V. Schlussfolgerungen

Autor(en): **[s.n.]**

Objekttyp: **Article**

Zeitschrift: **Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes**

Band (Jahr): **79 (1987)**

Heft 5

PDF erstellt am: **20.05.2024**

Persistenter Link: https://doi.org/10.5169/seals-355261

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.
Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.
Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Ein Dienst der *ETH-Bibliothek*
ETH Zürich, Rämistrasse 101, 8092 Zürich, Schweiz, www.library.ethz.ch

http://www.e-periodica.ch

V. Schlussfolgerungen

Die in den vorausgegangenen Seiten aufgeführten vertraglichen Bestimmungen und Angaben zeugen von den grossen Ungleichheiten, die heute in der Schweiz in bezug auf die ständige Weiterbildung der Arbeitnehmer noch bestehen. Sie belegen, dass die gleichen grossen Unterschiede auch in bezug auf die Anwendung, die Durchführungsbestimmungen und insbesondere die Art des Bildungsurlaubs vorhanden sind.

Die Bildung der Arbeitnehmer zählt nicht bei allen Gewerkschaften zu den unbedingten Prioritäten. Es gibt sogar Gesamtarbeitsverträge, die nicht einen einzigen Hinweis auf die Bildung enthalten. In andern wiederum wird dieses Problem in den Anhang verwiesen, als Hinweis auf die Verwendung der paritätischen Fonds. Dort jedoch, wo die Bildung tatsächlich Verhandlungsgegenstand war, findet sie, mit der Einführung des Prinzips des Bildungsurlaubs, in einem besonderen Artikel im Vertrag Platz.

Beim Studium der in Betracht gezogenen Gesamtarbeitsverträge und Reglemente fallen die Unterschiede bei Behandlung und Anwendung der Bildung und des Bildungsurlaubs als wichtigstes Charakteristikum auf.

Wir haben auf der nationalen Ebene 20 Gesamtarbeitsverträge oder Reglemente, auf der kantonalen oder regionalen 38 und auf der Betriebsebene 23 Gesamtarbeitsverträge untersucht, welche die zehn grössten Gewerkschaftsverbände mit rund 420 000 Mitgliedern aus den wichtigsten öffentlichen Diensten und industriellen Sektoren betreffen.

Dort, wo die vertraglichen Bestimmungen den Bildungsurlaub regeln, lassen sich die folgenden Merkmale hervorheben:

Der Bildungsurlaub ist nur genau bestimmten Personengruppen vorbehalten (Mitgliedern von paritätischen Kommissionen, Betriebskommissionen, Gewerkschaftern und Gewerkschafterinnen, allen Arbeitnehmern, die dem Vertrag unterstellt sind, usw.).

In drei von den 20 nationalen Gesamtarbeitsverträgen oder Reglementen findet sich kein Hinweis auf den Bildungsurlaub und/oder Bestimmungen, die ihn regeln (Baugewerbe, Schokoladeindustrie, Dekorationsgewerbe).

Neun nationale Gesamtarbeitsverträge oder Reglemente enthalten Bestimmungen, welche die Gewährung eines bezahlten Bildungsurlaubs für alle Arbeitnehmer vorsehen, wobei vor allem von berufsbildenden Inhalten die Rede ist. Dabei handelt es sich um fünf Fälle aus dem Dienstleistungssektor (Bundesverwaltung, PTT, SBB, Gastgewerbe und

COOP) und um vier aus dem industriellen Sektor (Berufe im grafischen Gewerbe). Die sieben restlichen nationalen Gesamtarbeitsverträge oder Reglemente sehen die Gewährung eines bezahlten Bildungsurlaubs vor, jedoch für enger begrenzte Personengruppen (für gewerkschaftlich organisierte Arbeitnehmer oder ausschliesslich für Mitglieder gewisser Kommissionen).

Der Inhalt der Bildung wird klar bezeichnet. Er bezieht sich auf die berufliche Aus- und Weiterbildung und/oder auf Themen allgemeinen und kulturellen Charakters.

Ganz allgemein lässt sich feststellen, dass der bezahlte Bildungsurlaub dort, wo er allen Arbeitnehmern zugebilligt wird, berufsbildenden Charakter aufweist (Aus- und Weiterbildung). In einigen Fällen wird auch die gewerkschaftliche Bildung berücksichtigt; dagegen werden kulturelle Inhalte nur selten erwähnt. In dieser Beziehung stellen zum Beispiel die von der Gewerkschaft Bau und Holz im Waadtland auf der kantonalen Ebene abgeschlossenen Gesamtarbeitsverträge Ausnahmen dar: sie sehen den bezahlten Bildungsurlaub für alle drei Bildungsinhalte (berufliche, gewerkschaftliche, kulturelle Bildung) vor. Das gleiche gilt für einen (Panofina) der sechs zitierten Gesamtarbeitsverträge, die die VHTL auf der Betriebsebene abgeschlossen hat.

