



Bildungsurlaub in Hessen

Lebenslanges Lernen –
Stellenwert des Bildungsurlaubs in Hessen

Vorwort



Demografischer Wandel, technologische Entwicklung sowie der absehbare Fachkräftemangel erfordern die ständige Weiterentwicklung des Wissens, der Fähigkeiten und Kompetenzen der Beschäftigten. Lebensbegleitendes Lernen muss deshalb für alle im Erwerbsleben stehenden ein Grundprinzip werden, das sie durch alle Lebensphasen begleitet. Die Arbeitnehmerweiterbildung nach dem Hessischen Bildungsurlaubsgesetz stellt sich heute als wichtiger Baustein des Lebensbegleitenden Lernens dar und ist ein wesentlicher Bestandteil aller Maßnahmen zur Förderung und zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Hessen.

Bildungsurlaub fördert gezielt persönliche und soziale Kompetenzen zur sozialen und wirtschaftlichen Teilhabe in Beruf, Familie und Gesellschaft. Bildungsurlaubsveranstaltungen vermitteln eigenständig anwendbare Lerntechniken und fördern so individuelle Bildungsplanung, Selbstorganisation und -verantwortung für Lebenslanges Lernen.

Der Umgang mit und die notwendige Anpassung an die gesellschaftlichen Veränderungsprozesse sind Voraussetzungen zum Erhalt und zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit. Veranstaltungen nach dem HBUG zur beruflichen Weiterbildung bieten mit der Vermittlung von Fachwissen und Schlüsselqualifikationen die erforderliche persönliche berufsbezogene Handlungsfähigkeit und Flexibilität und tragen damit zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit bei. Lebenslanges Lernen und persönliche Handlungsfähigkeit erfordert neben fachlichem Wissen auch die Fähigkeit zur Reflexion und die Kompetenz, die eigene Situation in den gesellschaftlichen Kontext zu stellen.

Aus diesem Grund ist im Hessischen Bildungsurlaubsgesetz vorgesehen, dass neben der beruflich-fachlichen Weiterbildung stets auch Kenntnisse über gesellschaftliche Zusammenhänge vermittelt werden. Dies ist ein Alleinstellungsmerkmal, das das HBUG von anderen Bildungsfreistellungsgesetzen unterscheidet und ein wirksames Instrument der Praxisorientierung von Bildungsurlaubsveranstaltungen darstellt. Politische Bildung zielt nach den Grundsätzen des Bildungsurlaubsgesetzes darauf, das Verständnis der Beschäftigten für gesellschaftliche, soziale oder politische Zusammenhänge zu verbessern, um die Verantwortung und Mitsprache in

Staat, Gesellschaft oder Betrieb zu fördern. In gleicher Weise fördert auch die seit diesem Jahr neu gegebene Möglichkeit, Schulungen zur Wahrnehmung eines Ehrenamtes als Bildungsurlaub zu organisieren, die demokratische Bewusstseinsbildung und Werteorientierung sowie das bürgerschaftliche und aktive ehrenamtliche Engagement.

Mit dieser Veröffentlichung soll das spezifische Profil des Hessischen Bildungsurlaubsgesetzes und der Beitrag des Bildungsurlaubs zum Lebenslangen Lernen als weithin anerkanntes Strukturprinzip der Erwachsenenbildung herausgearbeitet sowie die perspektivische Positionierung des Bildungsurlaubs und seine weitere Entwicklung in einem System Lebenslangen Lernens in Hessen erörtert werden.

A handwritten signature in black ink, reading 'Stefan Grüttner'. The signature is written in a cursive style with a large initial 'S' and a distinct 'G'.

Stefan Grüttner

Hessischer Minister für Soziales und Integration

1 Positionierung des Bildungsurlaubs in der Bildungslandschaft Hessens im Kontext Lebenslangen Lernens

1.1 Das spezifische Profil des Hessischen Bildungsurlaubs

Bildungsurlaub ist in der heterogenen und pluralen Bildungslandschaft des Lebenslangen Lernens eines von vielen Bildungsangeboten für Erwachsene, er weist allerdings ein nicht mit anderen Bildungsmaßnahmen vergleichbares Profil auf, ist durch keine aktuelle Bildungsmaßnahme subsumierbar und leistet einen unverzichtbaren Beitrag für das Lebenslange bzw. Lebensbegleitende Lernen. Dies wird sowohl im europäischen Kontext, in Hessen wie anderen Bundesländern deutlich.¹

Das spezifische Profil des Bildungsurlaubs in Hessen ist aufgrund seiner konzeptionellen Verfasstheit und seiner operativen Umsetzung durch eine Vielzahl unterschiedlicher und für das Lebenslange Lernen Erwachsener relevanter Einzelaspekte geprägt.

Bildungsurlaub in Hessen:

- umfasst mit seinem Biografie orientierten, umfassenden Ansatz Lebenslangen Lernens den gesamten Zeitraum der Erwerbstätigkeit Erwachsener: vom Einstieg Jugendlicher und junger Erwachsener in Ausbildung und Beruf bis hin zum bevorstehenden Eintritt ins Rentenalter,
- beinhaltet bereits in seiner Grundkonzeption einen ganzheitlichen, berufliche Weiterbildung und politische Bildung umfassenden Bildungsansatz (Funktionsintegration allgemeiner und beruflicher Bildung),
- fördert die Beschäftigungsfähigkeit über die Vermittlung von Fach- und Schlüsselqualifikationen,
- fordert und fördert bereits mit der erforderlichen Antragstellung gegenüber dem Arbeitgeber, aber auch durch die vermittelten Inhalte, selbst verantwortetes und selbst organisiertes Lernen,
- ist eine Form des aktuell immer bedeutsamer werdenden informellen und non-formalen Lernens,

¹ Vgl. dazu die europäische vergleichende Analyse des Bildungsurlaubs in Europa: CEDEFOP (Hrsg.): Forms of Educational Leave in Europe, 28. July 2005: „Paid educational leave is essential for developing access to and motivating people to participate in lifelong learning. It is a necessary instrument of continuing educational training, in an age in which constant change requires that an employee’s qualification and personal development are upgraded, enlarged and strengthened continuously“. Vgl. darüber hinaus: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung DIE (Hrsg.): Lernende fördern – Strukturen stützen. Evaluation der Wirksamkeit der Weiterbildungsmittel des Weiterbildungsgesetzes (WbG) Nordrhein-Westfalen, 2011, S. 21 f. sowie den Erfahrungsbericht an den Hessischen Landtag über die Durchführung des Hessischen Gesetzes über den Anspruch auf Bildungsurlaub (2003-2006) nach § 14 Abs. 2 HBUG (HBUG-Erfahrungsbericht 2003-2006), S. 78.

- schafft zusätzliche Bildungszugänge, jenseits formaler Bildung und betrieblicher Weiterbildung,
- vermittelt gerade jungen Menschen und vor allem Auszubildenden, ergänzend zur beruflichen Ausbildung, auch politische Bildung und Grundwerte,
- bezieht immer mehr ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein und motiviert sie zu Lebenslangem Lernen,
- erzeugt Anreize und Motivation für ehrenamtliche Tätigkeiten und bürgerschaftliches Engagement,
- erfährt durch die Teilnehmenden eine Multiplikatoren- und Promotorenfunktion,
- schafft durch die gesetzliche Anerkennung der Anbieter von Bildungsurlaubsveranstaltungen ein Qualitätsmerkmal für die Träger,
- ist als partizipatives Anreiz- und Finanzierungsmodell im Sinne eines „öffentlichen-unternehmerischen-privaten Public-Private-Partnership“ konzipiert,
- beinhaltet ein verpflichtendes und kontinuierliches Monitoring der angebotenen und durchgeführten Veranstaltungen und
- ist überwiegend überregional, aber auch regional über die anerkannten Bildungsträger verankert.

Diese relevanten Punkte des Bildungsurlaubs werden nachfolgend erläutert:

„Biografie orientierter Ansatz Lebenslangen Lernens“

Bildungsurlaubsveranstaltungen sprechen auf der Nachfrageseite alle Alters- und Beschäftigtengruppen aus allen Unternehmensgrößen, Frauen wie Männer gleichermaßen -, ob aus der privaten Wirtschaft oder dem öffentlichen Dienst - in allen Phasen des Berufslebens, beginnend mit dem Übergang in Ausbildung und Beruf bis zum Rentenbeginn an. Darüber hinaus beinhaltet die Grundkonzeption des Bildungsurlaubs bereits alle wesentlichen Elemente, die in der Diskussion zur Umsetzung und Verbesserung Lebenslangen Lernens eine Rolle spielen: individuelle Lernwegeorientierung, Orientierung an und Förderung der individuellen Lernerpersönlichkeit, Orientierung an den Lebens- und Arbeitswelten der Lernenden, ganzheitlicher Bildungsansatz (vgl. dazu die nachfolgenden Erläuterungen in Kap. 1.3).

„Ganzheitlicher Bildungsansatz im Bildungsurlaub“

Bildungsurlaub in Hessen adressiert einen ganzheitlichen, berufliche Weiterbildung und politische Bildung umfassenden Bildungsansatz. Im Unterschied zur betrieblichen beruflichen Bildung mit dem im Vordergrund stehenden betrieblichen Verwertungsinteresse fördert der Bildungsurlaub gezielt persönliche und soziale Kompetenzen für eine soziale Teilhabe in Beruf, Familie und Gesellschaft. Neben der beruflich-fachlichen Weiterbildung werden in Bildungsurlauben zur beruflichen Weiterbildung Kenntnisse über gesellschaftliche Zusammenhänge vermittelt. Politische Bildung ist obligatorisches Teilelement von Bildungsurlaubsveranstaltungen zur beruflichen Weiterbildung nach dem HBUG² und wird als Voraussetzung für soziale und berufliche Kohäsion gesehen.³

Im Zentrum der in Bildungsurlauben zur politischen Bildung vermittelten Lerninhalte stehen Themen zum sozialen Zusammenhalt, zur sozialen Teilhabe sowie zur Mitwirkung am betrieblichen und gesellschaftlichen Gemeinwesen.

„Förderung der Beschäftigungsfähigkeit“

Zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit des einzelnen Arbeitnehmers, der einzelnen Arbeitnehmerin ist seit längerem die kontinuierliche bzw. häufige Anpassung und Weiterentwicklung

² Nach § 1 Abs. 5 HBUG soll berufliche Weiterbildung außer dem grundlegenden Erhalt der Qualifikation, bzw. der Qualifikationsverbesserung und Erweiterung, stets zugleich in nicht unerheblichem Umfang Kenntnisse über gesellschaftliche Zusammenhänge vermitteln, damit die Beschäftigten ihren Standort in Betrieb oder Gesellschaft erkennen.

