

Eigenzeit für Bildung: Nachhaltige biographische Wirkungen

Prof. Dr. Christine Zeuner

Dr. des. Antje Pabst

Einleitung¹

Es ist durchaus bekannt, dass Einführung und Umsetzung von Bildungsfreistellungsgesetzen in einigen Bundesländern in der Vergangenheit nicht unumstritten waren und sie sogar vor dem Bundesverfassungsgericht verhandelt wurden. Das Bundesverfassungsgericht befand die Bildungsfreistellung jedoch für gut. Im Sinne des Gemeinwohls wurden die gesellschaftlichen Ansprüche, die mit der Bildungsfreistellung verbunden werden, als sinnvoll und notwendig eingeschätzt. Nach dem Urteil von 1987 entschieden sich weitere Bundesländer für die Einführung eines Bildungsfreistellungsgesetzes, so auch Rheinland-Pfalz.

Es ist in der Vergangenheit viel über die Zielsetzungen und den gesellschaftlichen Gewinn, der durch die Teilnahme an Bildungsfreistellungsveranstaltungen erhofft und erwartet wird, gesprochen und geschrieben worden. Dabei wurde den Kontroversen und Argumenten für und wider Bildungsfreistellung viel Raum gegeben. Neben inhaltlichen Fragen wurden v.a. die niedrigen Teilnahmequoten von ein bis zwei Prozent der Berechtigten kritisch diskutiert. Je nach Standpunkt wurde daraus der Schluss gezogen, aktiver auf bestimmte Zielgruppen zuzugehen oder aber die Sinnhaftigkeit der Bildungsfreistellung insgesamt in Zweifel zu ziehen. Dazu stellten die Arbeitgeber schon 1980 fest:

„Die politische Zielvorstellung, daß Bildungsurlaub auch dazu geeignet sein soll, an Weiterbildungsmaßnahmen in breiterem Maße heranzuführen, wird durch die bisherigen Erfahrungen nicht bestätigt. Die Wirtschaft hält Bildungsurlaub

¹ Ausarbeitung des gleichlautenden Vortrags, gehalten bei der Fachtagung „'Bildungszeit sichert Zukunftschancen!' 25 Jahre Bildungsfreistellung in Rheinland-Pfalz“ am 12. April 2018 in Mainz.

als bildungspolitisches Mittel auch wegen der damit verbundenen Kosten und der mangelnden Kapazitäten der Weiterbildungsinstitutionen für problematisch.“ (BLK 1980, zitiert in Degen 1983, S. 46-47)

In diesem Beitrag geht es nicht um eine detaillierte Aufarbeitung der vielfältigen und kontroversen Debatten – dies haben wir bereits an anderer Stelle dargestellt (vgl. Zeuner 2017). Wir wollen lediglich darauf hinweisen, dass das Instrument Bildungsfreistellung und damit die zur Verfügungstellung von Zeit für Bildung je nach Perspektive durchaus unterschiedlich beurteilt wurde und wird.

Interessant für unsere weitere Argumentation ist die bereits zitierte Aussage der Arbeitgeber von 1980, wonach *„Die politische Zielvorstellung, daß Bildungsurlaub auch dazu geeignet sein soll, an Weiterbildungsmaßnahmen in breiterem Maße heranzuführen, durch die bisherigen Erfahrungen nicht bestätigt wurde“* (BLK 1980, zitiert in Degen 1983, S. 46-47).

Wir wollen uns im Folgenden weniger der Frage zuwenden, warum jemand sein Recht auf Bildungsanspruch *nicht* wahrnimmt. Vielmehr interessiert uns, was Menschen dazu veranlasst, nicht nur einmal im Leben Bildungsfreistellungsveranstaltungen zu besuchen, sondern mehrmals.

Wir stellen erste Ergebnisse einer qualitativen Studie vor, die wir im Auftrag des Ministeriums für Wissenschaft und Kultur des Landes Rheinland-Pfalz und der Hamburger Behörde für Berufsbildung durchführen. Die Studie mit dem Titel *„Bildungsfreistellung: Hintergründe, Entwicklungen und Perspektiven. Strukturelle und biographische Aspekte zum Lernen im Lebenslauf“* hat am 1. Juni 2017 begonnen und endet zum 31. Mai 2019.

Inhaltlich gehen wir folgendermaßen vor: Im Abschnitt eins wird Bildungsfreistellung als Idee und ihre Umsetzung in Rheinland-Pfalz thematisiert. Abschnitt zwei beinhaltet eine kurze Beschreibung des Projekts mit seinen zentralen Fragestellungen. Anschließend präsentieren wir im Abschnitt drei erste Ergebnisse der Studie zu nachhaltigen (bildungs-)biographischen Wirkungen der mehrfachen Teilnahme an Bildungsfreistellungsangeboten. Abschließen ziehen wir im Abschnitt vier ein vorläufiges Resümee.

1. Bildungsfreistellung als Idee und ihre Umsetzung in Rheinland-Pfalz

Der Vorschlag, Gesetze zur Bildungsfreistellung zu verabschieden, wurde in der Bundesrepublik Deutschland seit den 1960er Jahren diskutiert. Die Gewerkschaften, Arbeit und Leben Niedersachsen sowie der Deutsche Volkshochschulverband machten sich die Argumente der Internationalen Arbeitsorganisation, der OECD

und der UNESCO zu eigen (Zeuner 2017, S. 27). Insgesamt waren dabei drei gesellschaftliche und ökonomische Entwicklungen ausschlaggebend für die Forderung nach bezahlter Bildungsfreistellung:

1. In den 1960er Jahren erfolgte die *Transformation des Wirtschaftssystems*. Der Wandel von einer Industrie- zu einer Dienstleistungsgesellschaft wurde eingeleitet. Grundlegend für eine erfolgreiche Strukturveränderung der Wirtschaft war aus der Perspektive der Arbeitgeberverbände und der Gewerkschaften u.a. die Verbesserung der Qualifikation der Arbeitskräfte. Aus- und Weiterbildung erhielten einen höheren Stellenwert.
2. Es setzte sich die Erkenntnis durch, dass das *demokratische Bewusstsein und die politische Handlungsfähigkeit* der Bevölkerung mit dem Ziel der politischen Partizipation aller stärker gefördert werden müsste.
3. Zeigten erste empirische Untersuchungen zur Teilnahme an Weiterbildung das bis heute bekannte Phänomen der *doppelten Selektivität der Weiterbildung* (Faulstich 1981, S. 69). Danach stehen Teilnahme oder Nicht-Teilnahme an Weiterbildung bzw. lebenslangem Lernen im engen Wechselverhältnis mit vielfältigen Faktoren, die die Menschen nur bedingt beeinflussen können. Soziale Herkunft, die individuelle Lern- und Bildungsbiographie, Lernerfahrungen, der berufliche Status usw. können die Teilnahme an Bildung und Weiterbildung positiv oder negativ beeinflussen.

In die frühen Gesetze der 1970er Jahre flossen diese Aspekte explizit mit ein: Bildungsurlaub sollte in erster Linie der politischen Bildung und erst in zweiter Linie der beruflichen Weiterbildung dienen. Darüber hinaus sollte das Recht auf Bildungsfreistellung auch die Förderung benachteiligter Zielgruppen unterstützen und den Selektionsprozess unterbrechen.

1.1 Bildungsfreistellungsgesetz in Rheinland-Pfalz: Entstehung und Entwicklung

Im Jahr 1993 wurde das Bildungsfreistellungsgesetz in Rheinland-Pfalz verabschiedet. Zur dieser Zeit hatte man in einigen Bundesländern bereits mehr als 20 Jahre Erfahrung mit entsprechenden Gesetzen. Die Gründe für die verhältnismäßig späte Einführung des Gesetzes in Rheinland-Pfalz waren v.a. politischer Natur. Der damalige zuständige Abteilungsleiter im Ministerium, Dr. Peter Krug, hat uns in einem Gespräch folgende Gründe für die Vorbereitung und Verabschiedung des Bildungsfreistellungsgesetzes genannt:

1. Mit der Landtagswahl im Jahr 1991 änderten sich die politischen Konstellationen in Rheinland-Pfalz und eine Koalition aus SPD und FDP unter dem Ministerpräsident Rudolf Scharping setzte sich für das Bildungsfreistellungsgesetz ein.
2. Die Arbeitsgruppe, die den Gesetzesentwurf vorbereitete, orientierte sich inhaltlich an bereits existierenden Gesetzen. Dabei versuchte sie, die Verfahrensabwicklung so zu gestalten, dass bekannte Reibungspunkte von vornherein vermieden wurden.

