

Hildegard Schicke, Roswitha Jungkunz, Bettina Morhard, Gisela Pravda, Eva Schulze

Warum eine Fachtagung ? Vorbereitungspapier zur Planung der Fachtagung

## **Ist Beratung zu Beruf, Bildung und Erwerbsarbeit für Frauen noch zeitgemäß?**

### **Übergangsrisiken im Erwerbs- und Lebensverlauf von Frauen. Anforderungen an eine am Bedarf orientierte Beratung in Berlin**

#### **1. Warum zum gegenwärtigen Zeitpunkt eine Fachveranstaltung zur Infrastruktur der Frauenbildungsberatungseinrichtungen in Berlin?**

Die frauenspezifischen Beratungsansätze der Frauenbildungsberatungseinrichtungen [FBBE] wurden vor mehr als zwei Dekaden konzipiert. Die FBBE Frauenzukunft, Frau und Arbeit, Frau und Beruf sowie KOBRA wurden in den 1980er Jahren, Marie e.V. und Hibiskus wurden zur Wendezeit gegründet. TIO e.V. ist die älteste Beratungseinrichtung und bietet Migrantinnen seit 1978 ein Beratungs- und Qualifizierungsangebot. Der gesellschaftliche und ordnungspolitische Kontext der Projekte hat sich seit dieser Zeit stark verändert. Zu den Veränderungen zählen die Erfolge der Gleichstellung, insbesondere die Bildungserfolge der Mädchen und Frauen. Fragt man nach den Ursachen des Bildungserfolgs, muss zunächst gesagt werden, dass Mädchen heute nicht kompetenter oder leistungsbereiter in der Schule sind als früher. In einer historischen Perspektive wird aber deutlich, dass der durch die Frauenemanzipation ausgelöste gesellschaftliche Wertewandel Mädchen heute erlaubt, entsprechend ihren Fähigkeiten Bildungsansprüche zu stellen, die sie in diesem Umfang vor Jahrzehnten noch nicht stellten. Heute betrifft die soziale Frage der Bildungsgerechtigkeit Migrantinnen und Migranten und ihre Kinder, und wir gehen davon aus, dass der gesellschaftliche Wertewandel in der deutschen Einwanderungsgesellschaft auch in dieser Frage günstigere Rahmenbedingungen für den zukünftigen Bildungserfolg herstellen muss.

Bestimmte Probleme und Aufgaben, die sich die FBBE bei ihrer Gründung gestellt haben, gelten heute als gelöst – Frauen sind an der beruflichen Weiterbildung zumindest statistisch betrachtet gleichberechtigt. Während die Erwerbsquote der Männer sinkt, steigt die Erwerbsquote der Frauen kontinuierlich, familienbedingte Zeiten der Berufsunterbrechung werden kürzer und die Liste der kleinen ‚Etappensiege‘ ließe sich fortsetzen. Der Gender-Datenreport des Landes Berlin vermeldet beispielsweise, dass der Frauenanteil auf der Position einer Juniorprofessur kontinuierlich steigt und zuletzt über 50% lag.

Nichtsdestotrotz sind Bedarf bzw. Nachfrage von Frauen an einer Beratung zu Beruf, Bildung und Beschäftigung unverändert hoch. Auch die in den letzten Jahren neu hinzugekommenen Beratungseinrichtungen in Berlin, die die Beratung für Männer öffnen sollen, werden mehrheitlich von Frauen aufgesucht. Hier schließt unsere Frage an die Expertinnen der Fachveranstaltung an, eine Erklärung dafür zu finden, warum Frauen in der überwiegenden Mehrheit trotz guter Qualifikation d.h. mit Berufsausbildung oder Universitätsstudium Beratung zu Beruf, Bildung und Erwerbsarbeit in Anspruch nehmen.