Wenn im übrigen die gewerkschaftliche Bildung in 30 Gesamtarbeitsverträgen oder Reglementen (auf der nationalen, kantonalen und der Betriebsebene) Gegenstand eines bezahlten Bildungsurlaubs ist, muss doch auch einschränkend festgestellt werden, dass er in 23 davon nur Arbeitnehmern gewährt wird, die gewerkschaftliche Funktionen bekleiden.

Der Bildungsurlaub ist von beschränkter Dauer: eine Anzahl Tage pro Jahr und pro Arbeitnehmer, eine Anzahl Tage entsprechend dem Anteil der eingeschriebenen Gewerkschafter oder pro Betrieb, eine Anzahl Tage, die je nach Bildungsinhalt variieren kann.

Auf der nationalen Ebene variiert die Dauer des bezahlten Bildungsurlaubs, wenn er sämtliche Arbeitnehmer betrifft, zwischen 3 Tagen pro Jahr und Person (im Gastgewerbe) und 5 Tagen pro Jahr und Person (Dienstsektor: Coop).

Wenn der bezahlte Bildungsurlaub nur die gewerkschaftliche Bildung der Arbeitnehmer betrifft, die im Betrieb Funktionen bekleiden, variiert dessen Dauer zwischen 1½ Tagen pro Jahr und Person (Kommissionsmitglieder in den Druckereien) und 5 Tagen pro Jahr und Person (in der Uhrenindustrie).

Einen Ausnahmfall stellen die Bestimmungen für das Personal der Bundesverwaltung und der Regiebetriebe (PTT und SBB) dar: sie sehen

auch einen Urlaub von bis zu 60 Tagen pro Jahr und Person für die Ausarbeitung einer Dissertation vor.

Die Finanzierung der Bildung und des Lohnausfalles erfolgt aus unterschiedlichen Quellen (Arbeitgeber, Gewerkschaften, paritätische Berufsfonds).

Vom «bezahlten Bildungsurlaub» wird in Gesamtarbeitsverträgen oder Reglementen dann gesprochen, wenn den Arbeitnehmern der Besuch von Bildungskursen während der Arbeitszeit erlaubt ist und der Lohn ganz oder teilweise ausbezahlt wird.

In gewissen Gesamtarbeitsverträgen (in andern Fällen auch in ad hoc-Reglementen) wird angegeben, wie und von wem die Kosten für die Durchführung der Bildung übernommen werden: es ist dies entweder der Arbeitgeber oder der interessierte Gewerkschaftsverband oder auch die aus Vertretern der Vertragsparteien zusammengesetzte paritätische Kommission.

Die Probleme um die Finanzierung des Bildungsurlaubs und der übrigen Bildungskosten werden jedoch nicht überall so einfach gelöst. Es existieren unterschiedliche Finanzierungsformen, die von den paritätischen Fonds abhängen. Diese Fonds werden unterschiedlich geäufnet, entweder mit Beiträgen der Arbeitgeber und Gewerkschafter (z. B. im Lithographiegewerbe) oder mit Beiträgen der Arbeitgeber, Gewerkschafter und unorganisierten Arbeitnehmer (z. B. bei COOP und in der Maschinenindustrie) oder auch mit Beiträgen, die nur von den gewerkschaftlich organisierten und unorganisierten Arbeitnehmern entrichtet werden (z. B. im Baugewerbe, der Brauereiindustrie, der Theatergenossenschaft Basel sowie zwischen UPIM und SMUV in Genf).

Die Verwaltung dieser Fonds wird entweder einer paritätischen Kommission anvertraut (wie in der Maschinenindustrie) oder vom Arbeitgeber (wie in der Brauereiindustrie) oder von einem Gewerkschaftsverband (z. B. dem VHTL für die Theatergenossenschaft Basel) übernommen. Im allgemeinen dienen diese Fonds in erste Linie dazu, die Durchführungskosten des Gesamtarbeitsvertrages zu decken. Aus diesem Grund ist der Einzug der Beiträge der unorganisierten Arbeitnehmer – die von den Verhandlungsergebnissen ebenfalls profitieren – eine komplexe Angelegenheit. Der Einzug dieses Geldes geschieht über den Arbeitgeber, der aus verwaltungstechnischen Gründen vom Lohn jedes Arbeitnehmers sogenannte «Berufs-» oder «Vertragsbeiträge» abzieht, wenn es sich um Gewerkschafter und sogenannte «Solidaritätsbeiträge», wenn es sich um Unorganisierte handelt. Diese Berufs- oder Vertragsbeiträge werden in der Regel den gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmern über ihre Organisationen zurückerstattet, während die Solidaritätsbeiträge direkt in die Fondskasse fliessen.