Folgende Regelungen erwiesen sich im Nachhinein als außerordentlich sinnvoll und trugen dazu bei, dass der Gesetzesentwurf nicht nur die parlamentarischen Hürden nahm, sondern auch bezogen auf Umsetzung und Durchführung tragfähig und erfolgreich war:

1. Es wurde ein Beteiligungsgremium eingerichtet, dessen Mitglieder den Vertretungen der Spitzenorganisationen der Arbeitgeberverbände und der Gewerkschaften, den Kammern sowie dem Landesbeirat für Weiterbildung nach dem Weiterbildungsgesetz angehören. Der Beirat wird laut Gesetz an „grundsätzlichen Fragen der Anerkennung“ beteiligt (§ 7 Abs. 2).
2. Die Gruppe der Berechtigten wurde ausgedehnt, neben abhängig beschäftigten Arbeitnehmer_innen regelt das Gesetz auch Bildungsfreistellungsansprüche von Auszubildenden (im Bereich gesellschaftspolitischer Weiterbildung), Beamt_innen und Richter_innen und weist besonders auf die Gleichstellung zwischen Frauen und Männern und die Inklusion von Menschen mit Behinderungen als Ziele hin.
3. Bildungsfreistellung darf nur für gesellschaftspolitische und berufliche Weiterbildung und deren Verbindung gewährt werden. Konkret heißt es dazu im Gesetz: *„Die Bildungsfreistellung erfolgt nur für anerkannte Veranstaltungen der beruflichen oder der gesellschaftspolitischen Weiterbildung oder deren Verbindung“* (§ 3, Abs. 1). In diesem Rahmen wurden unterschiedliche Lernformen anerkannt.
4. Betriebe mit weniger als 50 Beschäftigten können auf Antrag einen pauschalierten Anteil des für den Zeitraum der Bildungsfreistellung fortzuzahlenden Arbeitsentgelts aus dem Landeshaushalt beantragen (§ 8).
5. Das Gesetz ermöglicht im Vergleich zu den Freistellungsgesetzen anderer Bundesländer eine höhere zeitliche Flexibilität bezogen auf die Angebote und die Inanspruchnahme. In der Regel umfasst die Bildungsfreistellung einen Zeitraum von fünf Tagen in einem Jahr auf Seiten der Inanspruchnahme wie auch auf der Seite der anerkennungswürdigen Veranstaltungen. Dagegen beläuft sich der Freistellungsanspruch in Rheinland-Pfalz auf zehn Tage in einem Zweijahreszeitraum. Der/die Beschäftigte kann selbst entscheiden, wie er diesen Anspruch einlöst (§ 2, 1). Darüber hinaus ermöglicht das Gesetz auf der Angebotsseite eine Anerkennung von Veranstaltungen von drei Tagen Dauer oder Intervallveranstaltungen (§ 7, 1, Nr. 3).
6. Im Gegensatz zu den meisten anderen Bildungsfreistellungsgesetzen wurde eine regelmäßige, zweijährige Berichtspflicht festgelegt, um Aussagen über die Inanspruchnahme der Veranstaltungen, die Träger und Einrichtungen sowie die Inhaltsgebiete der Bildungsfreistellung zu erhalten. Die seit 1995 veröffentlichten Berichte geben Aufschluss über die Entwicklung der Bildungsfreistellung in Rheinland-Pfalz. Im ersten Bericht hieß es dazu: *„Zusammenfassend kann festgestellt werden, daß sich das Bildungsfreistellungsgesetz eingedenk von üblichen Anfangsschwierigkeiten mit seiner spezifischen rheinland-pfälzischen Förderung der Rahmenbedingungen, Innovation, Qualität, Rechtssicherheit und Akzeptanz der Weiterbildung bewährt hat“* (Ministerium für Wissenschaft, Weiterbildung und Kultur Rheinland-Pfalz 1995, S. 13).

Alle diese Regelungen trugen nach Eindruck von Peter Krug dazu bei, dass das Gesetz und seine Durchführungsbestimmungen von den Arbeitgebern in Rheinland-

Pfalz respektiert wird. Man bemühte sich, den unterschiedlichen Bedenken der verschiedenen Akteure Rechnung zu tragen und Konsens zu erzielen. Die Strategie der Kooperations- und Beteiligungsorientierung erwies sich als tragfähig, denn in Rheinland-Pfalz wurden im Gegensatz zu anderen Bundesländern keine Klagen im Zusammenhang mit der Inanspruchnahme von Bildungsfreistellung eingereicht.

Im Folgenden gehen wir den Fragen nach, wie erfolgreich die Einführung des Gesetzes war und wie es von den Berechtigten in Anspruch genommen wurde. Dazu stellen wir die Aspekte Veranstaltungsinhalte, Teilnahmequoten und Struktur der Teilnehmenden vor, um die organisatorische Entwicklung und auch die Inanspruchnahme der Veranstaltungen entsprechend den gesetzlichen Regelungen darzulegen.

1.2 Veranstaltungen und Inhaltsbereiche

Die Berichte der Landesregierung zeigen im Zeitreihenverlauf die Anerkennung von Veranstaltungen im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben. Dabei wird deutlich, dass die berufliche Weiterbildung von Anfang an ca. vier Fünftel des Angebots umfasste, während die politischen und beruflich-politischen Veranstaltungen zwischen 15 und 20 Prozent ausmachten. Für die letztgenannten ist im Laufe der Jahre ein deutlicher und kontinuierlicher Rückgang zu verzeichnen.

Jahr	Berufliche Weiterbildung (einschließlich Sprachen)	Politische Weiterbildung	Beruflich-politische Weiterbildung	Gesamtzahl
1993/1994	6.469 (78,5%)	1.240 (14,5%)	822 (9,7%)	8.531
1995/1996	8.692 (72,8%)	2.569 (21,4%)	714 (6,0%)	11.975
2001/2002	5.333 (73,6%)	1.842 (25,4%)	70 (1,0%)	7.245
2005/2006	6.729 (78,7%)	1.749 (20,4%)	74 (0,9%)	8.552
2007/2008	6.110 (79,5%)	1.486 (19,3%)	93 (1,2%)	7.689
2009/2010	7.777 (82,6%)	1.552 (16,5%)	84 (0,9%)	9.413
2011/2012	5.273 (82,9%)	993 (15,6%)	95 (1,5%)	6.361
2015/2016	4.669 (82,3%)	888 (15,7)	115 (2,0%)	5.672

Tab. 1: Anerkennung von Veranstaltungen im Rahmen des BFG nach Veranstaltungsinhalten

Die Tabelle 1a zeigt, dass die absolute Anzahl der anerkannten Veranstaltungen im Laufe der Zeit erheblich schwankte. Hinzu kommt, dass den Trägern seit 2011 die Möglichkeit eingeräumt wurde, Veranstaltungen für zwei Jahre in Folge anerkennen zu lassen. Statistisch abgebildet wird aber nur die Anzahl der anerkannten Veranstaltungen, ohne Berücksichtigung der jeweiligen Gültigkeitsdauer, weshalb

die Zahlen nicht wirklich vergleichbar sind. Angenommen wird, dass die tatsächliche Anzahl der angebotenen Veranstaltungen nach 2011 höher ist als die Zahlen zeigen (Christ 2017, S. 60).

Die inhaltlichen Schwerpunkte der beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen können über die Anerkennungsverfahren nachvollzogen werden, auf die in den Berichten an die Landesregierung verwiesen wird. Deutlich werden über die Jahre inhaltliche Verschiebungen. Anerkannt wurden zunächst überwiegend Sprachkurse, heute sind es vor allem lange kaufmännisch-betriebswirtschaftliche und gewerblich-technische Veranstaltungen, gefolgt von Fremdsprachenkursen. Weitere wichtige Themenbereiche sind Informations- und Kommunikationstechnologie und Themen des Sozial- und Erziehungswesens.

Die Themen in der politischen Weiterbildung sind differenzierter nachgewiesen. Hier wurden über die Jahre Angebote zu den Themen Gesellschaft, Arbeitswelt und Wirtschaft am häufigsten anerkannt. Etwa gleich verteilt waren Veranstaltungen zu den Themen Deutschland, Europa, Soziales/Gesundheit und Recht. Weitere Themen, die vermutlich entsprechend ihrer tagespolitischen Relevanz angeboten wurden, sind Bildung/Kultur, Umwelt, Dritte Welt, Internationales und Regionales.

Die Anzahl der Veranstalter ist sehr hoch, der letzte Bericht der Landesregierung für die Jahre 2015 und 2016 benennt als Anbieter der beruflichen Weiterbildung die „rheinland-pfälzischen Kammern, öffentliche und private Hochschulen, Sprachveranstalter im Ausland und sonstige privatwirtschaftliche Veranstalter“ (Ministerium für Wissenschaft, Weiterbildung und Kultur Rheinland-Pfalz 2017, S. 7). Die politische Bildung wird *„überwiegend von gewerkschaftlichen Bildungseinrichtungen und unterschiedlichen gemeinnützigen Veranstaltern aus Rheinland-Pfalz und den anderen Bundesländern angeboten. Hinzu kommen international tätige Partnerschaftsvereine, Umwelt- oder Friedensgruppen“* (ebd.). Bundestagsabgeordnet bieten zudem politische Informationsfahrten an, *„die für alle Bürgerinnen und Bürger frei zugänglich“* sind (ebd.).

Verändert haben sich die Unterrichtsformen und die Dauer der Veranstaltungen. Während zu Beginn (1993/1994) dreitägige Blockveranstaltungen mit 53 Prozent am häufigsten angeboten wurden, waren später die fünftägigen Veranstaltungen die häufigste Angebotsform. Andere Veranstaltungsformen (zehn Tage, Intervallangebote) hatten weniger Bedeutung. Im Berichtszeitraum seit 2010 haben die Intervallveranstaltungen deutlich zugenommen und lagen 2015/2016 bei 38,5 Prozent aller Veranstaltungen. Dies wird auf ein Anwachsen berufsbegleitender Angebote zurückgeführt. Bildungsfreistellung kann mittlerweile auch für weiterbildende Studiengänge genutzt werden oder im Rahmen der Meisterausbildung (Christ 2017, S. 60).

1.3 Teilnahme an anerkannten Bildungsfreistellungsveranstaltungen

Bei der Teilnahme von Berechtigten aus Rheinland-Pfalz an anerkannten Freistellungsveranstaltungen lässt sich in den letzten Jahren eine Zunahme feststellen. Die Zahlen sind den regelmäßigen Berichten der Anbieter entnommen. Da die Rücklaufquote zwischen 75 und 90 Prozent schwankt, ist die Gesamtzahl der Teilnehmenden insgesamt höher.

Die Teilnahme an anerkannten Veranstaltungen im Rahmen des Bildungsfreistellungsgesetzes hat sich seit 1993/1994 stetig nach oben entwickelt. Die Berichte wiesen bis 2009/2010 die Teilnehmenden differenziert nach Gesamtzahl und Teilnehmenden aus Rheinland-Pfalz aus. Seit 2011/2012 werden nur noch die Teilnehmenden aus Rheinland-Pfalz berücksichtigt.

