

lernen arbeiten gestalten



DGB BILDUNGSWERK HESSEN E.V.

4

Hintergründe und Meinungen zur Gesellschaft

Eine Schriftenreihe des DGB-Bildungswerk Hessen e. V.



Vanessa Schlevogt
unter Mitarbeit von Beatrice Ploch

Evaluation der Bildungsurlaubsseminare des DGB-Bildungswerks Hessen e.V.

Wirkungsanalyse zur Qualitätssicherung

April 2006



Herausgeber

DGB-Bildungswerk Hessen e. V.
Eberhard Beck, Leiter
Wilhelm-Leuschner-Str. 69 - 77
60329 Frankfurt am Main

Layout

rpa, offenbach am meer

Druck

Druckhaus Dresden

Finanzielle Förderung

Hessisches Kultusministerium
Luisenplatz 10
65185 Wiesbaden

ISBN 3-938654-02-3

Vanessa Schlevogt
unter Mitarbeit von Beatrice Ploch

Evaluation der Bildungsurlaubsseminare des DGB-Bildungswerks Hessen e.V.

Wirkungsanalyse zur Qualitätssicherung

Inhalt	
1	Vorwort 7
2	Zusammenfassung 12
3	Ist politische Bildung messbar? 15
4	Evaluationsdesign 18
4.1	Partizipative Evaluation 18
4.2	Evaluationsbausteine 21
4.3	Struktur des Evaluationsberichtes 23
5	Qualitätssicherung im DGB-Bildungswerk Hessen e.V. 24
5.1	Bildungsarbeit 24
5.1.1	Bildungsverständnis und Zielsetzung 25
5.1.2	Arbeitsfelder 26
5.2	Qualitätssicherung 28
5.2.1	Organisationsberatung 28
5.2.2	Verein Weiterbildung Hessen e.V. 28
5.2.3	Selbstevaluation 29
5.3	MitarbeiterInnenqualifizierung 30
5.3.1	Nebenberufliche BildungsreferentInnen 31
5.3.2	Fortbildung 33
6	TeilnehmerInnen des DGB-Bildungswerks Hessen e.V. 35
6.1	TeilnehmerInnenbefragung 35
6.1.1	Rücklauf der Fragebögen 36
6.1.2	Repräsentativität der Befragung 36
6.2	Themenschwerpunkte 37
6.2.1	Angebot und Nachfrage 38
6.2.2	Themenwünsche 39
6.3	Profil der TeilnehmerInnen 41
6.3.1	Migrationshintergrund 41
6.3.2	Geschlechterdifferenz 42
6.3.3	Altersstruktur 45
6.3.4	Bildungsabschluss und Berufsqualifizierung 46
6.3.5	Berufsstellung 48
6.3.6	Berufssektor 49
6.3.7	Betriebsgröße 51
6.3.8	Gewerkschaftsmitgliedschaft 52

7	Bewertungen und Wirkungen der Bildungsarbeit	54
7.1	Informationen über das Bildungsprogramm	55
7.2	Freistellung nach dem Hessischen Bildungsurlaubsgesetz	57
7.3	Häufigkeit der Teilnahme	59
7.3.1	ErsteilnehmerInnen	61
7.3.2	ErsteilnehmerInnen des DGB-Bildungswerks Hessen e.V.	62
7.3.3	„StammkundInnen“	62
7.4	TeilnehmerInnenzufriedenheit	63
7.4.1	Gesamtbewertung verschiedener TeilnehmerInnengruppen	65
7.4.2	Positive und negative Erinnerungen an den Bildungsurlaub	69
7.5	Einstellungs- und Verhaltensänderungen	71
7.5.1	Informationsgewinn	72
7.5.2	Veränderungen im beruflichen Alltag	73
7.5.3	Perspektivenwechsel	75
7.5.4	Veränderungen im Privatleben	76
7.5.5	Ehrenamtliches Engagement	77
8	Partizipation und Reflexion – Instrumente der Qualitätssicherung	80
8.1	Organisation der Bildungsarbeit	80
8.1.1	Themenangebot	81
8.1.2	Qualifizierung der TeamerInnen	82
8.2	Methoden der Selbstevaluation	83
9	Nachhaltige Bildungsarbeit – Schlüsselqualifikationen für die demokratische Beteiligung	86
10	Anmerkungen	90
11	Literatur	101
12	Befragung von TeilnehmerInnen an Bildungsurlauben des DGB-Bildungswerks Hessen e.V. in den Jahren 2002, 2003 und 2004	98
13	Die Autorinnen	114

1 Vorwort

„Unser Kopf ist rund, damit das Denken die Richtung wechseln kann.“ (Francis Picabia)

Als bedeutender Akteur in der hessischen Weiterbildungslandschaft ist es für das DGB-Bildungswerk Hessen e.V. von erheblichem Interesse, die eigene Arbeit kritisch zu reflektieren. Ist unser Angebot an politischer Bildung noch zeitgemäß? Welche Spuren hinterlassen die Seminare im Bewusstsein der SeminarteilnehmerInnen? Hat das Gelernte eine Relevanz für den Alltag? Dies sind Fragen, die wir uns stellen und Antworten darauf suchen. Diese Antworten ausschließlich an den TeilnehmerInnenzahlen und der Seminarkritik abzulesen, erschien uns verkürzt und noch lange kein Nachweis über die Qualität und längerfristige Wirkung unseres Angebotes. Vor diesem Hintergrund haben wir uns im Frühjahr 2005 entschlossen, unsere Bildungsarbeit von externen Wissenschaftlerinnen untersuchen zu lassen.

Das Jahr 2005 wurde vom Europarat zum „European Year of Citizenship through Education“ erklärt. Der Stellenwert politischer Bildung soll aufgewertet werden. Gleichzeitig wird EU-weit die marktgängige Ausrichtung der politischen Bildung forciert. Diese Tendenz zeigt sich in den Debatten, in denen die Wirksamkeit politischer Bildung nach (betriebs-)wirtschaftlichen Kriterien gemessen wird. Die Leistungsfähigkeit von politischer Bildung erweist sich jedoch an anderen Maßstäben. Sie muss vor allem zeigen, wie sie dazu beiträgt ein demokratisches Gemeinwesen zu fördern, das Mitsprache und Mitverantwortung in Staat, Gesellschaft und Beruf anstrebt.

Die Debatte über „Lebenslanges Lernen“, so wie sie in weiten Kreisen von Bildungsträgern und Politik geführt wird, beschränkt sich häufig auf den Bereich der beruflichen Bildung. Das Bundesverfassungsgesetz gelangte dagegen bereits 1987 zu der Einschätzung: „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. Wirtschaft und Gesellschaft erhält sie die erforderliche Flexibilität, sich auf veränderte Lagen einzustellen.“ Weiter heißt es: „Es liegt daher im Allgemeinwohl, neben dem erforderlichen Sachwissen für die Berufsausübung auch das Verständnis der Arbeitnehmer für gesellschaftliche, soziale und politische Zusammenhänge zu verbessern ...“ (BverfG, Beschluss vom 15. Dezember 1987 – 1BvR 563/85).

In dieser Aussage zeigt sich ein ganzheitlicher Bildungsansatz, der weit über die rein berufliche Fortbildung hinausgeht. Nur wer sich umfassend bildet, kann in der heutigen Zeit als aktive/r Bürger/in an gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Prozessen teilnehmen.

Die Ergebnisse der vorliegenden Studie sind ein eindeutiger Beleg dafür, wie wichtig und einflussreich politische Erwachsenenbildung unter den gegenwärtigen Bedingungen ist. Das DGB-Bildungswerk Hessen e.V. konnte den Kreis von SeminarteilnehmerInnen nicht nur quantitativ ausdehnen, sondern mit seinem Bildungsangebot zur Stär-

kung von kritischen, selbstbewussten und aktiven Subjekten beitragen. Von zentraler Bedeutung ist die MultiplikatorInnenfunktion des TeilnehmerInnenkreises: Viele sind bereits ehrenamtlich engagiert und weitere werden durch die Seminare ermutigt, dies in Zukunft zu tun.

Die Verfasser der Studie „Rechtsextremismus und Gewerkschaften“ (Fichter/Stöss/Zeuner 2005) haben festgestellt, dass die partizipative Teilhabe an gesellschaftlichen Prozessen ein entscheidender Faktor gegen die Anfälligkeit für rechte Positionen ist. Rassistische Gewalt, wie sie zuletzt in Potsdam in aller Brutalität ausgeübt wurde, ist nur die Spitze des Eisbergs täglicher Angriffe und Diskriminierungen. Insofern ist der Stellenwert von gesellschaftspolitischem Engagement und kritischer politischer Bildung nicht hoch genug einzuschätzen.

Die Tatsache, dass unsere Bildungsangebote nicht nur von Gewerkschaftsmitgliedern wahrgenommen werden, sondern auch auf das Interesse von Unorganisierten treffen, bewerten wir als positiv. Es zeigt die Attraktivität unseres Bildungsangebotes und öffnet den Zugang zu gewerkschaftspolitischen Positionen für soziale Gruppen, die eher gewerkschaftsfern sind; dies sind insbesondere Frauen und höher qualifizierte Beschäftigte.

Der überwiegende Teil unserer SeminarteilnehmerInnen nimmt das Recht auf Bildungsurlaub in Anspruch. Dieses Recht wird von VertreterInnen aus Wirtschaft und Politik des Öfteren in Frage gestellt. Auch hier hat das Bundesverfassungsgericht bereits vor zwanzig Jahren festgestellt,

dass die „vorgesehenen Freistellungs- und Entgeltfortzahlungspflichten der Arbeitgeber geeignet sind, die Bereitschaft von Arbeitnehmern zur Teilnahme an Bildungsveranstaltungen zu erhöhen. Sie erlauben ihnen die Weiterbildung ohne größere Einbußen an Freizeit und Arbeitslohn und räumen damit erhebliche Hindernisse für die Benachteiligung an Bildungsprogrammen aus“ (BverfG, Beschluss vom 15. Dezember 1987 – 1BvR 563/85).

Gerade der Bildungsurlaub als bezahlte Regelung sich weiterzubilden, scheint eine geeignete Form zu sein, um lebenslanges Lernen zu fördern. Das Land Hessen geht in der Hinsicht den richtigen Weg, wenn es diese Form der politischen Bildung aufrechterhält. Andere Bundesländer wie Bayern, Sachsen oder Thüringen, in denen es keinen gesetzlichen Anspruch auf Bildungsurlaub gibt, sollten sich daran ein Beispiel nehmen.

Die Resultate der Evaluation sind ein starkes Argument dafür, die politische Erwachsenenbildung und den Bildungsurlaub, als eine wichtige Umsetzungsform davon, stärker als bisher zu fördern und auszudehnen. Gerade die intensive Auseinandersetzung mit einem gesellschaftspolitisch relevanten Thema über einen längeren Zeitraum ermöglicht es, sich Orientierungswissen, soziale und persönliche Kompetenzen anzueignen sowie die sozialen Verhältnisse in ihrer Veränderbarkeit zu erfahren.

Wir danken allen SeminarteilnehmerInnen, die in großer Zahl und detailliert ihre Seminarerfahrungen in die Studie haben einfließen lassen. Dies ist für uns keineswegs selbst-

verständlich, und wir sehen es als besondere Wertschätzung gegenüber der Arbeit des DGB-Bildungswerks Hessen e.V.

Ein besonderer Dank geht an die mit der Studie beauftragten durchführenden Wissenschaftlerinnen Vanessa Schlevogt und Beatrice Ploch. Sie haben mit großem Engagement und Interesse die Forschungsarbeit durchgeführt. Schließlich danken wir dem Hessischen Kultusministerium für die materielle Förderung der Studie.

Frankfurt am Main, 20. April 2006

Eberhard Beck

Leiter des DGB-Bildungswerks Hessen e.V.

2 Zusammenfassung

Das DGB-Bildungswerk Hessen e.V. hat eine externe Evaluation in Auftrag gegeben, um die Qualitätssicherung sowie die Folgewirkungen seiner Bildungsarbeit zu untersuchen. Durch die Entwicklung und Durchführung dieses partizipativ angelegten Forschungsprojektes kam ein interner Reflektionsprozess der Organisation über die eigene Arbeit in Gang, an dem alle MitarbeiterInnen beteiligt waren.

Im Rahmen der Evaluation wurden von Juni 2005 bis April 2006 sowohl qualitative wie quantitative empirische Analysen durchgeführt. Den Schwerpunkt bildete neben ExpertInneninterviews die Konzeption und Durchführung einer schriftlichen Befragung aller TeilnehmerInnen an Bildungsurlauben, die das DGB-Bildungswerks Hessen e.V. von 2002 bis 2004 organisierte. Fast die Hälfte aller TeilnehmerInnen beteiligte sich an dieser Untersuchung.

Die Auswertung der Befragung ermöglicht ein deutliches Profil der TeilnehmerInnen des DGB-Bildungswerk Hessen e.V., die zu zwei Dritteln weiblich und im Schnitt 46 Jahre alt sind. Die SeminarteilnehmerInnen verfügen über Bildungs- und Berufsabschlüsse, die über dem deutschen Durchschnitt liegen, sie sind zu zwei Dritteln Angestellte und zu 60 % im Öffentlichen Dienst beschäftigt. Die Hälfte der TeilnehmerInnen arbeitet in Betrieben mit 500 und mehr Beschäftigten, zwei Drittel sind Gewerkschaftsmitglieder.

Im Anschluss an die Diskussion der methodischen Probleme von Wirkungsanalysen gibt der Evaluationsbericht ausführliche Informationen zu den Bewertungen und Folgen

der Bildungsarbeit aus der TeilnehmerInnenperspektive. Neben Daten zur Teilnahmehäufigkeit und TeilnehmerInnenzufriedenheit stehen die individuellen Einstellungs- und Verhaltensänderungen im Mittelpunkt der Untersuchung.

Das thematisch vielfältige Bildungsangebot sowie gestiegene TeilnehmerInnenzahlen können als Indizien für eine qualitativ hochwertige Bildungsarbeit angesehen werden. Aufgrund erprobter Verfahren der Qualitätssicherung, einer gut funktionierenden Geschäftsstelle sowie der kontinuierlichen Qualifizierung der BildungsreferentInnen ist die Arbeit des DGB-Bildungswerks Hessen e.V. professionell organisiert, und es gibt überwiegend positive Rückmeldungen und keine systematischen Beschwerden von TeilnehmerInnen.

Das DGB-Bildungswerk Hessen e.V. gewinnt zunehmend Personen für seine Bildungsveranstaltungen, die vorher noch nie an einem Bildungsurlaub teilgenommen haben. Gleichzeitig verfügt es über eine feste „Stammkundschaft“, die seit vielen Jahren regelmäßig die Seminare besucht.

Die NutzerInnen des Bildungsangebotes des DGB-Bildungswerks Hessen e.V. berichten auch Jahre nach der Teilnahme an einem Bildungsurlaub ausführlich über dessen Auswirkungen. Sie fühlen sich zu großen Teilen informierter und haben neue Sichtweisen kennen gelernt, die sie im beruflichen wie im privaten Alltag umsetzen.

Ein zentrales Ergebnis der Evaluation ist der hohe Anteil von ehrenamtlich Tätigen an den TeilnehmerInnen des DGB-Bildungswerks Hessen e.V. Der Anspruch auf Freistellung für einen Bildungsurlaub wird zu großen Teilen von Menschen wahrgenommen, die bereits im Gemeinwesen aktiv sind. Dabei handelt es sich längst nicht nur um gewerkschaftliches Handeln, sondern die Aktivitäten erstrecken sich auf alle Bereiche bürgerschaftlichen Engagements. Der durch den Bildungsurlaub gewonnene Zuwachs an Fachwissen, aber auch an sozialen Kompetenzen stärkt die eigene Ausgangssituation im persönlichen Alltag, in der Familie und im Beruf sowie bei der Ausübung von Ehrenämtern.

Die Arbeit des DGB-Bildungswerks Hessen e.V. zeigt nachhaltige Wirkungen, von der nicht nur die direkten TeilnehmerInnen profitieren: Das im Bildungsurlaub gewonnene Erfahrungswissen wird von MultiplikatorInnen an Familienangehörige, KollegInnen, FreundInnen und politische MitstreiterInnen weitergegeben.

Die Evaluationsergebnisse können als wichtiger Beleg der zentralen Bedeutung politischer Bildungsarbeit für demokratisches Handeln gewertet werden. In den bildungspolitischen Diskussionen um die Kostendeckung von Weiterbildungsmaßnahmen und um die Legitimationsgrundlagen politischer Bildungsarbeit sollten nicht nur die im engeren Sinne ökonomischen Folgen (Produktivität der MitarbeiterInnen, berufliche Kreativität), sondern verstärkt auch die immateriellen Folgen von politischer Erwachsenenbildung (politische Partizipationsfähigkeit) berücksichtigt werden.

3. Ist politische Bildung messbar?

„Politische Bildung soll Beschäftigte in die Lage versetzen, ihren Standort in Betrieb oder Gesellschaft sowie gesellschaftliche Zusammenhänge zu erkennen. Bildungsurlaub zur politischen Bildung verfolgt das Ziel, das Verständnis der Beschäftigten für gesellschaftliche, soziale oder politische Zusammenhänge zu verbessern, um damit die in einem demokratischen Gemeinwesen anzustrebende Mitsprache in Staat, Gesellschaft oder Betrieb zu fördern.“ (Hessisches Gesetz über den Anspruch auf Bildungsurlaub in der Fassung vom 28. Juli 1998, § 1, 3)

Das Finanzvolumen für Erwachsenenbildung ist in Deutschland aufgrund gekürzter Staatsausgaben, aber auch wegen eines Rückgangs der Unternehmensinvestitionen in die Weiterbildung gesunken (Faulstich 2006, S. 36)¹. Der Wettbewerb auf dem Weiterbildungsmarkt verschärft sich aufgrund der verminderten Subventionierungen von Bildungsarbeit. TheoretikerInnen der Erwachsenenbildung kritisieren die stärkere „Ausrichtung der politischen Bildung an ökonomischen Kategorien und Gewinnziffern“ (Hufer 2004, S. 250).

Die politische Bildung ist kaum am Weiterbildungsboom der letzten Jahre beteiligt gewesen, dieser kam eher der beruflich-betrieblichen Bildung zugute (vgl. Fritz 2005, S. 110). In den bildungspolitischen Diskussionen um den „Kostenfaktor“ politischer Erwachsenenbildung wird daher die Frage nach deren Wirksamkeit lauter. Beiträge zur Qualitätskontrolle werden immer wichtiger. Aufgrund des Eingangs betriebswirtschaftlicher Logiken in das „Bildungscontrolling“ wird von politischen Entscheidungsträ-

gern zunehmend der Nachweis von messbaren Ergebnissen und positiven Effekten der Bildungsarbeit gefordert. Die Vergabe von öffentlichen Fördermitteln ist verstärkt an Zertifizierungsverfahren der Bildungsträger gekoppelt. So fordert zum Beispiel der aktuelle Weiterbildungsbericht Hessen „ein funktionierendes und anerkanntes Qualitätsmanagement-System“ (Landeskuratorium für Weiterbildung in Zusammenarbeit mit dem Hessischen Kultusministerium 2005, S. 10).

Die Träger von politischen Erwachsenenbildungsangeboten stehen unter einem starken Legitimationsdruck und sollen beweisen, dass ihre Leistungen längerfristige Einstellungs- und Verhaltensänderungen der NutzerInnen nach sich ziehen (vgl. Fritz/Maier 2005, S. 11). Kritiker eines „Evaluationszwangs“ sehen im „Siegeszug der Evaluation(sforschung)“ (Ahlheim 2005, S. 17) vor allem ein Mittel von Kontroll- und Einsparungsmöglichkeiten. Sie betonen, dass Einstellungsänderungen oft sehr viel Zeit benötigen und sich empirisch exakter Messung weitgehend entziehen. Bisher liegen wissenschaftliche Erkenntnisse über die Wirkung außerschulischer politischer Bildung nur ansatzweise vor. Politische Bildung ist jedoch keine Ware auf dem freien Markt, sondern sie bildet die Basis für die Entwicklung demokratischer Kultur und Partizipationsfähigkeit (vgl. Hufer 2004, S. 250). Wissenschaftliche Wirkungsforschung darf daher nicht zum „Erfüllungsgehilfen ökonomischer Entscheidungslogiken“ (Dimbath/Schneider 2006, S. 110) werden.

Für Bildungseinrichtungen ist es dennoch interessant zu überprüfen, inwieweit es ihnen gelingt, Schlüsselqualifika-

tionen für demokratische Partizipation und persönliche Entwicklung zu vermitteln. Nimmt man den Anspruch politischer Bildung ernst, können sich deren Träger als lernende Organisationen begreifen, die sich im Rahmen einer demokratisch organisierten Evaluation auf Aushandlungs- und Veränderungsprozesse einlassen, um jenseits von unmittelbarem Effizienzdenken mögliche Bildungserfolge zu untersuchen und die Qualität ihrer (Zusammen-)Arbeit zu verbessern.

Die vorliegende Untersuchung möchte einen Beitrag zur partizipativen Evaluation in der außerschulischen politischen Bildung leisten: Unter starker Einbeziehung der TeilnehmerInnenperspektive können unter diesen Ausgangsbedingungen zumindest erste Hinweise auf die mittel- und längerfristigen Wirkungen politischer Erwachsenenbildung gewonnen werden, welche den Stellenwert der Bildungsarbeit für die demokratische Entwicklung unserer Gesellschaft verdeutlichen.

4 Evaluationsdesign

Weiterbildungseinrichtungen müssen sich im Rahmen von Qualitätssicherungsverfahren verstärkt darauf einstellen, informell erworbene Kompetenzen zu messen und zu zertifizieren (vgl. Landeskuratorium für Weiterbildung in Zusammenarbeit mit dem Hessischen Kultusministerium 2005, S. 10).

Das DGB-Bildungswerk Hessen e.V. gab eine externe Evaluation in Auftrag, um die längerfristigen Wirkungen seiner Arbeit nachvollziehen zu können und um die Qualität seiner Bildungsangebote zu steigern. Gewünscht wurden Hinweise zur Verbesserung in der Verwaltung, in der MitarbeiterInnenfortbildung sowie bei der Themenfindung im Bildungsprogramm, um bei der Konzeption neuer Seminare die Interessen der TeilnehmerInnen zu treffen.

Das Projekt wurde von Juni 2005 bis April 2006 von einer Politikwissenschaftlerin durchgeführt. In diesem Kapitel wird zunächst das angewendete methodische Verfahren vorgestellt, um dann die Evaluationsbausteine im Einzelnen zu erläutern.

