Überparteiliche Fraueninitiative

Berlin – Stadt der Frauen e.V.

Marienburger Str. 6

10405 Berlin

E-Mail: info@berlin-stadtderfrauen.de

**Geschlechtergerechte Bildung**

**EQR – DQR - Berliner Erwachsenenbildungsgesetz**

**Am 20.05.2021** beschloss das Berliner Abgeordnetenhaus in der zweiten Lesung ohne Gegenstimmen das **Gesetz über die Erwachsenenbildung in Berlin**.

Die Überparteiliche Fraueninitiative Berlin – Stadt der Frauen e.V. hatte das Gesetzgebungsverfahren mit großer Spannung verfolgt. Uns war besonders wichtig, dass es eine Aussage zur Anerkennung von Kompetenzen gibt. Es gibt sie! Im § 2: Stellung und Aufgaben der Erwachsenenbildung, Absatz 6 heißt es:

„Die Erwachsenenbildung kann Angebote zur Anerkennung und Bewertung von Kompetenzen umfassen, die der Übertragung von im Bereich der Erwachsenenbildung erworbenen Kompetenzen in andere Bildungsbereiche dienen.“

Und mit großer Freude lasen wir in der „Vorlage zur Beschlussfassung“ im Begründungstext zum § 2: „Eine Schärfung der Felder Kompetenzen / Kompetenzbilanzierung sowie Berufsbezug von Angeboten der Erwachsenenbildung wurde in den Gesetzentwurf eingearbeitet, insbesondere auf Hinweis der IHK und der Überparteilichen Fraueninitiative Berlin, Stadt der Frauen, sowie der Gewerkschaften“.

Bis dahin war es ein langer Weg, und dieser Weg vom Erkennen der frauenpolitischen Relevanz des Europäischen Qualifikationsrahmens (EQR) im Rahmen unseres Lernhausprojekts (2005 – 2009) bis zu unserer Stellungnahme zum Referentenentwurf des Berliner Erwachsenenbildungsgesetzes 2019 soll hier kurz skizziert werden.

***Europäischer Qualifikationsrahmen (EQR)***

Wir haben den EQR (damals noch im Konsultationsstatus) beim Aufbau des vom BMFSFJ geförderten Projekts „Transkulturelles und interreligiöses Lernhaus der Frauen“ kennengelernt.

Der EQR sollte als Referenzrahmen zur Vergleichbarkeit und Übertragbarkeit von nationalen Qualifikationen dienen.

Es waren vor allem zwei Vorschläge, die wir für frauenpolitisch besonders relevant erachteten:

- Der hohe Stellenwert persönlicher und sozialer Kompetenzen als Schlüsselkompetenzen und

- Der Vorschlag einer künftigen Orientierung an Lernergebnissen, unabhängig vom Lernort, für die Bewertung der Qualifikationen. Damit ergibt sich die Chance, auch non formal und informell erworbene Kompetenzen festzustellen, anzuerkennen und sie den im formalen Bildungssystem erworbenen Kompetenzen gleichzustellen.

In einem Land wie Deutschland, in dem der Nachweis formaler, gesetzlich geregelter

Schulbildung, Hochschulbildung und Ausbildung einen besonders hohen Stellenwert hat und in dem es besonders hohe Hürden zwischen sozialer Herkunft und Bildungserfolg gibt, eröffnen Regelungen und Wege, im Lebensverlauf non formal und informell erworbene Kompetenzen gleichzustellen, grundsätzlich enorme Chancen. Es sind aber vor allem Frauen, die von solchen Regelungen profitieren. Denn Frauen leisten nach wie vor den Großteil gesellschaftlich notwendiger unbezahlter Care-Arbeit, haben daher öfter unterbrochene Erwerbskarrieren, arbeiten häufiger in zwar „system-relevanten“, aber schlechter bezahlten Berufen, sind öfter in Teilzeit beschäftigt; entsprechend beträgt das Gender-Pension-Gap fast 50%. Regelungen und Wege für faire, kostenfeie/mindestens kostenarme Wege zur Feststellung und Anerkennung von im Lebensverlauf auch non formal und informell erworbenen Kompetenzen gehören daher zu den frauenpolitischen Kernforderungen an die Weiterentwicklung des nationalen Weiterbildungssystems.

