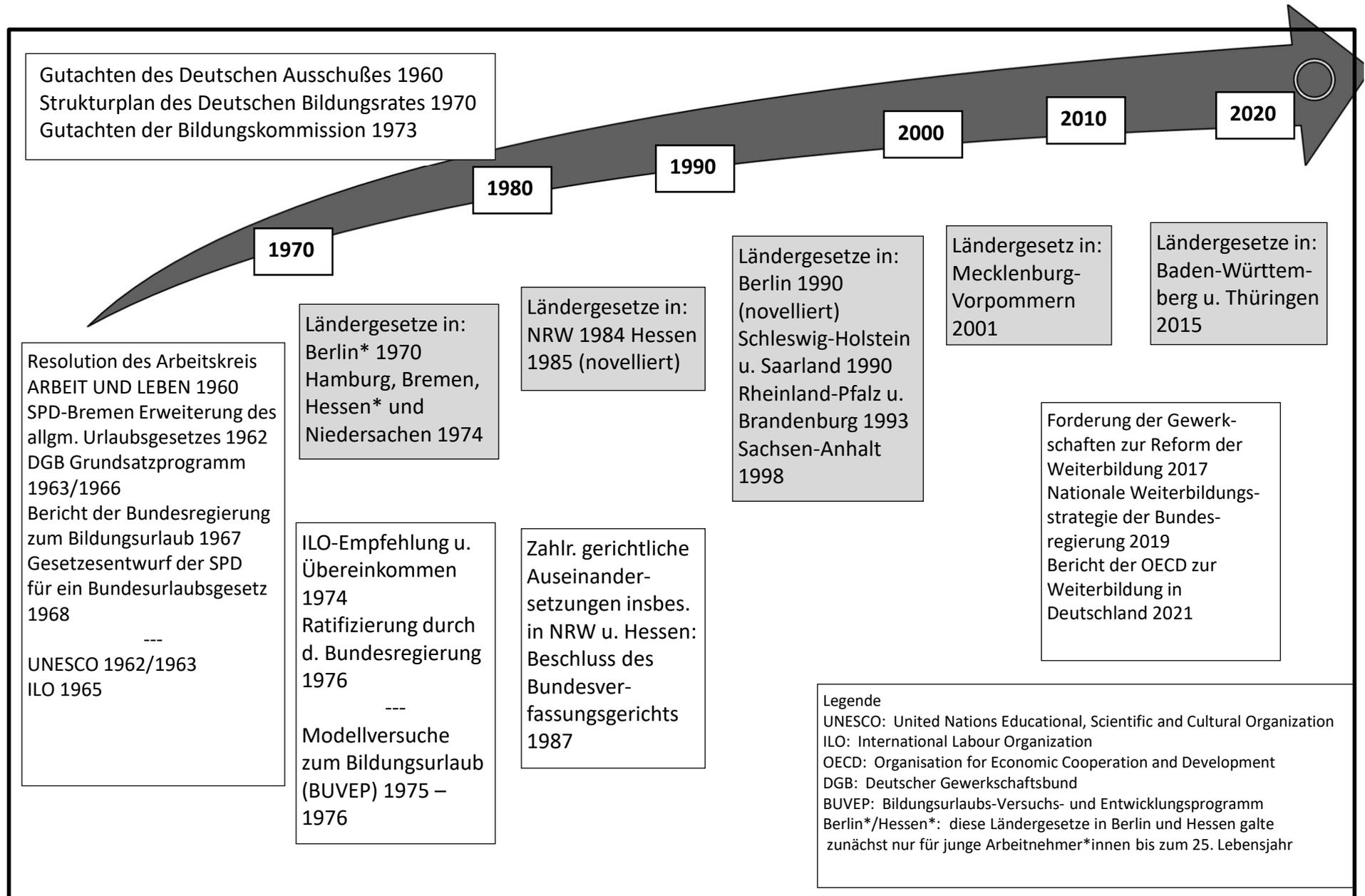


Prof. Dr. Christine Zeuner



Wirkungen von Bildungsurlaub: Subjektive Erfahrungen von Mehrfachteilnehmenden

Vortrag im Rahmen der Bildungsurlaubskonferenz
ASG/DGB Bildungswerk NRW
am 21. März 2025
in Düsseldorf



Bundesverfassungsgericht 1987, Urteil zum Bildungsurlaub



„Unter dem Gesichtspunkt des Gemeinwohls begegnet es auch keine Bedenken, dass Bildungsurlaub nicht nur für berufsbildende, sondern auch für politisch bildende Veranstaltungen vorgesehen ist. [...]

Es liegt daher im Gemeinwohl, neben dem erforderlichen Sachwissen für die Berufsausübung auch das Verständnis der Arbeitnehmer für gesellschaftliche, soziale und politische Zusammenhänge zu verbessern, um damit die in einem demokratischen Gemeinwesen anzustrebende Mitsprache und Mitverantwortung in Staat, Gesellschaft und Beruf zu fördern.“

(BVerfG 1987, B, II, 2a)

Ablehnungsbescheid 2025



„Wir bestätigen den Eingang Ihres Antrags auf Bildungsfreistellung nach dem Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz vom 04.05.2025 bis 09.05.2025 und möchten Ihnen mitteilen, dass wir auch nach wohlwollender Prüfung Ihrem Antrag nicht entsprechen können.“

Eine Arbeitnehmerweiterbildung erfolgt über die Freistellung von der Arbeit zum Zwecke der beruflichen und politischen Weiterbildung. Wir können keinen beruflichen Zusammenhang mit Ihrer Tätigkeit im Zentrallabor feststellen.“

(Anonyme Quelle, DGB-Bildungswerk NRW)

Ablehnungsbescheid 2025



„Wir bestätigen den Eingang Ihres Antrags auf Bildungsfreistellung nach dem Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz vom 04.05.2025 bis 09.05.2025 und möchten Ihnen mitteilen, dass wir auch nach wohlwollender Prüfung Ihrem Antrag nicht entsprechen können.“

Eine Arbeitnehmerweiterbildung erfolgt über die Freistellung von der Arbeit zum Zwecke der beruflichen und politischen Weiterbildung. Wir können keinen beruflichen Zusammenhang mit Ihrer Tätigkeit im Zentrallabor feststellen.“

(Anonyme Quelle, DGB-Bildungswerk NRW)

Subjektive Erfahrungen zur Antragsstellung

„Bildungsfreistellung, Bildungsurlaub, wie soll ich das sagen, was das hat? Manchmal [hat es] auch ein bisschen was Anrühiges und es ist auch nicht frei von Kommentaren, auch wenn man das beantragt. Da erinnere ich mich auch an einen meiner Chefs vor langen Jahren, als ich hier in dem Bereich was beantragt habe, dass er gesagt hat: ‚Du musst es ja nötig haben oder so.‘ Ja?“