³ Bildung in all seinen Facetten und insbesondere politische Bildung unter Einbezug aller Bevölkerungsgruppen wird von der Europäischen Kommission als Grundlage für die soziale Kohäsion in der Europäischen Union gesehen (vgl. dazu die Lissabon Strategie, Leitlinien Lebenslangen Lernens und das neue Forschungsprogramm „Horizont 2020“ der EU).

der Qualifikationen und Kompetenzen sowie eine entsprechende berufliche Flexibilität und Mobilität unabdingbar. Bildungsurlaub fördert den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit, berufsbezogene Handlungsfähigkeit und Flexibilität - durch fachliche Weiterbildungen in Veranstaltungen der beruflichen Weiterbildung und durch die Vermittlung von Schlüsselqualifikationen sowohl in Veranstaltungen der beruflichen Weiterbildung als auch in Seminaren der politischen Bildung, die mit dem beruflichen Leben verbundene gesellschaftliche Herausforderungen in den Blick nehmen. Politische Bildung befasst sich mit interkultureller Kompetenz, der Gesundheitsförderung, sozialen Integration und Kohäsion, etc.

„Selbst verantwortetes und selbst organisiertes Lernen“

Im Kontext von Bildungsurlaub wird einerseits bereits durch die Notwendigkeit eines individuell beim Arbeitgeber zu stellenden Freistellungsantrags, andererseits durch die Vermittlung eigenständig anwendbarer Lerntechniken und Bildungsplanung gezielt die individuelle Selbstorganisation und -verantwortung für lebenslanges Lernen unterstützt. Über die Vermittlung von (neuen) Werten und Perspektiven wird ein „Schlüsselerlebnis für die Bereitschaft zum und das Selbstmanagement von lebenslangem Lernen“ vermittelt.⁴

„Förderung informellen und non-formalen Lernens“

Bildungsurlaub ist eine zusätzliche Form selbstorganisierten, nicht auf einen formalen Abschluss ausgerichteten Lernens für alle Alters- und Beschäftigtengruppen, die non-formales und informelles Lernen in den Blick nimmt und fördert. Diese Lernformen werden im Verlauf des lebenslangen Lernens, also des Lebensverlaufs, immer wichtiger. Auch auf nationaler und europäischer Ebene wird ihre Bedeutung politisch und strategisch aktuell immer stärker in den Blick genommen, insbesondere im Hinblick auf eine verbesserte Anerkennung und Zertifizierung.⁵

„Zusätzliche Bildungszugänge“

Auf der Angebotsseite verdeutlicht die Pluralität der Trägerbereiche und die (auch im Sinne der EG Dienstleistungsrichtlinie) bestehende Vielfalt der einzelnen vom Hessischen Sozialministeri-

⁴ Diese Einschätzung wird von Bildungsurlaubsträgern nach dem Ergebnis einer bereits 2002 durchgeführten Befragung geteilt. Vgl. Erfahrungsbericht an den Hessischen Landtag über die Durchführung des Hessischen Gesetzes über den Anspruch auf Bildungsurlaub (1999-2002) nach § 14 Abs. 2 HBUG (HBUG-Erfahrungsbericht 1999-2002), S. 51 ff.

⁵ Bereits 2004 führte der Schlussbericht der unabhängigen Expertenkommission zur Finanzierung lebenslangen Lernens aus: „Zu wenig berücksichtigt wurden in der Vergangenheit außerdem Fähigkeiten, die mit ‚Lernen lernen‘ umschrieben werden können und die sowohl den Erwerb von Methoden- als auch von Sozialkompetenzen umfassen, welche sich die Lerner häufig eher informell aneignen. Bis heute beziehen sich Zertifizierungen dagegen noch überwiegend auf Ergebnisse formalen und zumeist theoretischen Lernens und auf im Gedächtnis gespeichertes Wissen.“ (BMBF 2004: S. 272) (http://www.bmbf.de/pub/schlussbericht_kommission_III.pdf, 17.12.2011); siehe dazu auch die Berücksichtigung non-formal und informell erworbener Kompetenzen im Rahmen des Europäischen und Nationalen Qualifikationsrahmens sowie des Bildungsberichts Ruhr Modul 5 „Bildungspotenziale jenseits formaler Bildung“ in Regionalverband Ruhr (Hrsg.): Bildungsbericht Ruhr, Münster 2012.

um anerkannten Bildungseinrichtungen den breiten, bevölkerungsbezogenen und zielgruppenspezifischen Zugang, den Bildungsurlaubsveranstaltungen in der hessischen Landschaft des Lebensbegleitenden Lernens haben. Es gibt sowohl Großveranstalter, die anzahlmäßig größere Zielgruppen ansprechen, als auch viele Kleinveranstalter, bei denen davon auszugehen ist, dass sie auch spezifische kleinere Zielgruppen ansprechen. Damit ergeben sich Zugänge zu Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmergruppen, die ansonsten schwer oder gar nicht für politische Bildung und berufliche Weiterbildung erreichbar sind.

„Politische Bildung für junge Menschen“

Bildungsurlaub für Auszubildende muss allein der politischen Bildung dienen. Nicht nur im Sinne des beschriebenen ganzheitlichen Bildungsanspruchs vermittelt damit Bildungsurlaub für Auszubildende, neben der beruflich-fachlichen Ausbildung in Betrieb und Schule, weiterführende Inhalte der politischen Bildung, so dass damit ihre Integration in das demokratische Gemeinwesen und die Mitsprache in Staat, Gesellschaft und Betrieb gestärkt und gefördert werden. Darüber hinaus bieten Bildungsurlaubsveranstaltungen zur politischen Bildung im Jugendbildungsbereich, mit der Zielgruppe junger Beschäftigte bis zum Alter von 27 Jahren, ein breites Spektrum aktueller politischer Themen.

„Einbindung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer“

Lebenslangem Lernen kommt vor dem Hintergrund der sich ausweitenden Erwerbsarbeitszeit bis 67 Jahre und der immer älter werdenden Gesellschaft zunehmende Bedeutung zu. Insbesondere vor dem Hintergrund des zu erwartenden steigenden Bedarfs an Fachkräften ist Lebenslanges Lernen älterer Beschäftigter eine wichtige Voraussetzung zur Einbindung dieser Beschäftigten in den Arbeitsmarkt. Die steigenden Beteiligungszahlen an Bildungsurlaubsveranstaltungen der über 50-Jährigen verdeutlichen den zusätzlichen beschäftigungsfördernden Beitrag, den Bildungsurlaub hier leisten kann (über die Vermittlung von beruflichen Qualifikationen und Schlüsselqualifikationen hinaus, ist die Sicherstellung von positiven Lernerfahrungen und die Erhöhung der Lernmotivation zu nennen).

„Bildungsurlaub motiviert zu ehrenamtlicher Tätigkeiten und bürgerschaftlichem Engagement“

Nach den Ergebnissen einer Teilnehmerbefragung⁶ wollen Beschäftigte in Bildungsurlaubsveranstaltungen erworbene Kompetenzen in (aktuellen oder geplanten) ehrenamtlichen Tätigkeiten einsetzen. Die steigende Beteiligung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an Bildungsurlaubsveranstaltungen lässt vermuten, dass dies insbesondere für Beschäftigte gilt, die vor

⁶ Vgl. dazu auch die Ergebnisse der Teilnehmerbefragung im Rahmen des HBUG Erfahrungsbericht 2003-2006, S. 46 ff.

dem Übergang von der Arbeit in den Ruhestand stehen. Bildungsurlaubsveranstaltungen unter Themenstellungen wie „Aktiv im Alter – Wir beteiligen uns“ oder „Das Ende der Arbeit kommt – was tun im Ruhestand“ sprechen für diese Vermutung. Die Stärkung der Fähigkeiten zur aktiven gesellschaftlichen Beteiligung und die Initialwirkung politischer Bildung für ehrenamtliches oder politisches Engagement wurden auch in der bereits erwähnten Trägerbefragung⁷ bestätigt.

„Multiplikatoren- und Promotorenfunktion“

Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Bildungsurlaubsveranstaltungen geben in den Veranstaltungen Erlerntes im beruflichen und privaten Umfeld weiter und übernehmen damit eine wichtige Multiplikatorenfunktion am Arbeitsplatz und in der Gesellschaft. Die Multiplikatoren- und Promotorenfunktionen beziehen sich sowohl auf die erlernten Fach- und Schlüsselqualifikationen, als auch auf die positiven Seminar- und Lernerfahrungen, die Bildungsurlaubsteilnehmerinnen und -teilnehmer veranlassen, andere zu lebenslangem und selbstorganisiertem Lernen zu motivieren und damit die „Lust am Lernen“ zu fördern.

„Formale Anerkennung der Anbieter von Bildungsurlaubsveranstaltungen“

Mit der gesetzlich geregelten Anerkennung von Bildungseinrichtungen als Träger für die Durchführung von Bildungsurlaub ist ein zusätzliches, wichtiges Anreizsystem für zusätzliche Bildungsangebote sowie für die Reputation der Weiterbildungsträger zu sehen. Die Trägeranerkennung nach dem HBUG wird dabei als Qualitätsmerkmal (Marke) wahrgenommen und auch vermarktet.⁸

„Partizipatives Anreiz- und Finanzierungsmodell im Sinne eines öffentlichen-unternehmerischen-privaten Public-Private-Partnership“

Bildungsurlaubsveranstaltungen gehören zu den wenigen Bildungsmaßnahmen, die gemeinschaftlich und kontinuierlich angeboten und getragen werden: von den Unternehmen, den Trägern, den Teilnehmenden und der öffentlichen Hand. Das von den Trägern entwickelte Bildungsurlaubsprogramm wird einerseits kofinanziert über Freistellungen der Arbeitgeber (Unternehmensfinanzierung) und Teilnahmebeiträge der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (private Finanzierung), andererseits wird es angeregt und unterstützt durch ein öffentlich-rechtliches Rahmensystem (gesetzliche Grundlage, Anerkennung der Träger, Trägertreffen, Monitoring etc.).

⁷ Vgl. dazu die Ergebnisse der Trägerbefragung im Rahmen des HBUG Erfahrungsbericht 1999-2002, S. 51 ff.

⁸ Dies wird auch daran erkennbar, dass ein Teil der Träger, die nicht jedes Jahr Bildungsveranstaltungen anbieten, nicht auf die Anerkennung im Sinne des HBUG verzichten möchten. Auch auf den jährlichen Trägertreffen wurde die Anerkennung durch das Hessische Ministerium für Soziale und Integration wiederholt als Qualitätsmerkmal bezeichnet.

„Kontinuierliches Monitoring“

Mit der kontinuierlichen Berichterstattung zur Durchführung des Hessischen Bildungsurlaubsgesetzes von Seiten der Träger über die von ihnen durchgeführten Bildungsurlaubsveranstaltungen, dem Bericht des Hessischen Ministeriums für Soziales und Integration sowie dem Bericht der Landesregierung werden die Voraussetzungen für ein kontinuierliches, lückenloses, detailliertes sowie einschätzungs- und planungsrelevantes, zukunftsfähiges Monitoring geschaffen.

Die unter Federführung des Hessischen Ministeriums für Soziales und Integration jährlich stattfindenden Treffen der nach dem HBUG anerkannten Träger fördern zusätzlich den fachlichen und konzeptionellen Erfahrungs- und Informationsaustausch, entwickeln zukunftssträchtige Strategien und sichern die Aktualität der Angebotsentwicklung. Diese Ausrichtung manifestiert sich in den Themenstellungen der Jahrestreffen: „Bildung(surlaub) als Beitrag zu Kompetenzerweiterung und Persönlichkeitsentwicklung“ (2008), „Arbeitnehmerweiterbildung nach dem HBUG - Baustein lebensbegleitenden Lernens vor neuen gesellschaftlichen Herausforderungen“ (2009), „Kooperation und Partnerschaften - Neue Formen der Arbeitnehmerweiterbildung nach dem HBUG“ (2010).