***Deutscher Qualifikationsrahmen (DQR)***

2008 wurde der EQR beschlossen (mittlerweile arbeiten zusätzlich zu den EU-Mitgliedstaaten 11 weitere Länder an seiner Umsetzung). Ein Jahr zuvor wurde eine gemeinsame „Bund-Länder-Koordinierungsgruppe Deutscher Qualifikationsrahmen“ (B-L-KG DQR) eingesetzt und beauftragt, den Prozess der Erarbeitung eines DQR zu steuern.

Um sich bei dieser Erarbeitung für eine Genderperspektive einzusetzen, kam die Entwicklung des DQR nicht nur bei uns auf die Tagesordnung. Unsere engsten Diskurspartnerinnen waren dabei die Mitarbeiterinnen von KOBRA Beruf | Bildung | Arbeit, insbesondere Dr. Hildegard Schicke.

Es galt, die einzelnen DQR-Entwicklungsschritte zu verfolgen, Strategien zum Einbringen einer Genderperspektive zu überlegen, Bündnispartnerinnen auch im politischen Raum zu gewinnen und vor allem: erst einmal Informationen über die Entwicklung des DQR weiterzugeben. Denn, trotz der enormen Relevanz für das gesamte Bildungssystem - und damit für alle Bürgerinnen und Bürger - spielte sich die DQR-Entwicklung weitgehend unbemerkt von einer breiteren Öffentlichkeit ab. Und das hat sich eigentlich bis heute nicht geändert.

Unser erstes DQR-Positionspapier „Der Deutsche Qualifikationsrahmen - ein Weg, um Leistungen und Kompetenzen von Frauen fair und gerecht anzuerkennen?“ legten wir 2012 im Zusammenhang mit der ersten Veranstaltung der Kongressreihe „Was ist Leistung“ vor: Ein Versuch, die spröde Materie möglichst knapp und übersichtlich darzustellen und Forderungen für eine geschlechtergerechte Ausgestaltung des DQR zu formulieren.

Das Papier wurde 2014 und 2016 aktualisiert, wiederum in den „politischen Raum“ versandt, vor allem an Berliner Politiker:innen, aber auch an die damalige Bundesbildunsgsministerin, Johanna Wanka.

Dass sich die DQR-Gremien mit der Lernergebnisorientierung, die letztlich auch eine größere Offenheit und Durchlässigkeit des formalen Bildungssystems und eine stärkere Vielfalt der Lernorte bedeutet, schwertat, war nicht nur unser Eindruck.

Auf der von dem BMBF und der KMK organisierten Tagung „Lernergebnisorientierung im deutschen Bildungssystem“ im April 2015 stellte der Vertreter aus Brüssel, Jens Bjornavold von CEDEFOP (Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung) ein Handbuch für Lernergebnisorientierung (bestpractice) vor. Er äußerte die Besorgnis, dass Verfahren zur Lernergebnisorientierung nur von wenigen Stakeholdern dominiert und damit eingeengt werden könnten; das bedeute eine Reduzierung des Reichtums des Lernens und der Offenheit und Vielfalt. Als positives Beispiel nannte er Finnland, das für seine Verfahren der Lernergebnisorientierung ganz unterschiedliche Gruppen einbezieht, was von Brüssel unterstützt würde.

Wir hatten schon in der ersten Fassung des Positionspapieres gefordert: „Einbezogen werden sollten insbesondere Institutionen, die Lebenswelt-, Gender- und Biografie-orientiert arbeiten und die schon jetzt in hoher Professionalität mit Beratung und Kompetenzfeststellung, mit Qualifizierung, Unterstützung und Ermutigung (neue) Lebensperspektiven für Einzelne eröffnen. Es wäre wünschenswert, wenn einige dieser Institutionen bei entsprechenden Voraussetzungen auch für die Anerkennung (Validierung) und Zertifizierung akkreditiert würden.“

In der letzten Aktualisierung unseres DQR- Positionspapiers im Februar 2016

<https://www.berlin-stadtderfrauen.de/wp-content/uploads/2017/01/DQR_%C3%9CPFI-Positionspapier-2016.pdf>

hatten wir auf Projekte im Land Berlin hingewiesen, die einen konstruktiven Beitrag zum Prozess einer Implementierung von Verfahren zur Anerkennung/Validierung non formal und informell erworbener Kompetenzen leisten könnten und vor allem auch geeignet sind, die Bürger:innen bei ihrem je individuellen Weg der Feststellung vorhandener und dem Erwerb zusätzlicher Kompetenzen zu beraten und zu begleiten.