Jahr	Teilnehmende insgesamt	Teilnehmende Rheinland-Pfalz
1993/1994	52.527	11.063 (21,1%)
1995/1996	116.927	24.738 (21,2%)
2001/2002	117.184	29.224 (24,9%)
2003/2004	161.616	64.509 (39,9%)
2005/2006	130.328	26.412 (20,2%)
2007/2008	158.797	28.087 (17,7%)
2009/2010	257.247	52.833 (20,5%)
2015/2016		56.066

Tab. 2: *Teilnehmende an Bildungsfreistellungsveranstaltungen, anerkannt nach BFG Rheinland-Pfalz entsprechend den Angaben in den jährlichen Berichten der Anbieter)*

Bei der Erhebung der Teilnehmenden wird differenziert zwischen:

- **Teilnahme von Landeskindern:** Anteil betrug immer zwischen 25 und 40 Prozent aller Teilnehmenden
- **Teilnahme nach dem BFG:** Anteil betrug immer zwischen 25 und 40 Prozent aller Teilnehmenden
- **Teilnahme ohne Freistellung:** Ihr Anteil war immer am höchsten und betrug regelmäßig mehr als 50 Prozent aller Teilnehmenden
- **Teilnahme mit sonstiger Freistellung:** Anteil war immer am niedrigsten und betrug durchschnittlich fünf Prozent aller Teilnehmenden.

Als Beispiel für die Differenzierung sei hier die Tabelle des letzten Berichts für die Jahre 2015/2016 vorgestellt.

Teilnahmen nach Personen aus Rheinland-Pfalz	Zahl nach Berichtsbögen	Prozent
ohne Freistellung	29.674 [13/14: 34.553]	52,9 [13/14: 61,7]
mit sonstiger Freistellung	3.374 [13/14: 2.792]	6,0 [13/14: 5,0]
mit Freistellung nach dem BFG	23.018 [13/14: 18.667]	41,1 [13/14: 33,3]
Gesamt	56.066 [13/14: 56.012]	

Tab. 3: Teilnahme von Personen aus Rheinlandpfalz an Bildungsfreistellungsveranstaltungen 2015/2016 (Ministerium für Wissenschaft, Weiterbildung und Kultur 2017, S. 14)

1.4 Struktur der Teilnehmenden

Die Berichte der Landesregierung geben Aufschluss über die Zusammensetzung und die Struktur der Teilnehmenden. Zu berücksichtigen ist, dass die Angaben auf den Berichtsbögen der Träger beruhen, deren Rücklauf zwischen 70 und 90 Prozent lag, die Gesamtteilnehmerzahl also vermutlich etwas höher war. Bezogen auf die Struktur der Teilnehmenden sind die folgenden Merkmale charakteristisch:

- **Geschlecht:** Männer nehmen etwas häufiger an Bildungsfreistellungsveranstaltungen teil als Frauen. Während im ersten Berichtszeitraum 60 Prozent Männer und 40 Prozent Frauen teilnahmen, ging die Teilnahme der Frauen bis 2008 auf 30 Prozent zurück. Mittlerweile hat sich das Verhältnis wieder stärker angeglichen und lag 2015/2016 bei 39,6 Prozent (Frauen) und 60,4 Prozent (Männer). Der Anteil der Frauen ist nur im Angestelltenbereich höher als bei den Männern (2005/2006: gesamt 59,9 Prozent; Frauen 36,8 Prozent; Männer 23,1 Prozent).
- **Alter:** Die Gruppe der 20- bis 35-jährigen stellt mit ca. 50 Prozent die meisten Teilnehmenden. Es folgt die Alterskohorte zwischen 36 und 49 Jahren mit ca. 40 Prozent. Die Gruppe der über 50-jährigen ist kaum vertreten (ca. zehn Prozent). Allerdings ist der demographische Wandel spürbar, im Berichtszeitraum 2015/2016 zeigte sich die folgende Verteilung: unter 30-jährige: 42,2 Prozent; 30 bis 39-jährige: 25,7 Prozent; 40 und 49-jährige: 17,3 Prozent; über 50-jährige: 15 Prozent. D.h., insgesamt beteiligen sich die älteren Kohorten mittlerweile häufiger als früher, stellen aber weiterhin die kleinste Gruppe dar.
- **Beschäftigungsverhältnisse:** Zu Beginn stammten ca. 45 bis 50 Prozent der Teilnehmenden, die in einem vertraglich geregelten Beschäftigungsverhältnis stehen, aus dem öffentlichen Dienst, Arbeitnehmer_innen stellen den größten Anteil, gefolgt von Beamt_innen und Auszubildenden. Ab 2009/2010 hat sich dieses Verhältnis umgedreht, etwa zwei Drittel der Teilnehmenden stammen aus der Privatwirtschaft und ein Drittel aus dem öffentlichen Dienst.
- **Betriebsgröße:** Für die Privatwirtschaft zeigt sich, dass konstant ca. 50 Prozent der Teilnehmenden aus Großbetrieben stammen. Allerdings liegt der Anteil von Personen aus mittleren Betrieben mit bis zu 50 Beschäftigten mit

durchschnittlich 15 Prozent höher als in anderen Bundesländern. Dies bestätigt die positive Wirkung der Erstattungsmöglichkeiten.

- **Beschäftigung nach Berufsgruppen:** Diese Zahlen wurde erst ab 2005/2006 gesondert erhoben. Danach waren die Teilnehmenden durchschnittlich zu 50 bis 60 Prozent Angestellte, zu ca. 30 Prozent Arbeiter_innen. Der Rest verteilt sich auf Auszubildende und Beamt_innen.

Die Struktur der Teilnahme zeigt über die 25 Jahre Bildungsfreistellungsgesetz in Rheinland-Pfalz hinweg eine relative Konstanz. Männer nehmen häufiger teil als Frauen, Jüngere häufiger als Ältere. Dagegen hat sich das Verhältnis der Teilnahme von Personen aus dem öffentlichen Dienst und aus der Privatwirtschaft umgekehrt: Während zu Beginn mehr Personen aus dem öffentlichen Dienst teilnahmen, sind es mittlerweile mehr Personen aus der Privatwirtschaft. Dies wird v.a. auf die Möglichkeit zurückgeführt, die Bildungsfreistellung im Rahmen berufsbegleitenden Studiengänge zu nutzen.

Nach diesem kurzen Überblick über Entwicklungen und Trends der Bildungsfreistellung in Rheinland-Pfalz seit 1993 werden wir im Folgenden erste Ergebnisse unserer Studie über die Mehrfachteilnahme an Bildungsfreistellungsveranstaltungen vorstellen.

2. Zentrale Fragestellungen und Projektbeschreibung

Wir begeben uns mit unserer Forschungsfrage nach Bildungswirkungen in ein schwieriges und inhaltlich sehr kontrovers diskutiertes Terrain. So nehmen einige Forscher an, dass Lernerfolge messbar sind und sich über standardisierte Abfragen in Skalen und Tabellen usw. unmittelbar darstellen lassen. Den Gegenpol bilden Forschende, die die Möglichkeit, Wirkungen von Bildungs- oder Lernprozessen nachweisen zu können, kategorisch ausschließen. Die Wahrheit liegt vermutlich zwischen diesen Polen. Grundlage unseres Forschungsansatzes ist die optimistische Annahme, dass Lern- und Bildungsprozesse durchaus kurz- und langfristige Wirkungen bei den lernenden Subjekten zeitigen können.

Wir unterscheiden daher zwischen *Wirksamkeit* und *Wirkungen*. Reflektiert man die Bedeutungen der beiden Wörter, zeigen sich semantisch durchaus Unterschiede.

- Unter *Wirksamkeit* werden Leistungsfähigkeit, Wirkungsgrade und Effektivität verstanden. Es wird angenommen, dass diese als Veränderungen prinzipiell messbar sind.
- Fragt man dagegen nach *Wirkungen*, stehen vielmehr Konsequenzen, Folgererscheinungen, Nachwirkungen und Auswirkungen im Mittelpunkt.

Wir legen unserer Erhebung über Mehrfachteilnehmende an Bildungsfreistellungsveranstaltungen das zuletzt genannte Verständnis von *Wirkungen* zugrunde. Wir vermuten sie, gehen allerdings nicht von unmittelbaren und gradlinigen Ursache-Wirkungsketten aus, sondern berücksichtigen, dass neben gezielt ausgesuchten und besuchten Bildungsangeboten vielfältige – auch en passant – genutzte Informationsmöglichkeiten zur Bildung des Subjekts, zur Subjektwerdung und Personifikation beitragen. Die unterschiedlichen Möglichkeiten der Wissensaneignung bieten Anlässe und Gelegenheiten zum Austausch, zur Reflexion von Erfahrung und zum Verstehen und Begreifen und damit auch zur Erweiterung von Handlungspraktiken.

Es ist von einem Konglomerat unterschiedlicher Impulse, Erfahrungen und Aktivitäten auszugehen, denn es entsteht ein „*Geflecht unterschiedlicher Bildungsgelegenheiten, das sich im Kontext biographisch gesteuerter Prozesse entwickelt*“ (Kade u. Seitter 1998, 170; zit. n. Ahlheim u. Heger 2006, S. 180). Hinzu kommt, dass sich Subjekte die Inhalte von Bildungs- und Lernangeboten aktiv aneignen, wobei eine eigen-sinnige Bewertung, Adaption und Umgestaltung im Kontext bereits vorhandener individueller Bildungs- und Lernwirkungen erfolgt.

Bildungs- und Lernwirkungen beziehen sich auf verschiedene Dimensionen wie Wissen, Denken, Urteilen, Handeln und Verhalten. In jeder dieser Dimensionen sind Veränderungen denkbar und zwar zunächst unmittelbar bezogen auf das lernende Subjekt, die lernende Person. Neue Interessen, Erkenntnisse, Einsichten, Überzeugungen usw. führen aber auch zu Veränderungen im nach außen gerichteten Handeln, wodurch das nähere Umfeld aber auch weitere Kreise beeinflusst werden können. Uns interessiert in diesem Zusammenhang, ob und wenn ja in welcher Hinsicht die Mehrfachteilnahme an Bildungsfreistellungen die biographische Entwicklung eines Menschen beeinflusst und welche Wirkungen sie langfristig zeitigt – hinsichtlich seiner inneren und äußeren Welt.