4.1 Partizipative Evaluation

„Evaluationen sind datenbasierte, methodisch angelegte und an Gütekriterien überprüfbare Beschreibungen und Bewertungen von Programmen, Projekten und Maßnahmen, die unter Berücksichtigung des jeweiligen Kontextes systematisch darauf abzielen, zu einer rationaleren Entscheidungsfindung und zu einer Verbesserung der Problemlösungsansätze beizutragen.“ (Heiner 2001, S. 4)

Im Rahmen einer Evaluation werden Daten erfasst, um die Wirksamkeit von Maßnahmen wissenschaftlich zu überprüfen. Evaluationsergebnisse können dann als Grundlage zur Verbesserung der überprüften Angebote dienen. Die Erwartungen an eine Evaluation von Bildungsmaßnahmen und -programmen richten sich zumeist auf eine Optimierung des fachlichen Handelns der Lehrenden, der inhaltlich-didaktischen Ausrichtung des Bildungsangebots sowie deren institutionellen Rahmenbedingungen.

Die vorliegende Untersuchung wurde als formative Evaluation angelegt, das heißt die Zwischenergebnisse wurden immer wieder an die Organisation zurückgegeben, um eine kontinuierliche Verbesserung schon während des Projektverlaufes zu ermöglichen.

Evaluationsprojekte sollten grundsätzlich, insbesondere aber im Kontext politischer Bildungsarbeit, demokratisch und interaktiv organisiert werden. Evaluation wird hier nicht ausschließlich als Instrument der Überprüfung verstanden, sondern auch als möglicher Impulsgeber für eine vertiefende Reflexion innerhalb der Organisation. (vgl. Ulrich/Wenzel 2004, S. 35)

Um eine partizipative Evaluation zu gewährleisten, wurden in diesem Forschungsprojekt alle am Bildungsprozess Beteiligten in die Untersuchung einbezogen. Zunächst wurde eine Lenkungsgruppe gegründet, die sich aus Auftraggeber, externer Evaluatorin und haupt- wie nebenamtlichen Bildungsreferentinnen zusammensetzte. Diese Begleitgruppe wurde umfassend in den Evaluationsprozess miteinbezogen

und sollte die Berücksichtigung der unterschiedlichen Akteursperspektiven garantieren.

In der Projektlenkungsgruppe waren neben der Geschäftsleitung auch zwei Teamerinnen von Bildungsurlauben vertreten und konnten die Projektfragestellungen, ihre empirische Umsetzung sowie die Präsentation der Ergebnisse und Schlussfolgerungen mitgestalten.² Die Zwischenergebnisse wurden während eines Tagesseminars mit allen TeamerInnen sowie den Verwaltungsangestellten des DGB-Bildungswerks Hessen e.V. diskutiert, um auch deren Anregungen für die weitere Datenauswertung integrieren zu können. Die Berücksichtigung der TeilnehmerInnenperspektive konnte auf mehreren Ebenen sichergestellt werden: Zum einen wurde eine umfangreiche Befragung von knapp 1000 TeilnehmerInnen an Bildungsurlauben des DGB-Bildungswerks Hessen e.V. durchgeführt, deren Auswertung einen großen Stellenwert in dieser Untersuchung hat. Zum anderen fand eine Gruppendiskussion mit allen TeilnehmerInnen eines ausgewählten Bildungsurlaubs statt; zwei der Anwesenden wurden zwei Wochen später nochmals persönlich zu der Qualität und den Auswirkungen des Seminars interviewt.

Evaluation kann durch die Einbeziehung möglichst vieler Perspektiven eine „Einladung zu neuer Kommunikation“ (Ulrich/Wenzel 2004, S. 43) darstellen. Partizipative Evaluation orientiert sich am Pluralitätsverständnis politischer Bildung, bemüht sich um Aushandlungsprozesse unterschiedlicher Interessen und Meinungen und hat damit selbst einen politikberatenden Charakter.

Die Chancen eines solchen Evaluationsprozesses können mit sechs Stichwörtern zusammengefasst werden:

1. *Qualitätssicherung*: Konzeptionelle Vertiefung durch eine neue Reflexionsebene und Wirkungsanalyse
2. *Weiterbildung*: durch gemeinsame Diskussionen in der Projektlenkungsgruppe und im Rahmen der MitarbeiterInnenfortbildung
3. *Konturierung*: klareres Profil des Angebotes sowie der TeilnehmerInnen
4. *Demokratie*: Transparenz und Glaubwürdigkeit des Forschungsprojektes
5. *Interaktion*: inhaltliche Einbindung in ein Bildungsprojekt
6. *Konsequenz*: Handlungsrelevanz für alle Beteiligten am Bildungsprozess

(Ulrich/Wenzel 2004, S . 45)

4.2 Evaluationsbausteine

Das Forschungsprojekt umfasst sowohl qualitative als auch quantitative empirische Untersuchungseinheiten:

1. Zunächst wurde der Stand der Forschung zu dem Thema „Evaluation in der politischen Bildung“ recherchiert, um die aktuellen Debatten zur Qualitätssicherung von Bildungsarbeit bei der vorliegenden Untersuchung berücksichtigen zu können.
2. Im Anschluss wurde eine ausführliche Dokumentenanalyse durchgeführt, wobei u.a. Geschäftsberichte und Bildungsprogramme des DGB-Bildungswerk Hessen e.V. analysiert wurden.

3. Weiterhin wurden ExpertInneninterviews mit dem Leiter des DGB-Bildungswerks Hessen e.V. sowie mit den beiden hauptamtlichen BildungsreferentInnen der Landesgeschäftsstelle geführt, um einen Einblick in die Organisation des Bildungswerks sowie in die aktuellen Problemstellungen zu bekommen.
4. Parallel wurden die vom DGB-Bildungswerk Hessen e.V. im Rahmen der Selbstevaluation erhobenen Daten gesichtet und ausgewertet. Aus diesen Statistikbögen wurde ein Profil der TeilnehmerInnen der Bildungsurlaube erstellt.
5. Einen Schwerpunkt der Evaluation bildete die Konzeption und Auswertung³ einer teilstandardisierten Befragung aller BildungsurlaubsteilnehmerInnen von 2002 bis 2004, die in enger Zusammenarbeit mit der Sozialwissenschaftlerin Beatrice Ploch bearbeitet wurde. Hier wurden neben Angaben zur Person detaillierte Fragen zur Bewertung und Auswirkung der Bildungsurlaube gestellt. Der gesamte Fragebogen befindet sich im Anhang.
6. Ein qualitatives Element der Untersuchung stellte die teilnehmende Beobachtung an einem Bildungsurlaub dar. Mit den SeminarteilnehmerInnen wurden eine Gruppendiskussion sowie Einzelinterviews geführt.
7. Die einzelnen Projektschritte wurden im Rahmen der Projektlenkungsgruppe kontinuierlich von haupt- und nebenamtlichen BildungsreferentInnen des DGB-Bildungswerks Hessen e.V. begleitet und diskutiert.
8. Ende Januar 2006 wurden die Zwischenergebnisse allen MitarbeiterInnen des DGB-Bildungswerks Hessen e.V. in einer ganztägigen Veranstaltung präsentiert und reflektiert. In diesem Rahmen konnte die Evaluatorin

auch an der jährlichen Auswertung der Selbstevaluation durch die Landesgeschäftsstelle teilnehmen.

9. Den vorläufigen Abschluss des Projektes bildet die Dokumentation der Ergebnisse im Rahmen des vorliegenden Berichtes sowie als Internetauftritt. Die Projektergebnisse werden zudem in Vorträgen und Artikeln verbreitet .

4.3 Struktur des Evaluationsberichtes

Zunächst werden im fünften Kapitel die Organisationsstruktur und die Arbeitsgebiete des DGB-Bildungswerks Hessen e.V. skizziert, um dann die angewendeten Verfahren der Qualitätssicherung zu erläutern. Das sechste Kapitel liefert auf der Basis eigener empirischer Untersuchungen ein Profil der NutzerInnen der Bildungsangebote des DGB-Bildungswerks Hessen e.V. Im siebten Kapitel werden auf der Grundlage der TeilnehmerInnenbefragung Bewertungen und Folgewirkungen der politischen Bildungsarbeit nachgezeichnet. Das achte Kapitel nennt Vorschläge für verfeinerte Verfahren der Selbstevaluation und Qualitätssicherung. Abschließend werden im neunten Kapitel die Ergebnisse der Evaluation zusammengefasst und bewertet.

5 Qualitätssicherung im DGB-Bildungswerk Hessen e.V.

„Qualitätssicherung hat für uns Vorrang und sie wird durch permanente Evaluation unserer Seminare sichergestellt. Nur so ist es möglich, sich auf veränderte Bildungsbedürfnisse einzustellen und den Lernvoraussetzungen unserer Teilnehmerinnen und Teilnehmer gerecht zu werden.“
(www.dgb-bildungswerk.org/wir)

In diesem Kapitel werden Organisation und Tätigkeitsbereiche des DGB-Bildungswerks Hessen e.V. vorgestellt. Einen Schwerpunkt der Darstellung bilden die bisher angewendeten Methoden der Qualitätssicherung und Selbstevaluation.

Das DGB-Bildungswerk Hessen e.V. ist eine Bildungseinrichtung des DGB Hessen, der DGB-Gewerkschaften und des Berufsbildungswerkes (bfw) des DGB in Hessen, die als gemeinnützige Bildungseinrichtung nach dem hessischen Weiterbildungsgesetz anerkannt ist.

Seit dem 1. Juli 1975 existiert die Landesgeschäftsstelle in Frankfurt am Main, die neben dem Leiter zwei hauptamtliche BildungsreferentInnen und drei Verwaltungsangestellte beschäftigt. Die Bildungsurlaubsseminare werden überwiegend von nebenberuflichen BildungsreferentInnen/TeamerInnen durchgeführt.

5.1 Bildungsarbeit

Nach den Volkshochschulen sind die Gewerkschaften die größten Träger der Erwachsenenbildung in Hessen. So wurden von ihnen in den Jahren 2003 und 2004 465 bzw.

475 Bildungsurlaubsveranstaltungen durchgeführt (Hessisches Sozialministerium 2006, S. 24)⁴. Das DGB-Bildungswerk Hessen e.V. und seine Mitglieder führen auf örtlicher und überregionaler Ebene Tages-, Wochen- und Wochenendlehrgänge sowie Seminarreihen zu Schwerpunktthemen und für bestimmte Zielgruppen durch.⁵ Im Mittelpunkt der Arbeit der Landesgeschäftsstelle steht die Konzeption, Organisation und Durchführung von Bildungsurlauben nach dem Hessischen Bildungsurlaubsgesetz.

5.1.1 Bildungsverständnis und Zielsetzung

Das DGB-Bildungswerk Hessen e.V. möchte mit seiner Bildungsarbeit ArbeitnehmerInnen befähigen, ihre Interessen in Betrieb und Gesellschaft wahrzunehmen und durchzusetzen. Die Bildungsarbeit soll nach eigener Darstellung⁶ sowohl der Erweiterung des Wissens als auch der Herstellung von Handlungskompetenz dienen. Die gewerkschaftliche Bildungsarbeit möchte unmittelbar an die Erfahrungen der TeilnehmerInnen anknüpfen und diese im gesellschaftspolitischen Kontext kritisch reflektieren. Dabei geht es um die Auseinandersetzung mit historischen, politischen, ökonomischen sowie ökologischen Fragen.

Im Selbstverständnis des DGB-Bildungswerks Hessen e.V. bildet das Gleichheitsprinzip als politische Substanz von Demokratie die Grundlage der Bildungsarbeit. „Die Anerkennung von Gleichwertigkeit, Gleichberechtigung und Chancengleichheit aller Menschen und in allen gesellschaftlichen Bereichen ist für politische Bildung in der Demokratie unverzichtbar“.

Angestrebtes Ziel des DGB-Bildungswerks Hessen e.V. ist es, Wissen über gesellschaftliche Prozesse und Strukturen in Gegenwart, Vergangenheit und Zukunft zu vermitteln. Die TeilnehmerInnen werden über Entwicklungen auf lokaler wie globaler Ebene informiert und sollen dazu befähigt werden, einen eigenen Standpunkt einzunehmen.

Dabei werden gesellschaftliche Macht- und Herrschaftsverhältnisse sichtbar gemacht und der Zusammenhang zwischen persönlichen und kollektiven Interessen thematisiert, um die Auseinandersetzung über politische Fragen zu ermöglichen und so das Verständnis für gesellschaftliche Prozesse zu fördern. In der Bildungsarbeit soll das Selbstvertrauen in die eigene Urteils-, Entscheidungs- und Handlungskompetenz gestärkt werden. Ziel des DGB-Bildungswerks Hessen e.V. ist es, die TeilnehmerInnen zum selbstorganisierten Lernprozess im täglichen Lebens- und Arbeitszusammenhang zu befähigen sowie das politische Engagement und die aktive Beteiligung an der gesellschaftlichen Weiterentwicklung zu unterstützen.

(www.dgb-bildungswerk.org/wir)

5.1.2 Arbeitsfelder

Das DGB-Bildungswerk Hessen e.V. organisiert Bildungsveranstaltungen und Tagungen, initiiert Projekte und gibt eine eigene Schriftenreihe „Hintergründe und Meinungen zur Gesellschaft“ heraus.

Ein wichtiges Anliegen der MitarbeiterInnen ist die Zusammenarbeit mit den europäischen Partnerregionen des DGB,

zu deren Vertiefung gemeinsame Seminare und Tagungen stattfinden.

Das DGB-Bildungswerk Hessen e.V. bietet außerdem eine flächendeckende Qualifizierung für das Ehrenamt an: Die Seminare zu sozialer Kompetenz verfolgen das Ziel, die teilnehmenden Personen in die hessischen DGB-Beratungsstellen der Gemeinden zu integrieren.⁷

Das Kerngeschäft des DGB-Bildungswerks Hessen e.V. liegt in der Veranstaltung von Bildungsurlaubsseminaren, Qualifizierungsreihen für Ehrenamtliche, Betriebs- und Personalräteschulungen sowie LehrerInnenfortbildungen für Führungskräfte.

Themenschwerpunkte des DGB-Bildungswerks Hessen e.V. sind: Gesellschaftspolitische Bildung, Bildungspolitik⁸, Soziale Kompetenz sowie europäische Themen. Von den 2006 angebotenen 43 Bildungsurlauben⁹ sind 14 % Frauenseminare.

Der Schwerpunkt „Informationstechnologien“¹⁰ wurde 2004 aus dem Bildungsprogramm herausgenommen, jetzt sind mehr als die Hälfte der Bildungsurlaube im Programm dem Bereich „Gesellschaftspolitik“¹¹ zuzuordnen. Die „Seminare im Ausland“¹² machen 2006 inzwischen fast ein Viertel des Angebotes aus, gefolgt von dem Bereich „Unternehmenskultur“¹³ mit 17 % und „Bildungspolitik“¹⁴ mit 7 %.

Zusammenfassend lässt sich zum Themenangebot sagen, dass das DGB-Bildungswerk Hessen e.V. den Schwerpunkt

auf die politische Erwachsenenbildung legt. Klassische Seminare zu beruflicher Bildung wie Computer- oder Sprachkurse wurden mangels Nachfrage aus dem Programm gestrichen. Dahingegen erfreuen sich Seminare zu sozialen Kompetenzen großer Beliebtheit.

5.2 Qualitätssicherung

Das DGB-Bildungswerk Hessen e.V. hat verschiedene Verfahren zur Qualitätssicherung seiner Arbeit entwickelt, dazu zählen eine Organisationsberatung, ein Zertifizierungsverfahren sowie Methoden der Selbstevaluation und die kontinuierliche Qualifizierung der haupt- und nebenamtlichen MitarbeiterInnen.

5.2.1 Organisationsberatung

In den Jahren 2004/2005 unterzog sich die Landesgeschäftsstelle einer Organisationsberatung, in der das sechsköpfige Team ein Leitbild erarbeitete. In Workshops wurden eine „Stärke-Schwäche-Analyse“ durchgeführt, die Tätigkeitsbereiche der MitarbeiterInnen definiert und die interne Arbeitsverteilung in der Verwaltung neu strukturiert. Auch im Bereich der pädagogischen Arbeit wird inzwischen enger zusammengearbeitet.



5.2.2 Verein Weiterbildung Hessen e.V.

Seit dem 18. Mai 2004 ist das DGB-Bildungswerk Hessen e.V. eine vom Verein Weiterbildung Hessen e.V.¹⁵ „geprüfte Weiterbildungseinrichtung“. Der Verein Weiterbildung Hessen e.V. ist ein

Zusammenschluss von hessischen Bildungseinrichtungen, die sich auf gemeinsame Qualitätsstandards verpflichtet haben. Von Oktober 2003 bis März 2006 wurden bereits 191 Organisationen zertifiziert. Die Einhaltung der Qualitätsstandards wird durch unabhängige, ehrenamtlich tätige Gutachter überprüft. Die Standards werden im Kriterienkatalog des Vereins Weiterbildung Hessen e.V. beschrieben.¹⁶ Die Landesgeschäftsstelle hat sich bewusst für diese Form der Zertifizierung entschieden, da der Verein Weiterbildung Hessen e.V. eine Checkliste speziell für die politische Bildungsarbeit entwickelt hat und damit der Arbeit des DGB-Bildungswerks Hessen e.V. am nächsten kommt.¹⁷

Das DGB-Bildungswerk Hessen e.V. wurde anhand der Checkliste¹⁸ überprüft, ob es die Kriterien einhält und anschließend zertifiziert. Der Kodex umfasst (A) Kriterien zur personellen und sachlichen Ausstattung, (B) teilnehmerInnenbezogene Kriterien, (C) allgemeine Teilnahmebedingungen und (D) besondere Qualitätsstandards für abschlussbezogene Bildungsmaßnahmen. Insbesondere die Einhaltung der im Katalog unter A 3 festgelegten „unterrichtsbezogenen Kriterien“ ist für unsere Untersuchung relevant, sie fließen in die Punkte Selbstevaluation und MitarbeiterInnenqualifizierung mit ein.

5.2.3 Selbstevaluation

„Die Teilnehmer/innen werden in angemessenem Umfang an der Auswertung der Bildungsmaßnahme beteiligt. Die Evaluation wird dokumentiert.“ (Kriterienkatalog des Vereins Weiterbildung Hessen e.V., A3 3.)

Das DGB-Bildungswerk Hessen e.V. wertet alle durchgeführten Bildungsurlaube aus: Nach Abschluss der Seminarwoche füllen die SeminarteilnehmerInnen einen vierseitigen Fragebogen aus, in dem sie die Organisation und die Durchführung des Bildungsurlaubs bewerten können. Im Rahmen der MitarbeiterInnenfortbildung wird die Auswertung jährlich präsentiert und diskutiert.

Zudem erstellen die TeamerInnen seit 2004 vereinzelt auch nach Abschluss des Bildungsurlaubs kurze Seminarberichte, die auf den Seminarverlauf, interessante Diskussionen oder Probleme eingehen. Im Rahmen der externen Evaluation wurde im Herbst 2005 in der Projektlenkungsgruppe verabredet, nun regelmäßig Berichte anhand einer bestimmten Systematik zu verfassen.

Ab 2006 werden die statistischen Ergebnisse der Selbstevaluation auf der Homepage des DGB-Bildungswerks Hessen e.V. veröffentlicht.

5.3 MitarbeiterInnenqualifizierung

„Die Leitung bzw. die Verantwortlichen sind aufgrund ihrer Ausbildung und/oder Berufserfahrung befähigt, die Einrichtung wirtschaftlich zu führen; die pädagogisch befähigte Leitung verfügt über die Kompetenz, die angebotenen Bildungsinhalte zu konzipieren und zu organisieren Im pädagogischen Bereich der Bildungseinrichtung ist ausschließlich Personal beschäftigt, das über durch Ausbildung und/oder Berufserfahrung erworbene fachliche und pädagogische Befähigung verfügt.“ (Kriterienkatalog des Vereins Weiterbildung Hessen e.V., A1 1.+2.)

Der Leiter des DGB-Bildungswerk Hessen e.V. sowie die beiden hauptamtlichen BildungsreferentInnen verfügen über akademische Abschlüsse in den Bereichen Pädagogik/Erwachsenenbildung/Sozialwissenschaften. Alle drei nehmen an einer längeren berufsbegleitenden Fortbildung der Friedrich-Ebert-Stiftung zu Organisations- bzw. Kommunikationsmanagement teil.

5.3.1 Nebenberufliche BildungsreferentInnen

„Von den TeamerInnen erwarte ich Sachkompetenz und die Fähigkeit, Diskussionsprozesse zu organisieren. Sie sollten gewerkschaftsnah sein, aber keine ‚Verkündigungen‘ predigen – und sie müssen die TeilnehmerInnen ernst nehmen.“ (Leiter des DGB-Bildungswerks Hessen e.V.¹⁹)

Die Bildungsveranstaltungen des DGB-Bildungswerks Hessen e.V. werden zu größten Teilen von nebenberuflichen MitarbeiterInnen²⁰ konzipiert und durchgeführt. Vor der eigenständigen Leitung eines Bildungsurlaubs erfolgt eine einwöchige Hospitation, die gemeinsam mit den hauptamtlichen MitarbeiterInnen ausgewertet wird.

„Zur Optimierung von Programmangebot und -durchführung werden regelmäßig Mitarbeiterbesprechungen mit den an den Bildungsmaßnahmen beteiligten Lehrkräften abgehalten und dokumentiert.“ (Kriterienkatalog des Vereins Weiterbildung Hessen e.V., A3 4.)

Die nebenberuflichen TeamerInnen sind in Arbeitskreisen organisiert, in denen auch neue Themenstellungen erarbeitet werden. Vor der Durchführung eines Bildungsurlaubs

wird ein schriftliches Seminarkonzept entwickelt. Die Vor- und Nachbereitung der Bildungsurlaube erfolgt gemeinsam mit den hauptamtlichen BildungsreferentInnen der Landesgeschäftsstelle.

„Ein harmonisches Team ist wichtig für ein gelungenes Seminar.“ (Referentin des DGB-Bildungswerks Hessen e.V. ²¹)

Die ca. 30 BildungsreferentInnen des DGB-Bildungswerks Hessen e.V. verfügen zu großen Teilen über eine akademische Ausbildung und sind LehrerInnen, HistorikerInnen, PädagogInnen, PsychologInnen oder SozialwissenschaftlerInnen. Viele haben zusätzliche Ausbildungen in Mediationsverfahren, Kommunikation und Gesprächsführung und Personalberatung. Einige TeamerInnen können zudem auf langjährige Erfahrungen in der Betriebsratsarbeit zurückgreifen.

Zwei Drittel der nebenberuflichen TeamerInnen sind weiblich und ihr Altersdurchschnitt beträgt ca. 48 Jahre. Für das DGB-Bildungswerk Hessen e.V. haben sie bisher jeweils bis zu 15 Bildungsurlaube geleitet (im Durchschnitt sechs Seminare). Darüber hinaus konnte ein Drittel der TeamerInnen auch Erfahrungen bei anderen Bildungsträgern (z.B. Einzelgewerkschaften) mit bis zu 80 Bildungsurlauben sammeln, im Durchschnitt haben sie bei anderen Anbietern schon 34 Seminare geteamt.

5.3.2 Fortbildung

„Die Bildungseinrichtung sorgt dafür, dass das mit der Durchführung und der Organisation von Bildungsmaßnahmen sowie das mit der Betreuung der Teilnehmer/innen befasste Personal seine fachliche und pädagogische Kompetenz aktualisiert und erweitert.“ (Kriterienkatalog des Vereins Weiterbildung Hessen e.V., A1 4.)

