

Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes

Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund

Band: 79 (1987)

Heft: 5

Artikel: III. Die Situation in der Schweiz : Vor- und Nachteile des Weges über die Gesetzgebung, resp. den Gesamtarbeitsvertrag

Autor: [s.n.]

DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-355259>

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>

III. Die Situation in der Schweiz Vor- und Nachteile des Weges über die Gesetzgebung, resp. den Gesamtarbeitsvertrag

1. Einige geschichtliche Daten

In der Schweiz(1) ist die Diskussion um den Bildungsurteil bald 20 Jahre alt. 1967 unterbreitet Grossrat Charles Fleury, Vorstandsmitglied des Verbandes der Christlich-Nationalen Gewerkschaften von Genf, dem Genfer Kantonsparlament einen Entwurf betreffend den unbezahlten Bildungsurteil.

Gestützt auf die Studie einer Kommission, an der auch der Neuenburger Staatsrechtler Jean-François Aubert mitgearbeitet hat, befindet das Genfer Parlament, die Regelung des Bildungsurteils falle in die Kompetenz des Bundes. Es überweist den Entwurf in der Form einer parlamentarischen Initiative an den Bundesrat.

Auf der Bundesebene zeigt in der Folge insbesondere die Auseinandersetzung innerhalb der nationalrätslichen Kommission klar den Weg auf, den die Schweiz in bezug auf den Bildungsurteil einzuschlagen gedacht: den Weg über Verhandlungen zwischen den Vertragsparteien. Dies sei (insbesondere der Gesamtarbeitsvertrag) das am besten geeignete Mittel für dessen Einführung.

Nach den Erklärungen von Professor Hug könne der bezahlte Bildungsurteil dann später auf dem Weg über die Gesetzgebung dauerhaft verankert werden, wie das in der Schweiz auch mit den bezahlten Ferien der Fall gewesen sei.

1969/1970 stimmen die Eidgenössischen Räte dem Vorschlag dieser Kommission zu, womit die Hoffnungen auf eine Gesetzgebung über den Bildungsurteil für lange Zeit begraben sind.

1973 lehnen die Eidg. Räte auch eine Motion von Nationalrat Hans Schmid, St. Gallen, betreffend den bezahlten Bildungsurteil ab. Sie sind der Meinung, die Frage des bezahlten Bildungsurteils wäre ja erst vor kurzem behandelt worden, und ein erneutes Eintreten auf diese Materie dränge sich nicht auf.

Doch 1975 sieht sich das Parlament wiederum mit dieser Forderung konfrontiert, und zwar durch den Vorschlag, das Übereinkommen Nr. 140 der Internationalen Arbeitsorganisation zu ratifizieren. Die Antwort des Bundesrates und der Eidg. Räte, wonach «es nicht möglich ist, das

Übereinkommen der IAO zu ratifizieren, solange nicht alle Arbeitnehmer des Landes auf die eine oder andere Weise von einem bezahlten Bildungsurlaub hätten profitieren können», zeigt deutlich, wie dies A. De Beer⁽²⁾ feststellt, die Nutzlosigkeit einer Ratifizierung unter den vom Bundesrat empfohlenen Bedingungen und seinem Nicherkennen (wollen) des Übereinkommens als politisches Instrument zur Förderung des Bildungsurlaubs. A. De Beer und U. Schlienger⁽³⁾ sind der Meinung, eine wirkliche Diskussion über den Wert des Bildungsurlaubs und seine Funktion im Rahmen der Erwachsenenbildung habe im Schosse der Eidg. Räte überhaupt nicht stattgefunden.

2. Aktionen der Arbeitnehmerorganisationen

Gleichzeitig mit den Bemühungen der internationalen Organisationen sowie den Versuchen einiger Parlamentarier über die Gesetzgebung auf eidgenössischer Ebene, beschliesst der Vorstand des Gewerkschaftsbundes an seiner Sitzung vom 25.9.1968, den ihm angeschlossenen Gewerkschaftsverbänden zu empfehlen, bei ihren Vertragsverhandlungen die Einführung des Bildungsurlaubs in die Gesamtarbeitsverträge zu fordern. Und zwar für den Besuch von gewerkschaftlichen Bildungskursen, von Kursen für Berufs- und Allgemeinbildung, die von anerkannten Bildungsorganisationen und -instituten durchgeführt werden.