„Überregionale und regionale Verankerung“

Bildungsurlaubsveranstaltungen sind sowohl überregional als auch regional verankert. Die überwiegend überregionale Verankerung der Bildungsurlaubsveranstaltungen (Zusammenführung spezifischer Zielgruppen aus Hessen, auch um entsprechende Auslastungszahlen zu erreichen) wird ergänzt durch die zielgruppenspezifische Ansprache der Träger von Bildungsurlaubsveranstaltungen vor Ort sowie durch regional spezifische Bildungsurlaubsveranstaltungen der Träger (z.B. der Volkshochschulen) vor Ort.

Eine weitere überregionale Verankerung ist durch die Präsenz des Bildungsurlaubs am Hessianstag gegeben. Das Hessische Ministerium für Soziales und Integration informiert regelmäßig auf dem Hessianstag mit einem Stand zum HBUG und beantwortet Fragen zur Inanspruchnahme von Bildungsurlaub.

Die aufgeführten Erläuterungen zu relevanten Einzelaspekten des Bildungsurlaubs verdeutlichen die unterschiedlichen Beiträge und den wichtigen Stellenwert der Arbeitnehmerweiterbildung nach dem HBUG in der hessischen Bildungslandschaft. Im Folgenden wird darüber hinaus aufgezeigt, dass Bildungsurlaub anschlussfähig an die aktuelle Bildungsdiskussion ist, wichtige Impulse zur Förderung der Weiterbildungsbeteiligung Erwachsener im Sinne lebenslangen oder lebensbegleitenden Lernens geben kann und dass in der seit langem bestehenden Grundkonzeption des Bildungsurlaubs und seiner Veranstaltungen bereits die zentralen

Aspekte der aktuellen Bildungsanforderungen enthalten und umgesetzt sind (u.a. mit Bezug zu den zentralen Merkmalen Lebenslangen bzw. Lebensbegleitenden Lernens in Hessen).

1.2 Beitrag des Bildungsurlaubs zur (Weiter)Bildung und zum Lebenslangen Lernen Erwachsener in Hessen

Angesichts der zuvor genannten bildungsurlaubsspezifischen bzw. in dieser Kombination einmaligen Alleinstellungs- und Charakterisierungsmerkmale hat der Bildungsurlaub in der aktuellen Bildungsdiskussion, vor allem hinsichtlich der Unterstützung des Lebenslangen oder Lebensbegleitenden Lernens, weder an Aktualität noch Modernität verloren, sondern an Bedeutung gewonnen.

Dies gilt

- einerseits im Hinblick auf die Gestaltungsdimensionen als auch die strukturellen Anforderungen Lebenslangen Lernens allgemein,
- andererseits bezogen auf bestehende Anknüpfungspunkte der Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung und -strukturen in Hessen.

1.2.1 Konvergenz und Korrespondenz des Bildungsurlaubs mit den Gestaltungsdimensionen Lebenslangen Lernens

Lebenslanges Lernen als europäische Strategie wird als mittel- und langfristiger Wettbewerbsfaktor (Lissabon-Strategie) und Antwort auf den tief greifenden technologischen, sozialen, wirtschaftlichen und demographischen Wandel gesehen. Zur Umsetzung ist eine übergreifende Ausrichtung der Bildungsangebote und Unterstützungsstrukturen an den immer vielfältigeren Erwerbs-, Bildungs- und Lebensbiografien von Erwachsenen erforderlich. Lebenslanges Lernen stellt aber auch wachsende Anforderungen an einzelne Beschäftigte, sich aktiv und selbstbewusst mit dem ständigen Wandel in Arbeitswelt und Gesellschaft auseinander zu setzen und ihn positiv zu bewältigen.

Bildungsurlaub zielt neben seinen zielgruppendifferenzierten, individuell ausgerichteten fachlich-beruflichen Angeboten zur Erhöhung der Kompetenzen für die Bewältigung des konstanten Wandels (Beschäftigungsfähigkeit) explizit auf die Erhöhung der geforderten individuellen Kompetenzen (selbstorganisiertes Lernen, Schlüsselqualifikationen, politische Bildung zur Verbesserung des Verständnisses gesellschaftlichen Wandels, soziales Verhalten im Sinne gesellschaftlicher Kohäsion etc.) für das Lebenslange Lernen.

Bildungsurlaub ist insofern kompatibel mit den europäischen Leitlinien sowie den ableitbaren Orientierungslinien für die Umsetzung Lebenslangen Lernens aus der Lernendenperspektive.

Dabei konzentrieren sich die europäischen Leitlinien im Sinne des „Memorandum über Lebenslanges Lernen“ (Kommission der Europäischen Gemeinschaften 2000, SEK(2000) 1832) auf sechs „Schlüsselbotschaften“:

- die Schaffung eines entsprechend höheren Qualifikationsniveaus für die Herausforderungen der Wissensgesellschaft,
- höhere Investitionen in „Humanressourcen“,
- innovative Lehr- und Lernmethoden,
- Monitoring und Bewertung der Lernbeteiligung und des Lernerfolgs (insbesondere non-formalen und informellen Lernens),
- bessere und leichtere Zugänge zu Informations- und Beratungsangeboten für Weiterbildungsmöglichkeiten und
- räumliche Nähe für Lebenslanges Lernen (inkl. IT basierter Lernformen).

Diesen generellen Orientierungen entspricht der Bildungsurlaub mit seinem Beitrag zur Erhöhung des Qualifikationsniveaus insgesamt und in Ergänzung zur beruflich-fachlichen Weiterbildung durch die Vermittlung gesamtgesellschaftlich ausgerichteter Themen. Mit Investitionen von jährlich ca. 12 Millionen Euro durch die von den Arbeitgebern getragene, bezahlte Freistellung für Bildungsurlaub sowie die von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern getragenen Teilnahmegebühren trägt Bildungsurlaub in nicht unerheblichem Maße zur Erhöhung der Investitionen in „Humanressourcen“ bei. Dies wird auch durch die Zusammenfassung einer Analyse der OECD⁹ bestätigt: Bei entsprechender Unterstützung ist Bildungsurlaub ein gutes Beispiel für Investitionen in „Human Resources“: bessere Job-Mobilität und Anpassung an die technologischen Herausforderungen durch die erhöhte Beschäftigungsfähigkeit und besser informierte und aktive Bürgerinnen und Bürger. Damit ist explizit auch die Ermutigung der Arbeitgeber verbunden, ihre Beschäftigten auch über Bildungsurlaubsveranstaltungen am Lebenslangen Lernen zu beteiligen, mit positiven Auswirkungen auf das kulturelle und fachliche Leben und ihre beschäftigungsrelevante Produktivität.

Bildungsurlaubsveranstaltungen beinhalten innovative Lehr- und Lernmethoden, indem sie eine der wenigen Bildungsangebote bieten, die eine mehrtägige Konzentration¹⁰ auf das Lernen und Raum für innovative Erwachsenenbildung ermöglichen. Teilnahmebestätigungen und die Anerkennung der Bildungsurlaubsanbieter als Träger sowie die milieu- und raumbezogene Nähe der Träger runden den Bezug der Bildungsurlaubskonzeption zu den „Schlüsselbotschaften“ Lebenslangen Lernens ab. Monitoring und Bewertung der Lernbeteiligung erfolgen sowohl durch

⁹ OECD (Hrsg.): Forms of Educational Leave, 28. Juli 2005, <http://www.ictu.ie/press/2005/07/28/forms-of-educational-leave-in-europe/> (Stand: 19.12.2011).

¹⁰ Bildungsveranstaltungen finden als „Blockunterricht“ an mindestens 5 aufeinanderfolgenden Tagen oder an zwei und drei Tagen statt, durchgeführt innerhalb von 8 Wochen. Der „Blockcharakter“ ermöglicht es den Teilnehmerinnen und Teilnehmern, „mit genügendem Abstand zum Berufsalltag und `freiem Kopf´ in ausreichender Zeit effektiv zu lernen und gleichzeitig neue Kommunikations- und Kooperationsformen zu erfahren und zu verarbeiten“ (Erfahrungsbericht HBUG 2003-2006, S. 57).

die Bildungsanbieter als auch durch die Anerkennungsbehörde, dem Hessischen Sozialministerium.

Um die Bedeutung von Bildungsurlaubsveranstaltungen zu untermauern, sollte die Überlegung, mit der Teilnahmebescheinigung mitzuteilen, welche Inhalte in den Veranstaltungen vermittelt und welche Kompetenzen und Fähigkeiten erworben wurden, weiter verfolgt werden.

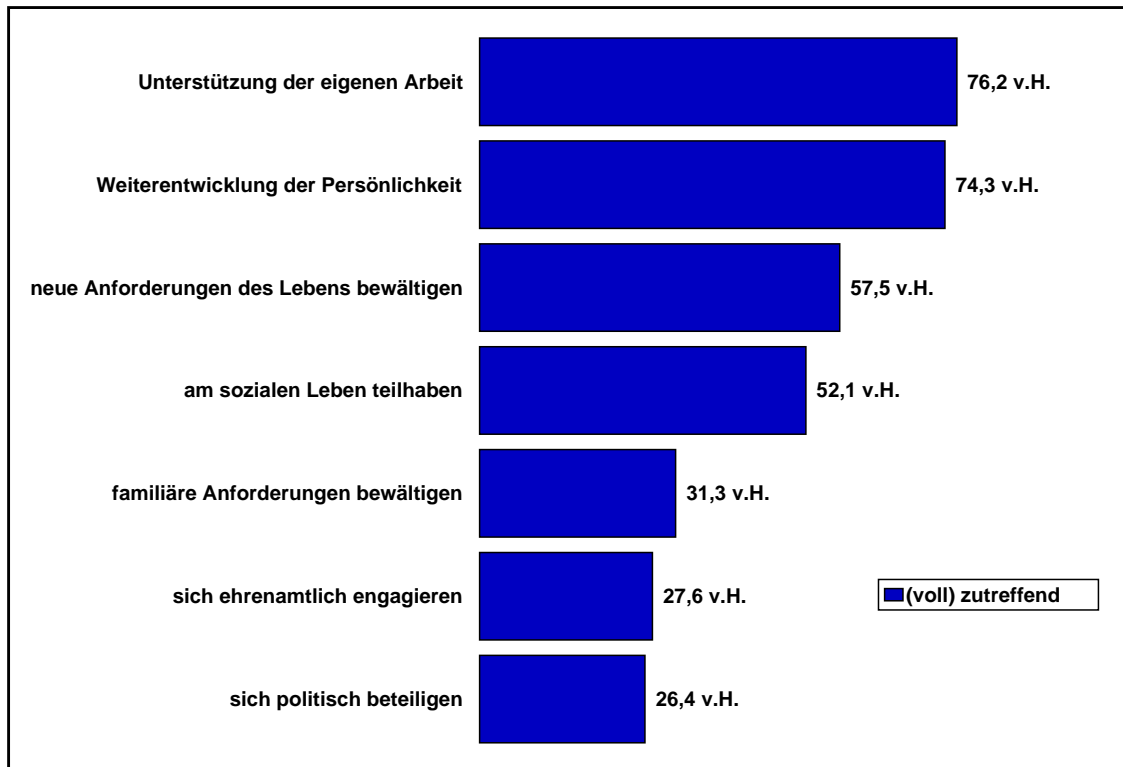
Folgt man den aus den Schlüsselbotschaften zur Umsetzung und Gestaltung Lebenslangen Lernens¹¹ aus Sicht der Lernenden (individuelle Lernwegeorientierung und Lernerpersönlichkeit, ganzheitlicher Bildungsansatz und Lebensweltnähe der Bildung) ableitbaren Forderungen, so ist Bildungsurlaub ein relevanter Baustein in einem System Lebenslangen Lernens, als er die genannten Schlüsselbotschaften bereits in seiner grundsätzlichen Ausrichtung abdeckt und berücksichtigt:

1. *Lernen im Lebenslauf* (Orientierung an der individuellen Bildungsbiografie): Bildungsurlaubsveranstaltungen bieten allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ein eigenständiges, bestehende Kompetenzen ergänzendes Angebot, das in unterschiedlichen Lebens- und Berufsphasen unterschiedliche Qualifikationsniveaus und Beschäftigtengruppen bedient (vom Übergang in den Beruf bis zum Eintritt ins Rentenalter).
2. Förderung der *individuellen Lernerpersönlichkeit*: Neben der fachlichen Weiterbildung legen gerade Bildungsurlaubsveranstalter großen Wert auf Angebote bzw. Module, die die Eigenständigkeit und die individuelle Persönlichkeit der Lernenden fördern. Dies bestätigen auch die durchgeführten Träger- und Teilnehmerbefragungen. Aus Sicht der Teilnehmenden an Bildungsurlaubsveranstaltungen dient „[...] Bildungsurlaub – neben der Auseinandersetzung mit fachspezifischen bzw. gesellschaftspolitischen Inhalten – stets auch der Vermittlung persönlichkeitsfördernder Kompetenzen und der Weiterentwicklung der individuellen Lernmotivation und –fähigkeit“ - die Erweiterung des persönlichen Horizonts, neue Selbstlernfähigkeiten und eigene Informationsbeschaffung, verbesserte Urteils- und Ausdrucksfähigkeit sowie Selbstsicherheit eingeschlossen (vgl. dazu Abbildung 14).¹²

¹¹ Vgl. dazu das „pädagogische Leitbild“ Lebenslangen Lernens in Kruse, Wilfried; Schröder, Antonius; Kaletka, Christoph; Pelka, Bastian: HESSENCAMPUS 2007 - 2010, Ein Zwischenbericht aus der Perspektive der wissenschaftlichen Begleitforschung, Dortmund 2010, S. 94f.

¹² Erfahrungsbericht HBUG 2003-2006, S. 64 f und S. 78.

**Abbildung 1:
Wirkungen des Bildungsurlaubs bei Teilnehmenden an
Bildungsurlaubsveranstaltungen**



Quelle: Erfahrungsbericht HBUG 2003-2006, S. 65

3. *Lebensweltnähe (milieubezogen und räumlich)*

Die Heterogenität der Trägerlandschaft gewährleistet mit ihren thematisch breit gefächerten Bildungsurlaubsangeboten eine milieuspezifische Zielgruppenansprache.

Diese resultiert zum einen aus den landesweiten und regional-lokalen Organisationsstrukturen und zum anderen aus den räumlich nahen Bezügen (z.B. von kirchlichen Gemeinden, Ortsverbände, etc.) der Bildungseinrichtungen.

Träger aus den Bereichen der Gewerkschaften, der Arbeitgeber-, Wirtschafts- und Berufsverbände, der kirchlichen und kirchennahen Einrichtungen, der freien Wohlfahrtspflege, der Jugendhilfe und Jugendverbände sowie Träger aus dem Bereich Bildung, Wissenschaft, Forschung und Kultur, dem Sport und Gesundheitswesen, parteinahe Träger, Volkshochschulen und die Träger, die den Gebietskörperschaften zuzuordnen sind, aktivieren mit ihren Organisationsstrukturen und Bezügen niedrigschwellig und „milieubezogen“ ihre Zielgruppen und erreichen damit ganz unterschiedliche Beschäftigtengruppen.

4. *Ganzheitlicher Bildungsansatz / Lebensbewältigungskompetenz:* Hier wird die Notwendigkeit betont, neben der rein berufsbezogenen fachlichen Weiterbildung allgemeine, kulturelle und politische Bildungsziele - nicht nur zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit - sondern zur Lebensbewältigung (in einer sich stetig wandelnden Gesellschaft) zentral in den Blick zu nehmen.

Dieser Ansatz ist erklärtes Ziel und Grundlage für die Anerkennung von Bildungsurlaubsveranstaltungen. „Nach Auffassung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer sichert und verbessert der Bildungsurlaub ihre Beschäftigungsfähigkeit und vermittelt - darauf wird explizit hingewiesen - über die fachliche Qualifizierung hinaus grundlegende Lebensbewältigungskompetenzen. Beides zusammen trägt dazu bei, den gestiegenen und sich verändernden Anforderungen in Beruf und Gesellschaft gerecht zu werden.“¹³ Bildungsurlaub vermittelt aus Sicht der Teilnehmenden Kompetenzen zur wirksamen und bewussten Teilhabe am sozialen und politischen Leben, wie z.B. die Motivation zur Wahrnehmung eines Ehrenamtes, als auch weitere, die gesellschaftliche und wirtschaftliche Entwicklung befördernde Fähigkeiten. Auch die Träger von Bildungsurlaubsveranstaltungen betonen die Vermittlung von Schlüsselqualifikationen wie Sozialkompetenz, Teamerfahrung und Teamarbeit in Veranstaltungen der beruflichen Weiterbildung und der politischen Bildung.¹⁴

Bildungsurlaub berücksichtigt also die zentralen Leitdimensionen Lebenslangen Lernens bereits in seiner seit über fünfundzwanzig Jahren bestehenden Grundkonzeption. Insbesondere betrifft dies auch die – jahrelang umstrittene und heute mittlerweile unbestrittene - Notwendigkeit der fortschreitenden Funktionsintegration allgemeiner (bezogen auf den Bildungsurlaub insbesondere politischer Bildung) und beruflicher Bildung: Erwachsenenbildung wird dadurch „multifunktionaler, differenzierter und integrierter“.¹⁵ Beginnend mit dem Übergang von den allgemeinbildenden Schulen zur beruflichen Ausbildung geht es um eine umfassende Erwachsenenbildung: eine ganzheitlich verstandene Erwachsenenbildung im Sinne Lebenslangen Lernens umfasst neben der formalen Aus- und Weiterbildung (insbesondere berufliche Weiterbildung, berufliche Umschulungen, Nachholen von Bildungsabschlüssen, etc.) auch allgemeine, politische und kulturelle Weiterbildung sowie eine Vielzahl weiterer Lernmöglichkeiten im Sinne non-formalen Lernens außerhalb der formalen Bildungssysteme und informellen Lernens am Arbeitsplatz und im alltäglichen Leben.¹⁶ Diese Ausrichtung findet ihren Niederschlag in der grundsätzlichen Konzeption und den Lerninhalte von Bildungsurlaubsveranstaltungen.

¹³ Vgl. Erfahrungsbericht HBUG 2003-2006, S. 79.

¹⁴ Vgl. Erfahrungsbericht HBUG 1999-2002, S. 71.

¹⁵ Kruse, Wilfried; Schröder, Antonius; Kaletka, Christoph; Pelka, Bastian: HESSENCAMPUS 2007-2010. Ein Zwischenbericht aus Perspektive der Wissenschaftlichen Begleitforschung, Dortmund 2010, S. 29.

¹⁶ Vgl. dazu z.B. die Ausführungen im Bildungsbericht Ruhr zu Modul 5 (Potenziale jenseits formaler Bildung) und die diesbezüglichen Ausführungen in Modul 3 (Weiterbildung, Erwachsenenbildung) in Regionalverband Ruhr (Hrsg.): Bildungsbericht Ruhr, Münster 2012; vgl. auch BMBF (Hrsg.) 2008: Status of Recognition of Non-formal and Informal Learning in Germany; sowie BMBF (Hrsg.) 2001: Das informelle Lernen: Die internationale Erschließung einer bisher vernachlässigten Grundform menschlichen Lernens für das lebenslange Lernen aller.

1.2.2 Der Beitrag des Bildungsurlaubs zur Weiterbildungsbeteiligung in Hessen

Die vielfältigen Weiterbildungsmöglichkeiten verteilen sich in Hessen auf eine Vielzahl von (größtenteils nicht miteinander korrespondierenden) Bildungs-, Arbeits- und Lebensbereiche und eine schier unüberschaubare Anzahl an Bildungsangeboten der öffentlichen, freien und privaten Bildungsträger. Die Arbeitnehmerweiterbildung nach dem Bildungsurlaubsgesetz ist hier eine – allerdings besondere - Weiterbildungsmöglichkeit unter vielen anderen Angeboten der Bildungslandschaft.

Insgesamt gesehen geht es bei der Entfaltung lebenslangen Lernens zur Bewältigung der aktuellen Herausforderungen um die strukturell optimierte und gestützte quantitative Erhöhung und qualitative Verbesserung der Weiterbildungsbeteiligung Erwachsener im Lebensverlauf. Obwohl die Erwachsenenbildung und -weiterbildung zeitlich den größten Rahmen der Lebensbiografie umfasst und die Bedeutung lebenslangen Lernens in der Wissensgesellschaft und als Wettbewerbs- und Standortfaktor uneingeschränkt betont wird, ist die Bildungsbeteiligung u.a. außerhalb der betriebsbezogenen Weiterbildung in diesem Lebensabschnitt eher niedrig, bevölkerungs- und erwerbsgruppenbezogen sehr unterschiedlich und deutlich steigerungsfähig. Notwendigkeit und Potenziale der Bildung Erwachsener für die zukünftige wirtschaftliche, soziale, demokratische und demografische Entwicklung geraten vor diesem Hintergrund seit längerem verstärkt in den Fokus, insbesondere im Rahmen der Entwicklung lebenslangen oder lebensbegleitenden Lernens.¹⁷

Die defizitäre Teilnahme Erwachsener am lebenslangen Lernen in Deutschland wird besonders deutlich im europäischen Vergleich: Nahmen 2010 nur 7,7 v.H. der Deutschen im Alter von 25-64 Jahren an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen teil, so lag der EU Gesamtdurchschnitt bei 9,1 v.H. Die höchsten Beteiligungsquoten weisen Dänemark (32,8 v.H.), Schweiz (30,6 v.H.), Island, Schweden und Finnland (jeweils rund 25 v.H.) auf.¹⁸ Die Weiterbildungsbeteiligung Erwachsener in Hessen - das zeigt auch der Weiterbildungsbericht Hessen 2010¹⁹ - weist keine von der allgemeinen Situation abweichenden Trends auf. Die Weiterbildungsbeteiligung liegt bei

¹⁷ Diesem Sachverhalt wurde auch die bereits 2006 erfolgte Novellierung des in den Ressortbereich des Hessischen Kultusministeriums fallenden Hessischen Weiterbildungsgesetzes und seine Anpassung in Richtung lebensbegleitendes Lernen gerecht. Vgl. Gesetz zur Förderung der Weiterbildung und des lebensbegleitenden Lernens im Lande Hessen (Hessisches Weiterbildungsgesetz – HWBG), GVBl. I 2001 S. 370, zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 21. November 2011, GVBl. I S. 673.