[Mikro 22_414-418]

Ziel von Bildungsurlaub / 1



„Wenn erweiterte Bildung und verstärkte Erwachsenenbildung als notwendig, wichtig und entscheidend angesehen werden, dann kann der Bildungsurlaub einen Anreiz, eine Initialzündung darstellen. In diesem Zusammenhang sollte man ihn analysieren. Selbstverständlich ist er kein Ersatz für stetige und immer weitergehende und kontinuierlich wieder-aufgenommene Bildung.“

Ziel von Bildungsurlaub / 2

„Aber er ist in der Lage, etwas in Gang zu bringen und in dieser bescheidenen, aber nicht unwichtigen Form kann ihm eine sehr große Bedeutung zukommen. Er könnte dazu beitragen, Einstellungen und Normen gegenüber Bildungsanstrengungen und Lernanforderungen zu verändern.“

(Willy Strzelewicz 1970, S. 8)

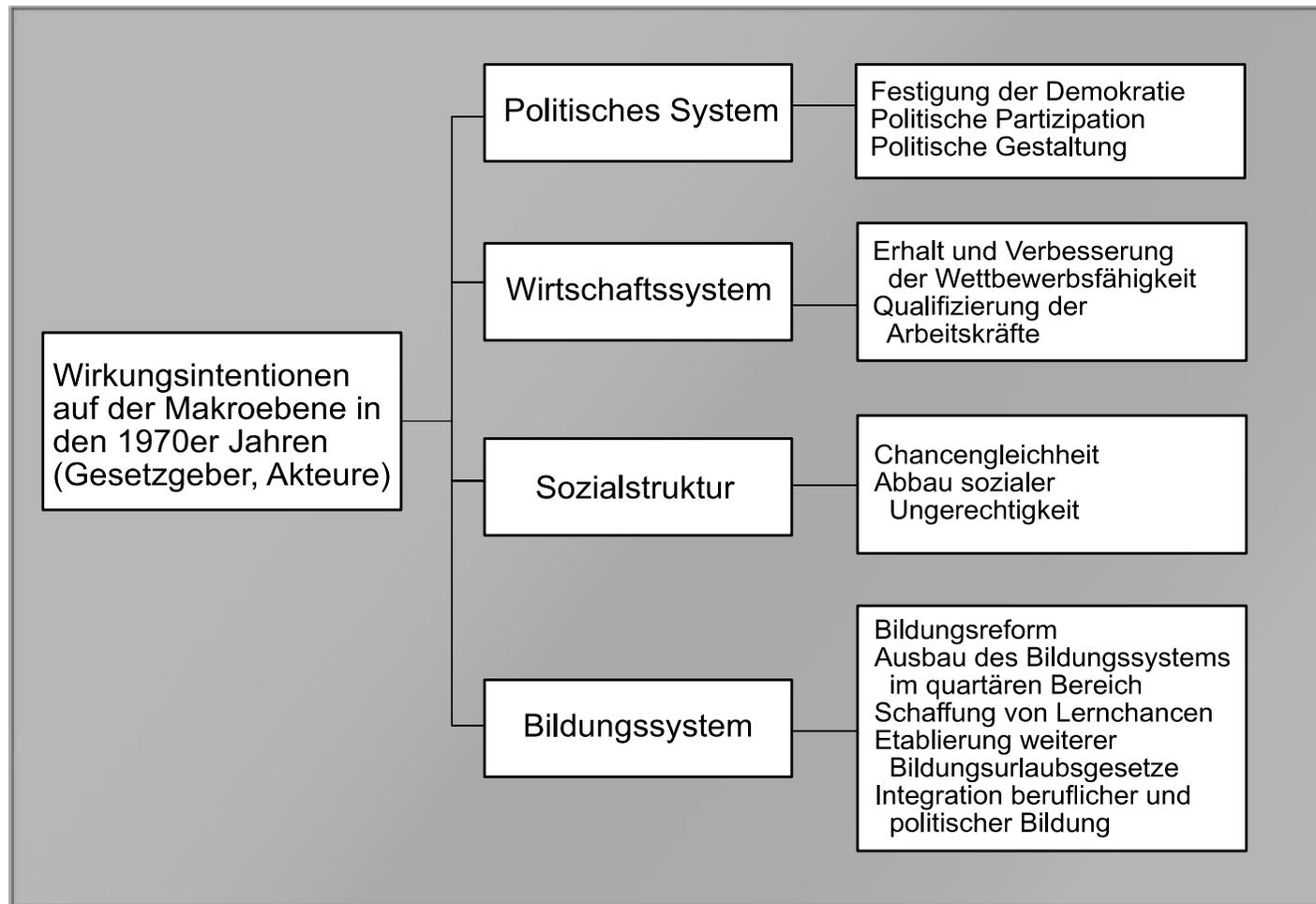
Vorgehen

1. Einleitung: Bildungspolitische Begründungen und Zielsetzungen für den Bildungsurlaub
2. Fragestellung und erkenntnisleitende Interessen der BU-Studie zur Mehrfachteilnahme
3. Wirkungen des Bildungsurlaubs aus der subjektiven Sicht von Mehrfachteilnehmenden (Mikroebene)
4. Impulsgebende Wirkungen des Bildungsurlaubs/ der Bildungsfreistellung: 6 Thesen

1.

Bildungspolitische Begründungen und Zielsetzungen für den Bildungsurlaub

Wirkungsintentionen zum Bildungsurlaub/zur Bildungsfreistellung bezogen auf die Makroebene bildungspolitischen Handelns zu Beginn der 1970er Jahre





2.

Fragestellungen und erkenntnisleitende Interessen der BU-Studie zur Mehrfachteilnahme

Projekttitel:

„Bildungsfreistellung: Hintergründe, Entwicklungen und Perspektiven. Strukturelle und biographische Aspekte zum Lernen im Lebenslauf.“

Gefördert aus Mitteln der **Behörde für Schule und Berufsbildung** der Freien und Hansestadt Hamburg über das Hamburger Institut für Berufsbildung (HIBB) und des **Ministeriums für Wissenschaft, Weiterbildung und Kultur** des Landes Rheinland-Pfalz.

Laufzeit: Juni 2017 bis Dezember 2019

Projektbericht: Christine Zeuner & Antje Pabst (2022). *Wie Bildungsurlaub wirkt. Eine subjektwissenschaftliche Studie zu langfristigen Wirkungen von Bildungsurlaub und Bildungsfreistellung*. Frankfurt am Main: Wochenschau Verlag.

