

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

**Herausgeber:** Schweizerischer Gewerkschaftsbund

**Band:** 79 (1987)

**Heft:** 5

**Artikel:** II. Einige europäische Beispiele

**Autor:** [s.n.]

**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-355258>

### 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:** 23.01.2026

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

## **II. Einige europäische Beispiele**

### **Einführung**

Mit den Beispielen, die wir hier anführen, wollen und können wir kein vollständiges Bild über den Stand der Weiterbildung und des Bildungsurlaubs in Europa vermitteln. Es geht uns vielmehr darum, in grossen Zügen aufzuzeigen, was in einigen Nachbarländern auf diesem Gebiet an gesetzlichen und vertraglichen Bestimmungen vorhanden ist. Es ist ja sicher unbestritten, dass diese Länder, trotz allem, was sie von der Schweiz unterscheiden mag, auf unser Land einen starken wirtschaftlichen, politischen und kulturellen Einfluss ausüben.

Aus diesem Grund beschränkt sich die folgende Übersicht auf die wesentlichen Aspekte der bestehenden Einrichtungen gerade dieser Länder, wobei wir insbesondere die Periode zwischen 1960 und 1970 herausgreifen, weil in diesen Jahren die wichtigsten Bestimmungen eingeführt worden sind.

### **1. Der Bildungsurlaub in der Bundesrepublik Deutschland**

#### **1.1 Allgemeine Situation**

Obgleich der Erwachsenenbildung im allgemeinen Bildungssystem eine stetig wachsende Bedeutung zukommt (so sind z. B. Abendkurse, Kurse zur Einführung der Jugendlichen ins Berufsleben, Aus- und Weiterbildung von Arbeitslosen sehr gut entwickelt und durch einschlägige Gesetze abgestützt) ist der Bildungsurlaub nur wenig verbreitet.

Die föderalistische Struktur der BRD und die Autonomie der Länder auf dem Gebiete der Bildungspolitik haben in bezug auf den Bildungsurlaub unterschiedliche Situationen zur Folge. Gegenwärtig existiert noch keine gesetzliche Grundlage, die für die ganze Bundesrepublik gültig wäre und den Bildungsurlaub in ein umfassendes System der Erwachsenenbildung klar integrieren würde.

1969, im Verlaufe der letzten Wochen der «grossen Koalition» (SPD/CDU), hatte der Bundestag zwei Teilgesetze über die Erwachsenenbildung(1) verabschiedet und nach einer grossen Debatte erklärt, das Recht auf den Bildungsurlaub zähle zu den vorrangigen politischen Zielen auf der Bundesebene. Grosses Meinungsverschiedenheiten über den Zweck

und die Finanzierung des Bildungsurlaubs haben dann aber jede Entscheidung verhindert, und 15 Jahre danach spricht man nicht mehr davon.

## **1.2 Gesetzliche Bestimmungen, Definition und Modalitäten des Bildungsurlaubs**

Ab 1974 ergreifen mehrere Länder (Bremen, Hamburg, Hessen, Berlin, Niedersachsen)(2) die Initiative, um dem Bildungsurlauf eine gesetzliche Grundlage zu geben.

Diese Gesetze sehen im allgemeinen vor, dass alle Arbeitnehmer Zugang zum Bildungsurlauf haben sollen. Dagegen gilt dies in Berlin und Hessen nur für Jugendliche unter 21 Jahren; in Bremen haben auch Nichterwerbstätige (Arbeitslose, Hausfrauen) Zugang. Die Dauer des Bildungsurlaufs variiert meistens zwischen 10 Tagen pro Jahr und 10 Tagen alle 2 Jahre, nach mindestens 6 Monaten Erwerbstätigkeit. Für die Entlohnung der Arbeitnehmer kommt der Arbeitgeber auf. Will ein Arbeitnehmer Bildungsurlauf nehmen, muss er sich an seinen Arbeitgeber wenden, der im allgemeinen gehalten ist, diesen zu bewilligen. In Bremen und Niedersachsen muss der Betriebsrat in bezug auf die Absenzenregelung beigezogen werden, aber auch, wenn sich Urlaubsbewerber und Arbeitgeber nicht einigen können. Die Bildungsorganisationen oder -institute benötigen eine behördliche Bewilligung. In Bremen und Hessen werden nur nichtkommerzielle Bildungsinstitute zugelassen. Ein Bildungsurlauf kann für die folgenden zwei grossen Wissensgebiete gewährt werden: Berufsbildung und politisch-soziale Bildung.