Dies berücksichtigend, verfolgen wir in unserer qualitativen, explorativen Studie theoretisch und methodisch eine subjektwissenschaftliche Perspektive. D.h. im Mittelpunkt steht die Befragung von Mehrfachteilnehmenden an Bildungsfreistellungsveranstaltungen, mit dem Ziel, Aufschluss über ihre subjektiven Begründungen für ihr (Lern-)Handeln sowie über ihre grundlegende Handlungsfähigkeit zu erhalten.

Wir gehen zwar davon aus, dass sich Wirkungen von Mehrfachteilnahmen nicht unmittelbar messen, erheben und darstellen lassen. Trotzdem vermuten wir, dass subjektive Aussagen von Mehrfachteilnehmenden durchaus Hinweise auf Lern- und Bildungsprozesse geben können, indem sie Erlebnisse, Erkenntnisse und Erfahrungen spiegeln. Damit wird deutlich, dass eine aktive Beteiligung der lernenden

den Personen am Forschungsprozess notwendig ist, da nur sie selbst über Kontext und Bedeutung ihrer Bildungsentwicklung und deren Wirkungen Auskunft geben können.

2.1 Forschungsmethodisches Vorgehen

Aus diesem Grund haben wir uns forschungsmethodisch für einen explorativen und qualitativen Ansatz entschieden, dessen Ziel es ist, primär die Subjekte selbst über Wirkungen, Folgen und biographische Bedeutungen ihrer Teilnahme an Bildungsfreistellungsveranstaltungen berichten zu lassen.

Wir konzentrieren uns auf Personen, die im Laufe eines längeren Zeitraums mindestens dreimal an Veranstaltungen im Rahmen der Bildungsfreistellung teilgenommen haben. Da eine solche Teilnahme erstens freiwillig erfolgt und zweitens hin und wieder durchaus gegen Widerstände durchgesetzt werden muss, gehen wir von besonders hohen Lern- oder Bildungsinteressen und auch einer eher intrinsischen Motivation der Befragten aus. Im Mittelpunkt steht die Frage, „Welche langfristigen, subjektiven, (bildungs-)biographischen Wirkungen und Effekte hat die *Mehrfachteilnahme* an Veranstaltungen der politischen und/oder der beruflichen Bildung im Rahmen von Bildungsfreistellungsgesetzen?“

In diesem Zusammenhang interessieren uns besonders:

1. die **subjektiven Begründungen** für die mehrfache Teilnahme an Veranstaltungen im Rahmen des Bildungsfreistellungsgesetzes
2. die **subjektiven und biographischen Bedeutungen**, die die Befragten ihrer Mehrfachteilnahme beimessen und
3. die **langfristigen (bildungs-)biographischen Wirkungen**, die die Befragten selbst benennen können, die sich aber auch aus dem analytischen Vergleich der erhobenen Daten ergeben.

Im Mittelpunkt unserer Erhebung steht die Befragung von ca. 20 Mehrfachteilnehmenden. Daneben werden, auch die strukturellen und organisatorischen Bedingungen auf der Makro- und Mesoebene des didaktischen Handelns untersucht, die grundlegend sind für die Durchführung von Bildungsfreistellungsveranstaltungen.

	Untersuchungsaspekte	Planung	Umsetzung
Makroebene Bildungspolitik	Gesetzl. Rahmen, Anerkennungsverfahren, Förderpolitik	6 Experteninterviews	7 Experteninterviews
Mesoebene Träger und Anbieter	Umsetzungsbedingungen seitens der Bildungsakteure	10 bis 12 Experteninterviews	5 Experteninterviews
Mikroebene Mehrfachteilnehmende	Erfahrungen, Wirkungen, Bedeutungen	20 bis 24 biographisch-explorative Interviews mit Mehrfachteilnehmenden	6 biographisch-explorative Interviews mit Mehrfachteilnehmenden
Makro-/Mesoebene sowie Mikroebene	Gruppendiskussionen mit Interviewpartner_innen über unsere Ergebnisse; jeweils in Hamburg und Rheinland-Pfalz, Anfang 2019		

Tab. 4: Forschungsdesign bezogen auf Rheinland-Pfalz und Hamburg

Im Folgenden präsentieren wir Ihnen einige Schlaglichter unserer ersten Auswertungen der Interviews mit Mehrfachteilnehmenden. Diese sind als vorläufig zu betrachten, da wir bisher weder das vollständige Sample erreicht haben, noch bisher vergleichende und kontrastierende Analysen vornehmen konnten. Wir konzentrieren uns auf die Interpretation der sechs bisher in Rheinland-Pfalz durchgeführten explorativen Interviews mit Mehrfachteilnehmenden.

2.2 Allgemeine Merkmale der bisher befragten Mehrfachteilnehmenden

Die sechs Personen, mit denen wir bisher Interviews zu ihren vielfältigen Erfahrungen mit Bildungsfreistellungsangeboten durchgeführt haben, nahmen über einen Zeitraum von 23 Jahren insgesamt über 30 Mal ihren Anspruch auf Bildungsfreistellung wahr, durchschnittlich fünf Mal pro Person. Tatsächlich reichen die Inanspruchnahmen von drei bis zu zehn Freistellungen pro Person in einem Zeitraum von drei bis 23 Jahren. Die Merkmale der von uns bisher sechs befragten Personen sind in der nachfolgenden Tabelle fünf verallgemeinert zusammengefasst. Bisher haben wir eher ältere Personen des mittleren und höheren Alters befragt, zwei Frauen und vier Männer.

Generell lässt sich festhalten, dass die von uns Befragten sehr bildungsaffin sind und neben Bildungsfreistellungsangeboten häufig weitere berufliche, beruflich-betriebliche, allgemeine, gesellschaftspolitische oder auch kulturelle Bildungsangebote wahrnehmen. Diese hohe Bildungsaffinität ist sicherlich unserer Befragungsauswahl (Mehrfachteilnehmende) geschuldet.

ausgelegt zu werden. Die bildungspolitischen und anbieterspezifischen Belange scheinen für die Teilnehmenden weniger wichtig zu sein. Die Inhalte werden zu meist nach Interessen und teilweise auch nach konkreten Anbietern ausgesucht.

3.1.1 Einstieg in die Bildungsfreistellung

Die Inanspruchnahme der Bildungsfreistellung trifft auf besondere Bedingungen, mit denen sich die Mehrfachteilnehmenden auseinandersetzen müssen. Einfluss auf die erste Antragsstellung nehmen zumeist bestimmte Personen aus dem privaten und betrieblichen Umfeld. Eine wesentliche Rolle spielt nach Einschätzung unserer Befragten die jeweilige betriebliche Weiterbildungskultur. Sie ist dafür verantwortlich, ob Mitarbeiter ihr Recht auf Bildungsfreistellung aktiv einfordern oder nicht.

Die Entscheidung von Menschen, erstmalig ihren Anspruch an Bildungsfreistellung wahrzunehmen, wird – neben ganz spezifischen Lerninteressen – häufig von anderen Personen beeinflusst, die begeistert über ihre eigenen Bildungserfahrungen im Rahmen von Bildungsfreistellungen berichten, neugierig machen und auf besonders interessante Bildungsprogramme hinweisen. Oft wird die erste Bildungsfreistellung auch gemeinsam mit dieser Person wahrgenommen. In unserem Sample übernahmen in zwei Fällen auch Ehefrauen diese Funktion. Zudem finden sich Fälle, in denen Vorgesetzte unterstützend wirken oder Betriebsräte/ Personalvertretungen machen (durchaus regelmäßig und intensiv) Werbung für die Bildungsfreistellung. So berichtet eine befragte Person:

„Weil das lief eindeutig über eine Kollegin ab 1995. Die Kollegin, die häufig, also jährlich ihren Bildungsurlaub genommen hat, einigermassen verrufen war, also verrufen in Gänsefüßchen. [...] Ja, aber die hatte schon davon erzählt und hat mich begeistert und hat mir auch Programme mitgebracht und da habe ich mich eingeklinkt und dann ging das dann los 1995.“ (TN-Interview RLP6, S. 2)

3.1.2 Betriebliche Antragsituation

Bei der Beantragung der Freistellung bzw. der Wahl eines Bildungsangebots berücksichtigen die Befragten als Auswahlkriterium in der Regel wichtige betriebliche Aufgaben und Termine. Nicht nur, weil Arbeitgeber im Hinblick auf betriebliche Belange die Bildungsfreistellung ablehnen können, sondern auch, weil die Befragten Konflikte mit dem Arbeitgeber möglichst vermeiden wollen. Die Tatsache, dass ein Teil der Befragten neben der Bildungsfreistellung reguläre und unbezahlte Urlaubstage sowie Überstunden einsetzt, um an entsprechenden, freiwillig gewählten Bildungsangeboten teilzunehmen, verdeutlicht dieses Bestreben. Beispielsweise besucht einer unserer Gesprächspartner pro Jahr mehrere Bildungsfreistellungsveranstaltungen und kommt so insgesamt jährlich auf ca. 30 Seminartage. Neben

der Bildungsfreistellung nutzt er für die Teilnahme Überstunden, reguläre und unbezahlte Urlaubstage.

Einige der befragten Mehrfachteilnehmenden berichten, dass sie sich für die Inanspruchnahme von Bildungsfreistellung rechtfertigen müssen. Dabei sehen sie sich nicht nur kritischen Fragen durch ihre Vorgesetzten ausgesetzt. Vielmehr müssen sie Wahrnehmung ihres Rechts auch vor Kolleginnen und Kollegen verteidigen, die in ihrer Abwesenheit ihre Arbeit übernehmen müssen. Obwohl alle ein Recht auf Bildungsfreistellung haben, entsteht bei denen, die keinen Antrag stellen, offensichtlich ein Gefühl der Benachteiligung.

