher, dies zu wollen. Unter den langjährigen Hausfrauen und Teilzeitfrauen ist sich hingegen nur ein kleiner Anteil sicher, wieder einsteigen zu wollen. In diesem Zusammenhang ist aus Sicht von Angelika Puhlmann folgender Befund alarmierend: Bis auf die Gruppe der gut gebildeten Frauen, die zu 41 Prozent unterstützende Personen im Umfeld haben, finden alle anderen nichterwerbstätigen Frauen jeweils über 80 Prozent und bei den Hausfrauen sogar 94 Prozent niemanden in ihren Netzwerken, der oder die sie beim Wiedereinstieg unterstützen und ihnen helfen würde.

## Schlussfolgerungen für eine zeitgemäße Beratung zu Beruf, Bildung und Beschäftigung

Weiterbildungsberatung für Frauen muss die Vielfalt der Lebenslagen und Lebensläufe von Frauen kennen und mit einbeziehen, korrespondierend also eine entsprechende Vielfalt an Beratungsbedarfen erkennen und beantworten.

Bildungs- und Weiterbildungsberatung für Frauen muss zugleich die Dienstleistung „Vernetzungsstrukturen herstellen und pflegen“ umfassen. Am Beispiel der Umsetzung der Teilzeitausbildung als Möglichkeit der Vereinbarkeit von Ausbildung und Familie wird folgendes deutlich: Rechte von Frauen auf passgenaue Partizipation an Ausbildung und Weiterbildung, Fördermöglichkeiten und punktuelle Beratung entfalten trotz Öffentlichkeitsarbeit und ausführlicher Informationen im Internet nur eine geringe Wirksamkeit. Erst eine enge Zusammenarbeit der zuständigen bzw. beteiligten Akteure und ratsuchenden Frauen sichert den Zugang zu teilzeitorientierten Ausbildungsmöglichkeiten.

Mit der Perspektive auf Lebensläufe und Bildungs- und Berufsbiografien fördert Bildungsberatung, dass Menschen ihre Talente und Begabungen über verschiedene Lebensphasen hinweg weiter entfalten und entwickeln können. Bildungsberatung steht daher nicht in einem kurzfristigen „wenn-dann“ Zusammenhang einer Vermittlung etwa in Arbeit oder eine Maßnahme. Vielmehr muss Bildungsberatung – insbesondere für Frauen mit den zahlreichen Brüchen und Veränderungen ihrer Lebensläufe – zu jeder Lebenszeit erreichbar sein.

Der Zugang zu Bildung, Ausbildung und Weiterbildung ist insbesondere für die Frauen schwer, deren Bildungs- und Ausbildungswege unterbrochen wurden, und die im bestehenden System keinen Anschluss finden können, weil sie keine abgeschlossenen Schul- bzw. Berufsabschlüsse haben. Damit verbunden verfügen sie auch nicht über finanzielle Ressourcen, privat finanzierte Bildungswege zu gehen. Zu raten ist: Die Einführung eines Gutscheinsystems, auf das die Einzelnen lebenslang Zugriff haben, dies auch im Sinne der Bildungsgerechtigkeit und der beruflichen Weiterentwicklung im Erwachsenenalter. Das bedeutet, dass aus Projekt- und Programmergebnissen und -erfahrungen Strukturelemente des Bildungs- und Weiterbildungssystems gestaltet und als Bildungsinvestitionen finanziert werden müssen (vgl. Puhlmann 2014).

### **1.3 Risikolage: Beruf und Leben entgrenzende Kreativarbeit in Erwerbsverläufen von Frauen**

Berufsausbildung und Berufstätigkeit galten seit jeher als Voraussetzung für ein vom Ehemann/Partner unabhängiges eigenes Einkommen und die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in allen gesellschaftlichen Bereichen. Ideen der beruflichen Gleichstellung orientierten sich am industriegesellschaftlich geprägten Berufstypus der Facharbeit oder dem der Profession. Sie waren Leitbild von Professionalisierungsansätzen sogenannter „Frauenberufe“. Mit dem Wandel der Erwerbsarbeit im ausgehenden 20. Jahrhundert setzt sich in den liberalisierten Dienstleistungsmärkten ein neuer Berufstypus individualisierter Beruflichkeit mit steigenden qualifikatorischen Anforderungen durch. Dieser Wandel erhöht die potentiellen Risikodimensionen im Lebensverlauf, da

Berufsstrukturen kollektiver Sicherungen durch die neuen Mechanismen der Subjektivierung von Arbeit, der Organisation in Projektlogiken und durch individuelle Selbstvermarktung ersetzt werden. Hochqualifizierte Frauen mit geisteswissenschaftlichen Studienabschlüssen arbeiten in den neuen Wachstumsmärkten der Kreativarbeit.

Prof. Dr. Cornelia Koppetsch, Institut für Soziologie der Technischen Universität Darmstadt, hat in ihrem Vortrag

„Risikolage Kreativarbeit in Kultur und Medien Chancengleichheit und Work-Life-Balance in Berufen für Geisteswissenschaftlerinnen. Schlussfolgerungen für die Beratung zu nachhaltigen Erwerbskarrieren“

die Widersprüche der neuen Erwerbsformen und Arbeitskulturen aufgegriffen, die das klassische Paradigma beruflich vorstrukturierter integrierter Arbeit zurückdrängen und die Kreativen mit Marktbedingungen konfrontieren. Seit den achtziger Jahren des 20. Jahrhunderts werden die als Kritik am Industriekapitalismus gelebten Alternativen und Ideale der einstigen Gegenkultur Autonomie, Selbstverwirklichung und Kreativität zu inneren Elementen des Funktionierens eines neuen Netzwerkkapitalismus gemacht. Selbstorganisation, Kreativität und Selbstverwirklichung werden befördert und zugleich verlangt. Diese Ideale bilden das Paradigma eines neuen kapitalistischen Geistes, den Koppetsch als das Ethos des Kreativen bezeichnet. Am Beispiel der Werbebranche zeigt Koppetsch auf, dass für Frauen die neue Projektlogik keine bessere Vereinbarkeit von Berufsarbeit und Privatleben schafft. Paradoxerweise sind es gerade die Führungspositionen, die einem „normalen“ Beschäftigungsverhältnis am nächsten kommen und eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. eine klare Trennung von „privat“ und „beruflich“ ermöglichen. Subtile Ausschlussmechanismen verhindern aber den Weg an die Spitze. Frauen bleiben „ungleich“ unter Gleichen.

### Schlussfolgerungen für eine zeitgemäße Beratung zu Beruf, Bildung und Beschäftigung

Beratung zu Beruf, Bildung und Beschäftigung bekommt es mit den Folgen entgrenzter Dienstleistungsarbeit zu tun. Cornelia Koppetsch empfiehlt, folgende Zielkonflikte in der Laufbahnentwicklung von Angestellten, „festen Freien“ und Solo-Selbständigen der Kreativarbeit zu thematisieren (vgl. Koppetsch 2014).

#### (1) Zielkonflikt: Berufliche Selbstverwirklichung versus Entgrenzung der Erwerbsarbeit

Beratung kann die Auswirkungen dauerhaft entgrenzter Arbeitszeiten thematisieren und konkrete Handlungsstrategien zur Begrenzung der Arbeitszeiten erarbeiten und ihre Umsetzung vorbereiten.

#### (2) Zielkonflikt: Berufliche Sinnstiftung/fachliche Fundierung versus Marktorientierung

Das Risiko wirtschaftlicher Unsicherheit ist oft der Preis für kreative Selbstentfaltung. Nur wenige Kreative sind auf dem Markt sehr erfolgreich. Die Beratung Selbständiger kann die Frage thematisieren, was in der Tendenz wichtiger ist, die Selbstverwirklichung im Beruf oder ein Einkommen durch berufliche Tätigkeit. Durch die Orientierung an dem Ziel eines

existenzsichernden Einkommens können berufliche Alternativen erkundet und überprüft werden.

### (3) Zielkonflikt: Gemeinschaft versus Ausbeutung

Beratung kann abhängig Beschäftigte für verborgene Macht- und Herrschaftskonflikte, sensibilisieren, die aus der starken Identifikation mit Arbeit erwachsen. Sie kann die Position der reflexiven „Akteurin“ stärken, die eigene Bedürfnisse und Interessen anerkennt und aus dieser Position Kooperation und Koordination gestaltet (vgl. Koppetsch 2014).

## **1.4 Risikolage: nicht existenzsichernde Solo-Selbständigkeit in Erwerbsverläufen von Frauen**

Seit der Wende hat die Anzahl der Selbstständigen kontinuierlich zugenommen. Besonders stark gestiegen ist die Anzahl der selbstständigen Frauen. Ihr Anteil an allen erwerbstätigen Frauen ist in Berlin am höchsten (Mikrozensus). Die Chancen der Gründung einer Solo-Selbständigkeit werden in letzter Zeit jedoch zunehmend hinterfragt, da selbständige Frauen häufig prekär arbeiten. Prof. Dr. Claudia Gather, Direktorin des Harriet Taylor Mill-Instituts der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin hat in ihrem Vortrag

„Chancen und Risiken am Übergang in die Solo-Selbständigkeit“

die Frage aufgegriffen, ob in der Solo-Selbständigkeit Karrierechancen oder die Risiken prekärer Beschäftigung überwiegen. Der Anteil der Gründer und Gründerinnen an der Bevölkerung ist im Vergleich zu allen anderen Bundesländern in Berlin am höchsten. Frauen machen sich seltener selbständig als Männer. Der Anteil der Gründerinnen im Nebenerwerb liegt andererseits über dem Anteil der Gründer im Nebenerwerb (vgl. Gather 2014). Gründungszuschuss und Mikrokredite werden überproportional häufig von Frauen in Anspruch genommen, die seltener hohe Beiträge in eine Gründung investieren. 23 Prozent der selbstständigen Frauen mit Beschäftigten und gut 40 Prozent der Solo-Selbständigen beziehen ein niedriges Einkommen, d.h. mehr als ein Viertel bezieht ein Einkommen unter dem Mindeststundenlohn. Aber 26 Prozent der selbstständigen Frauen mit Beschäftigten und 9 Prozent der Solo-Selbständigen erzielen ein hohes Einkommen. Die Forschungsergebnisse zeigen, dass die Beschäftigungsform der Solo-Selbständigkeit in Bezug auf Dauer, Einkommen, Alterssicherung und Teilhabe am gesellschaftlichen Leben heterogener ist als abhängige Erwerbsarbeit. In folgenden berufsbiografischen Konstellationen können Frauen in eine prekäre Selbständigkeit einmünden:

- (1) Berufseinstieg: Die Selbständigkeit wird gewählt, wenn der Einstieg in den Beruf nach Studium oder Berufsausbildung oder der Wiedereinstieg nach einer Erwerbspause nicht gelingt.
- (2) Wiedereinstieg aus Arbeitslosigkeit: Selbständige richten sich auf niedrigem Niveau in der Solo-Selbständigkeit ein, weil diese als Alternative zur Arbeitslosigkeit immerhin eine Berufsidentität bietet, allerdings zu dem Preis mangelnder sozialer Sicherung.

- (3) Vereinbarkeit Beruf/ Familie: Die Selbständigkeit wird als Vereinbarkeitsmodell gewählt, weil sie den Vorteil der Flexibilität, wenngleich zum Preis eines prekären Einkommens bietet.
- (4) Beruflicher Aus- und Umstieg: Der Ausstieg aus abhängiger Beschäftigung und die Gründung wird aus berufsethischen Motiven gewählt mit der Gefahr sich selbst auszubeuten, um die berufsethischen Standards zu verwirklichen. Selbständigkeit von Frauen ist eine Erwerbsform in flexiblen bzw. diskontinuierlichen Erwerbsverläufen mit fließenden Übergängen oder Überschneidungen von selbständiger und abhängiger Erwerbsarbeit. Über die Anschlüsse an eine beendete Selbständigkeit gibt es allerdings bisher zu wenig Wissen (vgl. Gather 2014).

## **Schlussfolgerungen für eine zeitgemäße Beratung zu Beruf, Bildung und Beschäftigung**

Frauen erleben immer häufiger in ihrem Lebenslauf eine Phase der Selbständigkeit, in der sie sich professionalisieren und Zugang zum Arbeitsmarkt verschaffen. Solo-Selbständigkeit kann karrierefördernd sein. Kleine Selbständigkeiten können sich entwickeln. Das Potenzial einer Selbständigkeit zeigt sich mit der Zeit. Beratung ist eine Möglichkeit, sich zu vergewissern und zu lernen. Sie zielt auf Konsolidierung und erarbeitet dazu passgenaue Strategien. Selbständigkeit ist mit Risiko verbunden, sie kann sich, wenn es längerfristig nicht gelingt Wirtschaftlichkeit herzustellen, negativ auswirken. In diesem Fall thematisiert Beratung diese Risiken, bietet einen Raum zur beruflichen Um- oder Neuorientierung und erarbeitet Strategien für den Positionswechsel (vgl. Gather 2014).

### **1.5 Risikolage: ungesunde Arbeit, Krankheit und Erwerbslosigkeit in Lebensverläufen von Frauen**

Klassische Sozialpolitik hat das Risiko der Arbeitslosigkeit, der Erkrankung und Erwerbsunfähigkeit abgesichert und in die Zuständigkeit unterschiedlicher sozialer Sicherungssysteme und Fachressorts (z.B. Arbeitsschutz; Rehabilitation, Behindertenpolitik, Arbeitsmarktpolitik) überantwortet. Zeitgemäße Sozialpolitik betrachtet den Zusammenhang von Inklusion, Gesundheitsbiografie und Erwerbsbiografie in der Lebensverlaufsperspektive. Sie ist ressortübergreifend und präventiv ausgerichtet. Der länderübergreifende Gesundheitsbericht von Berlin und Brandenburg 2012 beispielsweise bewertet Belastungen am Arbeitsplatz als Gesundheitsrisiken und zielt darauf, Unternehmen Ansatzpunkte für eine gesundheitsgerechte Gestaltung der Arbeitsbedingungen aufzuzeigen. Die geschlechts- und altersspezifischen Auswertungen der Versichertenfälle in Berlin ergeben, dass weibliche Versicherte einen um rund 1 Prozent höheren Krankenstand aufweisen als männliche Versicherte und im Durchschnitt auch etwas länger krankgeschrieben sind. Während Männer vermehrt aufgrund Muskel-, Skelett- und Kreislauferkrankungen sowie Verletzungen krankgeschrieben werden, sind Frauen vor allem zu einem höheren Anteil von psychischen Erkrankungen betroffen. Die Auswertung der Diagnosen bei der Frühverrentung ergeben, dass 54 Prozent der Rentenzugänge aufgrund einer psychischen Erkrankung erfolgen. Auch hier liegt der Wert bei Frauen hö-

her. Krankheiten sind aber nicht nur Arbeitsausfälle, sondern häufig auch Ursache von Arbeitslosigkeit. Arbeitslose sind generell stärker von Gesundheitsrisiken und Gesundheitsproblemen betroffen als Erwerbstätige. Prävention und Gesundheitsförderung soll nicht nur an den Folgen sondern auch an den Ursachen von Arbeitslosigkeit ansetzen, und fängt somit ebenfalls im Betrieb an.

Gisela Mohr, Professorin für Arbeits- und Organisationspsychologie an der Universität Leipzig, hat in ihrem Vortrag

„Ausgewert – stigmatisiert – ausgeschlossen – Krankheit als Erwerbsrisiko“

die wichtigsten Gesundheitsgefahren in Arbeit und Arbeitslosigkeit mit besonderem Bezug zur Selbstwirksamkeit dargestellt. Gefahren für die Selbstwirksamkeit in Arbeit und Arbeitslosigkeit sind Gesundheitsrisiken, und im Umkehrschluss beruht präventive Gesundheitsförderung darauf, die Selbstwirksamkeit in Arbeit und Arbeitslosigkeit zu steigern (vgl. Mohr 2014). Selbstwirksamkeit ist die Überzeugung, über die Fähigkeiten zu verfügen, ein bestimmtes Ziel auch bei auftretenden Schwierigkeiten zu erreichen. Chronischer Stress und arbeitsbezogene Ängste fördern hingegen körperliche Aktivierungszustände, die Grundlage für eine niedrige Selbstwirksamkeitseinschätzung bieten. Fehlende Rollen- und Lernmodelle, die einem selbst ähnlich sind, und isoliertes Arbeit sind ungünstige Bedingungen für die Selbstwirksamkeitsentwicklung. Führungskräfte, Kolleginnen und Kollegen, die nicht ermutigen, sind eine fehlende Quelle für die Selbstwirksamkeitsentwicklung. Überforderung, d.h. zu schwere Aufgaben (quantitativ und qualitativ) sind schädlich für die Selbstwirksamkeitsentwicklung. Vor dem Hintergrund kultureller Geschlechterkonstruktionen ist außerdem zu beachten, dass Mädchen und Frauen in der Tendenz dazu neigen, Erfolge nicht auf eigene Fähigkeiten zurückzuführen, Misserfolge sich hingegen selbst zuzuschreiben (vgl. Mohr 2014). Das erschwert die Selbstwirksamkeitsentwicklung ebenfalls.

### Schlussfolgerungen für eine zeitgemäße Beratung zu Beruf, Bildung und Beschäftigung

Beratung ist wertschöpfend, wenn Ratsuchende Mut gewinnen, sich für ihre Anliegen einzusetzen und zu handeln (Empowerment). Aus arbeitspsychologischer Sicht beruht Empowerment auf dem Aufbau von Selbstwirksamkeit. Die Steigerung der Selbstwirksamkeit ist *nachhaltiges* Empowerment, denn wer sich mehr zutraut, hat mehr Erfolg. Wer mehr Erfolg hat, traut sich mehr zu. In Zeiten geringer Selbstwirksamkeit brauchen Ratsuchende Unterstützung. In der Beratung ist darauf zu achten, dass Ratsuchende sich selbstwirksam erleben, dass sie reflektieren können, wie sie in Stresssituationen reagieren, wie sie sich dabei selbst Erfolg und Misserfolg zuschreiben. Es ist darauf zu achten, dass Ratsuchende stimmige Handlungsschritte entwerfen, die weder zu leicht noch zu schwer sind und sich mit angemessenen Rollenvorbildern vergleichen. Beratung macht Erfolge anderer und den Weg dorthin transparent. Im Hinblick auf die beschäftigungsorientierte Beratung Arbeitsloser weist Mohr daraufhin, dass Arbeitslosigkeit und Misserfolge bei der Arbeitssuche die Selbstwirksamkeit verunsichern. Arbeitslose haben kaum Gelegenheit, ermutigende Arbeitserfahrungen zu machen, bzw. für ihre informellen Arbeitserfahrungen im System anerkannt zu werden. Wenn von ihnen gefordert wird, ohne Erfolgsaussichten Bewerbungen vorzuweisen oder an Maßnahmen teilzunehmen, verunsichert dies die Selbstwirksamkeit zusätzlich und ist somit kontraproduktiv (vgl. Mohr 2014) Aus ihrer Sicht ist es wichtig, erwerbslose Ratsuchende in

„passende“ und in „gute“ Arbeit zu vermitteln, denn „nicht jede Arbeit ist besser als gar keine Arbeit“ (vgl. Mohr 2014).

### **Auftrag und Arbeitsweise der Expertinnen**

Die Abteilung I Frauen und Gleichstellungspolitik der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen in Berlin hatte schon im Vorfeld der Tagung Expertinnen gewonnen und eine Arbeitsgruppe mit dem Ziel eingesetzt, die Expertise der Wissenschaftlerinnen und die Diskussionen des Fachpublikums auszuwerten und auf dieser Basis Empfehlungen für die Weiterentwicklung der Beratung zu Beruf, Bildung und Beschäftigung für Frauen in Berlin zu erarbeiten. Es sollte

- der analytische Rahmen der Lebensverlaufsperspektive in der Frauen- und Gleichstellungspolitik zur Entwicklung eines kohärenten Ansatzes in der Beratung zu Beruf, Bildung und Beschäftigung für Frauen angewendet werden
- ausgehend von Übergangsrisiken in den Lebensverläufen von Frauen der Fokus auf die berufsbiografische Gestaltung von Übergängen gerichtet werden

## **2 Empfehlungen für eine Infrastruktur lebensbegleitender Beratung für Frauen als öffentliche Aufgabe und für die Umsetzung einer lebenslauforientierten Frauen- und Gleichstellungspolitik in Berlin**

- das Prinzip aktiver Lebenslaufpolitik angewendet werden, um an den jeweiligen Übergängen Empfehlungen für die politische Gestaltung institutioneller Rahmenbedingungen vorzuschlagen

Der Auftrag an die Expertinnen setzt das Leitbild „Gleichstellung im Land Berlin“ und den im Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms des Landes Berlin verankerten Grundsatz aktiver Lebenslaufpolitik um. Dort heißt es:

Aktive Lebenslaufpolitik erkennt an, dass die Handlungsmöglichkeiten von Individuen durch vorgegebene soziale, historische, politische und kulturelle Bedingungen strukturiert werden und dass diese Bedingungen politisch ausgestaltet und verändert werden. In der Ausgestaltung rechtlicher, sozialer und administrativer Institutionen manifestieren sich diese Bedingungen. Darin liegt auch die Verantwortung dafür, die Ausgestaltung lebenslaufrelevanter Politiken und Institutionen am Grundrecht der Gleichstellung und Gleichberechtigung auszurichten

(vgl. Abgeordnetenhaus Berlin ,Das Gleichstellungspolitische Rahmenprogramm 2014, S. 3).

Das Leitbild Gleichstellung formuliert eine positive Zielvorstellung:

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(vgl. ebd.).

Um dies zu erreichen, ist ein politikfeldübergreifendes Handeln auf unterschiedlichen Ebenen notwendig. Ein Ansatzpunkt ist beispielsweise die Politik „Gute Arbeit“, die in Berlin durch das Programm „BerlinArbeit“ (vgl. Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen 2012a) begründet wird und Unternehmen für eine gute Personalpolitik gewinnen sowie Beschäftigte bei der Gestaltung gelingender Erwerbsbiografien durch eine entsprechende Beratungsinfrastruktur unterstützen will.

Aktive Lebenslaufpolitik ist ein Ansatz der Frauen- und Gleichstellungspolitik. Darüber hinaus wird es immer wichtiger, Probleme und Benachteiligungen, die mit der männlichen Geschlechtsrolle verbunden sind, qualifiziert zu betrachten und in Handlungskonzepte einzubeziehen. Das Beratungsangebot zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie der Frauenbildungsberatung in Berlin richtet sich deshalb nicht nur an Frauen, sondern auch an Männer, Paare und Unternehmen und unterstützt Väter darin, Elternzeit mit Ihren Partnerinnen und Arbeitgebern auszuhandeln.

#### **Folgende Expertinnen wirkten in den Arbeitsgruppen mit:**

- Referat I B - Gleichstellung von Frauen in der Arbeitswelt-in der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen: Dagmar Gerber

Vertreterinnen von Frauenverbänden:

- Überparteiliche Fraueninitiative Berlin – Stadt der Frauen e. V.: Uta Denzin-v. Broich-Oppert (Vorstand)
- Berliner Frauenbund 1945 e.V.: Roswitha Jungkuz

Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt.

- Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt des Jobcenters Charlottenburg-Wilmersdorf: Dr. Ina Gorzolka
- Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt des Jobcenters Treptow Köpenick: Simone Grüneberg
- Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt des Jobcenter Lichtenberg: Viola Waltenberger

Beraterinnen für Beruf, Bildung und Beschäftigungen in den Frauenbildungsberatungseinrichtungen von Berlin (FBBE):

- BER-IT Berufsperspektiven für Frauen / tech-teachers e.V.: Barbara Thiele
- Beratungsstelle Frau und Arbeit / Raupe und Schmetterling – Frauen in der Lebensmitte e.V.: Pia Keukert
- Frauenzentrum Marie – Weiterbildung und Beratung e.V.: Karin Gaulke
- Frauenzukunft - Frauenbildung und Beratung im Wedding e.V.: Dr. Angelika Mette-Dittmann

- Frau und Beruf e.V.: Cornelia Eybisch-Klimpel / Gabriele Witzenrath
- HIBISKUS / BfUgGmbH: Carola Kirschner
- Inpäd Berlin Institut zur beruflichen Bildung e.V.: Mechthild Brockschnieder
- KOBRA Beruf|Bildung|Arbeit: Dr. Hildegard Schicke, Petra Tesch, Rosaria Chirico
- TIO Weiterbildungsberatung / TIO e.V.: Rafaela Subaie; Arzu Dikici

Expertin für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Unternehmen: Regine Steinhauer, Selbstständige Organisationsberaterin, Auditorin für das „auditberufundfamilie“ sowie „audit familiengerechte Hochschule“

### **Arbeitsweise der Expertinnen:**

- Die Expertinnen haben ihren Diskussionsprozess in drei moderierten Workshops und in fünf Untergruppen geführt. Die Workshops wurden von Regine Steinhauer moderiert.
- Im ersten Arbeitsschritt haben sie die von den Wissenschaftlerinnen eingebrachte Expertise ausgewertet und diskutiert.
- Da Beratung auf die Gestaltung gelingender Lebensentwürfe zielt, haben fünf Arbeitsgruppen Übergänge in Bildungsbiografie, Erwerbsbiografie, Familienbiografie, Gesundheitsbiografie und Migrationsbiografie identifiziert und herausgearbeitet, wie ihr Gelingen unterstützt werden kann.
- Auf dieser Grundlage haben sie entlang der identifizierten bildungs- und berufsbiografischen Übergänge einerseits Empfehlungen für die Beratung und andererseits Empfehlungen für die politische Gestaltung der institutionellen Bedingungen erarbeitet.
- Im Anschluss daran wurde ein Abschlussdokument erstellt. In dieser Arbeitsphase hat eine Redaktionsgruppe die Erarbeitung des Gesamttextes in Rücksprache mit den jeweiligen Arbeitsgruppen verantwortet. In der Redaktionsgruppe haben Roswitha Jungkunz, Hildegard Schicke, Regine Steinhauer und Petra Tesch mitgearbeitet. Die letzte Überarbeitung erfolgte durch Dr. Hildegard Schicke.
- Die Empfehlungen wurden mit der Auftraggeberin diskutiert. Ihre Rückmeldung wurde aufgegriffen, um die Perspektiven für die Weiterentwicklung der Beratung zu Beruf, Bildung und Beschäftigung für Frauen deutlicher herauszuarbeiten.

Allen Beteiligten wird an dieser Stelle für Ihre Mitarbeit herzlich gedankt.

Es wird kein Anspruch auf Vollständigkeit der Empfehlungen erhoben. Die Empfehlungen vermitteln aber einen umfassenden Einblick in die Beratungspraxis, Professionalität und Expertise der Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt und der Beraterinnen der Frauenbildungseinrichtungen.

Jedes Kapitel betrachtet eine von insgesamt fünf Dimensionen des Lebenslaufs.

- (1) Bildungsbiografie – Bildungschancen im Erwachsenenalter

- (2) Erwerbsbiografie – existenzsichernde Arbeit für ein armutsfestes Alterseinkommen
- (3) Familienbiografie – Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Sorge für Kinder und Angehörigenpflege)
- (4) Gesundheitsbiografie – Passung von Mensch und Arbeit
- (5) Migrationsbiografie – Integration in Bildung und Beruf

Die Erwerbsbiografie dokumentiert beispielsweise den beruflichen Lebenslauf, die Familienbiografie stellt den Lebenslauf entlang von familienbezogenen Wendepunkten dar, die Migrationsbiografie stellt die Wendepunkte in Bezug auf Wanderung und Integration dar usw. In den jeweiligen Kapiteln werden die Empfehlungen entlang von sozial strukturierten Übergängen gebündelt. Insgesamt werden zwanzig Übergänge betrachtet. Diese Sichtweise auf vielfältige Übergänge in der Lebensverlaufsperspektive entspricht dem Wandel in den zentralen Bereiche des Lebens, Familie und Erwerbsarbeit. Der strukturell gesicherte Normallebensverlauf hatte das Leben als eine stetige Vorwärtsbewegung von Lebens- und Laufbahnphasen geordnet. Die Lebensverläufe unserer Zeit sind jedoch dynamischer. Wiederholt sind Übergänge in Beruf und Familie zu meistern. Übergänge der Bildungs-, Erwerbs-, Familien-, Gesundheits- und Migrationsbiografie überlagern sich. Traditionelle Normen, die das Alter für Berufsbildung, Familiengründung, Karriere und Berufsausstieg bestimmten, werden zunehmend hinterfragt und flexibilisiert.

In den Untergruppen wurde diskutiert:

Was soll Beratung jeweils in spezifischen Übergangssituationen für Ratsuchende leisten? Was ist jeweils konkret zu tun, damit Beratung die Verwirklichungschancen von Ratsuchenden in biografisch nachhaltiger Weise fördert? Das Ergebnis liegt nun als **Handlungsempfehlungen für die Beratung zu Beruf, Bildung und Beschäftigung** vor.

Übergänge sind eingebettet in umgebende Systeme. Die Expertinnen sind zu einem überwiegenden Teil selbst Beraterinnen und wissen, dass vielfältige Institutionen die jeweiligen Rahmenbedingungen definieren, die die berufsbiografische Gestaltung von Übergängen ermöglichen können bzw. einschränken und behindern. Entlang der jeweiligen Übergänge haben sie deshalb spezifische institutionelle Rahmenbedingungen identifiziert, die verändert werden sollen, um Risiken zu mildern oder zu wenden und die berufsbiografische Gestaltung in jeder Lebensphase zu fördern. Sie haben zu jedem Übergang **Empfehlungen für die Gestaltung der institutionellen Rahmenbedingungen** formuliert, die sie an die jeweils Zuständigen richten.

Als im Frühjahr 2016 die Aktualität der Argumente und der statistischen Quellen überprüft wurde, konnten wir uns davon überzeugen, dass Reformen umgesetzt waren oder vorbereitet sind, die die institutionellen Rahmenbedingungen für gelingende Übergänge verändern.

- Neuregelungen im Familienpflegezeitgesetz und im Pflegezeitgesetz zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf, eingeführt am 1.1.2015
- Gesetz zur Einführung des Elterngeld Plus mit Partnerschaftsbonus und einer flexibleren Elternzeit im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz, eingeführt am 1.7.2015

- Gesetz zur Stärkung der Gesundheitsförderung und der Prävention (Präventionsgesetz – Prävg), am 25.7. 2015 in Kraft gesetzt
- Entwurf der Bundesregierung: Neuntes Gesetz zur Änderung des SGB II – Rechtsvereinfachung
- Entwurf der Bundesregierung: Gesetz zur Stärkung der beruflichen Weiterbildung und des Versicherungsschutzes in der Arbeitslosenversicherung (Arbeitslosenversicherungsschutz- und Weiterbildungsstärkungsgesetz – AWStG)
- Im Mai will die Bundesregierung den Entwurf eines Integrationsgesetzes verabschieden.

Es folgen nun die Kapitel

1. Bildungsbiografie
2. Erwerbsbiografie
3. Familienbiografie
4. Gesundheitsbiografie
5. Migrationsbiografie

### **3 Bildungsbiografie – Bildungschancen im Erwachsenenalter**

Bildung gilt als Schlüssel für Chancengerechtigkeit. Zu Recht wurde erkannt, wie wichtig schon frühkindliche Bildung für die Gleichstellung in Deutschland ist. Kritisch wird die frühe Weichenstellung des deutschen Bildungssystems bewertet, die in der Tendenz soziale Ungleichheit im Lebensverlauf verstärkt. Aktive Lebenslaufpolitik darf sich aber nicht auf die frühen Bildungsphasen begrenzen, sondern muss auch den größten Bildungsbereich weiter entwickeln, der für die Fortsetzung und Wiederaufnahme des organisierten Lernens nach der ersten Bildungsphase zuständig ist: Erwachsenen- und Weiterbildung. Sie 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 determiniert werden. Weiterbildung und lebenslanges Lernen stellen Weichen für daran anschließende zukünftige Bildungs- und Berufserfolge.

Zu den Weiterbildungsaktivitäten im Erwachsenenalter zählen nicht nur die auf eine berufliche Erstausbildung aufbauende „klassische“ Fort- und Weiterbildung in „kontinuierlichen Berufsverläufen“, sondern eine Vielfalt weiterer Bildungswege, beispielsweise nachholende Bildungsgänge im Bereich der Schulbildung, den Erwerb eines Berufsabschlusses, das Studieren ohne Abitur für beruflich Qualifizierte, die betrieblichen Weiterbildungsmöglichkeiten oder der Erwerb von übertragbaren Schlüsselqualifikationen in Angeboten der Erwachsenenbildung. Der größte Anteil der Bildungsaktivitäten im Erwachsenenalter ist jedenfalls dem nonformalen Lernen zuzurechnen. Für die Kompetenzentwicklung Erwachsener ist außerdem das informelle Lernen von Bedeutung.

