

Zeitschrift:	Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes
Herausgeber:	Schweizerischer Gewerkschaftsbund
Band:	79 (1987)
Heft:	5
Artikel:	IV. Analyse der wichtigsten Gesamtarbeitsverträge und Reglemente auf der nationalen, regionalen oder kantonalen sowie der Betriebsebene
Autor:	[s.n.]
DOI:	https://doi.org/10.5169/seals-355260

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: 24.01.2026

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

IV. Analyse der wichtigsten Gesamtarbeitsverträge und Reglemente auf der nationalen, regionalen oder kantonalen sowie der Betriebsebene

Einführung

Nach einem geschichtlichen Überblick über die Debatte um den Bildungsurlaub in der Schweiz und einer kurzen Darstellung der ersten Verwirklichungen dieses Rechtes in einigen Gesamtarbeitsverträgen soll dieses Kapitel ein aktuelleres Bild über die Situation innerhalb der verschiedenen Verbände vermitteln, die dem Schweizerischen Gewerkschaftsbund angeschlossen sind, und zwar gestützt auf eine im wesentlichen dokumentarische Studie. Geraffte Daten über die gewerkschaftliche Bildung einiger Gewerkschaftsverbände runden das Bild ab.

Die berücksichtigten Verbände werden im Hinblick auf die Zahl der Mitglieder und der Gesamtarbeitsverträge und die Regelungen vorgestellt, die sie auf der nationalen, regionalen oder kantonalen sowie auf der Betriebsebene unterzeichnet haben, und die 1986 oder 1987 in Kraft waren. Auf jeder dieser Ebenen werden die folgenden Faktoren berücksichtigt:

- das Vorhandensein der Thematik «Bildung» in den Gesamtarbeitsverträgen;
- das Vorhandensein von Angaben über die Art der Bildung: berufsbezogene und/oder gewerkschaftliche und/oder kulturelle;
- das Vorhandensein des Bildungsurlaubs in den drei üblichen Formen: unbezahlt, teilweise bezahlt, bezahlt;
- die von den verschiedenen Bildungstypen betroffenen Personenkreise: alle Arbeitnehmer, Kommissionsmitglieder usw.;
- die Finanzierungsquellen für die Kosten der Bildung: paritätische Fonds und/oder Gewerkschaftsgelder.

Angesichts der grossen Verschiedenheiten in bezug auf die Thematik «Bildung» und der unterschiedlichen Modalitäten bei der praktischen Durchführung des Bildungsurlaubs war es nicht möglich, vergleichende Tabellen zu erstellen. Um aber doch ein einigermassen klares Bild vermitteln zu können, wird die Darstellung des Istzustandes in jedem Verband in einem Kommentar zusammengefasst, der die charakteristischen Aspekte hervorhebt, die sich in seinen Gesamtarbeitsverträgen und Reglementen vorfinden.

1. Gewerkschaft Bau und Holz (GBH)

Die Gewerkschaft Bau und Holz erfasst Arbeitnehmer aller Berufe, die mit dem Baugewerbe (Hoch- und Tiefbau) und der Holzindustrie verbunden sind. Sie zählt rund 116 300 Mitglieder. Die angegebenen Mitgliederzahlen dieses und der folgenden Verbände beziehen sich auf Ende 1986.

Auf der nationalen Ebene

In den Gesamtarbeitsverträgen, welche die GBH auf der nationalen Ebene abgeschlossen hat, wird der Bildungspauschall nirgends ausdrücklich erwähnt. Dagegen finden sich in gewissen Verträgen Artikel, nach deren Wortlaut Ausbildung und Weiterbildung begünstigt und ermutigt werden; sie beziehen sich jedoch ausschliesslich auf die Berufsbildung.

Landesmantelvertrag, Artikel 37 – Berufliche Weiterbildung

Die Vertragsparteien unterstützen und fördern die berufliche Weiterbildung der Arbeitnehmer im Bauhauptgewerbe. Sie empfehlen den Arbeitgebern und Arbeitnehmern der beruflichen Weiterbildung die notwendige Aufmerksamkeit zu schenken. Arbeitnehmer, die weiterbildungswillig und weiterbildungsfähig sind, sollen die Möglichkeit haben, berufliche Aus- und Weiterbildungskurse zu besuchen, soweit diese im Brancheninteresse liegen. Arbeitgeber und Arbeitnehmer treffen jeweils eine Vereinbarung über Dauer und Zeitpunkt des Kursbesuches, unter Berücksichtigung der finanziellen Leistungen des Parifonds oder einer ähnlichen paritätischen Institution.

Eine Ausnahme stellt unseres Wissens der nationale Gesamtarbeitsvertrag für das Innendekorationsgewerbe dar, worin dieser Begriff weiter gefasst ist:

Artikel 26 – Gesamtarbeitsvertrag für das Innendekorationsgewerbe

Die Beiträge sind für folgende Zwecke bestimmt:

...

- b) Der Weiterbildungsbeitrag ist bestimmt zur Förderung der allgemeinen und beruflichen Weiterbildung.

Auf der nationalen Ebene sehen mehrere Gesamtarbeitsverträge die Einrichtung eines «paritätischen Sozialfonds» vor:

Artikel 35.1 – Landesmantelvertrag für das schweizerische Hoch- und Tiefbau-, Zimmer-, Steinhauer- und Steinbruchgewerbe sowie die Sand- und Kiesgewinnung

Alle an diesem LMV partizipierenden Arbeitnehmer haben einem paritätisch verwalteten Fonds einen Beitrag zu entrichten. Dieser beträgt 0,7 Prozent der SUVA-pflichtigen Lohnsumme und wird bei jeder Lohnzahlung vom Arbeitgeber in Abzug gebracht. Die Fondsmittel werden wie folgt verwendet:

- ...
- Förderung der beruflichen Aus- und Weiterbildung ...