¹⁸ Quelle: Eurostat EU-Arbeitskräfteerhebung, Personen im Alter zwischen 25 und 64 Jahren, die den letzten vier Wochen vor der Erhebung an einer Ausbildung beziehungsweise einem Unterricht teilgenommen haben, abrufbar unter http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/education/data/main_tables (Stand: 1.10.2011).

¹⁹ Landeskuratorium für Weiterbildung und lebensbegleitendes Lernen in Zusammenarbeit mit dem Hessischen Kultusministerium (Hrsg.): Weiterbildungsbericht Hessen 2010, Juli 2011, Kap. 5.

insgesamt 13 v.H. in Hessen insgesamt und zwischen 5 und 18 v.H. je nach Gebietskörperschaft.²⁰

Bildungsurlaubsveranstaltungen spielen (nicht nur in Hessen, sondern auch in den anderen Bundesländern und der EU)²¹ verglichen mit der Vielzahl der Weiterbildungsangebote insgesamt und auch in Bezug auf die Integration von Bildungsbenachteiligten zwar eine kleine, wenn auch deutlich unterzeichnete Rolle.²² Immerhin 5 von 1.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (rund 10.000 Teilnehmende an Bildungsurlaubsveranstaltungen jährlich) nehmen an über 1.400 Veranstaltungen pro Jahr teil. Alle Alters-, Berufsgruppen, etwas mehr Frauen als Männer und Beschäftigte aus allen Unternehmensgrößen nehmen an Bildungsurlaubsveranstaltungen in Hessen und darüber hinaus teil.

Der Bildungsurlaub trägt damit deutlich zur Erhöhung der Teilnahme Erwachsener am lebenslangen Lernen in Hessen bei. Bildungsurlaub wird in seiner Notwendigkeit als ergänzende, komplementäre Bildungsmaßnahme gesehen. Unabhängig vom Bildungsurlaub bilden sich Erwerbstätige in Hessen zu 84 v.H. in beruflicher Hinsicht weiter, nur zu 6 v.H. allgemein, 10 v.H. nehmen sowohl an Veranstaltungen der allgemeinen als auch der beruflichen Weiterbildung teil.²³ Im Sinne einer ganzheitlichen, über den direkten betrieblichen Bezug hinaus gehenden Bildungsnotwendigkeit betont dies die Wichtigkeit der Bildungsurlaubsveranstaltungen als ergänzende politische Bildung und eine berufliche Weiterbildung, die nach dem HBUG einen ganzheitlichen Ansatz vertritt.²⁴ Ohne im Detail auf die Diskussion und Legitimation von politischer Bildung eingehen zu wollen, verweisen die Rückmeldungen der Teilnehmenden an Bildungsurlaubsveranstaltungen der politischen Bildung darauf, dass diese in ihrer Konzeption auch dem Wunsch der Teilnehmenden entsprechen, die vermittelten Kenntnisse in Beruf und Alltagsleben nutzen zu können. Politische Bildung muss (aus Sicht der Teilnehmenden) für die berufliche Zukunft und auch für die persönliche Lebensführung Relevanz haben.²⁵ Grundsätz-

²⁰ Basierend auf Auswertungen des Mikrozensus 2006, Teilnahme an Lehrveranstaltungen der allgemeinen oder beruflichen Weiterbildung in den letzten 12 Monaten: Weiterbildungsbericht Hessen 2010; Kap. 5.4.1).

²¹ Vgl. dazu: Lernende fördern – Strukturen stützen. Evaluation der Wirksamkeit der Weiterbildungsmittel des Weiterbildungsgesetzes (WbG) Nordrhein-Westfalen, 2011, S. 21, Hrsg: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE); Schleswig-Holsteinischer Landtag (2010): Antwort der Landesregierung auf die Große Anfrage der Fraktion des SSW „Die schleswig-holsteinische Erwachsenen- und Weiterbildung. Drucksache 17/951 vom 03.11.2010, S. 9; CEDEFOP (2005): Forms of Educational Leave in Europe. Report 28 Juli 2005. abrufbar unter: www.ictu.ie/press/2005/07/28/forms-of-educational-leave-in-europe/ (Stand: 19.12.2011), S.9.

²² OECD (Hrsg.): Forms of Educational Leave, 28. Juli 2005, <http://www.ictu.ie/press/2005/07/28/forms-of-educational-leave-in-europe/> (Stand: 19.12.2011).

²³ Vgl. Weiterbildungsbericht Hessen 2010 (Hrsg.): Landeskuratorium für Weiterbildung und Lebensbegleitendes Lernen in Zusammenarbeit mit dem Hessischen Kultusministerium, Juli 2011, S. 85.

²⁴ Bildungsurlaub zur politischen Bildung gewährleistet die Sicherstellung der politischen Bildung in der Weiterbildungslandschaft für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Bildungsurlaub zur beruflichen Bildung gewährleistet außer grundlegenden fachlichen Qualifikationen, gesellschaftliche, berufsübergreifende Bezüge durch die Vermittlung von Schlüsselqualifikationen und Kenntnissen gesellschaftlicher Zusammenhänge, damit Beschäftigte ihren Standort in Betrieb oder Gesellschaft erkennen (vgl. dazu HBUG §1 Abs. 4).

²⁵ Vgl. dazu Meyer, Thomas: Internet und politische Bildung – Zehn Thesen, 15.08.2000, These IV und V - http://www.bildungsforum21.de/themenportal/hintergrund_zehnthesen.html (abgerufen 19.12.2011).

lich ist das Weiterbildungsvolumen von Erwerbstätigen steigerungsfähig. Mit 77 Stunden pro Jahr ist es bei den Erwerbstätigen deutlich geringer als bei den Nicht-Erwerbstätigen, die durchschnittlich (je nach weiterer Differenzierung) 157 bis 271 Stunden jährlich absolvieren.²⁶ Hier liefert der Bildungsurlaub, der gerade auf die erwerbstätigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausgerichtet ist, einen unverzichtbaren Beitrag.

1.3 Ausblick: perspektivische Positionierung des Bildungsurlaubs in einem landesweiten System Lebenslangen oder Lebensbegleitenden Lernens in Hessen

Im Folgenden wird die perspektivische und systematische Einbindung des Bildungsurlaubs in ein landesweites System Lebensbegleitenden Lernens in Hessen und dessen Weiterentwicklung erörtert. Vor dem Hintergrund des konstanten wirtschaftlichen, technologischen und gesellschaftlichen Wandels sowie der damit verbundenen vielfältigen Veränderungen im Erwerbsleben, in Familie, Gesellschaft und Politik erweist sich die Arbeitnehmerweiterbildung als ein wichtiges Instrument für die demokratische gesellschaftliche Entwicklung, die auf die Mitwirkung vieler engagierter Menschen angewiesen ist. Bildungsfreistellung nach dem Hessischen Bildungsurlaubsgesetz ist im Kontext der vielfältigen hessischen Bildungs- und Weiterbildungsgebiete einschließlich ihrer aktuellen Beiträge und Aktivitäten zum Lebensbegleitenden Lernen ein eigenständiger spezifischer Bildungsbereich. Nachfolgende Überlegungen dienen dazu aufzuzeigen, wie Bildungsurlaubsangebote effizienter und effektiver gestaltet und als komplementäres, ergänzendes Element zur Bereicherung der hessischen Bildungslandschaft beitragen könnten. Insofern geht es darum, Bildungsurlaub auf Grundlage der Diskussionsergebnisse mit den Trägern sowie Experten aus Wissenschaft und Forschung in seiner gegebenen rechtlichen Form neu und erkennbarer zu verorten und zu vernetzen. Dazu kann das Hessische Ministerium für Soziales und Integration strukturelle Beiträge liefern, wie bereits mit der Institutionalisierung der jährlichen Trägertreffen geschehen.

Eine perspektivische Positionierung des Bildungsurlaubs kann sich dabei an verschiedenen Gestaltungsmomenten, neuen Methoden der Verbreitung und Informationsverbesserung sowie an einer Einbeziehung innovativer Themen, weiterer Zielgruppenbezüge und Kooperationen orientieren.

²⁶ Vgl. dazu Landeskuratorium für Weiterbildung und Lebensbegleitendes Lernen in Zusammenarbeit mit dem Hessischen Kultusministerium (Hrsg.): Weiterbildungsbericht Hessen 2010, S. 86.

1.3.1 Aspekte einer möglichen neuen Verortung von Bildungsurlaub (Gestaltungsmomente)

Eine wahrnehmbarere, effektive und effiziente Einordnung des Bildungsurlaubs in das Lebenslange Lernen in Hessen und seine Anbindung an die diesbezügliche Weiterentwicklung könnte mit folgenden Gestaltungsmomenten erreicht werden:

- Positionierung des Bildungsurlaubs im Verhältnis zu den übrigen Weiterbildungsangeboten im Gesamtsystem Lebenslangen Lernens in Hessen,
- additive und korrespondierende Anschlüsse an das bestehende System,
- optimierte (überregionale und regionale) Zugänge und Anschlüsse zu anderen Bildungsbereichen,
- anzustrebende Gestaltungsnotwendigkeit und Bildungsverantwortung im Sinne einer Corporate Social Responsibility (CSR)²⁷,
- Möglichkeiten der Wahrnehmbarkeit und Anerkennung des Nutzens von Bildungsurlaub und Integration in bestehende regionale Bildungsberatungsstrukturen.