Die gleiche Forderung figuriert ab 1973 auch im Forderungskatalog des damaligen Verbandes Evangelischer Arbeitnehmer (SVEA), im Aktionsprogramm 1977 des Christlichnationalen Gewerkschaftsbundes sowie im Programm von 1978 des Landesverbandes Freier Schweizer Arbeiter.

1973 fordert der Föderativverband des Personals öffentlicher Verwaltungen und Betriebe den bezahlten Bildungsurlaub für das Bundespersonal. Dieser Urlaub war bis dahin vom Arbeitgeber von Fall zu Fall gewährt worden. Die gesetzliche Regelung des Bildungsurlaubs tritt dann 1975 in Kraft.

1977 fordert auch die Vereinigung Schweizerischer Angestelltenverbände mehr oder weniger deutlich die notwendige Einführung des Bildungsurlaubs für ihre Mitglieder.

3. Die Haltung der Arbeitgeberorganisationen

Bei den Arbeitgebern ist die Einstellung zum Bildungsurlaub nicht so einheitlich wie bei den Arbeitnehmerorganisationen. Für einige unter ihnen – ASM, ZVAO⁽⁴⁾ – muss ein allgemeines Recht auf bezahlten Bildungsurlaub abgelehnt werden, weil eine Ausbildung, die eines Urlaubs würdig ist, nur individuell festgelegt werden könne. Hingegen

erklären sich diese Organisationen bereit, ein Projekt zu unterstützen, wenn die Ausbildung den Interessen der betroffenen Wirtschaftsbranchen oder den Erfordernissen der Betriebe dient und auf Verlangen oder mit dem Einverständnis der Arbeitgeber durchgeführt wird.

Für andere Arbeitgeber – z. B. VZH⁽⁵⁾, BBC⁽⁶⁾, Ciba-Geigy⁽⁷⁾ – kann der bezahlte Bildungsurlaub unter dem Aspekt der beruflichen Weiterbildung und der persönlichen oder kulturellen Bildung der Arbeitnehmer ins Auge gefasst werden. Diese Form der Bildung entspricht nach ihrer Meinung den Erfordernissen der gegenwärtigen industriellen Gesellschaft.

4. Weitere Stellungnahmen

Die Schweizerische Arbeitsgemeinschaft der Jugendverbände spricht sich schon im Jahre 1976 für einen einwöchigen Bildungsurlaub für die jungen Arbeitnehmer von 18 bis 30 Jahren aus.

Die Schweizerische Vereinigung für Erwachsenenbildung (SVEB), der mehr als 30 Erwachsenenbildungsorganisationen angeschlossen sind, fordert an ihrer Delegiertenversammlung im Jahre 1970 einen breiteren Ausbau der Weiterbildung und, im Rahmen dieses Konzepts, die gesetzliche oder vertragliche Verankerung des bezahlten Bildungsurlaubs. Sie führt 1971 auch wichtige Tagungen zum Thema «Bildungsurlaub: Konzept und Aufgaben» durch, an denen Vertreter der Arbeitgeber und Arbeitnehmer, der Privatindustrie und des BIGA teilnehmen. 1977 verabschiedet die SVEB ein «Konzept für die Förderung der Erwachsenenbildung in der Schweiz», worin der Bildungsurlaub als eines der dringlichsten Probleme bezeichnet wird.

1971 erscheinen in den Programmen der Sozialdemokratischen Partei der Schweiz und der Christlichdemokratischen Volkspartei Stellungnahmen zugunsten des Bildungsurlaubs. 1986 genehmigt die außerordentliche Delegiertenversammlung der Freisinnig-demokratischen Partei der Schweiz Postulate betreffend die neuen Technologien, die informierte Gesellschaft und die Arbeitswelt. Darin wird – ohne den Begriff «Bildungsurlaub» zu erwähnen – die Wichtigkeit, «vermehrte Möglichkeiten für die Weiterbildung der Erwachsenen zu schaffen», unterstrichen.