In manchen Gesamtarbeitsverträgen finden sich Bestimmungen über den Bildungsurlauf. 1977 unterstanden 2,8 Millionen Arbeitnehmer rund 200 GAV, in welchen das Recht auf Bildungsurlauf verankert war. (3) In 70% dieser Verträge gilt dieses Recht für alle Arbeitnehmer, in den restlichen ist es auf die gewählten Mitglieder der Betriebsräte und die Gewerkschaftsdelegierten beschränkt.

Es bleibt noch zu präzisieren, dass in zwei Dritteln der Verträge, die einen Bildungsurlauf vorsehen, dessen Zweckbestimmung nicht ausdrücklich festgeschrieben ist. In der Praxis ist es jedoch so, dass der Urlaub meistens für die Berufsbildung oder gewerkschaftliche Schulung benutzt wird. Nur wenige GAV sehen die Bezahlung des Lohnausfalles durch den Arbeitgeber vor. In einigen GAV – 1979 waren es fünf oder sechs – ist ein paritätisch verwalteter Fonds für diesen Lohnausfall vorgesehen, so z. B. in der Zigaretten- und Textilindustrie.

## **1.3 Bildungsorganisationen und -angebote**

Weil genaue Angaben über die angebotenen Stoffe, Bildungsinstitutionen sowie die konkrete Benutzung durch die Arbeitnehmer in den

Ländern, wo ein Gesetz über den Bildungsurwahl<sup>(4)</sup> existiert, fehlen, beschränken wir uns hier auf einen Überblick über die wichtigsten Organismen, die sich in der Bundesrepublik mit der Weiterbildung von Erwachsenen befassen.

Abgesehen von den öffentlichen Körperschaften (Bund, Länder, Gemeinden), die 1976 etwa 25% der Aktivitäten auf diesem Gebiet bewältigten, sind es vor allem private Institutionen wie z. B. Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände, Kirchen, Privatschulen und «Tele-Ausbildungsinstutute», welche die Weiterbildung organisieren.

Eine wichtige Rolle spielt dabei das Berufsbildungswerk des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB), das in allen grossen Städten über Zweigstellen verfügt. Es konzentriert seine Bemühungen auf die berufliche Weiterbildung, insbesondere auf die Vorbereitung für die Prüfungen der Handelskammern, wo Arbeitnehmer Diplome als qualifizierte Arbeiter oder Angestellte erwerben können. Auf dem Gebiete der beruflichen Weiterbildung spielen auch die Grossunternehmen eine beachtliche Rolle: 1976 gingen 25% aller Anstrengungen auf ihr Konto.

Die Deutsche Angestelltengewerkschaft (DAG) befasst sich mit der Berufsbildung der Techniker, Buchhalter usw. Der Deutsche Handels- und Industrie-Angestelltenverband (DHA) beschränkt sich auf Kurse für Kaufleute. Seine Aktivitäten auf diesem Gebiet sind weniger bedeutend als jene des DGB und der DAG.

Zum Abschluss dieser knappen Übersicht über den Bildungsurwahl in der BRD sei noch auf die Haltung des Deutschen Gewerkschaftsbundes hingewiesen.