Auf der kantonalen Ebene

In den von uns konsultierten kantonalen Gesamtarbeitsverträgen fehlen im allgemeinen ausdrückliche Hinweise auf den Bildungsurlaub. In einigen Fällen wird der Text des nationalen Vertrags übernommen (so z. B. im Neuenburger Gesamtarbeitsvertrag für das Hoch- und Tiefbaugewerbe). In andern kantonalen Verträgen werden auf dem Umweg über die Aufgaben der paritätischen Berufskommissionen

(Art. 33.5, – *Gesamtarbeitsvertrag für das Schreiner- und Zimmergewerbe des Kantons Wallis:*)

... Bemühungen unterstützen, welche zur beruflichen Weiterbildung ermutigen und zu diesem Zwecke Kurse durchgeführt ...

In einigen Fällen sind der Spielraum und das Recht auf Bildung etwas grosszügiger definiert. So zum Beispiel im

Artikel 18 – Gesamtarbeitsvertrag für das Gipser- und Malergewerbe im Kt. Jura

... Die Solidaritätsbeiträge speisen einen Fonds, der insbesondere dazu dient, die berufliche Aus- und Weiterbildung zu ermutigen. ... Der Arbeitnehmer hat, im Rahmen des Möglichen, Anrecht auf Bildungsurlaube, um die einer oder mehrere der Vertragsverbände ersuchen, die Kurse für die kulturelle, berufliche oder gewerkschaftliche Bildung durchführen...

oder im

Artikel 33.5 – Gesamtarbeitsvertrag für das Gipser- und Malergewerbe des Kt. Wallis

Die paritätische Berufskommission ... organisiert und finanziert Kurse, welche die berufliche Weiterbildung der Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie das Studium der Sozialgesetzgebung, des Arbeitsrechts und der Gesamtarbeitsverträge bezweckt...

Die grosszügigste und umfassendste Definition des Bildungsurlaubs und der verschiedenen Bildungsbereiche haben wir in allen Gesamtarbeitsverträgen gefunden, welche die GBH im Kanton Waadt für das Bau- und Holzgewerbe abgeschlossen hat:

Bildungsurlaub

1. Der Arbeitnehmer hat im Rahmen des Möglichen ein Anrecht auf Bildungsurlaube, um die einer oder mehrere Vertrags- oder angeschlossene Verbände ersuchen, welche Kurse für die kulturelle, berufliche oder gewerkschaftliche Bildung durchführen.
2. Die Organisation der Kurse berücksichtigt die folgenden Bedingungen:
 - die Kurse finden wenn möglich im Winter statt;
 - der gleiche Arbeitnehmer kann pro Kalenderjahr nicht mehr als 5 Tage Bildungsurlaub beziehen;
 - die Urlaube sind auf einen Arbeitnehmer pro Betrieb und Kurs beschränkt;
 - die Gesuche um Urlaub müssen vom organisierenden Verband minde-

stens zwei Wochen vor Kursbeginn beim Arbeitgeber eingereicht werden.

3. Der Arbeitnehmer hat Anrecht auf die Vergütung des Lohnausfalles, der durch den Kursbesuch verursacht wird. Die Vergütung wird ihm vom den Kurs durchführenden Verband ausbezahlt, welchem der Gegenwert aus dem beruflichen Solidaritätsbeitrag zurückerstattet wird.

Auf der Betriebsebene

Die Feststellungen, die wir in bezug auf die kantonale Ebene gemacht haben, gelten auch für Verträge, welche die GBH mit einzelnen Betrieben abgeschlossen hat. Einerseits gibt es Verträge mit sehr allgemein gefassten Bestimmungen. Beispiel:

Gesamtarbeitsvertrag Piersa S.A., Marin-Neuchâtel

... Der erhobene Beitrag dient zur Deckung der Durchführungskosten dieses Vertrages sowie zur Förderung der Berufsbildung...

Anderseits finden sich auch Verträge, in denen der Begriff «Bildung» weiter gefasst ist:

Gesamtarbeitsvertrag Bois Homogène S.A., St. Maurice

Die Beiträge werden verwendet ... für soziale Zwecke ...

- Kurse, Seminare oder Vorträge, die der Allgemeinbildung oder der beruflichen und sozialen Weiterbildung dienen ...

Schliesslich gibt es auch Verträge, worin der bezahlte Bildungsurlaub ausdrücklich festgelegt wird:

Gesamtarbeitsvertrag C. Chapatte S.A., Les Breuleux und Tavapon S.A., Tavannes

Jeder Arbeitnehmer hat Anrecht, sofern er dies wünscht, auf maximal 5 Arbeitstage pro Kalenderjahr für den Besuch von Kursen für die berufliche Bildung oder Weiterbildung sowie die gewerkschaftliche Bildung.

Finanzierung

Auf der nationalen Ebene ist die GBH eine der Vertragsparteien der zwei wichtigsten Fonds für die Berufe im Bau- und Holzgewerbe: *Parifonds* (Hoch- und *Tiefbau*) und *Gimafonds* (Maler- und Gipsergewerbe). Diese Fonds dienen den folgenden Zwecken:

... soll die Bereitstellung von Mitteln zur Lösung der die Vertragspartner gemeinsam interessierenden Aufgaben ermöglichen und die Zusammenarbeit der Parteien des LMV fördern.

Die Fonds werden mit den Beiträgen geäufnet, die auf den Löhnen der Arbeitnehmer erhoben werden (zwischen 0,7 und 1%) und dienen u.a.:

... der Förderung der beruflichen Aus- und Weiterbildung ...