Im Folgenden werden Ziele und Aufgaben der Beratung zu Beruf, Bildung und Beschäftigung und die Empfehlungen für die Gestaltung der institutionellen Rahmenbedingungen einzelner bildungsbiografischer Übergänge jeweils gebündelt dargestellt:

3.1 Zum Erwerb von nachholenden Bildungsabschlüssen im Erwachsenenalter

3.2 Zur Fort- und Weiterbildung im Lebensverlauf

3.3 Zur Wertschätzung, Anrechnung und Anerkennung von Kompetenzen

### **3.1 Bildungsabschlüsse im Erwachsenenalter**

Eine Gruppe mit besonderen Erwerbsrisiken sind Frauen mit einem frühen Abbruch ihrer formalen Bildungsbiografie. In Berlin zählen 13,5 Prozent der Bevölkerung im Alter von 18 bis unter 25 Jahren zu den frühen Schulabgängern<sup>1</sup>, die sich in den letzten vier Wochen vor der Befragung nicht in einer Ausbildung befanden. Die Armutsgefährdung dieser Gruppe ist erheblich höher als der Landesdurchschnitt. Es wird vermutet, dass die Armutsgefährdung der Frauen noch höher ist als die der Männer, aufgrund der geringen Fallzahl kann dies nicht mit Sicherheit festgestellt werden (Amt für Statistik 2015, A 1a V, S. 13.)

In der Altersgruppe von 25 bis unter 35 Jahren haben 3,6 Prozent der Frauen und 4,1 Prozent der Männer in Berlin keinen allgemeinbildenden Schulabschluss. In der Altersgruppe von 35 bis unter 45 Jahren haben 8,0 Prozent der Frauen und 5,3 Prozent der Männer keinen allgemeinen Schulabschluss (vgl. Gender-Datenreport 2014 für das Jahr 2013 II/\_6).

Personen ohne Schulabschluss erwerben in der überwiegenden Mehrheit auch zu einem späteren Zeitpunkt im Lebensverlauf keinen Schul- und Berufsabschluss mehr. 93,1 Prozent der Berliner und 96,2 Prozent der Berlinerinnen ohne allgemeinbildenden Abschluss, erwerben nach Beendigung der Schule keinen beruflichen Abschluss. 36,4 Prozent der jungen Männer und 42,2 Prozent der jungen Frauen erwerben nach dem Hauptschulabschluss keinen Berufsabschluss (vgl. Autorengruppe Regionale Bildungsberichterstattung 2013; S. 40).

In flexibilisierten Arbeitsmärkten haben es Frauen ohne Schul- und Berufsabschluss besonders schwer, sich berufliche Tätigkeiten zu erschließen. Sie benötigen deshalb eine zweite, manche eine dritte Chance um nachträglich die fehlenden Schul- bzw. Berufsabschlüsse zu erwerben. Zu diesen Gruppen mit geringer formaler Qualifizierung gehören häufiger zugewanderte Migrantinnen, aber auch in Deutschland geborene und aufgewachsene Frauen.

---

<sup>1</sup> Der Mikrozensus erfasst unter der ISCED Skala 2011 0–2 Personen mit einem fehlenden allgemeinbildenden oder beruflichen Abschluss, den Abschluss nach höchstens 7 Jahren Schulbesuch, den Haupt- und Realschulabschluss oder die Anlernausbildung, das berufliche Praktikum oder Berufsvorbereitungsjahr.

## Empfehlungen für die Beratung zu Beruf, Bildung und Beschäftigung

Nach dem Verlassen der allgemeinbildenden Schule, mit oder ohne Schulabschluss, dauert es häufig mehrere Jahre bis zu einer ersten stabilen Integration in den Arbeitsmarkt. In diesen Jahren werden Familien gegründet, das „ganz normale Leben mit Haushalt, Krankheiten und persönlichen Problemen“ läuft ab. Wertesysteme verschieben sich. Dabei sind weibliche Rollenbilder weiterhin wirksam: In der Regel sind es die Frauen, die die Familie organisieren und bei den kranken Kindern bleiben. In der Zeit bis zur ersten stabilen Integration in den Arbeitsmarkt 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 sogenannten zweiten Ausbildungschance oder der beruflichen Weiterbildung. In der Beratung von Migrantinnen fällt immer wieder auf, dass viele Frauen früh in die Familienphase gehen, aber auch relativ früh nach dieser Phase hochmotiviert in eine Berufsausbildung starten wollen. Eine wesentliche Erkenntnis aus der Beratung und Unterstützung ist jedoch, dass die Hürden für eine spätere Berufsorientierung und Berufsausbildung besonders hoch sind. Es gibt einzelne Projekte und Programme, aber bei den grundlegenden Bildungsstrukturen stimmen weder die Zugangsmöglichkeiten noch die Rahmenbedingungen für nachholende Bildungsabschlüsse im Erwachsenenalter. Auch das Lernangebot selbst ist eingeschränkt.

### Individuelle Unterstützung und Prozessbegleitung

Beratung zu Beruf, Bildung und Beschäftigung wägt ab, inwiefern es aus externer Sicht überhaupt möglich ist, das Qualifizierungsziel auf der Basis von Arbeitsmarktanalysen zu bestimmen. Eine gute Alternative sind individualisierte Unterstützungsansätze bzw. Einzelförderung entsprechend dem individuellen Bedarf. Eine besondere Unterstützung brauchen Ratsuchende, die ohne formal nachvollziehbare Bildungs- und ohne Berufserfahrungen nach Deutschland gekommen sind. Sie kennen das deutsche Bildungs- und Ausbildungssystem zu wenig, sie finden sich nicht ohne Unterstützung in der Vielfalt von Ämtern, Kammern, Beratungsstellen etc. zurecht und ihre Sprachkenntnisse reichen oft nicht aus, um ihre Interessen auch vertreten zu können. Auch Frauen mit Migrationshintergrund, die bereits seit Jahren in Deutschland leben, kommen mit ähnlichen Problemen in die Beratung. Lebensbegleitende Beratung hat hier die Aufgabe, diesen Prozess zu begleiten. Beratung muss sensibel wahrnehmen, wie viel Selbststeuerung aus Sicht der Ratsuchenden möglich und wie viel Unterstützungsbegleitung nötig ist.

### Vernetzungsstrukturen herstellen und pflegen

Die ratsuchenden Frauen haben ein Anrecht auf Partizipation an Schulbildung, beruflicher Perspektiventwicklung, Ausbildung oder Weiterbildung. Um ihnen einen Zugang zu eröffnen, ist eine enge Zusammenarbeit der Beratenden mit den zuständigen bzw. beteiligten Akteuren und Akteurinnen und den Ratsuchenden erforderlich. Innovative Beratungs- und Berufsbildungsstrukturen in Berlin für junge Mütter (mit und ohne Migrationshintergrund) am Übergang von der Schule in die Berufsausbildung und in der Berufsausbildung haben erfolgreich gezeigt, auf welche Gestaltungsmittel und Strukturen es hierbei ankommt:

- eine kontinuierliche, verlässliche Prozessbegleitung
- eine „Lotsenfunktion“
- die Nutzung oder Herstellung von Vernetzungsstrukturen
- die Bereitschaft, mobil und aufsuchend zu arbeiten

Die Beratenden müssen vorhandene Programme und Angebote in Bezug auf ihre Effizienz und Passgenauigkeit für die Ratsuchenden jeweils individuell einschätzen, sie mit den Ratsuchenden besprechen, Ziele und Teilschritte vereinbaren und die Ratsuchenden bei der Umsetzung begleiten.

### **Erneute Bildungsabbrüche vermeiden**

Frauen, die sich für eine abschlussbezogene Ausbildung entscheiden, sind an einem gelingenden Erwerbseinstieg interessiert. Bildungsabbrüche sind deshalb in der Regel ein Hinweis auf belastende oder einschränkende Aspekte ihrer Lebenslage, z.B. auf Vereinbarkeitsprobleme, auf materielle Probleme oder auf fehlende Bildungsvoraussetzungen. Über den Dropout Erwachsener in der abschlussbezogenen beruflichen (Weiter-)Bildung ist bisher wenig geforscht worden (vgl. Schmidt, S. 204). Eine gesonderte gendersensible Auswertung des Zugangs und der Teilnahmeverläufe von Erwachsenen in unterschiedlichen Förderprogrammen und Zielgruppenangeboten (z.B. Teilzeitausbildung für Mütter und Väter, Spätstarterprogramm, WeGebAU .Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen) und in der abschlussorientierten modularen Nachqualifizierung sind wichtig, um einen besseren Überblick über Zugänge und Wirksamkeiten der Angebote zu erhalten sowie Förderstrukturen weiterzuentwickeln.

### **Den Übergang in Berufsbildung nach Abbruch einer Ausbildung oder eines Studiums unterstützen**

Nicht jede begonnene Berufsausbildung und auch nicht jedes Studium wird erfolgreich abgeschlossen. Die Gründe für einen vorzeitigen Ausbildungs- oder Studienabbruch sind vielfältig. In Berlin liegt die Quote der Auflösung von Ausbildungsverträgen mit 33,3 Prozent vergleichsweise hoch (vgl. Autorengruppe Regionaler Bildungsbericht 2013, S. 120). Der Wechsel in ein neues Ausbildungsverhältnis wird unterstützt. Immerhin wurden 11 Prozent der Neuverträge mit Personen geschlossen, die eine Berufsausbildung abgebrochen hatten (ebd., S. 121). Im Schulberufssystem sind die Erfolgsquoten beim Abschluss besonders hoch und Abbrüche kommen vergleichsweise selten vor. Die Zahl der Studienabbrecher ist hingegen in den vergangenen Jahren gestiegen (vgl. DZHW 2014). Nach Schätzungen des Statistischen Bundesamtes waren es bei den 2003 Immatrikulierten 22 Prozent (vgl. Statistisches Bundesamt: 2014 S.10). In Berlin gibt es bereits Initiativen und Förderungen für Menschen, die Ausbildungswege vorzeitig aus unterschiedlichen Gründen abgebrochen haben. Das Informationsangebot muss weiter ausgebaut werden, mit Unterstützung der BA, der Kammern und Unternehmen muss für passende Anschlussmöglichkeiten gesorgt werden, beispielsweise solche mit stärkerer Anerkennung bereits erfolgter Ausbildungs- und Studienleistungen.

## Empfehlungen für die Gestaltung der institutionellen Rahmenbedingungen

### Grundbildung fördern

Der gesamte Weg der beruflichen Weiterbildung, Nachqualifizierung und Integration in Erwerbsarbeit benötigt auch deshalb mehr Zeit, weil vielfach grundlegende Kompetenzen fehlen. Hier empfehlen wir:

- Die Förderung von Deutschkenntnissen durch eine weiterführende Regelförderung und entsprechende Angebote über das Niveau B2 hinaus. Auch nach dem Erwerb eines Zertifikats ist die Förderung der Teilnahme an Sprachkursen sinnvoll, um das erlernte Sprachniveau im Alltag zu erhalten (vgl. auch die ergänzenden Ausführungen zur Sprachförderung als Voraussetzung für berufliche Integration unter 7.1 „Gelingende Integration in Bildung, Ausbildung und Qualifizierung“).
- Alphabetisierungskurse; verstärkte Weiterbildung in „Grundkenntnisse Mathematik“, „mündliche und schriftliche Verarbeitung von Texten“ in deutscher und englischer Sprache.

### Durch eine präventiv ausgerichtete Weiterbildungsförderung das Nachholen formaler Bildungsabschlüsse im Erwachsenenalter fördern

Die Kernaufgabe des beitragsfinanzierten Systems der Arbeitslosenversicherung ist die Weiterbildung für Arbeitslose und von Arbeitslosigkeit bedrohte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in bestehenden Arbeitsverhältnissen. Die Förderung abschlussbezogener beruflicher Weiterbildung ist auf ein Spektrum von Bildungszielen und die verkürzte Ausbildungsdauer von zwei Jahren festgelegt. Nach der Einführung der Gesetze für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt wurde der Umfang der Weiterbildungsförderung zudem stark reduziert. Vorrang vor Weiterbildung erhielt die Vermittlung in Arbeit. Das WeBebAU-Programm und unterstützende Programme zur Erstausbildung junger und älterer Erwachsener sind deshalb wichtige Ansätze, die Bildungschancen eröffnen können. Das aktuell von der Bundesregierung beschlossene Gesetz zur Stärkung der beruflichen Weiterbildung und des Versicherungsschutzes wird den Vorrang der Vermittlung für die Gruppe der geringqualifizierten Arbeitslosen in der Grundsicherung ‚abschaffen‘. Da die Fördermöglichkeiten des beitragsfinanzierten Systems der Arbeitslosenversicherung dennoch notwendiger Weise eingeschränkt sind, ist es notwendig eine ergänzende Finanzierungsquelle für eine präventiv ausgerichtete Finanzierung des lebenslangen Lernens gesetzlich zu sichern.

Erst die verlässliche Institutionalisierung der „zweiten Chance“ für einen allgemeinbildenden Bildungsabschluss (z.B. auf dem zweiten Bildungsweg oder in Verbindung mit einer Berufsqualifikation) oder eine Berufsausbildung kann auf lange Sicht wirksam für nachholende Bildungsabschlüsse motivieren und die Lebenslaufmuster kumulierender Benachteiligung in Bildungs- und Beschäftigungschancen aufbrechen. Vorschläge für eine präventive Bildungsförderung für Erwachsene hat die unabhängige Expertenkommission Finanzierung lebenslangen Lernens erarbeitet (vgl. 2004). Die Förderungsleistungen könnten sich beispielsweise am Aufstiegsfortbildungsförderungskonzept (AFBG) orientieren und die erforderlichen Kosten beim Nachholen schulischer und beruflicher

Abschlüsse von Erwachsenen durch staatliche Zuschüsse oder subventionierte Darlehen für alle Abschlüsse fördern:

- Schulische Abschlüsse bis zum Abschluss der Sekundarstufe II
- Schulische Abschlüsse in Verbindung mit Berufsabschlüssen
- Maßnahmen, die auf eine Zertifizierung von im Berufsverlauf erworbenem Wissen und erworbenen Fertigkeiten abzielen, und Vorbereitungskurse für Eignungsprüfungen
- Berufliche Abschlüsse innerhalb und außerhalb der dualen Berufsausbildung – auch im Umfang verpflichtender Ausbildungszeiten
- Abschlüsse an Hochschulen
- Bundes- oder landesrechtlich geregelte Fortbildungsabschlüsse

### **Das Schulberufssystem umfassend in die Förderung lebenslangen Lernens einbeziehen und den BBiG Berufen gleichstellen**

Die derzeitige Ausgestaltung der beruflichen Aufstiegs- und Weiterbildungsförderung durch die Förderung der beruflichen Weiterbildung mit Berufsabschluss über das SGB III (§§ 82ff SGB III) und die Förderung von Aufstiegsqualifizierung über das Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) - Meister-Bafög orientiert sich am dualen, überwiegend männlich dominierten, Ausbildungssystem (BBiG/ HwO) und hat deshalb eine mittelbar diskriminierende Wirkung. Die Anforderungen und finanziellen Strukturen des von Frauen dominierten schulischen Ausbildungssystems (z.B. Sozial- und Gesundheitsberufe) werden nicht genügend berücksichtigt. Dadurch ergeben sich Hindernisse für Frauen beim Zugang zu Weiterbildungen und Qualifizierungen. Außerdem wird die Konzentration von Frauen auf wenige Ausbildungsberufe weiter verstärkt (Spangenberg 2014). Bei der Gleichstellung der Qualifizierungswege in der Berufsbildung des Schulberufssystems gilt es außerdem, Bildungswege mit Karrierewegen entsprechend den DQR Stufen abzustimmen.

### **Abschlussbezogene Berufsausbildungsinstitutionen entwickeln sich zu Bildungsinstitutionen in der Lebensverlaufsperspektive und standardisierte Altersnormen werden überprüft**

Normen beruflicher Segmentation und die mit ihr einhergehende Struktur der Vorbildung prägen das *bestehende* Angebot beruflicher Weiterbildung. Beim Einstieg Erwachsener in die berufliche Erstausbildung, beim Wiedereinstieg, Quereinstieg oder beruflichen Umstieg erweisen sich diese Normen dann jedoch zum Teil als Zugangsbarrieren. Bei der Gestaltung der „zweiten Chance“ sollten Alternativen angeboten werden, die das Prinzip der Vorbildung ersetzen, beispielsweise **kompetenzbasierte, anschlussfähige Lerngelegenheiten**, die an die jeweilige Lebenssituation angepasst sind. Für viele Ratsuchende mit Erwerbs- und Lebenserfahrung kann auch eine Kompetenzerfassung sinnvoll sein, die formal, nichtformal und informell erworbene fachliche Kenntnisse und Fertigkeiten sowie personale Kompetenzen evaluiert. An die Kompetenzfeststellung könnte sich auch die Zertifizierung von Kompetenzen durch zuständige Stellen im Sinne des Deutschen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen (DQR) anschließen (vgl. BMBF und Sekretariat der KMK, 2015; KOBRA 2012), um damit einen weiteren Qualifizierungsweg zu schaffen.

Auch die Norm **standardisierter Altersbegrenzungen** in der Zulassung zu Bildungsangeboten oder in der Weiterbildungsförderung ist insbesondere für Frauen mit aktiven Familienaufgaben kontraproduktiv, denn sie führen zu einer zusätzlichen unnötigen Einschränkung des lebenslangen Lernens. Angesichts der Ausweitung der Erwerbsphase im späteren Erwachsenenalter (z.B. Rente ab 67 Jahren) müssen Altersnormen neu reflektiert werden. Die individuelle Prüfung sollte deshalb zu einem allgemein gültigen Standard zählen und die Handlungsspielräume entsprechend stärker genutzt werden.

Berlin bietet bereits einen dritten Bildungsweg: Modellcharakter hat die berufsbegleitende bausteinorientierte Nachqualifizierung, wie sie im SANQ-Netzwerk für Nachqualifizierung und berufliche Bildung kontinuierlich vorgehalten und durch die Fachberatung für Interessierte unterstützt wird (Dellbrück u.a. 2012). Ein weiteres Projekt ‚EMSA – Erfolg mit Sprache und Abschluss‘ richtet sich an Migrantinnen und Migranten und bietet neben einer trägerneutralen Beratung zum Berufsabschluss eine Kompetenzfeststellung, die Qualifizierung mit integrierter Sprachförderung und die Kompetenzentwicklungsbegleitung. Weitere innovative Ansätze in Berlin sind die Teilzeitberufsausbildung, passgenaue Vermittlung in die Berufsausbildung und verkürzte Ausbildungszeiten nach Abbruch des Studiums, das Programm für „Spätstarter“, Angebote zu Teilqualifikationen. Beratung zu Beruf, Bildung und Beschäftigung kann Ratsuchenden in der Situation beruflicher (Neu)Orientierung abschlussorientierte Qualifizierungswege aufzeigen. Die Zielsetzungen und Instrumente der Förderprogramme setzen innovative Perspektiven für den Wandel der Berufsbildungsinstitutionen um, die noch breiter (z.B. in einem größeren Spektrum von Ausbildungsberufen unter Einbeziehung der abschlussbezogenen Berufsbildung des Schulberufssystems) umgesetzt werden sollten. In diesem Zusammenhang ist eine Evaluation der Qualifizierungsangebote und ihrer Nutzung wünschenswert.

### 3.2 Weiterbildung im Lebensverlauf

Die „klassische“ nicht abschlussbezogene Weiterbildung ist bundesweit der größte Bildungsbereich mit 25,1 Millionen Teilnahmen im Jahr und umfasst:

- die betriebliche Weiterbildung (mit 50 Prozent des Weiterbildungsvolumens)
- individuelle berufsbezogene Weiterbildung, einschließlich der Weiterbildung für Arbeitslose und von Arbeitslosigkeit bedrohte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen als Teil der aktiven Arbeitsmarktpolitik (mit 26 Prozent des Weiterbildungsvolumens)
- und die nicht-berufliche Weiterbildung (mit 24 Prozent des Weiterbildungsvolumens)<sup>2</sup>

Das nonformale berufliche Lernen hat für Erwachsene deshalb einen hohen Stellenwert, weil sie damit relativ flexibel und berufsbegleitend ihre Beschäftigungsfähigkeit sichern und stärken können.

---

<sup>2</sup> Angaben erfolgen auf Basis des Adult Education Survey, der die in den letzten 12 Monaten realisierten Weiterbildungsaktivitäten erhebt. Es besteht nicht der Anspruch, die an anderer Stelle geleistete sehr differenzierte Auswertung nach Teilnahmequote und Weiterbildungsvolumen hier darzustellen (Bilger u.a. 2013, S. 60ff).

nen. Berufliche Weiterbildung trägt aber auch zur Innovationsfähigkeit von Unternehmen und zur Wettbewerbsfähigkeit ihrer Produkte bei. Weiterbildung bietet hier auch Chancen.

Weil das lebenslanges Lernen eine Voraussetzung für Wirtschaftswachstum und für gesellschaftliche Integration ist, ist in der Europastrategie 2020 das ambitionierte Ziel formuliert, dass mindestens 15 Prozent der erwerbsfähigen Erwachsenen am lebenslangen Lernen teilnehmen (vgl. BiBB; EU Bildungspolitik. Fortschrittsmessung 2015). Der Anteil der Erwachsenen im erwerbsfähigen Alter (25 – 64 Jahre) hingegen, die am lebenslangen Lernen teilnehmen, liegt im Jahr 2012 bundesweit bei 7,9 Prozent (Berlin 10,1 Prozent ), davon Männer 8,0 (Berlin 9,9) und Frauen 7,8 (Berlin 10,4 Prozent ) (vgl. Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Tabelle C6-EU ).

Die Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe und der Beschäftigten in Berlin ist zuletzt sogar wieder etwas gesunken. Weniger als 50 Prozent der Betriebe beteiligen sich; nur etwas mehr als ein Viertel der Beschäftigten wurden weitergebildet (Betriebspanel Berlin 2013). Die Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe ist insbesondere davon abhängig, ob eine Branche insgesamt weiterbildungsinintensiv ist. Die weiterbildungsintensiven Branchen in Berlin sind: Erziehung und Unterricht; Gesundheit und Sozialwesen; Öffentliche Verwaltung. Hier unterstützen 80 Prozent der Betriebe die Weiterbildung der Beschäftigten. Die überdurchschnittlich hohe Weiterbildungsbeteiligung steht auch im Zusammenhang mit gesetzlichen Regelungen, die zur Weiterbildung verpflichten. Da in diesen Branchen auch der Anteil von Frauen an den Beschäftigten hoch ist, partizipierten Frauen wie in den Vorjahren durchschnittlich stärker an den Weiterbildungsaktivitäten aller befragten Betriebe als Männer. Insgesamt nahm rund jede dritte Frau an Weiterbildungsmaßnahmen teil, aber nur etwa jeder vierte Mann. Die Daten des Betriebspanels sind allerdings aufgrund der geringen Anzahl von befragten Betrieben in den einzelnen Branchen statistisch mit Fehlern behaftet und nur eingeschränkt interpretierbar (vgl. Betriebspanel Berlin 2012. Ergebnisse der siebzehnten Welle S. 59). In den Branchen Verarbeitendes Gewerbe, Handel und Reparatur, Verkehr, Information und Kommunikation liegt die Teilnahmequote von Frauen unter dem Durchschnitt.

Es ist schwer zu klären, welche Risiken sich durch Nicht-Teilnahme an Weiterbildung ergeben. Welche Folgen hat es, wenn Betriebe den Bedarf nicht erkennen oder zu klein sind, um Weiterbildung zu organisieren? Was passiert, wenn Personengruppen keinen Zugang zu Weiterbildung erhalten? Erwerbstätige nehmen häufiger an Weiterbildung teil als Nicht-Erwerbstätige. Hier wiederum weisen jene, die in Vollzeit arbeiten, die höchste Weiterbildungsquote auf. Dagegen haben diejenigen Personengruppen, die mehr Unterstützung für den Erhalt und die Stärkung ihrer Beschäftigungsfähigkeit brauchen, häufiger einen vergleichsweise schlechteren Zugang zur Weiterbildung:

- Arbeitslose
- Teilzeiterwerbstätige
- Arbeiterinnen und Arbeiter
- An- und Ungelernte
- Geringverdienende

- Ältere
- und Menschen mit Migrationshintergrund

Je höher die Bildung und Ausbildung der Befragten, desto häufiger und umfangreicher bilden sie sich weiter.

Risiken, die durch die Unterfinanzierung von Weiterbildung entstehen, können bisher nur unzureichend bestimmt werden, da eine systematische Erhebung und Auswertung der lebenslaufbezogenen Finanzierung von beruflicher Weiterbildung durch die Öffentliche Hand, Betriebe, Individuen und Bundesagentur für Arbeit fehlt (vgl. Käßlinger u.a. 2013, S. 52). Empfehlungen werden an einzelnen Übergängen in der Erwerbsbiografie, Familienbiografie, Gesundheitsbiografie und Migrationsbiografie aufzeigen, dass Weiterbildung sehr spezifisch zur berufsbiografischen Gestaltung des Erwerbs- und Lebensverlaufs beiträgt.

### **Empfehlungen für die Beratung zu Beruf, Bildung und Beschäftigung**

Aufgrund der unterschiedlichen Bildungsanlässe, Bildungsangebote, Bildungsanbieter und der oft unübersichtlichen Finanzierungsstrukturen ist das Angebot in der lebensphasenorientierten Weiterbildung vergleichsweise intransparent. Für die beruflichen Weiterbildungsanlässe bieten die Weiterbildungsdatenbank des Landes Berlin und die Datenbank „KURSNET“ der Bundesagentur für Arbeit einen Einblick in das Angebot. Personalentwicklung oder betriebliche Weiterbildung sind nicht in allen Betrieben und nicht für alle Beschäftigtengruppen selbstverständlich. Kleine Betriebe und Betriebe in Branchen mit geringen Weiterbildungsquoten machen ihren Beschäftigten oft kein Bildungsangebot. Betriebliche Weiterbildung erreicht zudem nicht alle Beschäftigtengruppen. Selbständige sind selbst gefordert, sich für ihre berufliche Qualifizierung einzusetzen. Öffentlich finanzierte Bildungsberatung schafft hier einen Ausgleich. Sie berät alle Bürgerinnen und Bürger zu Fragen ihrer beruflichen Entwicklung.

### **Zielgruppenspezifische Beratung zu Beruf Bildung und Beschäftigung bietet Personengruppen Kontakt, Informationen und Orientierung, die unzureichend beruflich vernetzt sind.**

Die Entscheidung für eine Weiterbildung erfolgt in der Regel situativ und ist in einen sozialen Kontext eingebunden. Erfahrungsgemäß orientiert man sich im Beruf und in privaten Angelegenheiten an anderen Personen, die ähnliche Arbeits- oder Lebenssituationen kennen. Bekannte, Kollegen oder Kolleginnen, die positive Weiterbildungserfahrungen vermitteln, regen häufig an, sich für Weiterbildung zu interessieren. Vorgesetzte sind ebenfalls wichtige Schlüsselpersonen, die den Zugang zu Weiterbildung (mehr) fördern können. So konnte nachgewiesen werden, dass Personen mit Migrationshintergrund, die Mitglied in einer Gewerkschaft, einem Berufsverband oder Betriebs-/Personalrat sind, sich deutlich häufiger an Lehrgängen und Kursen beteiligen (vgl. Öztürk 2012, S. 26). Umgekehrt hat die Befragung von erwerbslosen Wiedereinsteigerinnen ergeben, dass die Netzwerke der befragten Frauen keine Unterstützung für das Vorankommen im Beruf bieten (vgl. BMFSFJ 2009, S. 17).

Hier setzen zielgruppenspezifische Beratungsangebote an, die die Informationen und Unterstützung bieten, die den Ratsuchenden in ihren Netzwerken nicht zugänglich sind. Um einzelne Zielgruppen besser zu erreichen, kooperieren die Beratungseinrichtungen mit Einrichtungen und Initiativen, die einen guten Kontakt zu den jeweiligen Zielgruppen haben, z.B. Kindertagesstätten, Volkshochschulen und Selbsthilfegruppen usw. Kooperierende Beratung wird zum Teil auch aufsuchend bzw. mobil vor Ort gestaltet. Die erforderlichen Personalressourcen müssen hierzu gesichert sein.

### **Personenbezogene berufsbiografische Weiterbildungsberatung**

Die personenbezogene Weiterbildungsberatung bietet eine berufsbiografische Orientierung, die von Ratsuchenden explizit erwartet wird. Die Beratungsanliegen sind unterschiedlich:

- berufliche Weiterentwicklung
- berufliche Um/ Neuorientierung
- beruflicher Wiedereinstieg

In der Beratung werden der berufliche Werdegang und die Bildungserfahrungen reflektiert, um Lösungswege für eine Weiterbildung zu erarbeiten, die biografisch anschließt, die zu dem individuellen Laufbahnziel führt und für die eine Finanzierung gesichert werden kann. Erfahrungsgemäß haben Ratsuchende mehr Erfolg, wenn sie ihre Integrationsziele und die dazu erforderliche Weiterbildung in der Integrationsbegleitung dem Jobcenter bzw. der Agentur für Arbeit gut begründen können.

Personenbezogene berufsbiografische Beratung betrachtet Bildung und Beschäftigung nicht isoliert – auch dann nicht, wenn Ratsuchende zunächst nur auf einen Aspekt fokussieren. Ratsuchende, die nach Strategien suchen, in ein bestimmtes berufliches Tätigkeitsfeld einzusteigen, werden bei Bedarf darauf aufmerksam gemacht, dass sie dazu eine zusätzliche Qualifizierung brauchen. Umgekehrt kann es sein, dass Ratsuchende sich auf Weiterbildung fokussieren, obwohl sie die Voraussetzung für den gewünschten Laufbahnschritt qualifikatorisch erfüllen. Hier bietet es sich an, die Erwartungen an eine zusätzliche Weiterbildung zu klären und alternative Einstiegswege in die Erwerbsarbeit aufzuzeigen.

## **Empfehlungen für die Gestaltung der institutionellen Rahmenbedingungen**

### **Nachhaltige Beschäftigungsfähigkeit als Maßstab der Integrationsbegleitung**

Maßstab aktiver Lebenslaufpolitik ist es, den Möglichkeitsraum für die Menschen stets zu erweitern statt zu verengen. Dieser Maßstab ist auch für die beitragsfinanzierte Integrationsbegleitung der Agenturen für Arbeit und für steuerfinanzierte Integrationsbegleitung der Jobcenter relevant. Strategien und Maßnahmen für Arbeitslose und von Arbeitslosigkeit bedrohter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sollten auf die Förderung nachhaltiger Beschäftigungsfähigkeit zielen und sogenannte entmutigende „Drehtüreffekte“ in der Vermittlung vermeiden. Deshalb gilt es im Einzelfall,

den Vorrang der Vermittlung zu reflektieren und ggf. Maßnahmen zu ergreifen, die eine nachhaltige Integration in den ersten Arbeitsmarkt ermöglichen. Bei dem Zwang, sich qualifikatorisch für Beschäftigungsangebote und Maßnahmen ohne Schutz der Berufsqualifikation anzupassen, droht die Gefahr, dass sich zum aktuellen oder zu einem späteren Zeitpunkt die Handlungsspielräume verengen. Der kurzfristige Vorteil einer Vermittlung in Beschäftigung kann sich später in der Lebensverlaufslogik z.B. als Nachteil einer verpassten Weiterbildung entpuppen. Selbstanspruch der integrationsbegleitenden Beratung ist es, Kunden und Kundinnen zu helfen, eine nachhaltige und die Hilfebefürftigkeit beendende Integrationsstrategie in den Arbeitsmarkt zu entwickeln. Es ist also für den Erfolg der Integration wichtig, dass Arbeitslose eigene Perspektiven und Strategien entwickeln und diese in der Integrationsbegleitung darstellen und vertreten können. Hier kann die öffentlich verantwortete Beratung zu Beruf, Bildung und Beschäftigung einen wichtigen Beitrag leisten und ihre Möglichkeiten der individuellen beruflichen Orientierung nutzen.

Integrationsberatung und öffentlich geförderte berufsbezogene Bildungsberatung müssen außerdem sensibel wahrnehmen, wie viel Selbststeuerung aus Sicht der Ratsuchenden möglich und wie viel Unterstützungsbegleitung nötig ist. Ratsuchende, die wenig Erfahrung mit der Organisation persönlicher Weiterbildungsmöglichkeiten haben, brauchen mehr Unterstützung. Weiterbildungserfahrene Arbeitslose mit einer Patchwork-Biografie und mehrmaligen Bewerbungsphasen im Lebensverlauf werden wiederum durch nicht passgenaue Aktivierungsmaßnahmen demotiviert, in denen sie z.B. ihre Bewerbungsunterlagen zum wiederholten Mal optimieren sollen. Damit alle arbeitslosen und von Arbeitslosigkeit bedrohten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen an beruflicher Weiterbildung teilnehmen können, sollten die Eingliederungsquoten der Bildungsangebote zielgruppenspezifisch betrachtet werden, damit Bildungsträger beim Einlösen des Bildungsgutscheins nicht selektiv vorgehen und erfolversprechende Arbeitslose anderen vorziehen.