Um die fachliche Qualifikation der TeamerInnen sicherzustellen ist die regelmäßige Teilnahme an den MitarbeiterInnenfortbildungen inzwischen verpflichtend. Das DGB-Bildungswerk Hessen e.V. organisiert jährlich vier Wochenendseminare zu verschiedenen Themen.

„Der Unterricht ist nach Aufbau und Form auf Methodenvielfalt ausgerichtet.“ (Kriterienkatalog des Vereins Weiterbildung Hessen e.V., A3 9.)

Von Seiten der TeamerInnen gibt es ein zunehmendes Interesse an Methodenseminaren. Von 2003 bis 2005 wurden zwölf Fortbildungen zu folgenden Themen durchgeführt:

1. Leitung in Seminaren unter den Aspekten „Rolle“ und „Team“
2. Von der Idee zum Seminar (in drei Einheiten)
3. Von der Idee zur Präsentation (Techniken der Präsentation)
4. Potentiale und Typen – mit MBTI zur erfolgreichen Teamarbeit
5. Moderationstechniken, Teil 1 und 2

6. Themenzentrierte Interaktion (TZI) und Neuro-Linguistische Programmierung (NLP)
7. Einführung in das Modell der Gewaltfreien Kommunikation nach Marshall B. Rosenberg
8. Das Menschenbild in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit
9. Orientierung im Reformschunzel – Bürgerversicherung statt Kopfpauschale

Dazu kommt ein jährliches Treffen aller Mitglieder der Landesgeschäftsstelle und aller TeamerInnen, in dem eine gemeinsame Auswertung des Vorjahres erfolgt und das zukünftige Bildungsprogramm geplant wird.

6 TeilnehmerInnen des DGB-Bildungswerks Hessen e.V.

„Die TeilnehmerInnen der politischen Bildungsurlaubsveranstaltungen machen nur einen geringen Anteil an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten aus; diese bilden aber den Kern von MultiplikatorInnen, auf die sich die Demokratie stützen kann. Sie sind notwendig, damit das Gemeinwesen funktioniert.“ (Leiter des DGB-Bildungswerks Hessen e.V. ²³)

Seit 1994 ist die hessische Bildungsurlaubsquote von 1,1 Prozent stetig gesunken. In den Jahren 2003 und 2004 haben, bezogen auf alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Hessen, insgesamt nur noch 0,5 Anspruchsberechtigte je 100 Beschäftigte an Bildungsveranstaltungen teilgenommen.

Insgesamt haben im Jahr 2004 10.290 Menschen 1.445 Bildungsurlaube in Hessen besucht. 5 % aller TeilnehmerInnen nutzten Angebote des DGB-Bildungswerks Hessen e.V.

Das folgende Kapitel liefert ein Profil der KundInnen des DGB-Bildungswerks Hessen e.V. Alle Angaben basieren auf der Auswertung einer Befragung von TeilnehmerInnen an Bildungsurlauben des DGB-Bildungswerks Hessen e.V.

6.1 TeilnehmerInnenbefragung

Im Rahmen der schriftlichen Befragung erhielten alle TeilnehmerInnen, die an Bildungsurlauben des DGB-Bildungswerks Hessen e.V. in den Jahren 2002, 2003 und 2004 teilnahmen, im September 2005 ein Anschreiben des Bildungswerks mit der Bitte, den vierseitigen Fragebogen²³ zu beantworten.

TeilnehmerInnen, die in diesem Zeitraum mehrere Bildungsurlaube des DGB-Bildungswerkes Hessen e.V. besucht hatten, erhielten entsprechend mehrere Fragebögen. Sie wurden gebeten, den ausgefüllten Fragebogen bis Ende Oktober 2005 an das DGB-Bildungswerk zurück zu senden. Einen Anreiz zum Ausfüllen bot die Verlosung von drei Bildungsurlauben unter den RespondentInnen.²⁴

6.1.1 Rücklauf der Fragebögen

In der Auswertung der postalischen Befragung konnten 442 Fragebögen berücksichtigt werden, was einem ungewöhnlich hohen Rücklauf von knapp 48 % entspricht. Die Rücklaufquote kann für sich alleine bereits sehr positiv bewertet werden, da sie auf ein großes Maß an Identifizierung der TeilnehmerInnen mit dem DGB-Bildungswerk Hessen e.V. schließen lässt. Gleichzeitig spricht aus der Rücklaufquote ein hoher Grad an Engagiertheit der SeminarteilnehmerInnen. Der Rücklauf der Fragebögen nimmt mit kürzerem Abstand zur Befragung zu: 38 % der TeilnehmerInnen, die 2002 Bildungsurlaube besuchten, beantworteten den Fragebogen; 2003 gilt dies für über 47 % und 2004 für 51 %.

6.1.2 Repräsentativität der Befragung

Die vorliegende Auswertung ist nicht nur durch die extrem hohe Rücklaufquote sehr aussagekräftig. Die RespondentInnen der schriftlichen Befragung sind für die TeilnehmerInnen an Bildungsurlauben des DGB-Bildungswerkes Hessen e.V. insgesamt in Bezug auf die gewählten Themen-

schwerpunkte, aber auch in Bezug auf Geschlecht, Alter, beruflichen Status, Betriebsgröße und Beschäftigungssektor repräsentativ.

Grundlage des Datenvergleichs bildet eine Auswertung der Statistikbögen des DGB-Bildungswerks Hessen e.V. mit Angaben zu den TeilnehmerInnen, die für alle Bildungsurlaube in den Jahren 2003 und 2004 von den SeminarleiterInnen ausgefüllt wurden²⁵. Im Abschnitt 6.3, in dem das Profil der TeilnehmerInnen des DGB-Bildungswerks Hessen e.V. analysiert wird, werden beide Datenquellen berücksichtigt und auch graphisch nebeneinander gestellt²⁶.

6.2 Themenschwerpunkte

Betrug das Verhältnis des Angebotes politischer Bildung zu beruflicher Weiterbildung in Hessen 1994 noch 60 zu 40 Prozent, ist die Verteilung 2004 umgekehrt (Hessisches Sozialministerium 2006, S. 18)²⁷. Dies spiegelt sich auch bei den TeilnehmerInnen wieder: Im Jahr 2004 haben in Hessen dreimal so viele Menschen an Seminaren der beruflichen Weiterbildung wie an Seminaren der politischen Bildung teilgenommen²⁸. Während insgesamt der Anteil der politischen Bildung zugunsten der beruflichen Weiterbildung abnimmt, ist der Trend beim DGB-Bildungswerk Hessen e.V. gegenläufig, hier ist ein starker TeilnehmerInnenzuwachs im Bereich der politischen Bildungsarbeit zu verzeichnen.

6.2.1 Angebot und Nachfrage

2002 wurden vom DGB-Bildungswerk Hessen e.V. 30 Bildungsurlaube angeboten, von denen 16 stattfanden, die

207 TeilnehmerInnen besuchten. 25 % dieser Bildungsurlaube sind dem Bereich Gesellschaftspolitik zu zuordnen.

2003 wurden vom DGB-Bildungswerk Hessen e.V. 40 Bildungsurlaube angeboten, von denen 23 stattfanden, die 317 TeilnehmerInnen besuchten. 65 % dieser Bildungsurlaube sind dem Bereich Gesellschaftspolitik zu zuordnen.

2004 wurden vom DGB-Bildungswerk Hessen e.V. 46 Bildungsurlaube angeboten, von denen 27 stattfanden, die 423 TeilnehmerInnen besuchten. 52 % dieser Bildungsurlaube sind dem Bereich Gesellschaftspolitik zu zuordnen.

2005 wurden vom DGB-Bildungswerk Hessen e.V. 43 Bildungsurlaube angeboten, von denen 25 stattfanden, die von 481 TeilnehmerInnen²⁹ besucht wurden. Auch in diesem Jahr sind 52 % der besuchten Bildungsurlaube dem Bereich Gesellschaftspolitik zu zuordnen.

Den stärksten Zuwachs an TeilnehmerInnen von 2003 auf 2005 verzeichnet der Themenbereich „Seminare im Ausland“: Während die Zahl der Angebote von 2 auf 9 stieg, versiebenfachte sich die Anzahl der TeilnehmerInnen (von 17 auf 125). Auch der Bereich „Bildungspolitik“ hat in diesem Zeitraum einen starken Zuwachs zu verzeichnen: Die Angebote verdoppelten sich (von 2 auf 4), ebenso die Zahl der TeilnehmerInnen (von 23 auf 50). Für diesen Schwerpunkt interessierten sich 14 % der Frauen, aber nur 9 % der Männer³⁰. Der Bereich „Unternehmenskultur“ wird in den Jahren 2003 und 2004 konstant von 14 % der Frauen besucht, bei den Männern sinkt die Teilnahme von 20 % in 2003 auf ebenfalls 14 % in 2004.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass sich im Zeitraum von 2002 bis 2005 das Seminarangebot des DGB-Bildungswerk Hessen e.V. von 30 auf 43 Bildungsurlaube vergrößert hat und die TeilnehmerInnenzahl mehr als verdoppelt werden konnte.

In der folgenden Tabelle ist deutlich zu sehen, dass die Themenschwerpunkte der RespondentInnen denen der TeilnehmerInnen entsprechen:

Bildungsurlaube 2002 bis 2004	RespondentInnen		TeilnehmerInnen	
	Absolut	In %	absolut	in %
Gesellschaftspolitik	239	54%	474	50%
Informationstechnologien	21	5%	67	7%
Bildungspolitik	52	12%	114	12%
Unternehmenskultur	66	15%	145	15%
Berufliche Bildung	10	2%	34	4%
Seminare im Ausland	54	12%	113	12%
Gesamt	442	100%	947	100%

6.2.2 Themenwünsche

„Wird abgedeckt durch das DGB-Bildungsangebot.“ (Kommentar einer/s Teilnehmerin/s ³¹)

Als gewünschte Themen für zukünftige Seminare wurden in der schriftlichen Befragung folgende Bereiche erwähnt: Sozialpolitik³², Ökonomische Veränderungen³³, Ökologie und Umwelt, Gesundheit/Wellness, EU-Politik/Seminare im

Ausland, Pädagogik³⁴ und Bildung, Gewerkschaftspolitik³⁵ und Mitbestimmung, Stadtplanung und -geschichte, Nationalsozialismus, Alter³⁶, Frauenthemen³⁷, Migration, Sport³⁸, Tourismus, Mobbing/Burn Out, Kommunikation/Rhetorik, Stressbewältigung³⁹ und Zeitmanagement⁴⁰ sowie EDV und Sprachen.

Vergleicht man diese Themenwünsche mit dem Bildungsprogramm des DGB-Bildungswerks Hessen e.V. kann man feststellen, dass der Großteil der Interessen mit dem bestehenden Angebot bereits abgedeckt ist. Das deutliche Gewicht auf gesellschaftspolitische Themen, aber auch der Bereich Bildungspolitik, das wachsende Angebot an europäischen Themen wie auch die Methoden des Selbstmanagements entsprechen den Bedürfnissen der Respondent*Innen.

Allein der Themenschwerpunkt „Ökologie/Umwelt und Natur“ wird von 74 Teilnehmer*Innen explizit benannt⁴¹. Das große Interesse von mindestens 17 % der Respondent*Innen sollte in Zukunft stärker berücksichtigt werden⁴². 33 Teilnehmer*Innen, also 8 % der Respondent*Innen, wünschen sich Seminare zum Thema „Gesundheit/Wellness“⁴³. Auch das Themenfeld „Alter/Rente“ kann mit 26 Nennungen wohl als Zukunftsthema bezeichnet werden⁴⁴. Drei Teilnehmer*Innen möchten mehr Information zum Thema „Behinderung“⁴⁵.

Das Stichwort „Migration/Integration“ wird von acht Teilnehmer*Innen erwähnt und könnte sicherlich auch für die stärkere Einbindung von Migrant*Innen in die Bildungsarbeit des DGB-Bildungswerks Hessen e.V. von Interesse

sein. 23 TeilnehmerInnen wünschen sich explizit Fremdsprachenkurse, und im EDV-Bereich wird sechsmal das Thema „Digitale Fotografie am PC“ angesprochen.

Zehn Personen wünschen sich mehr Seminare mit Kinderbetreuung, für ältere Kinder oder zu anderen als den angebotenen Themenbereichen (bisher Frauenseminare, Bildungsurlaube zu Bildung und Erziehung).

6.3 Profil der TeilnehmerInnen

Im Folgenden werden die TeilnehmerInnen der Veranstaltungen des DGB-Bildungswerks Hessen e.V. nach Personenmerkmalen, Bildungs- und Berufsabschlüssen sowie nach Berufsstellung und Berufssektor, Größe des Betriebs, in dem sie arbeiten und ihrer Zugehörigkeit zur Gewerkschaft näher beschrieben.

6.3.1 Migrationshintergrund

Zwischen 1998 und 2003 betrug der AusländerInnenanteil an der Gesamtbevölkerung Deutschlands 8,9 % (Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration 2004⁴⁶), wobei der Anteil der Menschen mit Migrationshintergrund höher geschätzt wird. Von 1996 bis 2004 ist der Anteil der AusländerInnen an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland von neun auf acht Prozent gesunken⁴⁷.

Laut dem zuständigen Referenten für Migration beim DGB in Berlin, Volker Roßocha, gibt es keine allgemeine Erfassung von MigrantInnen in den Gewerkschaften⁴⁸. Genaue

Zahlen existieren nicht, da nur die IG BCE und IG Metall die Nationalität ihrer Mitglieder registrieren: Bei der IG BCE waren im April 2006 80.1000 ausländische ArbeitnehmerInnen organisiert⁴⁹, das sind wie auch bei der IG Metall etwa 10 % aller Mitglieder⁵⁰.

Im Vergleich hierzu haben sieben Prozent der RespondentInnen einen Migrationshintergrund⁵¹. Diese Kategorie bzw. die Nationalität wird in den Statistikbögen des Hessischen Sozialministeriums zur Nutzung von Bildungsurlauben nicht abgefragt und kann daher nicht mit anderen Daten verglichen werden.

Aufgrund der hohen Antwortquote von Menschen mit Migrationshintergrund kann davon ausgegangen werden, dass es dem DGB-Bildungswerk Hessen e.V. gelingt, MigrantInnen entsprechend ihrem Anteil an der erwerbstätigen Bevölkerung anzusprechen. Es besuchen jedoch im Verhältnis zu ihrem gewerkschaftlichen Organisationsgrad etwas weniger MigrantInnen Bildungsurlaube. Dies kann unter anderem daran liegen, dass auch sehr wenige TeilnehmerInnen beim DGB-Bildungswerk Hessen e.V. einen Migrationshintergrund haben. Interkulturelles Lernen oder Migration sind keine Schwerpunktthemen im Bildungsprogramm.

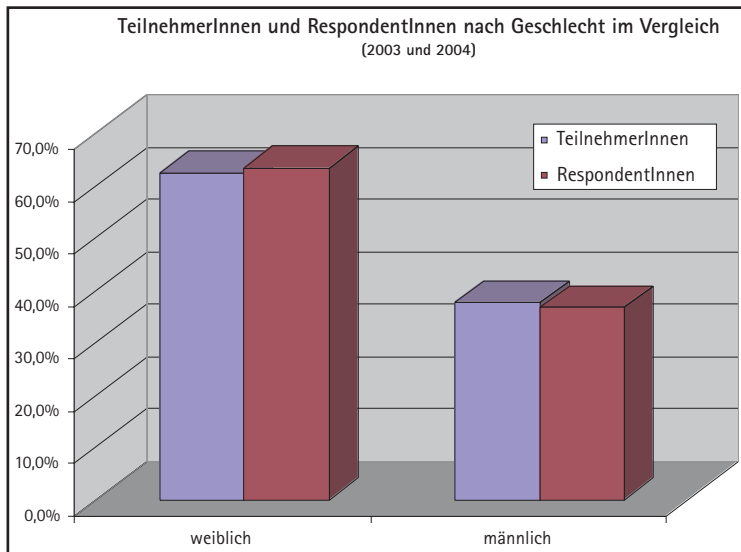
6.3.2 Geschlechterdifferenz ⁵²

In den letzten zehn Jahren nahm die hessische Bildungsurlaubsquote zwar insgesamt ab, aber bei Frauen lag sie höher als bei Männern. Betrug sie 1994 bei Frauen noch 1,3 Prozent (Männer 0,9), so lag sie 2004 nur noch bei 0,6

Prozent (Männer 0,4). Die Quoten der Männer und Frauen näherten sich einander.

Frauen nehmen zudem eher an Veranstaltungen beruflicher Weiterbildung als an Seminaren politischer Bildung teil⁵³. Insgesamt hatten gewerkschaftliche Bildungsträger in Hessen 2003 und 2004 einen Frauenanteil von unter 40 Prozent⁵⁴.

Auffällig ist daher, dass das Bildungsangebot des DGB-Bildungswerk Hessen e.V. zu fast zwei Dritteln von Frauen genutzt wird⁵⁵. Auch die RespondentInnen der schriftlichen Befragung sind zu 63 % weiblich. Damit liegt der Frauenanteil beim Bildungswerk weit über dem Durchschnitt



aller hessischer Bildungsurlaubs-Anbieter, der 52,5 % im Jahre 2004⁵⁶ betrug.

Ein zentraler Grund für diesen Befund ist sicherlich das vielfältige Angebot an Frauenseminaren beim DGB-Bildungswerk Hessen e.V.: So werden 2006 sieben Bildungsurlaube für Frauen in den Bereichen Gesundheitspolitik, Vereinbarkeit Familien- und Erwerbsarbeit, Islam und Frauengeschichte angeboten.

Zudem bietet das DGB-Bildungswerk Hessen e.V. aktuell 14% seiner Veranstaltungen als Bildungsurlaube an, in denen Kinder im Alter von drei bis zwölf Jahren durch Pädagog*Innen betreut werden. Seminare mit Kinderbetreuung boten in den Jahren 2003 und 2004 nur 14 % der hessischen Bildungsträger an, und sie machten insgesamt nur 8 % aller hessischen Bildungsurlaubsveranstaltungen aus⁵⁷. Solche Veranstaltungen sind aber insbesondere für Mütter mit schulpflichtigen Kindern eine gute Möglichkeit, Betreuungslücken zu schließen und gleichzeitig einen Zugang zur Erwachsenenbildung zu finden.

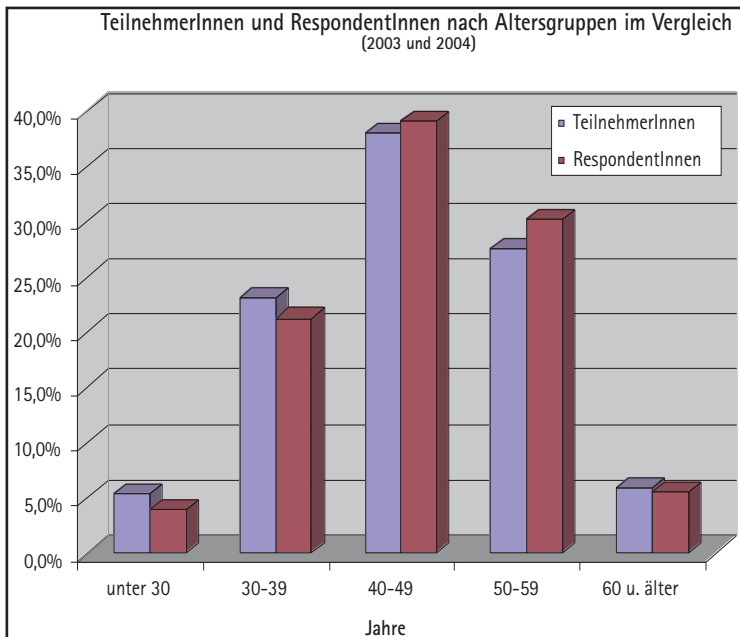
Im Unterschied zu der Bildungsarbeit der Einzelgewerkschaften wendet sich das DGB-Bildungswerk Hessen e.V. mit seinem Programm nicht gezielt an Gewerkschaftsfunktionär*Innen. Die sehr viel breitere Themenpalette und offene Ausschreibung spricht offenbar insbesondere Frauen an.

6.3.3 Altersstruktur

Im Gegensatz zum Vorjahr haben im Jahr 2004 weniger Jüngere (unter 30 Jahre) an hessischen Bildungsurlaubs-

veranstaltungen teilgenommen. Am stärksten ist bei beiden Geschlechtern die Gruppe der in der Mitte des Erwerbslebens Stehenden vertreten und von 2003 auf 2004 leicht gestiegen⁵⁸. So waren auch die TeilnehmerInnen des DGB-Bildungswerks Hessen e.V. 2003 zu 64 % (2004 zu 66 %) zwischen 30 und 49 Jahren alt.

Der Anteil der Älteren (50 Jahre und älter) an den TeilnehmerInnen ist beim DGB-Bildungswerk Hessen e.V. von 26 % auf 33 % gestiegen. Die stärkere Beteiligung von älteren ArbeitnehmerInnen ist ein hessenweiter Trend, im Jahr 2003 lag ihr Anteil fast doppelt so hoch wie 1994⁵⁹.



Der Altersdurchschnitt aller Respondent*innen beträgt 46,4 Jahre⁶⁰ und liegt leicht unter dem Mittelwert der Teilnehmer*innen von 2003/2004 laut Statistikbogen. Dabei sind die Frauen mit 45,1 Jahren im Schnitt deutlich jünger als die Männer mit durchschnittlich 48,5 Jahren. Dies liegt sicherlich auch daran, dass insbesondere jüngere Frauen die Seminare mit Kinderbetreuung nutzen.

Fast 60 % von ihnen sind zwischen 30 und 49 Jahren alt. 30 % sind zwischen 50 und 59 Jahren alt und mehr als 6 % 60 Jahre und älter.

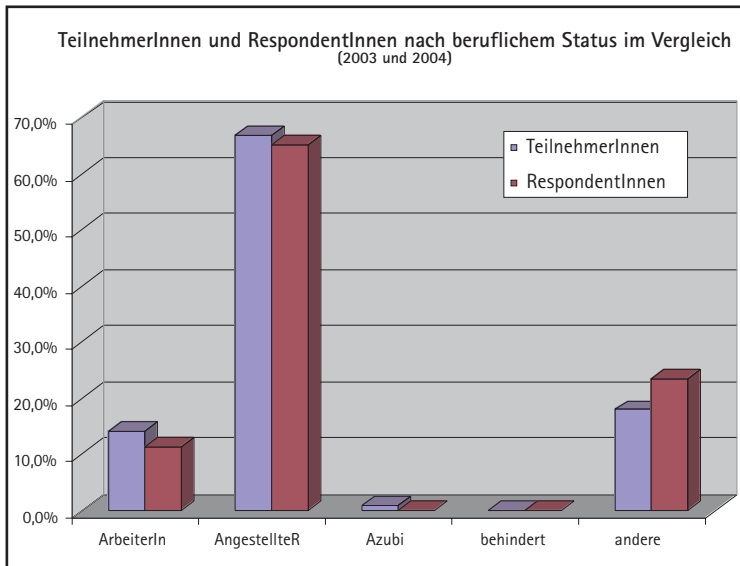
Es ist nicht verwunderlich, dass weniger als vier Prozent der Respondent*innen unter 30 Jahre alt sind, da auch spezielle gewerkschaftliche Jugendbildungsveranstaltungen angeboten werden. Das Programm des DGB-Bildungswerk Hessen e.V. wird offensichtlich eher von Arbeitnehmer*innen genutzt, die den Berufseinstieg und die Familiengründungsphase bereits hinter sich gelassen haben und mehr Zeit für ehrenamtliches Engagement und Weiterbildung haben.