- Der DGB fordert einen Bildungsurwahl für nicht-berufliche Zwecke, d. h. Urlaub für kulturelle, staatsbürgerliche, politische und gewerkschaftliche Bildung;
- nach der Meinung des DGB soll der Bildungsurwahl nicht ein Instrument für die Berufsbildung sein. Sein Ziel bestehe nicht darin, «spezifische und spezialisierte berufliche Kenntnisse und Fähigkeiten zu vermitteln, sondern vielmehr Kenntnisse und Fähigkeiten, welche die Teilnehmer in die Lage versetzen, sich ihrer Interessen und ihrer Bedürfnisse im Zusammenhang mit ihrer sozialen Situation voll bewusst zu werden».(5)

## **2. Die 150 Stunden in Italien**

### **2.1 Allgemeine Situation**

Italien erlebte den eigentlichen industriellen Aufschwung nach dem Zweiten Weltkrieg, und im Jahre 1970 bildete die Metallindustrie immer noch die Basis der wirtschaftlichen Entwicklung.

In den Siebzigerjahren wird man sich der Unwirksamkeit der Grundbildung für die Allgemein- und Berufsbildung bewusst:

- Das Diplom der «scuola media» (5 Jahre Primarschule und 3 Jahre Sekundarschule, eingeführt im Jahre 1964) wird allgemein als Minimum betrachtet für den Zugang zu einem oder einem qualifizierteren Arbeitsplatz. Nun zeigen aber die Daten der Volkszählung vom Jahre 1971, dass 73,1% der italienischen Bevölkerung von mehr als 15 Jahren die «scuola media» nicht beendet haben. (Dies gilt für 64,6% der gesamten aktiven Bevölkerung und für 67,8% der Industriearbeiter.)
- Anderseits zeichnet sich bei den jüngeren Altersklassen eine Tendenz für die Verlängerung der Schulzeit ab. Dies könnte einen kulturellen Graben zwischen den Generationen aufreissen, wobei nicht vergessen werden darf, dass die Situation in Südalien noch problematischer ist. Dort ist nämlich das Analphabetentum noch sehr verbreitet.
- Auch die ausserschulische und die Berufsbildung stellen Probleme. Nur die grössten Unternehmen (Fiat, Montedison, ENI, IRI usw.) verfügen über Ausbildungsstrukturen für die Arbeiter und Techniker. In den meisten Fällen findet die berufliche Ausbildung einfach bei der praktischen Arbeit im Betrieb statt.

Indessen sind in bezug auf die Ausbildung der Arbeiter bereits einige Breschen geschlagen worden. In gewissen Gesamtarbeitsverträgen sind Urlaube für «Arbeiter-Studenten» vorgesehen, die Kurse für den Erwerb eines Diploms in Allgemeinbildung, berufliche oder technische Ausbildung besuchen. Übereinkommen in bezug auf die Gestaltung der Arbeitszeit und die Bezahlung des Lohnausfalles durch den Arbeitgeber sind möglich. Die Gewerkschaften stellen dieses System jedoch in Frage, weil es den Bildungsbeflissenen eine unzumutbare Anstrengung abfordert. Dazu kommt, dass die Inhalte und die Lehrmethoden den Bedürfnissen erwachsener Arbeiter nicht angepasst sind und die auf diesem Wege erworbenen Diplome von den Arbeitgebern nur selten anerkannt werden.

Gleichzeitig fördern die Gewerkschaften eine Protestbewegung gegen das bestehende Schulsystem, das zwischen der Schule und der Gesellschaft eine Kluft aufgerissen hat. Diese Kluft wird durch die Tatsache

verdeutlicht, dass 63% der Berufstätigen das Diplom (die «licenza media») nicht besitzen und deshalb bei der beruflichen Ausbildung benachteiligt sind.

## **2.2 Gesetzliche und gesamtarbeitsvertragliche Bestimmungen; Definition und Modalitäten des Bildungsurlaubs**

Im Jahre 1973 gelingt es den Metallarbeitern, das Recht auf einen bezahlten Bildungsurlauf von 150 Stunden in ihrem Gesamtarbeitsvertrag zu verankern. Dieser Erfolg ist eng verbunden mit der allgemeinen politischen Ausrichtung dieses Vertrages und eine Frucht der 1968/1969 im «heissen italienischen Herbst» eingeleiteten Kämpfe. Das «Recht auf Studium» und der bezahlte Bildungsurlauf sind Bestandteile der in jenen Jahren geführten Gewerkschaftspolitik. Sie sind verbunden mit den gewerkschaftlichen Bestrebungen nach mehr Gleichheit (Verminderung der Lohnkategorien und Beseitigung der Kluft zwischen Angestellten und Arbeitern), aber auch mit dem Kampf gegen die kapitalistische Organisation der Arbeit und die damit verbundene Arbeitsteilung.