Forschungsdesign und erkenntnisleitende Interessen

Ebenen der Analyse	Erkenntnisleitende Interessen und Fragestellungen	Untersuchungsaspekte	Erhebungsmethoden/ Befragte Expert:innen/ Personen und Anzahl der Interviews
Makroebene Bildungspolitik	Regelung von Inhalten und Rahmenbedingungen in den Bildungsfreistellungsgesetzen	Gesetzlicher Rahmen, Anerkennungsverfahren, evtl. Förderpolitik.	Dokumentenanalyse und Sekundärdatenanalyse. Experteninterviews in dem Verantwortlichen Ministerium/ der Behörde: 8 Expert:innen / 7 Interviews
Mesoebene Träger und Anbieter	Erfahrungen der Träger und Anbieter mit der Planung, Organisation und Durchführung von Veranstaltungen auf Grundlage der Freistellungsgesetze	Praktische Umsetzungsbedingungen: strukturelle und organisatorische Rahmenbedingungen, die die Teilnahme begünstigen oder behindern; Aspekte der Angebots- und Programmplanung	Dokumentenanalyse. Experteninterviews in Bildungseinrichtungen: 29 Expert:innen im Rahmen von 18 Interviews; 16 Bildungseinrichtungen
Mikroebene Mehrfachteilnehmende	Langfristige, subjektive, biographische Wirkungen und Effekte Mehrfachteilnahme an Veranstaltungen im Rahmen von Bildungsfreistellung	Erfahrungen, (bildungs-)biographische Wirkungen, subjektive Begründungen und Bedeutungszuschreibungen für die Mehrfachteilnahme	25 (+2) leitfadengestützte, explorativ-narrative Interviews mit Mehrfachteilnehmenden 2 Gruppendiskussionen mit 5 Mehrfachteilnehmende in Rheinland-Pfalz und 4 in Hamburg

Soziodemographische Merkmale	Personen in Hamburg	Personen in Rheinland-Pfalz	Personen insgesamt
Befragte Personen insgesamt	16	11	27
Geschlecht			
Weiblich	8	6	14
Männlich	8	5	13
Alter			
20 bis 29 Jahre	1	3	4
30 bis 39 Jahre	2	0	2
40 bis 49 Jahre	2	1	3
50 bis 59 Jahre	9	5	14
60 bis 69 Jahre	2	2 (1*)	4 (1*)
Bildungsabschluss			
Hauptschulabschluss	1	0	1
Realschulabschluss	3	5	8
Abitur	12	6	18
Beruflicher Abschluss			
Ohne Abschluss	2	0	2
Berufsausbildung	6	4	10
Akademischer Abschluss	8	7	15
Wirtschaftsbereiche/Sektoren			
Öffentlicher Dienst	5	4	9
Freie Wirtschaft	3	4	7
Gemeinnützige Dienstleistung	8	2	10
Kunst und Kultur	0	1	1

Soziodemographische Merkmale der befragten Mehrfachteilnehmenden

- Davon zum Zeitpunkt des Interviews im Ruhestand

Forschungsprozess



Methode: Qualitativ-explorative Studie; Auswertung nach Prinzipien der Grounded Theory

Untersuchungsebenen:

Makroebene: Anerkennungsstellen (7)

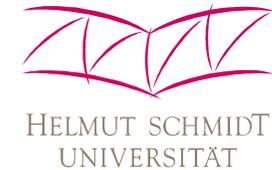
Mesoebene: Träger und Anbieter (29)

Mikroebene: Mehrfachteilnehmende (25+2)

Erhebungsinstrument:

Experteninterviews, biographisch-explorative Leitfadeninterviews, Gruppendiskussionen

Erkenntnisleitende Interessen in Bezug auf die Mehrfachteilnahme



- Subjektive Begründungen für die mehrfache Teilnahme an Bildungsurlaub
- Subjektive und biographische Bedeutungen, die die Interviewten ihrer Mehrfachteilnahme beimessen
- Langfristige (bildungs-)biographische Wirkungen der Mehrfachteilnahme