Die Leistungen betreffen:

Artikel 4 – Parifonds

- 4.1 Teilnehmer von überregionalen beruflichen Weiterbildungskursen erhalten, gemäss Schul- und Kursverzeichnis ...
- 4.1 Lohnausfallentschädigungen: Ledige 70 Prozent, alle übrigen 90 Prozent ... Das Schul- oderr Kursgeld ... Fr. 20.– pro ausgewiesener Schultag (für weitere Unkosten wie Unterkunft und Verpflegung).
- 4.2 Teilnehmer von Vorarbeitereschulen erhalten ... pauschale Tagesentschädigungen: Ledige Fr. 50.–, Verheiratete Fr. 90.–, Verheiratete mit Kindern Fr. 120.– pro ausgewiesener Kurstag.
... Das Schul- oder Kursgeld.
- 4.3 Teilnehmer von Polierschulen und Polierprüfungen erhalten ... pauschale Tagesentschädigungen: Ledige Fr. 50.–, Verheiratete Fr. 75.–, Verheiratete mit Kindern Fr. 100.– pro ausgewiesener Kurstag
- 4.4 Für Absolventen einer Berufslehre bzw. Anlehre werden beim Besuch von Einführungskursen gemäss BBG Art. 16 bzw. Art. 49, Abs.5, ausgerichtet: ... Lohnausfallentschädigungen ... jedoch höchstens Fr. 120.– pro Tag ... Pauschalentschädigungen von Fr. 4.– pro Kurstag ...
- 4.5 Absolventen von Lehrabschlussprüfungen ohne Berufslehre gemäss BBG Art. 41 erhalten: Leistungen gemäss Regl. 4.4.1 und 4.4.2 ...

Gewerkschaftliche Bildung

Seit etlichen Jahren hat die GBH eine eigene gut ausgebaute Bildungsabteilung, welche ein breites Angebot an Bildungskursen anbietet. Zurzeit führt die GBH in der Deutschschweiz jährlich rund 50 zwei- bis fünftägige Kurse durch. Ein ähnlich umfangreiches Programm wird auch in der Westschweiz und im Tessin angeboten. Die meisten Kurse finden im GBH-eigenen Bildungszentrum «Rotschuo» am Vierwaldstättersee statt. Thematische Schwerpunkte im Kursprogramm sind:

- Ausbildungskurse für Betriebskommissionen
- Arbeitsvertragsrecht
- Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit
- Informatik
- Neue Technologien
- Ökologie
- Redeschulung/Gesprächsführung
- Sozialversicherungswesen in der Schweiz
- Volkswirtschaft

Neben diesen eher allgemeinen Themen bietet die GBH auch Kurse zur beruflichen Weiterbildung an. Einerseits organisiert sie selber Kurse, hauptsächlich für Kader und technische Angestellte, andererseits ist sie Mitträger der paritätischen Fonds, welche für viele Branchen Weiterbildungskurse organisieren.

Auch den zahlreichen ausländischen Arbeitnehmern in der Schweiz bietet die GBH attraktive Weiterbildungsmöglichkeiten in verschiedenen

Themenbereichen an. Neben dem Angebot an eigenen Kursen (hauptsächlich soziale und politische Themen) arbeitet die GBH eng mit der ECAP (Bildungsorganisation der italienischen Gewerkschaft CGIL) und dem PARIFONDS zusammen.

Schlussbetrachtungen

In den betrachteten Wirtschaftszweigen und in den lokalen Gesamtarbeitsverträgen in gewissen Kantonen und Betrieben erscheint das Thema «Bildung» hauptsächlich unter dem Gesichtswinkel der beruflichen Weiterbildung. Die Situation im Kanton Waadt, mit der Einführung des bezahlten Bildungsurlaubs für alle Berufe des Bau- und Holzgewerbes, scheint eine Ausnahmeherrscheinung zu sein.

Auf der nationalen Ebene erscheint die Ermutigung zur beruflichen Bildung und Weiterbildung nur indirekt in den Reglementen der paritätischen Fonds. Diese Fonds scheinen eher wenig benutzt zu werden. Dabei sei daran erinnert, dass sie paritätisch verwaltet und ausschliesslich mit den Beiträgen der Arbeitnehmer gefüllt werden.

Abschliessend ist darauf hinzuweisen, dass dem grossen Anteil der ausländischen Arbeitnehmer in diesen Berufszweigen keine besonderen Bestimmungen auf dem Gebiet der Grundausbildung (z. B. in sprachlicher Hinsicht) gegenüberstehen, die Voraussetzung ist für jede Berufsbildung.

2. Schweizerischer Metall- und Uhrenarbeitnehmerverband (SMUV)

Der Schweizerische Metall- und Uhrenarbeitnehmerverband zählt 116 200 Mitglieder in der Maschinen- und der Uhrenindustrie, aber auch in den metallverarbeitenden Berufen des Baugewerbes (Schlossereien, Metallkonstruktionen, elektrische Installationen), ferner den Garagen usw.

Auf der nationalen Ebene

Die Arbeitsbeziehungen werden in diesen zwei Wirtschaftszweigen in zwei zwischen den Arbeitgebern und Arbeitnehmern abgeschlossenen grossen Gesamtarbeitsverträgen geregelt.

Die Bildung der Arbeitnehmer wird in diesen Dokumenten unterschiedlich behandelt, sowohl was den Inhalt als auch die betroffenen Menschengruppen betrifft. Je nach der Wichtigkeit, die dem einen oder dem andern Aspekt beigemessen wird, ist sie Gegenstand eines bezahlten Bildungsurlaubs oder nicht.

Die berufliche Aus- und Weiterbildung in der Maschinenindustrie oder Ausbildung, Umschulung und berufliche Weiterbildung in der Uhrenindustrie sind Gegenstand besonderer Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern. Sie bezwecken vor allem eine bessere Zusammenarbeit und Koordination bei der Auswahl der Themen und Programme sowie der Festlegung der Prioritäten. Als Beispiel seien hier einige Punkte aus der Verabredung vom 19. Juli 1969/1983 über «die Schaffung einer Arbeitsgemeinschaft für berufliche Weiterbildung» angeführt:

Artikel 2 – Zweck

Die Arbeitsgemeinschaft bezweckt die Förderung der beruflichen Weiterbildung, insbesondere durch:

- Feststellung der Ausbildungsbedürfnisse;
- Erstellung von Ausbildungsunterlagen;
- Durchführung von Ausbildungskursen und andern Veranstaltungen;
- Abgabe von Ausbildungsunterlagen an Dritte zur Durchführung von Ausbildungsveranstaltungen;
- Vermittlung und Ausbildung von Lehrkräften;
- Koordination gleichgerichteter Bestrebungen.