Diese Gewerkschaftsstrategie zielt insbesondere darauf, der kollektiven kulturellen Förderung der Arbeitnehmer Priorität einzuräumen und sie als Instrument für die (nicht individuelle, sondern kollektive) Mobilität innerhalb der beruflichen Rangordnung im Betrieb einzusetzen. Sie ist Teil eines Kampfes für die Veränderung der Stellung der Arbeitnehmer im Betrieb und in der Gesellschaft und strebt die soziale, politische und auch kulturelle Emanzipation der Werktätigen an.

Die «150 Stunden» sollen eine neue Einstellung der Arbeitnehmer gegenüber den Wissenschaften bewirken und so dazu beitragen, ihre Passivität und Unterwerfung in ihren Beziehungen zur Kultur zu überwinden.

Dieser Gesamtarbeitsvertrag für die Metallindustrie – der günstigste für die Arbeitnehmer – wird zum «Modell» für die Verhandlungen in den andern Wirtschaftsbranchen, die in den folgenden Jahren den Bildungsurlauf erringen (Chemie- und Textilindustrie: Juni 1973; graphische Industrie: Januar 1974; Schuhindustrie: Februar 1974; Kautschukindustrie: März 1974; Landarbeiter: Juni 1974; Nahrungsmittelindustrie: Juni/Oktober 1974 usw.).

Der bezahlte Bildungsurlauf ist ein persönlicher Rechtsanspruch innerhalb eines kollektiven Rahmens. Tatsächlich wird die Anzahl der Stunden für den Bildungsurlauf innerhalb einer Periode von drei Jahren für die Gesamtheit der Arbeitnehmer eines Betriebes errechnet (10 Stunden pro Jahr, multipliziert mit dem Total der Arbeitnehmer im Betrieb).

Jeder Arbeitnehmer hat Anrecht auf einen vom Unternehmen bezahlten Urlaub von 150 Stunden<sup>(6)</sup> im Rahmen des Gesamttotals des Betriebes – unter der Bedingung, dass der zu besuchende Bildungsgang doppelt so

lange dauert wie der bezahlte Urlaub. Die Zahl der Arbeitnehmer, die gleichzeitig Bildungsurlaub beziehen, darf 2% der Belegschaft nicht überschreiten.

Der Arbeitnehmer, der von einem Bildungsurlaub profitieren will, muss bei der Betriebsdirektion drei Monate zum voraus ein Gesuch einreichen und eine Anmeldungsbescheinigung vorlegen. Nach dem Urlaub hat er eine Besuchsbestätigung vorzuweisen.

Die «150 Stunden» werden von den Betriebskommissionen auf der Abteilungsebene verwaltet. Diese Kommissionen spielen eine Rolle bei der Definition der Prioritätskriterien für die Verhandlungen mit der Direktion, zum Beispiel wenn die Anzahl der Gesuche zu viele gleichzeitige Absenzen zur Folge hätte.

### **2.3 Bildungsorganisationen und Angebote**

Die Kurse müssen in öffentlichen oder vom Staat anerkannten Bildungsinstituten durchgeführt werden. Die Lehrkräfte stammen aus dem Schulsystem, bekommen jedoch eine spezielle von den Gewerkschaften organisierte Ausbildung. In den ersten Jahren wurde das Schwergewicht auf das Nachholen der Schulbildung gelegt (Kurse für die «licenza media»). 1974 wurden 900 und 1975 2000 Kurse durchgeführt.