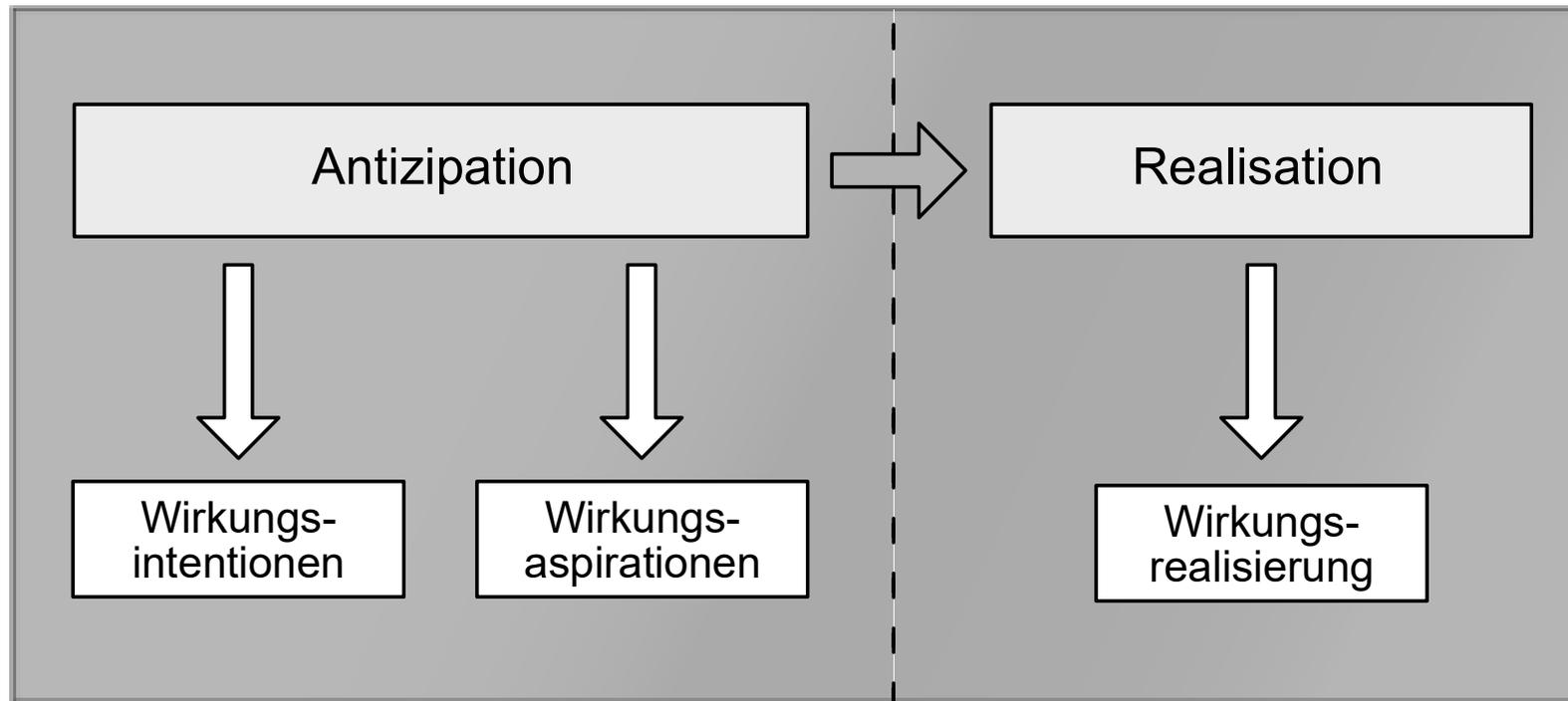
Zentrale Fragestellung

„Welche langfristigen, subjektiven, (bildungs-) biographischen Wirkungen und Effekte hat die Mehrfachteilnahme an Veranstaltungen der politischen und/oder beruflichen Bildung im Rahmen von Bildungsfreistellungs- bzw. Bildungsurlaubsgesetzen?“

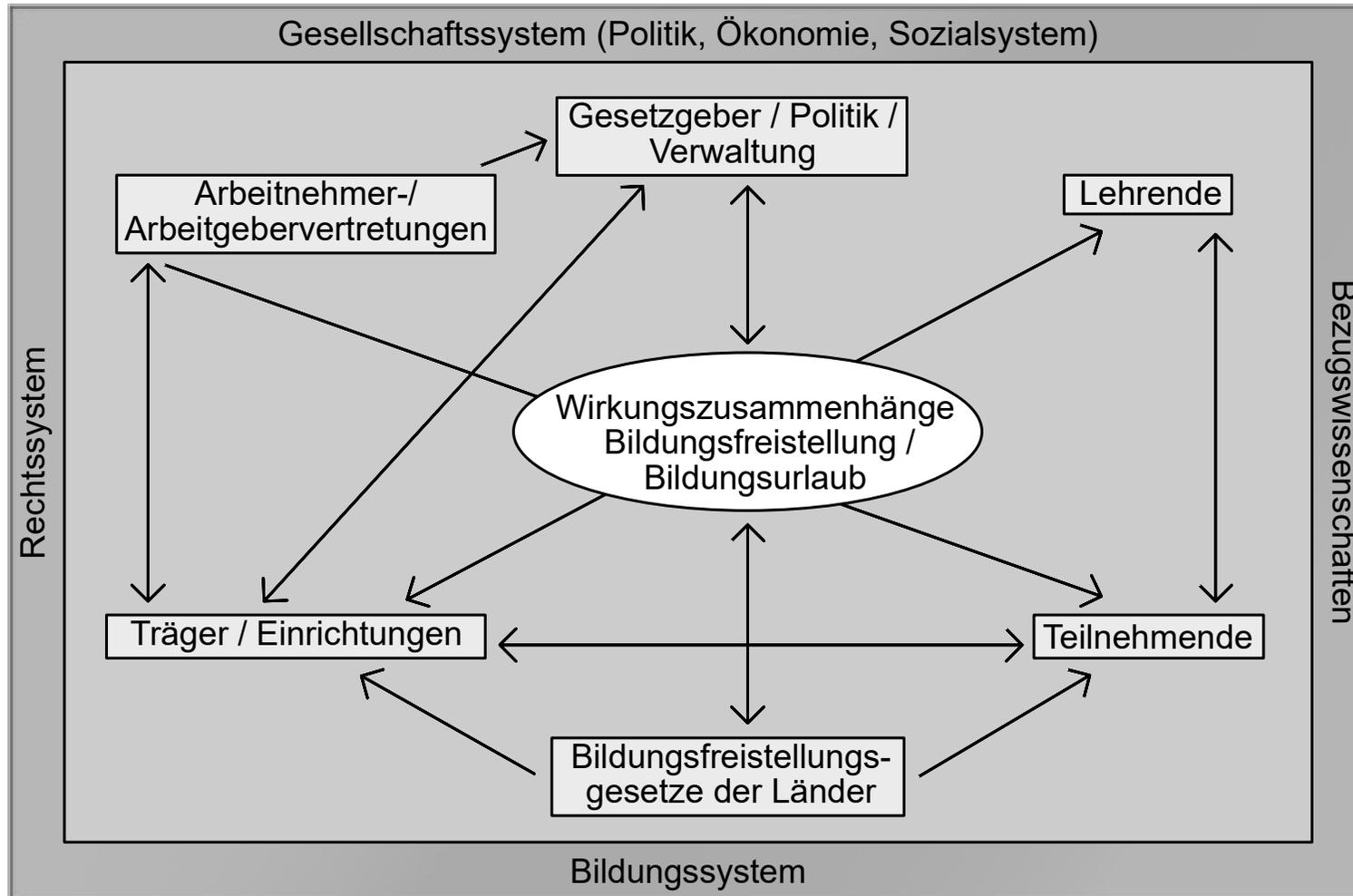
3.

Wirkungen des Bildungsurlaubs / der Bildungsfreistellung aus der subjektiven Sicht von Mehrfachteilnehmenden