1976 empfiehlt die eidgenössische Expertenkommission unter dem Präsidium von Gaston Clottu in ihrem Katalog der Empfehlungen für eine künftige schweizerische Kulturpolitik, alle Anstrengungen zur Förderung des Bildungsurlaubs zu unterstützen.

1985 stellt der Bericht einer eidgenössischen Kommission⁽⁸⁾ die Erfordernisse einer Politik auf dem Gebiete der Ausbildung dar, wobei die

Notwendigkeit der Weiterbildung für Erwachsene hervorgehoben wird. Dabei wird das Hauptgewicht auf die ständige Erweiterung des Fächers der Erkenntnisse und Fähigkeiten sowie die Notwendigkeit der beruflichen Weiterbildung gelegt. Vom Bildungsurlaub jedoch ist auf keiner einzigen Seite dieses Berichtes die Rede...

5. Das Beispiel des Bildungsurlaubs in der Bundesverwaltung und in den kantonalen Verwaltungen

Die schweizerischen Bundesbeamten verfügen über eine Regelung des bezahlten Bildungsurlaubs, die zu den fortschrittlichsten zählt, insbesondere was die Berufs- und die gewerkschaftliche Bildung anbetrifft. In der Regel wird den Angestellten Urlaub für die Berufsbildung dann gewährt, wenn sich dies für die Ausführung, Verbesserung oder Vereinfachung der administrativen Aufgaben als notwendig erweist.

Unter dem Begriff «gewerkschaftliche Bildung» können die Bundesangestellten auswählen. So z. B. in der Periode von 1975 bis 1977 unter einer Reihe recht verschiedenartiger Kurse, in denen gewerkschaftsspezifische Themen wie «Was ist das, eine Gewerkschaft?», «Prinzipien der Gewerkschaftspolitik», «Die Organisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer in der Schweiz», «Technik der Diskussion» usw. oder Themen, die eher der Allgemeinbildung zuzuordnen sind, wie «Das Individuum und die Gesellschaft», «Konsumentenpolitik», «Psychologische Grundbegriffe», «Benutzung der Freizeit» usw. Die Kurse müssen von Bildungsinstituten oder -organisationen durchgeführt werden, die vom Staat anerkannt sind, wie zum Beispiel die Schweizerische Arbeiterbildungszentrale, die Schweizer Arbeiterschule, die dem Föderativverband angeschlossenen Berufsverbände, die Arbeitsgemeinschaft der Schweizerischen Jugendverbände, die Université Ouvrière in Genf, die Gewerkschaft des Christlichen Verkehrspersonals, der Verband des Christlichen Bundespersonals usw.

Die meisten grossen Verwaltungen der Kantone und der Gemeinden verfügen über Bildungsressorts, die den dort Beschäftigten eine reiche Auswahl an Kursen anbieten. Die Kurse, die während der Arbeitszeit stattfinden, werden als «Berufsbildungskurse» bezeichnet und dienen vor allem der Verwaltung: ihr Inhalt bezieht sich nicht notwendigerweise auf den Arbeitsplatz, sondern betrifft zum Beispiel auch die «Entwicklung der Persönlichkeit» der Teilnehmer.

Auf der Ebene der kantonalen Verwaltungen ist hervorzuheben, dass Genf der erste Kanton war, der schon 1958 ein erstes Experiment mit dem bezahlten Bildungsurlaub machte. Es handelt sich dabei um gewerkschaftliche Bildungskurse, die noch heute von der Université Ouvrière von Genf durchgeführt werden. Das Genfer Volkswirtschaftsdepart-

tement übernimmt die Bezahlung des Lohnausfalls der Arbeitnehmer, welche die Kurse besuchen, während die Arbeitgeber den nötigen Urlaub gewähren.