In den ersten drei Jahren (1974 bis 1976) haben 158 000 Arbeitnehmer (davon 120 000 Metallarbeiter) Kurse besucht. Dabei muss präzisiert werden, dass diese Kurse vor allem in jenen Städten und Regionen stattfinden, wo die Gewerkschaften eine bedeutende soziale Rolle spielen. Ab 1974/1975 ist das Recht auf den Bildungsurlaub von 150 Stunden nicht nur auf weitere Branchen, sondern auch auf andere Kategorien (Arbeitslose, Hausfrauen) ausgedehnt worden mit dem Ziel, die kulturellen Grundkenntnisse allen Menschen zugänglich zu machen.(7)

## **3. Der Bildungsurlaub in Frankreich**

### **3.1 Allgemeine Situation**

Die Verhandlungen von Grenelle im Mai 1968 zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften haben in bezug auf die Bildung zu einer Vereinbarung geführt, über «das Studium der Mittel, die es, mit der Hilfe des Staates, ermöglichen sollen, die berufliche Aus- und Weiterbildung zu gewährleisten». Die Vereinbarung wird im Mai 1970 unterzeichnet, «mit dem doppelten Ziel, auf die Bedürfnisse der Betriebe zu antworten und es den Individuen zu ermöglichen, ihre Bestrebungen zu befriedigen». Ein Jahr nach dieser paritätischen Vereinbarung verabschiedet das Parlament ein «Gesetz über die berufliche Weiterbildung» im Rahmen der Erwachsenenbildung. In einer Periode wirtschaftlichen Wachstums und

technologischer Umwälzungen konzipiert, wird das Gesetz einige Jahre später in einer andauernden Krisensituation angewendet und zunehmend zum Bindeglied zwischen Ausbildung und Beschäftigung. Dient dieses Recht auf berufliche Weiterbildung – die Arbeitnehmer können während ihrer Arbeitszeit Kurse absolvieren, die durch und für die Betriebe durchgeführt werden – dem Allgemeininteresse, beansprucht anderseits das gleichzeitig entstandene Recht auf den individuellen Bildungsurlaub die persönliche Initiative und Wahl der Bildungsbeflissenen, unabhängig von den Interessen des Betriebes.(8)

### **3.2 Gesetzliche und gesamtarbeitsvertragliche Bestimmungen; Definition und Modalitäten des Bildungsurlaubs**

Die wichtigsten Inhalte des Gesetzes:

- Einrichtung des individuellen Bildungsurlaubs, Fixierung der allgemeinen Bedingungen bezüglich der staatlichen und der Arbeitgeberbeiträge für die Deckung des Lohnausfalls der Lehrgangsteilnehmer;
- Verallgemeinerung des Systems der Vereinbarungen über den Bildungsurlaub;
- Festsetzung des minimalen finanziellen Arbeitgeberbeitrages auf 1 Prozent der Lohnmasse für Betriebe mit mindestens 10 Arbeitnehmern.(9)

Die Grundlagen zu diesem Gesetz wurden im Juli 1971 festgelegt. In den Jahren 1976, 1978, 1982 und 1984 sind verschiedene Verbesserungen und Änderungen vorgenommen worden. 1976 stellte man fest, dass die Nutzniesser des Bildungsurlaubs nur gerade 2% aller Lehrgangsteilnehmer ausmachten; 1977 haben nur 60 000 Arbeitnehmer vom Bildungsurlaub profitiert, während anderseits 170 000 an den von den Betrieben organisierten Lehrgängen teilgenommen haben.(10)

Es sind hauptsächlich drei Hindernisse, welche die Entwicklung des Bildungsurlaubs behindert haben:

- Die Entschädigung für den Lohnausfall ist entweder unzureichend oder fehlt überhaupt, weil dieser Aspekt des Problems erst im Gesetz von 1978 klar geregelt wurde;
- der Zugang zum Bildungsurlaub ist individuell und muss von den Arbeitnehmern selber beantragt werden, und diesen fällt es schwer, einen persönlichen Vorschlag für einen Lehrgang zu formulieren, insbesondere dort, wo sich die Betriebsdirektionen weigern, über entsprechende Möglichkeiten zu informieren;
- es gibt in Frankreich sehr viele Kleinbetriebe, und für sie gelten die erwähnten gesetzlichen Bestimmungen nicht. Es gibt hingegen andere Bestimmungen, die es Kleinbetrieben dennoch ermöglichen,

von diesem Recht zu profitieren, dann nämlich, wenn sie ihre Fonds in einer kollektiven Einrichtung zusammenlegen.

