Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes

Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund

Band: 79 (1987)

Heft: 5

Artikel: I. Gesellschaft im Wandel : der bezahlte Bildungsurlaub, ein Werkzeug der Erwachsenenbildung

Autor: [s.n.]

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-355257

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 13.07.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

I. Gesellschaft im Wandel: Der bezahlte Bildungsurlaub, ein Werkzeug der Erwachsenenbildung

Am Ende des 20. Jahrhunderts müssen wir als Mitglieder einer Industriegesellschaft im Laufe unseres Lebens mit tiefgreifenden beruflichen und sozialen Veränderungen fertig zu werden.

Nach dem Zweiten Weltkrieg hat die Entwicklung der Wissenschaften und der Technik eine «Explosion des Wissens» hervorgerufen, die sämtliche Aspekte unseres Lebens beeinflusst und uns eine ständige Anpassung abverlangt. So machen es zum Beispiel die Fortschritte in der Medizin möglich, das Leben zu verlängern und die Geburten zu programmieren, wodurch die Rollen in der Familie verändert werden. Neue Generationenprobleme und neue Aufgaben für den Staat entstehen.

Auf der sozialen Ebene muss sich jeder Einzelne raschen kulturellen Veränderungen und einer zunehmenden Mobilität innerhalb der Industriegesellschaft anpassen. Das Berufsleben wird weitgehend geprägt von der Entwicklung der Technologien, der voraussehbaren Fortdauer der Arbeitslosigkeit, den Restrukturierungen und den Veränderungen der angebotenen Arbeitsplätze und verlangten Qualifikationen. Die Menschen sehen sich deshalb gezwungen, ihre Kenntnisse und technischen Fähigkeiten periodisch zu erneuern und müssen ihren Beruf im Verlaufe ihres Lebens möglicherweise zwei- oder dreimal wechseln.

Um dieser Herausforderung gewachsen zu sein, dürfen sich weder die Individuen noch die Gesellschaft mit einer mehr oder weniger lange dauernden einmaligen Grundausbildung begnügen. Was heute not tut, ist die «éducation permanente», die ständige Weiterbildung auch der Erwachsenen.

Die Erwachsenenbildung, die heute in unserem Lande schon stark verbreitet ist, beginnt sich zu strukturieren, um den wachsenden Anforderungen genügen und die Erwerbung neuer beruflicher und sozialer Kompetenzen anbieten zu können. Es gibt jedoch nicht nur diesen Aspekt des Nachholbedarfs: Die Weiterbildung der Erwachsenen soll auch zur Definition des sozialen Fortschritts und zu einer neuen Organisation der Arbeitswelt beitragen. Der Zugang eines grossen Teils der Bevölkerung zur Weiterbildung setzt eine soziale Verwaltung der Zeit voraus, welche die Menschen für ihre Bildung aufwenden. Nur so können wir verhindern, dass die Dinge so bleiben, wie sie heute sind, nämlich dass von der Weiterbildung – trotz einigen Einrichtungen – nur jene Erwachsenen profitieren können, die in der Lage sind, gewichtige Opfer zu bringen, sei es in bezug auf ihre Gesundheit, ihre Arbeit oder ihr Gesellschafts- und Familienleben.

Fast überall erscheinen heute Bildungseinrichtungen mit ihren Programmen, ihren Lehrkräften, ihren Funktions-, Finanzierungs-und Verwaltungsmodalitäten. Auch der Zugang zu dieser Bildung wird in die Wege geleitet und wird in Gesamtarbeitsverträgen und Gesetzesbestimmungen geregelt.

In diesem Zusammenhang ist der Bildungsurlaub, der sich in unseren Nachbarländern zunehmend verbreitet hat, ein wichtiges Instrument für die Verwirklichung des Rechtes auf Bildung für die Erwachsenen, gleichgültig, ob es sich um berufliche, kulturelle, soziale oder staatsbürgerliche Bildung handelt.

Staat, Arbeitgeber und Gewerkschaften erkennen dem Bildungsurlaub unterschiedliche Zweckbestimmungen zu: Das Schwergewicht liegt entweder auf dem Bildungsurlaub als Antwort auf die individuellen Bestrebungen oder die Bedürfnisse einer Gesellschaft im Wandel und insbesondere die Veränderungen in der Arbeitswelt.

Wo es ihn gibt, wird der Bildungsurlaub von allen als Bestätigung des Rechtes der Arbeitnehmer auf Bildung anerkannt.

Der Bildungsurlaub ist ein Mittel zur Förderung und Umschulung im Berufsleben und damit auch zur Sicherung des Arbeitsplatzes, indem er die Disqualifikation verhindert. Er ist auch ein Weg, der den Menschen zu neuen Verantwortlichkeiten führen und ihn neue kulturelle Interessen entdecken lassen kann. Der wieder oder neu gefundene Geschmack am Lernen kann zur Quelle der Bereicherung und der Lebensfreude werden.