### **Weiterbildungsfinanzierung in der Lebensverlaufsperspektive untersuchen**

Die Weiterbildungsfinanzierung der Betriebe, der öffentlichen Hand, der Individuen und der Bundesagentur für Arbeit sind durch unterschiedliche Rahmenbedingungen geregelt. Es gibt folglich viele Ansätze und Finanzierungsinstrumente, angefangen von der Teilnahme an öffentlich geförderter beruflicher Bildung der Volkshochschulen, der Freistellung für Bildung, der Bildungsprämie, dem Bildungssparen, tarifvertraglichen Regelungen zur Weiterbildung, der Aufstiegsfortbildungsförderung, den beitragsfinanzierten und steuerfinanzierten Förderinstrumenten auf Basis des SGB III und SGB II oder der Steuerersparnis. Eine einheitliche Bildungsfinanzierung wie in der allgemeinen Schulbildung kann es nicht geben. Es bedarf eines Sets von Instrumenten in den unterschiedlichen Bildungsbereichen. Was fehlt ist eine integrierte lebenslaufbezogene Betrachtung der Weiterbildungsfinanzierung in ihrem Zusammenspiel. Die Leistungen aus dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz, das sog. Meister-Bafög, wird beispielsweise überwiegend von Männern genutzt. Die Bildungsprämie wird wiederum vorwiegend von Frauen genutzt. Welche Ursachen hat die selektive Nutzung vorhandener Förderinstrumente? Welche Lücken in der Finanzierung sind zu erkennen? Welche Gründe und welche Wirkungen hat es, dass bestimmte Branchen weiterbildungsaktiver sind als andere? Welche Konsequenzen haben der Status von Personen, ob sie Leistungsbeziehende sind oder nicht, im Hinblick auf die Förderung von Weiterbildung

nach dem Arbeitsfördergesetz? Welche Konsequenzen haben standardisierte Altersnormen in der Bildungsfinanzierung? Die Konzeptionen für eine lebensereignisbezogenen Personalarbeit sind weit vorangeschritten. Es fehlen Erkenntnisse darüber, inwieweit die lebenslagenorientierten Ansätze greifen. Der gesellschaftspolitische Diskurs zur Weiterbildungsfinanzierung ist mühsam, darf aber nicht abbrechen. Der dezidierte Bezug zur Lebensverlaufsperspektive bietet hier einen wichtigen Ansatzpunkt.

### **3.3 Wertschätzung, Anrechnung und Anerkennung von Kompetenzen**

In offenen berufsbiografischen Übergängen – beispielsweise beim Berufseinstieg, beim Wiedereinstieg oder nach Zuwanderung – sind Menschen herausgefordert, selbstorganisiert in neuen und unbekanntem Situationen zu handeln. Solche Orientierungs- und Lernprozesse in unbekanntem Situationen werden von Menschen, die über positive Erfahrungen verfügen und von ihrer eigenen Selbstwirksamkeit überzeugt sind, mit geringerem Kraftaufwand gemeistert. Selbstwirksamkeit ist die Überzeugung, ein bestimmtes Ziel oder ein bestimmtes Problem aus eigener Kraft auch bei auftretenden Schwierigkeiten erreichen oder lösen zu können (vgl. Mohr 2014). Da Mädchen und Frauen eher dazu neigen, Misserfolge sich selbst zuzuschreiben und Erfolge nicht auf die eigenen Fähigkeiten zurückzuführen (vgl. Mohr 2014), spiegelt professionelle Beratung wahrgenommene Kompetenzen zurück, fördert die Selbst-Anerkennung von Fähigkeiten und erreichten Ergebnissen. Formale Bildungsabschlüsse können erst selbstbewusst verwertet werden, wenn man sich den individuellen profilgebenden Kompetenzen, der spezifischen Beschaffenheit des erworbenen fachlichen Wissens und der Fertigkeiten sowie der sozialen und personalen Kompetenzen bewusst ist und diese in einer Bewerbung darstellen kann. Mit Hilfe von systematischen Ansätzen und Methoden der Kompetenzerfassung können Frauen, die ihre Erwerbs- bzw. Berufsbiografie unterbrochen haben oder ihre beruflichen Ziele zurückstellen mussten, ihre Stärken herausarbeiten, die sie in der Familie, in der Migration und anderen außerberuflichen Kontexten entwickelt haben. Diese Aufwertung von informell und außerberuflich erworbenen Kompetenzen ist erklärtes Ziel europäischer Bildungspolitik und soll in einem nationalen Validierungskonzept gestaltet werden (vgl. Empfehlungen des Rates der Europäischen Union 2012).

### **Empfehlungen für die Beratung zu Beruf, Bildung und Beschäftigung**

Die Vorteile eines vernetzten übergreifenden Denkens in der Lebensverlaufsperspektive sind offensichtlich, wenn man die Lernbiografien aus genderorientierter Sichtweise betrachtet. Die Möglichkeit, informell erworbene Lernergebnisse systematisch zu erfassen, kann dazu beitragen, sogenannte nicht professionalisierte Tätigkeiten – beispielsweise die private Sorgearbeit und andere soziale Aktivitäten – aufzuwerten. Die Funktion einer Kompetenzerfassung zielt jedoch in erster Linie auf die Gestaltung eines berufsbiografischen Anschlusses in einem diskontinuierlichen Erwerbsverlauf. Dazu ist es erforderlich Kompetenzen, die in einem bestimmten Kontext erworben und entwickelt wurden, in einen neuen beruflichen Kontext zu transferieren. Best Practice Ansätze gestalten die Kompetenzerfassung deshalb als einen subjektiven Reflexions- bzw. Bildungsprozess, welcher die Transferierbarkeit erworbener Kompetenzen verstärkt. Es wird auch ersichtlich, inwiefern die

Anforderungen eines Tätigkeitsfeldes erfüllt werden und welche ergänzende berufliche Qualifizierung sinnvoll ist.

Die im Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz (BQFG) geregelte Gleichwertigkeitsprüfung (vgl. Ausführungen unter 5.1) ist beispielgebend, obwohl es hier um die Anerkennung von im Ausland erworbenen formalen Abschlüssen geht. Das BQFG sichert den Anspruch auf eine umfassende Beratung auch für den Fall, dass eine Gleichwertigkeit nicht festgestellt werden konnte. Es müssen ergänzende Qualifizierungswege und ihre Finanzierung aufgezeigt werden.

### **Beratung zur Kompetenzerfassung in beruflichen Übergängen stärken**

Nicht nur aus Respekt vor den individuellen Anstrengungen und Leistungen, sondern auch wegen der handfesten Anforderungen aus demografischer, gesellschaftlicher und wirtschaftlicher Sicht sollte eine „Kompetenz-Willkommenskultur“ durch Beratung entstehen. Ratsuchende sollen ermutigt und unterstützt werden, sich (auch informell) Kompetenzen anzueignen, und diese auch feststellen und sich anerkennen zu lassen. Die Vielzahl von Übergangssituationen im Verlaufe eines Erwerbslebens einerseits und die wachsende Anerkennung auch von nonformal erworbenen Kompetenzen andererseits erfordert eine am Lebensverlauf orientierte, qualifizierte Beratung als „normalen Standard“.

Die Beratung von Frauen über die Frauenbildungs- und Beratungseinrichtungen in Berlin ist von Anfang an kompetenzorientiert ausgerichtet, um den Defizitblick auf die Qualifikationen der ratsuchenden Frauen abzuwenden. Seit einigen Jahren haben Beratungseinrichtungen mit der Professionalisierung für Kompetenzbilanzierungsverfahren begonnen. In einer längerfristigen Perspektive könnten für die Kompetenzbilanzierung die Bildungsberatungseinrichtungen eine stärkere Zuständigkeit erhalten und mit den zuständigen Stellen der Validierung und Zertifizierung von Qualifikationen stärker kooperieren.

## **Empfehlungen für die Gestaltung der institutionellen Rahmenbedingungen**

### **Kompetenzwillkommenskultur in allen Bildungsbereichen gestalten**

Die Zielsetzung des Deutschen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen war es von Anfang an, die Durchlässigkeit der Bildungsbereiche zu fördern und zunehmend andere Lernorte als nur die der formalen Bildung und Ausbildung in den Fokus zu rücken. Dazu wird Deutschland bis zum Jahr 2018 die Empfehlung des Rats der Europäischen Union zur Validierung nichtformalen und informellen Lernens aus dem Jahr 2012 umsetzen. Nicht nur familienbedingte Unterbrechungen führen zu diskontinuierlichen Berufsbiografien. Es zeichnen sich außerdem Auswirkungen des sozialen und technischen Wandels ab. Der Beruf im Sinne eines Lebensberufs strukturiert heute die Erwerbsbiografie nicht mehr in dem Maße kontinuierlich, wie dies historisch als sicher galt. Demografiebedingt arbeiten Erwerbstätige zudem länger und sind auch im fortgeschrittenen Erwachsenenalter darin gefordert, sich beruflich weiter zu entwickeln und am Arbeitsmarkt zu positionieren. Man kann davon ausgehen, dass zunehmend mehr Personen mit langjähriger Arbeitserfahrung beim beruflichen Übergang einen Prozess der beruflichen (Neu)Orientierung durchlaufen werden.

Folglich bekommt die Bilanzierung, Anrechnung und Anerkennung von informell erworbenen beruflichen Kompetenzen auch beim horizontalen beruflichen Tätigkeitswechsel (Quereinstieg) einen höheren Stellenwert. Im mehrjährigen Prozess der Erarbeitung des Deutschen Qualifikationsrahmens für Lebenslanges Lernen (vgl. BMBF 2015) sind bildungsbereichsübergreifend Grundlagen geschaffen worden, damit die zuständigen Akteurinnen und Akteure aller Bildungsbereiche eine „Kompetenz-Willkommenskultur“ gestalten können. Durchlässigkeit ist eine systemische Qualität (vgl. KOBRA, S. 93). Alle zuständigen Stellen in der beruflichen Bildung und Hochschulbildung sollen die Anträge auf Anrechnung und Anerkennung nicht nur bearbeiten und entscheiden, sondern hierzu qualitativ hohe Laufbahnberatung anbieten.

### **Anrechnung und Anerkennung von informell erworbenen Lernergebnissen verankern**

Das informelle, nonformale und formale Lernen ereignet sich kontextgebunden in der Lebenszeit und wird biografisch verarbeitet. Künftig wird die unabhängig vom formalen oder nonformalen Lernort tatsächlich erworbene Kompetenz an Bedeutung gewinnen. Das stellt neue Anforderungen an Bildungssysteme und Bildungspolitik: Informell und nonformal erworbene Kompetenzen müssen festgestellt und anerkannt, Anschlüsse und Übergänge zu weiterführenden Abschlüssen hergestellt werden.

### **Lernorte und Einrichtungen der beruflichen Bildung und Beratung vernetzen**

In dem Maße, wie informelle und nichtformal erworbene Kompetenzen als Lernergebnisse den formalen Abschlüssen gleichgestellt werden, ist auch ein Perspektivwechsel auf Organisationen, in denen Lernen stattfindet, erforderlich. Dazu gehören traditionelle Bildungseinrichtungen wie Volkshochschulen, Institutionen der beruflichen Bildung wie Oberstufenzentren, der Lette-Verein oder Ausbildungsbetriebe ebenso wie Beratungseinrichtungen, aber auch Freizeitzentren, Initiativen wie die Stadtteilmütter, Gesundheitszentren, Sportvereine u. v. a. m.

Eine gute Kooperation unterstützt die gemeinsamen Ziele. Für eine künftige intensivere Vernetzung dieser Einrichtungen wird ein Perspektivwechsel empfohlen, der bei Bildung nicht nur an die formalen Bildungsinstitutionen, sondern an Lernorte im weitesten Sinne und an alle Institutionen der Förderung, Beratung und Unterstützung denkt. Dazu müssen diese Organisationen neue, auch nichtformale und unkonventionelle Wege der Kooperation entwickeln und sich selbst als Organisationen begreifen, die offen, flexibel und lernbereit sind. Der kurze Draht zwischen ihnen kann lange Wege für Ratsuchende, bildungs- und entwicklungswillige Menschen ersetzen. In vorausschauender Perspektive auf den 2018 zu erwartenden Vorschlag des BMBF zur Umsetzung der Empfehlung des Europäischen Rates zur Validierung von nichtformal und informell erworbenen Kompetenzen sollte in Berlin auf Landesebene eine Bestandsaufnahme zu allen zuständigen Stellen und ihre Verfahren angefertigt werden und mit Akteuren und Akteurinnen ein die Berufs- und Hochschulbildung übergreifendes Leitbild erarbeitet werden.

## 4 Erwerbsbiografie – existenzsichernde Arbeit im Lebensverlauf

Durch Erwerbsarbeit sollen Menschen ein kontinuierliches und angemessenes Lebenseinkommen erzielen können. Atypische und prekäre Arbeitsverhältnisse in Form von befristeter Beschäftigung, Leih- oder Zeitarbeit, Minijobs, prekäre Alleinselbstständigkeit und Teilzeitarbeit haben jedoch – gerade seit den als Hartz-Reformen bekannt gewordenen Gesetzen zur Reform des Arbeitsmarktes ab 2003 – stark zugenommen. Immer mehr Menschen machen sich selbstständig (vgl. Gather 2014). Bundesweit ist in Berlin die Gründerquote (Anteil der Gründer und Gründerinnen an der Bevölkerung) mit 2,55 Prozent am höchsten. In Berlin hat sich seit 2003 die Zahl der Zeitarbeitskräfte in nur vier Jahren von 10.865 (2003) auf 23.323 (2007) mehr als verdoppelt (vgl. Martens 2008; vgl. BA 2016; S. 7). Im Jahr 2012 beträgt der Anteil der Leiharbeit an allen Beschäftigungsverhältnissen in Berlin etwa bei 2 Prozent (vgl. Senatsverwaltung Arbeit, Integration und Frauen 2013a, Betriebspanel, S. 35). Viele neue Jobs sind im Dienstleistungssektor entstanden. Hier ist der insgesamt gestiegene Bedarf an Flexibilität besonders hoch. Dienstleistungsarbeit ist nicht nur an zeitliche Flexibilität geknüpft, sondern wird auch häufig unterwertig bezahlt. Auch der Anteil befristeter Arbeit liegt im Dienstleistungssektor mit 17 Prozent im Vergleich zu 12 Prozent im Landesdurchschnitt entsprechend höher (vgl. ebd., S. 34).

Der Flexibilisierungstrend der Beschäftigungsverhältnisse in Berlin zeigt sich vor allem bei den Neueinstellungen. Fast jede zweite Neueinstellung in Berlin ist inzwischen befristet (vgl. ebd., S. 35). Nur 29 Prozent der Beschäftigten erhielten nach Ablauf ihres Arbeitsvertrages im selben Betrieb einen unbefristeten Arbeitsvertrag; 34 Prozent schieden aus dem Betrieb aus und die restlichen 37 Prozent erhielten erneut einen befristeten Arbeitsvertrag (vgl. ebd.).

Das in 2013 veröffentlichte aktuelle Betriebspanel Berlin dokumentiert folgendes Gesamtbild des Flexibilisierungsgrades der Beschäftigungsverhältnisse in Berlin:

"Es gab 2012 in 81 Prozent aller Berliner Betriebe (Westdeutschland: 82 Prozent) mindestens eine Form atypischer Beschäftigung, d.h Teilzeit, Befristung oder Leiharbeit. Nach Berechnung des IAB-Betriebspanels ist der Flexibilisierungsgrad der Beschäftigungsverhältnisse in Berlin in den vergangenen 17 Jahren stark angestiegen. Zählte 1996 noch etwa jedes fünfte Beschäftigungsverhältnis zu den atypischen (22 Prozent), so hat sich der Anteil bis 2012 auf 42 Prozent nahezu verdoppelt"(vgl. ebd., S. 27).

Jede zweite Frau ist atypisch beschäftigt.

"Traditionell arbeiten sehr viele Frauen in Teilzeit bzw. sind in geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen tätig. Das bedeutet, dass Frauen schon immer stärker in atypischen Beschäftigungsformen vertreten waren als Männer. Inzwischen sind nur noch 44 Prozent aller beschäftigten Frauen in Berlin in einem Normalarbeitsverhältnis angestellt, während es im Jahr 2005 noch knapp 54 Prozent waren. Demgegenüber sind Männer nach wie vor häufiger in Normalarbeitsverhältnissen tätig, wenngleich sich auch dieser Anteil in Berlin von 80 Prozent in 2005 auf gegenwärtig 74 Prozent verringerte. Bei in etwa gleicher Beteiligung von Frauen und Männern an der Beschäftigung (Frauenanteil an den Beschäftigten 48 Prozent) sind Frauen damit überdurchschnittlich stark in atypischen Beschäftigungsverhältnissen tätig" (vgl. ebd., S. 30f).

Frauen, die die erste Schwelle des Berufseinstiegs erfolgreich gemeistert haben, sind häufig nach der ersten Kindsgeburt von den Risiken eines flexibilisierten Arbeitsmarktes betroffen. Lebensereignisse wie Krankheit, Scheidung, Pflege von Angehörigen, Ortswechsel oder auch Betriebs-schließungen und Umstrukturierungen sowie die Tätigkeit in strukturell von befristeten Arbeitsverträgen gekennzeichneten Branchen wie dem Wissenschaftssystem führen auch später dazu, dass sie immer wieder erwerbsbiografische Übergänge bewältigen müssen. Dabei stehen sie unter dem Druck, Anschlüsse möglichst unmittelbar zu generieren. In Folge davon nehmen sie die nächstbeste Erwerbsmöglichkeit wahr, ohne die Auswirkungen und Nachhaltigkeit dieser Entscheidung innerhalb der Lebensverlaufsperspektive zu berücksichtigen. Sie arbeiten angestellt unterhalb ihres Qualifikationsniveaus, in für ein altersfestes Einkommen unzureichender Teilzeit, in Minijobs oder selbstständig, um Erwerbs- und Familienarbeit miteinander vereinbaren zu können.

Aber nicht nur äußere Rahmenbedingungen und die Reaktion auf bestimmte Lebensereignisse führen dazu, dass "Normalerwerbsbiografien" immer seltener werden. Der Wandel bringt auch eine "innere Veränderungserlaubnis" 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. Ebenso verändern sich Inhalte und Rahmenbedingungen der Arbeit. In diesem Sinn ist es verständlich, dass eine Neujustierung mehrmals im Leben sinnvoll und notwendig sein kann und mit einer kleineren oder größeren 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.

Berufliche Übergänge bieten also die Chance, bisherige Erfahrungen auszuwerten, eine Passung zwischen Interessen, Fähigkeiten und Bedarfen der Arbeitswelt aktiv herzustellen, entsprechende (Bildungs-)Maßnahmen und Aktivitäten zu ergreifen und damit die Weichen für die weitere berufliche Entwicklung zu stellen.

Damit Frauen im Verlauf ihres Lebens nicht an dieser Herausforderung scheitern, brauchen sie die Gelegenheit, Übergangskompetenzen zu entwickeln und Rahmenbedingungen, die es ihnen ermöglichen, diese Übergänge nachhaltig und konstruktiv zu gestalten. Nur dann besteht die Chance, auf Veränderungen interner (Interessen, Kompetenzen, Erfahrungen) und externer (Arbeitsinhalte, Rahmenbedingungen) Faktoren zu reagieren und aktiv eine Passung zwischen den eigenen gegenwärtigen Interessen und Fähigkeiten und dem aktuellen Bedarf in der Arbeitswelt herzustellen.

Dazu bedarf es erstens einer (auch infrastrukturell gesicherten) professionellen Beratung, zweitens einer lebenslauforientierten Arbeitsmarktpolitik, die Übergangsrisiken sozial absichert, und drittens einer Unternehmenskultur, die berufliche Übergänge aktiv fördert.

Die Ausführungen unter 4.1 „Gelingender Übergang aus Erwerbslosigkeit in existenzsichernde Arbeit“ skizzieren grundlegende Empfehlungen, die auch für die weiteren Übergänge in existenzsichernde Arbeit in diesem Kapitel gelten.

Differenziert nach dem überwiegenden Erwerbsstatus im Referenzjahr waren im Berichtsjahr 2013 mit 69,3 Prozent weit mehr als zwei Drittel der Arbeitslosen ab 18 Jahren armutsgefährdet. Bei den überwiegend Erwerbstätigen ab 18 Jahren betrug der Anteil dagegen nur 8,6 Prozent .

#### **4.1 Gelingender Übergang aus Erwerbslosigkeit in existenzsichernde Arbeit**

Arbeitslosigkeit gehört in Deutschland zu den größten Risiken für Armut im Lebensverlauf Erwachsener. Mehr als zwei Drittel der Arbeitslosen ab 18 Jahren (69,3 Prozent ) war im Berichtsjahr armutsgefährdet. Bei den überwiegend Erwerbstätigen ab 18 Jahren betrug der Anteil hingegen nur 8,65 Prozent (vgl. Statistische Bundesamt, Destatis 2013 a). Diese Menschen hatten weniger als 60 Prozent des mittleren nationalen Einkommens zur Verfügung.<sup>3</sup> Frauen trugen – wie bereits in den Jahren zuvor – ein höheres Armutsgefährdungsrisiko als Männer. Dies gilt ausnahmslos für alle Altersgruppen (vgl. ebd.). Drei Arten von Haushalten weisen laut Eurostat 2010 ein besonderes Armutsrisiko auf: Einpersonenhaushalte, Haushalte von Alleinerziehenden mit unterhaltsberechtigten Kindern und Haushalte mit zwei Erwachsenen und mindestens drei unterhaltsberechtigten Kindern (vgl. ebd.).

Die Zeit, in der in Deutschland Arbeitslosengeld bezogen wird, ist – verglichen mit vielen anderen Europäischen Ländern – sehr kurz. Bereits nach einem Jahr endet der Bezug des gehaltsabhängigen Arbeitslosengeldes I und mit ALG II setzt eine Transferleistung ein, die nur noch existenzsichernd ist und für soziale Teilhabe nicht ausreicht. Soziale Ausgrenzung ist oft die Folge und eröffnet in Bezug auf den Wiedereinstieg in die Erwerbstätigkeit häufig einen Teufelskreis: Der Rückzug ins Private und der Mangel an sozialen Beziehungen schränken den Sicht- und Handlungsraum dieser Menschen weiter ein und erschweren die Rückkehr in den Job.

Beratung zu Beruf, Bildung und Beschäftigung für Frauen sieht sich hier dem Anspruch verpflichtet, dass Ratsuchende so schnell wie möglich zurück in Erwerbstätigkeit finden und dabei Tätigkeiten aufnehmen, die langfristig das Risiko minimieren, arbeitslos zu werden und kein Einkommen zu erzielen, das sie an gesellschaftlichen Prozessen teilhaben lässt. Sie tut das u.a. dadurch, dass sie zu einer guten Passung von Interessen und Kompetenzen der Erwerbstätigen einerseits und den Anforderungen an angestrebte Tätigkeit andererseits beiträgt und die berufsbiografische Gestaltungskompetenz der Ratsuchenden fördert.

---

<sup>3</sup> Die Armutsgefährdungsquote bezeichnet nach Eurostat 2010 den Anteil von Personen, die unterhalb der Armutsgefährdungsschwelle von 60 Prozent des nationalen verfügbaren medianen Äquivalenzeinkommens festgesetzt ist.

## Empfehlungen für die Beratung zu Beruf, Bildung und Beschäftigung

### Übergangs- und Selbstmanagementkompetenzen entwickeln

Beratung zu Beruf, Bildung und Beschäftigung vermittelt Orientierungswissen, wie der berufliche Übergang gelingen kann, und ermittelt zusammen mit der Ratsuchenden, wo sie im beruflichen Übergang steht, welche Aufgaben für sie jetzt anstehen und wie sie diese bewältigen kann. Auf diese Weise wird die Ratsuchende befähigt, in ähnlichen Übergangssituationen handlungskompetent berufliche Anschlüsse generieren zu können. Sie entwickelt Übergangs- und Selbstmanagement-Kompetenzen.

Beratung informiert auch über Existenzsicherung und ein existenzsicherndes Alterseinkommen. Es wird darauf aufmerksam gemacht, welches Monatseinkommen langfristig existenzsichernd ist und welche, auch kumulativen, Auswirkungen bestimmte kurzfristige Entscheidungen in der Erwerbsbiografie auf die Existenzsicherung haben.

### Ressourcen- und Kompetenzorientierung der Beratung zu Beruf, Bildung und Beschäftigung stärken

Beratung zu Beruf, Bildung und Beschäftigung ist kompetenz- und ressourcenorientiert im Unterschied zu formaler abschlussorientierter Qualifizierung. Sie unterstützt Ratsuchende bei ihrer aktuellen beruflichen Standortbestimmung, der Erstellung ihrer individuellen Kompetenzprofile und ihrer beruflichen Strategieentwicklung mit verschiedenen erprobten Verfahren (z.B. Kompetenzenbilanzierung, Profilpass, Online-Werkzeuge zur beruflichen Orientierung) und beim Sichtbarmachen dieser Kompetenzen für Bewerbungsprozesse (z.B. Erstellung eines E-Portfolios oder des Europasses oder einer Profilage).

Entsprechende Formate und Methoden, die das Matching einer Ratsuchenden auf eine Stellenausschreibung oder berufliche Tätigkeit verbessern und sie dabei unterstützen, die Passung zwischen ihren Kompetenzen, Erfahrungen und Qualifikationen und den jeweiligen Jobanforderungen aktiv herzustellen, sichtbar zu machen und auf den Punkt zu bringen, müssen permanent weiterentwickelt werden. Ressourcenorientierte Beratung zu Beruf, Bildung und Beschäftigung stärkt das Selbstbewusstsein und die Selbstwirksamkeit der Ratsuchenden und fördert damit aktives Handeln.

### Zeit für Orientierung und Sich Ausprobieren statt unmittelbarer Handlungsentscheidung anbieten

Gute und erfolgreiche Beratung zu Beruf, Bildung und Beschäftigung setzt eine Klärung des Beratungsanlasses und des Beratungsauftrages der Ratsuchenden als Basis für einen gelingenden konstruktiven Beratungsprozess voraus. Sie stößt Prozesse an, die die Orientierung der Ratsuchenden und deren Handlungskompetenz unterstützen. Beratung stellt einen Raum zur Verfügung, der zur Orientierung und Erprobung genutzt werden kann, ohne unmittelbar Handlungsentscheidungen treffen zu müssen. Diese Orientierungs- und Erprobungszeiten sind eine notwendige Voraussetzung

zung, um die Nachhaltigkeit beruflicher Entscheidungen zu sichern und den finanziellen Aufwand zu minimieren (z.B. Kosten einer „falschen“ Umschulung). Zur Sicherung dieses Orientierungs- und Explorationsraumes kann ein längerfristiger Beratungs- und Begleitprozess sinnvoll sein. Beratung zu Beruf, Bildung und Beschäftigung zeigt Wege auf und unterstützt Ratsuchende, aktiv auf den Arbeitsmarkt zuzugehen, in Kontakt mit der Arbeit zu kommen und dabei Informationen über die Arbeitstätigkeit und deren Anforderungen vor Ort zu recherchieren. In der Beratung werden Kurzpräsentationen und Informationsfragen erarbeitet, die es den Ratsuchenden ermöglichen, konstruktiv und fokussiert ins Gespräch über die Arbeit zu kommen, dabei weiterführende Informationen zu erhalten und Netzwerke aufzubauen.

Beratungseinrichtungen motivieren Ratsuchende für vielfältige Aktivitäten, die Wege in die Erwerbsarbeit bahnen können, z. B. Hospitation, Praktikum und temporär unbezahlte Arbeit mit dem Ziel, sich zu erproben, weiter zu entwickeln, fehlende Berufserfahrungen gezielt zu sammeln und neue Netzwerke aufzubauen.

### **Möglichst präzise klären, welche Weiterbildung für den beruflichen Einstieg notwendig ist und wie die Weiterbildung finanziert werden kann**

Zur beruflichen Orientierung und Zielklärung gehört es auch, die qualifikatorischen Voraussetzungen zu prüfen und den Weiterbildungsbedarf möglichst präzise zu bestimmen. Beratung bietet Ratsuchenden einen Außenblick zur besseren Einschätzung ihrer Kompetenzen und Bildungsabschlüsse, zeigt Möglichkeiten und Grenzen der Weiterbildungsförderung auf und motiviert dazu, mit gut begründeten Strategien auf die zuständigen Mitarbeitenden der Integrationsbegleitung in den Jobcentern und Agenturen für Arbeit zuzugehen und Fördermöglichkeiten zu besprechen.

### **Faktenwissen über rechtliche Rahmenbedingungen liefern**

Beratung zu Beruf, Bildung und Beschäftigung muss aktuelle Veränderungen und arbeitsmarktpolitische Diskurse und die Rechtslage zu Themen wie „Minijob“, "Teilzeit", "Solo-Selbstständigkeit" etc. kennen. Zwar liefern Bildungsberatungseinrichtungen keine Rechtsberatung, es ist aber ein hohes Maß an Faktenwissen zu den rechtlichen Rahmenbedingungen des Arbeits- und Sozialrechts erforderlich, um zielführend beraten zu können. Hier ist die ständige Lernbereitschaft der Beratern sowie wiederholt und ausreichend Zeit für Weiterbildung erforderlich.

### **Empfehlungen für die Gestaltung der institutionellen Rahmenbedingungen**

#### **Zukunftsfähige Instrumente aktiver Arbeitsmarktpolitik entwickeln – das persönliche Entwicklungskonto**

Aufgabe der Arbeitsmarktpolitik des Bundes ist es Strukturen zu schaffen, die das individuelle Verhaltensrisiko absichern und damit berufliche Übergänge strukturell ermöglichen und fördern. G. Schmid empfiehlt die Einrichtung eines persönlichen Entwicklungskontos – als Ergänzung bisheriger Arbeitsmarktpolitik im Sinn der Erweiterung der Arbeitslosenversicherung hin zu einer Beschäftigungsversicherung (vgl. Schmid 2010, 2011). Persönliche Entwicklungskonten dienen der Finanzierung des Erhalts oder der Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit, insbesondere für Wei-

terbildung, zum Ausgleich reduzierter Arbeitszeiten und zur Überbrückung geminderter Verdienste. Sie werden finanziert durch Beitragspflicht und einen regelgebundenen Steuerzuschuss und bewirken intertemporale (zur Entlastung der „rush hour of life“ zwischen dem 30. und 40. Lebensjahr) und vertikale Umverteilung finanzieller Mittel (zugunsten von Menschen mit geringem Einkommen und höherer Risikogruppen). Persönliche Entwicklungskonten sollen Menschen in die Lage versetzen, Autorin bzw. Autor des eigenen Lebens zu sein und dabei die Chancen beruflicher Übergänge zu nutzen. So wäre im Rahmen solcher persönlichen Entwicklungskonten beispielsweise auch das Recht auf berufliche Karenz und die Absicherung von Menschen in solchen Zeiten wünschenswert. Berufliche Karenzen können genutzt werden, um sich zu orientieren, zu qualifizieren, sich in attraktiven oder gewünschten Berufs- oder Tätigkeitsfeldern zu erproben, neue Anschlüsse zu generieren, Netzwerke aufzubauen.

### **Regionale Verbände zur Ressourcenplanung fördern**

Viele kleine und mittlere Unternehmen haben keine eigenen Personalabteilungen und somit keinen oder wenig Zugang zu modernen Methoden und Verfahren des Personalmanagements und der Personalentwicklung. Auf Landesebene angebotene Maßnahmen und konkrete organisatorische, technische und logistische Unterstützung sowie die Schaffung von regionalen Unternehmensnetzwerken zur Ressourcenplanung kann ihnen dabei helfen, geeignete Fachkräfte zu finden, Weiterbildung zu fördern und Menschen in Übergängen mehr Chancen zu eröffnen.

### **Stellen kompetenzbasiert ausschreiben**

So sollten Unternehmen (insbesondere kleine Unternehmen ohne eigene Personalabteilungen) dazu befähigt werden, Stellen kompetenzbasiert auszuschreiben und ihr Personal in strukturierten Rekrutierungsverfahren kompetenzbasiert auszuwählen, um ein gutes Matching von Anforderungen und Leistung zu gewährleisten. Dazu können beispielsweise sektorale Qualifikationsrahmen beitragen, in denen Kompetenzanforderungen von Berufen detailliert beschrieben sind. Auch „BERUFENET“, die Internetplattform der Bundesagentur für Arbeit und andere Internetportale, können dazu beitragen, in dem dort die Tätigkeitsprofile durch genauere kompetenzbeschreibende Indikatoren noch besser ergänzt werden.

### **Anonymisierte Bewerbungsverfahren fördern und unterstützen**

Anonymisierte Bewerbungsverfahren tragen nachgewiesenermaßen dazu bei, Benachteiligungen aufgrund von sozialer und ethnischer Herkunft sowie Alter und Geschlecht (vor allem dem immer noch Frauen zugeschriebenen Risiko, für die Betreuung von Kindern allein zuständig zu sein) abzubauen und ein kompetenzorientiertes Matching zu unterstützen. Die Landespolitik empfiehlt den Unternehmen die Nutzung solcher Verfahren und bietet ihnen organisatorische und technische Hilfestellungen für deren Durchführung an (vgl. Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen, 2013b).