Das Gesetz aus dem Jahre 1978(11), das im Parlament stark bekämpft und verändert wurde, kurbelt den individuellen Bildungsurlaub wieder an, insbesondere dank der Lohnausfallentschädigung für die Arbeitnehmer.

Es sind zwei zentrale, verschiedene, ergänzende Bestimmungen, die gegenwärtig die berufliche Weiterbildung in Frankreich regeln:

- die Pflicht der Arbeitgeber, Aktionen zur Weiterbildung ihres Personals durchzuführen und dafür mindestens 1,1% der Lohnmasse aufzuwenden;(12)
- die Möglichkeit für die Arbeitnehmer, von einem individuellen Bildungsurlaub zu profitieren.

Im Februar 1984 wurde das Gesetz durch verschiedene Massnahmen ergänzt:

- die Pflicht für die betroffenen Betriebe, einen Zehntel von den 1,1% für den individuellen Bildungsurlaub zu verwenden;
- die Überweisung dieses Betrages an paritätisch verwaltete Fonds;
- die Ausweitung des Rechtes auf den individuellen Bildungsurlaub auf Kleinbetriebe, temporäre Arbeitnehmer und Teilzeitbeschäftigte;
- die Möglichkeit der Mitfinanzierung des Bildungsurlaubs durch öffentliche Körperschaften, die Regionen und den Staat.

Der individuelle Bildungsurlaub gibt jedem Arbeitnehmer die Möglichkeit, während der Arbeitszeit einen berufsbezogenen, kulturellen oder sozialen Bildungsgang zu absolvieren, den er selber gewählt hat. Diese Form der Bildung über den Bildungsurlaub unterscheidet sich von jener, die vom Betrieb organisiert wird. Sie stellt «eine nationale Verpflichtung dar und soll es den Arbeitnehmern ermöglichen, sich dem technischen Wandel und den veränderten Arbeitsbedingungen anzupassen, ihren sozialen Aufstieg durch den Zugang zu den verschiedenen Ebenen der Kultur und der beruflichen Qualifikation erleichtern sowie ihren Beitrag zur allgemeinen kulturellen und sozialen Entwicklung fördern». Sowohl die von den Betrieben organisierte Weiterbildung als auch der individuelle Bildungsurlaub entsprechen mehr und mehr den Bedürfnissen der heutigen Arbeitswelt und ermöglichen es den Teilnehmern, Tätigkeiten oder den Beruf zu wechseln.

Die finanzielle Unterstützung wird den Teilnehmern gewährt, wenn der Lehrgang vom Staat oder von den «Paritätischen Kommissionen für die Beschäftigung» (CPE) anerkannt ist. (Diese Kommissionen werden auf der Branchenebene gebildet.) Wenn es sich um vom Staat anerkannte Lehrgänge handelt, wird der Beitrag wie folgt ausbezahlt:

- durch den Arbeitgeber für den ersten Monat, wenn der Lehrgang mindestens 3 Monate dauert, und für 3 Monate, wenn er mehr als 3 Monate dauert;
- durch den Staat, der später auf der Basis des zuletzt bezogenen Lohnes einen Ausbildungsbeitrag gewährt.

Handelt es sich um von den paritätischen Kommissionen (CPE) anerkannte Lehrgänge, wird der Lohn vom Arbeitgeber weiter bezahlt, den gleichen zeitlichen Kriterien entsprechend, jedoch ohne Beitrag des Staates. Die Dauer eines ganztägigen kontinuierlichen Lehrganges darf ein Jahr nicht überschreiten.

