VI. Forderungen und Empfehlungen

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

Objekttyp: **Article**

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

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

Heft 5

PDF erstellt am: **31.05.2024**

Persistenter Link: https://doi.org/10.5169/seals-355262

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

VI. Forderungen und Empfehlungen

Wie wir es mehrmals hervorgehoben haben, wird die gegenwärtige Situation in bezug auf den Bildungsurlaub vor allem durch die bestehenden grossen Ungleichheiten charakterisiert. Das gilt sowohl für die verschiedenen Wirtschaftssektoren als auch für die Gewerkschaftsverbände. Ziel der hier folgenden Anträge ist die schrittweise Erweiterung und Harmonisierung der Bestimmungen über den bezahlten Bildungsurlaub. Sie zu verwirklichen wird, im Rahmen ihrer Kompetenzen und Möglichkeiten, Aufgabe des Gewerkschaftsbundes und der ihm angeschlossenen Verbände sein. Angesichts der Tatsache, dass, was die einzelnen Gewerkschaftsverbände bisher auf diesem Gebiet verwirklicht haben, sehr unterschiedlich ist, aber auch um ihrer Autonomie und ihren Besonderheiten Rechnung zu tragen, sollte eine gemischte Lösung (Gesetz und Vertrag) angestrebt werden:

auf der *gesetzlichen Ebene:*

Verankerung des Prinzips mit allgemein gültigen minimalen Bestimmungen (Recht auf die ständige Weiterbildung und den bezahlten Bildungsurlaub);

auf der *Ebene der Gesamtarbeitsverträge und Reglemente:*

Erweiterung durch detailliertere und fortschrittlichere sowie auf Sonderfälle gerichtete Bestimmungen.

1. Grundsätze

1.1 Die Bundesbehörden werden aufgefordert, das Übereinkommen Nr.140 vom 24. Juni 1974 der Internationalen Arbeitsorganisation über den bezahlten Bildungsurlaub zu ratifizieren.

Mit dieser Ratifizierung würde sich die Schweiz verpflichten, eine Politik zu formulieren und anzuwenden, welche die Förderung des bezahlten Bildungsurlaubs anstrebt, «(...) einen Urlaub, der einem Arbeitnehmer zu Bildungszwecken für eine bestimmte Dauer während der Arbeitszeit und bei Zahlung angemessener finanzieller Leistungen gewährt wird» (Art.1). Die allgemeinen Beweggründe, welche diese Empfehlung unterstützen, sind die gleichen, welche die IAO in ihren einleitenden Erläuterungen hervorhebt: «(...) dass die Notwendigkeit einer fortdauernden Bildung und Berufsbildung entsprechend der wissenschaftlichen und technischen Entwicklung und dem Wandel der wirtschaftlichen und sozialen Beziehungen angemessene Vorkehrungen für einen Urlaub zu Bildungs- und Berufsbildungszwecken erfordert, um neuen Bestrebungen, Bedürfnissen und Zielen sozialer, wirtschaftlicher, technischer und

kultureller Art zu entsprechen... dass der bezahlte Bildungsurlaub im Sinne einer Politik der fortdauernden Bildung und Berufsbildung konzipiert sein sollte, die schrittweise und wirksam durchgeführt wird.

1.2 Die Bundes- und die kantonalen Behörden werden aufgefordert, zugunsten der Einführung des Rechtes auf den bezahlten Bildungsurlaub für alle gesetzgeberisch tätig zu werden.

Seit 1967 (Antrag Fleury) und 1973 (Motion Schmid) ist der bezahlte Bildungsurlaub in verschiedenen Gesamtarbeitsverträgen und Reglementen eingeführt oder erweitert worden. Trotz der sehr unterschiedlichen Formen und Anwendungsmodalitäten, die er aufweist, ist er heute Gegenstand von Bestimmungen, welche die Mehrheit der Arbeitnehmer in der Schweiz betreffen. Damit ist auch der Zeitpunkt erreicht, wo es gilt, ihm eine gesetzliche Grundlage zu geben.