Die Veranstaltungen der Arbeitsgemeinschaft sind jedermann zugänglich.

Auch wenn im letzten Satz dieses Artikels ausdrücklich gesagt wird, «die Veranstaltungen der Arbeitsgemeinschaft sind jedermann zugänglich», wird zur Teilnahme an dieser beruflichen Weiterbildung doch nur sehr allgemein ermutigt, denn tatsächlich löst sie für den Arbeitnehmer keinerlei Bildungsurlaub aus.

Diese Kurse werden aus einem paritätischen Fonds finanziert:

Verabredung vom 19. Juli 1969/1983 ... über die Schaffung eines Partnerschaftsfonds.

Artikel 1 – Gründung des Fonds

Die Partner gründen als Bestandteil ihrer Vereinbarung vom 19. Juli 1937/1983 einen Partnerschaftsfonds in der Form eines Vereins ...

Dieser Fonds wird, auf der Grundlage eines von den Vertragspartnern genehmigten Reglements, von einer Kommission verwaltet. Über die Herkunft der Mittel dieses Fonds heisst es im

Artikel 3 – Mittel

- a) Gründungseinlage des Arbeitgeberverbandes und der Gewerkschaften von je 500 000 Franken;
- b) jährlichen Beiträgen der Partner, die erstmals für 1970 geleistet werden;
- c) dem Ertrag des Fondsvermögens;
- d) allfälligen weiteren Zuwendungen und Einnahmen; ...

In der *Uhrenindustrie* wird allen Arbeitnehmern ein unbezahlter Urlaub für gewerkschaftliche Bildung gewährt.

Dagegen wird die Bildung auf dem Gebiete der Sozialgesetzgebung bevorzugt behandelt, denn sie gibt Anspruch auf einen bezahlten Bildungsurlaub für die Mitglieder der Betriebs- und der paritätischen Kommissionen. So heisst es im Artikel:

Artikel 31.1.1

Um die Kenntnisse der Arbeitnehmer auf dem Gebiet der Sozialgesetzgebung zu fördern und zu erweitern und die Beziehungen zwischen den Sozialpartnern zu vertiefen, werden den Arbeitnehmern (Anspruchsberichtigte siehe Ziffer 31.2) Bildungsurlaube gewährt.

Artikel 31.1.2

Diese Urlaube werden für Kurse gewährt, die insbesondere folgende Gebiete umfassen:

- Sozial- und Arbeitsgesetzgebung
- Gesamtarbeitsverträge
- Berufliche Vorsorge
- Lohnsysteme
- Gesetzgebung über die berufliche Ausbildung
- Paritätische Einrichtungen
- Gesundheits- und Arbeitsschutz

31.2: Anspruchsberichtigte:

Artikel 31.2.1

Im Rahmen ihres Auftrages haben folgende Personen Anspruch auf solche Urlaube:

- die Mitglieder der Verhandlungskommissionen der Vertragsparteien
- die Mitglieder der ständigen paritätischen Kommissionen
- die Mitglieder der Lehrlings-Aufsichtskommissionen

- die Mitglieder der Arbeits- oder Gewerbegesetzgebungen
- die Mitglieder der Personalkommissionen und die Gewerkschaftsvertreter
- die Mitglieder von Stiftungsräten
- die Schutzbeauftragten
- die von einer der Vertragsparteien vorgeschlagenen Mitglieder in den kantonalen oder eidgenössischen Kommissionen, welche die unter Ziffer 31.1.2 aufgeführten Themen behandeln.

31.5: Allgemeine Bestimmungen:

Artikel 31.5.1

Die Gesamtdauer der Urlaube beträgt höchstens fünf Tage pro Jahr und Berechtigten.

Diese Bildungsarbeit wird entweder von der paritätischen Kommission (die aus Vertretern der Arbeitnehmer und Arbeitgeber zusammengesetzt ist) oder von den Vertragsparteien getrennt durchgeführt.

In der *Maschinenindustrie* dagegen kommt die gewerkschaftliche Bildung in den Genuss eines bezahlten Bildungsurlaubs, der jedoch auf die Mitglieder der verschiedenen Kommissionen beschränkt ist:

Artikel 8 – Bildungsurlaub

Für die Schulung zur Ausübung ihrer Tätigkeit erhalten die Mitglieder der Betriebskommissionen und deren Stellvertreter in einer Periode von 4 Jahren total soviel mal 10 Tage bezahlten Urlaub, als die Betriebskommission Mitglieder zählt. ...

Die Aufteilung dieser bezahlten Urlaubstage ... ist Sache der Betriebskommission ...

Den gleichen Anspruch auf bezahlten Bildungsurlaub haben die Arbeitnehmervertreter in Stiftungsräten betrieblicher Personalvorsorgeeinrichtungen ...

Unter beiden Gesamtarbeitsverträgen (Metall- und Uhrenindustrie) wird die gewerkschaftliche Bildung von der Organisation der Arbeitnehmer finanziert.