Die vom Staat anerkannten Lehrgänge sind vor allem beruflicher Natur und von langer Dauer (6 bis 12 Monate) und wenden sich an die Arbeiter und Angestellten. Die von den CPE anerkannten Kurse beschlagen die technische Weiterbildung und sind von kurzer Dauer (1 bis 4 Wochen).

Der Bildungsurlauf muss vom Arbeitnehmer aus eigener Initiative verlangt werden. Voraussetzung ist, dass er seit zwei Jahren in der Branche und seit mindestens 6 Monaten im gleichen Betrieb tätig ist. Er hat ein schriftliches Gesuch einzureichen, 30 Tage zum voraus für einen Lehrgang von weniger als 6 Monaten Dauer und zwei Monate zum voraus, wenn der Lehrgang länger als ein Semester dauert.

Der Arbeitgeber kann den Urlaub hinausschieben, aber höchstens um ein Jahr,

- wenn sich gleichzeitig 2% der Belegschaft (ohne Kader) im Bildungsurlauf befinden;
- wenn er der Meinung ist, die Abwesenheit eines Arbeitnehmers beeinträchtige den Geschäftsgang. In diesem Fall hat die Betriebskommission das Recht, ihre Ansicht bekanntzugeben.

Diese Bestimmungen gelten nicht für Arbeitnehmer, denen aus wirtschaftlichen Gründen gekündigt wird.

### **3.3 Bildungsangebote und -organisationen**

Die gesetzliche Definition der beruflichen Weiterbildung finden wir vor allem bei der Darstellung der Lehrgangstypen:

1. Ziel der Aktionen zur Grundausbildung und Vorbereitung auf das Berufsleben ist die Förderung der Personen ohne berufliche Qualifikationen, um ihnen zu einem Bildungsstand zu verhelfen, der es ihnen ermöglicht, einen berufsbezogenen Bildungsgang zu absolvieren oder sich ins Berufsleben zu integrieren. Die Bildungsaktionen verbinden die Allgemeinbildung mit der Berufsbildung; sie können Elemente kultureller Grundkenntnisse, eine Einführung in das Wirtschafts- und Berufsleben sowie Perioden praktischer Anwendung

im Betrieb beinhalten. Sie stehen allen Arbeitnehmerkategorien offen; Jungen, Ausländern, Frauen, die wieder ins Berufsleben zurückkehren möchten.

2. Ziel der Adaptations-Aktionen ist es, den Arbeitnehmern den Zugang zu einem ersten oder einem neuen Arbeitsplatz zu erleichtern. Sie stehen allen Arbeitnehmern jeden Alters offen.
3. Ziel der Weiterbildungs-Aktionen ist, den Arbeitnehmern die Erlangung einer höheren beruflichen Qualifikation zu ermöglichen. Dies geschieht mittels Bildungsgängen von langer Dauer.
4. Ziel der Vorbeuge-Aktionen ist die Vorbereitung von Arbeitnehmern, deren Arbeitsplatz gefährdet ist, auf einen Berufswechsel im Betrieb oder anderswo.
5. Die Umschulungs-Aktionen ermöglichen es Arbeitnehmern, deren Anstellungsvertrag gekündigt ist, Zugang zu Stellen zu finden, die andere Qualifikationen erfordern, oder unbezahlten Arbeitnehmern, eine neue berufliche Tätigkeit zu ergreifen.
6. Ziel der Aktionen zur Erlangung, Erhaltung oder Erweiterung von Kenntnissen ist, dem Arbeitnehmer im Rahmen der Erwachsenenweiterbildung den Zugang zur Kultur zu ermöglichen.