1.3 Die Gewerkschaftsverbände sollten das Recht auf den bezahlten Bildungsurlaub in jenen Gesamtarbeitsverträgen und Reglementen verankern, wo dieses Recht noch nicht existiert.

Es sind noch zahlreiche Gesamtarbeitsverträge in Kraft – insbesondere auf der kantonalen, regionalen und der Betriebsebene –, in denen er überhaupt nicht oder nur als unbezahlter Bildungsurlaub erwähnt wird. Diese Bestimmung bezweckt die Verbreitung und die Harmonisierung des bezahlten Bildungsurlaubs in allen Gesamtarbeitsverträgen und Reglementen.

2. Bildungsinhalte

2.1 Die Gesetzgebung muss in präziser Weise die «Bildungsziele» des Bildungsurlaubs definieren. Der Gesetzgeber hat ausdrücklich die «Allgemeinbildung», die «soziale» und «staatsbürgerliche» sowie die «gewerkschaftliche» und «berufliche Weiterbildung» im Text festzuhalten. Dies vor allem, um zu verhindern, dass nur gerade die «Berufsbildung» übrig bleibt.

Die Gesetzgebung hat ferner zu präzisieren, dass der/die Urlaubsberechtigte autonom – insbesondere ohne Einmischung von Arbeitgeberseite – entscheiden kann, welche Art Bildungsveranstaltung er/sie besuchen will.

Gewiss zwingt die Einführung neuer Technologien den Arbeitnehmer und die Arbeitnehmerin, seine/ihre berufliche Fähigkeiten zu erweitern. Gleichzeitig aber erfordern die Veränderungen, die diese Techniken verursachen, auch ein umfassenderes Verständnis für die Zusammenhänge,

eine grössere Selbständigkeit und mehr geistige Flexibilität. Die Einführung und Erweiterung des Rechtes auf den bezahlten Bildungsurlaub dürfen folglich nicht nur mit Blick auf den beruflichen Aspekt im engen Sinne des Begriffes betrachtet werden: Es sind vielmehr alle Gesichtspunkte zu berücksichtigen, die es den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen ermöglichen, ihre soziale und kulturelle Emanzipation zu fördern und gleichzeitig der Komplexität der neuen Techniken gerecht zu werden.

2.2 Die Gewerkschaftsverbände sollten bei der Definition der Bildungsinhalte im Zusammenhang mit dem bezahlten Bildungsurlaub den Schwerpunkt auf die sozio-kulturellen und gewerkschaftlichen Aspekte legen.

Es ist Sache der Gewerkschaftsverbände, zu beurteilen, ob über diese Forderung am besten zusammen mit der beruflichen Weiterbildung oder getrennt von dieser verhandelt werden soll.

In den Gesamtarbeitsverträgen sollte präzisiert werden, dass die Urlaubsberechtigten autonom entscheiden, welche Art Bildungsveranstaltung sie besuchen wollen – insbesondere ohne Einmischung des Arbeitgebers.

In den Gesamtarbeitsverträgen und Reglementen, die das Recht auf Bildungsurlaub vorsehen, steht die berufliche Aus-und Weiterbildung an erster Stelle. Die gewerkschaftliche Bildung – insbesondere für die Mitglieder von betrieblichen Organen und Betriebskommissionen – folgt an zweiter Stelle. Hingegen sind «sozio-kulturelle» und «allgemeinbildende» Bildungsinhalte praktisch nirgends aufgeführt, vielleicht weil diese immer noch als eher individuelle Bedürfnisse wahrgenommen werden oder jedenfalls als entfernt von den unmittelbaren beruflichen oder gewerkschaftlichen Sorgen.

3. Dauer

3.1 Die Gesetzgebung sollte eine minimale Dauer von 5 Arbeitstagen pro Jahr und pro Person vorschreiben. Diese Tage sollten zusammenhängend oder auch einzeln bezogen werden können.

