

Recht ohne Beteiligte?

Bildungsfreistellung als Chance für Arbeits- und Lebensperspektiven

PETER FAULSTICH*

Zum Thema Bildungsurlaub könnte man von einigen „Skandalen“ berichten¹. Doch es bringt nichts, den uneingelösten Versprechungen nachzutruern. Immer wieder den „Widerspruch zwischen Angebot und Nachfrage“ zu beklagen, wäre Ausdruck von Hilflosigkeit. Also, versuchen wir eine Bilanz, und fragen wir nach den Perspektiven.

Die Freistellung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zum Zweck der Weiterbildung war seit den Initiativen zum Bildungsurlaub in den 60er Jahren immer wieder Gegenstand heftiger Debatten (Görs 1978). Dies gilt heute noch.

Dabei scheint sich eine merkwürdige Zweigleisigkeit herauszustellen zwischen programmatischen Konflikten und realisierten Programmen. Obwohl Bildungsurlaub nach wie vor negativ in die Schlagzeilen gerät - mit herausgepickten Angeboten wie Segelkursen, Yogaseminaren über Übungen zum autogenen Training, an denen sich dann der empörte Widerstand der Arbeitgeber festmacht-, ist unter der Hand ein Großteil der Veranstaltungen auf berufliche Verwendungszusammenhänge bezogen. In den Länderberichten wird statistisch ausgewiesen, daß die Anzahl der Seminare zur politischen Bildung etwa gleichbleibt oder sinkt, wogegen Ver-

staltungen zur beruflichen Bildung stark zugenommen haben (Wagner 1995,69).

So wird der Bildungsurlaub zunehmend zu einem Instrumentarium der Qualifizierung. Hintergrund dafür ist die Dominanz beruflicher Weiterbildungsanstrengungen im Zusammenhang ökonomischer Innovationsprozesse. Dabei hat sich zum einen das Verhalten der Arbeitgeber verändert, welche in betrieblichen Einsatzzusammenhängen stark auf „Schlüsselqualifikationen“ abstellen. Zum anderen ist aber auf gewerkschaftlicher Seite eine Verschiebung der Interessenlage zu beobachten. Die Gewerkschaften beziehen sich in ihrer Betriebspolitik immer weniger auf eine allgemeine politische Grundlagenbildung. Vielmehr werden Erfahrungs- und Handlungszusammenhänge betont (Bleicher 1994). Dabei geht es vor allem um Konzepte der Arbeitsgestaltung.

In diesem Kontext könnte eine neue Chance zur Verwirklichung lang erhobener Forderungen nach „Integration beruflicher und politischer Bildung“ entstehen. Um dies zu reflektieren, ist es notwendig, sich (1) noch einmal die Kontroversen um den Bildungsurlaub zu vergegenwärtigen, (2) sich der verschiedenen Begründungen des Lernens im Bildungsurlaub zu vergewissern und (3) Ansätze arbeitsorientiert-politikbezogenen Lernens zu verfolgen. Zu fragen ist dann (4), ob nicht in diesem Zusammenhang alte Konfliktlinien aufgelöst werden und gleichzeitig neue Chancen in der Diskussion um Bildungsfreistellung entstehen.

1. Kontroversen um den Bildungsurlaub

Angesichts der thematischen Verschiebung hin zu Angeboten berufsbezogener Weiterbildung muß man sich über die fortdauernden Konflikte wundern. Trotz dieses Trends werden in im-

mer neuen Wellen Mißbrauchsvorwürfe über den Bildungsurlaub hochgespült. Und immer wieder ist ein Zurückweichen der politischen Akteure festzustellen. Nur in wenigen Ausnahmen sind sie bereit, die als richtig erkannte Sache zu verteidigen.

Man muß sich über die Schärfe der Konflikte zusätzlich wundern, wenn man bedenkt, wie niedrig der Nutzungsgrad der Freistellung ist. Die letzten veröffentlichten Zahlen: Berlin 0,95%, Brandenburg 0,1%, Bremen 4,3%, Hessen 1,1%, Niedersachsen 1,97%, Nordrhein-Westfalen 0,7%, Rheinland-Pfalz 1,5%, Schleswig-Holstein 0,99% (Hamburg und Saarland: keine Angaben). Sind das Zahlen, die befürchten lassen, daß die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen gefährdet ist?