## **Wettbewerb „Gute Lösungen für betriebliche Übergänge“ einführen**

Es gibt bereits diverse motivationsfördernde Wettbewerbe auf Landesebene, um das Erreichen gesellschaftlich erwünschter Ziele zu fördern. So werden z.B. Betriebe prämiert, die eine familienfreundliche Personalpolitik betreiben. Prämiert werden sollten zunehmend auch Betriebe, die erfolgreich(e) interne oder externe berufliche Übergänge fördern (z.B. die Einstellung Langzeitarbeitsloser oder die Weiterbildung oder Übernahme von Beschäftigten im Minijob). Denkbar wäre auch, Unternehmen zu fördern, die gute Lösungen für berufliche Um- oder Neuorientierung oder Karenzen (z. B. Sabbaticals, Praktika) zur beruflichen Neuorientierung schaffen. Unternehmen sollten überdies motiviert werden, Berufsanfängerinnen und -anfängern jeden Alters durch eine strukturierte Einarbeitung und eine tätigkeitsintegrierte Qualifizierung on the Job eine langfristige berufliche Chance zu geben.

## **Mentoring fördern**

Für die Erhöhung des Gefühls von Selbstwirksamkeit sowie um in bisher nicht erprobten Berufsreichen Mut und Fuß zu fassen, haben sich Mentoring-Programme als besonders geeignet erwiesen. In diesem Bereich sollten Unternehmen verstärkt aktiv werden und erfahrene Beschäftigte motivieren, als Mentorin bzw. Mentor zu wirken. In Kooperation mit Beratungseinrichtungen können sie geeignete Mentees finden und ihnen die Möglichkeit eröffnen, sich beruflich zu orientieren und zu entwickeln.

## **4.2 Gelingender Übergang aus Erwerbslosigkeit oder unterwertiger Beschäftigung nach dem Berufsabschluss oder dem Studium**

Berufsbiografische Übergänge sind sensible Zeiten im Lebensverlauf, meist erstreckt sich die vollwertige Integration in einen erlernten Beruf über einen längeren Zeitraum (vgl. Ambrasat u.a. 2011, S. 77; BIBB 2012, S. 269). Ausnahmen sind Mangelberufe, in denen es einen erhöhten Fachkräftebedarf gibt. Von Brüchen oder riskanten Übergangszeiten sprechen wir, wenn Menschen mit erfolgreichem Ausbildungs- bzw. Hochschulabschluss trotz anhaltender Aktivitäten am Arbeitsmarkt, Bewerbungen und Praktika auch nach einer längeren Such- und Probierphase nicht im Beruf Fuß fassen. Sie sind langzeitarbeitslos oder jobben perspektivlos, häufig berufsfremd in unterwertigen Positionen oder sind atypisch mit geringem Einkommen beschäftigt. Trotz qualifiziertem Studienabschluss oder Berufsausbildung führt das Matching von Arbeitskraftangebot und Arbeitskräftenachfrage nicht zu einem existenzsichernden qualifikationsniveau- und fachinhaltlich adäquaten Berufseinstieg. Wenn diese Gruppe in unterwertiger Beschäftigung verbleibt, führt das in eine berufliche Sackgasse mit Risiken für die weitere Erwerbsbiografie.

Die Sonderauswertung des sozioökonomischen Panels 2011 von Rukwid für den DGB-Bundesvorstand zeigt, dass das Risiko unterwertig beschäftigt zu sein beruflich Qualifizierte (mit 17,4 Prozent) und Akademikerinnen und Akademiker (mit 18,3 Prozent) im bundesdeutschen Durchschnitt gleichermaßen betrifft. (vgl. DGB, 2014, S. 4). Es wird zwischen unterwertiger Beschäftigung mit leicht-

ten bis mittleren Qualifikationsverlusten und unterwertiger Beschäftigung mit hohen Qualifikationsverlusten unterschieden (vgl. ebd., S. 5). Hohe Qualifikationsverluste erfahren 10 Prozent der 18 – 40-Jährigen erwerbstätigen Männer und 15 Prozent der erwerbstätigen Frauen mit Berufsausbildung, die in der vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB) und der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) durchgeführte Erwerbstätigenbefragung aus dem Jahr 2006 „Beruf und Arbeit im Wandel, Verwertung beruflicher Qualifikationen“ befragt wurden. Sie arbeiten auf Einfacharbeitsplätzen. Ihre unterwertige Erwerbstätigkeit ist mit Einkommenseinbußen von 25 Prozent verbunden und eine Folge des vollständigen oder des partiellen Berufswechsels (vgl. Hall 2011, S. 183f).

Der Arbeitsmarkt in einzelnen Bundesländern muss jedoch dem skizzierten bundesweiten Trend nicht in allen Aspekten entsprechen (vgl. DGB 2014: Sonderauswertung des sozioökonomischen Panels). In Berlin zeigt sich beispielsweise ein umgekehrtes Bild. Hier beträgt das Risiko von Personen mit einem Hochschulabschluss, starke Qualifikationsverluste zu erleiden, 8,0 Prozent. Fachkräfte mit einem Berufsabschluss erleiden einen starken Qualifikationsverlust etwas weniger häufig (6,5 Prozent). Diese Differenz zwischen beruflichen Qualifizierten und akademisch Gebildeten nimmt in der Gruppe, die von einem leichten bis mittleren Qualifikationsverlust betroffen ist, weiter zu: 19,1 Prozent der akademisch und 7,9 Prozent der beruflich Qualifizierten arbeiten in Aufgaben, die nicht ausbildungsadäquat sind.

### **Hürden beim Übergang aus unterwertiger Beschäftigung in den Beruf**

Es wird davon ausgegangen, dass die beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten in der Lebensphase bis zum Alter von 35 Jahren generell am größten sind. Dieser Zeitraum fällt jedoch häufig zusammen mit der Phase der Familiengründung. Gerade dann nehmen Frauen oft unterwertige Beschäftigungen auf, um die Sorge für Kinder besser mit der Berufstätigkeit verbinden zu können. Mit diesem häufig als Übergang gedachten Modell kann sich die individuelle Professionalisierung im beruflichen Tätigkeitsfeld (im Sinne von Berufserfahrung, Position im Beruf und stabiler Berufsidentität) ggf. um weitere Jahre verschieben oder häufig ganz aufgegeben werden.

Darüber hinaus führen vor allem zwei Aspekte potenziell dazu, dass der Einstieg in den Beruf nach Studium oder Ausbildung oder der Wechsel aus einer unterwertigen in eine qualifikationsadäquate Beschäftigung nicht gelingt. Da ist zum einen die enge Koppelung von Bildung und Beschäftigung in fachspezifischen Arbeitsmärkten (vgl. Hall 2011), die sich nach Hall nicht in jedem Fall als Vorteil herausstellt. Die betreffenden Qualifikationen auf der mittleren Ebene zeichnen sich durch ihre hohe Berufsspezifität und eine geringe Transferqualität aus. In den Berufen mangelt es an qualifizierten Arbeitsplätzen, es wird über Bedarf ausgebildet und die Fachkräfte konkurrieren mit formal nicht qualifizierten Arbeitskräften. Ein besonderes Defizit liegt aus Sicht von *Hall* darin, dass die Ausbildungsberufe keine breiten fachlichen Basisqualifikationen bieten, die die ausgebildeten Fachkräfte unabhängiger von den Beschäftigungsbedingungen im engeren Berufsfeld machen (vgl. ebd., S. 187).

Zum anderen ist es die interdisziplinär bzw. überfachlich ausgelegte Ausrichtung sozialwissenschaftlicher Studiengänge. Im Unterschied zu den berufsspezifisch konstruierten Fachberufen mit geringem Transferpotential liegt der Fall hier aber geradezu umgekehrt. Es handelt sich um komplexe Studiengänge, in denen überfachliche Kompetenzen vermittelt werden. Sie lassen sich vordergründig keinem einzelnen Berufsbild eindeutig und damit auch keinem klaren Nachfrageprofil zuordnen. Im Unterschied zu fachspezifisch ausgerichteten Ausbildungsberufen und Studiengängen erleben Absolvierende komplexer interdisziplinär und überfachlich ausgerichteter Studiengänge beim Übergang in den Beruf eine intransparente orientierungsarme Situation, die durch ein großes Maß an Unbestimmtheit geprägt ist. Gleichwohl gelten für sie die normativen Erwartungen des linearen Lebenslaufmodells. Deshalb werden sie unter der normativen Maßgabe einer berufsspezifischen Berufsbildung als zentrale Voraussetzung für die Integration am Arbeitsmarkt defizitär eingeschätzt (vgl. Leuze/Strauß 2008). Die berufliche Multioptionalität, die mit diesen Studiengängen verbunden ist, wird bisher nicht genügend als eine ausbildungstypische berufliche Ressource dieser Studiengänge erkannt.

Für die Angehörigen der Fachdisziplinen gibt es nur wenige typische Berufsbilder und dementsprechend auch nur wenige exklusiv an sie adressierte Stellenangebote. Den Absolventinnen und Absolventen geistes-, kultur- und sozialwissenschaftlicher Fächer stehen anderweitig vielfältige berufliche Tätigkeitsfelder offen, und deshalb bekommen sie es mit einer diffusen Lage am Arbeitsmarkt zu tun. Meist ist es ihrer "Findigkeit in unsicheren Zeiten" (vgl. Solga u.a. 2008) überlassen, ob sie einen adäquaten Berufseinstieg finden.

Beratung hat für sie ganz besonders die Funktion, die Verwertung ihrer Berufsabschlüsse und berufliche Mobilität zu fördern.

## **Empfehlungen für die Beratung zu Beruf, Bildung und Beschäftigung**

### **Anknüpfungen und Vernetzungen herstellen**

Da beide Gruppen, sowohl die "Überspezialisierten" als auch die multioptional Ausgebildeten, länger brauchen, um sich am ersten Arbeitsmarkt behaupten zu können, muss Beratung zu Beruf, Bildung und Beschäftigung hier vor allem den "Makel des Versagens" nehmen, trotz guter Ausbildung/Studium den Einstieg in eine qualifikationsadäquate Tätigkeit (noch) nicht geschafft zu haben. Stattdessen sollte sie dazu anregen, 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 angeknüpft werden kann.

Gerade wenn sie bereits berufsfremd und nicht qualifikationsadäquat gearbeitet haben, stehen beiden Gruppen häufig nicht die Kontaktpersonen und Netzwerkstrukturen zur Verfügung, über die sie sich über Entwicklungen in ihrem Fachgebiet auf dem Laufenden halten, kollegial austauschen oder auch Stelleninformationen beziehen können. Beratung zu Beruf, Bildung und Beschäftigung kann dazu anregen, der Entfremdung vom eigentlichen Ausbildungs-/Studiengegenstand entgegenzuwirken, sich vergleichen und messen zu können und Entwicklungen zu verfolgen. Gerade in Berlin ist das Angebot, auf Messen, Workshops und Veranstaltungen Rollenmodelle und deren Be-

rufswegen kennen zu lernen oder sich an entsprechenden Stammtischen auszutauschen, recht groß. Beratung kann über solche Vernetzungsangebote, aber auch über spezielle Stellenbörsen und einschlägige Berufsverbände informieren und dazu anregen, sie zu nutzen.

In beiden Gruppen kann eine systematische Kompetenzbilanzierung hilfreich sein, die vor allem auch biografische Aspekte und Fähigkeiten, die zusätzlich zur Ausbildung/Studium (beispielsweise in der Familien- oder Freiwilligenarbeit) erworben wurden, offenlegt. Dabei gilt es im Fall der "Überspezialisierten" vor allem, den Möglichkeitsraum zu erweitern und mit ihnen verwandte Berufsfelder für einen Quereinstieg zu entdecken; im Fall der "Multioptionalen" über spezielle Tätigkeitsfelder zu informieren, in denen ihr breites Wissen gefragt ist.

## Empfehlungen für die Gestaltung der institutionellen Rahmenbedingungen

### **In Studium und Ausbildung den qualifikationsadäquaten Berufseinstieg vorbereiten**

Die Ziele von Berufsausbildung und Studium sind erst vollständig umgesetzt und erreicht, wenn außer einer Abschlussprüfung der Berufseinstieg vorbereitet ist. Es reicht nicht, sich auf eine Übernahme im Betrieb und Rekrutierungsstrategien der Unternehmen zu verlassen. Berufliche Schulen, Betriebe, Studiengänge und Studienberatungen müssen bereits ausbildungsbegleitend über berufliche Perspektiven informieren und Gelegenheiten bieten, sich praktisch in verschiedenen ausbildungsbezogenen Feldern zu erfahren. Orientierung, Strategieentwicklung und Vernetzung sind erprobte Instrumente für einen ausbildungsadäquaten Berufseinstieg und müssen Bestandteil der Berufsausbildung junger Frauen sein, insbesondere in personenbezogenen Dienstleistungsberufen, die bisher unzureichend professionalisiert sind.

### **Die vielschichtigen Ursachen von unterwertiger Beschäftigung in Berlin untersuchen**

Offensichtlich gibt es berlinspezifische Faktoren, die sich auf die Arbeitsmarktchancen von Frauen und Männern mit Hochschulabschluss und für Frauen und Männer mit Berufsabschluss unterschiedlich auswirken. Über die vielschichtigen Ursachen gibt es noch zu wenig Wissen.

## **4.3 Gelingender Übergang aus der Arbeitslosigkeit im späteren Erwachsenenalter**

Auch wenn sich die Beschäftigungssituation der Älteren in den letzten Jahren verbessert hat, sind ihre Probleme nicht gelöst (vgl. IAB 2013). 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 Beschäftigter

## Empfehlungen für die Beratung zu Beruf, Bildung und Beschäftigung

### Entlastung und Empowerment

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 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 die Richtige sein soll für die nächsten 10 bis 15 Jahre. Das ist eine Herausforderung für Beraterinnen und Berater. Der Druck ist bei arbeitslosen Leistungsempfängerinnen häufig so stark, dass sie kaum in der Lage sind, zukünftige berufliche Entscheidungen zu treffen. Hier müssen alle Möglichkeiten der Druckentlastung abgewogen werden, um die Voraussetzungen für einen gelingenden beruflichen Übergang zu gestalten.

### Kompetenzen bewusst machen

Beratung zu Beruf, Bildung und Beschäftigung ist damit konfrontiert, dass ältere Frauen mit guter Ausbildung und umfassender Arbeitserfahrung auf Qualifikationsniveau, manchmal sogar mit steilen Karrieren, durch Kündigungen oder einer längeren erfolglosen Bewerbungsphase in der Arbeitslosigkeit in ihrem Selbstvertrauen stark verunsichert sind. Ihr Selbstvertrauen steht dann in keinem Verhältnis zu ihren Fähigkeiten oder ihrem Potenzial.

### Negative Glaubenssätze ausfindig machen

Ältere haben zwangsläufig mehr Erfahrung als Jüngere. Es gibt aber viele gesellschaftlich geprägte Mythen, wie z.B. „Ältere nehmen Jüngeren den Arbeitsplatz weg“, oder „Ältere sind nicht so leistungsfähig wie Jüngere“. Hier können Beratende mit statistischem Wissen und guten Beispielen vom Gegenteil überzeugen. Wichtig ist es, mögliche negative Glaubenssätze in den Köpfen der älteren Ratsuchenden selbst ausfindig zu machen. Es hat keinen Sinn, sich mit dem Gedanken zu bewerben, dass es sowieso keine Chance gibt.

## Empfehlungen für die Gestaltung der institutionellen Rahmenbedingungen

### Einstellungsverhalten in Unternehmen überdenken

Unternehmen sind in der Pflicht, ihr zurückhaltendes Einstellungsverhalten gegenüber Älteren zu überdenken. Ältere Beschäftigte sind keineswegs häufiger krank als Jüngere. Zudem sind ältere Arbeitslose im Schnitt besser qualifiziert als jüngere (vgl. IAB 2013). In anonymisierten und kompetenzbasierten Bewerbungsverfahren werden die Kompetenzen sichtbar, auf die es ankommt (vgl. Empfehlungen Kap. 4.1 „Gelingender Übergang aus Erwerbslosigkeit in existenzsichernde Arbeit“).

## **Zeit zur beruflichen Orientierung ermöglichen und berufliche Bildung fördern**

Eine unfreiwillige Berufsunterbrechung und Arbeitslosigkeit im späteren Erwerbsalter erfordert eine erneute berufliche Standortbestimmung und ggf. sogar eine berufliche Um- oder Neuorientierung. In vielen Fällen ist auch eine berufliche Weiterbildung oder Umschulung notwendig, um in eine dauerhafte Beschäftigung zu kommen. 2002 wurde die Arbeitsförderung durch die Gesetze für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt neu geordnet. Ein Resultat war die Reduzierung der Fördermittel für berufliche Weiterbildung. Im Gegenzug wurden Rahmenbedingungen und Förderinstrumente gestärkt, die auf Flexibilisierung und Vermittlung ausgerichtet sind. Die niedrigschwelligen Maßnahmen ohne Berufsbezug zielen auf Aktivierung und beruflichen Eingliederung. Die negativen Auswirkungen der damaligen Reform auf geringqualifizierte und ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bzw. Arbeitslose sollen aktuell durch eine Reform des SGB korrigiert werden. Für entlassene ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Transfergesellschaften sieht der von der Regierung zum Jahresbeginn 2016 vorgelegte Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Weiterbildung und des Versicherungsschutzes vor, die berufliche Weiterbildung beim Bezug von Transferkurzarbeitergeld zu fördern. Für Arbeitslose ohne Berufsabschluss soll die abschlussorientierte Weiterbildung vorrangig gegenüber der Vermittlung sein, wenn diese für eine dauerhafte berufliche Eingliederung notwendig ist. Diese Fördervoraussetzung sollte auch für ältere Erwerbslose mit einem Berufsabschluss im Hinblick auf ihre Teilnahme an Maßnahme der beruflichen Weiterbildung geöffnet werden.

Für eine Perspektiventwicklung in der Arbeitslosigkeit sollte die Beratung der Arbeitsagenturen und Jobcenter ohne Sanktionsdruck eine Karenzzeit veranschlagen, in der Instrumente der beruflichen Orientierung genutzt werden, beispielsweise Informations- und Orientierungskurse, Praktika und Weiterbildung. Für Beschäftigte, deren Berufsabschluss Jahre zurückliegt, ist eine Kompetenzfeststellung wichtig, denn sie haben im Prozess der Arbeit ihre Qualifikation angepasst und erweitert; sie müssen ihre informell erworbenen Kompetenzen jetzt in der Bewerbung erneut darstellen und in der neuen Stelle anwenden (vgl. Empfehlungen Kap. 3.2. „Weiterbildung im Lebensverlauf“; Kap. 3.3 „Wertschätzung und Anerkennung von Kompetenzen“). Eine Kompetenzenbilanzierung stärkt das Selbstvertrauen und Selbstbewusstsein und fördert die Beschäftigungsfähigkeit.

## **Schnuppertage und Praktika im beidseitigen Interesse nutzen**

Es lohnt sich für Unternehmen, ältere Arbeitslose bzw. Bewerbende zum „Schnuppern“ einzuladen. Der Quereinstieg mit 50+ wird einschließlich einer Nachqualifizierung gefördert. Arbeitslose erhalten die Möglichkeit, sich auszuprobieren und ihre Leistungsfähigkeit einschätzen zu lernen. Bereits für über 40-Jährige werden Senior-Trainee-Programme aufgelegt.

## **4.4 Gelingender Übergang aus der Solo-Selbstständigkeit**

Solo-Selbstständigkeit, findet sich vor allem in Berlin in den besonders entwickelten Kreativ- und Medienbereichen und ist heute noch unzureichend erforscht. Deshalb sind abschließend tragfähige Analysen und Empfehlungen nicht möglich. Es scheint aber so zu sein, dass ein Teil der Grün-

dungen besonders instabile und z.T. nicht langfristig existenzsichernde Beschäftigungsformen in der Solo-Selbstständigkeit umfasst (vgl. Gather 2014; Koppetsch 2014). Die Gründe für die Aufnahme einer Solo-Selbstständigkeit sind vielfältig, z. B. der Wunsch

- unproduktive Phasen der Erwerbslosigkeit zu beenden (und damit eine Alternative zur Erwerbslosigkeit sowie Anerkennung, berufliche Teilhabe und die Sicherung, eine Erwerbsidentität zu finden)
- nach besserer Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Betreuungsverpflichtung
- 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 und 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
- der 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

### **Solo-Selbstständigkeit kann eine produktive Phase im Lebensverlauf sein**

Eine im Sinne nicht gelingender Existenzsicherung „gescheiterte“ Selbstständigkeit muss jedoch keine Einbahnstraße sein, sondern ist vielfach eine Phase im Lebenslauf. Aus der Beratungspraxis der Frauenbildungsberatungseinrichtungen wissen wir, dass Frauen nach Phasen der Selbstständigkeit unter Umständen den Einstieg in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung meistern und sich – verglichen mit ihrer Position vor der Selbstständigkeit – sogar verbessern. Insofern kann Selbstständigkeit einen Aufstieg bedeuten oder karrierefördernd sein.

### **Empfehlungen für die Beratung zu Beruf, Bildung und Beschäftigung**

#### **Alternativen für Solo-Selbstständigkeit entwickeln**

Damit Solo-Selbstständigkeit nicht zur Sackgasse wird, kann Beratung zu Beruf, Bildung und Beschäftigung gemeinsam mit der Ratsuchenden prüfen, ob der gelingende Übergang

- in eine existenzsichernde Alleinselbstständigkeit münden kann

- eine nicht-existenzsichernde Alleinselbstständigkeit in ein adäquates Arbeitsverhältnis münden kann
- die Selbstständigkeit weiterhin nebenberuflich betrieben werden kann (neben einer ½ oder ¾-Stelle).

In einer Übergangs- oder Umorientierungsphase, die aus Sicht der Ratsuchenden häufig eine perspektivische Verunsicherung darstellt, muss erarbeitet werden:

- ob Selbstständigkeit wirklich gewollt war oder „nur“ als Ausweg aus der Arbeitslosigkeit betrachtet wurde, bzw. wie groß die Motivation ist, das eigene Unternehmen weiter zu entwickeln
- ob Ratsuchende grundsätzlich lieber selbstständig bleiben oder angestellt arbeiten möchten, 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 plus persönliches Coaching)
- welche Alternativen sich bieten bei Beendigung der Selbstständigkeit (Umorientierungs-, Bildungsberatung)

### **Das Potenzial selbstständiger Frauen fördern**

Häufig sind prekär selbstständige Frauen zu wenig unternehmerisch orientiert. Sie gründen wegen der Idee oder des Produkts, von dessen Qualität sie überzeugt sind. Aber die eigene Überzeugung ist noch keine Marketingstrategie. Außerdem fehlt es häufig an Vernetzung, genügend Durchsetzungsvermögen, Selbstmanagement oder anderen Soft Skills, die für eine Selbstständigkeit nötig sind.

Soft Skills in diesem Bereich können durch ein entsprechendes Angebot gestärkt, unternehmerisches Wissen kann erlernt werden. Insofern ist Beratung von prekären Selbstständigen in einer Bildungsberatungseinrichtung am richtigen Platz, da es häufig um Nachqualifizierung in Bezug auf bestimmte Kompetenzen geht. Beratung zu Beruf, Bildung und Beschäftigung kann Ratsuchende darauf hinweisen und entsprechend navigieren bzw. eigene Angebote in den Einrichtungen schaffen.

Neben der Beratung zur Gründung brauchen Solo-Selbstständige auch nach der Gründung Unterstützung, um ihre kleinen Dienstleistungsunternehmen weiter zu entwickeln und wirtschaftlich aufzustellen. In der Wachstums-Phase müssten eine weitere Unterstützungsstruktur geschaffen werden bzw. vorhandene Angebote stärker ins Bewusstsein der Zielgruppe gelangen und vernetzt werden.

### **Empfehlungen für die Gestaltung der institutionellen Rahmenbedingungen**

**Pflichtversicherungen einführen und Sozialversicherungen unter Beteiligung von Auftraggebern auf eine gerechte Grundlage stellen**

Ein verbindlich geregeltes System der Rentenvorsorge für alle Selbstständigen kann dazu beitragen, das Existenzrisiko im Alter abzumildern. Es muss jedoch, anders als bisher, wo es eine Pflichtversicherung nur für bestimmte Berufsgruppen (z.B. Lehrende, freiberufliches Handwerk) gibt wirklich für alle gelten, damit einer Chancenungleichheit bei der Auftragsakquise und Preisgestaltung vorgebeugt wird. Sinnvoll wäre eine Beteiligung von Auftraggebern an den Beiträgen zur Pflichtversicherung für alle Berufe, so wie sie bisher bereits für Versicherte der Künstlersozialkasse umgesetzt wird.

Für die staatliche Altersvorsorge ist bei niedrigen Erwerbseinkommen ein staatlicher Zuschuss zu gewähren.

### **Transparente und kompetente Prüfung durch externe Fachleute**

Um zu prüfen, ob Aufstockende weiter durch den Bezug von ALGII gefördert werden, bedarf es transparenter und professioneller Prüfkriterien. Zu vermeiden ist, dass Personen darüber entscheiden, die dafür nicht qualifiziert sind und keine Fachexpertise haben. Die Prüfung einer nicht-existenzsichernden Solo-Selbstständigkeit, bezogen auf das unternehmerische Potenzial, sollte von externen Fachleuten aus dem Bereich der Gründungs- oder der Unternehmensberatung übernommen werden.

### **Forschung über Solo-Selbstständigkeit verbessern**

Es herrscht Forschungsbedarf in Bezug auf die Situation selbstständiger Frauen und Männer in Berlin. Wenn wir mehr über die Gründe wissen, warum eine Selbstständigkeit nicht genug erwirtschaftet, können diese Erkenntnisse stärker in der Gründungsphase kommuniziert werden (Vorsorge-Gedanke).

### **Das Urheberrecht stärken**

Besonders im Kreativ-, aber auch im Bereich von innovativen Technologien ist eine Stärkung des Urheberrechts sowie eine gesetzlich vorgeschriebene Beteiligung der Urheberinnen und Urheber an aus den Werken erzielten Erträgen und Gewinnen vorzusehen.

### **Berufliche Interessensvertretung fördern und Selbstvermarktung verbessern**

Alleinselbstständige, die keinen regulierten Kammerberufen angehören, müssen ihre Rechte und die Preise für ihre Dienstleistungen selbst umsetzen können. Berufliche Interessenverbände leisten deshalb einen wichtigen Beitrag zu existenzsichernden Arbeitsverhältnissen. In der Phase der Gründung und Etablierung am Markt ist es wichtig, dass Selbstständige lernen, sich am Markt zu behaupten und branchenübliche Preise durchzusetzen. Dies ist Bestandteil ihres Professionalisierungsprozesses. Hier kann Beratung z.B. durch Unterstützung bei der Gründung von Erfolgsteams einen kollektiven praktischen Lernprozess fördern. Gründungsberatungseinrichtungen, aber auch gewerkschaftliche Vertretungen und Berufsverbände müssen solche und andere Vernetzungs- und kooperative Lernprozesse besser unterstützen.

## 4.5 Gelingender Übergang aus Teilzeitbeschäftigung

Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten (sowohl sozialversicherungspflichtiger als auch nicht-sozialversicherungspflichtiger) an allen Beschäftigten lag 2012 in Berlin mit 28 Prozent um 4 Prozent über dem Vorjahreswert (vgl. Senatsverwaltung Arbeit, Integration und Frauen 2013a, S. 31). Die Mehrheit der Teilzeit-Beschäftigten hatte eine sozialversicherungspflichtige Erwerbsarbeit und dauerhaft die Wochenarbeitszeit reduziert (klassische Teilzeit). Wenngleich der Anteil der Minijobs an allen Beschäftigungsverhältnissen in Berlin unter dem Bundesdurchschnitt liegt, sind es immerhin 9 Prozent aller Beschäftigungsverhältnisse und weitere 4 Prozent sind Midi-Jobs. In 77 Prozent aller Berliner Betriebe gab es 2012 Teilzeitarbeitsplätze, vorwiegend in den frauendominierten Branchen im Gesundheits- und Sozialwesen (vgl. ebd.). Teilzeitarbeit ist eine mehrheitlich „weibliche Domäne“. 42 Prozent der beschäftigten Berlinerinnen arbeiteten 2012 in Teilzeit, während nur 16 Prozent der Männer die regelmäßige Arbeitszeit reduziert hatten (vgl. ebd., S.30).

Die Verschiebung von der Vollzeit- zur Teilzeitbeschäftigung mit einer geschlechtsspezifischen Spaltung auf dem Erwerbsarbeitsmarkt nach Arbeitszeit hält in der Tendenz weiter an.

### Empfehlungen für die Beratung zu Beruf, Bildung und Beschäftigung

Beratung informiert über die gesetzlichen Grundlagen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes und unterstützt Ratsuchende darin, sich im Unternehmen zu positionieren und das Interesse an der beruflichen Entwicklung zu kommunizieren. Eine flexible Anpassung der Arbeitszeiten an private Sorgereverpflichtungen mit der Option, die Arbeitszeiten wieder erhöhen zu können, ist in den wenigsten Unternehmen selbstverständlich. Eine Alternative kann ein Stellenwechsel bieten. Beratung zu Beruf, Bildung und Beschäftigung stärkt die Übergangs- und Selbstmanagementkompetenzen und begleitet ggf. die Anfangszeit in dem neuen beruflichen Umfeld.

### Empfehlungen für die Gestaltung der institutionellen Rahmenbedingungen

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. Auf der Basis einer qualitativ hochwertigen Ganztagskinderbetreuung und gleicher Verantwortung von Vätern für die Betreuung der Kinder scheinen uns folgende, speziell auf Frauen ausgerichtete Maßnahmen sinnvoll.

### Berufliche Weiterentwicklung in Teilzeit und Rückkehr in Vollzeit fördern

Frauen, die eine Erhöhung ihrer Arbeitszeit oder Vollzeiterwerbstätigkeit anstreben, sollten in ihren Betrieben stärker motiviert und gezielt gefördert werden, Weiterbildungen wahrzunehmen, flexible Arbeitszeiten angeboten bekommen und auch im Home Office tätig sein können. Die Möglichkeit einer Befristung von Teilzeit, wie sie derzeit nur im Rahmen des Bundeselterngeld- und Eltern-

zeitgesetz gesetzlich vorgesehen ist, würde für Unternehmen Planungssicherheit schaffen, andererseits Frauen motivieren, ihre Laufbahn langfristig zu planen. Betriebe sollten noch stärker als bisher motiviert werden, eine familienfreundliche Unternehmenskultur zu schaffen und Frauen motivieren, verantwortungsvolle Tätigkeiten wahrzunehmen. Flexible Arbeitszeitkonten und Lebensarbeitszeitkonten können dazu beitragen, unterschiedliche Lebensphasen besser zu bewältigen und flexibler für das Unternehmen zu wirken. Eine Änderung der Unternehmenskultur beinhaltet auch eine Arbeitskultur, bei der nicht Anwesenheit, sondern Zielerreichung zählt (vgl. Kap. 5.1 „Gelingender beruflicher Wiedereinstieg nach einer familienbedingten Unterbrechung“).

### **Beitragspflicht für persönliche Entwicklungskonten und Steuerzuschuss**

Darüber hinaus können nach G. Schmidt persönliche Entwicklungskonten dazu beitragen, die Beschäftigungsfähigkeit in Phasen von reduzierter Arbeitszeit zu erhalten oder zu verbessern, Weiterbildung zu fördern und geminderte Verdienste zu überbrücken. (G. Schmid vgl. 2010, 2011) Vorgeschlagen wird für die Finanzierung der persönlichen Entwicklungskonten eine Beitragspflicht und ein regelgebundener Steuerzuschuss (vgl. Kap. 4.1 „Gelingender Übergang aus Erwerbslosigkeit in existenzsichernde Arbeit“).

## **4.6 Gelingender Übergang aus geringfügiger Beschäftigung**

Ein Minijob kann in bestimmten Lebensphasen, z.B. für sehr junge Frauen oder Rentnerinnen, 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 nach der Familienphase zur Sackgasse (vgl. Kap. 5.2. „Übergang in existenzsichernde Erwerbstätigkeit aus familienbedingter geringfügiger Beschäftigung“). Auch wenn sie eine nicht-qualifikationsadäquate Beschäftigung nur vorübergehend planen, so bleiben sie doch länger dabei als ursprünglich gedacht. Ein Wechsel in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung wird umso unwahrscheinlicher, je länger diese Tätigkeitsform währt. Einer Untersuchung des Bundesfamilienministeriums zufolge sind Frauen, die ausschließlich einen Minijob haben, im Schnitt sechs Jahre und sieben Monate geringfügig beschäftigt. Bei Verheirateten dauert diese Phase sieben Jahre und einen Monat.

Minijobs bieten meist keine Perspektive auf Qualifizierung und Aufstieg in einem Beruf bzw. Betrieb.