Bildungsfreistellung scheint sowohl im betrieblichen Kontext als auch auf kollegialer Ebene mit Vorurteilen behaftet zu sein. Den Befragten wird von ihrem Umfeld suggeriert „sich etwas heraus zu nehmen“. Sie bringen sich mit der Inanspruchnahme unter Umständen in unangenehme Bewertungssituationen. Das folgende Interviewzitat veranschaulicht dies:

„Also jeder fängt gleich so vom Hintergrund an, also gleich mit Bewertungen sage ich mal, gar nicht mal mit: Oh ja, interessant, was hast du da gemacht? [...] 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? [...] Also es wird kommentiert und es wird vielleicht nicht so gerne gesehen. Also weder von den Kollegen, die auch kommentieren. [...] Also ich fand es nicht anerkannt. Es war immer was Besonderes. Es war immer so, es hatte immer ein bisschen den Tenor, die nimmt sich was raus (lacht sehr leicht). Alle wussten, sie können es ja auch beantragen, aber die wenigsten haben es gemacht. Ich sage ja, es wurde immer unterschwellig süffisant irgendwie kommentiert.“ (TN-Interview RLP6, S. 9f.)

3.1.3 Gründe für die Nichtteilnahme: Einschätzungen aus Sicht der Mehrfachteilnehmenden

Aussagen zur Nicht-Inanspruchnahme finden sich in den Interviews bezogen auf Fragen über die eigene betriebliche Antragsituation, auf Gespräche mit anderen Personen über die Teilnahme sowie im Rahmen von Fragen nach zeitlichen Lücken bei der Inanspruchnahme.

Als mögliche Gründe für die Nicht-Teilnahme werden genannt:

- fehlende betriebliche Weiterbildungskultur
- eine zu hohe bzw. eine zunehmende Arbeitsdichte
- familiäre Verpflichtungen.

Erwachsene befinden sich häufig in Lebenssituationen, die ihren Lern- und Bildungsinteressen sowie ihren Bildungsaspirationen und damit der Teilnahme an Bildungsveranstaltungen entgegenstehen. Die von uns befragten Mehrfachteilnehmenden berichten, dass sie ihren Anspruch nur wahrnehmen, wenn betrieblich und privat die notwendigen Zeiträume gewährleistet sind. Ein inhaltlich zu den eigenen Lerninteressen passendes Bildungsangebot spielt in diesem Rahmen ebenfalls eine Rolle:

„Das können Termingründe gewesen sein, das kann sein, dass Themen einfach nicht passen oder beides nicht passte. Ja, also jetzt nur auf eine Bildungsreise zu fahren, um den Anspruch nicht verfallen zu lassen, dann hätte ich ja wesentlich mehr weg sein müssen. Das ist es irgendwie nicht.“ (TN-Interview RLP2, S. 9)

„Wir interessieren uns halt wirklich ganz speziell für diese gesellschaftspolitischen Reisen und da waren halt auch ein paar Jahre, sage ich mal, nur wenige im Angebot, die uns dann anscheinend auch nicht so interessiert haben.“ (TN-Interview RLP3, S. 16)

Darüber hinaus wird angemerkt, dass Bildung, Weiterbildung/ Erwachsenenbildung im Sinne organisierter Bildungsveranstaltungen weder für alle Erwachsenen interessant ist noch in der Teilnahme an einer organisierten Bildungsveranstaltung ein Vorteil oder Zugewinn erkannt wird.

Hinzu kommt ein großes Informationsdefizit. Die von uns befragten Mehrfachteilnehmenden berichten, dass sie regelmäßig in Gesprächen mit Kollegen, Bekannten, Familienangehörigen und Freunden feststellen, dass scheinbar nur wenige ihr Recht auf Bildungsfreistellung und entsprechende Angebote kennen – oder Menschen trauen sich nicht, aufgrund der jeweiligen Betriebskultur oder der persönlichen Beschäftigungssituation ihren Anspruch auf Bildungsfreistellung wahrzunehmen.

3.2 Lernen und Bildung

Wir unterscheiden in unserer Studie zwischen Lernen und Bildung, wobei Bildung ohne Lernen nicht möglich ist, aber Lernprozesse – wenn es sich allein um die kognitive Aneignung von Wissen handelt – nicht unbedingt zu Bildung führen müssen. Im Anschluss an den Erziehungswissenschaftler Wolfgang Klafki (1927-2016) charakterisieren wir Bildung mit Blick auf (Selbst-) Aufklärungsprozesse des Menschen mit den folgenden Begriffen: „Selbstbestimmung, Freiheit, Emanzipation, Autonomie, Mündigkeit, Vernunft, Selbsttätigkeit“ (Klafki 1996, S. 19). Er fährt fort:

„Bildung wird also verstanden als die Befähigung zu vernünftiger Selbstbestimmung, die die Emanzipation von Fremdbestimmung voraussetzt oder einschließt, als Befähigung zur Autonomie, zur Freiheit eigenen Denkens und eigener moralischer Entscheidung. Eben deshalb ist denn auch *Selbsttätigkeit* die zentrale Vollzugsform des Bildungsprozesses“ (ebd.; Hervorhebung im Original).

Aber Bildung soll nicht nur der Selbstbildung und individuellen Sinndeutung dienen, vielmehr beinhaltet sie auch einen gesellschaftlichen Bezug, der sich äußert in Mitbestimmungs- und Solidaritätsfähigkeit. D.h., Lernen erfolgt mit Blick auf Emanzipation und Mündigkeit, ist persönlichkeitsfördernd und werte bezogen. Lernprozesse umfassen auch expansive Lernmomente, bei denen das Lerninteresse vom Subjekt ausgeht und sich an seinen Lernbedürfnissen und Diskrepanzerfahrungen orientiert und damit begründet. Grundlegend ist, dass Lernprozesse inhaltlich und methodisch von den Lernenden mitgestaltet werden. Nur auf diese Weise werden für das lernende Subjekt vor dem Hintergrund seiner Erfahrungen, aber auch seiner Handlungsproblematiken und Handlungsinteressen expansive Lernprozesse möglich.

In den nun folgenden Ausführungen präsentieren wir erste Ergebnisse zu unserer zentralen Fragestellung zu kurz- und langfristigen Wirkungen von Lern- und Bildungsprozessen, wie sie aus der Sicht der Mehrfachteilnehmenden wahrgenommen werden. Analytisch differenzieren wir zwischen:

- Lern- und Bildungsinteressen
- Lern- und Bildungserfahrungen
- Lern- und Bildungsergebnisse und
- Nachhaltige Lern- und Bildungswirkungen.

Die analytische Unterscheidung zwischen Interessen, Erfahrungen, Ergebnisse und Wirkungen signalisiert, dass Lern- und Bildungsinteressen, die Ausgangspunkt eines Lern- und Bildungsprozesses sein können, nicht zwangsläufig zu nachhaltigen Lern- und Bildungswirkungen führen müssen. Hier besteht kein Kausalzusammenhang, da sich Lern- und Bildungsinteressen im Verlaufe eines Lern- und Bildungsprozesses verändern und modifiziert werden können.

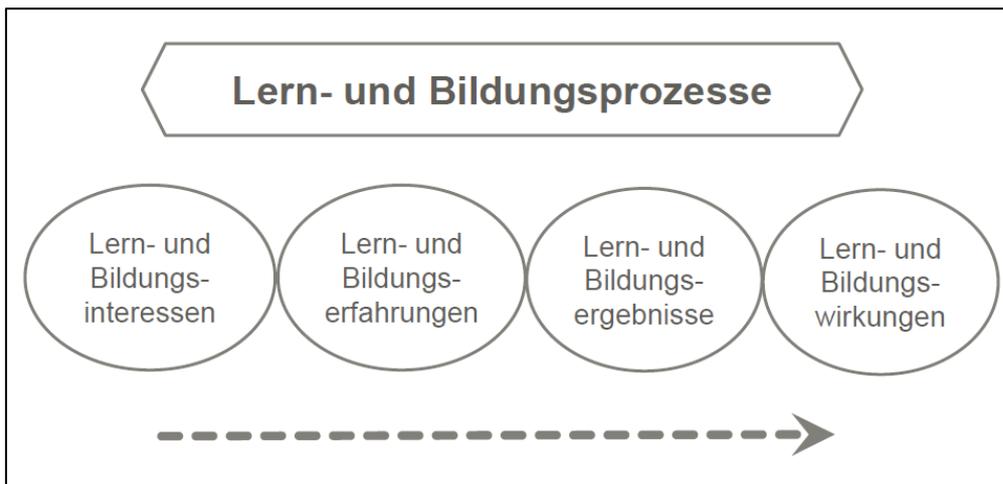


Abb. 1: Überblick zu den Analyseebenen von Lern- und Bildungsprozessen

3.2.1 Lern- und Bildungsinteressen

Inhaltlich sind die Lern- und Bildungsinteressen bedeutungsvoll, da sie den Einstieg in die Inanspruchnahme der Bildungsfreistellung markieren. Neben Personen des näheren Umfeldes, die dazu anregen, die Bildungsfreistellung in Anspruch zu nehmen, führen vor allem persönlich als besonders relevant erachtete Lernanlässe/ Interessen/ Diskrepanzerfahrungen zur Teilnahme an Bildungsfreistellungsveranstaltungen.

In den Interviews wurden bspw. folgende Interessen thematisiert: Interesse an neuem historischen Wissen, das in der eigenen Schulzeit so noch nicht gelehrt wurde; Interesse an der arabischen Welt/an arabischen Gesellschaften in Geschichte und Gegenwart sowie in ihren Wechselbeziehungen zur europäischen Welt/zur europäischen Gesellschaften; Interesse an Demokratisierungsprozessen und gesellschaftlichen Strukturen in unterschiedlichen europäischen Gesellschaften; Interesse an der kulturellen und gesellschaftlichen Bedeutung von Religion.

Die Teilnahme an berufsbezogener Weiterbildung wird häufiger begründet mit Diskrepanzerfahrungen bezogen auf das konkrete berufliche Handeln und die dort verlangten Fähigkeiten und Fertigkeiten. Diskrepanzerfahrungen erleben Befragte auch im sozialen Umgang ihres Betriebs, weshalb sie Seminare zu Konfliktmanagement und Beratung besuchen.