***Berliner Erwachsenenbildungsgesetz***

Ende 2016 wurde im Berliner Koalitionsvertrag 2016 – 2021 das Vorhaben eines Berliner Weiterbildungsgesetzes angekündigt. Wir sahen hier die große Chance, dass das Land Berlin, das bisher kein übergreifendes Weiterbildungs-/Erwachsenenbildungsgesetz hatte, nun aktuelle – auch genderpolitische – Erfordernisse aus den Vorschlägen und Erfahrungen mit dem EQR und DQR aufgreifen könnte.

Im Juli 2018 legten wir unsere „Vorschläge für ein die Gleichstellung unterstützendes Berliner Weiterbildungs-/Erwachsenenbildungsgesetz“ vor.

<https://www.berlin-stadtderfrauen.de/wp-content/uploads/2018/07/%C3%9CPFI_Vorschl%C3%A4ge_Berliner-Weiterbildungsgesetz.pdf>

Dass die federführende Berliner Senatsbildungsverwaltung die Einbeziehung einer Vielfalt von Institutionen/Initiativen in einen Diskurs über das Weiterbildungsgesetz für wichtig erachtete, spiegelte sich in der Einladung von 40 höchst unterschiedlichen Institutionen wider; die Überparteiliche Fraueninitiative war dabei.

Ende Juni 2019 erhielten wir den Referentenentwurf zumErwachsenenbildungs-gesetz für Berlin für eine Stellungnahme; im August 2019 war unsere Stellungnahme fertig:

<https://www.berlin-stadtderfrauen.de/wp-content/uploads/2019/11/%C3%9CPFI_Stellungnahme_Berliner-Erwachsenenbildungsgesetz-1.pdf>

Sie bezog sich auf ausgewählte Bereiche des Referentenentwurfs:

Kernstück war natürlich die Förderung der Gleichstellung. Zu der uns besonders wichtigen Frage der Kompetenzenbilanzierung schrieben wir: „Der Gesetzentwurf in der vorliegenden Fassung würde die Förderung der umfassenden Feststellung und Dokumentation auch informell und nicht formal erworbener Kompetenzen keinesfalls verhindern; er gibt aber auch kein explizites, „nachhaltiges“ Signal für dieses Instrument, das die in §2 beschriebenen Aufgaben in besonderer Weise unterstützen würde und daher nicht „Projektcharakter“ hat, sondern durchaus den einer wesentlichen, dringend benötigten Infrastrukturmaßnahme.“ Und wir argumentierten mit dem Fazit der im März 2018 veröffentlichten Delphi-Studie des BiBB zu „Herausforderungen bei der Einführung von Verfahren zur Validierung nicht formalen und informellen Lernens in Deutschland“, nämlich: Dass die Förderung von Kompetenzenbilanzierung eine jener seltenen Maßnahmen wäre, die gleichermaßen u.a. von der staatlichen Verwaltung, von Einrichtungen der Weiterbildung, der Bildungs- und Migrationsberatung und von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen gewünscht wird.

Letzteres wurde gewissermaßen auch durch die oben zitierte - eher ungewöhnliche - Reihung der Institutionen, die sich in der Trägeranhörung dafür stark gemacht hatten, bestätigt:

IHK-Überparteiliche Fraueninitiative Berlin – Gewerkschaften.

Neben der Aussage zu möglichen Angeboten zur Anerkennung und Bewertung von Kompetenzen in der Erwachsenenbildung, von denen faktisch insbesondere Frauen profitieren würden, wird im Begründungstext der Beschlussvorlage des Berliner Erwachsenenbildungsgesetzes generell auf die Auswirkungen des Gesetzes auf die Gleichstellung der Geschlechter eingegangen:

„Das Gesetz macht allerdings deutlich, dass Bildungsteilhabe und Bildungschancen auch im Bereich der Erwachsenenbildung nicht von Geschlecht, Alter, Herkunft, Lebenssituation, persönlichen Einschränkungen oder irgendwelchen anderen Faktoren abhängig sein dürfen. Zugleich hält das Gesetz aber auch fest, dass Bildungsangebote für spezifische Zielgruppen, etwa Frauen, wünschenswert und förderungswürdig sein können. Angebote des Lebenslangen Lernens sind gerade für Gruppen, die zum Beispiel wegen der Wahrnehmung von Aufgaben der Kinderbetreuung oder anderer familiärer Betreuungs- und Pflegeaufgaben weniger stark ins Berufsleben eingebunden sind und dadurch deutlich weniger von formellen Fort- und Weiterbildungsangeboten profitieren können, besonders wichtig. Damit stärkt das Erwachsenenbildungsgesetz indirekt durch die bessere Absicherung und stärkere Förderung des Lebenslangen Lernens auch diese Gruppen, zu denen nach wie vor insbesondere Frauen gehören.“