## **Empfehlungen für die Beratung zu Beruf, Bildung und Beschäftigung**

### **Alternativen zum Minijob entwickeln**

Professionelle Übergangskompetenz der Beratung zeigt sich darin, zusammen mit der Ratsuchenden die aktuelle Jobsituation aus der Perspektive einer nachhaltigen Beschäftigungsfähigkeit zu betrachten und alternative Strategien abzuwägen, beispielsweise eine Qualifizierung und Jobsuche. Da unter kurzfristigen Gesichtspunkten der Minijob eine Lösung ist, informiert Beratung zu Beruf,

Bildung und Beschäftigung über die Rechte im Minijob. Beratende können Ratsuchende auch darin unterstützen, Arbeitszeit aufzustocken und in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis in Teilzeit zu wechseln. Dazu können sie sich, ggf. gemeinsam mit der Ratsuchenden, zunächst eine sichere Informationsbasis verschaffen und z.B. den aktuellen Tarifvertrag für den Minijob prüfen und anregen, ob nicht beispielsweise eine Teilzeitbeschäftigung für Arbeitgeber und Ratsuchende lohnenswert wäre. Auch ein Gespräch über die Gehälter mit den regulär Beschäftigten bzw. mit örtlichen Betriebs- oder Personalvertretungen kann dazu beitragen, dass die Ratsuchende sich informiert an den Arbeitgeber wenden und fundiert für ihren Wunsch, aus dem Minijob auszusteigen bzw. Arbeitszeit aufzustocken, argumentieren kann. Unternehmen können dazu das Instrument des Lohnkostenzuschusses der Arbeitsagentur nutzen.

## Empfehlungen für die Gestaltung der institutionellen Rahmenbedingungen

In Berlin gibt es bereits einige Initiativen und Programme, die den Übergang vom Minijob in voll sozialversicherungspflichtige Beschäftigung fördern:

- Der Landeszuschuss des Landes Berlin für KMU unterstützt kleine oder mittlere Berliner Unternehmen durch Zuschüsse für Arbeitsplätze, wenn sie Personen einstellen, die geringfügig Beschäftigte sind und ergänzend Arbeitslosengeld II erhalten.
- Das Projekt Joboption Berlin - Warum Minijob? Mach mehr draus! hat zum Ziel, Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung umzuwandeln.

Weitere Empfehlungen betreffen die Korrektur widersprüchlicher Anreizsysteme und die Notwendigkeit der Reform des Minijobs, diese werden im Kap. 5.2 „Gelingender Übergang in existenzsichernde Erwerbstätigkeit aus familienbedingt geringfügiger Beschäftigung“ ausgeführt.

## 4.7 Gelingender Übergang aus Leiharbeit

Leiharbeit ist traditionell männlich dominiert, doch der Frauenanteil wächst (vgl. WSI). Die Leiharbeit bzw. Arbeitnehmerüberlassung hat mit den Gesetzen für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt einen großen Aufschwung erfahren. Sie ist eine Beschäftigungsform, die Unternehmen hilft, flexibel zu bleiben und schnell auf verschiedene wirtschaftliche Herausforderungen zu reagieren. Leiharbeitskräfte sind bei ihrer Überlassungsfirma angestellt, haben einen Tarifvertrag, ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis, Anspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und auf Urlaub. Frauen in Leiharbeit können einen schnellen Einstieg in den Arbeitsmarkt finden, ihre Kenntnisse erweitern und ihre beruflichen Chancen testen und verbessern. Der häufig propagierte "Klebeeffekt", die Übernahme in unbefristete Beschäftigungsverhältnisse, ist jedoch weniger häufig als prognostiziert und gewünscht eingetreten. Für Leiharbeitskräfte sind nicht nur die häufigen Wechsel von Rahmenbedingungen, Kolleginnen und Kollegen sowie Arbeitsaufgaben belastend, sie haben es auch schwerer, eine Berufsidentität zu entwickeln und sind häufig den angestellten Beschäftigten gegenüber benachteiligt.

## Empfehlungen für die Beratung zu Beruf, Bildung und Beschäftigung

### Berufsidentität stärken

Die Beratung zu Beruf, Bildung und Beschäftigung kann hier vor allem im Bereich der Orientierung, Kompetenzanalyse und Stärkung der Selbstwirksamkeit tätig werden und Ratsuchenden Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten und den Mut zum Wechsel in ein sogenanntes normales Beschäftigungsverhältnis geben. In Fällen des Missbrauchs von Arbeitnehmerrechten durch Überlassungsfirmen ist in der Regel die Navigation zu einer arbeitsrechtlichen Beratung sinnvoll.<sup>4</sup>

Beratung zu Beruf, Bildung und Beschäftigung informiert gezielt über Gütesiegel von Arbeitnehmerüberlassungsfirmen, die sich zur Einhaltung rechtlicher Standards verpflichtet haben.

### Empfehlungen für die Gestaltung der institutionellen Rahmenbedingungen

#### Mindeststandards und Rechte in der Leiharbeit sichern

Auch die Empfehlungen an die umgebenden Systeme und die Politik bewegen sich vor allem im rechtlichen Bereich. Sie umfassen die konsequente Umsetzung europaweit einheitlicher Mindeststandards sowie das Gleichbehandlungsprinzip und ein Recht auf Festanstellung nach mehreren Arbeitseinsätzen. Nur solche Arbeitnehmerüberlassungsfirmen dürfen eine Zulassung bekommen, die ihr Compliance-Verhalten (die Einhaltung von gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen) nachweisen können. Darüber hinaus sollten Zeitarbeitsfirmen mehr als bisher in die Weiterbildung investieren und Lohnbestandteile z. B. in einem Weiterbildungsfonds angelegt werden. Weiterbildung sollte dabei nicht nur dazu dienen, die Anforderungen der Unternehmen zu erfüllen, in denen Leiharbeitsbeschäftigte zum Einsatz kommen, sondern auch gezielt im Sinne von beruflicher Neu- und Umorientierung genutzt werden können. Corporate Social Responsibility Audits können dazu beitragen, unternehmerische Aktivitäten transparent zu machen und verantwortungsvolles Handeln zu dokumentieren.

## 4.8 Gelingender Übergang aus unentgeltlicher, nicht oder unzureichend verberuflichter Arbeit

Berlinweit engagieren sich laut Freiwilligensurvey mehr Erwerbstätige als Nicht-Erwerbstätige in einem Ehrenamt, in der Freiwilligenarbeit bzw. im bürgerschaftlichem Engagement. Es engagieren sich außerdem mehr Männer als Frauen. Der Abstand zwischen Frauen und Männern hat sich in den letzten Jahren verkleinert, weil zunehmend mehr erwerbstätige Frauen ehrenamtlich tätig sind (vgl. Freiwilligensurvey 2011, S. 15). Im folgenden Abschnitt steht jedoch nicht die Freiwilligen-

---

<sup>4</sup> Im letzten Bericht der Bundesregierung zum Arbeitnehmerüberlassungsgesetz wird berichtet, dass bei 63 Prozent der in den Jahren 2009-2012 geprüften 11.067 Firmen Verstöße gegen gesetzliche und tarifliche Bestimmungen festgestellt wurden, die zu Bußgeldverfahren führten (vgl. Bundesregierung 2013 S., 33ff). Siehe auch <http://www.guetesiegel-zeitarbeit.de/> vom 19.06.2014, zuletzt: 22.06.2014

arbeit, sondern der berufsbiografische Übergang aus unentgeltlichem, nicht oder unzureichend verberuflichtem sozialem Engagement in professionalisierte Berufsarbeit zur Diskussion (vgl. EKD 2002).

Unentgeltliche Freiwilligenarbeit bietet für viele Frauen – insbesondere Müttern und Hausfrauen – Teilhabe am gesellschaftlichen Leben sowie die Möglichkeit, zeitlich begrenzt ihre Fähigkeiten und Ressourcen zum gesellschaftlichen Nutzen einzusetzen und dabei eine subjektiv bedeutsame Arbeit zu leisten. Unentgeltliche Freiwilligenarbeit ist jedoch auch für Berufsanfängerinnen und Frauen, die sich beruflich neu orientieren, eine Chance auszuprobieren, ob diese Arbeit zu den eigenen Fähigkeiten und Interessen passt. Sie ermöglicht, spezifische, fehlende Berufserfahrungen und Kompetenzen zu erwerben, die ihnen den Übergang in die Erwerbsarbeit erleichtern. Frauen, die sich ihrer Leistungs- und Belastungsgrenze unsicher sind, können dabei Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten entwickeln und schrittweise Verantwortung übernehmen.

Statt darauf zu warten, durch ein Stellenangebot eine Chance zu erhalten, die angestrebte Arbeit tun zu dürfen, können Menschen durch die Aufnahme einer Freiwilligentätigkeit proaktiv tätig werden: Sie üben bereits die Tätigkeit aus, mit der sie ihren Lebensunterhalt verdienen wollen, erwerben dabei fehlende berufsrelevante Erfahrungen, entwickeln spezifische Kompetenzen und bauen arbeitsbezogene Netzwerke auf, die sie im Bewerbungsprozess nutzen können. Freiwilligenarbeit kann vielfältige Lernerfahrungen bieten, die das Selbstbewusstsein stärken und die Erfahrung von Selbstwirksamkeit ermöglichen:

- Beobachtung anderer Menschen bei der erfolgreichen Bewältigung von Anforderungen
- Teilnahme an Seminaren, Supervision und kollegialem Austausch
- Erhalt von Feedback und Ermutigung
- Wahl und Bearbeitung von Aufgaben mit individuell realistischen Erfolgchancen, die Erfolgserlebnisse ermöglichen.

Die Risiken des unentgeltlichen Engagements bestehen jedoch darin, dass Frauen langfristig qualifizierte Arbeit unentgeltlich anbieten, ihre erworbenen Kompetenzen beruflich nicht anerkannt werden und weder Übernahme in Erwerbsarbeit noch berufliche Weiterentwicklung erfolgt.

### **Empfehlungen für Beratung zu Beruf, Bildung und Beschäftigung**

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.

- Situationsklärung um herauszuarbeiten, ob die unentgeltliche Freiwilligenarbeit der richtige Weg in die Beruflichkeit und Beschäftigung ist

- Klärung, welches Ziel, in welchem Zeitraum und zeitlichem Umfang mit einer ehrenamtlichen Tätigkeit verfolgt wird (z. B. welche Berufserfahrung, welche Kompetenzen sollen erworben werden)
- gezielte aktive Suche und Auswahl der entsprechenden ehrenamtlichen Tätigkeit
- kontinuierliche Reflektion, Dokumentation und Bilanzierung der ausgeübten Tätigkeiten und der daraus erworbenen Kompetenzen durch eine begleitende Beratung
- detailliertes Arbeitszeugnis erstellen lassen
- unentgeltliche Freiwilligenarbeit als aktuelle Tätigkeit im Lebenslauf erwähnen
- aus dem „Ehrenamt“ oder freiwilligem Engagement heraus extern bewerben

## Empfehlungen für die Gestaltung der institutionellen Rahmenbedingungen

### Verantwortung für Übergänge und Verberuflichung übernehmen

Die Organisationen des Dritten Sektors tragen auch in Bezug auf Verberuflichung freiwilliger Tätigkeit eine Verantwortung. Die Übergänge zwischen freiwilligem Engagement, ehrenamtlicher Tätigkeit mit Aufwandsentschädigung, geringfügiger Beschäftigung, temporärer Beschäftigung bis hin zu Teilzeitarbeit und Normalarbeitsverhältnissen sind dort häufig fließend (vgl. EKD 2002). Für Menschen, die langfristig unentgeltlich arbeiten, sollten sie den Umstieg, Ausstieg oder Quereinstieg in Erwerbsarbeit fördern. Das umfasst insbesondere:

- Anerkennung der unentgeltlich informell erworbenen beruflichen Kompetenzen für die Erwerbsarbeit
- Möglichkeit, durch Qualifizierungen und Weiterbildungen zertifizierte Abschlüsse zu erlangen
- Bereitstellen von Strukturen, die Lernerfahrungen im Ehrenamt und im freiwilligen Engagement ermöglichen und fördern (z.B. Seminare, Supervision, Mentoring, kollegialer Austausch)

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

Verantwortung für familiäre Sorgearbeit und Berufstätigkeit/Erwerbstätigkeit sind nach wie vor schwierig auszubalancieren und in der konkreten Ausgestaltung von sehr unterschiedlichen Faktoren und Rahmenbedingungen abhängig. De facto unterstützen sowohl die gesetzlichen Rahmenbedingungen als auch die betrieblichen Instrumentarien und Regelungen nach wie vor das traditionelle Familienmodell, das auf eine innerfamiliäre Arbeitsteilung zwischen Erwerbs- und Familienarbeit basiert und unausgesprochen eine (Ehe)Paarbeziehung voraussetzt. Familie ist heute allerdings heterogener und vielfältiger denn je, so lebten 2014 nur noch 69,3 Prozent (vgl. Destatis 2014b) Prozent aller Kinder in Familien, deren Eltern verheiratet sind. Berlin ist auch die Hauptstadt der Alleinerziehenden, so wachsen 27,28 Prozent (vgl. ebd.) aller Kinder in Ein-Eltern-Familien auf. „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 familiären Lebensweisen und Verantwortungen mit der Berufs- bzw. Erwerbstätigkeit zu vereinbaren sind. Zunehmend sind Frauen die alleinigen Familienernährerinnen.

Der Heterogenität und Vielfalt familiärer Lebensformen, der kulturellen Selbstverständlichkeit für Frauen, auch mit Kindern ihre Berufsorientierung und Berufstätigkeit nicht aufzugeben, stehen mehrheitlich noch traditionelle Antworten bzw. Lösungen auf betrieblicher, gesellschaftlicher wie politischer Ebene gegenüber. So unterstützen die familienpolitischen Leistungen vorwiegend das traditionelle Lebenspartnerschaftsmodell (z.B. das Ehegattensplitting) und in geringerem Umfang z.B. die direkte Betreuungsleistung für Kinder oder pflegebedürftige Angehörige. Auch wenn in diesem Politikfeld seit einigen Jahren umgesteuert und andere Akzente gesetzt werden, wirken sich hier in besonderem Maße konträre, divergierende Anreizsysteme und Zielsetzungen erschwerend auf gelingende Übergänge aus (z.B. die Kontroverse um das Betreuungsgeld).

Nach wie vor ist die familiäre Sorgearbeit eine weibliche Domäne, dies gilt für die Kindererziehung wie für die Pflege von Angehörigen. 61 Prozent der Mütter und 84 Prozent der Väter sind aktiv erwerbstätig (Destatis 2014c, 736). In Paarfamilien, in denen beide Partner aktiv erwerbstätig sind, ist die Vollzeittätigkeit des Mannes kombiniert mit einer Teilzeittätigkeit der Frau die Regel. Dieses mehrheitliche Modell hat weitreichende Konsequenzen insbesondere für die Frauen. So unterbrechen/reduzieren Frauen für die Dauer der Elternzeit ihre Erwerbstätigkeit oder steigen für längere Phasen ganz aus, was häufiger 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 gut gestaltbar, stehen Frauen (und Männer) nach längeren Phasen einer ausschließlichen Familienarbeit vor großen Herausforderungen.

Bundesweit hatten laut Familienmonitor 2010 13 Prozent der Erwerbstätigen pflegebedürftige Angehörige und 21 Prozent der Erwerbstätigen rechnete damit, dass in den nächsten fünf bis zehn Jahren eine oder einer ihrer Familienangehörigen pflegebedürftig werden könnte (Institut f. Demoskopie Allensbach 2010). In Berlin sind ca. 170.000 Personen in die Betreuung und Pflege von Angehörigen eingebunden (Berliner Beirat für Familienfragen 2014). Des Weiteren werden in Berlin mit 75 Prozent aller pflegebedürftigen Menschen mehr Personen in Privathaushalten gepflegt als im Bundesdurchschnitt (70 Prozent, Stand Ende 2011) (Berliner Familienbericht 2015, 132).

Da das Durchschnittsalter der pflegenden Angehörigen bei Frauen zwischen 50 und 60 Jahren und bei Männern bei ca. 80 Jahren liegt, konstatiert das Institut für gerontologische Forschung e.V. in seiner aktuellen Expertise zur „Vereinbarkeit von Pflege und Beruf in Berlin“, dass „die überwiegende Mehrzahl der Pflegepersonen weiblich ist und sich im erwerbstätigen Alter befindet“ und ein starker Zusammenhang von Pflege und Armutsrisiko besteht. Frauen sind insgesamt und besonders, wenn sie Angehörige pflegen, in Teilzeit tätig (ebd.). Die Gruppe der pflegenden Angehörigen im erwerbsfähigen Alter zwischen 40 und 64 Jahren bildet die „Sandwichgeneration“, d.h. sie sind berufstätig und versorgen gleichzeitig Kinder und zu pflegende Angehörige. Aufgrund der Zeittintensität und des körperlichen Anspruchs schränken ca. 40 Prozent der Personen, die zu Beginn einer Pflegesituation erwerbstätig waren, ihre Berufstätigkeit ein oder geben sie zugunsten der häuslichen Pflege auf (vgl. berufundfamilie 2011). Eine neuere Studie zeigt, dass fast die Hälfte der Frauen mittleren Alters (18 Prozent) pflegebedürftige Familienangehörige hat oder damit in den nächsten Jahren rechnet (29 Prozent) (vgl. Institut f. Demoskopie Allensbach 2015, S. 58)

Je nach Länge der Erwerbsunterbrechung und anschließender Teilzeitphase lässt sich der Brutto-lohnverlust berechnen (vgl. Boll 2013), der zwischen rund 80.000 Euro (keine Auszeit, drei Jahre Teilzeit) und fast 200.000 Euro (drei Jahre Auszeit, drei Jahre Teilzeit) liegt. Auch wenn Menschen nach Auszeit- und Teilzeitphase wieder in Vollzeit arbeiten, verdienen sie in der Regel weniger als gleich qualifizierte Frauen oder Männer mit einer ununterbrochenen Vollzeit-Erwerbsbiografie. Die Differenz bleibt im weiteren Verlauf bestehen und ist in die Berechnungen eingeflossen.

Diskontinuitäten im Erwerbsleben und entsprechende berufliche Übergänge aus familiären Gründen sind der Normalfall, sie werden sowohl kulturell als auch durch gesellschaftspolitische wie gesetzliche Rahmenbedingungen geprägt und gestaltet. Daher beziehen wir uns in unseren Empfehlungen nicht nur auf die Ebene des Landes Berlin, sondern greifen auch die Bundesebene auf.

Einige der Themen werden in anderen Kapiteln dargestellt, an dieser Stelle erfolgt ein Verweis zu den entsprechenden Ausführungen.

## **5.1 Gelingender beruflicher Wiedereinstieg nach einer familienbedingten Erwerbsunterbrechung (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 Anteil von Pflegebedürftigen, die von Angehörigen zu Hause gepflegt werden, steigt. Dies mag überraschen, da im gleichen Zeitraum das Angebot der professionellen Hilfe für Pflegebedürftige in Einrichtungen gewachsen ist und zugleich auch der Anteil von Einpersonenhaushalten. Wurden im Jahr 2003 von den rund 2,1 Millionen Pflegebedürftigen 69 Prozent zu Hause und 47,5 Prozent *aller* Pflegebedürftigen nach SGB XI *ausschließlich* von Angehörigen<sup>5</sup> gepflegt, so waren es im Jahr 2013 von den rund 2,6 Mill. Pflegebedürftigen 71 Prozent, die zu Hause gepflegt wurden, und 48 Prozent die ihre Pflege ausschließlich durch Angehörige erhielten (Destatis Pflegestatistik 2013). Trotzdem scheuen sich auch heute noch betroffene Angehörige vor dem Gespräch mit ihrem Arbeitgeber/ihrer Arbeitgeberin aus Angst, ihr Anliegen könnte abgelehnt werden, sie könnten kein Verständnis erfahren oder zukünftig nachteilig behandelt werden. Die Tabuisierung des Themas „Pflege“ in vielen Unternehmen erschwert es den pflegenden Angehörigen, die gesetzlichen Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und familiärer Pflege nach dem Familienpflegezeitgesetz (FPfZG) in Anspruch zu nehmen. Eine Verbesserung der Situation pflegender Angehöriger konnte durch die Einführung des gesetzlichen Anspruchs auf eine Familienpflegezeit von bis zu 24 Monaten, der ab dem 01.01.2015 besteht, erreicht werden. Allerdings gilt dieser nur für Unternehmen mit mehr als 25 Beschäftigten. Die Anzahl der Beschäftigten in Berlin, für die der gesetzliche Anspruch nicht gilt, kann hier nicht genau beziffert werden. Allerdings ist bekannt, dass ein hoher Anteil der Erwerbstätigen in Berlin in kleinen Unternehmen (bis zu 9 Beschäftigten) und in mittleren Unternehmen (ab 10 Beschäftigte) arbeitet (Amt für Statistik Berlin-Brandenburg 2014).

Mit der Einführung des ElterngeldPlus, das für Geburten ab dem 1. Juli 2015 gilt, erhalten berufstätige Eltern mehr Spielraum, um die Betreuung ihres Kindes flexibel nach ihren Bedürfnissen zu gestalten. Es ist einfacher, Elterngeldbezug und Teilzeitarbeit miteinander zu kombinieren. Außerdem kann die Elternzeit flexibler gestaltet werden. Mütter und Väter können mit den Neuregelungen länger Elterngeld beziehen, wenn sie nach der Geburt eines Kindes Teilzeit arbeiten. Ein Basis-Elterngeldmonat kann in zwei ElterngeldPlus-Monate umgewandelt werden. Dadurch ist es möglich, den Elterngeld-Bezugszeitraum zu verlängern. Damit können Eltern ihr Elterngeldbudget besser ausschöpfen und sie haben die Möglichkeit, über den 14. Lebensmonat des Kindes hinaus die Bedürfnisse des Kindes mit den Anforderungen im Beruf zu verbinden. Teilen sich Vater und Mutter die Betreuung ihres Kindes und arbeiten parallel für vier Monate zwischen 25 und 30 Wochenstunden, erhalten sie zudem den Partnerschaftsbonus in Form von jeweils vier zusätzlichen ElterngeldPlus-Monaten. Unternehmen treffen aktuell auf Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die die neuen gesetzlich geregelten Gestaltungsspielräume nutzen wollen. Sie müssen mit einer individuellen Flexibilisierung der Elternzeit rechnen. Da Eltern einen größeren Gestaltungsspielraum haben, müssen sie auch mehr Optionen prüfen. Insgesamt steigt dadurch der Beratungsbedarf.

---

<sup>5</sup> Unter pflegenden Angehörigen werden im weiteren Text auch Freunde, Nachbarn und andere Bezugspersonen, also die sogenannte Wahlfamilie subsummiert

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 innerfamiliäre Arbeitsteilung, die Eingebundenheit in soziale Netzwerke etc.

## **Empfehlungen für die Beratung zu Beruf, Bildung und Beschäftigung**

### **Informationsangebote für (werdende) Elternpaare / Frauen und Männer mit Fürsorgeverantwortung (Kindererziehung, Pflege von Angehörigen)**

Ein umfassendes Informations- und Beratungsangebot, das sich nicht nur an Frauen, sondern ausdrücklich an Paare (z.B. werdende Elternpaare) richtet, ist vorzuhalten. Die individuelle Gestaltung der Elternzeit und die Berufsrückkehr sind in hohem Maße auch von der familiären Arbeitsteilung geprägt. Hier ist es notwendig, dass Männer/Väter direkt adressiert werden 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 berufliche Rückkehr in den Beruf gelingt. Die über Landesmittel finanzierte Beratung von Paaren realisiert eine zentrale gleichstellungspolitische Zielsetzung und sollte langfristig gesichert sein.

Auch Berufstätige möchten ihre Angehörigen so weit wie möglich selbst betreuen, stoßen dabei aber häufig noch auf große Schwierigkeiten. Eine Umfrage im Auftrag des Bundesfamilienministeriums belegt: 65 Prozent der Gesamtbevölkerung befürwortet, dass Pflegebedürftige am besten von ihren Angehörigen gepflegt werden sollten; für 79 Prozent der Bevölkerung insgesamt lassen sich Beruf und Pflege jedoch nicht gut vereinbaren (vgl. Institut für Demoskopie Allensbach 2010, S. 38). Zu einem ähnlich kritischen Ergebnis gelangt das Zentrum für Qualität in der Pflege (ZQP) in einer neueren Studie. 72 Prozent der befragten Personen schätzten die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege in der aktuellen Situation als eher/sehr schlecht ein (vgl. Zentrum für Qualität in der Pflege, 2016, S. 75).

Pflege von Angehörigen ist im Gegensatz zur Familiengründung und Kindererziehung noch ein weitgehendes Tabuthema im betrieblichen Alltag, die gesetzlichen Regelungen sind wenig bekannt; hier fehlen Informationen und passgenaue Instrumente, die insbesondere der Unplanbarkeit der Pflegesituation Rechnung tragen. Auch wenn sich Pflegebedürftigkeit abzeichnet, tritt der „Pflegefall“ doch meist unvorbereitet ein; grundlegende Informationen müssen gefunden und weitreichende Entscheidungen getroffen werden. Zudem ist die Pflegesituation des Pflegebedürftigen sowie die Lebens- und Arbeitssituation pflegender Angehöriger hoch individuell und unterschiedlich strukturiert. Es gibt keine Musterlösung. Es müssen jeweils individuelle Lösungen gefunden werden. Wird ein Angehöriger pflegebedürftig, steht die Organisation der Pflege im Vordergrund. Deshalb sind Pflegestützpunkte auch eine erste Anlaufstelle für die Fragen, die die Arbeitssituation der pflegenden Angehörigen betreffen. Zusätzlich kann eine Fachberatung infrage

kommen, die zusammen mit der pflegenden Angehörigen eine praktikable und individuelle Lösung zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf erarbeitet.

Hier kann eine über Landesmittel finanzierte Beratung sowohl pflegende Angehörige als auch die Personalverantwortlichen in Unternehmen unterstützen: Informationen zu den gesetzlichen Rahmenbedingungen, das Spektrum der betrieblichen wie familiären Gestaltungsmöglichkeiten ausloten, Optionsvielfalt entwickeln und Entscheidungen vorbereiten.

## **Empfehlungen für die Gestaltung der institutionellen Rahmenbedingungen**

### **Aktives Rückkehrmanagement und Teilzeit-Ausbildung in Unternehmen**

Ausstiegsgespräch, Kontakthalteangebote während der Auszeit auf der Ebene der Information, aber auch als Vertretungsmöglichkeit, Fortbildungen während der Elternzeit sowie Einstiegs- und Einarbeitungsprogramme bei der Rückkehr sind bewährte Praxis familienbewusster Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen, allerdings noch nicht selbstverständlicher Standard in allen Unternehmen. Für die Gruppe der Auszubildenden bedeutet dies, eine höhere Flexibilität in der Ausbildung zu erreichen und Teilzeit-Ausbildungen zu ermöglichen.

### **Familienbewusste Personalpolitik**

Über das aktive Rückkehrmanagement hinaus kann ein Arbeitgeber ein breites Spektrum an familienbewussten Maßnahmen im Unternehmen umsetzen. Insbesondere im Kontext der Elternzeit und der Berufsrückkehr bzw. der Pflegezeit sind dies vielfältige Modelle von Teilzeit in einer flexiblen Ausgestaltung, mit der Option des Wiederaufstockens bzw. der Rückkehr auf Vollzeit. Gerade der Wechsel zurück von Teil- auf Vollzeit ist in der Lebensverlaufsperspektive von zentraler Bedeutung. Teilzeit kann allerdings hierbei leicht zu einer Sackgasse werden, vor allem bei geringfügiger Beschäftigung und Problemen einer garantierten Rückkehrmöglichkeit in die alte Vollzeittätigkeit. Pflegende Angehörige profitieren vor allem von flexiblen Arbeitszeiten und arbeitsorganisatorischen Regelungen, die auch kurzfristig Variablen und Änderungen ermöglichen. Je nach Branche und Arbeitskultur sind Unterstützungsangebote zur Kinderbetreuung in Ergänzung zu der öffentlichen Infrastruktur ebenfalls notwendig.

### **Verfügbarkeitskultur im Unternehmen**

Unternehmen müssen sich auf veränderte Erwerbsbiografien und eine Mehrfachbelastung der mittleren Generation einstellen. Angebote zur Sensibilisierung für Unternehmen gilt es weiterzuführen, gerade auch in Kooperation der verschiedenen wirtschaftspolitischen Akteurinnen und Akteure inklusive der Tarifpartner. Neben der Beratung zu konkreten Maßnahmen und betrieblichen Angeboten (s.o.) steht hier der (kritische) Diskurs einer umfassenden Verfügbarkeitskultur im Mittelpunkt. Auch unter Gleichstellungsaspekten gilt es, die von vielen Männern angestrebte aktive Vaterrolle und partnerschaftliche Lebensgestaltung zu unterstützen, die eine gute Balance von Beruf, Familie und Fürsorge für Frauen und Männer ermöglicht.

## **Qualitativ hochwertige Infrastruktur für Kinderbetreuung und Pflege**

Auf Landesebene ist vor allem die Infrastruktur zu nennen: Dies umfasst auch Kinderbetreuungsangebote jenseits der Regelbetreuungszeiten, die flexibel genutzt werden können und damit z.B. den flexiblen und zunehmend projektförmigen Arbeitszeiten wie in der boomenden Medienbranche als auch den ganzjährig durchgängigen Arbeitszeiten wie in der Health Care-Branche entsprechen. Alleinerziehende profitieren von flankierenden Angeboten, die fehlende familiäre Ressourcen und Netzwerke ausgleichen.

## **Durch mediale Präsenz die öffentliche Wahrnehmung für das Thema Vereinbarkeit Pflege und Beruf verbessern und Unternehmen für das Thema sensibilisieren**

Die pflegenden Angehörigen sind der größte Pflegedienst Deutschlands (vgl. <http://www.wir-pflegen.net/>). Laut der amtlichen Pflegestatistik 2013 des statistischen Bundesamtes waren im Dezember 2013 2,6 Millionen Menschen in Deutschland pflegebedürftig im Sinne des Pflegeversicherungsgesetzes (SGB XI). Von den 2,6 Millionen Menschen wurden 71 Prozent der Pflegebedürftigen entweder allein durch Angehörige (1,25 Millionen) bzw. gemeinsam mit ambulanten Pflegediensten (616.000) versorgt. Doch die öffentliche Wahrnehmung des Themas fehlt nach wie vor und die innerbetrieblichen Diskurse sind rar. Daher darf nicht nachgelassen werden das Thema immer wieder auf die Tagesordnung zu setzen, sowohl politisch als auch medial. Oft stehen die Betroffenen allein gelassen, ratlos und hilflos vor der Herausforderung, die Pflege für einen nahen Angehörigen zu meistern. Pflegenden Erwerbstätigen sind dankbar, wenn sie bei der Beantwortung der Frage, wie in ihrem konkreten Fall eine Vereinbarkeit gelingen kann, Unterstützung erfahren und wenn sie von Beraterinnen und Beratern ermutigt und fachkompetent begleitet werden, ihre Anliegen zu formulieren und anschließend gemeinsam mit ihnen ein persönliches (Familien-) pflegezeitmodell erarbeitet wird, das die Situation Ihres Unternehmens und Ihre persönliche Berufs- und Lebensplanung berücksichtigt.

In Berlin gibt es eine Vielzahl von Beratungs- und Unterstützungsangeboten. Die Erfahrung zeigt jedoch, dass sowohl die gesetzlichen Möglichkeiten zur Pflegezeit- und zur Familienpflegezeit als auch die Beratungs- und Unterstützungsangebote bei den Betroffenen, den Unternehmen und den Multiplikatoren häufig nicht bekannt sind.

Um das Unterstützungssystem für pflegende Angehörige bekannt zu machen und bedarfsgerecht weiterzuentwickeln, sowie die Akteure zu vernetzen und die Zusammenarbeit zu erleichtern, hat die Fachstelle für pflegende Angehörige (FSpA) gemeinsam mit der Senatsverwaltung für Gesundheit und Soziales sowie weiteren Beteiligten den „Maßnahmenplan pflegende Angehörige“ erarbeitet. Er wurde im Mai 2015 veröffentlicht, bietet einen Überblick über den aktuellen Stand des Unterstützungssystems und beschreibt den Handlungsbedarf. Hierfür wurden 19 Themenbereiche identifiziert und in vier Handlungsfeldern gegliedert: Anerkennungskultur, Beratung, Information und Öffentlichkeitsarbeit sowie Alltagsunterstützung. Die Beratungseinrichtung KOBRA unterstützt den Maßnahmenplan und ist seit Beginn im Handlungsfeld 2 „Beratung“ für das Themenfeld „Vereinbarkeit von Beruf und Pflege“ aktiv an der Umsetzung, Fortschreibung und Weiterentwicklung

beteiligt (vgl. Senatsverwaltung für Gesundheit und Soziales von Berlin 2015).

## **5.2 Gelingender Übergang in Erwerbstätigkeit aus familienbedingter Nichterwerbstätigkeit**

Nach Prognos-Berechnungen werden – bedingt durch die demografische Entwicklung – bereits 2015 knapp 3 Mio. Arbeitskräfte fehlen (vgl. Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft 2012). Der Mangel an qualifizierten Arbeitskräften wird zu einem erhöhten arbeitsmarktlichen Wettbewerb führen. Es wird schwieriger und auch teurer, passende Beschäftigte zu gewinnen und auch perspektivisch zu halten. Personalrekrutierungsstrategien in Unternehmen können allerdings Beschäftigtengruppen erschließen, deren Potential bislang eher nicht beachtet wurde.

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 familiäre 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“ (vgl. BMFSFJ 2010). Der Beruf sei wichtig für das Selbstwertgefühl, geben 71 Prozent der Befragten 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.