Das Bildungsangebot ist vielseitig, und es fällt schwer, es kurz zu resümieren. Begnügen wir uns mit dem Hinweis, dass es in vier grosse Sektoren aufgeteilt werden kann:

- Der öffentliche Sektor: Einrichtungen, die dem Bildungsministerium unterstehen, die Universitäten (Abteilungen für Weiterbildung), die AFPA (Vereinigung für Berufsbildung für Erwachsene), staatliche Schulen (Gesundheitswesen, Handelsschiffahrt usw.);
- der berufliche Sektor: Handels- und Industriekammern, Gewerbe- und Landwirtschaftskammern, Organisationen der verschiedenen Wirtschaftszweige;
- der private Sektor: Vereinigungen, die dem Gesetz von 1901 unterstehen, private kommerzielle Bildungszentren, (AG, GmbH, Fonds usw.);
- der soziale Bildungssektor: Organisationen und Institutionen, die von örtlichen Gemeinschaften unterstützt werden, Organisationen für unentgeltliche soziale Förderung, Organisationen, die den Bewegungen für die Volksbildung angeschlossen sind, usw.(13)

#### *Anmerkungen:*

- (1) Sie haben mit dem Bildungsurlaub nichts zu tun. Es handelt sich um das «Arbeitsförderungsgesetz» und das «Berufsbildungsgesetz».
- (2) 1974. Bremen. Gesetz über den Bildungsurlaub für Arbeitnehmer im Lande Bremen (Bildungsgesetz).  
1974. Hamburg. Hamburgisches Bildungsurlaubsgesetz vom 21.1.1974.  
1974. Hessen. Hessisches Gesetz über den Anspruch auf Bildungsurlaub vom 24.6.1974.  
1975. West-Berlin. Erstes Gesetz zur Förderung der Teilnahme an Bildungsveranstaltungen vom 31.1.1975.

- (3) Angaben vom WSI (Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut des Deutschen Gewerkschaftsbundes).
- (4) Über die Weiterbildung gibt es in der Bundesrepublik keine offiziellen Statistiken, deren Gleichartigkeitsgrad ausreichend wäre. Es ist deshalb nicht möglich, genau zu erfahren, wie und in welchem Ausmass der Bildungsurwahl benutzt wird. Gestützt auf Quellen des DGB könnte man annehmen, dass 1980 zwei bis drei Prozent der Berechtigten von einem Bildungsurwahl jährlich profitiert haben. Nur auf die Mitglieder der Betriebskommissionen bezogen, würde der Prozentsatz auf 80% steigen.
- (5) Zitat aus einem Referat von Dieter Gors, Vertreter des DGB an den Studententagen über den Bildungsurwahl in Frankreich und im übrigen Europa. Titel des Referates: «Les congés de formation en RFA. Actualité de la formation permanente.» Nr. 48. September/Oktober 1980.
- (6) Seit 1976 haben Arbeitnehmer, die sich auf die «licenza media» vorbereiten, Anrecht auf einen Bildungsurwahl von 250 Tagen.
- (7) 1977 haben 90 000 Personen von einem Bildungsurwahl profitiert. Der Anteil der Metallarbeiter, der von 1974 bis 1976 80% betragen hatte, ist auf 21% gesunken. 1977 waren 8% Hausfrauen und 16% Arbeitslose oder Teilzeitarbeiter. (Nach A. Bondioli, «Formazione e professionalità». ESI. Roma. 1980. Seite 146)
- (8) Claude Duber, «La formation professionnelle continue». Edition La Découverte, Paris, 1984.
- (9) Das Gesetz sieht 2% vor, ab 1976 ist jedoch eine Kürzung dieses Ansatzes möglich.
- (10) und
- (11) Aus «Le congé formation en France et en Europe». Bericht über die Studententage vom 4. bis 6. April 1979. Centre INFFO. 1979.
- (12) »Loi du 17 juillet 1978 relative à la promotion individuelle au congé formation et à la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle.« (Gesetz vom 17. Juli 1978 betreffend die «individuelle Förderung im Bildungsurwahl und die Entlohnung der Lehrgangsteilnehmer in der Berufsbildung»)
- (13) Vincent Francine, Departement für Studien und Information über das Bildungsangebot des Centre INFFO. Der Bildungsurwahl und das Bildungsangebot in «Actualité de la formation permanente». Paris. No 41. Juli/August 1979.