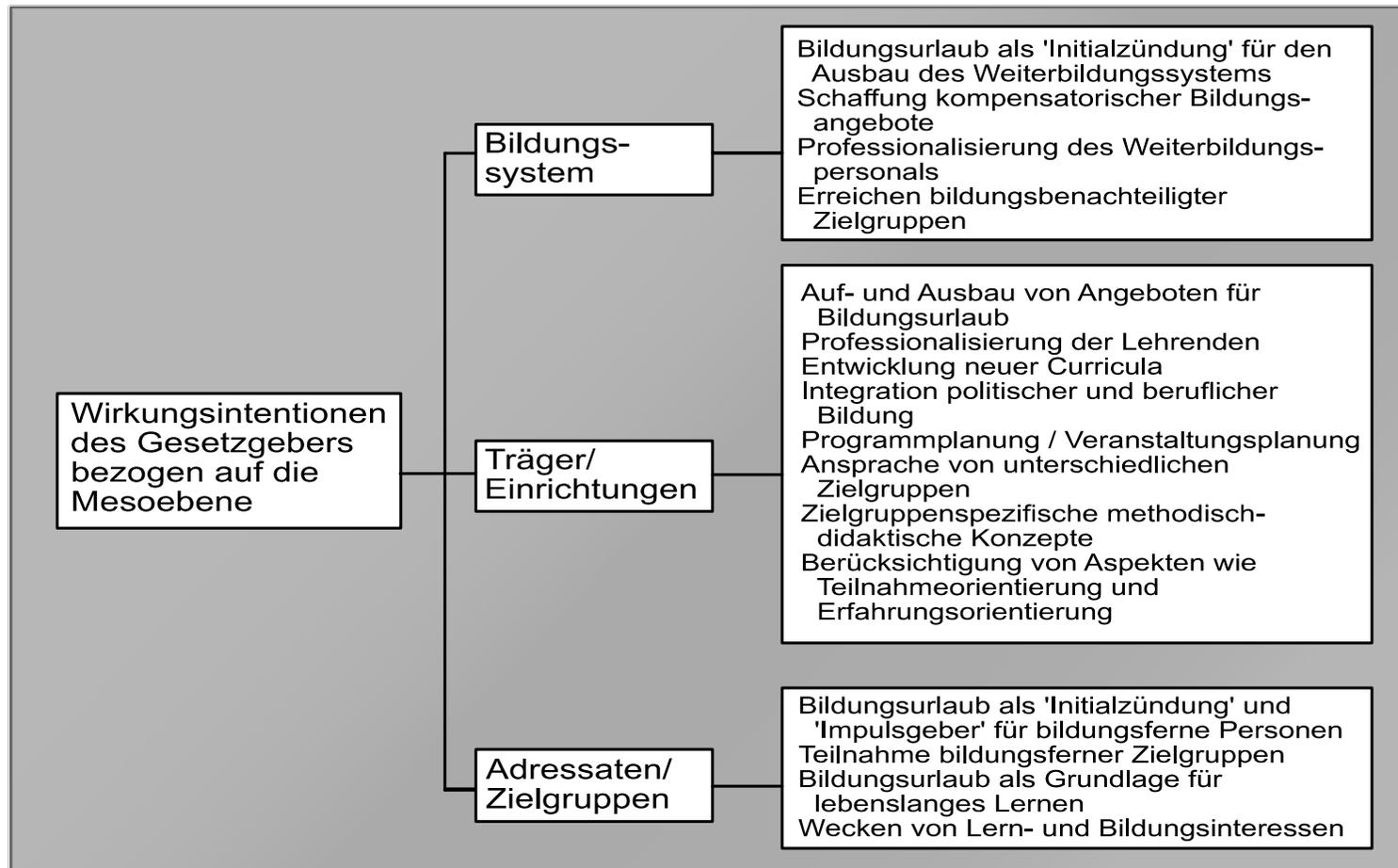
Wirkungsdimensionen des Bildungsurlaubs /der Bildungsfreistellung

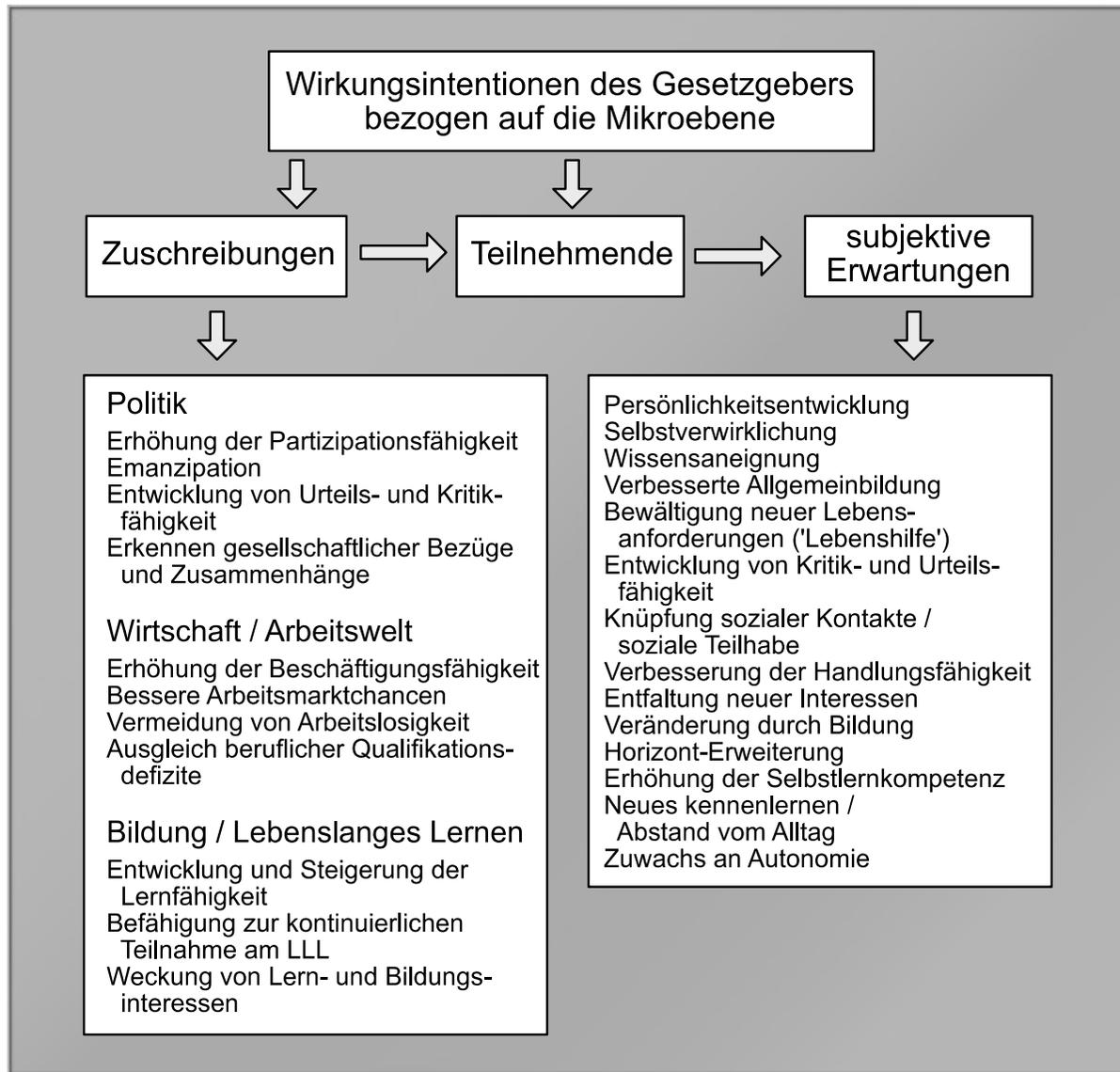


Wirkungsgefüge und Wirkungszusammenhänge des Bildungsurlaubs /der Bildungsfreistellung



Wirkungsintentionen des Gesetzgebers





Wirkungsintentionen
zum Bildungsurlaub /
zur Bildungsfreistellung
bezogen auf die
Mikroebene

Subjektive Wirkungszuschreibungen – Dimensionen

- 3.1 Übergeordnete (Lern-)Erfahrungen
- 3.2 Politische Bildung
- 3.3 Berufsbezogene Bildung