### **Empfehlungen für die Beratung zu Beruf, Bildung und Beschäftigung**

#### **Gendersensible Beratung und Unterstützung in der beruflichen Neuorientierung**

Beratende verfügen über genderspezifische Kenntnisse und sind für die geschlechtsspezifischen Ausprägungen der Rahmenbedingungen von Vereinbarkeit sensibel. Sie sprechen von sich aus die Thematik an, um Ratsuchenden die Möglichkeit zu geben, sich im Kontext widersprüchlicher Erwartungen zu orientieren und zu positionieren. Sie thematisieren die Verschiebungen der Berufsbedingungen, die sich mit familiärer Verantwortung ergeben. Sie unterstützen die berufliche Neuorientierung. Selbstständige (in Berlin häufig Solo-Selbstständige) nach einer Familienphase können Beratung nutzen, um eine erneute Standortbestimmung ihres Unternehmens vorzunehmen.

## Empfehlungen für die Gestaltung der institutionellen Rahmenbedingungen

### **Individueller, altersunabhängiger Anspruch auf Umschulung, schulische und betriebliche Ausbildung – Zweite Chance**

Wer länger als vier Jahre nicht in seinem erlernten Beruf gearbeitet hat, gilt als ungelernt. Langzeitarbeitslose ohne berufliche Perspektive brauchen deshalb altersunabhängig einen Anspruch auf Umschulung und schulische bzw. betriebliche Ausbildung.

Wirksam wäre ein durchgängig kostenfreier Zugang zur Berufsschule bei einer betrieblichen Umschulung. In diesem Kontext steht auch die Einzelfallprüfung der Finanzierung durch die Bundesagentur für Arbeit, wenn eine Förderung durch das BAföG dem Grunde nach möglich, durch die Altersgrenzen aber nicht bewilligt wird. Hier sollte die Bundesagentur für Arbeit den Gestaltungsraum der Einzelfallprüfung vollumfänglich ausschöpfen (vgl. 3.1 „Bildungsabschlüsse im Erwachsenenalter“).

### **Teilzeitberufsausbildung**

Im Kontext der „Zweiten Chance“ steht auch die Sicherstellung der Finanzierung bei einer Teilzeitberufsausbildung. Ein finanzieller Zuschuss auf Grundsicherungsniveau soll durch die Bundesagentur für Arbeit gewährt werden. Das kann nur gelingen, wenn auch die Bildungsträger genügend Teilzeitberufsausbildungen bzw. Teilzeitweiterbildungen anbieten.

### **Finanzielle Anreize für Aus- und Weiterbildung schaffen**

Für Langzeitarbeitslose aus familienorientierter Erwerbslosigkeit, die eine Ausbildung beginnen wollen, sollte als Motivationsanreiz ein zusätzlicher finanzieller Beitrag durch die Bundesagentur für Arbeit gewährt werden.

Weiterbildung ist für Berufsrückkehrerinnen häufig notwendig, um an das berufliche aktuelle Wissen aufzuschließen. Die Bundesagentur für Arbeit fördert daher in der Regel die Maßnahmekosten für eine Weiterbildung, bei der Gruppe der Nicht-Leistungsbeziehenden allerdings keine finanziellen Leistungen zum Lebensunterhalt. Dies führt bei vielen Frauen zu der Entscheidung, entweder in ihre berufliche Perspektive zu investieren oder mit einem Minijob zum Familieneinkommen beizusteuern und dadurch meist dauerhaft von qualifizierter, existenzsichernder Erwerbsarbeit ausgeschlossen zu sein. Daher sollte für die Dauer der geförderten Weiterbildung ein finanzieller Zuschuss gewährt werden.

### **Frauen und Männer mit Familienverantwortung aktiv in Rekrutierungsstrukturen einbeziehen**

Auch wenn Arbeitgeber erkannt haben, dass verbesserte Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie nötig sind, gelten nach wie vor besondere Anstrengungen hinsichtlich der Gruppe der nicht-mehr betrieblich gebundenen Frauen (und Männer) mit Familienverantwortung. Es gilt, eine Willkommenskultur für Menschen mit Familienaufgaben zu schaffen, die auch Wiedereinsteigerinnen nach längeren Familienphasen aktiv in den Personalrekrutierungsstrategien berücksichtigt und Frauen (und Männer) mit langen Erwerbsunterbrechungen nicht von vorn

herein ausschließt. Hier haben sich „Senior Trainee Programme“ zur Begleitung bei der Einarbeitung am neuen Arbeitsplatz bewährt (vergleichbar den Trainee-Programmen für Nachwuchskräfte), die Anschlüsse an eine berufliche Entwicklung auch mit Mitte 40 ermöglichen.

### **Wertschätzung, Anerkennung und Anrechnung von Kompetenzen**

Gerade die in der Familienphase informell zusätzlich erworbenen Kompetenzen stellen häufig zentrale Schlüsselkompetenzen dar, werden jedoch beruflich nicht anerkannt. Im Zuge des DQR sollten diese Kompetenzen erfasst, dargestellt und im Kompetenzprofil angerechnet werden. Weitere Ausführungen im Kapitel Bildungsbiografie unter 3.3 „Wertschätzung, Anrechnung und Anerkennung von Kompetenzen“.

## **5.3 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 (vgl. BMFSFJ 2012). 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 in geringfügiger Beschäftigung 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.

### **Empfehlungen für die Beratung zu Beruf, Bildung und Beschäftigung**

#### **Sensibilisierung und Unterstützung**

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 Lebensverlaufperspektive und zum Alterseinkommen zur Verfügung stellen (vgl. Kap. 4.6 „Gelingender Übergang aus geringfügiger Beschäftigung“).

### **Empfehlungen für die Gestaltung der institutionellen Rahmenbedingungen**

#### **Anreizsysteme korrigieren**

Familienbedingt geringfügige Beschäftigung wird durch politische Rahmenbedingungen wie z.B. Ehegattensplittung und Minijobs gefördert, dies schafft widersprüchliche Anreize und hohe Inkonsistenzen in Bezug auf das gleichstellungspolitische Ziel einer eigenständigen Existenzsicherung und eines armutsfesten Alterseinkommens. Auf Bundesebene sind die bisherigen Anreizsysteme in

der Sozialversicherung und der Besteuerung zu korrigieren, damit es in Ehen für beide Parteien lohnend wird, erwerbstätig zu sein.

### **Reform des Minijobs**

Die steuer- und sozialrechtlichen Anreize des Minijob-Modells spielen beim Einstieg in den Minijob eine nachgeordnete Rolle, wirken sich aber auf die Entscheidung aus, bei dieser Erwerbsform zu bleiben. Die Anreizmechanismen überzeugen jedoch nicht nur die Frauen, sondern auch ihre Partner, die sie in der Ausübung eines Minijobs bestärken. Es besteht Bedarf zu diskutieren, ob Minijobs in dieser Form bestehen bleiben sollten, ist daher ein Fazit der Studie von Wippermann. Auch Christina Klenner und Tanja Schmidt vom Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung DIW Berlin empfehlen zu überprüfen, ob die Anreizstrukturen von Minijobs für Frauen sinnvoll sind (Klenner, Schmidt 2012).

## **5.4 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 Partnerin bzw. Partner 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 Unterhaltrecht fordern ein Lebenskonzept, das insbesondere ältere Frauen in der Tradition der innerfamiliären Arbeitsteilung mit langjährigen Berufsunterbrechungen bzw. einer kompletten Ausrichtung auf die Familie nicht in kurzer Zeit realisieren können.

Erwerbstätige Alleinerziehende ernähren ihre Familie, sie erleben den Mangel an Zeit für die Familie und für die eigene Erholung als Belastung. In der Lebensverlaufsperspektive ist die Langzeitarbeitslosigkeit von Alleinerziehenden bedenklich, da sie ein hohes Armutsrisiko darstellt, das vermieden werden kann.

### **Empfehlungen für die Beratung zu Beruf, Bildung und Beschäftigung**

#### **Ganzheitliche Beratung und interprofessionelle Koordination in Netzwerken**

Die Beratung zu Beruf, Bildung und Beschäftigung versteht sich ganzheitlich und umfasst alle Facetten der persönlichen, familiären und beruflichen Neuausrichtung nach einer familiären Umbruchsituation. Neben dem eigenen Kernbereich der Beratung zur beruflichen Orientierung und Strategieentwicklung ist breites Hintergrundwissen sowie die entsprechende Navigation zu weiteren Anlauf-

stellen und Netzwerken eine wichtige Unterstützungsleistung. Hier kann auch auf die Erfahrungen und Expertise der Berliner Modellprojekte im Rahmen des Bundesprogramms „Netzwerke für Alleinerziehende“ zurückgegriffen werden.

## **Empfehlungen für die Gestaltung der institutionellen Rahmenbedingungen**

### **Sanktionsfreie Karenzzeit zur Entwicklung neuer Berufs- und Lebensperspektiven**

Für die Bewältigung eines familiären Umbruchs und einer Neuausrichtung im Berufs- und Lebensmodell sollte eine Karenzzeit eingeräumt werden. Hier ist die Strukturpolitik dahingehend zu ändern, dass die Verpflichtung zur Beschäftigungsaufnahme zurückgestellt wird und Leistungsbezieher ohne Sanktionsdruck Instrumente der beruflichen Orientierung in Anspruch nehmen können, beispielsweise Informations- und Orientierungskurse, Praktika und Weiterbildung. Obwohl häufig qualifizierte Berufsabschlüsse vorliegen, können Frauen nach einer längeren Familienphase nur noch bedingt darauf zurückgreifen; hier sind Nachqualifizierungen und Weiterbildungen notwendig, damit der Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt gelingt und zukünftig auch langfristig ein existenzsicherndes Einkommen für die Familie erzielt werden kann.

Die finanzielle Absicherung der Alleinerziehenden und ihrer Familien ist schwierig, da sie gegenüber dem anderen Elternteil jenseits des Kindesunterhalts nach dem 3. Lebensjahr des Kindes keine bzw. nur begrenzte Unterhaltsansprüche haben. Auch staatliche Unterhaltsvorleistungen sind begrenzt. Die Empfehlungen zur finanziellen Unterstützung während einer durch die BA geförderten Weiterbildung gelten auch hier (vgl. Kap. 5.3 „Gelingender Übergang in Erwerbstätigkeit aus familienbedingter Nichterwerbstätigkeit“).

Alleinerziehenden im Leistungsbezug steht eine dreijährige Elternzeit zur Verfügung, die für eine berufliche Orientierung besser genutzt werden kann, um den beruflichen Wiedereinstieg besser vorbereiten zu können.

## 6 Gesundheitsbiografie – gelingende Passung von Mensch und Arbeit

Der sechste länderübergreifende Gesundheitsbericht Berlin-Brandenburg dokumentiert, dass auch im Jahr 2013 der Krankenstand in der Region über dem bundesweiten Durchschnitt lag. Muskel-Skelett-Erkrankungen und Atemwegserkrankungen verursachten die meisten Fehltage. Bei der Zählung der Fehltage stehen die psychischen Erkrankungen (Depressionen, Anpassungsstörungen oder Angststörungen) mit einer vergleichsweise langen Krankheitsdauer von durchschnittlich 30 Tagen an dritter Stelle. Auf Frauen entfallen in diesem Bereich etwa doppelt so viele Fehltage wie auf Männer. Psychische Erkrankungen sind bei Männern und Frauen die häufigste Ursache beim Übergang in die Frühberentung. Das betrifft auch jüngere Berlinerinnen und Berliner (IGES Institut 2015, S. 12f).

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. Gesellschaftspolitische Akteure<sup>6</sup> sind sich einig, dass eine wirksame Gesundheitsförderung beim Individuum ansetzen, dass sie ressourcenorientiert, koordiniert und spezifisch sein muss. Die Initiative RehaFutur aus dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) zur Modernisierung der beruflichen Rehabilitation fordert in diesem Zusammenhang eine von Kostenträgern unabhängige Berufs-, Bildungs- und Lebensberatung (vgl. Deutsche Akademie für Rehabilitation 2012). Die langjährigen Erfahrungen der Frauenbildungsberatungseinrichtungen bestätigen den Nutzen einer solchen unabhängigen Beratung und zeigen auf, dass die vorhandene Beratungsinfrastruktur einen wichtigen Beitrag zur Beratung „gesundheitsbiografischer Übergänge“ leisten kann, denn sie ist niedrigschwellig und auf berufliche Orientierung spezialisiert. Das derzeit vorhandene Beratungsangebot kann allerdings eine spezifische Fachberatung und Integrationsberatung der für die berufliche Rehabilitation zuständigen Institutionen nicht ersetzen.

In den folgenden Abschnitten 6.1 – 6.4 werden wünschenswerte Ziele der Beratung zu Beruf, Bildung und Beschäftigung aufgezeigt, die wir als Empfehlungen verstehen. Im letzten Abschnitt werden die Empfehlungen an umgebende Systeme gebündelt dargestellt.

### **Wie Beratung zu Beruf, Bildung und Beschäftigung zu „gesunder Arbeit“ beiträgt**

Die Beratung entlastet und stärkt systematisch; sie reduziert Belastungen, fördert vorhandene Ressourcen und senkt so das Gesundheitsrisiko. So unterstützt Beratung notwendige Bedingungen für eine Genesung.

---

<sup>6</sup> Landesgesundheitskonferenz 2013 von Berlin; Kooperationsverbund Gesundheitliche Chancengleichheit (2012);

## **Beratung zu Beruf, Bildung und Beschäftigung reduziert Belastungen**

Menschen, 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. In der Beratung werden dann die grundlegenden Fragen der Finanzierungsmöglichkeiten (und der Zuständigkeiten) erörtert und Möglichkeiten zur Klärung aufgezeigt. Die Entwicklung und Reflexion beruflicher Alternativen eröffnen neue Handlungs- und Entscheidungsspielräume. Zu wissen, „wo man dran ist“ und mit schwierigen Fragen nicht allein gelassen zu sein, reduziert diese Belastungen spürbar.

## **Beratung zu Beruf, Bildung und Beschäftigung stärkt und erschließt Ressourcen**

Die Beratung ist stärken- und ressourcenorientiert ausgerichtet. Sie fokussiert auf erlebte Erfolge, erworbene Kompetenzen und vorhandene Bildung. Häufig werden diese Informationen von den Betroffenen (insbesondere 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.

Beratung ermöglicht und zielt auf „gesunde“ Arbeitsverhältnisse – das zahlt sich aus: für die Beschäftigten, die Solidargemeinschaft und die Betriebe.

### **6.1 Prävention: Belastungen werden Herausforderungen**

Berufliche Übergangssituationen erhöhen das Risiko krank zu werden – bei Arbeitslosen sogar um den doppelten Wert (Stabile, A; Lehmann, F. 2014). Beratung zu Beruf und Bildung und Beschäftigung wirkt diesem Risiko systematisch entgegen: Sie unterstützt Betroffene, gefährliche Situationen wie beispielsweise Arbeitslosigkeit, andauernde Unter- oder Überforderung, Krankheit etc. in Chancen zur beruflichen Aktualisierung und Weichenstellung umzumünzen und proaktiv und selbstbestimmt anzugehen. Sie ermutigt Ratsuchende, die Dinge (wieder) in die Hand zu nehmen, Entscheidungen zu treffen und eine erfolgreiche Berufstätigkeit vorzubereiten und zu ermöglichen. Sie bricht die soziale Isolation (ein großer Belastungsfaktor!) auf, indem sie Ratsuchende zur Exploration ihres Umfelds und ihrer Möglichkeiten sowie zur Vernetzung aktiviert. Aus einer gesundheitsgefährdenden Belastung wird so eine Gelegenheit zur Entwicklung und Problemlösung. Dies kommt nicht nur den Betroffenen, sondern auch den Organisationen, Unternehmen zu Gute, für die sie tätig sind oder tätig werden. Beratung zu Beruf, Bildung und Beschäftigung stellt somit eine unverzichtbare und wirkungsvolle Präventionsmaßnahme dar.

## **Beratung zu Beruf, Bildung und Beschäftigung durchbricht die soziale Isolation**

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. 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. Workshops und Gruppenangebote wie z.B. moderierte Erfolgsteams bringen Betroffene in einer ähnlichen Lebenslage zusammen und machen die Bühne frei für eine Standortbestimmung, für neue Ideen und berufliche Ziele.

## **Beratung zu Beruf, Bildung und Beschäftigung eröffnet Alternativen zum Fluchtweg in die Krankheit**

Wenn die Probleme überhandnehmen und nicht mehr lösbar erscheinen, neigen Betroffene oft dazu, den sog. „Fluchtweg in die Krankheit“ zu nehmen. Dies gilt für Erwerbstätige ebenso wie für Arbeitslose. In vielen Fällen kann Beratung hier auffangen und Alternativen eröffnen, indem sie mit den Betroffenen realistische und erreichbare Ziele definiert und Handlungspläne erarbeitet, die für sie machbar sind. So eröffnen sich Alternativen zum Fluchtweg in die Krankheit.

## **6.2 Während der Krankheit: Genesung anstoßen, unterstützen und sichern**

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 ist nicht nur die Krankheit selbst zu bewältigen, sondern auch die Folgen, die sie nach sich zieht. Darauf sind sie in der Regel nicht vorbereitet, sie verfügen weder über das nötige Wissen noch über die Kontakte, um dies erfolgreich zu bewältigen. Beratung zu Beruf, Bildung und Beschäftigung kann einen erheblichen Beitrag zur Reduzierung der negativen Folgen von Krankheit leisten. Berufliche Orientierung zielt darauf, mit den Betroffenen die Rückkehr in ein „gesundes“ Arbeitsleben vorzubereiten, das den veränderten gesundheitlichen Bedingungen Rechnung trägt.

## **Beratung zu Beruf, Bildung und Beschäftigung als Brücke zu ärztlicher Behandlung und zur Therapie**

Häufig sind niedrighschwellige Beratungsstellen der erste Anlaufpunkt, wenn Betroffene in einer besonders belastenden Situation nach Problemlösungen suchen. Gerade zu Beginn oder kurz vor dem auslösenden Tiefpunkt einer Krankheit, wenn noch keine ärztliche Diagnose gestellt wurde, berichten (bzw. zeigen) Ratsuchende deutliche Symptome z.B. Konzentrationsschwäche, Erschöpfung, starke emotionale Labilität. Die Beraterin wird eine ärztliche Abklärung oder therapeutische Unterstützung empfehlen und vorschlagen, die berufsbezogene Beratung zu verschieben. Häufig

suchen viele Ratsuchende längere Zeit nach einem Arzt oder Therapieplatz und berichten von langen Wartezeiten. Sie fühlen sich in einer sehr schwierigen Zeit allein gelassen. Gelegentlich sind Beraterinnen dann mit dem Wunsch konfrontiert, die Wartezeit mit Einzelgesprächen zu überbrücken, um anstehende berufliche Entscheidungen vorzubereiten.

### **Beratung zu Beruf, Bildung und Beschäftigung stärkt die Selbstfürsorge und Selbstverantwortung**

Beratung während einer Krankheit muss besonders darauf ausgelegt sein, Belastungen zu reduzieren und Ressourcen zu stärken, um die Genesung zu ermöglichen. Sie muss Selbstfürsorge und Selbstverantwortung stärken und die Ratsuchende ermutigen, ihre beruflichen Ressourcen und Interessen zu benennen. In der Krankheit einen Plan für die Zeit nach der Therapie zu entwickeln, empfinden viele Betroffene als ungemein entlastend. Sie können die Zeit der Genesung als wichtigen Abschnitt in einem langfristigen Handlungsplan verstehen, anstatt sich mit dem Selbstvorwurf zu belasten, untätig herum zu sitzen und nicht zu wissen, was später auf sie zukommt. Teil dieses Planes kann beispielsweise die stufenweise Wiedereingliederung nach § 74 SGB V sein. Auch das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) nach § 84 Abs. 2 SGB IX kann in der Beratung mit allem Für und Wider erörtert und Gespräche mit dem Betrieb vorbereitet werden. Eine wichtige Entlastung stellt außerdem die Aufklärung über Rechte und Möglichkeiten dar, die sich aus dem Status der Krankheit ergeben.

### **6.3 Nach der Krankheit: Genesungserfolg, Beschäftigungsfähigkeit sowie Arbeitsverhältnis stabilisieren**

Immer mehr Reha-Kliniken empfehlen ihren Patientinnen und Patienten zum Ende der Therapie, das Angebot der Beratung zu Beruf, Bildung und Beschäftigung (z.B. der FBBE) zu nutzen. Häufig geben sie ihnen Empfehlungen mit, wie sie ihr Arbeitsleben in Zukunft gestalten sollen. In der Beratung geht es dann darum, wie die Empfehlungen konkret umgesetzt werden können. So schließt Beratung an Therapie an und trägt dazu bei, medizinisch begründete Ziele der Rehabilitation umzusetzen.

### **Beratung zu Beruf, Bildung und Beschäftigung 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 von den Kenntnissen, Erfahrungen und Bildung der Ratsuchenden (um)genutzt werden.

Individuelle und unabhängige Einzelberatungen können genau hinsehen: Je schärfer sie auf die jeweiligen personenbezogenen oder umweltbezogenen Bedingungen eingehen, desto passgenauer, kostengünstiger und minimaler können die jeweiligen Anpassungen vorgenommen werden. Kleine

Veränderungen können dann individuell große Verbesserungen bedeuten – für die Gesundheit, die Lebensqualität und die daraus resultierende Arbeitsleistung.

Berufliche Integration ist nicht in jedem Fall ohne besondere Unterstützung durch Institutionen oder durch das Unternehmen zu erreichen. Hier kann Beratung Mut machen und Ratsuchende darin unterstützen, ihre Interessen zu vertreten.

### **Empfehlungen für die Gestaltung institutioneller Rahmenbedingungen**

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.

Eine Reihe sozialpolitischer Berichte und Grundsatzpapiere<sup>7</sup> umreißen die wichtigsten Grundlinien zur Gesundheitsförderung im Kontext von Arbeit und Arbeitslosigkeit. Wir haben uns daher entschieden, die Empfehlungen für die Gestaltung institutioneller Rahmenbedingungen zu den drei skizzierten Übergängen dieses Kapitels zusammenhängend darzustellen.

#### **Schlüsselrolle der unabhängigen Beratung zu Beruf, Bildung und Beschäftigung: Schnittstellenmanagement erhalten und ausbauen**

Übereinstimmend wird betont, dass eine koordinierte Zusammenarbeit der Akteurinnen und Akteure grundlegend ist. Die Beratung zu Beruf, Bildung und Beschäftigung hat hier eine unverzichtbare Schlüsselrolle. Durch die niedrighschwellige, individuelle, kostenlose, vertrauliche und unabhängige Beratung ermöglichen Beratungseinrichtungen Orientierung und Zugang zu den jeweils passenden Unterstützungsangeboten der zuständigen Institutionen.

#### **Vernetzung und bessere Transparenz der Infrastruktur**

Berufliche Übergänge werden durch unklare Zuständigkeiten erschwert. Hier sind alle Maßnahmen, die die Transparenz und Zugänglichkeit erhöhen und die Akteurinnen und Akteure miteinander vernetzen, zu unterstützen und zu fördern. Dabei sollten alle Kommunikationsmittel (Web, Print) sowie gemeinsame Veranstaltungen genutzt werden.

#### **Offensive Aufklärungsarbeit**

Berufliche Unterbrechungen und Übergangssituationen sind für eine große Gruppe von Menschen im arbeitsfähigen Alter zum normalen Bestandteil der Berufsbiografie geworden. Dennoch empfinden viele diese Situation immer noch als persönliches Versagen. Dies erhöht unnötig den Druck auf das Individuum und erschwert die offensive und produktive Bewältigung der Situation.

---

<sup>7</sup> Mohr, Gisela (2011): 11 Thesen – Positionspapier des Fachbeirates Gesundheitsförderung bei Arbeitslosen. Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung, Kooperationsverbund gesundheitliche Chancengleichheit (Hrsg.) (2012): Gemeinsam handeln: Gesundheitsförderung bei Arbeitslosen. Eckpunkte zum Vorgehen im kommunalen Rahmen.

Eine offensive Aufklärungsarbeit könnte aufzeigen, dass und wie berufliche Übergangssituationen mit professioneller Unterstützung in Möglichkeiten zur Weichenstellung und zur selbstbestimmten Gestaltung des Berufs- und Arbeitslebens umgemünzt werden können. Die Politik kann der Bevölkerung zeigen, dass sie sie in schwierigen beruflichen Situationen mit einem gewachsenen und zukunftsweisenden Beratungsangebot unterstützt.

### **Ausbau spezifischer Angebote**

Des Weiteren sollten sowohl Angebote, die ein gesundes Arbeitsleben, als auch Angebote, die die gesunde Lebensgestaltung in der Arbeitslosigkeit befördern, ausgebaut und unterstützt werden. Hierzu zählen insbesondere Maßnahmen, die die Selbstfürsorge und Selbstverantwortung sowie die Entwicklung eines gesunden Lebensstils befördern.

### **Schnittstelle Therapie und Beratung zu Beruf, Bildung und Beschäftigung**

Das Angebot von Beratungsstellen wird zunehmend von Einrichtungen der medizinischen Rehabilitation geschätzt, die die kommunalen Angebote unabhängiger Beratung empfehlen. Einen strukturierten Austausch über Fragen, die an der Schnittstelle von Therapie und Beratung aufkommen (etwa über Beratungsfähigkeit von Ratsuchenden, Kontraindikationen für Beratung oder Grenzen der Therapie) gibt es nicht, er findet bisher nur auf individueller Ebene statt. Hier ist die Zuständigkeit zu klären, wie auf Ebene des Landes Berlin ein professioneller Austausch befördert werden kann.

### **Zusammenarbeit mit Arbeitsagentur und Jobcenter**

Die berufliche Neupositionierung in bzw. nach einer Phase der Krankheit und Rekonvaleszenz ist ein zentraler Erfolgsfaktor für eine gelingende, dauerhafte Integration in ein Arbeitsverhältnis. Dieser Prozess kann nicht beliebig abgekürzt werden und braucht – wie bereits zu anderen Übergangssituationen ausgeführt – Karenzzeiten (vgl. Kap. 4.3 „Gelingender Übergang aus Arbeitslosigkeit im späteren Erwachsenenalter“ sowie Kap. 5.4 „Gelingender Übergang und Balancierung in einem neuen Lebensmodell nach Trennung, Scheidung, Verwitwung“).

Demgegenüber stehen Anforderungen an Arbeitslose, sich aktiv bewerben zu müssen, auch wenn dieser Klärungsprozess noch nicht abgeschlossen ist. Entsprechend kurz und ohne nachhaltige Wirkung ist die Verweildauer in den so akquirierten Arbeitsverhältnissen.

Auch der Zwang zur „Konzessionsbereitschaft“ gehört auf den Prüfstand, denn er befördert krankmachende Arbeitsverhältnisse. Leistungsempfängerinnen sollten nicht zur Teilnahme an Maßnahmen gezwungen werden, deren Sinn sie nicht erkennen können. Maßnahmen, die Menschen psychosozial destabilisieren, weil sie z.B. die Trennung von Familie und Freunden zur Folge haben, sollten unterbleiben. Alle stabilisierenden Aktivitäten, insbesondere ehrenamtliche Tätigkeiten (Mohr 2011, S. 23), sollten unterstützt und nicht sanktioniert werden. Besonders Arbeitslose brauchen Mobilität und die Möglichkeit, am sozialen Leben teilzunehmen.

Veranstaltungen, die die Zusammenarbeit und gegenseitige Beratung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitenden der Bundesagentur und Jobcenter und der Beratungsstellen befördern, sind zu unterstützen.

### **Berufliche Rehabilitation durch Rententräger bzw. Arbeitsagenturen**

Die Arbeit der beruflichen Rehabilitation wird von den Ratsuchenden nicht immer als hilfreich wahrgenommen, sondern im Gegenteil auch als bevormundend und einschränkend erlebt. Ratsuchende haben den Eindruck, dass es mehr um die Auslastung des Umschulungsangebotes geht als um die Berücksichtigung ihrer Interessen und Kompetenzen. Aus Sicht der Beratung zu Beruf, Bildung und Beschäftigung wäre ein größerer Fokus auf Interessen, Kompetenzen und Selbstbestimmung der Betroffenen wünschenswert. So ist beispielsweise die gängige Praxis zu überdenken, Frauen mit vorübergehender psychischer Belastung die Umorientierung auf einen kommunikativen Beruf zu verweigern. Auch sollten Alternativen zu Vollzeitmaßnahmen während der Rehabilitation angeboten werden.

### **Betriebliches Gesundheitsmanagement und Kulturveränderung in den Unternehmen**

Gefordert ist eine Kultur, die gesundheitliche Veränderungen und Grenzen (psychischer und physischer Natur) anerkennt, respektiert und damit umgeht anstatt die Grenzen zu weiter pathologisieren. Hier hat die öffentliche Debatte zu Burnout im Beruf einen Prozess des Umdenkens im betrieblichen Gesundheitsmanagement in Gang gesetzt. So wurde schon vor einigen Jahren die große Bedeutung der Selbstfürsorge und Selbstverantwortung erkannt. Diese entsteht jedoch nicht aus dem Nichts, sie muss angeregt, ermöglicht, vermittelt und erkämpft werden.

Darüber hinaus müssen in Betrieben Umstrukturierungen frühzeitig angekündigt werden, damit die Beschäftigten die Chance haben, sich auf sie einzustellen und sie zu bewältigen (Mohr 2011, S. 26). Für Menschen mit Behinderungen müssen passgenauere Stellen geschaffen werden.

## 7 Migrationsbiografie - Integration in Bildung und Erwerbsarbeit

Deutschland braucht Fachkräfte. Bei den Bemühungen zur Gewinnung dringend benötigter qualifizierter Fachkräfte in den verschiedenen Berufsbereichen wird seit Jahren der Blick auch auf das Ausland gerichtet. Dabei gibt es unterschiedliche Entwicklungen: Einerseits ist die Internationalisierung einzelner Unternehmen in der Beschäftigtenstruktur weit vorangeschritten und bietet eine Vielfalt an wertschätzender Arbeitskultur als Standard. Entsprechend wurden Wege für die Zuwanderung von Fachkräften und Hochqualifizierten aus Drittstaaten etabliert. Andererseits erfahren Menschen mit ausländischer Herkunft – hier Geborene oder Zugewanderte – beim Zugang zum Arbeits- und Bildungsmarkt in Deutschland immer noch Benachteiligung und Ausgrenzung. Dies führt dazu, dass vorhandene Potenziale nicht hinreichend abgerufen und genutzt werden, Qualifikationen und Kompetenzen verlorengehen, die Motivation zur Integration nachlässt und oftmals unnötige finanzielle Transferleistungen zu erbringen sind. Deshalb sind weitere Anstrengungen und Maßnahmen nötig, die vor allem Eines bewirken sollen: Die Ausprägung einer Willkommens- und Anerkennungskultur, in der die Potenziale, Ressourcen und Lebensleistungen aller Menschen als bereichernd und zukunftssichernd gewürdigt werden.

Berlin hat 3.470.000 Einwohnerinnen und Einwohner (Amt für Statistik Berlin-Brandenburg, 2015b, 02.1 S. 8) und ist eine wachsende Stadt. Dazu trägt insbesondere der Zuzug von Ausländerinnen und Ausländern bei (Amt für Statistik in Berlin und Brandenburg, 2015a, 01.26 S. 64). Die Einwohnerschaft ist international. 24, 5 Prozent der Berliner Bevölkerung haben einen Migrationshintergrund<sup>8</sup> (vgl. Konferenz IntMK 2015, A 1, S. 14). Von den Berlinerinnen und Berlinern mit Migrationshintergrund über 18 Jahren haben 35,9 Prozent die deutsche Staatsangehörigkeit (ebd. A3 S. 13). Der überwiegende Anteil der 573.342 Ausländerinnen und Ausländer in Berlin hat eine europäische Staatsbürgerschaft (Amt für Statistik Berlin-Brandenburg 2015 a 01.10, S. 49). Seit zwei Jahren wird die Zuwanderung durch Frauen, Männer und Kinder geprägt, die vor Flucht vor Krieg und Verfolgung geflohen sind. Im Jahr 2015 wurden in Berlin 50.000 Menschen registriert und aufgenommen. In 2016 wird mit einer vergleichbar hohen Zahl gerechnet, da Familienmitglieder nachziehen und anerkannte Geflüchtete nach dem Wegfall der Residenzpflicht aus dem Bundesgebiet zuziehen werden (Senatorin für Arbeit, Integration und Frauen, Entwurf des Masterplan Integration und Sicherheit, 2016, S. 7)

Die Hintergründe und Kontexte, aus denen Zuwanderinnen und Zuwanderer aktuell und in den zurückliegenden Jahrzehnten nach Berlin kommen bzw. kamen, sind unterschiedlich: Gast- und Vertragsarbeit, reglementierte Übersiedlung, EU-Arbeitsmigration, Ausbildung und Studium, Familienzusammenführung, Flucht und anderes. 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

---

<sup>8</sup> Ein Migrationshintergrund haben nach Definition des Zensus 2011 jene Personen, die Ausländer sind, oder im Ausland geboren und nach dem 31.12.1955 nach Deutschland zugewandert, oder einen im Ausland geborenen und nach dem 31.12.1955 zugewanderten Elternteil haben.

und damit auch von unterschiedlichen rechtlichen Rahmenbedingungen und sozialen Kontexten ab.