6.3.4 Bildungsabschluss und Berufsqualifizierung

14 % der Respondent*innen haben als höchsten Bildungsabschluss einen Hauptschulabschluss angegeben, 27 % einen Realschulabschluss und 22 % Abitur oder Fachhochschulreife. 38 % der Respondent*innen haben als höchste Berufsqualifizierung eine Lehre oder Berufsfachschule abgeschlossen und 18 % haben den Meister gemacht oder eine Fachhochschule besucht. 33 % sind Akademiker*innen.

Frauen, die Veranstaltungen des DGB-Bildungswerk Hessen e.V. besuchen, haben im Durchschnitt höhere Bildungs- und Berufsabschlüsse als die männlichen Respondenten. So haben 36 % der Frauen, aber nur 29 % der Männer ein Studium absolviert.

Die Studien zur Weiterbildungssituation in Deutschland zeigen, dass mit zunehmendem Bildungsgrad die Bereitschaft steigt, sich weiterzubilden (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2005, S. 27 ff). Insgesamt verfügen daher auch die RespondentInnen der vorliegenden Untersuchung über höhere Bildungsabschlüsse als der deutsche Durchschnitt. 2002 hatten nur 23 Prozent aller in Deutschland lebenden Personen zwischen 25 und 59 Jahren einen tertiären Bildungsgrad⁶¹, das heißt Fachhoch-



schule oder Universität absolviert, währenddessen ein Drittel der TeilnehmerInnen des DGB-Bildungswerks Hessen e.V. AkademikerInnen sind.

Aus diesen Daten lässt sich ableiten, dass das DGB-Bildungswerk Hessen e.V. mit seinen Angeboten vor allem eine breite Mittelschicht⁶² erreicht und augenscheinlich auch von hochqualifizierten TeilnehmerInnen als Bildungsträger mit hohem Niveau akzeptiert wird.

6.3.5 Berufsstellung

2004 lag der Anteil der ArbeiterInnen an allen hessischen Erwerbstätigen⁶³ bei 27 %, der Anteil der Angestellten bei 54 %, der Anteil der BeamtInnen betrug 6 %⁶⁴. In den Jahren 2003 und 2004 lag der Anteil der ArbeiterInnen an allen hessischen BildungsurlaubsteilnehmerInnen dahingegen nur bei ca. 15 %. Überwiegend nehmen Angestellte an Bildungsurlaubsveranstaltungen teil, im Jahr 2004 waren es zwei Drittel aller TeilnehmerInnen. Die Bildungsurlaubsquote⁶⁵ der Angestellten liegt mit 0,5 % jedoch nur wenig über den durchschnittlichen Bildungsurlaubsquoten aller hessischen TeilnehmerInnen. Die der ArbeiterInnen ist mit 0,2 % deutlich unter dem Durchschnitt⁶⁶.

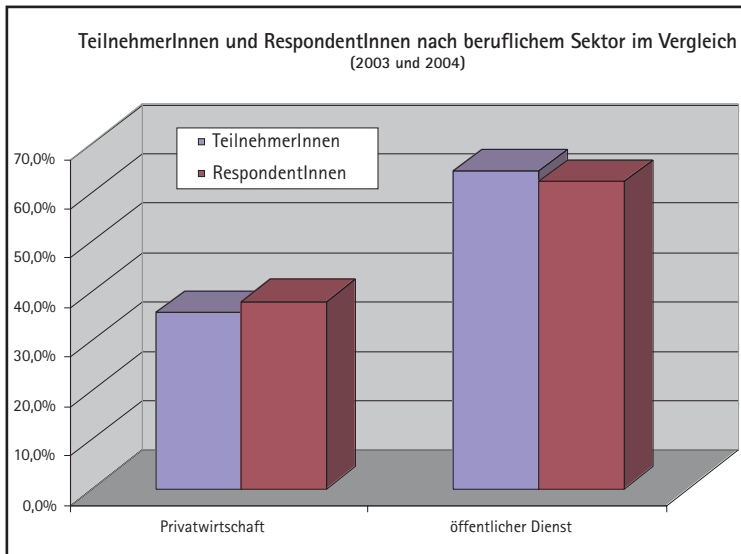
Das DGB-Bildungswerk Hessen liegt daher in Bezug auf die berufliche Stellung seiner TeilnehmerInnen im Hessentrend. Laut Statistikbögen nahmen 2003 16 % und 2004 12 % ArbeiterInnen an den Bildungsurlauben teil; 11 % der RespondentInnen sind ArbeiterInnen. Die Angestellten stellen auch hier die Mehrheit der SeminarteilnehmerInnen mit

68 % in 2003 und 64 % in 2004, die RespondentInnen sind zu 65 % Angestellte.

13 % der RespondentInnen sind BeamtInnen und 6 % RentnerInnen oder PensionärInnen⁶⁷, 3 % sind arbeitslos. 2004 haben in ganz Hessen nur noch elf Beschäftigte in anerkannten Werkstätten für Behinderte Bildungsurlaub in Anspruch genommen⁶⁸, nur eine/r belegte beim DGB-Bildungswerk Hessen e.V. 2003/2004 ein Seminar.

6.3.6 Berufssektor

In den Jahren 2003/2004 kamen 59 % aller TeilnehmerInnen an hessischen Bildungsurlaubsveranstaltungen aus der Privatwirtschaft⁶⁹ und 41% aus dem Öffentlichen



Dienst. Der Frauenanteil im Öffentlichen Dienst lag dabei deutlich über 50%. Aus der Privatwirtschaft kamen mehr Männer⁷⁰.

Diese Verteilungen sagen jedoch noch nichts über die Teilnahme der Beschäftigten des Öffentlichen Dienstes und der Privatwirtschaft jeweils im Verhältnis zu allen Beschäftigten aus diesen Wirtschaftssektoren aus. Bei der Betrachtung der Bildungsurlaubsquoten wird deutlich, dass relativ zu den jeweiligen Beschäftigten der angegebenen Wirtschaftssektoren die Beteiligung der Beschäftigten aus dem Öffentlichen Dienst (2,5 % in 2003 und 2,3 % in 2004) viel höher ist als die der Beschäftigten aus der Privatwirtschaft (0,3 % in beiden Jahren). Dies kann sicherlich damit erklärt werden, dass im Öffentlichen Dienst eine höhere Arbeitsplatzsicherheit und ein geringerer Wettbewerbsdruck herrschen⁷¹.

So verwundert es nicht, dass auch die Mehrheit der TeilnehmerInnen der Bildungsurlaube beim DGB-Bildungswerk Hessen e.V. im Öffentlichen Dienst beschäftigt ist: 2003 kamen 61 % und 2004 60 % der TeilnehmerInnen aus diesem Sektor. Auch hier überwog deutlich der Frauenanteil: 63 % der Frauen, aber nur 42 % der Männer unter der RespondentInnen arbeiten im Öffentlichen Dienst.

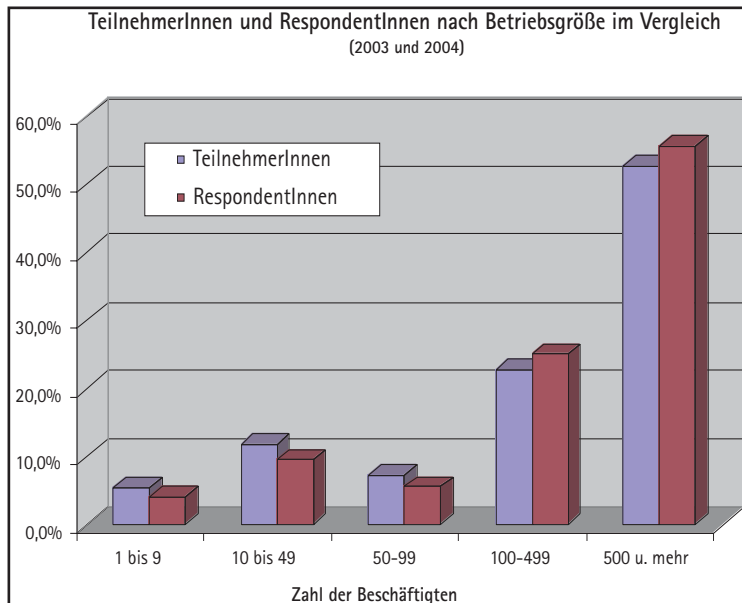
Bei der schriftlichen Befragung gaben 15 % an, im Verarbeitenden Gewerbe⁷² tätig zu sein, 9 % waren im privaten Dienstleistungssektor⁷³ beschäftigt⁷⁴.

Geht man davon aus, dass 26 % aller Erwerbstätigen in Deutschland im Verarbeitenden Gewerbe⁷⁵ arbeiten, ist de-

ren Anteil an den BildungsurlaubsteilnehmerInnen beim DGB-Bildungswerk Hessen e.V. mit 15 % eher gering. Bei der Berücksichtigung der Gewerkschaftsmitgliedschaft verschiebt sich jedoch das Verhältnis: Nur 3 % der Nichtorganisierten arbeiten in diesem Sektor, aber 22 % der Gewerkschaftsmitglieder.

6.3.7 Betriebsgröße

Zu den hessischen Bildungsurlaubsveranstaltungen kommen mehr TeilnehmerInnen aus mittleren oder Großbetrieben⁷⁶. Auch wenn die Anteile der TeilnehmerInnen nicht kontinuierlich mit der Betriebsgröße steigen, so gilt dies



tendenziell für die Bildungsurlaubsquoten. Somit trifft das allgemeine Weiterbildungsverhalten auch auf das der hessischen BildungsurlaubsteilnehmerInnen zu⁷⁷.

Auch die Hälfte der TeilnehmerInnen des DGB-Bildungswerks Hessen e.V. in den Jahren 2003 und 2004 kam aus Betrieben mit 500 und mehr Beschäftigten, wo die Bildungsurlaubsquoten hessenweit bei 1 % bzw. 0,9 % lagen. 43 % der antwortenden Frauen und 58 % der Männer waren hier beschäftigt. Gewerkschaftsmitglieder kamen zu 54 % aus Großbetrieben, die nichtorganisierten TeilnehmerInnen nur zu 40 %.

Weniger als ein Viertel der RespondentInnen war in Betrieben mit 100 - 499 Beschäftigten tätig, wo die Bildungsurlaubsquote hessenweit 0,4 lag. 3 % der RespondentInnen waren in Betrieben tätig, in denen nicht mehr als 9 Menschen beschäftigt sind. 1 % der antwortenden Männer, aber 5 % der Frauen arbeiteten in diesen Kleinunternehmen. Hier liegt auch die hessenweite Bildungsurlaubsquote nur noch bei 0,2 %.

6.3.8 Gewerkschaftsmitgliedschaft

62 % der RespondentInnen sind Gewerkschaftsmitglieder. Diese Daten können nicht mit den Statistikbögen abgeglichen werden, da weder vom Hessischen Sozialministerium noch in den eigenen Auswertungsbögen des DGB-Bildungswerks Hessen e.V. nach der Gewerkschaftsmitgliedschaft gefragt wurde.

Ende 2005 waren ca. 20 % aller Erwerbstätigen, nämlich mehr als eine halbe Million hessische ArbeitnehmerInnen in DGB-Gewerkschaften organisiert. 30 % der Mitglieder sind Frauen⁷⁸. Der Frauenanteil unter den Gewerkschaftsmitgliedern, die Veranstaltungen des DGB-Bildungswerks Hessen e.V. besuchen, beträgt dahingegen 57 %. Der Männeranteil an den teilnehmenden Gewerkschaftsmitgliedern ist mit 74 % vergleichbar ihrem Anteil an allen Mitgliedern.

Die Gewerkschaftsmitglieder, die auf die Befragung geantwortet haben, sind im Schnitt knapp vier Jahre älter als die nichtorganisierten RespondentInnen, deren Altersdurchschnitt 44,3 Jahre beträgt.

Interessant ist, dass ein gewerkschaftlicher Bildungsträger offensichtlich auch von nichtorganisierten Erwerbstätigen als attraktiver Anbieter wahrgenommen wird.

7 Bewertungen und Wirkungen der Bildungsarbeit

„Die Einrichtungen der Weiterbildung haben die Aufgabe, die Grundversorgung an Weiterbildung sicherzustellen. Ihr Bildungsangebot umfasst Inhalte, die die Entfaltung der Persönlichkeit fördern, die Fähigkeit zur Mitgestaltung des demokratischen Gemeinwesens stärken und die Anforderungen der Arbeitswelt bewältigen helfen.“ (Hessisches Weiterbildungsgesetz von 2001, § 2,1)

Dieses Kapitel beschreibt die Qualität der Arbeit des DGB-Bildungswerks Hessen e.V. aus der TeilnehmerInnenperspektive. Von besonderem Interesse sind dabei die längerfristigen Auswirkungen von Bildungsurlauben⁷⁹. Bei der schriftlichen Befragung stand neben Einschätzungen zum konkreten Bildungsurlaub die berufliche, politische sowie soziale Entwicklung und Partizipation der TeilnehmerInnen im Vordergrund.

Der Weiterbildungsbericht Hessen von 2005 bemängelt, dass es zu wenig Belege für die langfristigen Erfolge von Weiterbildung gäbe: „Messbare Indikatoren dafür, inwieweit Weiterbildungsinteressen erfüllt werden, und die sich z.B. prüfen lassen könnten an einer Erhöhung des betrieblichen Status, Einkommenseffekten oder Arbeitsplatzsicherheit, aber auch politischer Partizipation, werden selten erhoben“. (Landeskuratorium für Weiterbildung in Zusammenarbeit mit dem Hessischen Kultusministerium 2005, S. 59)

Im Unterschied zu vielen Veranstaltungen der beruflichen Weiterbildung lassen sich die „weichen“ Wirkungen von politischer Bildung jedoch nicht mithilfe von Wissenstests

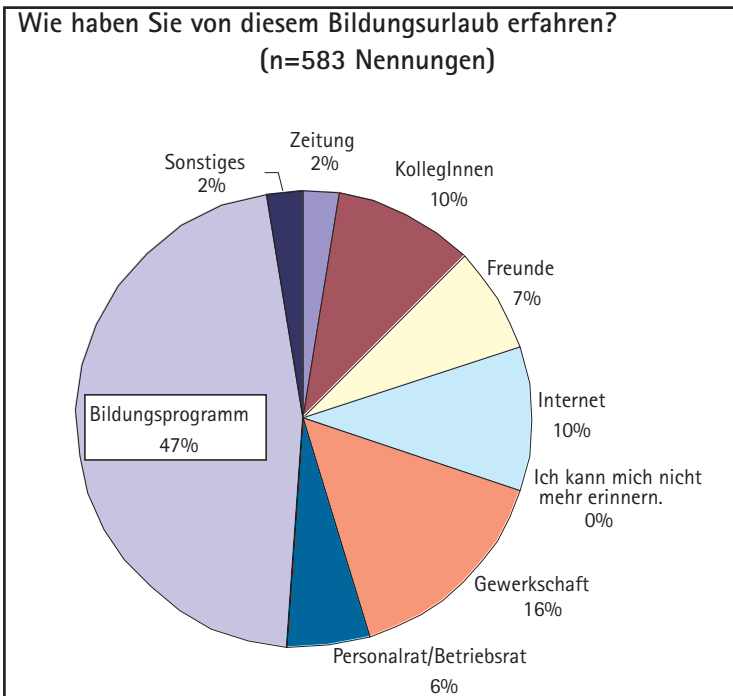
abfragen. Einstellungs- oder Verhaltensänderungen entziehen sich der exakten Messbarkeit. (vgl. Hirsland/Wenzel 2004, S. 366 f)

Insbesondere die Erfolgsmessung von komplexen Zielen wie Toleranz, Solidarität oder kritischer Urteilsfähigkeit stellt sich vor dem Hintergrund ihrer Operationalisierbarkeit als äußerst schwierig dar (vgl. Dimbath/Schneider 2006, S. 119). Vielmehr bestimmen bei der Suche nach geeigneten Evaluationsmethoden zur Wirkungsanalyse Grundlagen pädagogischen Handelns die Diskussionen: „Zieldefinition, Professionalisierung, Teilnehmerzufriedenheit, Teilnehmerinteressen.“ (Fritz 2005, S. 111)

Die Auswertung der schriftlichen Befragung ist daher als eine erste Annäherung zu begreifen, in der neben der Perspektive der Bildungsträger und der politischen BildnerInnen die Bewertungen und Interpretationen der TeilnehmerInnen selbst in den Mittelpunkt der Analyse gestellt werden.

7.1 Informationen über das Bildungsprogramm

Die TeilnehmerInnen des DGB-Bildungswerks Hessen e.V. beziehen ihre Informationen über das Bildungsangebot aus verschiedenen Quellen⁸⁰. Wichtigstes Medium ist mit 47 % das Bildungsprogramm in Form einer Broschüre, die in zweitausendfacher Auflage an alle ehemaligen TeilnehmerInnen sowie an Einzelgewerkschaften, Betriebsräte etc. versendet wird. 18 % der Informationsquellen stellen KollegInnen oder Freunde dar. Der Zugang über Internet



macht 10 %, über die Zeitung nur 2 % aus. Gewerkschaften als Informationsquelle haben einen Anteil von 15 %, Personal- oder Betriebsrat 6 %⁸¹.

Diese Ergebnisse zeigen die zentrale Bedeutung des schriftlichen Gesamtprogramms, dessen Layout 2003 neu gestaltet wurde. Die Bedeutung des Internets als Informationsquelle wird vermutlich zunehmen, macht aber auch 2005 erst 10 %⁸² aus.

Informationen durch persönliche Kontakte stellen insbesondere für Frauen mit 21 % eine wichtige Werbungsquelle für das DGB-Bildungswerk Hessen e.V. dar, bei den Männern machen Kontakte über KollegInnen oder Freunde nur 12 % aus.

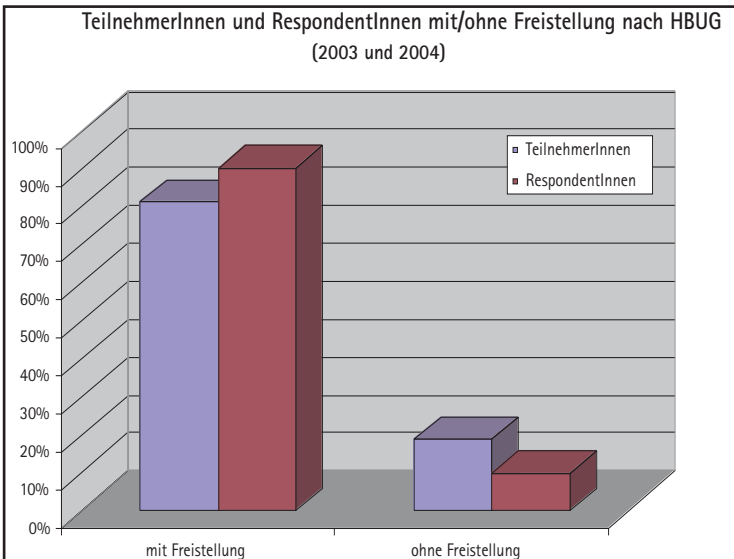
Umgekehrt sieht das Verhältnis beim Thema Gewerkschaft/ Personal- und Betriebsrat aus: Bei den Frauen machen diese Institutionen nur 15 % der Informationsquellen aus, bei den Männern dahingegen 29 %. Dies verwundert nicht, da auch weniger Frauen gewerkschaftlich organisiert sind. Bei allen Gewerkschaftsmitgliedern haben Gewerkschaften/ Betriebs- und Personalrat einen Anteil von 37 % als Informationsquelle, bei den Nichtorganisierten sind es nur 11 %. Es fällt auf, dass ein gewerkschaftlicher Bildungsträger weniger als ein Viertel seiner TeilnehmerInnen über Gewerkschaften oder Betriebsräte vermittelt bekommt. Vermutet wird, dass Einzelgewerkschaften stärker ihre eigenen Bildungsveranstaltungen bewerben. Die Diskussionen mit BildungsreferentInnen, TeamerInnen und GewerkschaftsfunktionärInnen verweisen zudem auf ein Defizit in der Kooperation mit Betriebsräten, die das Programm des DGB-Bildungswerk Hessen e.V. erhalten, aber offensichtlich wenig Werbung dafür machen. Ziel müsste es sein, Betriebsräte stärker für die partizipative Bedeutung von politischer Bildungsarbeit zu interessieren.

7.2 Freistellung nach dem Hessischen Bildungsurlaubsgesetz

Der Anspruch der hessischen Erwerbstätigen auf bezahlte Freistellung von der Arbeit zur Teilnahme an einer anerkannten Bildungsurlaubsveranstaltung ist im Hessischen Gesetz über den Anspruch auf Bildungsurlaub (HBUG) geregelt. Nach diesem Gesetz können sich die Beschäftigten sowohl beruflich als auch politisch weiterbilden. 18 % der 10.290 TeilnehmerInnen an hessischen Bildungsurlaubsveranstaltungen nahmen im Jahre 2004 ohne Freistellung teil⁸³.

Dieser Anteil entspricht den Ergebnissen der schriftlichen TeilnehmerInnenbefragung: 81 % der TeilnehmerInnen der Veranstaltungen des DGB-Bildungswerks Hessen e.V. in den Jahren 2002 bis 2004 waren nach dem Hessischen Bildungsurlaubsgesetz freigestellt. 5 % waren anspruchsberechtigt, verfügten aber über keine Freistellung; 3 % waren nicht anspruchsberechtigt und 10 % machten keine Angabe.

Von den Gewerkschaftsmitgliedern waren 83 % nach dem HBUG freigestellt, von den Nichtorganisierten 78 %. Die „Stammkundinnen“ des DGB-Bildungswerks Hessen e.V., die zuvor schon mindestens einen Bildungsurlaub beim gleichen Anbieter besucht hatten, verfügten zu 92 % über eine Freistellung.



Über die Gründe, warum anspruchsberechtigte Personen die mögliche Freistellung nicht nutzen, kann hier nur spekuliert werden. Sicher befürchten manche berufliche Nachteile durch die Inanspruchnahme⁸⁴. Bemerkenswert ist, dass trotzdem die Bildungsveranstaltung besucht wird, was für besonderes Engagement und Interesse der Personen an der politischen Weiterbildung spricht. Dazu passt auch die Beobachtung, dass manche TeilnehmerInnen ihren Erholungsurlaub für diese Seminare nutzen, wenn sie ihren Anspruch für das Jahr bereits für einen anderen Bildungsurlaub verbraucht haben.