So präsentiert denn der Bildungsurlaub in den wichtigsten Gesamtarbeitsverträgen, die heute in der Schweiz in Kraft sind, recht unterschiedli-

che Gesichter. Wir können dies am folgenden Beispiel illustrieren: Nehmen wir einen Bildungskurs mit einem sog. «allgemeinbildenden» Inhalt, z. B. «Kenntnis der Sozialgesetzgebung». Welchem Typus Bildungsurlaub ist dieser Kurs einzuordnen?

Wenn es sich beim Gesuchsteller um einen Arbeitnehmer in der Uhrenindustrie (SMUV) handelt, der einer paritätischen Kommission angehört, hat er Anspruch auf einen bezahlten Bildungsurlaub von 5 Tagen pro Jahr. Gehört er dieser Kommission nicht an, ist jedoch Mitglied der Gewerkschaft, darf er diesen Kurs besuchen, sofern er von seiner Gewerkschaft durchgeführt wird. Er muss aber auf den Lohn für die höchstens 5 Tage pro Jahr verzichten oder bei seiner Gewerkschaft um einen Beitrag ersuchen. Ist dieser Arbeitnehmer in einem Betrieb der Maschinenindustrie tätig und Mitglied der Betriebskommission, hat er Anspruch auf einen bezahlten Bildungsurlaub für diesen Kurs, sofern er von seiner Gewerkschaft organisiert wird. Arbeitet er in einer Garage im Kanton Genf, kann er diesen Kurs besuchen, falls er Mitglied der paritätischen Kommission ist und auf den Lohn verzichtet oder von seiner Gewerkschaft entschädigt wird. Handelt es sich bei unserem Arbeitnehmer um einen Bauarbeiter, hat er nur dann Anspruch auf einen bezahlten Urlaub, wenn er in bestimmten Kantonen (z. B. Neuenburg und Waadt) oder in gewissen Berufen tätig ist. Arbeitet er bei COOP (VHTL), hat er Anspruch auf einen bezahlten Bildungsurlaub von 5 Tagen pro Jahr, weil dieser Kurs unter den Begriff «staatsbürgerliche Bildung» fällt. Ist er bei PANOFINA angestellt, hat er den gleichen Anspruch, muss jedoch über die Dauer seiner Abwesenheit mit der Direktion verhandeln. Im Gastgewerbe hat ein Arbeitnehmer keinerlei Anspruch auf Urlaub, wenn es sich um diese Art von Kurs handelt. Im Bereich der grafischen Industrie (SLB) hat dieser Arbeitnehmer Anspruch auf eine Woche Bildungsurlaub. Voraussetzung ist, dass beide Vertragsparteien den Kurs anerkannt haben. Arbeitet er bei den PTT in den Personaldiensten, hat er Anspruch auf einen bezahlten Urlaub (dienstliches Interesse) bis zu 3 Stunden pro Woche, um sich auf diesem Gebiet auszubilden. Ist er Briefbote, kann er diesen Kurs über die Sozialgesetzgebung während der Arbeitszeit besuchen (persönliches Interesse), sofern er von einer anerkannten Organisation durchgeführt wird. Das gleiche gilt für das Personal der Bundesverwaltung (VPOD) und der Bundesbahnen (SEV). In der Baumwollindustrie (GTCP) kann der Arbeitnehmer nur dann von einem bezahlten Bildungsurlaub von mindestens 3 Tagen profitieren, wenn er Mitglied einer Betriebskommission ist. Handelt es sich schliesslich um einen Arbeitnehmer im Druckereigewerbe (GDP), kann er an diesem Kurs teilnehmen, wenn er im Rahmen der gewerkschaftlichen Bildung organisiert wird. Diese extremen Unterschiede beim Bildungsurlaub sind das Resultat der Verhandlungspraxis der verschiedenen Gewerkschaftsverbände in den einzelnen Wirtschaftsbranchen und -sektoren.