1.3.1.1 Positionierung des Bildungsurlaubs im Verhältnis zu den übrigen Weiterbildungsangeboten im Gesamtsystem Lebenslangen Lernens in Hessen

Bildungsurlaub positioniert sich infolge der formalen Ausgestaltung der Veranstaltung als „Blockunterricht“ weitgehend überregional bzw. landesweit als auch bundesweit wie europäisch²⁸ in das Gesamtsystem Lebenslangen Lernens in Hessen. Neben der weitgehend überregionalen Verortung des Bildungsurlaubs sollte aber auch seine regionale Anbindung (über die Bildungseinrichtungen der Träger vor Ort) stärker in den Blick genommen werden. Bildung und damit eine quantitative wie qualitative Beteiligungszunahme am Lebenslangen Lernen findet im Wesentlichen vor Ort statt. Dabei rückt insbesondere die Koordinierung von Rahmenbedingungen für Einstiege in und Ausstiege aus Bildung und Erwerbstätigkeit im regionalen Handlungszusammenhang ins Zentrum der Aufmerksamkeit: denn Aus- und Weiterbildung erweisen sich gerade auf regionaler Ebene als das zentrale institutionelle Feld für die Vermittlung zwischen Prozessen der Strukturveränderung von Lebensbedingungen und der individuellen Selbstbehauptung in den jeweiligen Erwerbs- und Lebenslagen. Insofern könnte von Seiten der Träger der landesweite Ausbau überregionaler und zielgruppenspezifisch konzipierter Bildungsurlaubsveranstaltungen und die landesweite Akquisition von Teilnehmenden intensiviert werden, insbesondere durch Anknüpfungspunkte an regionale Entwicklungen, wie z.B. durch die stärker-

²⁷ Vgl. zur Begriffsdefinition von CSR: http://de.wikipedia.org/wiki/Corporate_Social_Responsibility (Stand 23.01.2012)

²⁸ Vgl. dazu Kap. 4.2.4: Rund 30 v.H. Bildungsurlaubsveranstaltungen finden in anderen Bundesländern, rund 5 v.H. im europäischen Ausland statt.

re Berücksichtigung des Bildungsurlaubs in Angeboten der regionalen Bildungsberatung und im regionalen Bildungsmarketing (wie z.B. über den Flyer „Bildungsurlaub“ des HESSENCAMPUS Hochtaunus).²⁹

Die Weiterbildungsbeteiligung Erwachsener kann vor dem Hintergrund steigender Anforderungen und pluraler Angebotsstrukturen nur durch optimierte Beratungsstrukturen und die Begleitung individueller Bildungswege, in die zielgruppenspezifische Bildungsurlaubsangebote einbezogen werden sollten, erfolgen. Dabei könnten sich Synergieeffekte über eine, von verschiedenen Bildungseinrichtungen und Bildungsurlaubsträgern, gemeinsam getragenen Weiterentwicklung des regionalen bzw. überregionalen Bildungsangebotes sowie den Aufbau einer gemeinsamen Bildungsberatung realisieren lassen.

Bildungsurlaub als gemeinsame öffentlich, betrieblich und privat verantwortete und gemeinsam von Arbeitgebern und Beschäftigten finanzierte Arbeitnehmerweiterbildung sollte hier strategisch in die übergreifende landes- wie regionalbezogene Koordinierung und die damit verbundenen Entwicklungs-, Koordinierungs- und Kooperationsmöglichkeiten eingebunden werden. Ein Beitrag dazu könnte von Seiten der Träger erfolgen, indem sie eventuell eine weitergehende regionalspezifische Profilierung der Arbeitnehmerweiterbildung nach dem HBUG in einem korrespondierenden Rahmen mit den anderen Bildungsangeboten vornehmen und weiterentwickeln: Dabei gilt es insbesondere, den Stellenwert von Bildungsurlaub als eigenständiges, andere Bildungsaktivitäten ergänzendes und mehrwertschaffendes Angebot für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Region und damit als ein „Elementarteilchen“ regionaler Bildungsaktivitäten und Bildungsverantwortung (im Sinne einer Corporate Social Responsibility) für das Lebenslange Lernen Erwachsener zu verdeutlichen.

1.3.1.2 Additive und korrespondierende Anschlüsse an das bestehende System

Bildungsurlaub ordnet sich aktuell und perspektivisch in die Strukturen und Entwicklungen Lebenslangen Lernens der Bildungslandschaft in Hessen durch ein additives, zusätzliches, besonderes und alleinstehendes Bildungsangebot und ein korrespondierendes Moment ein. Additiv im Sinne eines zusätzlichen Bildungsangebots mit spezifischen thematischen Inhalten (Einbindung der politischen Bildung) und einer vielfältigen Ansprache trügerspezifischer Zielgruppen, das eine nicht unerhebliche Anzahl von Erwerbstätigen anspricht und eine von den Lernenden gesteuerte Auswahl fördert. Dieses additive Programm kann von Trägerseite zukünftig stärker mit anderen Bildungsbereichen (z.B. außerschulische Bildung mit Berufsschulen und

²⁹ Die Initiative HESSENCAMPUS (HC) wurde 2007 vom Hessischen Kultusministerium mit dem Ziel initiiert, in einem Zusammenschluss von auf kommunaler oder regionaler Ebene vorhandenen Bildungseinrichtungen ein breites, differenziertes und transparentes Angebot für das Lebensbegleitende Lernen Erwachsener aller Altersstufen anzubieten. Die Entwicklungspartnerschaft HC zwischen dem Land Hessen, Städten bzw. Landkreisen zielt darüber hinaus auf eine gemeinsame staatlich-kommunale Bildungsverantwortung und auf die substantielle Erhöhung der Bildungsteilhabe Erwachsener. Der HC Hochtaunus ist einer von 21 im Jahr 2010 hessenweit geförderten HC-Initiativen (vgl. www.hessencampus.de).

Ausbildungsbetrieben, Jugendhilfeträgern) verknüpft werden. Korrespondierend zum bestehenden Bildungsangebot und seiner Weiterentwicklung in dem Sinne, dass Bildungsurlaubsangebote etwa die landesweiten und regionalen HESSENCAMPUS Aktivitäten (z.B. der Bildungsberatung oder in regionalen Angebotsabstimmung und -entwicklungen) ergänzen und in die strategisch-konzeptionelle Weiterentwicklung einbezogen werden. Damit könnte der Bildungsurlaub eine verstärkte Aufmerksamkeit erfahren. Darüber hinaus könnten sich neue regionale und überregionale Zugänge und Anstöße für Lebenslanges Lernen im Kontext der Arbeitnehmerweiterbildung ergeben, so dass die regionalen Bildungsangebote durch überregionale wie regional platzierte Bildungsurlaubsangebote ergänzt werden, die niedrighschwellig „Lust auf Bildung“ und eine dauerhafte Bildungsmotivation schaffen.

1.3.1.3 Optimierte (überregionale und regionale) Zugänge und Anschlüsse zu anderen Bildungsbereichen

Aufgrund der landesweiten zielgruppenorientierten Angebotsstrukturierung von Bildungsurlaubsveranstaltungen bietet sich eine engere Kooperation mit anderen überregionalen wie regionalen Weiterbildungsanbietern an. Eine diesbezüglich stärkere Verzahnung und Integration würde das gemeinsame Heben bzw. „Hebeln“ bisher ungenutzten Bildungspotentials (z.B. bei spezifischen Zielgruppen wie Frauen, Älteren, Migrantinnen und Migranten, Beschäftigten aus kleinen und mittleren Unternehmen) fördern. Zudem würde eine solche Kooperation, die im Übrigen bereits von den Trägern selbst im Rahmen der erwähnten Jahrestreffen angeregt wurde, für alle beteiligten Akteure (Einrichtungen wie Lernenden) wechselseitig neue Zugänge und Anschlüsse schaffen. So hätten einerseits Teilnehmerinnen und Teilnehmer von Bildungsurlaubsveranstaltungen einfachere und bessere Anschlüsse zu regionalen Weiterbildungsveranstaltungen. Andererseits könnten regionale Bildungsveranstaltungen und -beratungen stärker die Möglichkeit von Bildungsurlaubsveranstaltungen berücksichtigen bzw. neue Zugänge zu diesen schaffen. Auch gemeinsame Anstrengungen, um aktuellen gesellschaftlichen Herausforderungen entgegen zu wirken, sind denkbar, zum Beispiel solche zur Überwindung der negativen Effekte der demografischen Entwicklung (steigender Bedarf an Fachkräften) oder der niedrighschwellig Integration von „Bildungsfernen“.

1.3.1.4 Möglichkeiten der Wahrnehmbarkeit und Anerkennung des Nutzens von Bildungsurlaub durch integrative Strukturen

Über die stärkere Einbindung in die regionale Bildungslandschaft könnte die Wahrnehmung von Bildungsurlaub intensiviert und die Teilnahme am Bildungsurlaub erhöht werden. Damit Bildungsurlaub stärker am Bedeutungszuwachs und an der Expansion der Weiterbildung teilhaben kann, sollten eine offensivere Vermarktung und eine vorurteilsfreie Betrachtung des Mehrwerts von Bildungsurlaub in Betracht gezogen werden. Nach Trägererfahrungen sehen die Teilnehmenden von Bildungsurlaubsveranstaltungen diese fast uneingeschränkt positiv und mit einem

bisher nicht erfahrenen Mehrwert versehen. Unternehmen dagegen oder auch die Bevölkerung insgesamt sind der Nutzen, den Bildungsurlaubsteilnehmende für Beruf und Gesellschaft ziehen können, weitgehend unbekannt. Hier wäre es sinnvoll, vor Ort positive Erfahrungen über Teilnehmende mit den Unternehmen zu kommunizieren, die Kommunikation zwischen Trägern und Arbeitgebern (evtl. unter Einbezug der Betriebsräte als Multiplikatoren) zu verbessern und weitere Unterstützung – etwa von politischer Seite - vor Ort zu aktivieren. Ansatzpunkte dazu liefern die Empfehlungen der Träger von Bildungsurlaubsveranstaltungen.³⁰

- Verstärkte Bedarfsermittlung für Bildungsurlaubsveranstaltungen in Kooperation mit Unternehmen und den anderen Bildungsträgern.
- Systematische Rückkoppelung des Bildungsurlaubsangebotes mit den Unternehmen, Unternehmensverbänden oder Betriebsräten des Einzugsgebietes (Abstimmung des Angebotes mit den Betrieben der Region, inkl. betriebsinterner Abstimmung der Beschäftigten mit ihrem Arbeitgeber). Voraussetzung dafür ist die grundsätzliche Bereitschaft der Unternehmen, Bildungsurlaub als Teil ihrer betriebsinternen Personalentwicklungsstrategie zu sehen und Bildungsurlaubsveranstaltungen in diese Strategie zu integrieren.

Über einen Dialog zwischen Trägern und Betrieben in der Region (im Einzugsbereich) mit dem Ziel passgenauer Angebote (auch unter Bildung und Nutzung von Netzwerken und Kooperationen der Träger) würde der Nutzen für Beschäftigte und Arbeitgeber sichtbar. Kleinere Betriebe könnten durch gezielte Angebote im Interesse von Beschäftigten und Arbeitgebern erreicht werden. Neben der Betonung der Relevanz von politischer Bildung würde es dabei um die Stärkung und Verbesserung beruflicher Weiterbildung durch die im HBUG verankerte Verknüpfung mit politischer Bildung gehen, sowie um die Schaffung niedrigschwelliger, auf die zielgruppenspezifischen Tätigkeiten und Anforderungen abgestellte Angebote.

Durch die Aktivierung von Bildungsurlaub in zielgruppenbezogenen Netzwerken könnten bereits vorhandene Ansätze strategisch und kontinuierlich ausgebaut werden, zielgruppenorientierte Bedarfe durch Träger ermittelt und darauf aufbauende Angebote entwickelt werden (positives Beispiel: höhere Nutzung der Bildungsurlaubsangebote für Frauen und durch Frauen). Im Bereich der Jugendbildung böte sich eine engere Zusammenarbeit zwischen Bildungsurlaubsveranstaltern, Arbeitgebern und Berufsschulen an.