Auf der kantonalen Ebene

Die auf der nationalen Ebene festgestellten Verschiedenheiten widerspiegeln sich fast analog auf der kantonalen Ebene. Je nach der vertraglichen Stärke seiner kantonalen Organisation ist der SMUV jedoch in der Lage, hier bessere Bedingungen auszuhandeln, indem er zum Beispiel andere Kriterien einbringt oder den Kreis der Bildungsberechtigten auf andere Arbeitnehmerkategorien auszudehnen vermag. Die Bedingungen für die Arbeitnehmer im Kanton Genf illustrieren dies recht deutlich. In den mit der UPIM (Union des petites industries de la métallurgie et branches annexes du Canton de Genève), dem Karosseriegewerbe und der USRT (Union suisse des installateurs concessionnaires en radio et

télévision, section genevoise) abgeschlossenen Gesamtarbeitsverträgen ist in allgemeinen Ausdrücken von der Ermutigung zur Perfektionierung der Berufsbildung die Rede. Im Vertrag mit der UPIM werden zum Beispiel die Mittel aus dem paritätischen Fonds ausdrücklich für die Lehrlingsausbildung verwendet:

Artikel 5 – Solidaritätsbeitrag

... Gemäss einer besonderen Vereinbarung zwischen der UPIM und dem SMUV wird den gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmern der Anteil, den sie selber einbezahlt haben, aus dem paritätischen Fonds zurückerstattet. Die von den nichtorganisierten Arbeitnehmern geleisteten Beiträge werden zugunsten eines paritätischen Programmes für die Lehrlingsausbildung verwendet. ...

Im Gesamtarbeitsvertrag der Arbeitnehmer im Autogewerbe geht das Recht auf Bildung, Umschulung und berufliche Weiterbildung über allgemeine Erklärungen und Ermutigungen hinaus. Es wird in einem genau formulierten Artikel des Vertrages in der Form eines unbezahlten und auf sämtliche Arbeitnehmer ausgedehnten Bildungsurlaubs festgelegt:

Artikel 14 – Kurse und Bildungsurlaube

In der Absicht, die erworbenen Kenntnisse der Arbeitnehmer zu erhalten und ihre Weiterbildung sowie die Beziehungen zwischen den Sozialpartnern zu fördern, können unbezahlte Bildungsurlaube nach den folgenden Modalitäten gewährt werden:

- a) Berufliche Bildung und Weiterbildung
 - nach Artikel 41 des Bundesgesetzes über die Berufsbildung (nachträgliche Erlangung des Fähigkeitsausweises): 1 Tag pro Woche;
 - Meister-Diplom: 1 Tag pro Woche;
 - andere Kurse für die Umschulung oder Weiterbildung: 5 Tage pro Jahr.

Das Recht auf unbezahlten Bildungsurlaub für gewerkschaftliche Bildung geniessen auch die Mitglieder der paritätischen Kommissionen:

- b) Paritätische Institutionen

Unbezahlte Bildungsurlaube von bis zu 5 Tagen pro Jahr können auch den Mitgliedern von Arbeitsgerichten, Lehrlingskommissionen, des Stiftungsrates der paritätischen beruflichen Fürsorgekasse der Automobilindustrie, des Berufsrates und Verantwortlichen der Lehrlingsausbildung (die Kurse für Lehrmeister absolvieren müssen, die das Berufsbildungsgesetz vorschreibt) gewährt werden. Die Ausbildung kann auch die Arbeits- und Sozialgesetzgebung umfassen, das Berufsbildungsgesetz, das Gesetz über die soziale Fürsorge, den Gesamtarbeitsvertrag usw. ...

Auf der Ebene der Gesamtarbeitsverträge der metallverarbeitenden Berufe im Baugewerbe hat der SMUV einen bezahlten Bildungsurlaub für die gewerkschaftliche Bildung seiner Vertrauensleute erreicht. Es ist auch gelungen, in diesen Verträgen originelle Kriterien in bezug auf die Berechnung der Dauer dieser Bildungsurlaube festzulegen:

Artikel 1.05 – Urlaub für gewerkschaftliche Bildung

Um den verantwortlichen Gewerkschaftern und Mitgliedern einer Berufsorganisation, die Unterzeichnerin des Gesamtarbeitsvertrages ist, die Möglichkeit zu geben, die für die Erfüllung ihrer Funktionen notwendigen Kenntnisse zu erwerben oder zu erweitern, werden ihnen ausserordentliche sog. gewerkschaftliche Bildungsurlaube nach den folgenden Modalitäten gewährt:

- a) Die Gesamtzahl der für diese gewerkschaftlichen Bildungsurlaube pro Jahr zur Verfügung gestellten Stunden darf 1% der von den gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmern geleisteten Arbeitsstunden nicht übersteigen; nötigenfalls kann diese Norm revidiert werden, wobei indessen davon auszugehen ist, das sie ein Maximum darstellt. . .

In den Metall verarbeitenden Berufen des Baugewerbes im Kanton Waadt wird der Bildungsurlaub mit gewerkschaftlichem Inhalt allen gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmern gewährt. Der Lohnausfall wird jedoch aus dem paritätischen Fonds vergütet, der durch Beiträge der Arbeitgeber und aller dem Gesamtarbeitsvertrag unterstellten Arbeitnehmer geäufnet wird.

Finanzierung

Im allgemeinen werden die Kurse jeweils von jenem Sozialpartner finanziert, der sie durchführt und, im Falle der paritätischen Fonds, aus den Mitteln, die durch die Berufs- und Solidaritätsbeiträge aller Arbeitnehmer der Branche und der Arbeitgeber zusammengetragen werden.