Wenn einerseits diese Verhandlungspraxis es ermöglicht,

- die Modalitäten über die Anwendung des bezahlten Bildungsurlaubs den Bedürfnissen der betroffenen Arbeitnehmer, der Branche und der Betriebe anzupassen,
- in den florierenden Wirtschaftssektoren einen optimalen bezahlten Bildungsurlaub auszuhandeln,
- bei jeder Vertragserneuerung die Modalitäten dieses Urlaubs in Ordnung zu bringen und zu harmonisieren,

so hat sie anderseits auch negative Auswirkungen, die das Recht auf den bezahlten Bildungsurlaub von Schwankungen der Wirtschaftslage sowie von den jeweiligen Kräfteverhältnissen und Prioritäten abhängig machen:

- Arbeitnehmer in Betrieben, die von der Rezession bedroht sind oder umstrukturiert werden, dürften oft auf einen bezahlten Bildungsurlaub verzichten in der Hoffnung, damit ihren Arbeitsplatz zu sichern. Es sind jedoch gerade solche Arbeitnehmer, welche die Weiterbildung oder Umschulung am nötigsten hätten;
- Arbeitnehmer, die in wirtschaftlich schwachen Regionen oder Kleinbetrieben tätig sind, werden es im allgemeinen schwerer haben, einen bezahlten Bildungsurlaub auszuhandeln;
- bei der Einführung neuer Technologien können wenig qualifizierte Arbeitskräfte eingestellt werden, die man am Arbeitsplatz ausbildet. Unter solchen Umständen dürfte es schwer fallen, einen qualitativ wertvollen Bildungsurlaub ausserhalb des Betriebes auszuhandeln;
- Arbeitnehmer, die in Wirtschaftssektoren arbeiten, wo die Gewerkschaften schwach vertreten sind, werden gegenüber ihren Kollegen in gewerkschaftlich starken Branchen und Betrieben benachteiligt;
- die Gewährung des bezahlten Bildungsurlaubs ist in gewissen Gesamtarbeitsverträgen für Arbeitnehmer mit prekären Anstellungsbedingungen (Teilzeitbeschäftigte, Frauen, junge Leute ohne Qualifikationen usw.) nicht garantiert, obgleich gerade sie Bildung besonders nötig hätten.

Der Grund dieser negativen Aspekte liegt in der zeitlichen Begrenzung und in der Beschränkung auf bestimmte Betriebe bzw. Branchen der Verträge. Sie sind auf das Fehlen einer gesetzlichen Grundlage zurückzuführen, die allen die gleichen Bildungschancen gewähren könnte.

In dieser Beziehung sind die Bestimmungen und Reglemente, die für die Arbeitnehmer der öffentlichen Verwaltung und der PTT und SBB gelten, zweifellos ein Beispiel dafür, wie die oben erwähnten Unzulänglichkeiten vermieden werden können. Die betroffenen Gewerkschaftsverbände sind hier gegenüber jenen im privatwirtschaftlichen Sektor im Vorteil: sie können sich bei ihren Verhandlungen auf eine gesetzliche Grundlage stützen: das Beamtengesetz. Es verschafft ihnen eine minimale Ausgangsbasis für den bezahlten Bildungsurlaub für alle.

In der Bundesrepublik, in Frankreich und in Italien ist der bezahlte Bildungsurlaub objektiv weiter fortgeschritten als in der Schweiz, vor allem, weil in diesen Nachbarländern gesetzliche Grundlagen vorhanden sind, die seine Modalitäten bestimmen. Diese Feststellung muss jedoch aus mindestens zwei Gründen relativiert werden: einerseits weil in diesen Ländern, anders als in der Schweiz, der gesetzliche Weg eingeschlagen wird, um Rechte festzulegen und damit soziale Verbesserungen voranzutreiben. In der Schweiz dagegen geht es im allgemeinen «anders herum»: die Gesetzgebung ratifiziert sozusagen soziale Praktiken, die bereits existieren. Anderseits ist es auch so, dass ein Gesetzestext (oder auch eine im Gesamtarbeitsvertrag verankerte Bestimmung) noch keine Garantie dafür ist, dass das vorgesehene Recht dann auch benützt wird.

Das ändert jedoch nichts an der Tatsache, dass im Gesetz verankerte Bestimmungen allen Arbeitnehmern die gleichen Rechte einräumen – unabhängig von Unterschieden oder punktuellen und konjunkturellen Schwierigkeiten in den verschiedenen Wirtschaftssektoren – und damit insbesondere den Gewerkschaften ein Werkzeug zur Verfügung stellen, das diese für die soziale und kulturelle Förderung der Werktätigen benützen können. Der gesetzliche und der vertragliche Weg bieten Instrumente, deren Wert und Wirksamkeit vom Willen und der Durchschlagskraft der Gewerkschaftsorganisationen abhängen. Es waren denn auch die Kämpfe und die Mobilisierungsfähigkeit der Gewerkschaften, insbesondere gegen das Ende der Sechzigerjahre, denen unsere Nachbarländer das gesetzlich verankerte Recht auf den bezahlten Bildungsurlaub zu verdanken haben.