„Und dann kann ich mich erinnern, dass ich bei der Stadt im KN [Abteilung/Tätigkeitsfeld] angefangen habe. Da ging es um das Thema xy und ich habe überhaupt keine Ahnung von dem Thema gehabt und da war meine große Hoffnung hier Weiterbildung. Also da wollte ich ... in der Zeit habe ich auch ganz viel gemacht überall mit, ach, [F]-Kurs und [V]-Kurs und alles, was ich irgendwie kriegen konnte. [...] Da habe ich eigentlich null Ahnung gehabt von allem und da war das meine Rettung auch, dass ich da... da habe ich viel in G [Ortsangabe] gemacht.“ (TN-Interview RLP6, S. 14)

In diesem Zusammenhang stellt sich auch die Frage, inwiefern die Wahrnehmung von Bildungsfreistellungsangeboten durchaus fehlende betriebliche Weiterbildung ersetzt oder sinnvoll ergänzt.

3.2.2 Lern- und Bildungserfahrungen

Wird der Fokus auf besondere subjektive Lern- und Bildungserfahrungen durch den Besuch von Bildungsfreistellungsveranstaltungen gerichtet, dann stehen u.a. emotionale Aspekte im Vordergrund, bezogen auf den Lerngegenstand, die Lerngruppe und die lernende Person selbst. Es geht um Momente und Dinge die berühren und ansprechen, die quasi am eigenen Leib erfahren werden. Die Befragten betonen, dass es darum geht, etwas zu be-greifen, ein Gefühl für etwas zu entwickeln. In den Bildungsfreistellungsveranstaltungen eingesetzte nicht-schulische Lehr-Lern-Formen werden besonders geschätzt. Als hilfreich werden solche empfunden, die den Erfahrungsaustausch fördern, die eine gemeinsame, eigenständige Wissensaneignung ermöglichen und die kreative Aneignungsformen berücksichtigen. Lernen wird v.a. mit Spaß assoziiert:

„Ja. Für mich ist es quasi kein stures Lernen, [...] Das heißt, meine Referenten, die vor mir stehen, sind zwischen 20 und 30. Und das ist ein ganz anderes, ich sage jetzt mal, Feeling, als wenn jetzt ein Lehrer vor mir steht und ich am Tisch sitze mit Block vor mir. Also wir sitzen im Stuhlkreis, wir machen was, wenn Ihnen Bodenzeitung was sagt, arbeiten wir mit Bodenzeitung. [...] Und dann im Sitzkreis, wie auch immer. Also eher was Entspannteres, ohne dass der Aspekt Bildung hinten runterfällt. Sondern es ist/ also es hat genau den gleichen Hintergrund. Es bleibt aber besser im Kopf, weil ich sitze nicht stur da und lerne auswendig. [...] Genau, das ist ein ganz lebendiges Lernen, ja.“ (TN-Interview RLP1, S. 1f.)

Bezogen auf die Bildungsreisen wurden Aspekte wie der Austausch und die Begegnung mit Menschen vor Ort hervorgehoben. Wissen wird auf eine Art und Weise vermittelt, die bei normalen Bildungs- und Kulturreisen nicht möglich wäre. Typisch und als besonders fruchtbar wird für diese Bildungsreisen das „Hinter-die-Kulissen-Schauen“ eingeschätzt. Durch diese Erfahrung verändert sich der Anspruch an Reisen insgesamt.

„Also das Besondere waren die Begegnungen während der Bildungsurlaube. Also es wurde ja immer dafür gesorgt, dass wir Gespräche haben mit entweder Gewerkschaftsgruppen oder anderen Gruppen, die irgendein Projekt machen und das fand ich schon spannend, dieses so mal hinter die Kulissen schauen oder dahin kommen, wo man sonst nicht hinkommt oder auch Orte aufsuchen, die man nicht einfach so kennt. [...] Heute verreise ich ja öfter auch mal mit W. [Reiseanbieter], mache Kultur- und Wanderreisen oder mit anderen Anbietern. Die haben sehr kompetente und auch sehr pfiffige Guides, die einen so führen. Aber die alle reden über ein Land und über Projekte oder sonstiges und bei der Bildungsfreistellung redet man mit den Leuten, die da werkeln. Und das finde ich einfach viel interessanter.“ (TN-Interview RLP6, S. 2f.)

Zudem wird im Zusammenhang mit den Bildungsreisen immer wieder ein besonderes Zeiterleben thematisiert. Die Zeit wird als sehr ausgefüllt und intensiv erlebt: „Eine Woche Bildungsreise kann sich anfühlen wie drei Wochen weg sein“ (TN-Interview RLP3, S. 3). Bildungsreisen wurden in den Interviews als alternativlos und einzigartig bezeichnet.

Hinzu kommt das Erleben von Momenten vielfältiger Horizonterweiterungen: Erweiterungen von Welt- und Selbstverfügung nicht nur auf das persönliche Erleben bezogen, sondern auch positiv auf berufliche Herausforderungen oder auf die gewerkschaftliche Interessenvertretung.

3.2.3 Lern- und Bildungsergebnisse

Neben den Lern- und Bildungsinteressen sowie den Lern- und Bildungserfahrungen spielen für unsere Analyse die Lern- und Bildungsergebnisse bzw. der konkrete Lernnutzen eine Rolle. In diesem Zusammenhang wird die Teilnahme an Bildungsfreistellungsangeboten bspw. als „Rüstzeug“ und „Arbeitszeug“ (TN-Interview RLP4, S. 7) für den beruflichen Alltag verstanden. Die Befragten nutzen die Teilnahme an Bildungsangeboten im Sinne von Problemlösestrategien für den beruflich-betrieblichen Alltag. Darüber hinaus verbinden sie mit der Teilnahme an beruflichen Bildungsfreistellungsangeboten Vorteile für das eigene beruflich-betriebliche Fortkommen – in Bezug auf mögliche Beförderungen oder zukünftige Bewerbungen. Denn sie zeigen, dass sie sich eigenständig um Weiterbildung bemühen (TN-Interview RLP4, S. 8).

Andere Befragte berichten über vertiefte politische Einsichten, Erweiterungen der eigenen Urteilskraft im Kontext sehr unterschiedlicher gesellschaftlicher Prozesse oder sie entwickeln tiefergehende Erkenntnisse über ihre eigene kulturelle Identität. Vereinzelt finden wir in den Interviews auch Aussagen zur Verbindung beider Bereiche, d. h. der Lern- und Bildungsnutzen wird im privaten wie im beruflichen Kontext gesehen, wie der folgende Interviewausschnitt veranschaulicht:

„Also es nutzt mir fürs eigene politische Verständnis ohne Ende. Das ist klar. Und es nutzt letztlich auch bei der Einschätzung der Dinge, die ich dienstlich mache.“

Frage: Nehmen Sie noch was Anderes mit aus den Veranstaltungen? „Ganz viel. Also erstens würde ich dieses ganz Allgemeine, was ich vorhin sagte: Reisen bildet. Man geht natürlich, gerade wenn man so eine Woche nur hat, geht man mit sehr offenen Augen durch ein Land, durch eine Stadt. Guckt sich auch noch andere Dinge an. Es ist auch klar. Also relativ häufig mache ich es dann auch so, dass ich irgendwie sage: Okay, vorn noch zwei Tage oder hinten oder beides. Das ist was, was man noch mitnimmt. Ja, bis hin zu gruppenspezifischen Prozessen, die da ablaufen in so einer Gruppe. Das ist ja letztlich auch ein Zugewinn.“ (TN-Interview RLP2, S. 14f.)

3.2.4 Nachhaltige Lern- und Bildungswirkungen

Im Zusammenhang mit langfristigen und nachhaltigen Lern- und Bildungswirkungen berichten die Interviewten über sehr unterschiedliche und vielfältige Aspekte. Einige haben sich bspw. beruflich neu orientiert, andere integrieren die Erfahrung Bildungsfreistellung nachhaltig in ihr Leben, ohne es deswegen grundlegend zu verändern. In allen Fällen können Wirkungen festgestellt werden, die die Entwicklung der Person betreffen. Darüber hinaus vermitteln viele Interviewte ihre Erkenntnisse und teilweise enthusiastische Begeisterung für den Bildungsurlaub auch ihrem näheren und weiteren Umfeld, indem sie über die Veranstaltungen erzählen, Vorträge darüber halten oder auch andere Personen zur Teilnahme motivieren.

Die Teilnahme an Bildungsfreistellung gibt Anstoß zur persönlichen Weiterentwicklung, die sich auf verschiedene Weise äußern kann. In einem Fall erfolgte die erste Begegnung mit der Bildungsfreistellung im Rahmen einer Fortbildung für neu gewählte Jugend- und Ausbildungsvertreter, diese kann als Initialzündung für sehr weitgehende biographische Transformationsprozesse angesehen werden. Die Teilnahme am Bildungsurlaub (so nennt ihn der Interviewpartner) eröffnete ihm, der schulisches Lernen als sehr negativ in Erinnerung hatte, neue Lernerlebnisse und -perspektiven:

„Mit dem Eintritt in die Gewerkschaft, mit dem Bildungsfaktor, mit meinen Seminaren, wo ich angefangen habe zu merken, Bildung macht richtig Spaß. Und jetzt kann ich nicht mehr genug davon haben, jetzt sauge ich alles in mich rein, alle Möglichkeiten, die ich habe. [...] Weil ich für mich Methoden gefunden habe, selbst/ eigene Lernmethoden gefunden habe und so weiter. Und deswegen macht mir das jetzt superviel Spaß und ich will es auch nicht mehr missen. Also Bildung ist für mich, hat für mich eine ganz hohe Priorität im Leben.“ (TN-Interview RLP1, S. 42)

Im Laufe von drei Jahren hat er an mehr als zehn Bildungsfreistellungsveranstaltungen teilgenommen und dafür jeweils auch seinen Erholungsurlaub oder Überstunden eingesetzt. Er besuchte insbesondere gesellschaftspolitische Veranstaltungen und kann jeder etwas Interessantes abgewinnen. Zum Zeitpunkt des Interviews überlegte er aufgrund seiner positiven Lern- und Bildungserfahrungen ein duales Studium zu beginnen, was auch ohne Hochschulreife nach einer abgeschlossenen Berufsausbildung und zwei Jahren Berufserfahrung möglich ist.