Ein frauenspezifischer Blick auf die Lebenslagen zugewanderter bzw. geflüchteter Frauen ist wichtig. Frauen tragen wesentlich zum Gelingen des Integrationsprozesses bei. Das Bilanzpapier des ESF Bundesprogramms zur arbeitsmarktlichen Unterstützung von Bleibeberechtigten und Flüchtlingen mit Zugang zum Arbeitsmarkt (vgl. Nationales Thematisches Netzwerk 2015, S. 39ff) stellt fest, dass die Flüchtlingsfrauen oft unsichtbar bleiben und Männer deutlich stärker wahrgenommen werden. Doch diese organisieren im Ankunftsland häufig den Alltag für sich und ihre Familien. Im Vergleich haben die Frauen gegenüber den geflüchteten Männern weniger Berufserfahrung sowohl im Herkunftsland als auch in Deutschland. Es gelingt ihnen im Rahmen des ESF Programms jedoch im Vergleich zu den Männern besser, ihre Berufserfahrung auszubauen (ebd. S. 39). Das Bilanzpapier des Programms fordert eine auf die Lebenslagen der Frauen ausgerichtete berufliche Unterstützung (Ebd. S. 74). Die Erkenntnisse des ESF Bundesprogramms sind auch für den Aufbau der Strukturen für die Integration geflüchteter Menschen in Berlin richtungsweisend.

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.

### **Spezifika des Kapitels Migrationsbiografie**

Das Kapitel „Migrationsbiografie – Integration in Bildung und Erwerbsarbeit“ weist einen spezifischen Charakter auf: Alle in den vorherigen vier Kapiteln ausgeführten Übergangssituationen sind auch Teil des Lebensverlaufs von Zugewanderten, alle Empfehlungen zu diesen Übergängen gelten also in gleicher Weise auch für diese Ratsuchenden. Gleichzeitig sind einige der Übergänge für Migrantinnen und Migranten – gerade durch die biografischen Hintergründe – sehr spezifisch geprägt, wie z.B. durch die ungleichen Startbedingungen bei der Bildungsbiografie, die in den Empfehlungen zur Bildungsbiografie reflektiert werden. Auch im Kapitel Migrationsbiografie verweisen wir auf die Ausführungen vorhergehender Kapitel. Ist die Migrationsbiografie dort als Querschnittsthema miteinbezogen, so fokussiert das abschließende Kapitel „Migrationsbiografie“ auf die Spezifika und Konsequenzen, die sich sowohl durch die Biografie selbst, als auch durch die unterschiedlichen rechtlichen, sozialen und kulturellen Rahmen- bzw. Kontextbedingungen ergeben.

Unsere Ausführungen beziehen sich schwerpunktmäßig auf Menschen mit einer eigenen Migrationsbiografie. Auch die Berlinerinnen und Berliner der zweiten, dritten und vierten Generation mit einem eher kulturell und sozial geprägten Migrationshintergrund erfahren Diskriminierung bei den Zugängen zu Ausbildung und Beruf.

## **7.1 Gelingende Integration in Bildung, Ausbildung und Qualifizierung**

Die Bildungsbiografien von Migrantinnen und Migranten unterscheiden sich erheblich, mit entsprechenden Folgen. Diejenigen, die in ihrem Herkunftsland Bildungsabschlüsse erworben und Berufserfahrung gesammelt haben, stehen in Deutschland häufig vor der Herausforderung, sich um eine Gleichwertigkeitsprüfung kümmern zu müssen oder in einer Nachqualifizierung die Anerkennung ihres Berufsabschlusses zu erwerben.

Nicht wenige Migrantinnen entscheiden sich für einen Berufswechsel, da sie ihren ursprünglich erlernten Beruf nicht zwingend auch in Deutschland ausüben möchten. Sie versuchen einen Quereinstieg in einen neuen Beruf oder streben eine Ausbildung an, wenn sie die Hürde der Finanzierung (z.B. BAföG, Bildungsgutschein, ESF, Bildungskredit) überwunden haben. Die Migrantinnen, die ihre Karriere in Deutschland fortsetzen möchten, machen zum Teil die Erfahrung, dass sie aufgrund – vor allem der sprachlichen – Anforderungen, die an den Beruf gestellt werden, diesen in Deutschland nicht so ausüben können wie in ihrem Heimatland. Hier führt die Migration zu einem Knick in der Karriere, der teilweise nicht und wenn dann nur mit viel Hartnäckigkeit, Innovation und Motivation wieder ausgeglichen werden kann.

Den Migrantinnen, die in ihrem Heimatland nur geringe oder keine Schulabschlüsse erworben haben, begegnen in Deutschland andere Hindernisse. Einige Frauen haben nur wenige Jahre die Schule besucht und noch gar keine Berufserfahrung sammeln können. Bei ihnen gestaltet sich der Bildungsweg teilweise sehr lang. Nach Beendigung des Sprachkurses holen sie die Berufsbildungsreife nach. Der Mittlere Schulabschluss oder das (Fach)Abitur eröffnen ihnen die Möglichkeit, den Wunschberuf erlernen können. Da den Ratsuchenden teilweise die Kenntnisse über das deutsche Bildungssystem fehlen – sowohl über Möglichkeiten wie den zweiten Bildungsweg als auch über die Voraussetzungen und die Länge der Ausbildungen – sind sie oft entmutigt, wenn sie erkennen, wie weit der Weg zu ihrem Wunschberuf noch ist. Einige entscheiden sich dafür, ihre vertraute Rolle als Ehefrau und Mutter fortzusetzen, oder sie versuchen, als Aushilfe Arbeit zu finden.

Um die Migrantinnen bei der Berufsorientierung und einer beruflichen Zukunftsentscheidung zu unterstützen, braucht es qualifizierte Informationen und Beratung zum Ausbildungs- und Arbeitsmarkt. Viele Ratsuchende sind sich der Bandbreite der Berufe, aus der sie wählen könnten, nicht bewusst, und sie entscheiden sich für Berufe, die sie aus ihrem Umfeld kennen. Das engt das Spektrum häufig auf Berufe mit niedriger Bezahlung, mit einer hohen Teilzeitquote und schlechten Chancen auf dem Arbeitsmarkt ein. In der Lebensverlaufsperspektive führt dies zu einer geringeren Rentenerwartung und auch zu einer stärkeren finanziellen Abhängigkeit vom Ehepartner oder dem Jobcenter.

Frauen, die aus traditionell geprägten Strukturen kommen, scheuen vor Schule und Ausbildung zurück, so lange ihre Kinder betreuungsbedürftig sind. Erst nach Abschluss der Familienphase möchten sie sich um ihre Weiterbildung kümmern. Hier ist es wichtig, den Müttern zu zeigen, dass sich in Berlin Familie und Lernen dank der Betreuungsangebote für Kinder gut vereinbaren lassen. Hinzu kommt, dass die Mütter für ihre Kinder ein Vorbild darstellen. Alle beratenden Stellen sollten die Eltern bei Kinderbetreuungsfragen unterstützen. Darüber hinaus gelten die Empfehlungen zur Teilzeitberufsausbildung sowie zur Schaffung finanzieller Anreize für Aus- und Weiterbildung.

Je früher die Frauen ihren Bildungsweg beschreiten, desto größer sind ihre Chancen, sich beruflich integrieren zu können. Deswegen wirkt sich die im Kapitel „Bildungsbiografie“ dargestellte Lücke in der präventiven Bildungsförderung auch negativ auf die Integration aus. Derzeit ist eine Förderung durch das BAföG aufgrund der Altersbeschränkung nicht in jedem Fall möglich. Ein individueller, altersunabhängiger Anspruch auf Umschulung, schulische und betriebliche Ausbildung sollte gewährt werden, vgl. Kap. 3.1 „Bildungsabschlüsse im Erwachsenenalter“ sowie Kap. 3.2 „Gelingender Übergang in Erwerbstätigkeit aus familienbedingter Nichterwerbstätigkeit“.

## **Empfehlungen für die Beratung zu Beruf, Bildung und Beschäftigung**

### **Interkulturelle Kompetenz und Diversity in der Beratung**

In Beratungssituationen von Menschen mit Migrationserfahrungen oder Migrationshintergrund soll auf ihre besonderen Bedürfnisse und Kompetenzen eingegangen werden. Die Förderung der interkulturellen Kompetenz in der Beratung, divers zusammengesetzte Teams und zielgruppenspezifische Beratungsangebote sind erfolgreiche Ansätze, um lebensbegleitende Beratung besser an den Bedürfnissen der Ratsuchenden auszurichten. Dabei können muttersprachliche Beratungen Vertrauen und Sicherheit schaffen. Beraterinnen mit Migrationshintergrund bringen ihren eigenen Kompetenzhintergrund in die Beratung ein und können die Fachlichkeit der Beratung (als auch der Beratungseinrichtung insgesamt) steigern.

### **Lebensleistung Migration wertschätzen**

Auf die Biografie bezogene Gespräche, die die Lebensleistung von Migrantinnen wertschätzen, können dem Gefühl der Entwertung entgegenreten. Viele Ratsuchende machen die Erfahrung, dass ihre Arbeitserfahrungen, ihre Berufs- oder Studienabschlüsse hier nicht als gleichwertig anerkannt werden. Die Lebensleistung der Migration, das Sich-Einfinden in einem fremden Land und möglicherweise fremden Kultur ist in der Beratung zu würdigen, um darauf aufbauende Wege aufzeigen zu können, die in Deutschland in die Erwerbsarbeit führen. Gerade Frauen tragen diese Leistung der Migration häufig in besonderem Maße, da sie für ihre Kinder die Mittlerinnen zwischen der elterlichen Kultur und dem deutschen Bildungssystem sind. 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.

## Empfehlungen für die Gestaltung institutioneller Rahmenbedingungen

### **Durchführung einer Gleichwertigkeitsprüfung (Anerkennung) von im Ausland erworbenen Abschlüssen – das Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz (BQFG)**

Damit Zugewanderte qualifikationsadäquat Beschäftigung finden, ist genau festzustellen, welche mitgebrachten Abschlüsse, Qualifikationen und Berufserfahrungen mit denen in Deutschland gleichwertig sind und in welchen Bereichen sie am Arbeitsmarkt genutzt werden können.

Nach dem Inkrafttreten des Gesetzes über die Feststellung der Gleichwertigkeit von Berufsqualifikationen (Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz - BQFG) des Bundes am 01.04.2012 trat am 19.02.2014 auch das Gesetz des Landes Berlin in Kraft. Nun gilt es, das Verfahren und die zuständigen Stellen zur Anerkennung von im Ausland erworbenen Abschlüssen leicht und einfach zugänglich zu gestalten. Insgesamt wird der Zugang zu Anerkennungsverfahren durch das Gesetz gerechter, chancengleicher und potenzialorientierter. Das Gesetz gestattet es, Berufserfahrung in dem zur Prüfung vorgelegten Berufsbild zu berücksichtigen; dies stiftet Grundlagen für eine neue Willkommenskultur. Unternehmen können zukünftig im Ausland erworbene Qualifikationen besser einschätzen. Die Entkoppelung der Antragsvoraussetzungen mit dem Aufenthaltsstatus bietet Asylsuchenden und Geduldeten die Möglichkeit, die Prüfung der Gleichwertigkeit zu beantragen.

Sollte durch die Gleichwertigkeitsprüfung festgestellt werden, dass nur eine Teilanerkennung möglich ist und eine Anpassungsqualifikation die Gleichwertigkeit des im Ausland erworbenen Abschlusses mit dem entsprechenden Referenzberuf in Deutschland herstellen kann, so haben Ratsuchende einen Anspruch auf Beratung. Dies umfasst auch eine umfassende Beratung hinsichtlich der bei der Gleichwertigkeitsprüfung und ggf. Anpassungsqualifikation entstehenden Kosten und der Möglichkeiten der Kostenübernahme. Im Gesetz ist festgelegt, dass die Kosten des Verfahrens durch die Antragstellenden zu tragen sind. Diese finanzielle Hürde stellt sich häufig jedoch als ein Hemmnis dar. Die Prüfung der Gleichwertigkeit sollte nicht an den Kosten scheitern. Unabhängig von finanziellen Einschränkungen und/oder einem Leistungsbezug sollte jede Person ein Verfahren in Anspruch nehmen können. Das Anerkennungsverfahren könnte auch daran scheitern, dass das Angebot der Anpassungsqualifizierungen nicht bedarfsgerecht ist. Da das Gesetz für die Kostenübernahme und für die Bereitstellung von Anpassungsqualifizierungen keine Regelungen getroffen hat, müssen ergänzend Finanzierungsprogramme entwickelt werden, vgl. Hamburger Stipendienprogramm (Freie Hansestadt Hamburg 2012) Bundesweit hilfreiche Webseiten und Hotlines sind u.a. das Anerkennungsportal [www.erkennung-in-deutschland.de](http://www.erkennung-in-deutschland.de), [www.make-it-in-germany.com](http://www.make-it-in-germany.com) und [www.netzwerk-iq.de](http://www.netzwerk-iq.de).

In diesem Zusammenhang weisen wir auf die Empfehlung im Kapitel 1.3 „Wertschätzung, Anrechnung und Anerkennung von Kompetenzen“ hin.

### **Sprachförderung ist Voraussetzung für berufliche Integration**

Die Beherrschung der deutschen Sprache ist für viele Berufe unabdingbar; Spracherwerb wird daher auf Bundes- wie Landesebene systematisch und umfangreich gefördert. Dennoch stoßen wir in

der Beratung zu Beruf, Bildung und Beschäftigung immer wieder auf Konstellationen, in denen die bestehenden Angebote nicht ausreichen und das Spektrum erweitert und geschlechtergerecht gestaltet werden muss. Ratsuchenden mit Migrationshintergrund, die eine Weiterbildung oder Umschulung über einen Bildungsgutschein in Anspruch nehmen möchten, wird vom Jobcenter häufig der Bildungsgutschein mit dem Argument verweigert, dass die Deutschkenntnisse nicht ausreichen. Teilweise werden sie an den Berufspsychologischen Service der Bundesagentur für Arbeit verwiesen, wo ihre Deutsch- und Mathematikkenntnisse, Logik, Konzentrationsfähigkeit und Motivation geprüft werden. Da der Test aber auf Deutsch stattfindet, werden Personen nichtdeutscher Herkunftssprache benachteiligt. Hinzu kommt, dass der Test sich ausschließlich auf den Status quo der Fähigkeiten der Ratsuchenden bezieht und somit deren Potenzial unberücksichtigt lässt.

In der berufsbezogenen Sprachförderung schließen die ESF-finanzierten BAMF-Kurse „berufsbezogene Deutschkurse“ oder „Deutsch für den Beruf“ an die Integrationskurse an. Für eine vertiefende, berufsbezogene Sprachförderung im Kontext von Umschulungsmaßnahmen wäre es hilfreich, wenn Sprachförderung als Modul bedarfsbezogen hinzugebucht werden könnte, zusätzlich zur Umschulungsmaßnahme. Einige Maßnahmen, wie z.B. ‚EMSA Erfolg mit Sprache und Abschluss‘ (bis 03/2016 QSI nova) erfüllen diese Anforderungen. Allerdings bietet der Förderansatz nur wenige Berufe an. Bei den zurzeit angebotenen Berufen handelt es sich um solche, bei denen ein großer Bedarf auf dem Arbeitsmarkt festgestellt wurde: Anlagenmechaniker/in; Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik (SHK); Friseur/in;-Hotelfachmann/frau; Koch/Köchin. Angebote zu weiteren Berufen sind in Vorbereitung: Servicekaufmann/frau für Luftverkehr; Verkäufer/in Fachrichtung Lebensmittel; Berufskraftfahrer/in Nutzfahrzeuge und Bus, Konditor/in; Fachverkäufer/in – Lebensmittelhandwerk (Bäckerei), Fachinformatiker/in Fachrichtung Systemintegration und Fachrichtung Anwendungsentwicklung. Denjenigen, die sich für andere Berufsfelder interessieren, wird eine solche Sprachförderung nicht angeboten. Hier wäre das Berufsspektrum insbesondere um Berufe zu erweitern, die häufig von Frauen nachgefragt bzw. ausgeübt werden. Umschulungen mit Sprachförderung sind in der Regel AZAV-zertifiziert und fallen somit unter den Bundesdurchschnittskostensatz. Spezielle Angebote für Migrantinnen und Migranten, die zusätzliche Hilfen wie Sprachförderung, aber auch Coaching und Ausbildungsbegleitung beinhalten, können aber nicht zum gleichen Preis angeboten werden wie die „regulären“ Umschulungen. Hier müsste die Bundesagentur für Arbeit die Bedingungen für den Bundesdurchschnittskostensatz ändern (vgl. auch Kap. 3.1 „Bildungsabschlüsse im Erwachsenenalter“).

### **Bündelung der Information zum Spracherwerb in zentralen Datenbanken**

Darüber hinaus sind für Ratsuchende wie Beraterinnen systematisch aufbereitete und einfach zugängliche Informationen zentral, die auf Bundes- wie Landesebene durch die relevanten Institutionen zur Verfügung gestellt werden. Für den Bereich Anerkennung gibt es diese Portale bereits, und die Website des BAMF ([www.bamf.de](http://www.bamf.de)) informiert über alle vom BAMF geförderten Sprach- und Integrationskurse. Dennoch fehlt für die Sprachangebote eine bundesweit zentrale Datenbank, die – ähnlich wie „KURSNET“ der Bundesagentur für Arbeit – auf Vollständigkeit bedacht ist und dadurch

für die Nutzer ein nützliches, weil verlässliches Hilfsmittel ist, um Sprachkurse zu recherchieren. Diese Datenbank sollte über die Integrations- und beruflichen Sprachkurse hinaus Informationen zu den sonstigen Angeboten umfassen sowie zu den nächsten Startterminen, den Anbietern, den Veranstaltungsorten, den Voraussetzungen für die Teilnahme und das Kursziel. Die Veröffentlichung dieser Grundinformationen in den Datenbanken wäre sinnvoll.

Auf Landesebene stellt das Hauptstadtportal [www.berlin.de](http://www.berlin.de) umfängliche Informationen zur Verfügung. Für den Spracherwerb bietet sich eine landesbezogene Datenbank an, die den Schwerpunkt auf regionale Angebote zur Vertiefung der Sprachpraxis legt: Alle offiziellen Sprach- und Integrationsangebote, alternative kreative Sprachlernmöglichkeiten und individuelle Unterstützung, z.B. Sprach-Patenschaften, Tandems, Elterncafés, Sprachzirkel etc. Gerade in Stadtteilzentren, Nachbarschaftsheimen, Migrant\*innenorganisationen werden viele Angebote bereitgestellt, die derzeit nicht zentral recherchiert werden können. Die Datenbank könnte durch Vermittlungsfunktionen auch zur Vernetzung beitragen.

Hinzu kommen Angebote, die sich teilweise nur an geflüchtete Menschen richten, teilweise an Menschen mit Migrationshintergrund unabhängig von ihrem Aufenthaltstitel bzw. auch an Menschen ohne Aufenthaltstitel. Seit 2015 ist die Zahl dieser Angebote deutlich gestiegen, auch gibt es zahlreiche neue Anbieter von Maßnahmen. Um eine Transparenz für die Nutzerinnen und Nutzer zu schaffen, ist die Aufnahme dieser Akteure und Maßnahmen mit Angaben zur Zielgruppe und Finanzierung in eine zentrale Datenbank unerlässlich.

## 7.2 Gelingende Integration in Erwerbsarbeit

### Empfehlungen für die Gestaltung institutioneller Rahmenbedingungen

#### **Neue Formen der Berufsorientierung für geflüchtete Menschen und zugewanderte Menschen**

Sinnvoll sind „Erprobungsmaßnahmen“, die es – besonders geflüchteten – Menschen und allen, die neu nach Deutschland eingereist sind, erlaubt, sich in neuen, aber auch ihnen bekannten Berufen zu erproben. Solche Projekte ermöglichen es, die Berufe, wie sie in Deutschland ausgeübt werden, kennenzulernen und die Fachsprache in der Praxis zu lernen. Projekte wie z.B. Arrivo, FairWelcome und Hospitality bringen Berliner Betriebe mit interessierten Praktikantinnen und Praktikanten zusammen. Die Zahl der Angebote und die Bandbreite wächst immer mehr, zu den Berufen aus dem Handwerk und der Industrie kam der Pflege- und Gesundheitssektor hinzu, gefolgt von Gastgewerbe und dem kaufmännischen Bereich. Ziel ist es, den Betrieben und den PraktikantInnen zu ermöglichen, sich kennenzulernen und einen Einblick in die Arbeitsstrukturen zu erhalten. Im Idealfall stellt der Betrieb Menschen, die ein Praktikum absolviert haben, als Auszubildende oder Mitarbeitende ein. Wichtig wäre es, die Finanzierung dieser Projekte zu sichern, damit die Angebote auch weiterhin bestehen bleiben, aber auch erweitert werden können. Das Konzept eignet sich nicht nur für Geflüchtete, sondern auch für Migrantinnen und Migrantenn ohne Fluchthintergrund. Der Ansatz kann auch mit einem Zusatzangebot der Sprachförderung ergänzt werden.

## **Potenziale von Migrantinnen öffentlich machen**

Insgesamt ist ein Paradigmenwechsel notwendig: Von einer defizitorientierten Sichtweise hin zur vorurteilsfreien Einstellung und Anerkennung der positiven Potenziale von Zugewanderten als auch Wertschätzung von kultureller Vielfalt als Bereicherung. Dazu könnte z.B. eine entsprechende Darstellung von erfolgreichen Migrantinnen und Migranten in den Medien beitragen, auch neue Angebote zur Berufswegentwicklung und Karriereförderung könnten signalisieren, dass ihre Potenziale wertgeschätzt werden.

## **Anonymisiertes Bewerbungsverfahren**

Von anonymisierten Bewerbungsverfahren und kompetenzbasierten Stellenausschreibungen können Migrantinnen und Migranten in besonderer Weise profitieren. Zum einen, weil sie zum Abbau von Diskriminierungen bei der Personalauswahl beitragen, zum anderen, weil damit möglicherweise bei den beteiligten Unternehmen und Institutionen ein Bewusstseinswandel angestoßen wird. In Berlin wird ein Pilotprojekt zum anonymisierten Bewerbungsverfahren durchgeführt. Mit diesem Projekt ist zunächst die grundsätzliche Zielsetzung der Gewährleistung diskriminierungsfreier Zugänge zu Ausbildung und Beruf verbunden<sup>9</sup>. Auch für die Gruppe der Älteren sind anonymisierte Bewerbungen ein wichtiges Instrument (vgl. die Ausführungen Kap. 4.1 und 4.3).

## **Interkulturelle Öffnung der Institutionen**

Eine weitere interkulturelle Öffnung der Bundesagentur für Arbeit, Jobcenter, anderer Behörden und sozialer Dienste und eine entsprechende Qualifizierung des Personals tragen entscheidend zum Integrationserfolg bei. Trainings zur interkulturellen Kompetenz können helfen, mit Stereotypen bewusst und kritisch umzugehen, und fördern die Akzeptanz anderer Kulturen. Der jeweilige institutionelle Auftrag ist mit einem personenzentrierten Ansatz zu verknüpfen.

## **Vernetzung aller beteiligten Akteurinnen und Akteure**

Die Notwendigkeit einer besseren Vernetzung aller Beteiligten wurde bereits an mehreren Stellen ausgeführt. Dies gilt auch für die erfolgreiche Integration von Migrantinnen und Migranten, wobei neben einem institutionalisierten Austausch zwischen Kommunen, Bundesagentur für Arbeit, Jobcentern, Trägereinrichtungen sowie Migrationsbeauftragten Prozessketten im Sinne der Ratsuchenden weiter zu optimieren sind. Für eine erfolgreiche Koordination sollten in den Netzwerken spezialisierte Projekte für Zielgruppen (z.B. Migrantinnen, geflüchtete Menschen) mit spezialisiertem Wissen an den Schnittstellen zwischen Aufenthalts-, Arbeits- und Sozialrecht mit spezialisierten Ansprechpartnern in den Agenturen, Jobcentern, Kommunen vernetzt sein, aber auch Bildungseinrichtungen und Arbeitgeber einbezogen werden, die sich öffnen und ihre Ressourcen einbringen.

---

<sup>9</sup> <http://www.berlin.de/lb/ads/anonymisierte-bewerbungsverfahren/pilotprojekt/index.html>

## **Arbeitsmarktintegration für geflüchtete Menschen und zugewanderte Menschen mit befristeter Aufenthaltserlaubnis**

Regelungen des Aufenthaltsgesetzes, die Prüfung zur Erlangung oder Verlängerung eines Aufenthaltstitels, die Aufenthaltsbefristungen und Arbeitserlaubnis sind staatliche Reglementierungen zur Steuerung von Zuwanderungsprozessen. Für die Gruppe geflüchteter Menschen entscheidet das Asylverfahren des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge (BAMF) über vier Schutzarten: Asylberechtigung, Flüchtlingsschutz, subsidiärer Schutz und Abschiebungsverbot. Je nach Schutzart erhalten Personen eine Aufenthaltserlaubnis mit einer Dauer von einem bis drei Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung bzw. dem Übergang in einen Daueraufenthalt.

Nachfolgend werden die Wirkungen dieser Institutionen und ihre kumulativen Folgen in der Lebensverlaufsperspektive betrachtet.

Asylsuchende und Geduldete können ihren Aufenthaltsort nicht bzw. nur eingeschränkt selbst wählen. Für sie gilt zeitweise die Residenzpflicht bzw. Wohnsitzauflage. Personen mit einer Aufenthaltsgestattung oder Duldung müssen sich bei der Bundesagentur die Aufnahme einer Beschäftigung genehmigen lassen (sog. Vorrangprüfung). Erst der positive Bescheid des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge erlaubt anerkannten Asylbewerberinnen und -bewerbern grundsätzlich ein uneingeschränktes Recht auf Beschäftigung oder eine selbstständige Tätigkeit. Die lange Dauer der Asylverfahren und Regelungen des Arbeitsmarktzugangs werden kritisch beurteilt, weil sie ein Integrationshemmnis darstellen. Die lange aufenthaltsrechtliche Unsicherheit und das Brachliegen des Arbeitspotenzials verstärken Desintegration und Isolation und wirken sich negativ auf das Wohlbefinden und die Gesundheit aus. Hinterfragt wurde deshalb, warum die Wartezeit auf den Bescheid für den notwendigen Spracherwerb und die berufliche Orientierung ungenutzt bleibt. In Modellprojekten wurden Maßnahmen für Asylbewerber und -bewerberinnen zur Förderung ihrer Arbeitsmarktintegration erfolgreich erprobt (vgl. Woldin 2014). Das Land Berlin hat ebenfalls auf den Bedarf geflüchteter Menschen im Asylbewerbungsverfahren reagiert. Für sie haben die Volkshochschulen 2014 zusätzliche kostenlose Sprachkurse eingeführt. Das Netzwerk der Bildungsberatung hat 2015 mit der mobilen Bildungsberatung für geflüchtete Menschen begonnen. Mit den Neuerungen durch das Asylbeschleunigungsgesetz vom 23.10.2015 wurden auch die durch das BAMF geförderten Integrationskurse für Asylbewerberinnen und Asylbewerber mit einer hohen Bleibeperspektive geöffnet. Die Unterscheidung zwischen guten und schlechten Bleibeperspektiven wird in der Planung von Integrationsmaßnahmen zunehmend übernommen. Zielsetzung des Landes Berlin ist es, Asylbewerberinnen und -bewerber mit gesicherter Bleibeperspektive frühzeitig zu erreichen und wirksam in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Für sie werden Erstaufnahme Plus Einrichtungen bereitgestellt. Der Masterplan Integration beschreibt den schrittweisen Verlauf der Integration von der Kompetenzerhebung, über Kurse zum Spracherwerb und Qualifizierung bis zur Bewerbung und Vermittlung (Senatorin für Arbeit, Integration und Frauen, Entwurf des Masterplan Integration und Sicherheit, 2016, S. 42).

Den Status der Aufenthaltsbefristung haben u. a. auch Absolvierende deutscher Bildungseinrichtungen, die nach dem Abschluss in Deutschland Arbeit aufnehmen wollen, verheiratete oder von der

deutschen Partnerin/dem deutschen Partner geschiedene Ausländerinnen und Ausländer. Sie dürfen in der Regel arbeiten. Bei Familienzusammenführungen kommt es durchaus vor, dass der zugezogenen Ehepartnerin/dem zugezogenen Ehepartner ohne Angaben von Gründen die Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nicht gleich erlaubt wird. Bei einer Befristung der Aufenthaltserlaubnis stehen die Betroffenen oft unter der Anforderung, zum Termin der Verlängerung des Aufenthaltes bei der Ausländerbehörde eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung vorzuweisen. Sonst befürchten sie, dass die Aufenthaltserlaubnis entzogen wird. Diese Regelung erzeugt einen besonderen Stress. Migrantinnen und Migranten müssen eine Arbeit nachweisen, sind aber durch die Befristung am Arbeitsmarkt benachteiligt, weil Arbeitgeber aufgrund des ungesicherten Aufenthaltsstatus häufig Bedenken haben und sie nicht einstellen. Die gelungene Integration geflüchteter Menschen in Berufsausbildung und Erwerbsarbeit erhöht ihre Chancen auf eine Verlängerung ihres Aufenthaltstitels.

Um Flexibilität und Mobilität auf dem Arbeitsmarkt sowie die Integration in Beschäftigung zu fördern, sollte der Zugang zum Arbeitsmarkt von aufenthaltsrechtlichen Kriterien abgekoppelt werden.

## Literatur

Abgeordnetenhaus Berlin(2014): **Das Gleichstellungspolitische Rahmenprogramm (GPR) für die 17. Legislaturperiode; Strategien für ein geschlechtergerechtes Berlin.** Drucksache 17/ 1609.

<http://www.parlament-berlin.de/ados/17/IIIPlen/vorgang/d17-1609.pdf>, zuletzt 26.4.2016.

Ambrasat, Jens; Groß, Martin; Tesch, Jakob; Wegener, Bernd (2011): **Determinanten beruflicher Karrieren unter den Bedingungen flexibilisierter Arbeitsmärkte. Eine Untersuchung des Berufseinstiegs von Hochschulabsolventen und -absolventinnen.** Düsseldorf: Edition Hans-Böckler-Stiftung.

Amt für Statistik Berlin-Brandenburg (2014): **Unternehmen und Betriebe in Berlin.**

[https://www.statistik-berlin-brandenburg.de/produkte/faltblatt\\_brochure/FB\\_Unternehmen\\_DE\\_2014\\_BE.pdf](https://www.statistik-berlin-brandenburg.de/produkte/faltblatt_brochure/FB_Unternehmen_DE_2014_BE.pdf), zuletzt 8.3.2016.

Amt für Statistik Berlin-Brandenburg (2015a): **Statistisches Jahrbuch 2015.**

[https://www.statistik-berlin-brandenburg.de/produkte/Jahrbuch/jb2015/JB\\_201501\\_BE.pdf](https://www.statistik-berlin-brandenburg.de/produkte/Jahrbuch/jb2015/JB_201501_BE.pdf),  
zuletzt 30.3.2016.

Amt für Statistik Berlin-Brandenburg (2015b): **Die kleine Berlin-Statistik 2015.**

[https://www.statistik-berlin-brandenburg.de/produkte/kleinstatistik/AP\\_kleinstatistik\\_de\\_2015\\_be.pdf](https://www.statistik-berlin-brandenburg.de/produkte/kleinstatistik/AP_kleinstatistik_de_2015_be.pdf), zuletzt 30.3.2016.

Amt für Statistik Berlin-Brandenburg (2015): **Regionale Sozialbericht Berlin-Brandenburg 2015.**

[https://www.statistik-berlin-brandenburg.de/home/pdf/SP\\_Sozialbericht-000-000\\_DE\\_2015\\_BBB.pdf](https://www.statistik-berlin-brandenburg.de/home/pdf/SP_Sozialbericht-000-000_DE_2015_BBB.pdf), zuletzt 30.3.2016.

Berliner Beirat für Familienfragen; Institut für gerontologische Forschung e.V. (2014): **Vereinbarkeit von Pflege und Beruf in Berlin.**

[http://www.familienbeirat-berlin.de/fileadmin/Aktuelles/BBFF\\_Vereinbarkeit\\_Pflege\\_und\\_Beruf\\_Stellungnahme\\_und\\_Expertise\\_2014.pdf](http://www.familienbeirat-berlin.de/fileadmin/Aktuelles/BBFF_Vereinbarkeit_Pflege_und_Beruf_Stellungnahme_und_Expertise_2014.pdf), zuletzt 8.3.2016

Berliner Beirat für Familienfragen (2015): **Dazugehören, Mitgestalten – Familien in der Stadtgesellschaft. Berliner Familienbericht.**

[http://www.familienbeirat-berlin.de/fileadmin/Familienbericht/BBFF\\_FB\\_2015\\_web\\_final.pdf](http://www.familienbeirat-berlin.de/fileadmin/Familienbericht/BBFF_FB_2015_web_final.pdf),  
zuletzt am 9.5.2016.

berufundfamilie gGmbH (2011): **Vereinbarkeit von Beruf und Pflege. Repräsentative Befragung deutscher Unternehmen.** Durchgeführt von der berufundfamilie gGmbH in Kooperation mit der GfK. Frankfurt am Main.

