

Bildungsurlaub

1) Ausgangslage

Der Bundesrat hat sich im «Bericht des Bundesrates zur Weiterbildung im Arbeitsrecht» (2003) ausführlich mit dem Thema befasst und dabei festgehalten: «Die Investition der Betriebe in die Weiterbildung wurde unter dem Blickwinkel der angebotenen Unterstützung in Bezug auf Arbeitszeit und Finanzierung sowie auf die Unterstützung bei der Organisation der Weiterbildungskurse untersucht. Die Resultate zeigen, dass die Unternehmen selektiv in die berufsorientierte Weiterbildung ihrer Angestellten investieren.» (S. 5)

Gefördert werden vor allem Personen, die bereits gut qualifiziert, vollzeitlich erwerbstätig, in gehobenen beruflichen Positionen sind und in grossen Unternehmen arbeiten. Frauen erfahren weniger Förderung als Männer, weil sie in den benachteiligten Untergruppen übervertreten sind.

Bei der Förderung gilt es zwei Dimensionen zu unterscheiden: die finanziellen Mittel und die Zeit, die für Weiterbildung aufgewendet werden muss. Ein allgemeiner Anspruch auf (bezahlten oder unbezahlten) Bildungsurlaub existiert in der Schweiz nicht; die meisten Gesamtarbeitsverträge (GAV) enthalten aber Bestimmungen zum Bildungsurlaub. Der Bericht des Bundesrates hat die im Jahr 2003 existierenden, gemäss Bundesratsbeschlüssen von 2003 für allgemein gültig erklärten 19 Gesamtarbeitsverträge untersucht und festgestellt: «Konsequenterweise existiert das Recht auf einen Weiterbildungsurlaub in fast allen GAV, welche ein Recht auf Weiterbildung enthalten. Allerdings kann die Dauer dieses Urlaubs je nach Gesamtarbeitsvertrag variieren. Sie kann zwei, drei oder bis zu 5 Tage pro Kalenderjahr betragen. (...) Die Hälfte der untersuchten GAV schreiben ausdrücklich das Recht auf einen bezahlten Urlaub fest. Andere GAV sehen das Prinzip eines unbezahlten Urlaubs vor, unter Vorbehalt der Möglichkeit einer finanziellen Beteiligung durch den Arbeitgeber.» (S. 13)

Im Weiteren hält der Bericht fest: «In Anbetracht der Tatsache, dass 50% aller Angestellten in der Schweiz einem Gesamtarbeitsvertrag – ob allgemein verbindlich erklärt oder nicht – unterstellt sind, profitiert ein grosser Teil der Arbeitnehmenden wahrscheinlich nicht von einem Rahmen, der ihnen ein Recht auf Weiterbildung und die Durchsetzung eines solchen gewährleisten würde.» (S. 15)

Auf diesem Hintergrund fordern die Gewerkschaften die Einführung eines Rechts auf Bildungsurlaub für alle ArbeitnehmerInnen. So lautet beispielsweise die Forderung von Travail.Suisse: «3 Tage obligatorischer Weiterbildungsurlaub für alle», während der Schweiz. Gewerkschaftsbund für ein Recht auf 5 bezahlte Weiterbildungstage pro Jahr plädiert. Der Arbeitgeberverband und der Gewerbeverband befürworten sozialpartnerschaftliche Lösungen, lehnen aber eine gesetzliche Regelung des Bildungsurlaubs ab.

2) Politischer Kontext und Studien zum Thema

- 2003 Bericht des Bundesrates zur Weiterbildung im Arbeitsrecht. In Erfüllung des Postulats Paul Rechsteiner vom 20. März 1996 (96.3094)
- 2006 Volks-Ja zu Bildungsrahmenartikel im Mai
- 2007 BFI-Botschaft 2008-2011 mit Weiterbildungskapitel
- 2009 Bericht des EVD über eine neue Weiterbildungspolitik des Bundes, in Zusammenarbeit mit dem EDI zuhanden des Bundesrates (im BR behandelt am 25. März 09, nicht publiziert)

Gesetzliche Bestimmungen, die den Bildungsurlaub betreffen:

Es existiert bisher keine gesetzliche Regelung des Bildungsurlaubs. Auch das **Obligationenrecht OR** enthält keine entsprechenden Bestimmungen. Die **Verordnung 1** zum OR (Art. 13, Abs. 4) hält aber fest, «dass Weiterbildung, die Arbeitnehmende auf Anordnung der Arbeitgebenden oder auf Grund ihrer beruflichen Tätigkeit von Gesetzes wegen ausüben, als Arbeitszeit gilt.» (*zitiert nach Bericht BR von 2005*)

3) Position SVEB

Der SVEB sieht den Bildungsurlaub als sinnvolles Instrument, um die Weiterbildungsaktivität der erwerbstätigen Bevölkerung gezielt und effizient zu fördern.

Die SVEB-Position in Kürze:

Der SVEB **befürwortet grundsätzlich ein Recht auf Weiterbildung**. Bei ArbeitnehmerInnen, die einem **Gesamtarbeitsvertrag** (GAV) angeschlossen sind, kann das Recht auf Bildungsurlaub über den GAV und bi- oder tripartite **Fonds** geregelt werden, bei den übrigen 50% ist der Anspruch über andere Formen sozialpartnerschaftlicher Vereinbarungen oder über den individuellen Arbeitsvertrag zu regeln.

Dort wo **Gesamtarbeitsverträge** bereits Regelungen zum Bildungsurlaub enthalten, müssen die Arbeitgeber verpflichtet werden, dafür zu sorgen, dass sämtliche ArbeitnehmerInnen über diese Möglichkeiten informiert sind und vom Bildungsurlaub tatsächlich profitieren können. Gezielte Information ist speziell bei wenig Qualifizierten und Teilzeitangestellten sowie generell bei Frauen notwendig.

Der SVEB engagiert sich als Verband **nicht aktiv für ein allgemeines Obligatorium** beim Bildungsurlaub. Der Verband bevorzugt flexible Lösungen.

4) Argumentation SVEB:

- Kleine und mittlere Unternehmen – rund 98% der Schweizer Unternehmen sind KMU - engagieren sich zu selektiv und insgesamt zu wenig für die Weiterbildung ihrer MitarbeiterInnen. Instrumente wie der Bildungsurlaub können die Chancengerechtigkeit beim Zugang zur Weiterbildung erhöhen.
- Der Bildungsurlaub erhöht die Chancengerechtigkeit. Er ermöglicht die Förderung von Zielgruppen, die in der Förderung benachteiligt sind und ein erhöhtes Risiko für Arbeitslosigkeit und Armut aufweisen. Die Investition in ihre Arbeitsmarktfähigkeit senkt die sozialen Kosten und ist daher aus volkswirtschaftlichen Gründen sinnvoll.
- Ein allgemeines Obligatorium hält der SVEB beim Bildungsurlaub nicht für sinnvoll, weil eine solche Vorgabe die flexible Anpassung an branchenspezifische Bedürfnisse erschwert. Es gibt Branchen, bei denen ein Obligatorium nicht sinnvoll wäre. In anderen Branchen und Berufen hingegen ist ein Obligatorium durchaus sinnvoll und zum Teil bereits in Kraft. Diese Flexibilität soll weiterhin gewährleistet sein.
- Regelungen im Rahmen von tripartiten Fonds oder Gesamtarbeitsverträgen bieten gute Möglichkeiten zur Weiterbildungsförderung. Allerdings sind solche Regelungen nur dann effizient, wenn sie auch angewandt werden und allen ArbeitnehmerInnen zugute kommen. Dies ist bisher nicht gewährleistet, insbesondere nicht im Fall benachteiligter Gruppen.

Für Rückfragen und weitere Informationen

Schweizerischer Verband für Weiterbildung SVEB
Oerlikonerstr. 38
8057 Zürich
www.alice.ch

Ansprechpartner:

Rudolf Strahm, Präsident SVEB, 031 301 83 94, 079 689 51 01, rudolf.strahm@bluewin.ch
Dr. André Schläfli, Direktor SVEB, 044 311 64 55, 079 405 45 90, andre.schlaefli@alice.ch