3.2 Die Gewerkschaftsverbände sollten

- **für den bezahlten Bildungsurlaub, entsprechend der vorgeschlagenen Regelung, in sämtlichen Gesamtarbeitsverträgen und Reglementen eine minimale Dauer von 5 Arbeitstagen pro Jahr und Person festlegen;**

- **eine längere Dauer für Fälle vorsehen, wo dies berufliche oder aus Gründen, die mit der gewerkschaftlichen Vertretung im Betrieb zusammenhängen, nötig ist**

Eine Dauer von 5 Arbeitstagen pro Jahr und pro Person finden wir schon heute für alle Arbeitnehmer/innen in gewissen wichtigen nationalen und kantonalen Gesamtarbeitsverträgen und Reglementen. In jenen Gesamtarbeitsverträgen und Reglementen, in denen die Bedingungen für den Anspruch auf den bezahlten Bildungsurlaub weniger günstig formuliert sind, findet man – in etwas mehr als der Hälfte der Fälle – diese minimale Dauer von 5 Tagen ebenfalls. Die Bildung jener Arbeitnehmer/innen, die in der Gewerkschaft Funktionen oder im Betrieb Vertretungsaufgaben ausüben und Verantwortung tragen, ist notwendig. Das geht auch aus den verschiedenen Gesamtarbeitsverträgen und Reglementen hervor, die wir untersucht haben. Diese Bildung darf also den minimalen Anspruch auf bezahlten Bildungsurlaub nicht beeinträchtigen.

4. Finanzierung

4.1 Die Gesetzgebung schreibt die Einrichtung von Finanzierungsfonds auf der Wirtschaftsbranchen und/oder der kantonalen Ebene vor. Der Staat beteiligt sich insbesondere an der Finanzierung der Kurskosten und stellt bereits vorhandene öffentliche Bildungseinrichtungen zur Verfügung.

4.2 Die Gewerkschaftsverbände sollten sich darum bemühen, dass Gesamtarbeitsverträge und Reglemente die Bezahlung des Lohnausfalls durch die Arbeitgeber vorschreiben. Dies kann über für diesen Zweck geschaffene Fonds geschehen.

Artikel 11 des Übereinkommens Nr.140 der IAO hält fest: «Zeiten des Bildungsurlaubs sind Zeiten der tatsächlichen Beschäftigung zum Zwekke des Erwerbs von Ansprüchen auf Sozialleistungen und sonstigen sich aus dem Beschäftigungsverhältnis sich ergebenden Rechten gleichzustellen (...)» Folglich müsste der Lohnausfall zu Lasten des Arbeitgebers gehen.

5. Paritätische Verwaltung der Fonds; Träger der Bildung

5.1 Die Gesetzgebung soll eine paritätische, resp. tripartite Verwaltung (Arbeitnehmer, Arbeitgeber, öffentliche Hand) des/der Finanzierungsfonds vorschreiben und die Bildungsorganisationen und -institutionen festlegen.

5.2 Die Gewerkschaftsverbände sollten in allen Gesamtarbeitsverträgen und Reglementen, wo dies noch nicht der Fall ist, eine wirklich paritätische Verwaltung des/der Finanzierungsfonds durchsetzen.

Eine wirklich paritätische Verwaltung der Finanzierungsfonds entspricht der Empfehlung, die im Artikel 6 des Übereinkommens Nr.140 der IAO enthalten ist: «Die Behörden, die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände und die mit der Bildung und Berufsbildung befassten Institutionen oder Stellen sind in einer den innerstaatlichen Gepflogenheiten entsprechenden Weise bei der Festlegung und Durchführung der Politik zur Förderung des bezahlten Bildungsurlaubs heranzuziehen.

6. Kriterien für die Zulassung der Bildungsinstitutionen

6.1 Für die Zulassung der Bildungsinstitutionen sieht die Gesetzgebung insbesonder die folgenden Kriterien vor:

a) Vermittlung der Bildung gemäss den gesetzlichen und reglementarischen Bestimmungen;

b) Bildungsvermittlung ohne gewinnbringende Absicht;

c) keine Diskriminierung bei der Aufnahme der Bildungsurlaubsberechtigten;

d) Leitung der Seminarien und Kurse durch qualifizierte Personen.

6.2 Die Gewerkschaftsverbände sollten die vorgeschlagenen gesetzlichen Bestimmungen über die Zulassung der Bildungsinstitutionen auch in die Gesamtarbeitsverträge und Reglemente aufnehmen.