3.1 Subjektive Wirkungszuschreibungen – übergeordnete (Lern-)Erfahrungen

- Lernen als Prozess und positive Erfahrung
- Ermutigung für lernungsgewohnte Personen
- Verstehen durch Wissenserweiterung
- Relationierung bisheriger Erfahrungen

Lernen als Prozess und positive Erfahrung: Verbesserung der Lernmotivation



„Es war wirklich der Kick-Off, weil ich gesehen habe, Lernen kann tatsächlich auch Spaß machen. Das hatte ich vorher nicht, nicht so sehr. Manchmal ja, aber in der Regel hatte ich wenig Lust am Lernen. Und das ist in diesen Seminaren ganz anders, Bildungsfreistellung.“

[Gr 01_215-218]

Lernen als gemeinsame Erfahrung

„Also ich finde auf jeden Fall, dass es ein gemeinschaftlicher Lernprozess ist, weil ja auch jeder andere Dinge mitbringt, andere Erfahrungen mitbringt, aus anderen Bereichen stammt.

Das ist gerade ja eben, finde ich, das Interessante bei der Bildungsfreistellung, dass es eben nicht die Menschen am Arbeitsplatz sind.“

[Gr 01_628-631]

Ermutigung für lernungsgewohnte Personen



„Also meine Idee von: ‚Was kann ich noch? Kriege ich noch was in den Kopf rein?‘ Kann ich quasi die Differenzen, die ich sehe, im Sinne von, ‚was will ich noch lernen, kriege ich das nochmal gebacken? Also kriege ich das hin, dass ich nochmal lernen?‘ Und das war eine Ebene, also: ‚Ah ja, das geht noch‘.“

[Mikro 25_166-170]

Verstehen durch Wissenserweiterung

„Wissen vertiefen, ergänzen. Neugierde befriedigen. Allerdings auch tatsächlich mehr wissen. Mehr wissen über Sachen, die einem so zugelaufen sind und wo man gemerkt hat, das interessiert einen und davon würde ich eigentlich auf Dauer gerne mal mehr wissen.“

[Mikro 08_869-873]

Relationierung bisheriger Erfahrungen

„Das war so persönlich schon, ja, schon, dass ich der Meinung bin, dass ich durch die ganzen Seminare einfach, ja, toleranter und auch also offener geworden bin für andere Meinungen. Und, ja, auch einfach zu sehen, dass es zwar so sein kann, aber es kann halt auch anders sein.“

[Mikro 26_386-388]

2. Subjektive Wirkungszuschreibungen in Bezug auf die politische Bildung

- Horizonterweiterung
- Relativierung/Veränderung von Weltbildern/
Weltanschauungen
- Zuwachs an Urteils- und Kritikfähigkeit
- Veränderung von Selbstkonzepten

Horizontenerweiterung

„Das ist was, was natürlich den eigenen Horizont nochmal auf einer anderen Ebene erweitert, also jetzt nicht nur im eigentlichen Bildungssinne irgendwas zu lernen für den Arbeitsplatz oder so, sondern eben auch gesellschaftlich und menschlich und persönlich.“

[Gr 01_651-654]

Relativierung/Veränderung von Weltbildern/Weltanschauungen



„Ja, es kommen Widersprüche auf. [...] Also, wenn man eine Position hat, dann ist es ja auch schwierig, die kann man nur ablehnen oder sagen, man ist dafür. [...] Man kriegt ja so ein komplexes Bild mit Widersprüchen. Etwas, was ungereimt bleibt, was offenbleibt, wo man sich tatsächlich eindenken muss.

[Gr 02_119-123]

Zuwachs an Kritik-und Urteilsfähigkeit

„Also ich bin sehr bereichert, habe mich eben sehr intensiv mit einem Thema und mit einer Gesellschaft auseinandergesetzt, kann eben hier im Nachhinein viele gesellschaftliche Dinge wieder neu und anders sehen und beurteilen. Kann die Nachrichten, oder was man in den Medien mitbekommt, auch einfach besser verorten. [...] Also ich habe einfach ein Stück tiefere Erkenntnis über die Welt, wenn ich es jetzt mal so ganz groß sagen möchte.“

[Mikro 19_234-244]

Veränderung von Selbstkonzepten

„Über sich selbst lernt man auch immer viel, finde ich. Also ich meine, eben, und einfach die Meinung der anderen. Vielleicht Menschen zu begegnen, denen man sonst nie begegnen würde.“

[Gr 01_647-649]

3. Subjektive Wirkungszuschreibungen in Bezug auf die berufsbezogene Bildung



- Kompensation fehlender oder passender betrieblicher Weiterbildungsangebote
- Kompensation beruflicher Wissensdefizite
- Möglichkeiten zur beruflichen Neuorientierung/
zum beruflichen Probehandeln
- Teilnahme als Strategie gegen beruflichen „bore-out“
- Teilnahme als „win-win-Situation“

Kompensation fehlender oder nicht passender betrieblicher Weiterbildungsangebote



„Am meisten beeindruckt hat mich eigentlich die Bildungsfreistellung, Erfolgreiche Teamarbeit, konstruktive Konfliktbearbeitung‘. Weil das fand ich sehr beeindruckend, dass ich mit einer Gruppe von völlig unterschiedlichen Menschen aus unterschiedlichsten Bereichen wir im Team zusammengearbeitet haben und wirklich so Teambildungsmaßnahmen gemacht haben und ich fand das eigentlich total klasse.“

[Gr 01_251-256]

Kompensation beruflicher Wissensdefizite



„Meine PowerPoint-Unterrichte waren immer von sehr langer Vorbereitungszeit geprägt, weil ich es nie irgendwo gelernt habe. Ich habe mir das immer versucht selbst zurechtzuschustern und es hat sehr viel Zeit gebraucht. Also dachte ich doch, na ja, du machst viel Unterricht, dann kannst du ja mal Bildungsurlaub beantragen und so ein PowerPoint-Seminar belegen, wenn das schon angeboten wird.“

[Mikro 20_93-98]

Möglichkeiten zur beruflichen Neuorientierung oder zum Probehandeln



„Also ich hatte tatsächlich zwischendurch auch die Überlegung, vielleicht einfach mich beruflich zu erweitern oder zu verändern und dafür ist der Bildungsurlaub einfach super, dass man da auch mal schauen kann, ist das überhaupt ein Thema für mich oder nicht. [...] Also das heißt, indirekt kommt es dann doch der Arbeit zugute. So irgendwie reinzuschnuppern oder zu schauen, wäre ein anderes Thema für mich beruflich auch irgendwie relevant. [...] Das ist ja im Arbeitsalltag, wenn man Vollzeit arbeitet, sonst gar nicht möglich eigentlich. Ich finde, dass es da auch eine gute Gelegenheit ist, den Bildungsurlaub dafür auch zu nutzen.“