Eine Person erkennt, dass sie durch die Teilnahme an Bildungsreisen im Rahmen der Bildungsfreistellung für sich vielfältige neue Lernerfahrungen gemacht hat, die ihre sowohl praktischen Fähigkeiten erweiterten als auch ihr Reflexionsvermögen:

„Also diese Strukturen dieser Bildungsreisen, die fand ich für mich sehr überzeugend. Und ich würde mal vermuten, dass ich da auch viel übers Lernen ge-

lernt habe. [...] Also wenn ich so etwas tun will oder muss, kommen da sehr viele Erfahrungen aus den Bildungsreisen. Und zwar auf ganz vielen Ebenen. Also sowohl auf der Ebene des Organisatorischen, was ich ja auch sehe und mitkriege, ja? Als auch auf der Ebene des "einen anderen Standpunkt einnehmen können". Als auch auf der Ebene des, ja, sich selbst Organisierens. Ja, was mache ich jetzt, ja? [...] Also des Auf-sich-selbst-bezogen-Seins und dann Entscheidungen treffen, sich bewegen, selbstbestimmt bewegen im Fremden oder so. Und auch noch vieles mehr. (TN-Interview RLP5, S. 26f.)

Wirkungen in das Umfeld der interviewten Personen hinein vollziehen sich in unterschiedlicher Art und Weise. Diejenigen, die als Jugend- und Ausbildungsvertreter oder Personalrat freigestellt sind und persönlich die Bildungsfreistellung als Bereicherung erleben, setzen sich aktiv für die Freistellung ihrer Kollegen ein. Sie agieren als Vorbilder und sehen diese Funktion als sehr wichtig an, denn sie können die Beantragung unterstützen, wenn sie beruflich in einer entsprechenden Position sind. Dies trifft v.a. zu, wenn sie in der Jugend- und Ausbildungsvertretung, dem Betriebsrat oder dem Personalrat tätig sind. Hier ein Beispiel:

„Also ich fand es total klasse und habe dann auch Werbung anschließend gemacht bei den Kollegen. Ich habe auch die Erfahrung gemacht, dass die Kollegen immer sehr träge sind, was sowas angeht und sich ein bisschen anschubsen lassen und von ihrem Recht Gebrauch machen“ (TN-Interview RLP4, S. 4)

Auch der Jugend- und Ausbildungsvertreter berichtet regelmäßig über die Möglichkeiten der Bildungsfreistellung, motiviert die anderen Jugendlichen zur Teilnahme und unterstützt sie dabei aktiv. Dies macht er auch, weil sein Arbeitgeber diese Informationen nicht weitergibt:

„Inzwischen habe ich den Part übernommen und stelle es den Auszubildenden vor. Weil der Arbeitgeber berichtet ja nicht da drüber. Es sind ja quasi Abwesenheiten, die zwar bezahlt werden, aber die quasi ihm fehlen. Das heißt, da ist immer so ein Deckel drauf. Ja, es gibt es, aber es muss nicht genommen werden. Und wir plädieren da drauf, dass man es nehmen soll, ja? Weil es wichtig ist. Und weil es wichtig ist, sich weiterzubilden. Ja, es heißt immer, man lernt ein ganzes Leben lang. Und dann werden die Chancen nicht genutzt. Und das ist uns also wichtig, dass die Chancen genutzt werden.“ (TN-Interview RLP1, S. 3)

Andere Personen berichten, dass sie die Erfahrungen, die sie in den Veranstaltungen gemacht haben, mit Freunden und Bekannten teilen, indem sie Vorträge darüber halten oder ihre Eindrücke künstlerisch verarbeiten.

3.3 Bildungsfreistellung: Individuelle Bedeutungszuschreibungen

In den sechs Interviews der Mehrfachteilnehmenden finden sich auch Aussagen zu den Bedeutungen, die sie dem Instrument der Bildungsfreistellung beimessen. Sie benennen einerseits subjektive Bedeutungen, andererseits werden Einschätzungen

zu weiterreichenden gesellschaftlichen Bedeutungen der Bildungsfreistellung gemacht.

Insgesamt wird von allen Interviewpartnerinnen die mehrfache Teilnahme an Bildungsfreistellungsveranstaltungen als sehr positiv beurteilt. Unterschieden werden können pragmatisch-nüchtern vorgetragene Vorteile hinsichtlich der Verbesserung berufsbezogener Fähigkeiten und Kompetenzen oder der individuellen beruflichen Weiterentwicklung. Es finden sich aber auch emotionale enthusiastische Reflexionen bezogen auf die Lern- und Bildungsprozesse, häufig geäußert von Personen, die an Bildungsreisen teilgenommen haben.

Auf der individuellen Ebene wird von mehreren Personen der Aspekt „Erweiterung des Horizonts“ als subjektiv bedeutsam eingeschätzt. Die Begegnung mit Fremdem, sowohl bezogen auf Personen als auch auf Kulturen, gesellschaftliche Strukturen und politische Einstellungen wird als bereichernd erfahren. Sie erleben eine Veränderung ihrer Weltbilder und sehen die durch einen Blick von außen erfahrenen Perspektiverweiterungen, durch die ihr Urteilsvermögen erweitert wird, als sehr positiv. Hier eines von vielen Beispielen zur Illustration:

„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.“ (TN-Interview RLP3, S. 6)

Interessant ist auch die gesellschaftliche Perspektive auf die Bildungsfreistellung. In einem Interview wird besonders die staatliche Initiative hervorgehoben und die Bedeutung, die diese Form der strukturellen Unterstützung von Bildung hat:

Und diese Institution des Bildungsurlaubs, die verankert ist in das Arbeitnehmerrecht, finde ich, ist einer der hellen und hellsichtigen Punkte unserer gesellschaftlichen Formgebung. Also dass man in die Arbeit hinein die Bildung setzt. Und zwar nicht die Bildung der größeren Nutzbringung für den Arbeitgeber. Was der natürlich gern so sieht, ja, und auch so sehen muss, das ist seine Rolle. Sondern dass da der Staat und die Gesellschaft insgesamt sich schützend hinstellt und einen Raum freisperrt gegenüber sowohl den Interessen des Arbeitgebers als auch den, ja, Interessen des Arbeitnehmers. [...] Und wir wollen das als Gesellschaft, dass die Menschen das machen. Und das finde ich ganz, ganz schlau. Und bedeutsam im Grunde, ja?“ (TN-Interview RLP5, S. 29f.)

4. **Unser Resümee: „Fünf Tage sind einfach viel zu wenig“ – aber ein Anfang**

Der von uns gewählte subjektwissenschaftliche Forschungszugang hat sich bisher als fruchtbar erwiesen. Die Interviews bestätigen bereits in vielfältiger Hinsicht unsere Hypothese, dass die Mehrfachteilnahme an Bildungsfreistellungsveranstaltungen zu langfristigen, subjektiven, (bildungs-)biographischen Wirkungen und Effekten führt.

Bezogen auf die **subjektiven Begründungen** für die mehrfache Teilnahme werden verschiedenartige Aspekte genannt. Sie reichen von subjektiven Interessen, die sich auf die Aneignung von Wissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten beziehen, um die eigenen Handlungsoptionen zu erweitern über das Bedürfnis, die eigene Neugier hinsichtlich anderer Kulturen, Länder, Gesellschaftsordnungen zu befriedigen bis dahin, andere Lern- und Aneignungsformen kennenzulernen und auszuprobieren. Auch soziale Aspekte wie Begegnung und Austausch sowie Entwicklung von Empathie spielen eine wichtige Rolle.

Die **subjektiven und biographischen Bedeutungen**, die die Befragten ihrer Mehrfachteilnahme beimessen, variieren. Im Mittelpunkt stehen Aussagen über gewonnene Erkenntnisse zu neuen Themen und Inhalten, die Erweiterung des eigenen (Denk-)Horizonts oder die hinzu gewonnene Reflexions- und Urteilsfähigkeit über politische und gesellschaftliche Zusammenhänge. Besonders die Personen, die an Bildungsreisen teilgenommen haben, weisen auf die dadurch erfolgten Perspektivwechsel hin, die auch zur Überprüfung eigener Vorurteile führen. Alle Befragten schätzen diese unterschiedlichen Aspekte als persönlich bereichernd und wertvoll ein.

Langfristige (bildungs-)biographische Wirkungen sind ebenfalls zu erkennen, wobei hier der jüngste Befragte die deutlichsten Veränderungen in Bezug auf seine (Bildungs-)Biographie zeigt. Bei anderen Gesprächspartner_innen ist nicht eindeutig zu entscheiden, ob die Teilnahme an Bildungsfreistellungen eine Folge ihrer ohnehin bereits hohen Bildungsaffinität war oder deren Ursache. Sie berichten aber alle von Bildungsinteressen, die lebensbegleitend Einfluss auf berufliche und teilweise auch private Entwicklungen hatten. Einige integrieren die Teilnahme an Bildungsfreistellungsveranstaltungen in ihren Lebenslauf als festen Bestandteil ihrer lebensentfaltenden Bildungsprozesse.