Datenreporte und Sozialstatistiken bilden die guten Quoten bei den Bildungsabschlüssen, die steigende Beschäftigungsquote von Frauen, der steigende Anteile von Betrieben, die eine Maßnahme zur besseren Vereinbarkeit anbieten ab. Diese Werte zeigen den gesellschaftlichen Wandel, bieten aber keine realitätsgemäße Einschätzung der Unterbeschäftigung, der (Dis-)Kontinuität von Erwerbstätigkeit entlang des Lebensverlaufs, der Übergangrisiken - d.h. der Folgen von Erwerbsunterbrechungen und atypischer Beschäftigung. Sie stellen keine realistische Einschätzung der Arbeitslosigkeits- und Einkommensrisiken von Frauen dar. Da diese Risiken Frauen veranlassen, Beratung in Anspruch zu nehmen, müssen sie auch Grundlage sein, um Lebenslagen und Bedarfe für die Beratung zu Beruf, Bildung und Beschäftigung entlang des Lebensverlaufs zu erfassen. Sie sind deshalb Gegenstand der Fachtagung. Die Fachtagung soll Erkenntnisse der sozialen Lebenslaufpolitik bündeln und Schlussfolgerungen für die Beratung zu Beruf Bildung und Beschäftigung diskutieren.

Die Aufgabe oder Schutzfunktion einer aktiven sozialen *Lebenslaufpolitik* ist es, soziale Risiken in den Lebensverläufen und Erwerbsbiografien der Menschen zu minimieren.

## 2. Erkenntnisse der aktiven und sozialen Lebenslaufpolitik

In Deutschland fehlt ein konsistentes Konzept zur Erwerbsintegration von Frauen über den Lebensverlauf. Frauenerwerbsverläufe sind ein "Schauspiel in vier Akten". So fasst die Vorsitzende der Sachverständigenkommission Prof. Dr. Ute Klammer (Universität Duisburg) ein zentrales Ergebnis des ersten Gleichstellungsberichts der Bundesregierung zusammen:

1. Gut ausgebildete junge Frauen sind vorbereitet auf eine kontinuierliche Erwerbsbiografie, ein armutsvermeidendes Einkommen, eine eigenständige soziale Sicherung und eine Berufskarriere.
2. Bei der Geburt des ersten Kindes werden sie durch traditionelle Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit ausgebremst.
3. Im Falle von Arbeitslosigkeit des Partners oder Trennung übernehmen sie die Rolle der Familienernährerinnen - so wie es die Gesetzgebung vorsieht - sie tun dies oft in prekären Beschäftigungsverhältnissen, die kein existenzsicherndes Einkommen garantieren und einer zu geringen Ressourcenausstattung für die zu versorgenden Kinder.
4. Altersarmut und Sozialleistungsbezug sind aufgrund niedriger Frauenlöhne, ausgebliebener beruflicher Karrieren, reduzierter Erwerbszeiten, befristeter Beschäftigung die Konsequenz (vgl. Klammer 2013).

Diskontinuierliche - gelegentlich auch chaotische - Erwerbsverläufe werden aber auch aus anderen Gründen gelebt:

1. Geringe Bildungsressourcen und Berufserfahrung oder spätere Erosion erworbener Bildung
2. wechselnde, diskontinuierliche und/oder schlecht bezahlte Beschäftigungsverhältnisse (z.B. Minijobs) einschließlich Soloselbständigkeit

### 3. Arbeitslosigkeit

4. Einschränkung der Arbeitsbewältigungsfähigkeit, Invalidität, vorzeitiger Übergang in die Rente (vgl. Schmid 2011).

Von den genannten Risiken sind Frauen und Männer betroffen. Z.B. kann sich die Berufswahl als ein Risiko erweisen, wenn die formal erworbenen Qualifikationen auf dem Arbeitsmarkt nicht (mehr) nachgefragt werden und sich dadurch das Risiko von Arbeitslosigkeit über die Erwerbslebensspanne deutlich erhöht. Viele "Frauenberufe" im Dienstleistungssektor sind unverzichtbar, aber das zu erwartende Einkommen und der-Erwerbsstatus werten die Arbeitsleistung aus ideologischen Gründen in skandalöser Weise ab. Die Höhe des berufsbedingten Einkommens entscheidet später in der Regel, wer die Care-Aufgabe übernimmt und wer die Berufslaufbahn ausbaut.

Eine **aktive Lebenslaufpolitik** soll soziale Risiken in den Lebensläufen und Erwerbsbiografien der Menschen minimieren bzw. verhindern. Ziel ist es, eine optimale Teilhabe an Erwerbsarbeit und anderen gesellschaftlich sinnvollen Aktivitäten - wie Fürsorgearbeit - über den gesamten Lebenslauf zu fördern und zu unterstützen. Das ist eine **präventive Orientierung**, die explizit potentielle Folgeprobleme und Folgerisiken in späteren Lebensphasen vermeiden soll.