6. Verschiedene Auslegungen in bezug auf den Inhalt des bezahlten Bildungsurlaubs

Aus den bisherigen Ausführungen geht deutlich hervor, dass bei den verschiedenen Organisationen und Gruppen, die an dieser Form der Bildung interessiert sind, die Tendenz vorherrscht, jene Inhalte zu bevorzugen, die ihren jeweiligen Interessen am nächsten liegen.

Die Arbeitgeber sind empfänglicher für die Einführung der beruflichen Weiterbildung, während die Gewerkschaften zuerst die gewerkschaftliche Schulung ihrer Mitglieder fordern, insbesondere für jene Arbeitnehmer, die in den Betriebskommissionen Verantwortung tragen (so z. B. in der Metallindustrie).

Die Institutionen der Erwachsenenbildung schlagen ihrerseits eine «éducation permanente» für die Erwachsenen vor, die beim Arbeitnehmer in erster Linie den Prozess zur Selbstbestimmung stimulieren soll.

Zur besseren Illustrierung dieser verschiedenartigen Inhalte seien hier einige konkrete Beispiele aus dem Jahre 1977 angeführt:

So hat zum Beispiel im Hotelgewerbe der Arbeitnehmer Anrecht auf einen bezahlten Bildungsurlaub von drei Tagen für die Berufsbildung, d. h. zum Besuch von Kursen, die von den Vertragsparteien und Kommissionen der Hotelbranche durchgeführt werden oder von der Kontrollkommission des Gesamtarbeitsvertrages anerkannt sind. Möglich sind ferner auch betriebsinterne Kurse.

Der bezahlte Bildungsurlaub ist auch im Gesamtarbeitsvertrag der Presse vorgesehen, jedoch ausschliesslich zugunsten der beruflichen Ausbildung.

Bezahlte Bildungsurlaube, bei denen die gewerkschaftliche Bildung vorherrschend ist, finden wir im Gesamtarbeitsvertrag der Uhrenindustrie oder der Basler Chemie. In diesem Gesamtarbeitsvertrag ist der Bildungsurlaub nur für die Gewerkschaftsmitglieder vorgesehen.

Obgleich in zahlreichen Gesamtarbeitsverträgen zunehmend drei verschiedene Bildungstypen vorgesehen sind – berufliche, gewerkschaftliche, Allgemein- und kulturelle Bildung – fällt es einem Arbeitnehmer schwerer, einen Urlaub für einen Lehrgang zu erlangen, der seine kulturelle und persönliche Bildung zum Ziele hat, besonders wenn er nicht Mitglied einer Vertragsgewerkschaft ist. Tatsächlich legen die Vertragsparteien unter dem Begriff «Bildungsurlaub» eine Reihe von Zweckbe-

stimmungen fest, die nichts oder doch nur sehr wenig zu tun haben mit der Idee eines Bildungsurlaubs, welcher der persönlichen Entwicklung des Arbeitnehmers dienen würde. Bei gewissen Gewerkschaften figuriert unter dem Begriff «gewerkschaftlicher Bildungsurlauf» auch der Besuch von Gewerkschaftsversammlungen während der Arbeitszeit. Anderseits betrachten es Arbeitgeber ebenfalls als «bezahlten Bildungsurlauf», wenn sie qualifizierten Arbeitern, die mit der Ausbildung von Lehrlingen betraut sind, einen Urlaub gewähren oder wenn Arbeitnehmer in der Funktion von Experten an Prüfungen teilnehmen. Nach A. De Beer tragen solche Bräuche dazu bei, den bezahlten Bildungsurlauf seines Sinnes zu entfremden.

In bezug auf die Regelungen des bezahlten Bildungsurlaubs in den Gesamtarbeitsverträgen hebt A. De Beer die folgenden Vor- und Nachteile hervor:

Vorteile:

- Die Gesamtarbeitsverträge werden periodisch erneuert und revidiert. Das macht es den Vertragsparteien leichter möglich, sich den Erfordernissen anzupassen, so zum Beispiel auf der technischen Ebene;
- die ungleichen finanziellen Möglichkeiten und die spezifischen Gegebenheiten in den einzelnen Wirtschaftsbranchen sowie die Grösse eines Betriebes können berücksichtigt werden.