[Mikro 12_180-191]

Teilnahme als Strategie gegen beruflichen Alltagstrott und „bore-out“



Man kommt mal raus aus dem Trott, man kommt mal raus aus dem Diensttrott, aus dem Familientrott. Man ist mal drei Tage wo ganz anders, kann mal durchatmen.“ [Mikro 22_354-356]

„... also meine Devise war, Bildungsurlaub ist immer, es muss und ist eine Win-Win-Situation. Der Arbeitgeber hat was davon, weil ich bin vom Kopf her frei. Ich kann ich mit anderen Dingen mal beschäftigen, ich komme aus dem Trott raus. Er schenkt mir dafür fünf freie Tage, dafür bezahle ich es aber auch.“ [Mikro 01_178-182]

Teilnahme als „win-win-Situation“

Zur Folge der privaten Teilnahme an einem Konfliktlotsenseminar:

„Daraus ergab sich halt [...] und das ist ja auch das Interessante daran, dass ich dieses Erlernte hier anwende [Name des Arbeitgebers]. Und das ist ja eigentlich, ist sowieso ein persönlicher Gewinn und auch ein Gewinn für ein Unternehmen.“

[Mikro 08_52-55]

Bildungsurlaub wirkt

„Ja, dieses erste Seminar hat mich auf unterschiedlichen Ebenen nochmal so motiviert, mich weiterzubilden und auch nochmal so zu gucken, ,was gibt es alles an Dingen, was ich lernen kann?“

[Mikro_25_154-156]

„... ich bin mir nicht sicher, ob ich heute da wäre, wo ich bin, wenn ich nicht diesen Anstoß durch Weiterbildung, also durch Freistellung gekriegt hätte.“

[Mikro 25_771-772]

4. Fazit

Impulswirkungen
des Bildungsurlaubs/der Bildungsfreistellung:

6 Thesen

1.

Die freiwillige Teilnahme an Bildungsurlaub begünstigt positive Lernerfahrungen und wirkt sich auf die subjektive Lernbereitschaft Erwachsener aus, in deren Folge langfristige, expansive Lernprozesse entstehen können.

2.

Die vielfältigen Lernformate und -methoden, die in Bildungsurlaubsveranstaltungen zum Einsatz kommen, unterstützen positive Lernerfahrungen und können impulsgebende Wirkungen hinsichtlich zukünftiger Lernprozesse entfalten.

3.

Die Teilnahme an Bildungsurlaub erweitert den Horizont der Lernenden und vertieft ihre politische und gesellschaftliche Kritik- und Urteilsfähigkeit.

4.

Die Teilnahme an berufsbezogenen Bildungsurlaubsveranstaltungen kann Ungleichheiten im Bereich der betrieblichen Weiterbildung kompensieren und zugleich die beruflichen Perspektiven der Lernenden erweitern.

5.

Neue Lernerfahrungen durch die Teilnahme am Bildungsurlaub können biographische Transformationsprozesse zur Folge haben und auf diese Weise frühere, subjektiv erlebte Benachteiligungen des Bildungssystems kompensieren.

6.

Die Teilnahme am Bildungsurlaub verändert die subjektive Perspektive der Teilnehmenden auf das lebenslange Lernen. Durch die veränderte Einstellung zu Lernen und Bildung wird das Fundament für eine zukünftige gesellschaftliche Weiterbildungskultur gelegt, die nicht nur auf die Verbesserung beruflicher Kompetenzen zielt, sondern einen umfassenderen Bildungsbegriff zugrunde legt. Bildung, die die persönliche Entwicklung und Entfaltung aller Menschen in Bezug auf ihre politischen, kulturellen und beruflichen Handlungsmöglichkeiten in einer demokratischen Gesellschaft fördert.

„... dass dadurch Dinge in Gang gesetzt werden können, die einfach total wichtig sind für eine Art, ans Leben heranzugehen, und auch für eine demokratische Entwicklung. Aber auch für so eine Offenheit zu Veränderungen und sich mit Dingen auseinanderzusetzen, Verantwortung zu übernehmen. Das sind ja alles so Nebenlernziele, die nicht unbedingt in dem Thema nur so verankert sind. Also wir finden nach wie vor, dass der Bildungsurlaub ein ganz wichtiges Instrument ist. Er ist auch bei uns ganz, ganz stark nachgefragt.“

[Meso 05_253-260]

Literatur

- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (Hrsg.) (2024). *Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2022. Ergebnisse des Adult Education Survey – AES-Trendbericht*. Berlin: BMBF
https://www.bmbf.de/SharedDocs/Publikationen/de/bmbf/1/26667_AES-Trendbericht_2022.html (Abruf: 19.2025)
- Bundesverfassungsgericht (1987). 188 Bildungsurlaub Nr. 1 Verfassungsmäßigkeit der hessischen und nordrhein-westfälischen Bildungsurlaubsgesetze. Beschluss vom 15.12.1987. Karlsruhe.
- Holzkamp, Klaus (1985). *Grundlegung der Psychologie*. Frankfurt am Main: Campus Verlag.
- Markard, Morus (2015). Emanzipatorische Forschung. In Martin Allespach & Josef Held (Hrsg.), *Handbuch Subjektwissenschaft. Ein emanzipatorischer Ansatz in Forschung und Praxis*. Frankfurt am Main: Bund-Verlag, S. 165-184.
- Negt, Oskar (2010). *Der politische Mensch. Demokratie als Lebensform*. Göttingen: Steidl.
- Pongratz, Ludwig A. und Carsten Bünger (2008): Bildung. In Peter Faulstich und Hannelore Faulstich-Wieland (Hrsg.), *Grundkurs Erziehungswissenschaft*. Reinbek: Rowohlt, S. 110-129.
- Strzelewicz, Willy (1970). Die Bedeutung des Bildungsurlaubs für die gesellschaftspolitische Debatte. In Karl Heinz Neumann (Hrsg.), *„Bildung für alle?“ Ergebnisse einer Arbeitstagung mit Experten an der Evangelische Akademie Bad Boll*. Bad Boll: Evangelische Akademie, S. 7-11.
- Strzelewicz, Willy, Hans-Dietrich Raapke & Wolfgang Schulenberg (1966). *Bildung und gesellschaftliches Bewußtsein*. Stuttgart: Klett Verlag.
- Zeuner, Christine, Pabst, Antje & Klüver, Thea (2024). *Weiterbildung im Fokus! Anregungen zu einer zielgruppengerechten Aktivierung, Ermutigung und Unterstützung. Eine Handreichung für die Weiterbildung*. (Unter Mitarbeit von Paula Zok). Hamburg: Helmut Schmidt Universität/Universität der Bundeswehr. DOI: 10.24405/15322
- Zeuner, Christine & Pabst, Antje (2022). Wirkungen von Bildungsfreistellung und Bildungsurlaub: Möglichkeitsverallgemeinerungen. *Zeitschrift für Weiterbildungsforschung (ZfW)*, 45, 213-236.
<https://doi.org/10.1007/s40955-022-00200-2>
- Zeuner, Christine & Pabst, Antje (2022). *Wie Bildungsurlaub wirkt. Eine subjektwissenschaftliche Studie zu langfristigen Wirkungen von Bildungsurlaub und Bildungsfreistellung*. Frankfurt am Main: Wochenschau Verlag.
- Zeuner, Christine & Pabst, Antje (2020). Wirkungen von Bildungsprozessen: Messbar oder nachweisbar? Wirkungsforschung am Beispiel der Bildungsfreistellung. *Magazin erwachsenenbildung.at*, 40.
<https://erwachsenenbildung.at/magazin/20-40/meb20-40.pdf> (Abruf: 19.03.2025)

