

1. BILDUNGSURLAUB IM INTERESSE DER ABHÄNGIG BESCHÄFTIGTEN UND VORAUSSETZUNGEN EINER DIDAK- TISCHEN UMSETZUNG	1
1.1. Bildungsurlaub im Interesse der abhängig Beschäftigten	1
1.2. Gesetzliche Rahmenbedingungen	2
1.2.1. Bildungsurlaub nach Gesetz	2
1.2.1.1. Die Entwicklung auf Bundesebene	2
1.2.1.2. Die Situation auf Länderebene	5
1.2.2. Bildungsurlaub nach Tarifverträgen	6
1.3. Programmatische Rahmenbedingungen	8
1.4. Didaktisch-methodische Voraussetzungen	9
1.4.1. Organisatorische Vorgaben	9
1.4.2. Teilnehmervoraussetzungen	9
1.4.3. Verwendungssituation	10
1.4.4. Qualifikationen und Lernziele	11
1.4.5. Inhalte und Medien	12
1.4.6. Vermittlungsprozesse und Arbeits- formen	13
1.4.7. Evaluation und Perspektiven	14
2. KOOPERATION VON HOCHSCHULE UND ARBEITERBILDUNG	15
3. ZUR DIDAKTISCHEN STRATEGIE DES BILDUNGSURLAUBS- MODELLS	18
3.1. Organisatorische Vorgaben und praktische Ansätze des Göttinger Modells	18
3.1.1. Das Niedersächsische Hochschul- gesetz und die institutionellen Bedingungen an der Universität Göttingen	19
3.1.2. Praktische Arbeitsansätze am Fach- bereich Sozialwissenschaften der Universität Göttingen	21
3.2. Teilnehmer-Voraussetzungen	25
3.2.1. Rechtlicher Bedingungsrahmen und erste Erfahrungswerte	25

3.2.2. Teilnehmerrekrutierung / -struktur	27
3.3. Verwendungssituation	33
3.4. Qualifikationen, Lernziele, Inhalte und Medien	36
3.4.1. Grundkurs: "Arbeitssituation, Betriebsverfassungsrecht und Mitbestimmung"	37
3.4.2. Aufbaukurs: "Arbeitssituation, Betriebsverfassungsrecht und Mitbestimmung"	44
3.4.3. Exkurs: Arbeitsmittel- / Medieneinsatz	47
3.5. Vermittlungsprozesse und Arbeitsformen	51
3.5.1. Bildungsurlaubsseminare als "Internatskurse" oder "vor Ort"? - Erste Erfahrungen mit beiden Veranstaltungsformen	53
4. AUSWERTUNG UND PERSPEKTIVEN DER BILDUNGSURLAUBSKONZEPTIONEN "ARBEITSSITUATION, BETRIEBSVERFASSUNGSRECHT UND MITBESTIMMUNG"	56
5. ANLAGE - Veranstaltungspläne	63
FUSSNOTEN	69