Nachteile:

- Es besteht die Gefahr, dass gewisse Gruppen von Arbeitnehmern und möglicherweise sämtliche Arbeitnehmer eines ganzen Wirtschaftssektors gegenüber andern Wirtschaftssektoren und Arbeitnehmergruppen diskriminiert werden;
- zwischen den Betrieben und den Organisationen der Arbeitnehmer, die einen Vertrag oder Gesamtarbeitsvertrag miteinander abgeschlossen haben, ist die Koordination ungenügend. Anstatt eine Massnahme im Rahmen einer umfassenden Politik der Erwachsenenbildung zu sein, dient der bezahlte Bildungsurlauf als Vorwand für viele andere «Bildungs»-Zwecke, was zu einem Verschleiss der Mittel führt;
- weil die Vertragsparteien sich frei über die Bedingungen des bezahlten Bildungsurlaubs verständigen dürfen, können diese zu Konkurrenzobjekten zwischen Betrieben werden, d. h. gut rentierende Betriebe können ihren Arbeitnehmern einen bezahlten Urlaub gewähren, während weniger produktive oder krisengefährdete Betriebe zurückhaltender sein werden. Dabei wären es doch gerade die Arbeitnehmer in gefährdeten Betrieben, die einen Bildungsurlauf besonders nötig hätten, um ihre Mobilitätschancen zu erhöhen;
- Arbeitnehmer, die in Branchen mit einem hohen gewerkschaftlichen Organisationsgrad beschäftigt sind, haben grössere Chancen, einen

bezahlten Bildungsurlaub zu verwirklichen als ihre Kollegen in Branchen mit einer geringeren Gewerkschaftsvertretung.

7. Andere Hindernisse

Es sind jedoch nicht nur die unterschiedlichen Erwartungen in bezug auf Zweck und Ziel der Bildungsbestrebungen, welche der Einrichtung des bezahlten Bildungsurlaubs wie ihn sich die Erwachsenenbildungsinstitutionen wünschen, Hindernisse in den Weg legen. Wir müssen auch dort, wo der Bildungsurlaub heute praktiziert wird, wichtige Unterschiede in bezug auf die Teilnahmebedingungen (berücksichtigte Bevölkerungsgruppen, Dauer usw.), die Auswahl der Bildungsinstitutionen, die Finanzierung usw. feststellen. Diese Unterschiede können zu Hindernissen werden, die eine umfassendere und allgemeine Regelung des bezahlten Bildungsurlaubs stark erschweren.

Anmerkungen:

- (1) Nach Alexander I. De Beer, «Der bezahlte Bildungsurlaub», Keller AG, Aarau. 1978.
- (2) Alexander I. De Beer, dito.
- (3) Schlienger Ulrich W., «Bildungsurlaub: Einflüsse, Meinungen und Argumentationen». Mémoire FPSE, Genf, 1975, Seite 34.
- (4) Bildungspolitische Vorstellungen des Zentralverbandes Schweizerischer Arbeitgeberorganisationen (ZVAO). Aarau, 1974. Zitiert von Alexander I. De Beer. Dito, Seite 107. ASM = Arbeitgeberverband Schweizerischer Maschinen- und Metallindustrieller.
- (5) Artikel 20 im zwischen dem Verband Zürcher Handelsfirmen (VHZ) und dem Verband der kaufmännischen Angestellten abgeschlossenen Gesamtarbeitsvertrag. Ebenda, Seite 107.
- (6) Leuzinger, Ausbildungsverantwortlicher bei BBC. 1969, in «Education permanente». Ebenda, Seite 108.
- (7) Jahresbericht 1972 Ciba-Geigy. Ebenda, Seite 108
- (8) Expertenkommission des Eidg. Volkswirtschaftsdepartements – Bundesamt für Konjunkturfragen. Studie Nr.9/1985.