Prof. Dr. Christine Zeuner



Vielen Dank für
Ihre Aufmerksamkeit!

Bildungsurlaub und Weiterbildungskultur



- Weiterbildungskultur als Thema der Nationalen Weiterbildungsstrategie
- Weiterbildungskultur als Teil der Unternehmenskultur
- Betriebliche Weiterbildungskultur und Bildungsurlaub/Bildungsfreistellung

1. Weiterbildungskultur als Thema der nationalen Weiterbildungsstrategie



„Weiterbildung ist der Schlüssel zur Fachkräftesicherung, zur Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und damit für die Innovationsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit unseres Landes. Sie ist zugleich Investition in gesellschaftliche Teilhabe und Chancengerechtigkeit. [...] Wir brauchen daher eine neue Weiterbildungskultur in Deutschland, die Weiterbildung als selbstverständlichen Teil des Lebens versteht.“

Quelle: BMAS & BMBF (Hrsg.) (2019). *Nationale Weiterbildungsstrategie. Wissen Teilen. Zukunft Gestalten. Zusammen Wachsen*. Berlin, S. 2.

Zielsetzung der Weiterbildungskultur



„Eine neue Weiterbildungskultur kann somit im internationalen Wettbewerb zum elementaren Standortvorteil werden und gesamtwirtschaftlich mehr Wachstum und Wohlstand schaffen.“

„Die Weiterbildungsstrategie formuliert Antworten auf den Wandel der Arbeitswelt und gibt Impulse für eine neue Weiterbildungskultur in Deutschland, die die selbstbestimmte Gestaltung individueller Bildungs- und Erwerbsbiografien und die gestiegene Verantwortung der Weiterbildungsakteure unterstreicht.“

Quelle: BMAS & BMBF 2019, S. 3

Ziele der Weiterbildungskultur in der NWS

- Entwicklung von gesellschaftlichem Bewusstsein für die Notwendigkeit von Weiterbildung und Lebenslangem Lernen
- Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft – Erhalt der individuellen Beschäftigungsfähigkeit
- Unterstützung der Arbeitskräfte bei transformativen Qualifikationsprozessen hinsichtlich technologischer Innovationen (Digitalisierung, KI)
- Delegation der Verantwortung für LLL an die Individuen („selbstbestimmte Gestaltung an individueller Bildungs- und Erwerbsbiographien“) und an nicht näher genannte WB-Akteure

Dimensionen der Unternehmenskultur



Unternehmenskultur:

bezeichnet handlungsleitende sichtbare und unsichtbare Werte und Normen, Traditionen und Kulturen eines Unternehmens

Unsichtbare Werte und Normen:

gewohnte Denkmuster und Überzeugungen, Wissensvorräte, Weltinterpretationen, Wertvorstellungen und Verhaltensweisen, Sinnstrukturen

Sichtbare Werte und Normen:

strukturelle Aspekte wie Hierarchien, Organisations- und Arbeitsstrukturen, Planungssysteme, Informationssysteme, Kontroll- und Anreizsysteme

Weiterbildungskultur als Teil der Unternehmenskultur



Positives Weiterbildungsklima →

- Ziele von Weiterbildung können sich beziehen auf individuelle Ziele (Arbeitskräfte), partikulare Ziele (Unternehmen), universelle Ziele (Gesellschaft)
- Weiterbildung für alle wird von allen Hierarchieebenen als Wert anerkannt, gilt als strategisches Ziel und wird ideell und finanziell unterstützt
- Teilnahme an Weiterbildung zielt auf Chancengerechtigkeit unter Vermeidung von Selektion sowie der Reproduktion von Ungleichheit
- Einrichtung entsprechender Support-Strukturen (Beratung; Potentialanalyse; positives Feedback; aktive Unterstützung der WB-Teilnahme – auch im Rahmen von Bildungszeit/Bildungsurlaub)
- Personal- und Betriebsräte verstehen Weiterbildung als ein relevantes Politikfeld und unterstützen die Ansprüche der Beschäftigten

Betriebliche Weiterbildungskultur und Bildungsurlaub/Bildungsfreistellung



Wertschätzung/Anerkennung durch den Arbeitgeber

„Also erstens fühlt man sich als Arbeitnehmer dann auch gewertschätzt, dass man diese Möglichkeit eingeräumt bekommt und es sind einfach ganz viele Sachen gerade so im Bereich der Softskills, die man durch diese Seminare dann bekommen kann. Das ist so richtig persönlichkeitsaufbauend.“

[Mikro 20_338-341]

Betriebliche Weiterbildungskultur und Bildungsurlaub/Bildungsfreistellung



Positive Effekte aus Sicht eines Vorgesetzten

„... Also Bildungsurlaub ist etwas, wo wir unseren Mitarbeiter, wenn er lange dabei ist, auch ein Stück weit unterstützen und sagen, wir haben was davon. Wir haben was davon, wenn die Leute, die bei uns arbeiten, lebendig interessiert sind, neugierig sind, anders aufgestellt sind. Da haben wir auch als Firma was davon, das unterstützen wir.“

[Mikro 07_457-462]

Betriebliche Weiterbildungskultur und Bildungsurlaub/Bildungsfreistellung

Entwicklung von Verständnis für die positiven Effekte von Bildungsurlaub:

„... kann es eine Firma sagen, also wir wollen keine Bildungsurlaube machen. Die Leute sind weg, bringen in der Zeit keine Leistung, wir empfinden das als störend. Das sind zwei unterschiedliche Konzepte. Und das wird sich erst verändern, wenn die Leute das nutzen und die Firmen sozusagen oder die leitenden Angestellten oder der Arbeitgeber als solcher das tatsächlich als Bereicherung sieht. Davon hängt das ab.“

[Mikro 07_462-468]