Sicherlich nicht! Nichtsdestoweniger wird erbittert gestritten. Es toben Konflikte symbolischer Politik. Dazu einige Beispiele aus den letzten Jahren, die beliebig ergänzt werden könnten: Wir hatten uns 1993 im Rahmen der Strukturkommission Weiterbildung in Bremen damit auseinandersetzen, daß der Senat aufgrund einer Pressekampagne über „Aquarellieren in der Toskana“ und „Partnersuche über 40“ in einer internen Vorlage rigide Einschränkungen vorsah. Die Argumentation der Strukturkommission bezog sich dann hauptsächlich auf Anerkennungskriterien und Programmgestaltung. In einem abschließenden Kommentar im Weser-Kurier (1.11.1993) hieß es dann: „Es gilt jetzt, die Spreu vom Weizen zu trennen. Wenn die Freizeit- Selbstfindungs- und Schwafelkurse wegfallen, ist der Kritik am gesamten System die Grundlage entzogen.“ Dies ist - das zeigt die weitere Erfahrung - mitnichten der Fall.

Wechsel des Schauplatzes. Hessen 1996: Obwohl der einschlägige Bericht

* Professor Dr. Peter Faulstich ist Inhaber des Lehrstuhls für Erwachsenenbildung an der Universität Hamburg.

im Februar ernüchternd feststellen mußte, daß die Beteiligung wieder abnahm und zuletzt bei 1,1 Prozent lag, brach im Mai eine neue Pressewelle los. Nach einer Meldung in der FAZ (11.5.1996) über ein Programm „Die politischen, gesellschaftlichen und ökologischen Probleme einer Region in Europa am Beispiel Roussillon und Provence“ folgte an gleicher Stelle (24.5.): „Bildungsurlaub im sonnigen Süden wird überprüft“. Der Landrat des Main-Taunus-Kreises Jochen Riedel (CDU) hatte dem hessischen Sozialministerium „laxe Anerkennungspraxis“ unterstellt und ihm „Beihilfe zum Urlaubsbetrug“ unterstellt. Nach Initiative der CDU-Fraktion im Landtag berichtet die FR (1.8.1996) unter der Überschrift „Nicht immer lockt auf Kreta der Strand“ über eine Pressekonferenz der freien Träger der Jugend- und Erwachsenenbildung. Am 22. August zitiert die FAZ den Hauptgeschäftsführer der Vereinigung hessischer Unternehmerverbände mit der Forderung nach Abschaffung des Bildungsurlaubs, Überschrift „Ideologie der siebziger Jahre“. Bezuggenommen wurde auf Seminare des Hauses der Gewerkschaftsjugend mit den Themen „Heiße Miezen, coole Typen“ und „Wo zum Teufel liegt Chiquita“. Am 28. August lautet der Kommentar der FAZ: „Unzeitgemäßes Privileg“.

Dieser wird grundsätzlich und deutlich: Bezahlter Bildungsurlaub paßt nicht mehr in die heutige Zeit². Soweit wollte aber vorläufig keine der im hessischen Landtag vertretenen Parteien gehen. Am 6. November berichtet die FR: „Alle Parteien wollen Arbeitnehmerrecht erhalten.“

Entwarnung ist aber keineswegs angesagt. Weiterer Wechsel des Schauplatzes. Niedersachsen 1997: Am 28. Januar berichtet die Hessisch-Niedersächsische Allgemeine: „Heftige Kritik - Bildungsurlaub auf Bali und Honkong“. Zitiert wird der Bund der Steuerzahler in Niedersachsen, der Kritik an der Teilnahme von Landesbediensteten an einem Programm der Bildungsvereinigung Arbeit und Leben in Verden geübt haben.

Also hat sich die Strategie, durch Verschärfung der Anerkennungskriterien und Bereinigung der Programmgestaltung, den Konflikt zu unterlaufen, als Illusion erwiesen - auch wenn sie sicher-

lich einige Angriffspunkte ausräumt. Nicht der Weser-Kurier, sondern die FAZ benennt im Kommentar die tatsächliche Ebene der Auseinandersetzung. Es geht nicht nur um einen symbolischen Konflikt, es ist ein Strukturkonflikt. Daher ist es nötig, nochmals Ziele und Grundlagen des Bildungsurlaubs zu vergegenwärtigen.