Gewerkschaftliche Bildung

Neben seinen Bemühungen, bei den Vertragsverhandlungen den bezahlten Bildungsurlaub in die Gesamtarbeitsverträge einzubauen, führt der SMUV für seine Mitglieder auf der nationalen und kantonalen Ebene Bildungskurse durch. An diesen Kursen werden nicht nur rein gewerkschaftliche, sondern auch soziale, kulturelle und allgemeinbildende Themen behandelt. Diese Kurse werden auch stark besucht. So hat sich zum Beispiel in der deutschsprachigen Schweiz die Zahl der Teilnehmer innerhalb von 10 Jahren verdreifacht: von 311 Personen im Jahre 1976 auf 919 im Jahre 1985. Die Bildungsabteilung des SMUV ist der Meinung, das Bildungsbedürfnis steige parallel mit den vielen technologischen und kulturellen Veränderungen (die sich beispielsweise auch in der Sozialgesetzgebung niederschlagen). Sie befürwortet deshalb die Einführung der kontinuierlichen Weiterbildung auf drei Ebenen: im Betrieb, ausserhalb des Betriebes und bei den Gewerkschaften. Diese Weiterbildung sollte vorrangig die folgenden Themen umfassen:

- Förderung von Massnahmen zur Stressverminderung
- Qualifikation
- Zusammenwirken am Arbeitsplatz
- Innovationsprozesse

- Demokratisierung und Mitbestimmung bei der Produktion
- Diskussion über neue Technologien und ihre Kontrolle
- Entwicklung alternativer und dezentralisierter Strukturen
- Information über die Zusammenhänge zwischen dem einzelnen Betrieb und der Wirtschaft im allgemeinen

Auf der Betriebsebene spielen angesichts der neuen Technologien Ausbildung und Qualifikation eine sehr wichtige Rolle, ebenso das Erlernen leitender Aufgaben. Um zu verhindern, dass nur eine kleine Elite in den Genuss dieser Ausbildung kommt, empfiehlt die Bildungsabteilung des SMUV die aktive Mitarbeit der Betriebskommissionen. Sie wünscht auch einen starken Ausbau der ausserbetrieblichen Weiterbildung mit Inhalten, die geeignet sind, die Arbeitnehmer zur Mobilität zu ermutigen.

Auf der Ebene der paritätischen Bildungsarbeit strebt der SMUV ein Netz von regionalen Zentren an, die das ganze Einzugsgebiet abdecken würden und die berufliche Weiterbildung und den ständigen Erfahrungsaustausch zwischen den Arbeitnehmern sichern könnten.

Ferner ist die Bildungskommission des SMUV auch der Meinung, dass die ständige Weiterbildung eingeführt werden könnte, indem ein Teil des Pensums mit der flexiblen Arbeitszeit verknüpft, ein weiterer mit dem bezahlten Bildungsurwahl und ein dritter Teil mit der Freizeit des Arbeitnehmers bestritten würde. In diesem Zusammenhang schlägt sie die Integrierung von einer Stunde Weiterbildung in die in den Gesamtarbeitsverträgen fixierte wöchentliche Arbeitszeit vor.

Schlussbetrachtungen

Der SMUV bemüht sich, einerseits für die Bildung und Weiterbildung wirksam zu werben, wobei er die Aushandlung des Bildungsurlaubs als Hilfsmittel einsetzt, auch wenn dieser nach einem ersten «Anlauf» noch nicht bezahlt wird. Anderseits vermehrt und diversifiziert er sein eigenes Bildungsangebot mit dem Ziel, auf längere Sicht eine echte kontinuierliche Weiterbildung zu verwirklichen und zwar in beruflicher, gewissenschaftlicher und kultureller Hinsicht.

3. Schweizerischer Eisenbahnerverband (SEV)

Der Schweizerische Eisenbahnerverband (SEV) ist die wichtigste Gewerkschaftsorganisation der Arbeitnehmer der Schweizerischen Bundesbahnen (SBB) und von mehr als 100 konzessionierten Transportunternehmen (Bahnen, Busbetriebe, städtische Verkehrsbetriebe, Schiffahrtsgesellschaften usw.). Der SEV zählt rund 57 800 Mitglieder.

Auf der nationalen Ebene

Die Bestimmungen und Regelungen über die Ausbildung der Arbeitnehmer der SBB sind im «Reglement über die Voraussetzungen und Bedingungen für die Bewilligung von Urlaub» enthalten. Dieses Reglement stützt sich vor allem auf eine Verordnung des Bundesrates vom 10.11.1959 betreffend die Arbeitsverhältnisse des SBB-Personals sowie die «Richtlinien GD über die sprachliche, fachliche oder wissenschaftliche Weiterbildung des Personals».

Für das Erlernen von Sprachen – an SBB-internen, privaten oder Fernkursen – haben die Arbeitnehmer Anspruch auf Urlaub während der Arbeitszeit, müssen jedoch die versäumte Zeit nachholen:

Artikel 2 – Sprachliche Weiterbildung

Arbeitszeit

- Der Kursbesuch gilt nicht als Arbeitszeit
- Ausnahmsweise können die Kurse auch während der Arbeitszeit besucht werden; die versäumte Zeit ist jedoch nachzuholen.

Ein gleicher Urlaub wird auch Arbeitnehmern gewährt, die sich beruflich weiterbilden wollen:

Artikel 3 – Fachliche Weiterbildung in Kursen

3.1 Arbeitszeit

- Der Kursbesuch gilt nicht als Arbeitszeit.
- Ausnahmsweise können die Kurse auch während der Arbeitszeit besucht werden; die versäumte Zeit ist jedoch nachzuholen.

Gewissen Arbeitnehmerkategorien (Stationsbeamte) werden teilweise bezahlte Bildungsurlaube zum Erlernen der englischen Sprache in England gewährt:

Artikel 2.23 – Sprachaufenthalte im Ausland

Voraussetzungen und Bedingungen:

... Der Urlaub muss mindestens 4 Monate dauern, darf jedoch 5 Monate nicht überschreiten.

Gehalt während des Sprachaufenthaltes und Kostenbeiträge:

Die Mitarbeiter erhalten während ihres Aufenthaltes in England 50% ihrer bisherigen Besoldung.

Ein teilweise bezahlter Bildungsurlaub wird auch für die Vorbereitung auf Maturitätsexamen oder die Zulassungsprüfung der Hochschulen gewährt:

Artikel 4.1 – Vorbereitung auf Maturität oder auf die Zulassungsprüfung der Hochschulen

Arbeitszeiterleichterungen:

Der zu 50% bezahlte Urlaub beschränkt sich auf 45 Tage pro 2 Semester und wird höchstens während 4 Semestern gewährt.

oder für das Studium an Hochschulen:

Artikel 4.2 – Studium an Hochschulen

Arbeitszeiterleichterungen:

- Dem Studierenden kann ein bis zu 50% bezahlter Urlaub gewährt werden.
- Der teilbezahlte Urlaub beschränkt sich auf höchstens 90 Tage je zwei Semester...