***Wie kann es weiter gehen?***

Deutscher Qualifikationsrahmen:

Auch wenn man sich den Prozess der Anerkennung und Zuordnung non formal und informell erworbener Kompetenzen zum DQR sehr viel schneller und couragierter wünscht: Grundsätzlich ist eine solche Zuordnung vorgesehen. Und die Regelungen auf der nationalen Ebene haben sehr viel Einfluss darauf, was in den einzelnen Bundesländern möglich ist. Hier sollte – entsprechend der Formulierung des § 2, Absatz6 des Berliner Erwachsenenbildungsgesetzes – mit besonderer Aufmerksamkeit die Zuordnung von in Einrichtungen der allgemeinen Erwachsenenbildung erworbenen Kompetenzen zum DQR verfolgt werden. In der schon zitierten Tagung „Lernergebnisorientierung im deutschen Bildungssystem“, 2015, wurden von der Münchner Volkshochschule die Chancen der Lernergebnisorientierung auch für Träger der Allgemeinen Erwachsenenbildung/Weiterbildung aufgezeigt.

Berliner Erwachsenenbildungsgesetz:

Neben der Aussage des § 2, Absatz 6 gibt es viele weitere sehr beachtenswerte Regelungen, etwa:

- Die umfassende Zielsetzung des § 2(4) „Erwachsenenbildung befördert den Erwerb von interkultureller Kompetenz, Genderkompetenz sowie Diversitätskompetenz und ist inklusiv. Sie soll die Teilnehmenden dazu befähigen, am Prozess der europäischen Integration mitzuwirken, in einer globalisierten Welt zu lernen und Ungleichheiten entgegenzutreten sowie Gestaltungskompetenzen fördern“;

- die nachhaltige Absicherung der Landeszentrale für politische Bildung durch die Aufnahme in dieses Gesetz;

- der Stellenwert der Bildungs- und Weiterbildungsberatung als zentraler Aspekt der Erwachsenenbildung;

- die Absicht, allen Bürgerinnen und Bürgern ab 16 Jahre den Zugang zu Angeboten der Erwachsenenbildung zu ermöglichen. Diese Absicht ist in der 2. Lesung durch die Beschlussempfehlung des Ausschusses für Bildung, Jugend und Familie noch einmal erweitert/präzisiert worden: Eingefügt wurde in den § 2 ein Absatz: „Die Erwachsenenbildung kann Angebote der aufsuchenden Bildungsarbeit umfassen, um Menschen mit chronischen Erkrankungen, Behinderungen, erhöhtem Lebensalter sowie sonstigen Einschränkungen, welche die Teilnahme an Angeboten der Erwachsenenbildung regelmäßig unmöglich machen, einen Zugang zu den Angeboten der Erwachsenenbildung zu ermöglichen.“

- Sowie die durch einen breit aufgestellten Berliner Erwachsenenbildungsbeirat und die Förderung von Projekten und Programmen (im § 4) unterstützte gesellschaftliche Teilhabe und inhaltliche, programmatische Weiterentwicklung der Berliner Erwachsenenbildung.

Regelungen, Intentionen und die inklusive „Philosophie“ des Erwachsenenbildungsgesetzes geben einen guten Rahmen für die Förderung von Geschlechtergerechtigkeit für Frauen in diesem Bildungsbereich und mit Hilfe dieses Bildungsbereichs.

Aber das geschieht nicht – gleichsam automatisch – von allein. Die eröffneten Möglichkeiten, insbesondere in der Feststellung und Anerkennung von Kompetenzen, müssen nun aufgegriffen, mit Leben erfüllt und auch erweitert werden.

Es gilt, wie immer: Netzwerken, kooperieren, Bündnispartner:innen suchen, Vorschläge entwickeln und sie in den „politischen Raum“ tragen.

Das Thema Geschlechtergerechte Bildung wird bei uns weiter oben auf der Tagesordnung bleiben.

Berlin, 26. Juni 2021

Für den Vorstand der Überparteilichen Fraueninitiative Berlin – Stadt der Frauen e.V.

Carola v. Braun Uta Denzin-v. Broich-Oppert