Die "Stellschrauben" für eine aktive Lebenslaufpolitik liegen in der frühen Bildung, betreffen die Arbeitsmarkt-, Steuer-, Sozial- sowie Weiterbildungsgesetzgebung. Das Konzept beruht auf dem *Prinzip* einer geteilten Verantwortung für das Management von Risiken im Erwerbslebensverlauf.

1. Individuen übernehmen für ihren (Erwerbs-)Lebensweg selbst Verantwortung,
2. Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen übernehmen durch die Ausgestaltung der betrieblichen Personalaufgaben Verantwortung,
3. gesellschaftliche Kollektive (Sozialversicherungen) sichern Risiken ab und last but not least trägt
4. der Staat für eine risikosensible Gestaltung der Sozialversicherungssysteme und für die Bereitstellung von steuerfinanzierten präventiven oder Risiken abmildernden Infrastrukturen Verantwortung.

Das Konzept beruht außerdem auf dem *Prinzip, Flexibilität und Sicherheit neu zu balancieren*, sodass sich nicht nur die Erwerbsarbeit sondern auch wünschenswerte Übergänge lohnen würden. Durch die Absicherung von Übergangsrisiken kann nämlich die individuelle Bereitschaft gefördert werden, sich weiterzubilden, mit flexiblen Arbeitszeiten zu arbeiten, sich beruflich mobil zu verhalten, eine Selbständigkeit einzugehen, länger zu arbeiten und dafür mehr Raum im Erwerbsleben für andere Aktivitäten zu erhalten (Entzerren der rush hour of life) usw.

Zwei Perspektiven müssen in einem Zusammenhang betrachtet und aufeinander bezogen werden:

1. der tiefgreifende Wandel der Erwerbsgesellschaft
2. die Erwerbsorientierung und Erwerbsintegration von Frauen im Lebensverlauf

Fünf Megatrends erfassen den Wandel der Erwerbsgesellschaft (vgl. Ebner 2013):

1. Bildung wird auf dem Arbeitsmarkt zu einer immer bedeutsameren Ressource als Folge der voranschreitenden technologischen Entwicklung und der Expansion wissensbasierter Berufe.
2. Betriebe und Beschäftigte sind seltener tarifgebunden und Regulierung findet verstärkt auf der Betriebsebene statt.
3. Die De-Standardisierung von Erwerbstypen und die Prekarisierung von Arbeit schreiten voran.
4. Arbeitsorganisation und Arbeitsteilung sind zunehmend auf Selbstorganisation der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausgerichtet.
5. Psychischer Stress am Arbeitsplatz (Burn-Out), Zeitnot und Schwierigkeiten der Vereinbarkeit zwischen Familie und Arbeit nehmen zu bei gleichzeitig abnehmender räumlicher und zeitlicher Trennung von Erwerbs- und Privatsphäre.

Die Anliegen von Frauen in der Beratung zu Beruf, Bildung und Beschäftigung spiegeln die genannten Megatrends wider.

Expertinnen und Experten sind sich einig, dass die wünschenswerte sozialpolitische Ausrichtung auf eine aktive Lebenslaufpolitik eine gute Beratungsinfrastruktur erfordert.

Wie kann die gelingen? Das ist die Fragestellung der Fachveranstaltung. Sie holt das Politikfeld **Lebensbegleitender Beratung** in den Mittelpunkt und richtet damit die Aufmerksamkeit auf *Beratung zu Beruf, Bildung und Erwerbsarbeit als Aufgabe eines öffentlich verantworteten Managements von Erwerbsrisiken.*

### **3. Beratung zu Beruf, Bildung und Erwerbsarbeit in Berlin**

Die im Land Berlin aufgebaute Beratungsinfrastruktur ist über Landesgrenzen hinaus beispielhaft. Deshalb muss man sich mit der Frage auseinandersetzen, wie ihre Zukunft gesichert werden kann, wenn die Förderung durch den Europäischen Sozialfonds reduziert wird.