2. Ziele und Gründe für Lernen im Bildungsurlaub

Mit dem Konzept Bildungsurlaub werden Adressaten in ihrer Rolle als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer angesprochen und bezahlt von Arbeit freigestellt. In der Fassung des Arbeitnehmerweiterbildungsgesetzes, das vom nordrhein-westfälischen Landtag am 24. Oktober 1984 verabschiedet wurde, lautet dies folgendermaßen: „§ 1 (2) Arbeitnehmerweiterbildung dient der beruflichen Weiterbildung und der politischen Weiterbildung sowie deren Verbindung. Sie schließt Lehrveranstaltungen ein, die auf die Stellung des Arbeitnehmers in Staat, Gesellschaft, Familie oder Beruf bezogen sind.“

Es muß angesichts der Mißbrauchsvorwürfe immer wieder daran erinnert werden, daß das Bundesverfassungsgericht in seinem Urteil vom 15. September 1987 diesen weitgesteckten Ansatz ausdrücklich bestätigt hat³.

Die zentralen Begriffe, die im Urteil auftauchen, sind „Gründe des Allgemeinwohls“ und „Verfügung (der Arbeitnehmer) über ihre Zeit“. Es geht also nicht um die Verfolgung von Partikularinteressen, es geht um die Herauslösung von Bildung aus dem ökonomi-

schen Kontext von „Geldzeit“ und ihre Einfügung in den Bereich der für die Individuen verfügbaren Zeit, der „Eigenzeit“. Gerührt wird damit an zwei Strukturprinzipien kapitalistischer Ökonomie: an der Dominanz individueller Interessen gegenüber dem Gemeinwohl und dem Tausch von Zeit gegen Geld. Nur wenn man sich diese Zentralprobleme klar macht, kann man verstehen, mit welcher Erbitterung die Unternehmensvertreter gegen die Bildungsfreistellung anrennen.

Von Anfang an wurden damit weitreichende arbeits- und bildungspolitische Horizonte verbunden. Mit dem Bildungsurlaub sind Bildungsprobleme und Ansprüche der Persönlichkeitsentfaltung in die Arbeitsphäre eingebrochen (Nuissl 1985, 21). Die Begründungen des Bildungsurlaubs, so wie sie sich heute darstellen, beziehen sich auf fünf Ebenen:

1. Arbeitspolitisch: Mit der Abkehr von tayloristischen Strategien erfordern ganzheitliche Gestaltungsansätze eine permanente Qualifizierung. Im Zusammenhang der Diskussion um „Schlüsselqualifikationen“ werden Bildungsurlaubskonzepte als Möglichkeit für den Erwerb umfassender Kompetenzen angesehen.

2. Teiligungsorientiert: Da Staat und Unternehmen immer mehr darauf angewiesen sind, daß Engagement und Initiative von den Beteiligten entwickelt werden, müssen entsprechende Kompetenzen zur Partizipation erworben werden.

3. Demokratiebezogen: Da viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sozial- und bildungsmäßig benachteiligt sind, soll ansatzweise ein Ausgleich geschaffen werden.

4. Weiterbildungspolitisch: Der Bildungsurlaub kann als „Einstiegsdroge“ und „Initialzündung“ für permanente Weiterbildung dienen. Lernängste können abgebaut und der Einstieg in eine kontinuierliche Weiterbildungsbeteiligung ermöglicht werden.

5. Lernorientiert: Im Bildungsurlaub können Lerntechniken erworben werden, die ein selbstinitiiertes und selbstorganisiertes Weiterlernen ermöglichen. Es geht darum „Lernen zu lernen“. Solche Ansätze können ein breites Interessenspektrum abdecken. Damit ist der



Bildungsurlaub zu einem Experimentierfeld umfassender außerbetrieblicher, arbeitsorientierter und gleichzeitig politikbezogener Bildung geworden.

Dies ist besonders deshalb zu einem Politikum geworden, weil es bei der Freistellung auch um Kostenfragen geht. Dabei entsteht das gleiche Problem wie bei allen Kosten-Nutzen-Analysen im Bildungsbereich. Die Kosten sind unmittelbar erfaßbar, hart und kurzfristig, der Nutzen ist schwer belegbar, weich und langfristig. Durch diese Asymmetrie der Kalküle sind Grabenkämpfe ausgelöst worden, welche ein übergreifendes Konzept für eine umfassende Kompetenzentwicklung der Arbeitenden behindern.

3. Arbeitsorientiert-politikbezogene Erwachsenenbildung

Bemerkenswert ist, daß von unterschiedlichen Positionen her - so aus der Sicht betrieblicher Bildungsarbeit, aber auch aus der Perspektive politischer Orientierungen - die Frage nach dem Verhältnis beruflicher zu politischer Bildung neu aufgeworfen wird. Die für die deutsche Bildungstheorie spezifische Trennung von „allgemeiner“ - insbesondere „politischer“ - Bildung einerseits und „beruflicher“ Bildung andererseits spiegelt eine Aufteilung des gesellschaftlichen Lebens in einen öffentlichen Raum, der politischen Entscheidungen und Gestaltungen unterliegt, und die Arbeitswelt, die scheinbar von sachlichen - ökonomischen und technischen - Gesetzen beherrscht wird.