Abschließend möchten wir noch auf einen Aspekt eingehen, den fast alle Interviewten kritisch kommentierten. Es geht um die relativ geringe gesellschaftliche Wertschätzung des Instruments Bildungsfreistellung. Nach ihren Erfahrungen werden verschiedene Probleme deutlich: Zum einen gibt es nach wie vor viele Ar-

beitgeber, die aus unterschiedlichen Gründen ihren Mitarbeitern keine Bildungsfreistellung gewähren wollen. Dagegen wird in einem Interview der Wert der Bildungsfreistellung für die Entwicklung kritischer Urteilsfähigkeit im Sinne von Klafki hervorgehoben:

„Ich würde mir natürlich wünschen, dass Arbeitgeber dem doch auch offener gegenüberstehen, einfach doch sehen, dass ihre Mitarbeitenden, wenn auch nicht ganz direkt und eins zu eins sage ich mal das für die Arbeit dann irgendwie von profitieren, aber doch Menschen, die interessiert sind an der Welt, an Dingen, an anderen Dingen und die zufrieden sind, erfüllt sind, auch vielleicht bessere Mitarbeiter sind oder sowas und dass es guttut, wenn Leute auch eben so ein bisschen ein eigenständiges und kritisches Bewusstsein vielleicht dadurch erlangen. Was natürlich für Arbeitgeber - kritische Arbeitnehmer - vielleicht auch nicht so das ist, was er will, aber ich finde es halt gut.“ (TN-Interview RLP2, S. 20)

Zum anderen kritisieren die Befragten, dass die gesetzlichen Regelungen und damit das Recht auf Bildungsfreistellung nur wenigen Arbeitnehmer_innen bekannt ist. Ein Kommentar dazu lautet: *„Gesetze, die geheim gehalten werden, taugen auch nichts.“* (TN-Interview RLP2, S. 19). Obwohl ein Antrag auf Bildungsfreistellung also weder etwas Anrühiges ist noch ein besonderes Privileg, sondern, im Gegenteil ein Recht darstellt, geht mit der Inanspruchnahme häufig Stigmatisierung und Ablehnung einher, nicht nur durch die Arbeitgeber, sondern auch durch die eigenen Arbeitskollegen. – Eine Erfahrung, die andere Untersuchungen bestätigen.

Dieser Gegenwind entmutigt unsere Befragten allerdings nicht, sondern spornt sie eher noch mehr an, ihre positiven Erfahrungen zu kommunizieren und für die Teilnahme an Weiterbildung im Allgemeinen und für Bildungsfreistellung im Besonderen zu plädieren.

„Aber trotzdem kann man sich dafür stark machen, dass es dafür mehr Möglichkeiten gibt, sich weiterzubilden und diese Chance nutzen zu können. Und ich fände es sehr schön und mir wäre es wichtig, dass wir einfach mehr Möglichkeiten den Jugendlichen, also auch mir und allen, die nach mir kommen, ja, und alle, die jetzt schon ewig lang im Beruf sind, wirklich es die Möglichkeit gibt, sich weiterzubilden, ja. Weil mit fünf Tagen kommt man einfach nicht rum. Ja. Genau, ja. Das heißt, fünf Tage sind einfach viel zu wenig, ja.“ (TN-Interview RLP1, S. 37)

Bildungsfreistellung wird von den Befragten sehr aktiv als Eigenzeit für Bildung genutzt. Sie wird ein zeitliches Moratorium, in dem die Zeit stillsteht und sich gleichzeitig ausdehnt. Die Aussage *„Eine Woche Bildungsreise kann sich anfühlen wie drei Wochen weg sein“* (TN-Interview RLP3, S. 3) zeigt, dass sich das subjektive Zeiterleben durch intensive Bildungserfahrungen verändern kann. Bildung wird subjektiv mit neuen Bedeutungen belegt. Aber ihr Wert wird auch im gesellschaft-

lichen Zusammenhang als eine Notwendigkeit und als das Recht aller angesehen. In diesem Sinn plädiert einer unserer Interviewpartner:

„Und auch Leute, die jetzt nicht unbedingt so gebildet sind, ja, also ich will die Leute nicht als dumm bezeichnen oder so, weil das ist niemand, ja? Es gibt keinen dummen Menschen. Es gibt nur Leute, die sich nie richtig mit Bildung beschäftigt haben. Und deswegen finde ich es superwichtig, sich mit dem Thema Bildung zu beschäftigen, das zu streuen, die Leute mitzunehmen und Leuten zu sagen, wie cool Bildung einfach ist.“ (TN-Interview RLP1, S. 42)

Unsere bisherigen Ergebnisse bestätigen, dass Bildungsfreistellung zu verstehen ist als *Bildungszeit* und als *Zeit für Bildung*. Sie ist nach wie vor das einzige Instrument, das von allen Arbeitnehmer_innen genutzt werden kann, sich eine Auszeit für Bildung zu nehmen. Berufliche Weiterbildung verfolgt andere Ziele, ist hoch selektiv und funktionsbezogen. Bildungsfreistellung wird dagegen entsprechend ihrer ursprünglichen Idee Ausgangspunkt für Bildungsprozesse, die Menschen dazu befähigen, Interessen zu entwickeln und begründet in subjektive Lernprozesse einzutreten, die nicht nur individuell, sondern auch kollektiv zu Veränderungen führen können.

Literatur:

- Alheim, Klaus und Heger, Bardo (2006): Wirklichkeit und Wirkung politischer Erwachsenenbildung. Eine empirische Untersuchung in Nordrhein-Westfalen. Schwalbach/Ts.: Wochenschau Verlag.
- Christ, Rainer (2017): „Bildungsfreistellung in Rheinland-Pfalz.“ Journal für politische Bildung 17, 2, S. 59-61.
- Degen, Günther R. (1983): „Zur Situation und zum aktuellen Entwicklungsstand des Bildungsurlaubs.“ In Rolf Dobischat und Herbert Wassmann. Bildungsurlaub. Probleme, Perspektiven und Konzepte. Bad Honnef: Bock + Herchen, S. 41-89.
- Faulstich, Peter (1981): Arbeitsorientierte Erwachsenenbildung. Frankfurt am Main: Verlag Moritz Diesterweg.
- Klafki, Wolfgang (1996): Neue Studien zur Bildungstheorie und Didaktik. Zeitgemäße Allgemeinbildung und kritisch-konstruktive Didaktik. 5. Auflage. Weinheim: Beltz.
- Ministerium für Wissenschaft, Weiterbildung und Kultur Rheinland-Pfalz (Hrsg.): Erster Bericht der Landesregierung über Inhalte, Formen, Dauer und Teilnahmestruktur der Bildungsfreistellung für die Jahre 1993/1994. Landtag Rheinland-Pfalz, 4. Juli 1995.
- Ministerium für Wissenschaft, Weiterbildung und Kultur Rheinland-Pfalz (Hrsg.): Zweiter Bericht der Landesregierung über Inhalte, Formen, Dauer und Teilnahmestruktur der Bildungsfreistellung für die Jahre 1995/1996. Landtag Rheinland-Pfalz, 9. Juni 1997.

- Ministerium für Wissenschaft, Weiterbildung und Kultur Rheinland-Pfalz (Hrsg.): Dritter Bericht der Landesregierung über Inhalte, Formen, Dauer und Teilnahmestruktur der Bildungsfreistellung für die Jahre 1997/1998. Landtag Rheinland-Pfalz, 4. Juni 1999.
- Ministerium für Wissenschaft, Weiterbildung und Kultur Rheinland-Pfalz (Hrsg.): Vierter Bericht der Landesregierung über Inhalte, Formen, Dauer und Teilnahmestruktur der Bildungsfreistellung für die Jahre 1999/2000. Landtag Rheinland-Pfalz, 5. Juni 2001.
- Ministerium für Wissenschaft, Weiterbildung und Kultur Rheinland-Pfalz (Hrsg.): Fünfter Bericht der Landesregierung über Inhalte, Formen, Dauer und Teilnahmestruktur der Bildungsfreistellung für die Jahre 2001/2002. Landtag Rheinland-Pfalz, 14. April 2003.
- Ministerium für Wissenschaft, Weiterbildung und Kultur Rheinland-Pfalz (Hrsg.): Sechster Bericht der Landesregierung über Inhalte, Formen, Dauer und Teilnahmestruktur der Bildungsfreistellung für die Jahre 2003/2004. Landtag Rheinland-Pfalz, 2. Mai 2005.
- Ministerium für Wissenschaft, Weiterbildung und Kultur Rheinland-Pfalz (Hrsg.): Siebter Bericht der Landesregierung über Inhalte, Formen, Dauer und Teilnahmestruktur der Bildungsfreistellung für die Jahre 2005/2006. Landtag Rheinland-Pfalz, 17. April 2007.
- Ministerium für Wissenschaft, Weiterbildung und Kultur Rheinland-Pfalz (Hrsg.): Achter Bericht der Landesregierung über Inhalte, Formen, Dauer und Teilnahmestruktur der Bildungsfreistellung für die Jahre 2007/2008. Landtag Rheinland-Pfalz, 5. Mai 2009.
- Ministerium für Wissenschaft, Weiterbildung und Kultur Rheinland-Pfalz (Hrsg.): Neunter Bericht der Landesregierung über Inhalte, Formen, Dauer und Teilnahmestruktur der Bildungsfreistellung für die Jahre 2009/2010. Landtag Rheinland-Pfalz, 21. April 2011.
- Ministerium für Wissenschaft, Weiterbildung und Kultur Rheinland-Pfalz (Hrsg.): Zehnter Bericht der Landesregierung über Inhalte, Formen, Dauer und Teilnahmestruktur der Bildungsfreistellung für die Jahre 2011/2012. Landtag Rheinland-Pfalz, 14. Juni 2013.
- Ministerium für Wissenschaft, Weiterbildung und Kultur Rheinland-Pfalz (Hrsg.): Elfter Bericht der Landesregierung über Inhalte, Formen, Dauer und Teilnahmestruktur der Bildungsfreistellung für die Jahre 2013/2014. Landtag Rheinland-Pfalz, 2. Juni 2015.
- Ministerium für Wissenschaft, Weiterbildung und Kultur Rheinland-Pfalz (Hrsg.): Zwölfter Bericht der Landesregierung über Inhalte, Formen, Dauer und Teilnahmestruktur der Bildungsfreistellung für die Jahre 2015/2016. Landtag Rheinland-Pfalz, 19. Juni 2017.
- Pabst, Antje (2017): „Bildungsurlaub: Eigenzeit für Bildung mit biographisch nachhaltiger Wirkung? Eine qualitative Studie.“ *Journal für politische Bildung* 17, 2, S. 41-47.
- Zeuner, Christine (2017): „Bildungsurlaub: Begründungen, Konflikte und Perspektiven.“ *Journal für politische Bildung* 17, 2, S. 26-33.