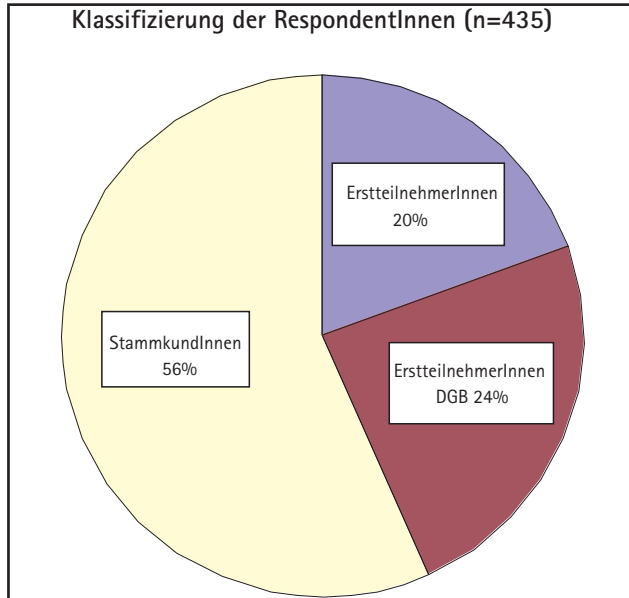
Auf die Frage 24 nach Wirkungen auf den beruflichen Alltag nannten nur zwei Personen negative Reaktionen aufgrund ihrer Teilnahme am Bildungsurlaub. Es würde nicht gerne gesehen, dass man deswegen „ausfalle“.

7.3 Häufigkeit der Teilnahme

Die TeilnehmerInnen des DGB-Bildungswerks Hessen e.V. können in Bezug auf die Häufigkeit ihrer Teilnahme an Bildungsurlauben differenziert werden.

20 % der RespondentInnen haben vorher noch nie an einem Bildungsurlaub teilgenommen, sie werden im Folgenden als „ErsteilnehmerInnen“ bezeichnet.

24 % der RespondentInnen haben schon einen Bildungsurlaub bei einem anderen Bildungsträger besucht, sind aber erstmals SeminarteilnehmerInnen beim DGB-Bildungswerk Hessen e.V. gewesen („ErsteilnehmerInnen des DGB-Bildungswerks Hessen e.V.“).



56 % der RespondentInnen sind „StammkundInnen“ und haben schon einen oder mehrere Bildungsurlaube beim DGB-Bildungswerk Hessen e.V. besucht.

„Weiß noch nicht, ich lasse mich vom neuen Prospekt inspirieren, sowie von Zeit und Geldbeutel.“ (Kommentar einer/s Teilnehmerin/s⁸⁵)

26 % der RespondentInnen haben seitdem wieder einen oder mehrere Bildungsurlaube beim DGB-Bildungswerk Hessen e.V. besucht. 5 % aller RespondentInnen haben sogar schon wieder an drei oder mehr Seminaren bei diesem Träger teilgenommen.

In den schriftlichen Kommentaren zur Befragung, aber auch in persönlichen Interviews mit TeilnehmerInnen⁸⁶

wurde deutlich, dass sie regelmäßig neue Themen im Bildungsprogramm finden, die sie interessieren. Trotz Anmeldung gelingt es ihnen jedoch nicht immer, am ausgewählten Bildungsurlaub teilzunehmen: Manche Veranstaltungen sind schon belegt oder fallen aus. Zudem entscheidet man sich aus zeitlichen oder thematischen Gründen manchmal für einen anderen Anbieter, um künftig wieder beim DGB-Bildungswerk Hessen e.V. einen Bildungsurlaub zu buchen.

So haben auch 24 % der RespondentInnen bereits wieder einen Bildungsurlaub bei einem anderen Anbieter besucht. Hierbei handelt es sich in der Mehrzahl um gewerkschaftliche oder gewerkschaftsnahe Bildungsträger. So wurde alleine 22mal „Arbeit und Leben“ erwähnt, 14mal Einzelgewerkschaften und achtmal andere DGB-Bildungswerke. Achtmal wurden Volkshochschulen genannt, dazu kommen Sprachanbieter, dreimal die Friedrich-Ebert-Stiftung, zweimal die Burg Fürsteneck sowie andere Bildungsträger und Akademien im ganzen Bundesgebiet.

7.3.1 ErstteilnehmerInnen

19 % aller Befragten (n=85) hatten vorher noch nie an einem Bildungsurlaub teilgenommen. Die Zahl der ErstteilnehmerInnen steigt dabei pro Jahr beträchtlich: von 9 % in 2002 über 15 % in 2003 bis zu 24 % in 2004.

Davon haben 6 % bereits wieder an einem Bildungsurlaub des DGB-Bildungswerks Hessen e.V. teilgenommen. 4 % besuchten seitdem Bildungsurlaube anderer Anbieter.

93 % der ErstteilnehmerInnen können sich vorstellen, wieder einen Bildungsurlaub zu besuchen.

7.3.2 ErstteilnehmerInnen des DGB-Bildungswerks Hessen e.V.

23 % aller Befragten (n=103) hatten vorher noch nie einen Bildungsurlaub des DGB-Bildungswerk Hessen e.V. besucht. Davon haben seither wieder 17 % an einem Bildungsurlaub des DGB-Bildungswerks Hessen e.V. teilgenommen. 33 % besuchten seitdem Bildungsurlaube anderer Anbieter. 96 % können sich vorstellen, wieder an einem Bildungsurlaub teilzunehmen.

7.3.3 „StammkundInnen“

56 % aller Befragten (n=247) haben schon einen oder mehrere Bildungsurlaube des DGB-Bildungswerk Hessen e.V. besucht, bei den Gewerkschaftsmitgliedern sind es sogar 64 %. Von diesen „StammkundInnen“ haben 38 % seither wieder an einem Bildungsurlaub des DGB-Bildungswerks Hessen e.V. teilgenommen. 27 % haben seither Bildungsurlaube anderer Anbieter besucht. 97 % können sich vorstellen, wieder einen Bildungsurlaub zu besuchen.

Die „StammkundInnen“ des DGB-Bildungswerks Hessen e.V. sind mit 72 % viel häufiger gewerkschaftlich organisiert als die diejenigen, die das erste Mal an einem Seminar des DGB-Bildungswerks Hessen e.V. teilnahmen. Unter ihnen sind im Verhältnis zu den anderen beiden KundInnengruppen mehr Männer und mehr Menschen mit Migrationshintergrund zu finden. Die „StammkundInnen“ arbei-

ten mit 19 % vermehrt im Verarbeitenden Gewerbe und kommen mit 56 % stärker aus Großbetrieben mit 500 und mehr Beschäftigten als die anderen TeilnehmerInnen.

An den Teilnahmezahlen kann zum einen belegt werden, dass es dem DGB-Bildungswerk Hessen e.V. mit seinem Angebot zunehmend gelingt, neue KundInnen zu gewinnen und diese auch für Bildungsmaßnahmen anderer Anbieter zu interessieren. Gleichzeitig verdeutlichen die zahlreichen „StammkundInnen“, dass das Bildungsangebot so vielfältig gestaltet ist, dass es für viele jedes Jahr aufs Neue attraktiv ist, eine Veranstaltung beim DGB-Bildungswerk Hessen e.V. zu besuchen.

7.4 TeilnehmerInnenzufriedenheit

Die TeilnehmerInnen der Bildungsurlaube des DGB-Bildungswerks Hessen e.V. beurteilen am Ende der Woche in der Regel die besuchten Seminare sehr positiv⁸⁷. Die RespondentInnen der schriftlichen Befragung konnten ihre Bewertungen anhand der gleichen Fragen auf einer fünfstufigen Skala abgeben⁸⁸. Die durchschnittlichen Noten waren alle besser als die Note zwei.

„Der Erstkontakt ist sehr wichtig. Beim Anruf müssen die Interessenten eine kompetente Auskunft bekommen.“ (Leiter des DGB-Bildungswerks Hessen e.V.⁸⁹)

Die Betreuung durch das DGB-Bildungswerk Hessen e.V. wurde mit 1,7 bewertet, wobei Frauen mit 1,6 zufriedener waren als Männer mit 1,8. An dieser guten Beurteilung hat die funktionierende Verwaltung, die für telefonische Be-

ratung und Anmeldeformalitäten zuständig ist, sicherlich einen zentralen Anteil.

Die vor dem Bildungsurlaub durch die Landesgeschäftsstelle in Frankfurt zur Verfügung gestellten Informationen über den Tagungsort wurden im Mittel mit 1,8 bewertet.

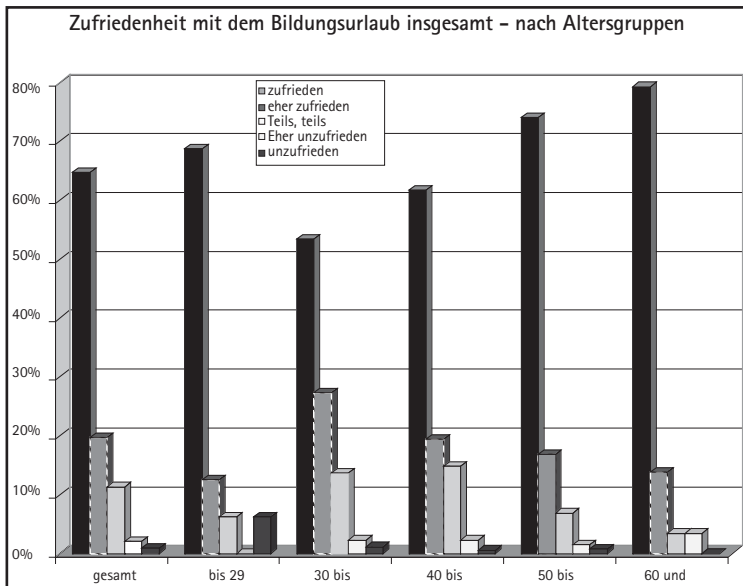
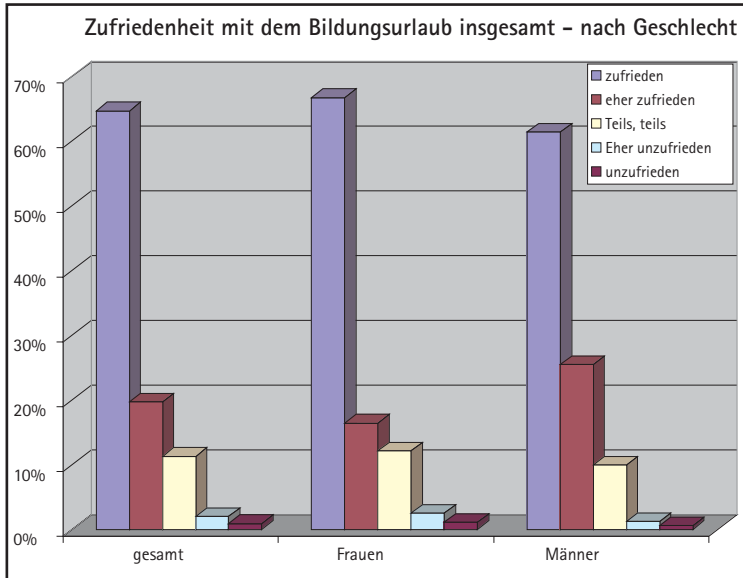
Die Kinderbetreuung durch pädagogisches Personal wurde von 15 % der Frauen, aber nur von 4 % der Männer in Anspruch genommen. Die durchschnittliche Bewertung dieses Angebotes betrug 1,8.

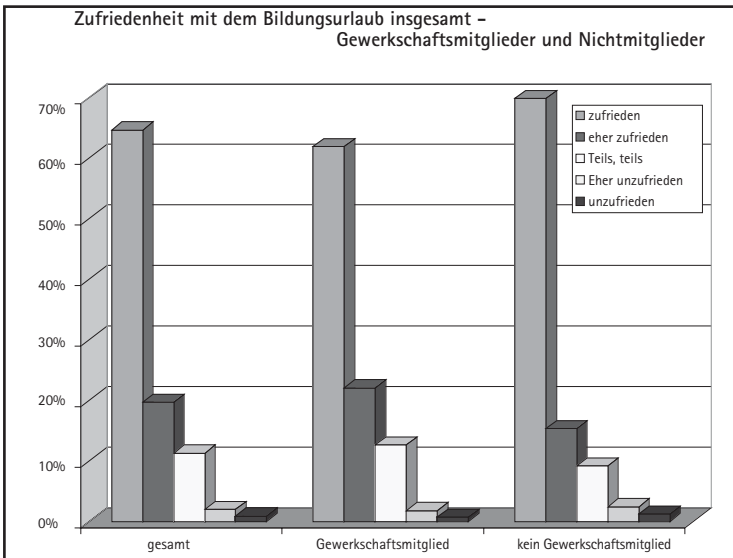
7.4.1 Gesamtbewertung verschiedener TeilnehmerInnen- gruppen

„Ein gelungenes Seminar ist für mich, wenn jeder etwas mitgenommen hat, jeder angesprochen wurde.“ (Referentin des DGB-Bildungswerks Hessen e.V.⁹⁰)

Der Bildungsurlaub als Ganzes wurde von den RespondentInnen im Mittel mit 1,5 bewertet. Das Seminarangebot wird also insgesamt sehr positiv beurteilt. Im Folgenden werden die Bewertungen der TeilnehmerInnen anhand der Kategorien Geschlecht, Alter, Gewerkschaftsmitgliedschaft, Schulbildung, Berufsqualifizierung und Beschäftigungssektor differenziert.

Im Mittel sind die teilnehmenden Frauen genauso zufrieden mit dem Bildungsangebot wie die Männer; sie vergeben jedoch 5 % häufiger die Bestnote „zufrieden“.



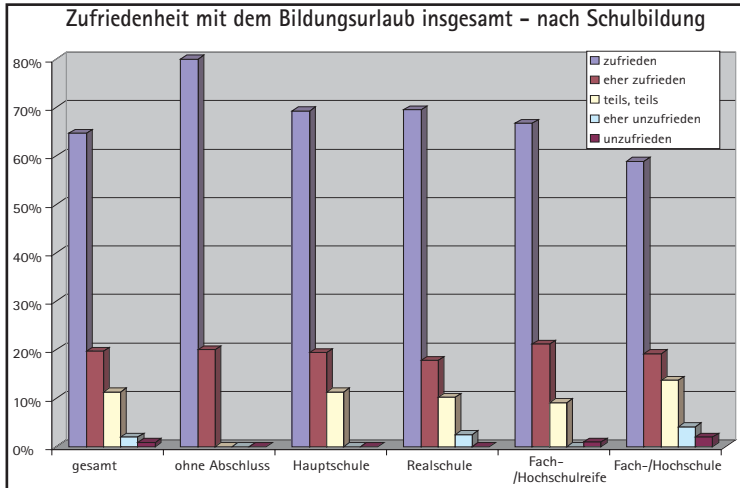


Mit zunehmendem Alter wächst tendenziell die Zufriedenheit mit dem Bildungsurlaub. Der Mittelwert bei den 30-39 Jährigen liegt mit 1,7 um 0,4 über dem Mittelwert der 60 und älter-jährigen. Eine Ausnahme bildet die kleine Gruppe der unter Dreißigjährigen, die die Bildungsurlaubsseminare mit der durchschnittlichen Note 1,5 bewerteten.

Die nichtorganisierten TeilnehmerInnen sind mit 1,5 im Mittel etwas zufriedener mit dem Bildungsurlaub als die Gewerkschaftsmitglieder mit 1,6.

Tendenziell nimmt die allgemeine Zufriedenheit mit dem Bildungsurlaub mit zunehmenden Bildungsabschlüssen ab, dies aber auf hohem Niveau. Beträgt der Mittelwert bei den TeilnehmerInnen ohne Abschluss 1,2, liegt er bei den HochschulabsolventInnen immer noch bei 1,7.

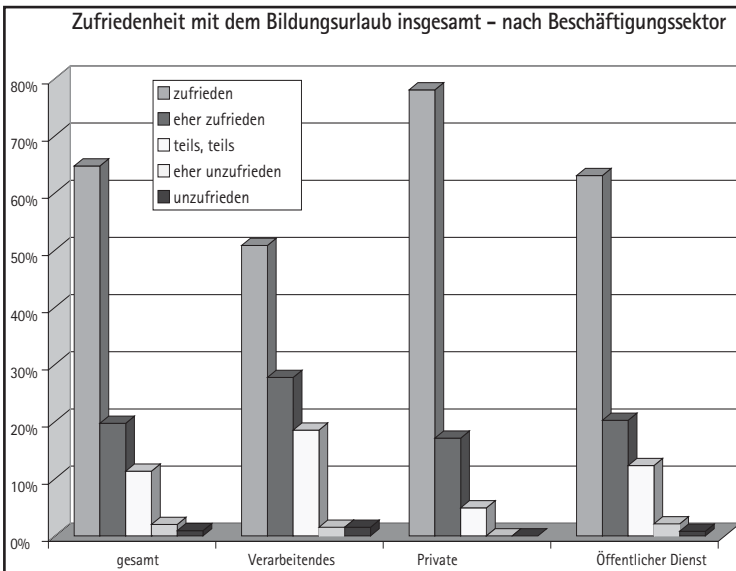
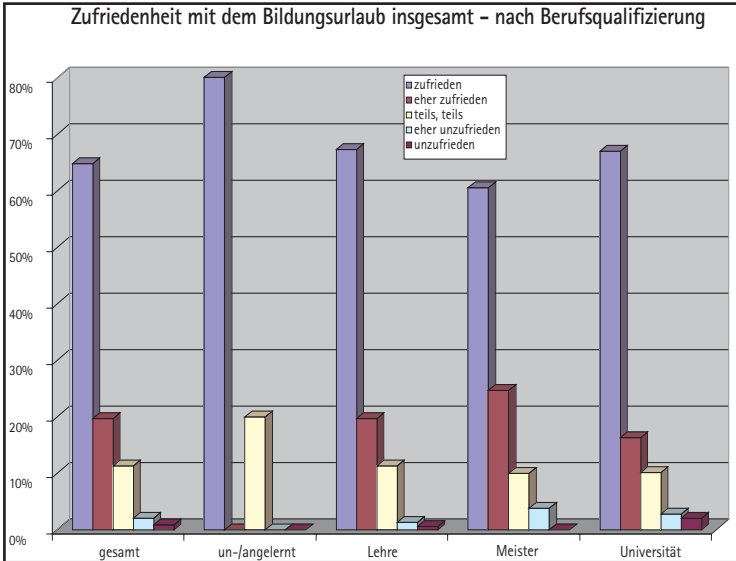
Dem DGB-Bildungswerk Hessen e.V. gelingt es offensichtlich, TeilnehmerInnen unterschiedlichster Berufsqualifizie-

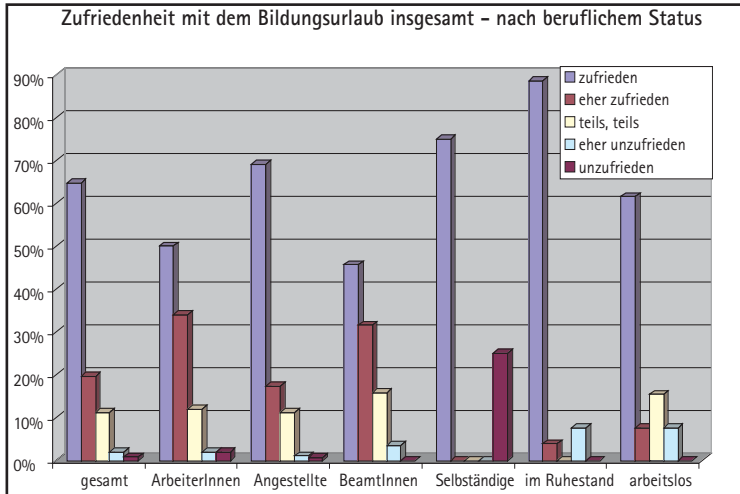


zung zufrieden zu stellen: So bewerten sowohl ungelernete TeilnehmerInnen wie HochschulabsolventInnen das Seminarangebot positiv.

Betrachtet man die unterschiedlichen Beschäftigungssektoren, fällt auf, dass die TeilnehmerInnen, die im privaten Dienstleistungssektor tätig sind, im Mittel mit 1,3 besonders zufrieden mit den Bildungsurlaubsseminaren sind. TeilnehmerInnen aus dem Verarbeitenden Gewerbe bewerten das Angebot des DGB-Bildungswerks Hessen e.V. im Durchschnitt dahingegen mit 1,8.

Beim Vergleich des beruflichen Status der TeilnehmerInnen des DGB-Bildungswerks Hessen e.V. zeigt sich, dass diejenigen, die sich bereits im Ruhestand befinden, den besuchten Bildungsurlaub am häufigsten mit zufrieden bewerten. Daran schließen sich die Selbstständigen an, die aber gleichzeitig auch auffällig häufig die Bewertung „unzufrieden“ abgeben.

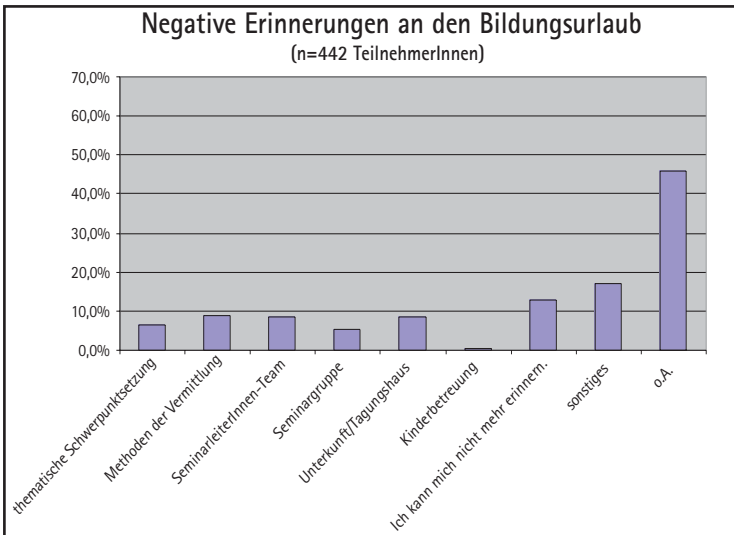
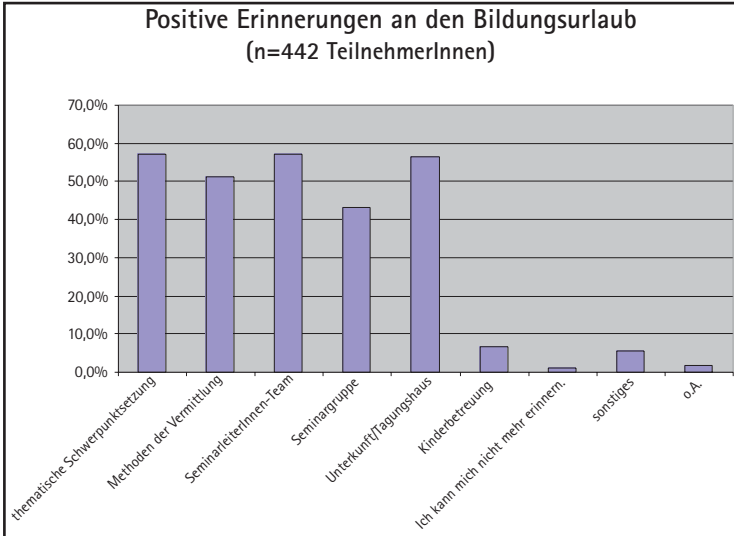




7.4.2 Positive und negative Erinnerungen an den Bildungsurlaub

Bei mehr als der Hälfte der RespondentInnen sind auch bis zu drei Jahren nach der Veranstaltung thematische Schwerpunktsetzung, Methoden der Vermittlung sowie die SeminarleiterInnen und die Unterkunft als besonders positiv in Erinnerung geblieben. Dies ist sicherlich auch der kontinuierlichen Qualifizierung der BildungsreferentInnen zu verdanken, die ein abwechslungsreiches Programm mit einem Wechsel von Methoden verbinden. Die Landesgeschäftsstelle ist ständig bemüht, gute Tagungsorte zu suchen, weil sie um die Bedeutung eines zufrieden stellenden Seminarhotels weiß⁹¹. Auch an die Seminargruppe erinnern sich 44 % der RespondentInnen besonders gerne.