1.3.1.5 Anzustrebende Gestaltungsnotwendigkeit und gemeinsame

Bildungsverantwortung: Corporate im Sinne einer Social Responsibility

Eine gemeinsam getragene Bildungsverantwortung im Sinne einer Corporate Social Responsibility müsste die unterschiedlichen Zielorientierungen der Unternehmen (schnelle Qualifikati-

³⁰ Diese gehen zurück auf Trägerinterviews (vgl. HBUG-Erfahrungsbericht 1999-2002, S.) und auf Diskussionen im Rahmen der Trägerjahrestreffen.

onsanpassung an technologischen und organisatorischen Wandel), der Individuen (Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit und Lebensbewältigung, Kompetenzerweiterung, Persönlichkeitsentwicklung, Karriereentwicklung) wie der öffentlichen Hand (Unterstützung und Förderung der Wirtschaft und ihrer Wettbewerbsfähigkeit, Innovationsfähigkeit; subsidiäre Förderung bei - drohender - Nichterwerbsfähigkeit, Chancengleichheit, soziale Integration und Kohäsion) in einen korrespondierenden gemeinsamen strategischen Zusammenhang überführen. Eine gute Grundlage für einen gemeinsam getragenen Gestaltungsprozess wäre eine Zusammenarbeit, die nicht die eigene einrichtungsbezogene Perspektive fokussiert, sondern die Betroffenen, d.h. die Lernenden, ihre individuellen Kompetenzen und Lernwege („von der Einrichtungsperspektive zur Lernendenperspektive“³¹) in den Mittelpunkt stellt.

Um die Teilnahme am Bildungsurlaub (und letztendlich am lebenslangen Lernen insgesamt) zu erhöhen, sollten alle beteiligten Akteure in die Pflicht genommen, alle vorhandenen Bildungsangebotsbereiche (also auch und in besonderer Funktion - wie bereits gezeigt wurde - der Bildungsurlaub) genutzt, aufeinander bezogen, effektiviert und die dazu notwendigen Ressourcen optimiert werden. Damit könnte eine größere Transparenz und Nutzbarkeit der (vorhandenen und weiterzuentwickelnden) Bildungsmöglichkeiten für die Lernenden erreicht werden. Um die im Rahmen lebenslangen Lernens notwendigen Bildungsangebote und Lernbedarfe des Bildungsurlaubs passgenau im Interesse der (potenziellen) Nutzerinnen und Nutzer zu vermitteln und weiterzuentwickeln, ist die Gestaltungsnotwendigkeit im Sinne einer gemeinsamen Bildungsverantwortung unter Einbezug der Unternehmen, Bildungsträger, Teilnehmenden und des Hessischen Ministeriums für Soziales und Integration als Anerkennungsbehörde in Betracht zu ziehen.³² Dies im Hinblick auf eine anzustrebende bildungsurlaubs- und generell bildungsbezogene Corporate Social Responsibility mit dem Ziel, gemeinsame Lösungen und Strukturen für die Bewältigung aktueller Herausforderungen zu finden.

Bezogen auf die gesamte Bildungslandschaft betrifft diese Gestaltungsnotwendigkeit aktuell folgende Bereiche:

- Rasche gesellschaftliche Wandlungsprozesse, die zum Teil turbulent erfolgen, fordern Orientierungsfähigkeit und die Befähigung zu optionsorientiertem Handeln heraus. Lebensbewältigungskompetenzen in Beruf, Familie und gesellschaftlichem Leben sind gefordert. Hierzu können Bildungsurlaubsveranstaltungen wie gezeigt einen wichtigen Beitrag leisten.

³¹ Vgl. dazu Kruse, Wilfried; Schröder, Antonius; Kaletka, Christoph; Pelka, Bastian: HESSENCAMPUS 2007 - 2010, Ein Zwischenbericht aus der Perspektive der Wissenschaftlichen Begleitforschung, Dortmund 2010, (vgl. Kruse, Schröder, Kaletka, Pelka, 2010, S. 25.

³² Vgl. z.B. Kruse, Wilfried; Pelka, Bastian: HESSENCAMPUS: Kooperation und Vernetzung zur Umsetzung einer Strategie lebensbegleitenden Lernens In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP), 38 (2009) 2/2009, S. 22-26.

- Demographische Entwicklung und die Verlängerung der Lebensarbeitszeit verweisen auf Erwachsene auch gehobenen Alters, die nicht nur unter sich ändernden und tendenziell höheren Anforderungen („Wissengesellschaft“) bestehen müssen, sondern auch hinsichtlich ihrer innovativen Beiträge gefragt sein werden, dies gilt auch für den Bereich ehrenamtlichen und bürgerschaftlichen Engagements.
- Ungleiche Chancen für Lebenslanges Lernen: Erwerbstätigkeit, Alter, Schulbildung, Qualifikation und Migration beeinflussen die Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland.³³ Personen ohne oder mit niedrigerem Bildungs- bzw. Berufsabschluss, ohne Erwerbstätigkeit, mit Migrationshintergrund nehmen genauso wie Geringqualifizierte, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in kleinen und mittleren Unternehmen und ältere Menschen ab 50 Jahren seltener an Weiterbildung teil.

Auch in den Bildungsurlaubsveranstaltungen sind z.B. Beschäftigte aus kleinen und mittleren Unternehmen geringer vertreten. Die Träger von Bildungsurlaubsveranstaltungen führen dies vor allem auf die begrenzten finanziellen und personellen Ressourcen (verschärfte Freistellungsproblematik) der kleinen und mittleren Unternehmen zurück.³⁴

Insgesamt ist es nach wie vor schwierig, sogenannte „bildungsferne“ Personen für eine Fortbildung zu begeistern (wer sich bereits gebildet hat, bildet sich auch weiter).³⁵ Dies verweist nach wie vor auf alle Anstrengungen, diejenigen niedrigschwellig und „lebensnah“ zu Bildungsaktivitäten zu motivieren, die nur geringe Bezüge zu Bildung aufweisen. Hier gilt es, den Abstand zwischen Bildungsaktiven und -inaktiven nicht größer werden zu lassen sondern zu verringern.

Die Einbindung spezifischer Zielgruppen und die Förderung der Bildungsbeteiligung ist das erklärte Ziel des Bildungsurlaubs, das sich auch in seinem spezifischen Profil wiederfindet. Bildungsurlaub könnte ein Beispiel auch für andere Bildungsbereiche liefern, z.B. ältere Menschen stärker in Bildungsaktivitäten zu integrieren. Der Anteil der älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an Bildungsurlaubsveranstaltungen ist zuletzt deutlich angestiegen.

Geschlechtsspezifische Differenzen leiten sich im Wesentlichen von strukturellen unterschiedlichen Erwerbs- und Lebensbezügen ab (z.B. bedingt die höhere Teilzeitarbeitsquote und die geringere Erwerbsbeteiligung von Frauen eine geringere Weiterbildungsbeteiligung). In den Bildungsurlaubsveranstaltungen sind die Frauen dagegen etwas häufiger als ihr Bevölkerungsanteil vertreten.

³³ Vgl. dazu auch den Nationalen Bildungsbericht 2010: Autorengruppe Bildungsberichterstattung im Auftrag der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland und des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (Hrsg.): Bildung in Deutschland 2010. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Perspektiven des Bildungswesens im demografischen Wandel, Bielefeld 2010.

³⁴ Vgl. dazu Erfahrungsbericht HBUG 1999-2002, S. 68.

³⁵ Vgl. dazu Landeskuratorium für Weiterbildung und Lebensbegleitendes Lernen in Zusammenarbeit mit dem Hessischen Kultusministerium (Hrsg.): Weiterbildungsbericht Hessen 2010, Kap. 5.3.

1.3.2 Mögliche innovative Ansätze

Wie bereits gezeigt, ist für die weitergehende Entwicklung des Bildungsurlaubs und seine effektive Einbindung in ein System Lebenslangen Lernens in Hessen letztendlich die stärkere profilbezogene Beteiligung und Herausstellung des Mehrwerts des Bildungsurlaubs an den regionalen und überregionalen Strukturen der (ganzheitlichen) Erwachsenenbildung relevant.

Auf der Handlungsebene geht es dabei um

- die Herausstellung des spezifischen Profils des Bildungsurlaubs in der Bildungslandschaft,
- seine stärkere Einbindung in einen überregionalen und regionalen Handlungsrahmen zur Steigerung der quantitativen und qualitativen Weiterbildungsbeteiligung,
- die Identifikation von Anbindungsmöglichkeiten der Bildungsurlaubsangebote an das Lebenslange Lernen Erwachsener (an ein System Lebenslangen Lernens Erwachsener) sowie dazu notwendiger Unterstützungs- und Koordinierungsmaßnahmen.

Bildungspolitische Grundlage dazu ist die Aufwertung und der Ausbau der Bildung im Erwachsenenalter im Lebensverlauf. Dabei geht es um grundlegende gesellschaftliche Erfordernisse und individuelle Ansprüche an Grundrechte, auch für diesen Teil der Bildung ist eine gemeinsame Bildungsverantwortung im Sinne einer Corporate Social Responsibility unabweisbar.

Um dies operativ besser als bisher umzusetzen, empfiehlt es sich (wie dies in anderen Bildungsbereichen seit längerem der Fall ist), in ergebnisoffenen Diskussionen mit den Trägern, als den für Konzeption und Weiterentwicklung von Bildungsurlaub zuständigen Experten, politisch relevante Schwerpunktthemen, innovative Themenentwicklungen und Zielgruppenbezüge sowie Kooperationen in Betracht zu ziehen. Zu diesen drei Ansatzpunkte (Themen, Zielgruppen, Kooperationen) könnten innovative und zukunftsorientierte Modellprojekte bzw. –veranstaltungen ins Auge gefasst werden, die die spezifischen Charakteristika des Bildungsurlaubs und seine Passung in die Entwicklung Lebenslangen Lernens begünstigen.

Hierzu würden sich etwa aktuelle sozialpolitische Schwerpunktsetzungen des Hessischen Ministeriums für Soziales und Integration ebenso anbieten wie die auf den Trägertreffen genannten Kooperationsaktivitäten (Marketing, Zusammenarbeit mit Unternehmen, spezifische bzw. neue Themenentwicklungen etc.). Derartige Projekte könnten einen Innovationsschub und Anreize für

- gezielte und innovative Themenentwicklungen (z.B. die Schaffung von Motivation zu ehrenamtlichem Engagement),
- zielgruppenspezifische Maßnahmen (z.B. Integration jüngerer und älterer Menschen, Menschen mit Migrationshintergrund, aber auch generationenübergreifendes Lernen) und

- Kooperationen (vor allem zwischen den nach dem HBUG anerkannten Trägern, zwischen Bildungsurlaubsveranstaltern und Unternehmen, Anschlüsse an überregionale wie regionale andere Bildungsaktivitäten) erzielen.

Dieses Vorgehen würde nicht nur Impulse für den Bildungsurlaub, sondern auch die Entwicklung Lebenslangen Lernens und der bildungsbereichsübergreifenden Zusammenarbeit liefern: Impulse und Entwicklungen, die sonst nicht zustande kämen.

Die Dokumentation und damit die Anerkennung von in Bildungsurlaubsveranstaltungen erworbenen Kompetenzen und Fähigkeiten sind ebenso wie die Bildungsberatung noch in Zusammenarbeit mit anderen Bildungsbereichen auszubauen. Bildungsurlaub könnte hier für die Aufwertung und Anerkennung informellen und non-formalen Lernens eine wichtige Impulsfunktion geben: z.B. durch die verbindlich vorgeschriebene Nutzung eines auf den individuellen

Lernenden abgestellten Dokumentations- bzw. Portfolioinstrumentes (wie z.B. ProfilPass³⁶), das eine genaue Auflistung und Dokumentation der non-formal und informell vermittelten Kenntnisse und Fähigkeiten vornimmt und für den weiteren Bildungsweg nutzbar macht.