Für die folgenden Bildungszwecke ist ein bezahlter Bildungsurlaub vorgesehen:

- Bildungskurse für Gewerkschaftsmitglieder:

Artikel 35 (Reglement) – Bildungsveranstaltungen gewerkschaftlicher Natur

1. Teilnahme an Bildungsveranstaltungen gewerkschaftlicher Natur der in Anhang 1 genannten Bildungsträger: bis zu einer Arbeitswoche (5 oder 6 Arbeitstage) innert einer halben Amtsduer (2 Jahre) ...
- die Ausübung der verschiedenen Funktionen und Aufgaben innerhalb der verschiedenen kulturellen und Freizeitorisationen der Arbeitnehmer. Die Berechtigten haben Anspruch auf einen Urlaub, der zwischen einem und 30 Tagen variiert. Hier sei als Beispiel der Artikel 56 zitiert, der die Vereinigung kulturpflegender Eisenbahner der Schweiz (VKES) betrifft:

Artikel 56 (Reglement)

1. Offizielle Teilnehmer an der Delegationssitzung ohne Mitglieder des Zentralkomitees: 1 Tag
2. Für die Mitglieder des Zentralkomitees zusammen bis 15 Tage. Der Zentralpräsident VKES ist dafür verantwortlich, dass die Zahl dieser Urlaubstage, die auch für die administrativen Arbeiten sowie für Verpflichtungen im Rahmen der Fédération Internationale des Sociétés Artistiques et Intellectuelles de Cheminots (FISAIC) beansprucht werden können, nicht überschritten wird. Er legt der PA über die beanspruchten Urlaubstage jährlich Rechenschaft ab.
3. Vorstandsmitglieder und offizielle Delegierte der einzelnen Gruppen für die Teilnahme an der Delegiertenversammlung der Gruppen: 1 Tag
4. Mitglieder des Organisationskomitees und Funktionäre an Veranstaltungen, die unter dem Patronat der VKES oder der FISAIC stehen und in der Schweiz durchgeführt werden: je Veranstaltung bis 3 Tage

- 5. Internationale Veranstaltungen im Ausland unter dem Patronat der FISAIC:
 - a) für 1 Delegierten an Kongressen von Fachgruppen sowie dem Präsidenten der internationalen Fachgruppe: je bis 3 Tage
 - b) für 2 Delegierte sowie den Mitgliedern des Preisgerichts an Ausstellungen und Wettbewerben: je bis 3 Tage. Dieser Urlaub kann für jedes Tätigkeitsgebiet alle 2 Jahre nur einmal beansprucht werden.
 - c) Für die Teilnehmer an Sänger-, Musik- und volkskundlichen Festen: bis 3 Tage. Dieser Urlaub wird alle 3 Jahre nur für eine Gruppe und eine Veranstaltung gewährt.
- 6. Zwei offizielle Delegierte sowie Generalpräsident, Generalsekretär und Schatzmeister der FISAIC zur Teilnahme an der ordentlichen Generalversammlung der FISAIC: je bis 3 Tage
- 7. Offizielle Delegierte zur Teilnahme an Sitzungen des Präsidiums der FISAIC: je 1 Tag
- die Erlangung eines eidgenössischen Diploms an einer höheren Fachschule (Beispiele: Buchhalterdiplom, Techniker am Abendtechnikum usw.):
 - «Artikel 3.2 (Richtlinien) – Höhere Fach- und Berufsausbildung mit staatlich anerkanntem Abschluss*
 - Arbeitszeiterleichterungen:
 - Bezahlter Urlaub für den Kursbesuch inkl. Aufgabenbearbeitung kann während der Schulzeit wöchentlich bis höchstens 5 Stunden (bei Berufsschulen bis 8,8 Stunden) gewährt werden.
 - Bezahlter Urlaub für die Vorbereitung und das Ablegen der Vorprüfung für das Eidg. Buchhalterdiplom kann insgesamt bis höchstens 10 Tage gewährt werden ...
- die Ausarbeitung von Dissertationen, die für die SBB von Interesse sind, wobei nur Arbeitnehmer mit abgeschlossenem Hochschulstudium in Frage kommen:
 - «Artikel 4.3 (Richtlinien)*
 - ...
 - Arbeitszeiterleichterungen
 - Wenn die Voraussetzungen erfüllt sind, kann für die Ausarbeitung von Dissertationen pro Woche ein Tag, im Maximum 60 Arbeitstage, bezahlter Urlaub gewährt werden ...

Finanzierung

Im allgemeinen beteiligen sich die SBB in einem mehr oder weniger grossen Ausmass an der Finanzierung aller Weiterbildungskurse (mit oder ohne bezahltem Bildungsurlaub), indem sie dem Arbeitnehmer einen Teil oder die gesamten Kosten vergüten. Die gewerkschaftlichen Kurse werden von den Arbeitnehmerorganisationen finanziert.