Im Detail wurden als besonders positive Erfahrungen ansprechende Tagungsorte, kompetente TeamerInnen, eine harmonische Seminargruppe, Exkursionen und ZeitzeugInnengespräche genannt.



Dahingegen hat nur 6 % der RespondentInnen die thematische Schwerpunktsetzung bzw. die Seminargruppe missfallen und jeweils 9 % bemängeln Methoden, Team oder Unterkunft⁹².

Negativ in Erinnerung blieb bei einigen die zeitliche Organisation des Seminars. Die häufigsten Beanstandungen, auch bei der Gruppendiskussion mit den TeilnehmerInnen eines ausgewählten Bildungsurlaubs, bezogen sich nicht auf die Bildungsveranstaltung, sondern auf das Seminarhotel: Manche sind mit dem Essen unzufrieden, andere lehnen die Unterbringung in Doppelzimmern ab oder bemängeln fehlende Freizeitmöglichkeiten. Zwei TeilnehmerInnen monierten das schlechte Wetter. Mehr als die Hälfte der TeilnehmerInnen äußerte in der schriftlichen Befragung überhaupt keine Kritik am besuchten Bildungsurlaub.

7.5 Einstellungs- und Verhaltensänderungen

„Ein gelungenes Seminar ist für mich, wenn die TeilnehmerInnen ihr Reflektionspotential erweitern und am Ende der Woche neue Kenntnisse und Kriterien an die Hand bekommen haben.“ (Leiter des DGB-Bildungswerks Hessen e.V.⁹³)

In der Evaluationsforschung wird die Frage diskutiert, inwieweit überhaupt intendierte Bildungsprozesse durch eine spezifische Maßnahme ausgelöst werden. Wirkungen können in der Versachlichung politischer und sozialer Probleme bestehen, in der Erzeugung eines Engagements, „die durch einen Stil kritischen Mitdenkens die Beteiligung am politischen Leben erleichtere“ (Dimbath/Schneider 2006,

S. 119), aber auch in der Einübung von Kritikfähigkeit. Für die empirische Sozialforschung sei es eher möglich „Kleinwirkungen am Einzelnen“ (ebenda) zu erfassen, die in der Verbesserung der Gesprächsbereitschaft oder in der Schaffung eines Bedürfnisses nach weiterer politischer Bildung bestehen.

Die hohe Zahl der „StammkundInnen“ des DGB-Bildungswerks Hessen e.V. kann als ein Hinweis interpretiert werden, dass es den TeamerInnen offensichtlich gelingt, das politische Interesse der TeilnehmerInnen auch für neue Themen zu bewahren oder neu zu erwecken.

Im Folgenden wird dargestellt, wie die RespondentInnen im Einzelnen die durch den Bildungsurlaub hervorgerufenen Änderungen beurteilen.

7.5.1 Informationsgewinn

„Ein gelungenes Seminar ist für mich, wenn TeilnehmerInnen am Ende der Woche sagen, dass sie neugieriger geworden sind und am Thema weiterarbeiten wollen.“ (Referentin des DGB-Bildungswerks Hessen e.V. ⁹⁴)

85 % aller RespondentInnen fühlen sich nach der Bildungsurlaubsveranstaltung umfassender informiert. Je älter die TeilnehmerInnen des DGB-Bildungswerks Hessen e.V. sind, desto informierter beschreiben sie sich nach Abschluss des Seminars. So antworteten 69 % der unter 30jährigen, aber 93 % der 60 Jahre und älteren mit Ja auf die Frage 22.

„Ich habe viel mehr Wissen und praktische Informationen vor Ort zum Thema erhalten.“ (Kommentar einer/s Teilnehmerin/s⁹⁵)

51 % der TeilnehmerInnen, die einen Informationszugewinn durch den besuchten Bildungsurlaub sehen, haben diesen Erfolg in insgesamt 192 Antworten sehr anschaulich kommentiert. Durch den fachlichen Input der TeamerInnen und mithilfe guter Informationsmaterialien hat sich bei vielen TeilnehmerInnen der Kenntnisstand erhöht. Aufgrund von Hintergrundinformationen wurden Zusammenhänge klarer und entwickelten sich neue Denkanstöße.

7.5.2 Veränderungen im beruflichen Alltag

Bei 30 % der RespondentInnen zeigte die Teilnahme an der Bildungsveranstaltung Wirkungen auf ihren Berufsalltag. Dies betraf 33 % der Frauen, aber nur 24 % der Männer.

„Ich bin sicherer geworden, kann Gelerntes im Berufsalltag einsetzen und dadurch das Team stärken.“ (Kommentar einer/s Teilnehmerin/s⁹⁶)

Die Folgen für die eigene berufliche Situation kommentierten 86 %: Die RespondentInnen wenden neue Kommunikationsstrategien an, können besser argumentieren und präsentieren. Der Bildungsurlaub führte zu mehr Offenheit und Kritikfähigkeit. Bei manchen hat sich die Situation im Team verbessert und Konflikte werden besser gelöst. RespondentInnen berichten von verändertem Zeitmanagement und einem besseren Umgang mit Stresssituationen.

Das hinzugewonnene Fachwissen, neue Anregungen und Sichtweisen wirken auch auf das Berufsleben. Der Bildungsurlaub brachte für manche mehr Motivation im Job und führte zu neuen Diskussionen mit den ArbeitskollegInnen⁹⁷.

In den schriftlichen Kommentaren erwähnen die TeilnehmerInnen Weiterbildungsmaßnahmen als Folge der besuchten Bildungsveranstaltung. 2 % der RespondentInnen geben sogar an, dass sich ihre berufliche Stellung oder der Arbeitgeber aufgrund der Teilnahme am Bildungsurlaub verändert hat. Zwei Personen nennen den Beginn einer neuen Ausbildung. Ein/e andere/r TeilnehmerIn ist Mobbingbeauftragte/r geworden.

„Ich habe erkannt und mir ist bewusst geworden, welche negativen Kommunikationsformen dort Anwendung finden.“ (Kommentar einer/s Teilnehmerin/s⁹⁸)

Manche TeilnehmerInnen sind durch den Bildungsurlaub sensibler geworden und sehen Konflikte am Arbeitsplatz jetzt noch deutlicher. Vereinzelt wird die eigene problematische Situation im Team nun stärker wahrgenommen als bisher.

„Mein Chef ist schlecht auf mich zu sprechen. Bei uns nimmt man keinen Bildungsurlaub.“ (Kommentar einer/s Teilnehmerin/s⁹⁹)

Weniger als 1 % aller RespondentInnen nennen negative Folgen durch die eigene Teilnahme in Form von Problemen mit KollegInnen oder Vorgesetzten.

7.5.3 Perspektivenwechsel

„Ein gelungenes Seminar ist für mich, wenn TeilnehmerInnen am Ende der Woche sagen, dass sie es so noch gar nicht gesehen haben.“ (Referent des DGB-Bildungswerks Hessen e.V.¹⁰⁰)

Bei 41% der RespondentInnen hat sich aufgrund der Teilnahme an einem Bildungsurlaub des DGB-Bildungswerks Hessen e.V. ihre Sichtweise bezüglich des Themas oder ihre Meinung verändert.

„Ich habe viele neue Anregungen bekommen, um eingetretene Pfade zu verlassen.“ (Kommentar einer/s Teilnehmerin/s¹⁰¹)

65 % der RespondentInnen, die Einstellungsveränderungen aufgrund der Teilnahme an der Bildungsurlaubveranstaltung nennen, haben diese auch ausführlicher kommentiert: TeilnehmerInnen berichten über neue Sichtweisen und ein stärkeres Reflektionspotential. Das Verständnis für die jeweilige Thematik hat sich erweitert und verdichtet. Dank vermehrtem Wissen können neue Perspektiven eingenommen und differenziertere Beurteilungen über Situationen und Geschehnisse abgegeben werden¹⁰².

„Neue Gesichtspunkte ließen andere Sichtweise zu, ich bin nicht mehr so engstirnig.“ (Kommentar einer/s Teilnehmerin/s)

Mehrfach wird positiv erwähnt, dass im Rahmen des Seminars eigene Vorurteile abgebaut werden konnten. Der Bildungsurlaub vermittelte den TeilnehmerInnen neue Denkanstöße und andere Handlungsmöglichkeiten und führte bei manchen zu mehr Sensibilität und Konfliktfähigkeit im Umgang mit anderen.

7.5.4 Veränderungen im Privatleben

Bei 22 % aller Befragten hat der Bildungsurlaub beim DGB-Bildungswerk Hessen e.V. zu Veränderungen im privaten Alltag geführt. Dies erwähnen 26 % der Frauen, aber nur 16 % der Männer.

„Mein Selbstbewusstsein ist gestärkt worden. Ich habe gutes Handwerkszeug für Konflikte mitbekommen.“ (Kommentar einer/s Teilnehmerin/s¹⁰³)

84 % der TeilnehmerInnen, die private Veränderungen nennen, haben diese auch kommentiert: Sie erwähnen eine Verbesserung ihrer Kommunikation und der eigenen Verarbeitungsmöglichkeiten von Konflikten und Stress. Viele RespondentInnen sind bewusster im Alltag geworden und achten mehr auf ihre Gesundheit und ihre Grenzen. Einige TeilnehmerInnen erwähnen auch neue Kontakte oder Freundschaften, die durch den Bildungsurlaub entstanden sind¹⁰⁴.

„Ich konnte die alltäglichen Schwierigkeiten mit mehr Kraft und Energie anpacken.“ (Kommentar einer/s Teilnehmerin/s¹⁰⁵)

Häufig wird der verbesserte Umgang mit Gruppen erwähnt. Für viele hat sich die familiäre Situation durch bessere Zeiteinteilung, klarere Absprachen und Rücksichtnahme positiv verändert. Die TeilnehmerInnen beschreiben als Wirkungen des Bildungsurlaubs mehr Sensibilität, Gelassenheit und Kreativität¹⁰⁶.

7.5.5 Ehrenamtliches Engagement

„Die Entwicklung der Zivilgesellschaft benötigt kompetente, informierte und aufgeklärte Bürgerinnen und Bürger. Weiterbildung leistet hierzu zusammen mit dem Staat und der Wirtschaft wichtige Beiträge, indem Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelt sowie Räume zum Meinungsaustausch und zur Erarbeitung eigener Standpunkte bereitgestellt werden.“ (Landeskuratorium für Weiterbildung in Zusammenarbeit mit dem Hessischen Kultusministerium 2005, S. 9)

Die exemplarische Auswertung einer im November 2005 in Frankfurt am Main durchgeführten Bildungsurlaubsveranstaltung des DGB-Bildungswerks Hessen e.V. zeigte, dass der Großteil der TeilnehmerInnen ehrenamtlich engagiert ist. Die TeilnehmerInnen sind als GewerkschafterInnen und BetriebsrätInnen, in Ortsvereinen und Kirchenvorständen aktiv. Sie engagieren sich in der Friedensarbeit, bei der Feuerwehr und den Naturfreunden, in der Frauenarbeit, in Vereinen, in der Elternarbeit, in Stadtteilbibliotheken, in Eine-Welt-Initiativen und in Geschichtswerkstätten.

„Durch den Bildungsurlaub habe ich mehr Fachwissen zum Thema und Multiplikatorenfähigkeit gewonnen.“ (Kommentar einer/s Teilnehmerin/s¹⁰⁷)

Der generell sehr hohe Anteil von ehrenamtlich Tätigen in den Bildungsurlaubsveranstaltungen wird auch von den TeamerInnen des DGB-Bildungswerks Hessen e.V. bestätigt und kann als Beleg dafür herangezogen werden, dass Angebote der politischen Bildung von vielen Menschen genutzt werden, die sich bereits aktiv für das Gemeinwesen engagieren und in ihrer Arbeit das neuerworbene Wissen an andere weitergeben.

Bei 17 % der RespondentInnen hat der Bildungsurlaub darüber hinaus dazu geführt, das eigene soziale Engagement zu verändern oder dazu motiviert, sich ehrenamtlich zu engagieren. Diese Veränderungen benennen 14 % der Frauen, aber 22 % der Männer in der schriftlichen Befragung.

„Es wird vermittelt, dass man etwas bewegen kann, wenn man davon überzeugt ist.“ (Kommentar einer/s Teilnehmerin/s¹⁰⁸)

80 % der RespondentInnen, die Veränderungen im ehrenamtlichen Engagement nennen, kommentieren diese auch: 7 % erwähnen explizit eine erhöhte Motivation für ihr Engagement aufgrund der Teilnahme am Bildungsurlaub.

„Ich vertrete meine Kollegen durch Redebeiträge auf Versammlungen.“ (Kommentar einer/s Teilnehmerin/s¹⁰⁹)

Viele TeilnehmerInnen können in Folge der besuchten Bildungsurlaubsveranstaltung besser argumentieren und dadurch nachdrücklicher ihre Anliegen, zum Beispiel als Betriebs- oder Personalrat, voranbringen.

Andere erwähnen Veränderungen im privaten Umfeld und benennen die Ausdehnung ihres Engagements: sie nehmen häufiger an Sitzungen oder Veranstaltungen teil oder haben zusätzliche Ämter angenommen. 10 % der RespondentInnen engagieren sich in Folge des Bildungsurlaubs (teilweise erneut) in der Elternarbeit. Zwei TeilnehmerInnen traten in eine DGB-Gewerkschaft ein¹¹⁰.

Zusammenfassend lassen sich deutliche kurz- und mittelfristige Wirkungen der Bildungsurlaubsveranstaltungen der Jahre 2002, 2003 und 2004 nachweisen. Die TeilnehmerInnen fühlen sich fachlich informierter und haben zu großen Teilen ihre Meinungen und Einstellungen verfeinert oder sogar geändert. Viele berichten zudem über Veränderungen im beruflichen oder privaten Alltag. Die Bildungsurlaubsveranstaltung hat zudem bei einigen zur Ausdehnung oder Beginn von bürgerschaftlichem Engagement geführt. Darüber hinaus legt die im Rahmen der Untersuchung ermittelte kontinuierliche Nachfrage nach Bildungsurlauben die Vermutung nahe, dass sich diese Wirkungen verstetigen und damit längerfristig wirksam sind.

8 Partizipation und Reflexion – Instrumente der Qualitätssicherung

Zunehmend wird von den Trägern politischer Bildungsarbeit die dauerhafte Implementierung von Evaluations- und Mediationskompetenzen gefordert¹¹¹. Das DGB-Bildungswerk Hessen e.V. steht in diesem Kontext sicherlich nicht am Anfang. Wie im dritten Kapitel gezeigt werden konnte, wurden in der Landesgeschäftsstelle unterschiedliche Verfahren der Qualitätssicherung entwickelt, die schon seit Jahren erprobt werden. Auch der Auftrag des DGB-Bildungswerks Hessen e.V. zu der hier vorgestellten Fremdevaluation zeigt ein deutliches Interesse an der Untersuchung der Bewertungen und Wirkungen der eigenen Arbeit.

Das wachsende Bildungsangebot, gestiegene TeilnehmerInnenzahlen und die im Rahmen der schriftlichen Befragung ermittelten positiven Langzeitwirkungen der Bildungsveranstaltungen können als weitere Belege für eine qualitativ hochwertige Bildungsarbeit angesehen werden.

Nichtsdestotrotz sollen in diesem Kapitel einige Anregungen zur Verbesserung der Arbeit des DGB-Bildungswerks Hessen e.V. vorgestellt werden. Auf der Basis der externen Untersuchung wurden Empfehlungen zur Organisation der Bildungsarbeit sowie zur Selbstevaluation entwickelt.

8.1 Organisation der Bildungsarbeit

Aufgrund der langjährigen Praxis und einer gut funktionierenden Geschäftsstelle ist die Arbeit im DGB-Bildungswerk Hessen e.V. professionell organisiert und es gibt überwiegend positive Rückmeldungen und keine wiederkehrenden Beschwerden von TeilnehmerInnen¹¹². Auf der Grund-

lage der ExpertInneninterviews sowie der schriftlichen Befragung können jedoch Vorschläge zum Themenangebot und zur Qualifizierung der TeamerInnen gemacht werden.

8.1.1 Themenangebot

Im Abschnitt 6.2. wurden ausführlich Angebot und Nachfrage des Bildungsprogramms des DGB-Bildungswerks Hessen e.V. sowie die Themenwünsche der RespondentInnen diskutiert. Dabei wurde deutlich, dass das Programm ständig aktualisiert wird, um den sich verändernden Bedürfnissen der TeilnehmerInnen und gesellschaftlichen Bedingungen Rechnung zu tragen. Die Landesgeschäftsstelle legt bei seiner Arbeit großen Wert auf KundInnenorientierung sowie auf die gesellschaftspolitische Relevanz seines Bildungsangebotes.

Da die TeilnehmerInnenzahl tendenziell steigt, ist die Schwerpunktsetzung letztlich auch eine politische Entscheidung des Trägers. Die TeilnehmerInnen besuchen das DGB-Bildungswerk Hessen e.V. auch gerade wegen seiner gewerkschaftsnahen Positionierung¹¹³, und gesellschaftspolitische Themen zu Sozial- und Wirtschaftspolitik werden gewünscht und nachgefragt. 2005 fanden fünf Bildungsurlaube mit 100 TeilnehmerInnen¹¹⁴ zu diesem Themenkomplex statt, sieben Seminare in diesem Bereich fielen allerdings mangels Nachfrage aus.

Gerade vor dem Hintergrund der wiederkehrenden politischen Debatte um den Umgang mit Atomenergie, aber auch der Zunahme von Naturkatastrophen sollte dem starken Interesse der TeilnehmerInnen nach ökologischen The-

men, insbesondere zum Bereich „Erneuerbare Energien“ sicher noch stärker entsprochen werden. Mit der zunehmenden Teilnahme von älteren Personen wird auch das Themenfeld „Gesundheit/Alter/Rente“ immer bedeutsamer für das Bildungsprogramm.

Entscheidet sich das Bildungswerk Hessen e.V. dafür, stärker jüngere TeilnehmerInnen gewinnen zu wollen, ist es sicher sinnvoll, möglichst viele Seminare mit Kinderbetreuung anzubieten, die jedoch besonders kostenintensiv sind.

8.1.2 Qualifizierung der TeamerInnen

Die nebenberuflichen BildungsreferentInnen des DGB-Bildungswerks Hessen e.V. sind erfahrene TeamerInnen mit zahlreichen Qualifikationen. Positiv ist, dass die regelmäßige Teilnahme an den Fortbildungen inzwischen verbindlich ist. Geht man davon aus, dass von einer Person im Durchschnitt nur ein Seminar im Jahr für das DGB-Bildungswerk Hessen e.V. geteamt wird, bedeuten vier zusätzliche Wochenendseminare einen erheblichen Aufwand für die eigene Weiterbildung.

In vierteljährlichem Abstand findet ein Qualifizierungsangebot für die MitarbeiterInnen statt, das mit Interesse nachgefragt wird. Neben methodischen Themen sollten zukünftig auch Fragen der Selbstevaluation stärker im Vordergrund stehen. Dabei können die nebenberuflichen ReferentInnen unter anderem von der Landesgeschäftsstelle stärker in die Seminaarauswertung miteinbezogen werden und neue Reflexionsmethoden kennen lernen.

Die externe Evaluation zeigte, dass das DGB-Bildungswerk Hessen e.V. aufgrund seiner gesellschaftspolitischen Themen und Positionen nachgefragt wird. Gleichzeitig sind jedoch nur zwei Drittel der TeilnehmerInnen Gewerkschaftsmitglieder. Daher ist es sicherlich sinnvoll, mit den TeamerInnen kontinuierlich im Rahmen eines Selbstverständigungsprozesses aktuelle gesellschaftspolitische Themen und gewerkschaftliche Positionen zu diskutieren.

Um stärker jüngere Zielgruppen anzusprechen, kann es hilfreich sein, auch jüngere BildungsreferentInnen zu gewinnen, die wiederum einen stärkeren Blick für die thematischen und methodischen Interessen dieser Altersgruppe haben.

In diesem Rahmen sollte das Hospitationsverfahren für neue TeamerInnen systematisiert werden: Die Landesgeschäftsstelle plant, zukünftig im Anschluss an die Hospitation bei einem Bildungsurlaub mit den neuen TeamerInnen ausführliche persönliche Gespräche über ihre Erfahrungen zu führen¹¹⁵.

8.2 Methoden der Selbstevaluation

Die Erfahrungen, die TeamerInnen im Rahmen von Bildungsurlauben machen, sollten generell stärker reflektiert werden. Bisher fand der Austausch zwischen haupt- und nebenamtlichen ReferentInnen in Form von Telefonaten oder Gesprächen nach dem Seminar statt.

Neben dem systematischen Austausch im Rahmen der MitarbeiterInnenfortbildung wurde die zusätzliche Einführung eines teilstandardisierten Seminarberichtes empfohlen, in dem die BildungsreferentInnen kurz den Ablauf des Seminars und eventuelle Besonderheiten skizzieren. Stichworte für die zweiseitige Zusammenfassung sind: TeilnehmerInnenstruktur, Arbeitsatmosphäre, Möglichkeiten der Sensibilisierung, Zusammenarbeit im Team, Einschätzung der Methoden, Zusammenfassung der Abschlusskritik, Was lief besonders gut/bzw. schlecht? Dieser Bericht dient sowohl der Reflexion der TeamerInnen wie auch der Information der hauptamtlichen ReferentInnen in der Landesgeschäftsstelle¹¹⁶.