<http://docplayer.org/5086152-Vereinbarkeit-von-beruf-und-pflege.html>, zuletzt 25.4.2016.

BIBB: Bundesinstitut für Berufsbildung/der Präsident (Hrsg.) (2012): **Datenreport zum Berufsbildungsbericht.** Bonn: BIBB – Verlag.

BIBB: Bundesinstitut für Berufsbildung: **Fortschrittsmessung Indikatoren und Europäische Durchschnittsbezugswerte (Benchmarks) in EU-Bildungspolitik**, S. 17, 1.5.

[https://www.deqa-vet.de/\\_media/PDF\\_EU/eu\\_bildungspolitik.pdf](https://www.deqa-vet.de/_media/PDF_EU/eu_bildungspolitik.pdf), zuletzt am 25.5.2016

Bilger, Frauke; Gnahn, Dieter; Hartmann, Josef, Kuper, Harm (Hrsg.) (2013): **Weiterbildungsverhalten in Deutschland. Resultate des Adult Education Survey.**

<http://www.die-bonn.de/doks/2013-weiterbildungsverhalten-01.pdf>, zuletzt 26.4.2016.

BMBF, Bundesministerium für Bildung und Forschung (2015): **Der deutsche Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen.**

[http://www.dqr.de/media/content/Der\\_Deutsche\\_Qualifikationsrahmen\\_fue\\_lebenslanges\\_Lernen.pdf](http://www.dqr.de/media/content/Der_Deutsche_Qualifikationsrahmen_fue_lebenslanges_Lernen.pdf), zuletzt 26.4.2016.

BMBF, Bundesministerium für Bildung und Forschung (2004): **Schlussbericht der unabhängigen Expertenkommission Finanzierung des lebenslangen Lernens: der Weg in die Zukunft.**

[https://www.bmbf.de/pub/schlussbericht\\_kommission\\_III.pdf](https://www.bmbf.de/pub/schlussbericht_kommission_III.pdf), zuletzt 18.3.2016.

BMFSFJ, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. (Hrsg.) (2008; akt. 3. Auflage 2010): **Perspektive Wiedereinstieg: Ziele, Motive und Erfahrungen von Frauen vor, während und nach dem beruflichen Wiedereinstieg.** Studie durchgeführt von Sinus Sociovision.

<http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/Perspektive-Wiedereinstieg-Ziele-Motive-Erfahrungen,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf>, zuletzt 26.4.2016.

BMFSFJ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend(2009): **Erwerbsverläufe und Weiterbildungsbeteiligung von Wiedereinsteigerinnen „Perspektive Wiedereinstieg: Die Potenziale nicht erwerbstätiger Frauen für den Arbeitsmarkt.** Studie von Jutta Allmendinger, Marina Henning und Stefan Stuth, Wissenschaftszentrum Berlin.

<http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/wiedereinsteigerinnen,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf>, zuletzt 26.4.2016.

BMFSFJ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2012): **Frauen im Minijob. Motive und Fehlanreize für die Aufnahme geringfügiger Beschäftigung im Lebensverlauf.** Projektleitung und Autor der Studie C. Wippermann.

<http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/Frauen-im-Minijob,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf>, zuletzt 26.4.2016.

BMFSFJ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend,( 2013 / vierte Auflage): **Neue Wege - Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern in der Lebensverlaufsperspektive.** Erster Gleichstellungsbericht.

<http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/Erster-Gleichstellungsbericht-Neue-Wege-Gleiche-Chancen,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf>, zuletzt 26.4.2016.

BMFSFJ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (o.J.): **Genderpensiongap. Entwicklung eines Indikators für faire Einkommensentwicklung von Frauen und Männern.** Studie von Judith Flory, Frauenhofer Institut für angewandte Informationstechnik.

<http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/gender-pension-gap,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf>, zuletzt 26.4.2016.

Boll, Christina (2013): **Langfristig denken – vollzeitnah arbeiten.** In: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) zusammen mit der Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.) (2013). [https://www.perspektive-wiedereinstieg.de/Inhalte/DE/Wiedereinstieg/Wiedereinstieg\\_Entscheidungshilfen/Vorteil\\_beruflicher\\_Wiedereinstieg/beruflicher\\_wiedereinstieg\\_langfristig\\_denken\\_vollzeitnah\\_arbeiten.html](https://www.perspektive-wiedereinstieg.de/Inhalte/DE/Wiedereinstieg/Wiedereinstieg_Entscheidungshilfen/Vorteil_beruflicher_Wiedereinstieg/beruflicher_wiedereinstieg_langfristig_denken_vollzeitnah_arbeiten.html), zuletzt 26.4.2016

Bundesagentur für Arbeit, Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung (Hrsg.)(Januar 2016): **Der Arbeitsmarkt in Deutschland Zeitarbeit Aktuelle Entwicklungen.**

<http://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Branchen-Berufe/generische-Publikationen/Arbeitsmarkt-Deutschland-Zeitarbeit-Aktuelle-Entwicklung.pdf>, zuletzt 19.4.2016.

Bundesregierung (2013): **Zwölfter Bericht der Bundesregierung über Erfahrungen bei der Anwendung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes AÜG.**

[http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/aeug-bericht-12.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/aeug-bericht-12.pdf?__blob=publicationFile), zuletzt 26.4.2016.

Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung, Kooperationsverbund gesundheitliche Chancengleichheit (Hrsg.) (2012): **Gemeinsam handeln: Gesundheitsförderung bei Arbeitslosen.** Eckpunkte zum Vorgehen im kommunalen Rahmen.

<http://www.gesundheitliche-chancengleichheit.de/gemeinsam-handeln-gesundheitsfoerderung-bei-arbeitslosen/>, zuletzt 29.3.2016

Dellbrück, Joachim; Knauer, Stefan; Kühling, Günter (2012): **Fachliche Feststellung. Grundlage abschlussorientierter modularer Nachqualifizierung. Berücksichtigung von fachlichen Kompetenzen und Arbeitserfahrungen auf dem Weg zum Berufsabschluss. Handreichung.**

[http://www.perspektive-berufsabschluss.de/downloads/Downloads\\_Projekte\\_Nachqualifizierung/Nachqualifizierung\\_Berlin\\_sanq\\_fachl\\_festst\\_V17\\_DS\\_digital.pdf](http://www.perspektive-berufsabschluss.de/downloads/Downloads_Projekte_Nachqualifizierung/Nachqualifizierung_Berlin_sanq_fachl_festst_V17_DS_digital.pdf), zuletzt 29.3. 2016

Deutsche Akademie für Rehabilitation, Deutsche Vereinigung für Rehabilitation(Hrsg.)(2012): **RehaFutur – Stellungnahme der wissenschaftlichen Fachgruppe RehaFutur zur Zukunft der beruflichen Rehabilitation in Deutschland im Auftrag des BMAS Abt. V.**

[http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/rehafutur-bericht.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/rehafutur-bericht.pdf?__blob=publicationFile), zuletzt 26.4.2016.

Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung GmbH (DZHW) (Hrsg.); Heublein, Ulrich; Richter, Johanna; Schmelzer, Robert; Sommer, Dieter (Autoren) (2014): **Die Entwicklung der**

**Studienabbruchquoten an den deutschen Hochschulen Statistische Berechnungen auf der Basis des Absolventenjahrgangs 2012**, Forum Hochschule.

[http://www.dzhw.eu/pdf/pub\\_fh/fh-201404.pdf](http://www.dzhw.eu/pdf/pub_fh/fh-201404.pdf), zuletzt 29.3. 2016.

DGB Bundesvorstand, Abteilung Arbeitsmarktpolitik (Hrsg.) (2014): **Arbeitsmarkt Aktuell, Unterwertige Beschäftigung. Beleuchtung eines am Arbeitsmarkt vernachlässigten Problems**. Januar 02/ 2014, 21 Seiten.

<http://www.dgb.de/themen/++co++e2a8aa22-89c0-11e3-83a7-52540023ef1a>, zuletzt 26.4.2016.

EKD, Evangelische Kirche Deutschland (Hrsg.) (2002): **Soziale Dienste als Chance. Dienste am Menschen aufbauen. Menschen aktivieren. Menschen Arbeit geben**, EKD-Texte 75.

[http://www.ekd.de/EKD-Texte/ekd\\_texte\\_75\\_4.html](http://www.ekd.de/EKD-Texte/ekd_texte_75_4.html), zuletzt 26.4.2016.

Freie Hansestadt Hamburg, Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration (2012): **Richtlinie der Behörde Arbeit, Soziales, Familie und Integration zur Gewährung von Stipendien und Zuschüssen zur Förderung der Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen (Stipendienprogramm)**.

[http://www.ifbhh.de/fileadmin/pdf/IFB\\_Download/IFB\\_Foerderichtlinien/FoeRi\\_Stipendienprogramm.pdf](http://www.ifbhh.de/fileadmin/pdf/IFB_Download/IFB_Foerderichtlinien/FoeRi_Stipendienprogramm.pdf), zuletzt 26.4.2016.

**Freiwilligensurvey Berlin (2011)**: Befragung durch die TNS Infratest Sozialforschung, Studie von Thomas Gensike und Sabine Geiss im Auftrag der Senatskanzlei Berlin und der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales.

[http://www.tns-infratest.com/SoFo/Expertise/Buergergesellschaft\\_Freiwilligensurvey.asp](http://www.tns-infratest.com/SoFo/Expertise/Buergergesellschaft_Freiwilligensurvey.asp), zuletzt 26.4.2016

Gather, Claudia (2014): **Chancen und Risiken am Übergang in die Solo-Selbständigkeit**, Vortrag gehalten am 13.2. 2014 auf der Fachtagung „Ist Beratung für Frauen zu Beruf, Bildung und Erwerbsarbeit heute noch zeitgemäß? Übergangsrisiken im Erwerbs- und Lebensverlauf von Frauen. Anforderungen an eine am Bedarf orientierte Beratung in Berlin“.

[http://kobra-berlin.de/fileadmin/user\\_upload/Redakteur\\_Website/Fachtagung/Claudia\\_Gather\\_Vortrag\\_Chancen\\_und\\_Risiken\\_am\\_uebergang\\_in\\_die\\_Solo-Selbstaendigkeit.pdf](http://kobra-berlin.de/fileadmin/user_upload/Redakteur_Website/Fachtagung/Claudia_Gather_Vortrag_Chancen_und_Risiken_am_uebergang_in_die_Solo-Selbstaendigkeit.pdf), zuletzt 26.4.2016

Hall, Anja (2011): **Gleiche Chancen für Frauen und Männer mit Berufsausbildung? Berufswechsel, unterwertige Erwerbsarbeit und Niedriglohn in Deutschland**. Bielefeld: W. Bertelsmann.

IAB, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2013): **Tagungsbericht zur Konferenz "Ältere am Arbeitsmarkt – Chancen, Risiken und Handlungsansätze "** am 9.und 10.Juli 2013.

[http://www.iab.de/de/veranstaltungen/konferenzen-und-workshops/wtp\\_aeltere/tagungsbericht.aspx](http://www.iab.de/de/veranstaltungen/konferenzen-und-workshops/wtp_aeltere/tagungsbericht.aspx), zuletzt 26.4.2016.

IGES Institut GmbH mit den Autoren Hildebrandt, Susanne; Marschall, Jörg; Nolting, Hans-Dieter; Sydow, Hanna; Clustermanagement Gesundheitswirtschaft Berlin-Brandenburg – HealthCapital

Berlin Partner für Wirtschaft und Technologie GmbH (Hrsg.) (2015): **Länderübergreifender Gesundheitsbericht Berlin-Brandenburg 2015**.  
[http://www.healthcapital.de/uploads/media/Gesundheitsbericht\\_2015\\_01.pdf](http://www.healthcapital.de/uploads/media/Gesundheitsbericht_2015_01.pdf), zuletzt 29.3.2016

Institut für Demoskopie Allensbach (2010): **Monitor Familienleben 2010. Einstellungen und Lebensverhältnisse von Familien**. Ergebnisse einer Repräsentativbefragung im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ).  
<http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Abteilung2/Pdf-Anlagen/familienmonitor-2010,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf>, zuletzt 26.4.2016.

Institut für Demoskopie Allensbach (2015): **Frauen der Sandwich-Generation: Zwischen Kinderbetreuung und Unterstützung der Eltern**.  
[http://www.ifd-allensbach.de/uploads/tx\\_studies/BILD\\_der\\_FRAU\\_FRAUEN\\_DER\\_SANDWICH-GENERATION.pdf](http://www.ifd-allensbach.de/uploads/tx_studies/BILD_der_FRAU_FRAUEN_DER_SANDWICH-GENERATION.pdf), zuletzt am 9.5.2016

Käpplinger, Bernd; Haberzeth, Erik; Kulmus, Claudia (2013): **Finanzierung von Bildung im Lebensverlauf – Was Hänschen finanziert bekommt, kann Hans selbst zahlen?** In: REPORT Zeitschrift für Weiterbildungsforschung, 2 / 2013, S. 43-54.

Klammer, Ute (2014): **Übergangsrisiken entlang des Erwerbs- und Lebensverlaufs von Frauen und ihre Folgen**, Vortrag gehalten am 13.2. 2014 auf der Fachtagung „Ist Beratung für Frauen zu Beruf, Bildung und Erwerbsarbeit heute noch zeitgemäß? Übergangsrisiken im Erwerbs- und Lebensverlauf von Frauen. Anforderungen an eine am Bedarf orientierte Beratung in Berlin“.  
[http://kobra-berlin.de/fileadmin/user\\_upload/Redakteur\\_Website/Fachtagung/Ute\\_Klammer\\_Vortrag\\_UEbergangsrisiken\\_entlang\\_des\\_Erwerbs-\\_und\\_Lebensverlaufs\\_von\\_Frauen\\_und\\_ihre\\_Folgen.pdf](http://kobra-berlin.de/fileadmin/user_upload/Redakteur_Website/Fachtagung/Ute_Klammer_Vortrag_UEbergangsrisiken_entlang_des_Erwerbs-_und_Lebensverlaufs_von_Frauen_und_ihre_Folgen.pdf), zuletzt 26.4. 2016.

Klenner, Christina; Schmidt, Tanja (2012): **Minijobs – eine riskante Beschäftigungsform beim normativen Übergang zum 'Adult-Worker-Model'**. SOEP-Papers 436; herausgegeben vom Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung DIW Berlin.  
[http://www.diw.de/sixcms/detail.php?id=diw\\_01.c.397557.de](http://www.diw.de/sixcms/detail.php?id=diw_01.c.397557.de), zuletzt 26.4.2016.

KOBRA (Hrsg.) (2012): **Ansatzpunkte für eine aktive Lebenslaufpolitik in der Umsetzung des deutschen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen. Expertise für Gender Mainstreaming im Kontext des DQR**.  
[http://www.kobra-berlin.de/fileadmin/user\\_upload/Redakteur\\_Website/GM\\_im\\_Kontext\\_des\\_DQR.pdf](http://www.kobra-berlin.de/fileadmin/user_upload/Redakteur_Website/GM_im_Kontext_des_DQR.pdf), zuletzt 26.4.2016

Konferenz der für Integration zuständigen Ministerinnen und Minister / Senatorinnen und Senatoren der Länder (IntMK) (Hrsg.) (2015): **Dritter Bericht zum Integrationsmonitoring der Länder 2011-2013**.  
[http://www.integrationsmonitoring-laender.de/sites/default/files/3integrationsbericht\\_2013.pdf](http://www.integrationsmonitoring-laender.de/sites/default/files/3integrationsbericht_2013.pdf), zuletzt 26.4.2016

Kooperationsverbund „Gesundheitsförderung bei sozial Benachteiligten“ (2012): **Gemeinsam Handeln: Gesundheitsförderung bei Arbeitslosen – Eckpunkte zum Vorgehen im kommunalen Rah-**

men.

<http://www.hag-gesundheit.de/uploads/docs/524.pdf>, zuletzt 26.4.2016.

Koppetsch, Cornelia (2014): **Risikolage Kreativarbeit in Kultur und Medien Chancengleichheit und Work-Life-Balance in Berufen für GeisteswissenschaftlerInnen. Schlussfolgerungen für die Beratung zu nachhaltigen Erwerbskarrieren.** Vortrag gehalten am 13.2. 2014 auf der Fachtagung „Ist Beratung für Frauen zu Beruf, Bildung und Erwerbsarbeit heute noch zeitgemäß? Übergangsrisiken im Erwerbs- und Lebensverlauf von Frauen. Anforderungen an eine am Bedarf orientierte Beratung in Berlin“.

[http://kobra-berlin.de/fileadmin/user\\_upload/Redakteur\\_Website/Fachtagung/RisikolageKreativarbeitTU\\_Praesentation\\_2014\\_Koppetsch13.2.pdf](http://kobra-berlin.de/fileadmin/user_upload/Redakteur_Website/Fachtagung/RisikolageKreativarbeitTU_Praesentation_2014_Koppetsch13.2.pdf), zuletzt 26.4.2016.

Landesgesundheitskonferenz unter dem Motto **“BERUFsLEBEN gesund gestalten”** (2013): Dokumentation in Kürze.

[http://www.berlin.gesundheitfoerdern.de/fileadmin/user\\_upload/MAIN-dateien/Fachstelle/Fachstelle-Publikationen/10-LGK-web2.pdf](http://www.berlin.gesundheitfoerdern.de/fileadmin/user_upload/MAIN-dateien/Fachstelle/Fachstelle-Publikationen/10-LGK-web2.pdf), zuletzt 26.4.2016.

Leuze, Kathrin/Strauß, Susanne (2008): **Berufliche Spezialisierung und Weiterbildung-Determinanten des Arbeitsmarkterfolgs von GeisteswissenschaftlerInnen.** In: Solga, Heike/Huschka, Dennis/Eilsberger, Patricia/Wagner, Gert G. (Hrsg.): Findigkeit in unsicheren Zeiten. Opladen ; Farmington Hills, Mich. : BudrichUniPress, Ergebnisse des Expertenwettbewerbs „Arts and Figures – GeisteswissenschaftlerInnen im Beruf“, Band I.

[http://www.budrich-verlag.de/upload/files/artikel/00000670\\_010.pdf?SID=2d29d6d9a58f79c34233786dfd334020/](http://www.budrich-verlag.de/upload/files/artikel/00000670_010.pdf?SID=2d29d6d9a58f79c34233786dfd334020/) S. 67 – 93, zuletzt 26.4.2016.

Nationales Thematisches Netzwerk im ESF Bundesprogramm zur arbeitsmarktlichen Unterstützung für Bleiberechtigte und Flüchtlinge mit Zugang zum Arbeitsmarkt (Hrsg.) (2015): **Flüchtlinge in Arbeit und Ausbildung. Potenziale für die Wirtschaft und Gesellschaft. Bilanzpapier des ESF-Bundesprogramms zur arbeitsmarktlichen Unterstützung von Bleibeberechtigten und Flüchtlinge mit Zugang zum Arbeitsmarkt.**

[http://www.mamba-muenster.de/fileadmin/mamba/dokumente/PDF/2015-05-21\\_Bilanzpapier\\_Bleiberechtsnetzwerke\\_WEB.PDF](http://www.mamba-muenster.de/fileadmin/mamba/dokumente/PDF/2015-05-21_Bilanzpapier_Bleiberechtsnetzwerke_WEB.PDF), zuletzt 25.4.2016

Martens, Daniela (2008): **Zeitarbeit. Arbeiten mit Klebeeffekt.**

<http://www.tagesspiegel.de/wirtschaft/berliner-wirtschaft/zeitarbeit-arbeiten-mit-dem-klebeeffekt/1232728.html>, zuletzt 26.4.2016.

Mohr, Gisela (2011): **11 Thesen – Positionspapier des Fachbeirates Gesundheitsförderung bei Arbeitslosen.** In: Mühlpfordt, Susann; Mohr, Gisela; Richter, Peter (Hrsg.) Erwerbslosigkeit: Handlungsansätze zur Gesundheitsförderung, S. 15 – 32.

Mohr, Gisela (2014): **Ausgewert – stigmatisiert – ausgeschlossen – Krankheit als Erwerbsrisiko.** Vortrag gehalten am 13.2. 2014 auf der Fachtagung „Ist Beratung für Frauen zu Beruf, Bildung und Erwerbsarbeit heute noch zeitgemäß? Übergangsrisiken im Erwerbs- und Lebensverlauf von Frau-

en. Anforderungen an eine am Bedarf orientierte Beratung in Berlin.

[http://kobra-berlin.de/fileadmin/user\\_upload/Redakteur\\_Website/Fachtagung/Gisela\\_Mohr\\_Vortrag\\_Ausgepowert\\_stigmatisiert\\_ausgeschlossen\\_Krankheit\\_als\\_Erwerbsrisiko.pdf](http://kobra-berlin.de/fileadmin/user_upload/Redakteur_Website/Fachtagung/Gisela_Mohr_Vortrag_Ausgepowert_stigmatisiert_ausgeschlossen_Krankheit_als_Erwerbsrisiko.pdf), zuletzt 26.4.2016.

Öztürk, Halit (2012): **Soziokulturelle Determinanten der beruflichen Weiterbildungsbeteiligung von Erwachsenen mit Migrationshintergrund in Deutschland – eine empirische Analyse mit Daten des SOEP**. In: REPORT Zeitschrift für Weiterbildungsforschung 04/2012.

<http://www.die-bonn.de/doks/report/2012-migration-01.pdf>, zuletzt 26.4.2016.

Puhlmann, Angelika (2014): **Zweite Chance im Bildungsverlauf: Bildungsbenachteiligung in der Lebensverlaufsperspektive – Neujustierung von Berufschancen für Frauen im mittleren Erwerbsalter**. Vortrag gehalten am 13.2. 2014 auf der Fachtagung „Ist Beratung für Frauen zu Beruf, Bildung und Erwerbsarbeit heute noch zeitgemäß? Übergangsrisiken im Erwerbs- und Lebensverlauf von Frauen. Anforderungen an eine am Bedarf orientierte Beratung in Berlin“.

[http://kobra-berlin.de/fileadmin/user\\_upload/Redakteur\\_Website/Fachtagung/Angelika\\_Puhlmann\\_Vortrag\\_Zweite\\_Chance\\_im\\_Bildungsverlauf\\_-\\_Bildungsbenachteiligung\\_in\\_der\\_Lebensverlauf.pdf](http://kobra-berlin.de/fileadmin/user_upload/Redakteur_Website/Fachtagung/Angelika_Puhlmann_Vortrag_Zweite_Chance_im_Bildungsverlauf_-_Bildungsbenachteiligung_in_der_Lebensverlauf.pdf), zuletzt 26.4.2016.

Rat der Europäischen Union (2012): **Empfehlung des Rates vom 20. Dezember 2012 zur Validierung nichtformalen und informellen Lernens**. Amtsblatt der Europäischen Union C 398/1.

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:398:0001:0005:DE:PDF>, zuletzt 26.4.2016.

Rukwid, Ralf (2014): **Sonderauswertung des SOEP für den DGB im Rahmen des Dissertationsprojekts. Die Arbeitsmarktsituation Formal Geringqualifizierter in Deutschland**.

<http://www.dgb.de/themen/++co++e2a8aa22-89c0-11e3-83a7-52540023ef1a>, zuletzt 26.4.2016.

Rukwid, Ralf (2015): **Die Arbeitsmarktsituation formal Geringqualifizierter in Deutschland. Folgen, Ursachen und Politikimplikationen einer veränderten Nachfrage nach einfacher Arbeit**. Dissertation, eingereicht an der Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften der Universität Hohenheim.

[http://opus.uni-hohenheim.de/volltexte/2016/1167/pdf/Diss\\_Ralf\\_Rukwid.pdf](http://opus.uni-hohenheim.de/volltexte/2016/1167/pdf/Diss_Ralf_Rukwid.pdf), zuletzt 26.4.2016.

Schmid, Günther (2010): **Von der aktiven zur lebenslauforientierten Arbeitsmarktpolitik**. In: Naegele, Gerhard (Hrsg.): Soziale Lebenslaufpolitik, Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften. S. 333 – 351.

Schmid, Günther (2011): **Übergänge am Arbeitsmarkt. Arbeit, nicht Arbeitslosigkeit versichern**. Berlin: editionsigma.

Schmidt, Bernhard (2011): **Dropout in der Erwachsenenbildung**. Zeitschrift für Pädagogik 57, 2/2011, S. 203 --213.

Schulte-Braucks, Philipp (2013): **Von Schweden lernen. Weiterbildung gering Qualifizierter im Rahmen kommunaler Erwachsenenbildung (Komvux)**, Discussion Paper SP I 2013 – 502 des Wissenschaftszentrums Berlin (WZB).

<https://bibliothek.wzb.eu/pdf/2013/i13-502.pdf>, zuletzt 26.4.2016.

Sen, Amartya (1999). **Commodities and Capabilities**. Neu Delhi: Oxford University Press.

Senatorin für Arbeit, Integration und Frauen von Berlin (2016). **Masterplan Integration und Sicherheit des Landes Berlin. Entwurf.**

<https://www.berlin.de/rbmskzl/aktuelles/pressemitteilungen/2016/pressemitteilung.458945.php>,  
zuletzt 30.3.2016

Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen von Berlin (2012a): **Strategische Neuausrichtung der Arbeitsmarkt- und Berufsbildungspolitik des Landes Berlin in der Legislaturperiode 2011 – 2016.**

<http://www.berlin.de/imperia/md/content/sen-arbeit/besch-impulse/berlinarbeit.pdf?start&ts=1373288060&file=berlinarbeit.pdf>, zuletzt 26.4.2015.

Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen von Berlin (Hrsg.) (2012b):

**Genderdatenreport Berlin 2012.**

[https://www.destatis.de/GPStatistik/servlets/MCRFileNodeServlet/BBHeft\\_derivate\\_00001815/Gender\\_Datenreport\\_2012.pdf](https://www.destatis.de/GPStatistik/servlets/MCRFileNodeServlet/BBHeft_derivate_00001815/Gender_Datenreport_2012.pdf), zuletzt 26.4.2016.

Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen (2013b): **Pilotprojekt Anonymisierte Bewerbungsverfahren in der Berliner Verwaltung und in den Berliner Landesbetrieben testen und bewerten.**

<http://www.berlin.de/lb/ads/schwerpunkte/anonymisierte-bewerbungsverfahren/berliner-pilotprojekt/>, zuletzt 26.4.2016.

Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen (Hrsg.) (2013a): **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](http://www.berlin.de/imperia/md/content/sen-arbeit/betriebspanel_2012.pdf?start&ts=1373360265&file=betriebspanel_2012.pdf), zuletzt 26.4.2016.

Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen von Berlin (Hrsg.) (2015): **Sechster Genderdatenreport Berlin 2014.**

<https://www.statistik-berlin-brandenburg.de/gender/HomeGender.htm>, zuletzt 26.4.2016

Senatsverwaltung für Gesundheit und Soziales von Berlin (2015): **Maßnahmeplan pflegende Angehörige. Weiterentwicklung des Unterstützungssystems.**

<https://www.berlin.de/sen/soziales/themen/pflege-und-rehabilitation/pflege-zu-hause/pflegende-angehoerige/>, zuletzt am 9.5.2016.

Solga, Heike; Huschka, Denis; Eilsberger, Patricia; Wagner, Gert G. (Hrsg.) (2008): **Findigkeit in unsicheren Zeiten**. Opladen, Farmington Hills, Mich.: BudrichUniPress, Ergebnisse des Expertisenwettbewerbs „Arts and Figures -GeisteswissenschaftlerInnen im Beruf“, Band I.

[http://www.budrich-verlag.de/upload/files/artikel/00000670\\_010.pdf?](http://www.budrich-verlag.de/upload/files/artikel/00000670_010.pdf?SID=2d29d6d9a58f79c34233786dfd334020)

[SID=2d29d6d9a58f79c34233786dfd334020](http://www.budrich-verlag.de/upload/files/artikel/00000670_010.pdf?SID=2d29d6d9a58f79c34233786dfd334020), zuletzt 26.4.2016.

Spangenberg, Ulrike; Institut für gleichstellungsorientierte Prozesse (2014): **Mittelbare Diskriminierungen bei der beruflichen Aufstiegs- und Weiterbildungsförderung**, Gutachten im Auftrag des BMFSFJ.

[http://www.gleichstellungsinstitut.de/pdfs/wir/mitgl/spangenberg/Spangenberg\\_Mittelbare\\_Diskriminierung\\_2014.pdf](http://www.gleichstellungsinstitut.de/pdfs/wir/mitgl/spangenberg/Spangenberg_Mittelbare_Diskriminierung_2014.pdf), zuletzt 26.4.2016.

Staible, Andreas; Lehmann, Frank (2012): **Gesundheitsförderung bei Arbeitslosen: Empfehlungen zur Zusammenarbeit**.

<https://www.gesundheitliche-chancengleichheit.de/gemeinsam-handeln-gesundheitsfoerderung-bei-arbeitslosen/>, zuletzt 26.4.2016.

Statistisches Bundesamt, Destatis (2005): **Pflegestatistik 2003**.

[https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Soziales/Sozialpflege1Bericht2003.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Soziales/Sozialpflege1Bericht2003.pdf?__blob=publicationFile), zuletzt am 8.3.2016

Statistisches Bundesamt, Destatis (2013): **Kind und Beruf. Nicht alle Mütter wollen beides**. In: STATmagazin Bevölkerung 03/ 2013.

[https://www.destatis.de/DE/Publikationen/STATmagazin/Bevoelkerung/2013\\_02/2013\\_02PDF.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/Publikationen/STATmagazin/Bevoelkerung/2013_02/2013_02PDF.pdf?__blob=publicationFile), zuletzt 14.3. 2016

Statistische Bundesamt, Destatis (2013 a): **Relatives Armutsrisiko in Deutschland unverändert bei 16,1 Prozent**; Pressemitteilung Nr. 374 vom 28.10.2014; Erhebung LEBEN IN EUROPA (EU-SILC).

[https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/10/PD14\\_374\\_634.html](https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/10/PD14_374_634.html), zuletzt 19.4.2016

Statistisches Bundesamt, Destatis (2014): **Erfolgsquoten 2012 Berechnung für die Studienanfängerjahrgänge 2000 bis 2004**.

<https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Hochschulen/Erfolgsquoten.html>, zuletzt 26.4.2016

Statistisches Bundesamt, Destatis (2014b): **Ergebnisse zur Erhebung Lebensformen am Hauptwohnsitz**. Familien mit minderjährigen Kindern in der Familie nach Lebensform und Kinderzahl im Jahr 2014.

<https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/Bevoelkerung/HaushalteFamilien/Tabellen/FamilienKindern.html>, zuletzt 26.4.2016.

Statistisches Bundesamt, Destatis (Hrsg.) (2014c): Keller, Matthias; Haustein, Thomas: **Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Ergebnisse des Mikrozensus 2013, Auszug aus Wirtschaft und Statistik**.

[https://www.destatis.de/DE/Publikationen/WirtschaftStatistik/Bevoelkerung/VereinbarkeitFamilieBeruf\\_122014.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/Publikationen/WirtschaftStatistik/Bevoelkerung/VereinbarkeitFamilieBeruf_122014.pdf?__blob=publicationFile), zuletzt 26.4.2016.

Statistisches Bundesamt, Destatis (2015): **Pflegestatistik 2013**.

[https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Gesundheit/Pflege/PflegeDeutschlandergebnisse5224001139004.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Gesundheit/Pflege/PflegeDeutschlandergebnisse5224001139004.pdf?__blob=publicationFile), zuletzt 8.3.2016

Unabhängige Expertenkommission Finanzierung lebenslangen Lernens (2004): **Schlussbericht, Der Weg in die Zukunft**.

[https://www.bmbf.de/pub/schlussbericht\\_kommission\\_III.pdf](https://www.bmbf.de/pub/schlussbericht_kommission_III.pdf), zuletzt 29.3.2016

Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e.V. (Hrsg.) (2012): **Arbeitslandschaft 2035**. Eine Studie der Prognos AG im Auftrag der Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e.V.

[http://www.prognos.com/fileadmin/pdf/publikationsdatenbank/121218\\_Prognos\\_vbw\\_Arbeitslandschaft\\_2035.pdf](http://www.prognos.com/fileadmin/pdf/publikationsdatenbank/121218_Prognos_vbw_Arbeitslandschaft_2035.pdf), zuletzt 26.4.2016.

Woldin, Philipp (2014): **Flüchtlinge dürfen jetzt schneller Deutsch lernen**. In: ZEIT – ONLINE vom 7.Juli 2013.

<http://www.zeit.de/politik/deutschland/2014-07/asyl-arbeitsmarkt-integration>, zuletzt 26.4.2016.

WSI Hans Böckler Stiftung (2013): **WSI GenderDatenPortal**.

<http://www.wsi.de/genderdatenportal>, zuletzt 18.4. 2016.

Zentrum für Qualität in der Pflege (2016), **ZQP Themenreport Vereinbarkeit von Beruf und Pflege**.

[http://zqp.de/upload/data/ZQP\\_Themenreport\\_Beruf\\_Pflege.pdf](http://zqp.de/upload/data/ZQP_Themenreport_Beruf_Pflege.pdf), zuletzt am 9.5.2016