2009 hat das Land Berlin im Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramm das Ziel "Verstetigung, Ausweitung und Weiterentwicklung von Beratungskonzeptionen lebenslangen Lernens" (GPR S. 18) festgelegt. Die Abteilung Frauen / Gleichstellung in der Arbeitswelt hat die Einrichtungen der Weiterbildungsberatung für Frauen, die sich (neu) orientieren wollen, weiter gefördert. Die Abteilung Berufliche Qualifizierung hat im Handlungsfeld Lebenslanges Lernen die berufsbezogene Bildungsberatung für Männer und Frauen installiert. Alle Bildungsberatungseinrichtungen sind unter dem "Dach" Bildungsberatung Berlin vernetzt und werden übergreifend evaluiert.

Die Beratungseinrichtungen leisten einen notwendigen Beitrag zur Gestaltung einer sozialen Lebenslaufpolitik in Berlin. Ihre Funktion ist es, Bürger\*innen in jeder Phase ihres individuellen Erwerbs- und Lebenslauf eine offene und für alle zugängliche Beratung zu Weiterbildung, zu Übergängen, zu beruflichen Anschlussmöglichkeiten sowie zur Erarbeiten von Beschäftigungsoptionen zu ermöglichen.

Die Stärke der Beratung ist es, Empowerment (Selbstermächtigung) zu fördern und Menschen in machtlos empfundenen Situationen zu unterstützen. Eine zweite Stärke ist das systemische Wissen der Beraterinnen über Berufe, Weiterbildung, Sozialgesetzgebung, Unterstützungsstrukturen und Handlungsmöglichkeiten im Betrieb. Zur Entwicklung von Beschäftigungsoptionen beim Wiedereinstieg braucht es aber auch Strukturen, nämlich Brücken in die Erwerbsarbeit und verlässliche Möglichkeiten der Bildungsplanung. Eine hohe Professionalität ist gefordert. Es gilt, in prekären Situationen Problemlösungen zu unterstützen und vorausschauend nachhaltige Erwerbskarrieren zu fördern.

#### **4. Das Ziel der Fachveranstaltung ist es:**

mit Akteuren und Akteurinnen des Politikfelds Lebensbegleitende Beratung, mit den Berater\*innen der Beratungseinrichtungen und den gewonnen Wissenschaftlerinnen die Übergangsrisiken im Lebensverlauf von Frauen und die Folgen einer sich wandelnden Erwerbsgesellschaft zur Diskussion zu stellen. Es sollen Schlussfolgerungen für eine zeitgemäße Konzeption lebensbegleitender Beratung diskutiert werden, die nämlich über den Teilaspekt der Weiterbildungsberatung hinaus, eine 'inklusive' Beratung zu Übergängen, und zu nachhaltigen existenzsichernden Erwerbsverläufen leisten muss. Beratungseinrichtungen haben als Brückenbauerinnen eine wichtige intermediäre Funktion zwischen einer Politik ‚Guter Arbeit‘ und der Perspektive einer aktiven sozialen Lebenslaufpolitik. Gute Erwerbsbiografien und Gute Arbeit sind zwei Seiten einer Medaille. Deshalb sollen wechselseitige Bezüge auch deutlich herausgestellt werden.

#### Literatur:

Ebner, Christian (2013): Leitbilder auf dem Weg zu einer fortschrittlichen Arbeitsgesellschaft – Überblick und Einordnung. In: Friedrich Ebert Stiftung (Hrsg.): Wie wollen wir leben und arbeiten? Beiträge aus der Fortschrittsgruppe „Leben und Arbeiten“, S. 8 -11.

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

Klammer, Ute: Gleichstellungspolitik als Baustein von Demografiepolitik und (Teil-)Antwort auf den Fachkräftemangel, in: Hüther, Michael/Naegele, Gerhard (Hrsg.): Demografiepolitik: Herausforderungen und Arbeitsfelder, Springer - VS: Wiesbaden 2013, S. 299 – 314.

Klammer, Ute (2013): Hochgebildet – ausgebremst – (re)aktiviert – alimentiert: Frauenerwerbsverläufe in Deutschland. In: Friedrich Ebert Stiftung (Hrsg.): Wie wollen wir leben und arbeiten? Beiträge aus der Fortschrittsgruppe „Leben und Arbeiten“, S. 22 – 34.