Die Erfahrungen der TeilnehmerInnen mit den von ihnen besuchten Bildungsurlauben sollten neben der Auswertung innerhalb des Seminars weiterhin in Form eines standardisierten Fragebogens nach Abschluss der Veranstaltung erfasst werden.

Aufgrund der externen Evaluation wurde entschieden, zukünftig einige Angaben zur Person in den Bogen aufzunehmen. Dabei sind Fragen zu Geschlecht, Alter, Migrationshintergrund und Gewerkschaftsmitgliedschaft sicher sehr hilfreich, um die Entwicklung des TeilnehmerInnenprofils zu verfolgen.

Da die Untersuchung die besondere Bedeutung des bürgerschaftlichem Engagements vieler SeminarteilnehmerInnen des DGB-Bildungswerks Hessen e.V. zeigte, wird zudem empfohlen, die TeilnehmerInnen zukünftig auch nach ehrenamtlichen Tätigkeiten zu befragen.

Um die Partizipation der TeilnehmerInnen im Rahmen der Selbstevaluation des DGB-Bildungswerks Hessen e.V. wirklich ernst zu nehmen, ist es unabdingbar, die Auswertung der Evaluationsergebnisse auch an diese zurückzuspiegeln. Auf der Homepage des DGB-Bildungswerks Hessen e.V. werden daher nicht nur die externen Evaluationsergebnisse zusammengefasst, sondern zukünftig auch die Auswertungen der Selbstevaluation des DGB-Bildungswerks Hessen e.V. präsentiert¹¹⁷.

9 Nachhaltige Bildungsarbeit – Schlüsselqualifikationen für die demokratische Beteiligung

„Politische Bildung ermutigt und befähigt zu kritischem Urteil und kompetenter Einmischung; sie fördert und qualifiziert zivilgesellschaftliches Engagement.“ (Arbeitskreis deutsche Bildungsstätten e.V. 2004)

Die externe Evaluation führte zu vielfältigen positiven Ergebnissen für das DGB-Bildungswerk Hessen e.V.: Zunächst kam durch die Entwicklung und Durchführung des Forschungsprojektes ein interner Reflektionsprozess der Organisation über die eigene Arbeit in Gang, an dem alle MitarbeiterInnen beteiligt waren. In diesem Kontext wurden Ideen für Umstrukturierungen, aber auch eigene Fragestellungen entwickelt, die in die Untersuchung mit einfließen konnten.

Die hohe Beteiligung der TeilnehmerInnen des DGB-Bildungswerks Hessen e.V. an der partizipativ angelegten Evaluation nahm schon ein wichtiges Ergebnis der Auswertung vorweg: Die Menschen, die Bildungsveranstaltungen des DGB-Bildungswerks Hessen e.V. besuchen, sind offensichtlich sehr engagiert und haben eine starke Bindung an diese Einrichtung der politischen Bildung.

Die Auswertung der schriftlichen Folgebefragung, die einen Untersuchungszeitraum von drei Jahren umfasste, ermöglichte ein deutliches Profil der KundInnen des DGB-Bildungswerks Hessen e.V. mit ihrem Teilnahmeverhalten und ihren thematischen Interessen. Auf dieser Basis konnte eine große Zustimmung zur Organisation und dem Angebot der Bildungsarbeit des DGB-Bildungswerks Hessen e.V. ermittelt werden. Gleichzeitig bilden diese Ergebnisse

eine wichtige Grundlage für die thematische Gewichtung des zukünftigen Bildungsprogramms und Verfeinerungen der Methoden der Selbstevaluation.

Die starke Zunahme der TeilnehmerInnen beim DGB-Bildungswerk Hessen e.V. in den letzten Jahren liegt sicherlich zu einem Teil auch in dem Rückgang von Bildungsangeboten der Einzelgewerkschaften begründet; gleichzeitig ist aber ein Drittel nicht gewerkschaftlich organisiert. Die Untersuchung zeigt anhand der wachsenden Zahl der ErstteilnehmerInnen, die sich im Anschluss für weitere Angebote der politischen Bildung interessieren, dass das DGB-Bildungswerk Hessen e.V. mit seiner Arbeit ein Wirkungsfeld für Einzelgewerkschaften, aber auch für andere Bildungsträger in Hessen und im gesamten Bundesgebiet eröffnet.

Die externe Evaluation belegt, dass die NutzerInnen des Bildungsangebotes des DGB-Bildungswerks Hessen e.V. auch Jahre nach der Teilnahme an einem Bildungsurlaub ausführlich über die Auswirkungen der Veranstaltung berichten können. Die TeilnehmerInnen fühlen sich zu großen Teilen informierter und haben neue Sichtweisen kennen gelernt, die sie sowohl im beruflichen wie privaten Alltag umsetzen. Beeindruckend bei der Analyse war die detaillierte Beschreibung von überwiegend positiven Erfahrungen im Rahmen des Seminars sowie im Anschluss daran. So berichten TeilnehmerInnen auch im persönlichen Gespräch über konkrete Situationen, die zu einem Perspektivenwechsel führten. Gerade im europäischen Austausch konnten offensichtlich viele Vorurteile abgebaut werden.

Ein zentrales Ergebnis der Untersuchung ist der hohe Anteil von ehrenamtlich Tätigen unter den TeilnehmerInnen des DGB-Bildungswerks Hessen e.V. Der Anspruch auf Freistellung für einen Bildungsurlaub wird zu großen Teilen von Menschen wahrgenommen, die bereits im Gemeinwesen aktiv sind. Dabei handelt es sich längst nicht nur um gewerkschaftliches Handeln, sondern die Aktivitäten erstrecken sich auf alle Bereiche bürgerschaftlichem Engagements. Diesen Erfahrungshintergrund der TeilnehmerInnen gilt es, künftig noch näher zu untersuchen und bei der Konzeption der politischen Bildungsarbeit zu berücksichtigen.

Der durch den Bildungsurlaub gewonnene Zuwachs an Fachwissen, aber auch an sozialen Kompetenzen stärkt die eigene Ausgangssituation nicht nur im persönlichen Alltag in der Familie und im Beruf sondern auch beim bürgerschaftlichen Engagement. Die TeilnehmerInnen beschreiben sehr anschaulich, wie sie die im Rahmen der Bildungsveranstaltungen entwickelten Argumentationshilfen und Kommunikationsstrategien in Gesprächen und Verhandlungen anwenden konnten. Die Evaluation verdeutlicht, wie die Teilnahme am Bildungsurlaub neue Perspektiven aufzeigen kann, zu stärkerer Motivation für die ehrenamtliche Betätigung führt und wie TeilnehmerInnen beginnen, sich im Gemeinwesen zu engagieren.

Dem DGB-Bildungswerk Hessen e.V. gelingt es, im Rahmen seiner Bildungsarbeit TeilnehmerInnen auch über viele Jahre hinweg an die Organisation zu binden. Diese geben ihr gewonnenes Erfahrungswissen als MultiplikatorInnen

an Familienangehörige, KollegInnen, FreundInnen und politische MitstreiterInnen weiter. Die Arbeit des DGB-Bildungswerk Hessen e.V. zeigt also nachhaltige Wirkungen, von der offenbar nicht nur die direkten TeilnehmerInnen profitieren.

Diese Ergebnisse können als wichtiger Beleg der zentralen Bedeutung politischer Bildungsarbeit für das demokratische Handeln in unserer Gesellschaft gewertet werden. Gerade in den zunehmenden bildungspolitischen Diskussionen um die Kostendeckung von Weiterbildungsmaßnahmen sollte verstärkt auf die positiven immateriellen Folgen von politischer Erwachsenenbildung für demokratische Prozesse hingewiesen werden.

10 Anmerkungen

- 1 gemessen in Prozent des Bruttosozialprodukts von 1986 bis 1999 von 2,15 % auf 1,62 %
- 2 Für die konstruktive Mitarbeit im gesamten Evaluationsprozess bedanken wir uns bei Anja Diegmüller und Magda Foster.
- 3 Die Durchführung der Befragung wurde durch Christine Bandu vom DGB-Bildungswerk Hessen e.V. sehr umsichtig organisiert. Für die Dateneingabe bedanken wir uns bei Ankica Saric.
- 4 Alle folgenden Daten zur Hessischen Bildungsurlaubsnutzung basieren auf dem aktuellen statistischen Bericht des Hessischen Sozialministeriums für die Jahre 2003/2004, im Internet nachzulesen unter: www.bildungsurlaub.hessen.de/aktuelles/StatistischerBericht2003_2004Endversion150206.pdf
- 5 Die Bildungsveranstaltungen der regionalen Gliederungen des DGB-Bildungswerks Hessen e.V. wurden nicht einbezogen, da sich die vorliegende Evaluation auf die Arbeit der Landesgeschäftsstelle konzentrierte
- 6 im Bildungsprogramm und auf der Homepage
- 7 In einem Modellprojekt in Südhessen werden aktuell 26 Menschen ausgebildet.
- 8 Für 2006 wurde vom DGB-Bildungswerk Hessen e.V. zusätzlich ein Fortbildungsprogramm für Elternbeiräte und aktive Eltern entwickelt.
- 9 www.dgb-bildungswerk.org/bildung/bildungsurlaub.php4?themen=alle
- 10 "Bits und Megabytes – neue Medien konkret"
- 11 "Die Welt, in der wir leben"
- 12 "Über den Tellerrand – unsere Nachbarn"
- 13 "Kommunikation und Handeln": Nicht alle Seminare zu Sozialer Kompetenz werden als Bildungsurlaube anerkannt, sondern vom DGB-Bildungswerk Hessen e.V. teilweise als berufliche Weiterbildung angeboten.
- 14 "Kinder – Eltern – Schule"
- 15 www.weiterbildunghessen.de
- 16 Die meisten landesweiten Bildungsorganisationen in Hessen haben sich für ein Gütesiegel entschieden (Landeskuratorium für Weiterbildung in Zusammenarbeit mit dem Hessischen Kultusministerium 2005, S. 38)
- 17 Die Rahmenbedingungen der Zertifizierungsverfahren LQW oder ISO

treffen nicht auf die Arbeit des DGB-Bildungswerk Hessen e.V. zu (z.B. hat es keine eigenen Schulungsräume und arbeitet überwiegend mit Ehrenamtlichen.)

18 www.wb-hessen.de/fileadmin/download/Checkliste_Polit_Bildung_.pdf

19 im Interview am 4. Oktober 2005

20 Da die Seminare in der Regel von zwei ReferentInnen geleitet werden, spricht man auch von TeamerInnen.

21 im Interview am 4. Oktober 2005

22 im Interview am 4. Oktober 2005.

23 Der vollständige Fragebogen ist im Anhang mitsamt den Antworten (in absoluten Häufigkeiten) nachzulesen.

24 Im gesamten Bericht wird der Begriff „RespondentInnen“ ausschließlich mit Bezug auf die Antworten der eigenen schriftlichen Erhebung verwendet.

25 Die SeminarleiterInnenbögen von 2002 lagen leider nicht mehr vor.

26 Für die solide Datenaufbereitung, vielfältige Detailrechnungen und die anschauliche graphische Darstellung danken wir der Neu-Isenburger Sozialwissenschaftlerin Beatrice Ploch.

27 www.bildungsurlaub.hessen.de/aktuelles/StatistischerBericht2003_2004Endversion150206.pdf

28 ebenda, S. 11

29 Vgl. DGB-Bildungswerk Hessen e.V.: Geschäftsbericht 2005

30 Zum unterschiedlichen Auswahlverhalten von Frauen und Männern in Bezug auf Bildungsurlaubsveranstaltungen vgl. Hessisches Sozialministerium 2004, S. 60

31 auf die Frage 32, zu welchen Themen sie gerne wieder einen Bildungsurlaub besuchen würden

32 In den schriftlichen Kommentaren wird alleine zehnmal das Thema „Rente“ und sechsmal „Arbeitslosigkeit“ erwähnt.

33 achtmal fällt das Stichwort „Globalisierung“

34 13 mal fällt das Stichwort „Familie“

35 acht Nennungen

36 16 Nennungen, insbesondere „Altersteilzeit“, „Altersvorsorge“

- 37 37 Nennungen
- 38 sechs Nennungen
- 39 16 Nennungen
- 40 acht Nennungen
- 41 Das Stichwort (erneuerbare) Energien wird siebenmal genannt.
- 42 So besuchten auch 2005 34 TeilnehmerInnen die beiden Seminare „Klimawandel am Wattenmeer“.
- 43 Dazu bietet das DGB-Bildungswerk Hessen e.V. 2006 drei Seminare an.
- 44 Hierzu bietet das DGB-Bildungswerk Hessen e.V. erstmals das Seminar „Aktiv in den Ruhestand“ an: www.dgb-bildungswerk.org/bildung/bildungsurlaub.php4?id=1133789731
- 45 zur Situation Schwerbehinderter im Betrieb, zum Schwerbehindertenrecht, zum Umgang mit Behinderten und ihren Familien
- 46 www.integrationsbeauftragte.de/download/Strukturdaten.pdf, S. 3
- 47 migration-online.de/data/0056_anteil_der_ausl_an_sozverspfl_1_beschftigten_9604.jpg?pid=15
- 48 Bei Ver.di schwanken die Schätzungen laut RoBocha zwischen 70 000 und 100.000 Mitgliedern.
- 49 www.igbce.de/portal/site/igbce/menuitem.9c371332e45e79b401791789c5bf21ca/
- 50 www.verdi.de/migration/archiv/veranstaltungen_konferenzen/perspektiven-_kongress/perspektiven_der_migration
- 51 5 Prozent der befragten Frauen haben einen Migrationshintergrund, aber 9 Prozent der Männer.
- 52 Auf geschlechtsspezifische Unterschiede innerhalb der schriftlichen Befragung wird innerhalb der einzelnen Abschnitte eingegangen.
- 53 www.bildungsurlaub.hessen.de/aktuelles/StatistischerBericht2003_2004Endversion150206.pdf, S. 11
- 54 ebenda, S. 43
- 55 2003 zu 63 % / 2004: 61 % (ausgewertet nach Statistikbogen)
- 56 www.bildungsurlaub.hessen.de/aktuelles/StatistischerBericht2003_2004Endversion150206.pdf, S. 11
- 57 ebenda, S. 11

58 ebenda, S. 29

59 ebenda, S. 30

60 Der Altersdurchschnitt ist von 2002 auf 2004 nicht gestiegen.

61 19 % der Frauen und 27 % der Männer: www.gew.de/genderreport/neu_Gender-Report27_10_04.htm

62 vgl. zur Mittelschichtorientierung in der Weiterbildung Schillo 2005, S. 206; zur Diskussion um „lernwiderständige Milieus“ Bremer 2006

63 inklusive Selbständige und mithelfende Familienangehörige

64 www.statistik-hessen.de/themenauswahl/erwerbstaetigkeit/landesdaten/mikrozensus/erwerbstaetige-stellung-im-beruf/index.html

65 Bildungsurlaubsquoten für die Jahre 2003 und 2004

66 www.bildungsurlaub.hessen.de/aktuelles/StatistischerBericht2003_2004Endversion150206.pdf, S. 33 f

67 4 % der Frauen, aber 9 % der Männer sind Renten- oder PensionsempfängerInnen.

68 1999 waren es noch 83 Beschäftigte in anerkannten Werkstätten für Behinderte: www.bildungsurlaub.hessen.de/aktuelles/StatistischerBericht2003_2004Endversion150206.pdf, S. 34

69 Zusammenfassung von „Verarbeitendem Gewerbe“ und „Privater Dienstleistung“

70 www.bildungsurlaub.hessen.de/aktuelles/StatistischerBericht2003_2004Endversion150206.pdf, S. 37

71 ebenda, S. 38

72 mit Baugewerbe

73 Handel, Banken, Versicherung etc.

74 Bei 21 % der RespondentInnen ließ sich leider kein Berufssektor ermitteln.

75 Mit Baugewerbe, Stand 4. Quartal 2005, vgl. auch www.destatis.de/indicators/d/vgr010ad.htm

76 www.bildungsurlaub.hessen.de/aktuelles/StatistischerBericht2003_2004Endversion150206.pdf, S. 10

77 ebenda, S. 35

78 www.hessen.dgb.de/dgb_hessen/mitgliederstatistik/index_html

79 Die im direkten Anschluss an die Seminare ausgefüllten Fragebögen sind in der Regel sehr positiv. Wie die TeilnehmerInnen den Bildungsurlaub mit zeitlichem Abstand bewerten, war bisher nicht bekannt.

80 Bei der Frage 14 nach der Informationsquelle über den Bildungsurlaub waren Mehrfachnennungen möglich. Die hier angegebenen Prozentzahlen beziehen sich auf die Nennungen, nicht auf die RespondentInnen.

81 Die Selbstausswertungen des DGB-Bildungswerks Hessen bestätigen den Trend der Befragung von 2002 bis 2004, geben der Bedeutung des Bildungsprogramms mit 58% jedoch noch stärkeres Gewicht. Gewerkschaften, Personal- und Betriebsrat machen hier nur 11 % aller Informationsquellen aus.

82 Interne Auswertung des DGB-Bildungswerks Hessen e.V. auf der Basis von 392 Fragebögen in 25 Bildungsurlauben im Jahr 2005.

83 www.bildungsurlaub.hessen.de/aktuelles/StatistischerBericht2003_2004Endversion150206.pdf, S. 60

84 vgl. auch Kapitel 5.5.2

85 auf die Frage 32, zu welchen Themen sie gerne wieder einen Bildungsurlaub besuchen würden

86 Die qualitativen Interviews mit TeilnehmerInnen eines Bildungsurlaubs wurden im Dezember 2005 geführt

87 So wurden zum Beispiel im Jahr 2002 14 Bildungsurlaubsveranstaltungen von 92 TeilnehmerInnen mit ‚sehr zufrieden‘, von 53 mit ‚überwiegend zufrieden‘ und von 21 mit ‚zufrieden‘ bewertet. Nur eine Person machte zu dieser Frage keine Angabe.

88 von 1 = zufrieden bis 5 = unzufrieden

89 im Interview am 4. Oktober 2005

90 im Interview am 4. Oktober 2005

91 Im Interview erläutert die Referentin, wie schwer es oft sei, „den Spagat zwischen guter Qualität und günstigem Preis zu bewerkstelligen“.

92 Bei den positiven bzw. negativen Erinnerungen waren Mehrfachnennungen möglich, d.h. die Prozentzahlen übersteigen 100,

- vgl. Fragen 20 und 21 im Anhang.
- 93 im Interview am 4. Oktober 2005
- 94 im Interview am 4. Oktober 2005
- 95 zur Frage 22 in der schriftlichen Befragung im Oktober 2005
- 96 zur Frage 24 in der schriftlichen Befragung im Oktober 2005
- 97 alles Zitate aus der schriftlichen TeilnehmerInnenbefragung im Oktober 2005
- 98 zur Frage 24 in der schriftlichen Befragung im Oktober 2005
- 99 ebenda
- 100 im Interview am 6. Dezember 2005
- 101 zur Frage 23 in der schriftlichen Befragung vom Oktober 2005
- 102 alles Zitate aus der schriftlichen TeilnehmerInnenbefragung im Oktober 2005
- 103 zur Frage 26 in der schriftlichen Befragung vom Oktober 2005
- 104 alles Zitate aus der schriftlichen TeilnehmerInnenbefragung im Oktober 2005
- 105 zur Frage 26 in der schriftlichen Befragung vom Oktober 2005
- 106 alles Zitate aus der schriftlichen TeilnehmerInnenbefragung im Oktober 2005
- 107 zur Frage 24 in der schriftlichen Befragung vom Oktober 2005
- 108 ebenda
- 109 ebenda
- 110 alles Zitate aus der schriftlichen TeilnehmerInnenbefragung im Oktober 2005
- 111 Dimbath/Schneider 2006, S. 131
- 112 Im Rahmen der Evaluation wurden alle Beschwerdebriefe und positive Rückmeldungen von TeilnehmerInnen berücksichtigt, die nach Abschluss von Bildungsurlauben an das DGB-Bildungswerk Hessen e.V. gesendet wurden.
- 113 So die TeilnehmerInnen eines ausgewählten Bildungsurlaubs im Rahmen einer Gruppendiskussion am 24. November 2005.
- 114 Das sind 23% aller TeilnehmerInnen im Jahr 2005.
- 115 Interview mit einer Referentin des DGB-Bildungswerks Hessen e.V. am 4. Oktober 2005

116 Die ersten Erfahrungen mit dem Seminarbericht werden in der Landesgeschäftsstelle als sehr positiv beschrieben, es entstände ein besserer Überblick über Besonderheiten im Seminarablauf oder bei Tagungsorten. Durch die schriftliche Form ginge für die längerfristige Arbeit weniger verloren als bei einem Gespräch, das ja nicht wegfallen soll (Referentin im Telefoninterview am 5. April 2006).