Die jeweilige Kombination von Organisation, Technik und Personal scheint auf gegebenem ökonomischen Niveau durch Sachzwänge vorgegeben. Dies hat sich spätestens durch die Informationstechniken als falsch herausgestellt. Bei betrieblichen Umstellungsprozessen erweisen sich Organisation, Technik und Personal als drei Variablen der Arbeitsgestaltung. Betriebliche Arbeitssituationen werden zum Gegenstand von Arbeitspolitik. So gibt es ein Hervorbringen des Politischen in der Arbeitswelt, das dem gleichzeitig stattfindenden Prozeß der Entgrenzung des Politischen aus dem staatlichen Raum entspricht. In einem weiten Begriff von „Politik“ geht es um spezifische Konstellationen von Interessen, Konflikten und Institutionen.



Dies ist nicht mehr beschränkt auf die traditionellen Bereiche der Parteien und Parlamente, sondern durchdringt alle Bereiche der Lebens- und Arbeitswelt.

Dem korrespondiert, daß es bei Konflikten in der Arbeitswelt schon lange nicht mehr nur um die Verteilung von Einkommen geht, sondern immer mehr auch um die Gestaltung der Arbeit selbst. Wenn sich Tendenzen in der Erwerbstätigkeit zusammenfassend beschreiben lassen als eine mögliche Abnahme tayloristisch organisierter Formen und gleichzeitige Zunahme neuer Produktions- und Managementkonzepte, verändern sich auch die Auseinandersetzungslinien. Während traditionell Konzepte von „Arbeiterbildung“ sich auf kollektive, solidarische Gegenwehr ausrichteten, geht es bei aktuellen Konflikten immer stärker um die Gestaltung von Arbeit unter dem Gesichtspunkt persönlicher, betrieblicher und gesellschaftlich sinnvoller Kriterien (Johannson 1994).

Dies ist eine schwierige Aufgabe für die Bildungsarbeit, da es darum geht, Beschäftigte, Gewerkschaftsangehörige, Betriebsräte u.a. dafür zu gewinnen, gestaltend auf Managementkonzepte Einfluß zu nehmen. Dazu braucht es positive Visionen, wie denn Arbeit anders aussehen könne. Im Zusammenhang der Wertewandeltendenzen kommt es zu einer teilweisen Relativierung betrieblicher Verteilungskonflikte. Identitätsansprüche bezogen auf die eigene Arbeit werden wichtiger.

Insofern ändern sich auch Inhalt und Formen arbeitsorientierter Erwachsenenbildung, wie sie vor allem von den Gewerkschaften betrieben wird. Schulungsmaßnahmen, z.B. zur Vermittlung von Arbeitsrecht, treten zurück gegenüber Gestaltungsansätzen bis hin zu Zukunftswerkstätten. Wenn für eine gesellschaftlich sinnvolle Gestaltung und Verteilung von Arbeit eine „Blockadestrategie“

nicht mehr ausreicht, sondern An eignungsansätze gefordert werden, steht die Bildungsarbeit vor viel schwierigeren Aufgaben als zuvor. Ansatzweise werden diese Probleme aufgenommen.

Es sollen verstärkt Möglichkeiten einer prozeßbegleitenden Bildungsarbeit geschaffen und in die betriebsnahen Aktivitäten eingebaut werden. Notwendig ist dazu ein adäquater Umgang mit dem Begriff des Interesses, der es möglich macht, Differenzierungen wahrzunehmen und diese in einen gemeinsamen Lernprozeß, welcher auch Interessensunterschiede aufeinander bezieht, einmünden zu lassen.