Der Bildungsurlaub entspricht verschiedenen Bedürfnissen auf der wirtschaftlichen, kulturellen und erzieherischen Ebene. So kann er

- die industriellen Umstrukturierungen erleichtern und begleiten und so zur Entwicklung der Berufsbildung auf einem umfassenderen Niveau beitragen. Die Einführung neuer Technologien beispielsweise (insbesondere der Mikro-Elektronik) erfordert vom Arbeitnehmer die vermehrte Entwicklung des abstrakten Denkens. Dieses ist auch überall dort erforderlich, wo geplant, in Modellen gedacht und Prozesse gelenkt werden müssen;
- zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in bezug auf die Selbständigkeit und die Mobilität der Arbeitnehmer, aber auch der Arbeitsorganisation, der Arbeitszeiten und des allgemeinen «Klimas» im Betrieb beitragen;
- es dem Arbeitnehmer ermöglichen, im Rahmen seiner Funktion und als Vertragspartner Verantwortung zu übernehmen;
- auf die Besorgnisse einer Gesellschaft antworten, welcher an der aktiven Mitarbeit aller ihrer Glieder am Prozess der Meinungsbildung gelegen sein muss;

- beim Arbeitnehmer die Fähigkeit zu wählen entwickeln, insbesondere was die Nutzung der Freizeit anbetrifft, und damit dazu beitragen, dass diese Freizeit den Bedürfnissen nach Entfaltung der Persönlichkeit und nach Wohlergehen gerecht wird und damit die Gefahren der Langeweile und des sinnlosen Konsums vermieden werden;
- die Interessen und die Bildungsstrategien der Erwachsenenbildung unterstützen, die darauf abzielen, im Verlaufe des Lebens eines Arbeitnehmers Perioden der Bildung in Perioden der bezahlten Arbeit zu integrieren.

In verschiedenen europäischen Ländern hat die Idee des Bildungsurlaubs für Arbeitnehmer nach dem Zweiten Weltkrieg Gestalt angenommen. Mehrere Grossbetriebe ermöglichen ihn bereits und lassen ihre Techniker und Arbeiter Weiterbildungskurse absolvieren, um sie so besser zu befähigen, den Bedürfnissen der Produktion zu genügen. Diese Praxis beeinträchtigt in keiner Weise indessen das anerkannte Recht des Arbeitgebers, sein Personal im Rahmen der geltenden Verträge und der Gesetzgebung so einzusetzen, wie er es für gut befindet.

Die Veränderungen im Bildungswesen – notwendige Chancengleichheit, die Debatte über die Erwachsenen- und die berufliche Weiterbildung sowie deren Entwicklung – haben zur Auseinandersetzung über den Bildungsurlaub beigetragen. Im Jahre 1974 hat sich diese Diskussion übrigens im Übereinkommen Nr. 140, einer Empfehlung sowie einer Resolution der IAO (Internationale Arbeitsorganisation) über den bezahlten Bildungsurlaub, der als «ein neues Recht auf dem Gebiete der Arbeitsbeziehungen betrachtet wird, das den realen Bedürfnissen des Individuums in der gegenwärtigen Gesellschaft entspricht. . .», niedergeschlagen. Die Änderungen im Bildungswesen werden durch die technische Entwicklung und die Veränderungen in bezug auf die sozialen und wirtschaftlichen Beziehungen sowie der kulturellen Aspekte charakterisiert (59. Konferenz der IAO, 1974).
Dieses Internationale Übereinkommen umschreibt den bezahlten Bildungsurlaub wie folgt:

> *(Art.I)*
> . . . mit «bezahlter Bildungsurlaub» wird ein Urlaub bezeichnet, der einem Arbeitnehmer für eine bestimmte Zeitspanne während der Arbeitszeit und unter Bezahlung angemessener finanzieller Leistungen gewährt wird.

Mehrere Länder haben dieses Übereinkommen ratifiziert – zuweilen trotz Einwänden der Arbeitgeberorganisationen, die es als zu zwingend beurteilen und ihm eine blosse Empfehlung vorgezogen hätten -: Afghanistan, Bundesrepublik Deutschland, Deutsche Demokratische Republik, Frankreich, Grossbritannien, Guayana, Jugoslawien, Kenya, Kuba,

Mexiko, Nicaragua, Niederlande, Polen, Schweden, Spanien, Tschechoslowakei, Ungarn, Venezuela. Die Schweiz hat es nicht ratifiziert. Nach Artikel 5 dieses Übereinkommens verpflichten sich die Unterzeichnerstaaten, den bezahlten Bildungsurlaub «über die interne Gesetzgebung des Landes, im Rahmen der Gesamtarbeitsverträge und Schiedsgerichtsverfahren oder auf andere, den internen Gepflogenheiten des Landes entsprechende Weise zu gewähren».

Die Ratifizierung dieses Übereinkommens setzt also nicht notwendigerweise eine nationale Gesetzgebung voraus.