117 Interview mit dem Leiter des DGB-Bildungswerks Hessen e.V. am 4. Oktober 2005

11 Literatur

Ahlheim, Klaus (2005): Wirkungsoptimismus und Messbarkeitskepsis, in: Praxis Politische Bildung, 9. Jg., Heft 1, S.17 –25

Ahlheim, Klaus/Mathes, Horst (2005): Plädoyer für eine kritische politische Bildung, in: Sozialismus 5/2005, S. 48 – 52

Arbeitskreis deutscher Bildungsstätten e.V. (2004): Politische Bildung als Dienstleistung an der Demokratie erhalten! In: Praxis Politische Bildung Heft 2/2004, S. 149- 151

Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Integration und Flüchtlinge (2004): Daten – Fakten – Trends. Strukturdaten der ausländischen Bevölkerung. Stand 2004

Bremer, Helmut (2006): Lernen, Lernwiderstände und soziale Milieus, in: Faulstich, Peter/Bayer, Mechthild (Hg.): Lernwiderstände. Anlässe für Vermittlung und Beratung, Hamburg, S. 39 – 54

Bundesinstitut für Berufsbildung (Hg.) (2002): Qualitätsentwicklung in der Weiterbildung, erstellt von Balli, Christel/Krekel, Elisabeth M./Sauter, Edgar, Wissenschaftliche Diskussionspapiere, Heft 62, Bonn

Bundesministerium für Bildung und Forschung (2005): Berichtssystem Weiterbildung IX. Ergebnisse der Repräsentativbefragung zur Weiterbildungssituation in Deutschland, erstellt von Kuwan, Helmut/ Thebis, Frauke in München im November 2004

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2005): Freiwilliges Engagement in Deutschland 1999 – 2004, München

DGB-Bildungswerk Hessen e.V. (2006): Geschäftsbericht für die Zeit vom 1. Januar 2005 bis 31. Dezember 2005

Dimbath, Oliver/Schneider, Werner (2006): Partizipative Evaluation in der politischen Bildung, in: Zeitschrift für Evaluation, 5. Jg., S. 109-139

Faulstich, Peter (2006): Droht trotz wachsender Weiterbildungsnotwendigkeit steigende Weiterbildungsarmut? in: Praxis Politische Bildung, 10. Jg., Heft 1, S. 35 – 42

Fichter, Michael/Stöss, Richter/Zeuner, Bodo (1995): Ausgewählte Ergebnisse des Forschungsprojektes "Gewerkschaften und Rechtsextremismus", unveröff. Manuskript, Berlin

Fritz, Karsten (2005): Selbstverständnis und Wirklichkeit Politischer Erwachsenenbildung. Eine empirische Evaluationsstudie, Dissertation zur Erlangung des akademischen Grades Dr. phil. an der Fakultät Erziehungswissenschaften der Technischen Universität Dresden

Fritz, Karsten/Maier, Katharina (2005): Zur Evaluation der politischen Erwachsenenbildung, in: Praxis Politische Bildung, 9. Jg., Heft 1, S. 5 – 16

Fritz, Karsten/Maier, Katharina/Böhnisch, Lothar (2006): Politische Erwachsenenbildung. Trendbericht zur empirischen Wirklichkeit der politischen Bildungsarbeit in Deutschland, Weinheim: Juventa Verlag

Heiner, Maja (2001): Evaluation, in: Otto, Hans-Uwe Thiersch, Hans (Hg.): Handbuch Sozialarbeit/Sozialpädagogik, Neuwied

Hessisches Sozialministerium (2006): Statistischer Bericht 2003/2004 zum Hessischen Bildungsurlaubsgesetz, Wiesbaden

Hessisches Sozialministerium (2004): Vorlage der Landesregierung betreffend den Erfahrungsbericht an den Hessischen Landtag über die Durchführung des Hessischen Gesetzes über den Anspruch auf Bildungsurlaub (1999 bis 2002) nach § 14 Abs. 2 HBUG

Hessisches Statistisches Landesamt (2004): Leben und arbeiten in Hessen, Wiesbaden

Hirsland, Andreas/Wenzel, Florian M. (2004): Evaluation in der politischen Bildung, in: Gotthard Breit/Siegfried Schiel (Hg.): Demokratie braucht politische Bildung, Bonn, S.363 - 376

Hufer, Klaus-Peter (2004): Demokratie braucht politische Bildung – braucht sie auch die Erwachsenenbildung? in: Gotthard Breit/Siegfried Schiel (Hg.): Demokratie braucht politische Bildung, Bonn, S. 243 - 256

Landeskuratorium für Weiterbildung in Zusammenarbeit mit dem Hessischen Kultusministerium (2005): Weiterbildungsbericht Hessen. Lebensbegleitendes Lernen. Weiterbildungsstrukturen und Trends, Frankfurt am Main

Land Hessen (2001) Gesetz der Förderung der Weiterbildung im Lande Hessen. Hessisches Weiterbildungsgesetz vom 25. August 2001

Land Hessen (1998): Hessisches Gesetz über den Anspruch auf Bildungsurlaub in der Fassung vom 28. Juli 1998

Negt, Oskar (2005): Den Gewerkschaften fehlt eigenständige politische Urteilskraft. Wozu noch Gewerkschaften, in: Sozialismus, Heft 4, S. 34 - 39

Schillo, Johannes (2005): Kleine Nachlese zur Evaluation, in: Praxis Politische Bildung, 9. Jg., Heft 3, S. 203 - 209

Statistisches Bundesamt (2005): Leben und Arbeiten in Deutschland. Ergebnisse des Mikrozensus 2004, Wiesbaden

Ulrich, Susanne/Wenzel, Florian M. (2004): Partizipative Evaluation, in: Uhl, Katrin/Ulrich, Susanne/Wenzel, Florian M. (Hg.): Evaluation politischer Bildung. Ist Wirkung messbar? Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung, S. 27- 48

Uhl, Katrin/Ulrich, Susanne/Wenzel, Florian M. (Hg.) (2004): Evaluation politischer Bildung. Ist Wirkung messbar? Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung

Uhl, Katrin/Ulrich, Susanne/ Wenzel, Florian M. (2004): Evaluation und politische Bildung – was kann man messen? in: Uhl, Katrin/Ulrich, Susanne/Wenzel, Florian M. (Hg.): Evaluation politischer Bildung. Ist Wirkung messbar? Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung, S. 9 – 26

Veltjens, Barbara/Bosche, Brigitte (2004): Qualitätsentwicklung in der Weiterbildung. Beteiligung und Unterstützungsbedarf von Weiterbildungseinrichtungen, Bonn: DIE

Verein Weiterbildung Hessen e.V. (2003): Kriterienkatalog

12 Befragung von TeilnehmerInnen an Bildungsurlauben des DGB-Bildungswerks Hessen e.V. in den Jahren 2002, 2003 und 2004

Fragebogen und Absolute Häufigkeiten

I. Angaben zur Person

1. Sie sind		
	Absolut	in Prozent (n=442)
Weiblich	280	63,4%
Männlich	161	36,4%
o.A.	1	0,2%

2. Sie leben in einem		
	Absolut	in Prozent (n=442)
1-Personen-Haushalt	96	21,7%
2-Personen-Haushalt	164	37,1%
3-Personen-Haushalt	88	19,9%
Mehr-Personen-Haushalt	87	19,7%
o.A.	7	1,6%

3. Haben Sie einen familiären Migrationshintergrund?		
	Absolut	in Prozent (n=442)
Ja	29	6,6%
Nein	385	87,1%
o.A.	28	6,3%

4. Zum Zeitpunkt des Bildungsurlaubs waren Sie		
	Absolut	in Prozent (n=442)
bis 29 Jahre	16	3,6%
30 bis 39 Jahre	88	19,9%
40 bis 49 Jahre	175	39,6%
50 bis 59 Jahre	131	29,6%
60 Jahre und älter	29	6,6%
o.A.	3	0,7%
Alter im Mittel 46,37 Jahre		

5. Sind Sie Gewerkschaftsmitglied?		
	Absolut	in Prozent (n=442)
Ja	276	62,4%
Nein	163	36,9%
o.A.	3	0,7%

6. Bitte geben Sie ihren höchsten Schulabschluss an!		
	Absolut	in Prozent (n=442)
Volks-/Hauptschule ohne Abschluss	5	1,1%
Volks/Hauptschule mit Abschluss	62	14,0%
Mittel-/Realschule	118	26,7%
Abitur/Fachhochschulreife	99	22,4%
Hochschul-/Fachhochschulabschluss	146	33,0%
Sonstiges	11	2,5%
o.A.	1	0,2%

7. Bitte geben Sie Ihre höchste Berufsqualifizierung an!		
	Absolut	in Prozent (n=442)
ungelernt/angelernt	5	1,1%
Lehre/Berufsfachschule	168	38%
Meister/Fachhochschule	81	18,3%
Universität/Studium	148	33,5%
Sonstiges	35	7,9
o.A.	5	1,1

8. Welche Berufsstellung haben Sie?		
	Absolut	in Prozent (n=442)
ArbeiterIn	50	11,3%
AngestellteR	287	64,9%
BeamteIn	57	12,9%
FreiberuflerIn, selbständige/r UnternehmerIn oder HandwerkerIn	4	0,9%
RentnerIn/PensionärIn	26	5,9%
behinderter Mensch in anerkannter Werkstätte	0	0%
arbeitslos	13	2,9%
sonstiges	4	0,9%
o.A.	1	0,2%

Darüber hinaus wurde nach der Stellung bei ArbeiterInnen, Angestellten, Beamten gefragt:			
	In einfacher Stellung	in mittlerer Stellung	in gehobener Stellung
ArbeiterIn:	19 (4,3%)	18 (4,1%)	7 (1,6%)
Angestellte/r:	42 (9,5%)	174 (39,4%)	55 (12,4%)
Beamter/in:	4 (0,9%)	13 (2,9%)	34 (7,7%)

9. In welchem Sektor sind Sie tätig?		
	Absolut	in Prozent (n=442)
Verarbeitendes Gewerbe (z.B. Industrie, Handwerk, Bau)	65	14,7%
Privatwirtschaft (z.B. Handel, Banken, Versicherungen)	41	9,3%
Öffentlicher Dienst (z.B. Gebietskörperschaft, Sozialversich., Org. ohne Erwerbscharakter)	243	55,0%
Sonstiges	53	12,0%
o.A.	40	9,1%

10. Wie viele Beschäftigte zählt der Betrieb, in dem Sie tätig sind?		
	Absolut	In Prozent
(n=442)		
1 bis 9 Beschäftigte	15	3,4%
10 bis 49 Beschäftigte	36	8,1%
50 bis 99 Beschäftigte	29	6,6%
100 bis 499 Beschäftigte	101	22,9%
500 und mehr Beschäftigte	214	48,4%
keine Beschäftigten, ich bin als EinzelunternehmerIn/ FreiberuflerIn tätig.	3	0,7%
o.A.	44	9,9%

11. Hat sich seit Ihrer Teilnahme an diesem Bildungsurlaub Ihre berufliche Stellung oder Ihr Arbeitgeber geändert?		
	Absolut	in Prozent (n=442)
Ja, die berufliche Stellung	21	4,8%
Ja, der Arbeitgeber	8	1,8%
Ja, beides	9	2,0%
Nein	364	82,3%
o.A.	40	9,1%

12. Sie haben die Frage 11 mit Ja beantwortet: Steht diese Veränderung im Zusammenhang mit Ihrer Teilnahme an diesem Bildungsurlaub?		
	Absolut	in Prozent (n=442)
Nein	45	10,2%
Ja	8	1,8%
o.A.	389	88,0%

II. Angaben zum Bildungsurlaub

13. Verfügten Sie über eine Freistellung Ihres Arbeitgebers für den Bildungsurlaub?		
	Absolut	in Prozent (n=442)
Ja	359	81,2%
Nein, aber ich war anspruchsberechtigt nach dem HBUG.	23	5,2%

Nein, denn ich war nicht anspruchsberechtigt nach dem HBUG.	Absolut 14	in Prozent (n=442) 3,2%
Ich kann mich nicht mehr erinnern.	2	0,5%
o.A.	44	9,9%

14. Wie haben Sie von diesem Bildungsurlaub erfahren? (mehrere Antworten möglich)			
	Absolut	in Prozent (n=1.231)	in Prozent (n=442)
Zeitung	14	3,2%	2,4%
KollegInnen	59	13,4%	10,1%
Freunde	43	9,8%	7,4%
Internet	60	13,6%	10,3%
Ich kann mich nicht mehr erinnern.	1	0,2%	0,2%
Gewerkschaft	87	19,8%	14,9%
Personalrat/ Betriebsrat	34	7,7%	5,9%
Bildungs- programm	271	61,6%	46,5%
Sonstiges	14	3,2%	2,4%
o.A.	2	0,5%	

15. Wie bewerten Sie aus heutiger Sicht die Betreuung durch das DGB-Bildungswerk Hessen e.V.? (z.B. telefonische Beratung, Anmeldeformalitäten)

	Absolut	in Prozent (n=442)
sehr gut	176	39,8%
eher gut	209	47,3%
mittelmäßig	35	7,9%
eher schlecht	4	0,9%
sehr schlecht		
Ich kann mich nicht mehr		
erinnern/o.A.	18	4,1%

Als Benotung ergibt sich ein Mittelwert von 1,7 (Median 2).

16. Wie bewerten Sie rückblickend die Informationen über den Tagungsort? (z.B. Anreiseskizze, Hausinfos)

	Absolut	in Prozent (n=442)
sehr gut	148	33,5%
eher gut	222	50,2%
mittelmäßig	47	10,6%
eher schlecht	10	2,3%
sehr schlecht	1	0,2%
Ich kann mich nicht		
mehr erinnern/o.A.	14	3,2%

Als Benotung ergibt sich ein Mittelwert von 1,8 (Median 2).

17. Haben Sie vom Angebot der Kinderbetreuung Gebrauch gemacht?		
	Absolut	in Prozent (n=442)
Ja	49	11,1%
Nein	364	82,3%
Angebot war mir nicht bekannt	14	3,2%
o.A.	15	3,4%

18. Sie haben Frage 17 mit „Ja“ beantwortet: Wie bewerten Sie rückblickend die Kinderbetreuung?		
	Absolut	in Prozent (n=442)
sehr gut	16	3,6%
eher gut	25	5,7%
Mittelmäßig	7	1,6%
eher schlecht		
sehr schlecht		
Ich kann mich nicht mehr erinnern/o.A.	394	89,1%

Als Benotung ergibt sich ein Mittelwert von 1,8 (Median 2).

19. Wie zufrieden waren Sie insgesamt mit dem Bildungsurlaub?		
	Absolut	in Prozent (n=442)
Zufrieden	286	64,7%
eher zufrieden	87	19,7%
Teils, teils	50	11,3%
Eher unzufrieden	9	2,0%
Unzufrieden	4	0,9%
Ich kann mich nicht mehr erinnern/o.A.	6	1,4%

Als Benotung ergibt sich ein Mittelwert von 1,5 (Median 1).

20. Was ist Ihnen von diesem Bildungsurlaub besonders positiv in Erinnerung geblieben? (mehrere Antworten möglich)

	Absolut	in Prozent (n=1.231)	in Prozent (n=442)
thematische Schwerpunktsetzung	253	20,6%	58,2%
Methoden der Vermittlung	226	18,4%	52,0%
SeminarleiterInnen-Team	253	20,6%	58,2%
Seminargruppe	191	15,5%	43,9%
Unterkunft/Tagungshaus	249	20,2%	57,2%
Kinderbetreuung	29	2,4%	6,7%
Ich kann mich nicht mehr erinnern.	5	0,4%	1,1%
Sonstiges	25	2,0%	5,8%
o.A.	7	1,6%	

21. Was hat Ihnen rückblickend an diesem Bildungsurlaub gar nicht gefallen? (mehrere Antworten möglich)

	Absolut	in Prozent (n=1.231)	in Prozent (n=442)
thematische Schwerpunktsetzung	28	9,4%	6,3%
Methoden der Vermittlung	39	13%	8,8%
SeminarleiterInnen-Team	38	12,7%	8,6%
Seminargruppe	24	8%	5,4%
Unterkunft/Tagungshaus	37	12,4%	8,4%
Kinderbetreuung	1	0,3%	0,2%
Sonstiges	57	19,1%	12,9%
Ich kann mich nicht mehr erinnern.	75	25,1%	17,0%
o.A.	203	45,9%	

22. Fühlen oder fühlten Sie sich durch den Bildungsurlaub umfassender zu diesem Thema informiert?

	Absolut	in Prozent (n=442)
Ja	375	84,8%
Nein	28	6,3%
Weiß nicht	35	7,9%
o.A.	4	0,9%

192 der 375 Ja-Antworten wurden kommentiert.

23. Hat der Bildungsurlaub dazu geführt, dass sich Ihre Sichtweise bezüglich des Themas oder Ihre Meinung verändert hat?

	Absolut	in Prozent (n=442)
Ja	181	41%
Nein	205	46,4%
Weiß nicht	49	11,1%
o.A.	7	1,6%

117 der 181 Ja-Antworten wurden kommentiert.

24. Zeigte Ihre Teilnahme an diesem Bildungsurlaub Wirkungen auf Ihren Berufsalltag?

	Absolut	in Prozent (n=442)
Ja	131	29,7%
Nein	278	62,9%
Weiß nicht	24	5,4%
o.A.	9	2%

113 der 131 Ja-Antworten wurden kommentiert.

25. Hat sich durch die Teilnahme an diesem Bildungsurlaub Ihr soziales bzw. ehrenamtliches Engagement verändert oder wurden sie dadurch motiviert, sich zu engagieren?

	Absolut	in Prozent (n=442)
Ja	73	16,5%
Nein	320	72,4%
Weiß nicht	40	9,1%
o.A.	9	2%

58 der 73 Ja-Antworten wurden kommentiert.

26. Hat sich durch den Bildungsurlaub etwas in Ihrem privaten Alltag verändert? (z.B. im Umgang mit Familie, PartnerIn, Freunden, Bekannten)

	Absolut	in Prozent (n=442)
Ja	98	22,2%
Nein	302	68,3%
Weiß nicht	35	7,9%
o.A.	7	1,6%

82 der 98 Ja-Antworten wurden kommentiert.

27. Haben Sie zuvor schon einmal an einem Bildungsurlaub des DGB-Bildungswerks Hessen e.V. teilgenommen?

	Absolut	in Prozent (n=442)
Ja, einmal	89	20,1%
Ja, zwei mal	61	13,8%
Ja, drei/mehrmals	97	21,9%
Nein	188	42,5%
o.A.	7	1,6%

28. Haben Sie zuvor schon einmal einen Bildungsurlaub eines anderen Anbieters besucht?

	Absolut	in Prozent (n=442)
Ja	285	64,5%
Nein	151	34,2%
o.A.	6	1,4%

29. Haben Sie seither wieder an einem Bildungsurlaub des DGB-Bildungswerks Hessen e.V. teilgenommen?

	Absolut	in Prozent (n=442)
Ja, einmal	75	17%
Ja, zwei mal	21	4,8%
Ja, drei/mehrmals	21	4,8%
Nein	314	71%
o.A.	11	2,5%

30. Haben Sie seither wieder einen Bildungsurlaub eines anderen Anbieters besucht?

	Absolut	in Prozent (n=442)
Ja	105	23,8%
Nein	323	73,1%
o.A.	14	3,2%

31. Könnten Sie sich vorstellen, wieder an einem Bildungsurlaub teilzunehmen?

	Absolut	in Prozent (n=442)
Ja	423	95,7%
Nein	5	1,1%
Weiß nicht	12	2,7%
o.A.	2	0,5%

**32. Zu welchen Themen würden Sie gerne zukünftige
Bildungsurlaube besuchen?**

Herzlichen Dank für Ihre Unterstützung!

13 Die Autorinnen

Vanessa Schlevogt, Politologin

Seit 1997 als Sozialwissenschaftlerin tätig.

Arbeitsschwerpunkte: Wissenschaftliche Begleitung, Evaluation, Politik- und Praxisberatung

Themenfelder:

Bildung, Armut- und Gesundheitsprävention, Work-Life-Balance, Gleichstellungspolitik, Migration, Interkulturelle Öffnung

Projekte (Auswahl)

Expertise zu Gewerkschaftlichem Handeln im Lokalen Bündnis für Familie in Hanau 2005/2006 (im Auftrag des DGB-Bildungswerks Hessen e.V.)

Wissenschaftliche Begleitung des Modellprojektes „Mo.Ki – Monheim für Kinder“ (Deutscher Präventionspreis 2004. Gesundheitsförderung bei Kindern und Jugendlichen)

Wissenschaftliche Begleitung des EU-Projektes „A Lobby for Children“ 2003 (im Auftrag der Arbeiterwohlfahrt Ostwestfalen-Lippe)

Wissenschaftliche Begleitung des Integrationsbüros Kreis Offenbach 2001 bis 2004

Evaluation des Präventionsprojekts „Jugend mit Biss“ im Auftrag des Frankfurter Zentrums für Essstörungen 2001/2002 (gefördert vom Bundesministerium für Familie, Frauen, Senioren und Jugend)

Empirische Studie zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Ost- und Westdeutschland 1998 bis 2001 (gefördert von der Hans Böckler Stiftung)

Mitarbeit im europäischen Netzwerk TSER “Working and Mothering. Social Policies and Social Practices” 1998 bis 2000

Veröffentlichungen (Auswahl)

Gewerkschaftliches Handeln im Lokalen Bündnis für Familie – das Beispiel Hanau, Frankfurt am Main 2006

Armutsprävention vor Ort - “Mo.Ki - Monheim für Kinder”. Evaluationsergebnisse zum Modellprojekt von Arbeiterwohlfahrt Niederrhein und Stadt Monheim, Frankfurt am Main: ISS-Pontifex 3/2005 (gemeinsam mit G. Holz; Th. Kunz; E. Klein)

Integration im Kreis Offenbach. Abschlussbericht der wissenschaftlichen Begleitung des Integrationsbüros im Kreis Offenbach, Frankfurt am Main: ISS-Aktuell 2/2003

Managerinnen des Alltags. Erwerbstätige Mütter in Ost- und Westdeutschland, Berlin: edition sigma 2002 (gemeinsam mit Isolde Ludwig, Ute Klammer und Ute Gerhard)

Präventionsprojekt „Jugend mit Biss“. Abschlussbericht der wissenschaftlichen Begleitforschung (gefördert vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend), Frankfurt am Main 2002

Beatrice Ploch, Kulturanthropologin und Europäische Ethnologin

Seit 1998 als freiberufliche Kultur- und Sozialwissenschaftlerin tätig.

Arbeitsschwerpunkte:

Evaluation, wissenschaftliche Begleitung, Projektberatung, soziokulturelle und ethnographische Analysen, Ausstellungen

Themenfelder:

Bildung und Ausbildung, Elementarpädagogik, Pflegepraxis, Migration, interkulturelle Öffnung

Projekte (Auswahl)

Ausstellungskonzeption und -durchführung: „Vom Weggehen und Ankommen. Ehemalige Gastarbeiterinnen und Gastarbeiter in Neu-Isenburg“ 2006

Recherche und Dokumentation: „50 Jahre Arbeitsmigration im Kreis Offenbach – eine Spurensuche“ 2005

Dokumentation: Eine Bestandsaufnahme der Sprachförderungsmaßnahmen in Kindertagesstätten im Kreis Offenbach 2005

Expertise: Beschäftigung von MigrantInnen in der Altenpflege – Frankfurt als Beispiel, Befragung Frankfurter Alten- und Pflegeheime sowie ambulanter Pflegedienste 2002

Expertise: Zentrum für Lernen, Bildung und bürgerschaftliches Engagement in Mannheim (für das Deutsches Institut für Erwachsenenbildung, Ergebnisbericht 2001)

Wissenschaftliche Begleitung des Projekts „Ausbildungsorientierte Elternarbeit mit Migrantenfamilien in Frankfurt am Main“ (Abschlussbericht 2000, unveröffentlicht)

Bestandaufnahme: „Zur Praxis des Teilzeitstudiums in den Studiengängen Wirtschaftswissenschaften, Chemie, Kulturanthropologie und Europäische Ethnologie in Frankfurt am Main.“ (Ergebnisbericht 2000, unveröffentlicht)

Veröffentlichungen (Auswahl)

Sprachförderung – Basis der Integration. Hrsg. Kreis Offenbach – Integrationsbüro (im Druck)

50 Jahre Arbeitsmigration im Kreis Offenbach – Eine Spurensuche (in Kürze online unter www.kreis-offenbach.de)

Expertise: Beschäftigung von MigrantInnen in der Altenpflege – Frankfurt am Main als Beispiel. Auf CD in: Konzepte und Materialien zum DIE-Projekt [iku:] – Interkulturelle Fortbildungen für das Personal in der Altenpflege, Bielefeld 2003

„Haus der Möglichkeiten“ von der Idee zur Umsetzung. (gemeinsam mit A. Nispel) In: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (Hg.): „Haus der Möglichkeiten“ – ein Schritt in die Zukunft. Gutachten zu einem innovativen

Zentrum für Lernen, Bildung und bürgerschaftliches Engagement am „Alten Messplatz“ in Mannheim. Frankfurt am Main 2001

Die periodische Verdichtung des öffentlichen Lebens in einer süditalienischen „Kleinstadt“. In: Anthropolitan Jg. 8/2000; 28-34