Im Zentrum arbeitsorientierter Bildung steht dann die Frage, wie die durch die Neuzusammensetzung und Reorganisation der Belegschaften entstehende Ausdifferenzierung von Interessenlagen zusammengeführt werden kann. Die neuen Formen der Managementkonzepte machen eben bisher oft verfolgte Blockadestrategien obsolet und drängen die Beschäftigten, die Betriebsräte und die Gewerkschaften in die Situation eines Co-Managements. Damit verschieben sich auch die Ziele der Bildungsarbeit, indem eine ganzheitliche Betrachtung komplexer Umstellungsprozesse erforderlich wird. Die Stichwörter, unter denen eine solche arbeitsorientierte Bildung angelegt wird, sind Gestaltungs kompetenz und Definitionsmacht. Dazu ist es notwendig, die Problemsichten und Interessenlagen der verschiedenen Beschäftigtengruppen einzubeziehen. In der Bildungsarbeit selber müssen neue Beteiligungskompetenzen für veränderte Politikformen genannt werden. Dabei kommt es darauf an, ein Konzept zu entwickeln, das der realen Situation in den Betrieben, der Ausdifferenzierung, der Entkollektivierung und der Interessenvielfalt gerecht wird.

4. Perspektiven im Verhältnis von Arbeitszeit und Lernzeit

Wenn man Bildungsfreistellung bewußt als Experimentierfeld arbeitsorientierten Lernens auffaßt, wird die Frage nach zukünftiger Arbeits- und Lebensgestaltung ein Zentrum ausmachen. Damit ist nichts gegen vielfältige weitere Angebote gesagt. Es ist allerdings unstrittig, daß Bildungsfreistellung anderen Zielen

dient als Erholungsurlaub. Um die Möglichkeiten der Freistellung zu nutzen und auszubauen, muß Einigkeit darin bestehen, die Anteile organisierten Lernens zu klären, und auch darüber, daß Veranstaltungen, welche vorwiegend touristisch ausgerichtet sind, vorwiegend Freizeit- und Sportaktivitäten beinhalten oder dem Erwerb von Fahrerlaubnis, Funklizenz u.ä. dienen, „unter falscher Flagge segeln“. Wenn man dies deutlich sagt, hat man überflüssige Auseinandersetzungen vermieden.

Nach dieser Klärung kann die Sinnhaftigkeit der Bildungsfreistellung kaum noch mit triftigen Argumenten abgeprochen werden. Wenn man die Vorstellungen von „sozialer Kompetenz“, „Ganzheitlichkeit“ oder „Schlüsselqualifikationen“ ernst nimmt, kann ein arbeitsorientiertes, politikbezogenes Konzept dafür wesentliche Beiträge liefern.

Allerdings wird damit die Grundfrage deutlicher. Es geht eben nicht nur um symbolische Politik. Und es wäre zumindest verkürzt, die Bildungsfreistellungsdiskussion nur im Rahmen der Standortdebatte zu führen. Während dabei ökonomische Interessen im Vordergrund stehen, ist die Kernfrage die nach der Nutzung von Zeit, die Verfügung über das knappste aller Güter: menschliche Lebenszeit. Das zentrale Bildungsproblem, die Perspektive der Persönlichkeitsentfaltung, ist gebunden an die Gewinnung von Zeitsouveränität, d.h. von Lebenschancen. Es toben Zeitkämpfe um die Frage, was die Menschen mit ihrem Leben machen. Um Lust am Lernen zu lernen, braucht man Zeit. Um sich mit seiner Lage auseinanderzusetzen und Perspektiven zu entfalten, braucht man Zeit. Um dafür Freiräume zu schaffen, ist es notwendig, Lernzeiten zu eröffnen. Es geht dann um Muße als Raum für menschliche Entwicklung, um Aneignungen von Kultur, um Bildung (Faulstich 1990, 40-41).

Es gibt eigentlich keine bessere Darstellung des Problems als Michael Endes Buch „Momo“. Sie erinnern sich: Nachdem die kleine Momo und die Schildkröte Kassiopeia die Zeitdiebe, die grauen Herren, besiegt und die Stundenblumen befreit haben, heißt es: Sie „blieben stehen und freuten sich und lachten und weinten mit, denn sie hat-

ten ja nun alle genügend Zeit dazu... Und jeder hatte dem anderen unendlich viel zu erzählen.“

Fußnoten

¹ Vgl. den nicht gerade seriösen Beitrag „Humbug, Liebe, Sexualität und Himmelsmacht“ in Heft 1 (1997) der „Grundlagen der Weiterbildung“, wo es um ein Urteil des Arbeitsgerichts Marburg zum Freistellungsanspruch für ein Seminar der politischen Weiterbildung geht.