³⁶ Mit dem ProfilPASS werden informell, d.h. durch "learning by doing" erworbene Fähigkeiten aus dem Spektrum Freizeit, Familie, Beruf, Ehrenamt erfasst. Ziel ist das Erkennen und Benennen der eigenen Stärken und deren Bündelung zu einem persönlichen Kompetenzprofil. Zur besseren Vorbereitung von Bewerbungen und Vorstellungsgesprächen, zur beruflichen Standortbestimmung und Lernwegplanung (vgl. <http://www.weiterbildungsverbund.de/index.php?hid=7&id=52>)
Entwickelt wurde das ProfilPASS-System im Rahmen eines Projektes der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK) auf Grundlage der empirischen Befunde über „Weiterbildungspässe in Deutschland“ im Rahmen der Machbarkeitsstudie „Weiterbildungspass mit Zertifizierung informellen Lernens“. (vgl. [www. http://de.wikipedia.org/wiki/ProfilPASS](http://de.wikipedia.org/wiki/ProfilPASS))

Resümee

Die Hessische Landesregierung setzt auf ein Bildungssystem, das individuelle Begabungen fördert, Durchlässigkeit praktiziert und lebenslanges Lernen ermöglicht, damit jeder Einzelne die bestmöglichen Chancen hat.

Lebenslanges Lernen im Sinne der Lissabon-Strategie wird als mittel- und langfristiger Wettbewerbsfaktor und Antwort auf den tiefgreifenden technologischen, wirtschaftlichen und sozialen Wandel gesehen. Zur Umsetzung ist eine übergreifende Ausrichtung der Bildungsangebote und Unterstützungsstrukturen an den immer vielfältigeren Erwerbs-, Bildungs- und Lebensbiographien von Erwachsenen erforderlich. Gleichzeitig muss sich der einzelne Beschäftigte aktiv und selbstbewusst mit dem ständigen Wandel in Arbeitswelt und Gesellschaft auseinandersetzen, um die Folgen positiv bewältigen zu können.

Vor diesem Hintergrund bietet die Arbeitnehmerweiterbildung nach dem Hessischen Bildungsurlaubsgesetz ein wichtiges Instrument für die demokratische gesellschaftliche Entwicklung, die auf die Mitwirkung vieler engagierter Menschen angewiesen ist. Bildungsurlaub ist ein weiterer Baustein zur Verbesserung der – auch im europäischen Vergleich – defizitären Teilnahme Erwachsener am lebenslangen Lernen.

Bildungsurlaubsveranstaltungen sprechen alle Altersgruppen in allen Phasen des Berufslebens an, vom Einstieg Jugendlicher und junger Erwachsener in Ausbildung und Beruf bis hin zum bevorstehenden Eintritt ins Rentenalter. Die Pluralität der Trägerbereiche verdeutlicht den breiten bevölkerungsbezogenen und zielgruppenspezifischen Zugang, den Bildungsurlaub in der hessischen Landschaft des lebensbegleitenden Lernens hat. Damit ergeben sich auch Zugänge zu bestimmten Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmergruppen, die ansonsten schwer oder gar nicht für politische Bildung und berufliche Weiterbildung erreichbar sind.

Die im Bildungsurlaub explizit verankerte Verknüpfung beruflicher und politischer Bildung, die Teilnahme von jährlich ca. 10.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aus allen Beschäftigten- und Altersgruppen sowie Unternehmensgrößen, die steigende Anzahl von zuletzt über 1.400 Bildungsurlaubsveranstaltungen zu einer Vielzahl relevanter Themenfelder, die paritätische Förderung durch Arbeitgeber (Freistellung), Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Teilnahmegebühren) sowie der öffentlich-rechtliche Rahmen und seine Umsetzung durch das Hessische Ministerium für Soziales und Integration (Umsetzung des Gesetzes, Anerkennung der Träger und Veranstaltungen, Berichterstattung) kennzeichnen die quantitative wie qualitative Relevanz dieses, bezogen auf die vielfältigen Weiterbildungsaktivitäten im Rahmen des lebenslangen Lernens insgesamt gesehen, eher kleinen, aber einzigartigen und unterschätzten Bildungsangebots.

Grundsätzlich fördert Bildungsurlaub - im Unterschied zur betrieblichen beruflichen Bildung mit dem im Vordergrund stehenden betrieblichen Verwertungsinteresse - gezielt persönliche und

soziale Kompetenzen zur sozialen Teilhabe in Beruf, Familie und Gesellschaft. Kenntnisse gesellschaftlicher Zusammenhänge, sozialer Zusammenhalt und soziale Teilhabe, Mitwirkung am betrieblichen und gesellschaftlichen Gemeinwesen stehen im Zentrum der vermittelten Lerninhalte. Bildungsurlaubsveranstaltungen fördern die individuelle Selbstorganisation und Bildungsverantwortung, die Lernmotivation und -fähigkeit, das non-formale und informelle Selbstlernen, stärken die Persönlichkeit der Lernenden und verbessern so die berufliche wie soziale Teilhabe.

Lebenslanges Lernen als weithin anerkanntes Strukturprinzip prägt europaweit und gerade in Hessen in zunehmendem Maße die Bildung und Weiterbildung von Erwachsenen. Um das auch im Rahmen Lebenslangen Lernens einzigartige und notwendige Bildungsurlaubsangebot passgenau den (potenziellen) Nutzerinnen und Nutzer zu vermitteln und weiterzuentwickeln, ist zukünftig stärker als bisher an eine gemeinsame Gestaltung und Weiterentwicklung mit allen für den Bildungsurlaub relevanten Akteuren - Trägern, Unternehmen, Beschäftigten und Anerkennungsbehörde - zu denken. Dies insbesondere, um ungleiche Bildungschancen auszugleichen und einen Beitrag zur Bewältigung gesellschaftlicher Veränderungen, wie den Folgen des demografischen Wandels, insbesondere hinsichtlich des steigenden Bedarfs an Fachkräften, zu leisten.

Der Bildungsurlaub ist im Kontext, den Strukturen und Entwicklungen Lebenslangen Lernens in der Bildungslandschaft in Hessen als ein additives, zusätzliches, besonderes und alleinstehendes Bildungsangebot und korrespondierendes Moment einzuordnen. Korrespondierend zum bestehenden Bildungsangebot und seiner Weiterentwicklung in dem Sinne, dass Bildungsurlaubsangebote in die regionale wie überregionale Koordinierung wahrnehmbar integriert werden (z.B. in Aktivitäten wie Bildungsberatung, regionale Angebotsabstimmung und -entwicklung). Durch diese Integration lassen sich gemeinsam neue regionale und überregionale Zugänge und Anstöße für Lebenslanges Lernen im Rahmen der Arbeitnehmerweiterbildung schaffen, so dass die regionalen Bildungsangebote durch überregionale Bildungsurlaubsangebote ergänzt werden, die niedrigschwellig zu einer dauerhaften Bildungsmotivation beitragen.

Das spezifische Profil und der Beitrag des Bildungsurlaubs sind als wichtiger, ergänzender und zusätzlicher Baustein Lebenslangen Lernens in ein landesweites System Lebensbegleitenden Lernens perspektivisch und systematisch einzubinden und weiter zu entwickeln. Zielsetzung ist es, langfristig die Beteiligungszahlen zu erhöhen, die Bildungsangebote effizienter und effektiver zu gestalten und die Integration über Synergieeffekte sowie über eine strategische Zusammenarbeit zu erreichen.

Für eine weitergehende perspektivische Positionierung des Bildungsurlaubs sind insbesondere folgende Gestaltungsmomente zu beachten:

- eine erkennbarere Einordnung in das Gesamtsystem Lebenslangen Lernens in Hessen,
- additive und korrespondierende Anschlüsse an weitere Bildungsangebote,
- neue überregionale und regionale Zugänge sowie Anschlüsse, die gemeinsam und synergetisch mit anderen Bildungsbereichen entwickelt werden,
- Verankerung des Bildungsurlaubs als gemeinsame Bildungsverantwortung im Sinne einer Corporate Social Responsibility (CSR),
- Wahrnehmbarkeit und Anerkennung des Nutzens von Bildungsurlaub für Beruf und Gesellschaft durch die Dokumentation von im Bildungsurlaub erworbenen Kenntnissen und Fähigkeiten,
- eine verstärkte Förderung der Zusammenarbeit zwischen den nach dem HBUG anerkannten Trägern,
- die Nutzung von „social media“ und anderen Internetforen als zusätzliche Kommunikations- und Verbreitungsplattformen,
- innovative Themenentwicklungen auf Grundlage aktuell politisch relevanter Aspekte,
- Sicherstellung spezifischer Zielgruppenbezüge, wie z.B. die Integration jüngerer und älterer Menschen oder von Menschen mit Migrationshintergrund, aber auch generationenübergreifendes Lernen im Bildungsurlaub,
- Ausbau und Festigung bildungsurlaubsinterner Kooperationen zur Entwicklung von weitergehenden Anschlüssen an überregionale wie regionale andere Bildungsaktivitäten vor allem zwischen den nach dem HBUG anerkannten Trägern, zwischen Bildungsurlaubsveranstaltern und Unternehmen.

Bereits heute trägt Bildungsurlaub dazu bei, die Kompetenzen zur Bewältigung des konstanten Wandels in Beruf und Gesellschaft zu erhöhen und damit die Beschäftigungsfähigkeit zu fördern. Neben zielgruppendifferenzierten, individuell ausgerichteten fachlich-beruflichen Angeboten werden im Bildungsurlaub die im Arbeitsleben so dringend geforderten überfachlichen Schlüsselqualifikationen vermittelt, die gleichzeitig eine Voraussetzung für selbstorganisiertes, lebenslanges Lernen und soziales Verhalten im Sinne gesellschaftlicher Kohäsion sind.

Zusammenfassend stellt sich die Arbeitnehmerweiterbildung nach dem Hessischen Bildungsurlaubsgesetz als eine zusätzliche, nicht von anderen Bildungsangeboten abgedeckte und unverzichtbare Bildungsmaßnahme in der pluralen Bildungslandschaft Hessens dar, die deutlich zur Teilnahme Erwachsener am Lebenslangen Lernen in Hessen beiträgt.

Impressum

Herausgeber

Hessisches Ministerium für Soziales und Integration

Abteilung Arbeit

Dostojewskistraße 4

65187 Wiesbaden

Redaktion

Dr. Bernhard Brückner

Brigitte Deller

Gesamtverantwortlich. Esther Walter

Druck:

Hausdruck Hessisches Ministerium für Soziales und Integration

Stand

Mai 2016

Quelle:

Auszug aus dem Erfahrungsbericht an den Hessischen Landtag über die Durchführung des Hessischen Gesetzes über den Anspruch auf Bildungsurlaub (2007-2010) nach § 14 Abs. 2 HBUG (gekürzt)

HESSEN



Hessisches Ministerium für Soziales und Integration

Abteilung Arbeit

Dostojewskistraße 4
65187 Wiesbaden
www.soziales.hessen.de