² „Solche Veranstaltungstitel tauchen immer wieder in den Ankündigungsbroschüren der Bildungsträger auf, doch sind sie nicht die Regel. Zur Tagesordnung gehören vielmehr Sprach-, Rhetorik- und Computerschulungen, die durchaus auch in tristen Einrichtungen und weniger attraktiven Landstrichen stattfinden und denen ein Nutzwert für den Kenntnisstand der Teilnehmer nicht abzusprechen ist. Wer sich also gegen den bezahlten Bildungsurlaub wendet, sollte nicht Ikebana- und Urschrei-Veranstaltungen als Beleg für die ganze Sinnlosigkeit und mißbräuchliche Verwendung der Programme anführen, sondern das Recht grundsätzlich in Frage stellen. Und dafür gibt es durchaus triftige Gründe: Warum müssen die Unternehmen die finanzielle Last einer Weiterbildung mittragen, von der sie kaum Nutzen haben? Die Kurse, mögen sie auch irgendwie sinnvoll sein, sind selten auf die betrieblichen Erfordernisse abgestimmt. Deshalb spricht das Argument, die Menschen müßten künftig ohnehin ein Leben lang lernen, um für die Zukunft gewappnet zu sein, nicht für das Recht auf Bildungsurlaub. Die Menschen, die Arbeit haben, haben in der Regel auch die Möglichkeiten, um ihre privaten Bildungswünsche zu verwirklichen. Der bezahlte Bildungsurlaub ist ein Privileg, das nicht mehr in die Zeit paßt. In die Zeit passen vielmehr Unternehmen, die ihrerseits den Kenntnisstand ihrer Beschäftigten auffrischen, um betriebliche Zukunftsprobleme besser meistern zu können.“ (FAZ, 28.8.1996)

³ „Die den Arbeitgebern...gesetzlich auferlegten Freistellungs- und Entgeltfortzahlungspflichten für Arbeitnehmer, die an Bildungsveranstaltungen teilnehmen, sind durch Gründe des Allgemeinwohls gerechtfertigt. Unter den Bedingungen fortwährenden und sich beschleunigenden technischen und sozialen Wandels wird lebenslanges Lernen zur Voraussetzung individueller Selbstbehauptung und gesellschaftlicher Anpassungsfähigkeit im Wechsel der Verhältnisse. Dem einzelnen hilft

die Weiterbildung, die Folgen des Wandels beruflich und sozial besser zu bewältigen. Der Wirtschaft und Gesellschaft erhält sie die erforderliche Flexibilität, sich auf veränderte Lagen einzustellen. Da bei Arbeitnehmern die Bereitschaft zur Weiterbildung schon wegen der begrenzten Verfügung über ihre Zeit und des meist engeren finanziellen Rahmens nicht durchweg vorausgesetzt werden kann, liegt es im Interesse des Allgemeinwohls, die Bildungsbereitschaft dieser Gruppe zu verbessern. Unter dem Gesichtspunkt des Gemeinwohls gibt es auch keine Bedenken, daß Bildungsurlaub nicht nur für berufsbildende, sondern auch für politisch bildende Veranstaltungen vorgesehen ist. Der technische und soziale Wandel bleibt in seinen Auswirkungen nicht auf die Arbeits- und Berufssphäre beschränkt. Er greift vielmehr auf Familie, Gesellschaft und Politik und führt zu vielfältigen Verflechtungen zwischen diesen Bereichen.“

Literatur

Bleicher, Siegfried: Der Reformprozeß der Gewerkschaftlichen Bildungsarbeit der IG Metall. In: Forschungsinstitut für Arbeiterbildung (Hrsg.): Jahrbuch Arbeit, Bildung, Kultur, Recklinghausen 1994, 9-24.

Faulstich, Peter: Arbeitsorientierte Erwachsenenbildung. Frankfurt/M. 1981.

Faulstich, Peter: Lernkultur 2006. München 1990.
Görs, Dieter: Zur politischen Kontroverse um den Bildungsurlaub. Köln 1978.

Johannson, Kurt: Schwierige Interessenlagen - Betriebspolitische Aspekte der gewerkschaftlichen Bildungsdebatte. In: Forschungsinstitut für Arbeiterbildung (Hrsg.): Jahrbuch Arbeit, Bildung, Kultur, Recklinghausen 1994, 55-80.

Nuissl, Ekkehard: Bildungsurlaub: Innovation für die politische Bildung? In: Landesinstitut für Schule und Weiterbildung (Hrsg.): Standort und Perspektiven der politischen Bildung. Soest 1985, 21-27.
Wagner, Anja: Teilnahme am Bildungsurlaub. Düsseldorf 1995.

Erstveröffentlichung dieses Beitrags:

Faulstich: „Recht ohne Berechtigte?“ in: Praxis Politische Bildung, 1/1998 S. 47 - 55, Juventa Verlag