Gewerkschaftliche Bildung

Der Schweizerische Eisenbahnerverband führt verschiedene gewerkschaftliche Bildungskurse durch: Grundkurse für neue Mitglieder, Weiterbildungskurse mit spezifischen Themen für die übrigen Mitglieder sowie Kurse, die den eigentlichen Vertrauensleuten vorbehalten sind. Aus den hier folgenden Zahlen geht hervor, dass diese Kurse recht gut besucht werden:

	Anzahl der Teilnehmer		Anzahl der Kurstage
1983	869	mit	2121
1984	968	mit	2199
1985	885	mit	2237
1986	817	mit	2025

Von 1965 bis 1984 haben rund 20 500 Mitglieder des SEV die gewerkschaftseigenen Kurse besucht. In dieser Zahl sind jene Mitglieder nicht inbegriffen, die auch an Bildungskursen der Schweizerischen Arbeiterbildungszentrale teilgenommen haben. So zum Beispiel in den Jahren

	Anzahl der Teilnehmer/innen		Anzahl der Kurstage
1984	62	mit	262
1985	77	mit	300 (rund)
1986	83	mit	320 (rund)

Schlussbetrachtungen

Die Bestimmungen und Regelungen auf dem Bildungsgebiet lassen erkennen, dass die SBB ihre Arbeitnehmer/innen mit konkreten Massnahmen zur beruflichen Weiterbildung ermutigen. Diese positiv zu wertende Anstrengung muss jedoch relativiert werden. Tatsächlich ist es so, dass mit der mehr oder weniger vollständigen Bezahlung des Bildungsurlaubs die Weiterbildung vor allem der Kader begünstigt wird. So wird zum Beispiel der Bildungsurlaub für die berufliche Weiterbildung in den verschiedenen Branchen bezahlt, wenn es sich um Kurse handelt, die an höheren Fachschulen stattfinden, nicht jedoch, wenn diese Kurse anderswo durchgeführt werden.

Im übrigen ist anzunehmen, dass die zahlreichen Bedingungen und Voraussetzungen, die erfüllt sein müssen, bevor jemand in den Genuss eines Bildungsurlaubs kommt, nicht dazu angetan sind, bei den Arbeitnehmern eine breite Nachfrage hervorzurufen. So hängt zum Beispiel

eine Weiterbildung auf der Hochschulstufe entscheidend vom Eignungsgutachten des psychologischen Dienstes der Personalabteilung ab.

Indessen enthalten diese Bestimmungen auch ein originelles Element: Bezahlter Bildungsurlaub wird auch den Mitgliedern der kulturellen und Freizeitvereinigungen gewährt. Dabei handelt es sich um die folgenden Organisationen:

- Ferien-und Ski-Hausgenossenschaft
- Schweizerischer Verein der Eisenbahner für Nüchternheit
- Schweizerische Vereinigung sporttreibender Eisenbahner
- Vereinigung kulturpflegender Eisenbahner der Schweiz
- Schweizerischer Eisenbahner-Reiseverein

4. Schweizerischer Verband des Personals öffentlicher Dienste (VPOD)

Der VPOD zählt rund 40 100 Mitglieder, die in Gemeinde-, kantonalen oder Bundesverwaltungen, in halbstaatlichen sowie in privaten Betrieben tätig sind, wobei diese letzteren öffentliche Aufgaben erfüllen.

Nationale Ebene

Der VPOD verhandelt über die Arbeitsbedingungen des Personals der Bundesverwaltungen, jedoch nicht über jene der Angestellten der beiden grossen Regiebetriebe PTT und SBB. Die Probleme, die mit der Bildung und Instruktion, insbesondere auf der beruflichen Ebene, zu tun haben, werden durch Beschlüsse und Verordnungen geregelt, die der Bundesrat erlässt. Der Bundesratsbeschluss vom 13.12.1965 legt die Ziele wie folgt fest:

Artikel 3 – Zweck

1. Die dienstliche Ausbildung soll den Bediensteten befähigen, den Anforderungen einer leistungsfähigen und rationell arbeitenden Verwaltung und ihrer Betriebe gerecht zu werden.
2. Diese Ausbildung ergänzt die berufliche Vorbildung und die im Dienst erworbenen praktischen Kenntnisse und Erfahrungen, ...

Soweit es sich nicht um berufsbezogene Bildungsinhalte handelt, werden Unterschiede nur bezüglich der Urlaube und Beiträge an die Kosten gemacht:

Artikel 9 – Urlaub

1. Bezahlter Urlaub soll gewährt werden
 - a) für den Besuch von Schulen und Kursen, wenn dafür ein vorwiegend dienstliches Interesse besteht;
 - b) für die Vorbereitung auf Lehrabschlussprüfungen an der kaufmännischen Berufsschule oder der Gewerbeschule, auf Berufs- oder höhere Fachprüfungen sowie für das Ablegen von Prüfungen, wenn die Ausbildung vorwiegend im Interesse der Verwaltung liegt.
2. Teilweise bezahlter oder unbezahlter Urlaub kann gewährt werden für den Besuch von Schulen und Kursen und das Ablegen von Prüfungen, wenn die Ausbildung für die Verwaltung zwar nützlich ist, aber vorwiegend im Interesse des Bediensteten liegt...

Der Artikel 10 legt dann die Kostenbeiträge fest.

In der Verordnung vom 28.12.1967 finden sich die Bestimmungen betr. die Berufsbildung, insbesondere die Dauer der Berufsbildungsurlaube, die drei Stunden oder mehr pro Woche betragen und im Einvernehmen mit dem Eidg. Personalamt festgesetzt werden:

Artikel 5 – Stundenweise Beurlaubung

1. Der Bedienstete, der ein Gesuch um stundenweise Beurlaubung für den Besuch einer Schule oder eines Kurses stellt, hat den Stundenplan der

Lehranstalt, das Kursprogramm oder eine entsprechende Bestätigung beizulegen. Ist ein Urlaub von mehr als drei Stunden wöchentlich erforderlich, so kann er, wenn ein Zeitausgleich gemäss Absatz 2 ausser Betracht fällt, nur im Einvernehmen mit dem Eidgenössischen Personalamt gewährt werden.

2. Die versäumte Arbeitszeit von mehr als drei Stunden wöchentlich ist auszugleichen, wenn die Ausbildung für die Verwaltung zwar nützlich ist, aber vorwiegend im Interesse des Bediensteten liegt.
3. Den Anwärtern auf ein Diplom kann für das Vorbereiten und Ablegen der Prüfung zusätzlich bis zu zwei Wochen bezahlter Urlaub gewährt werden ...

Eine Berufsbildungskommission, zusammengesetzt aus Vertretern der Departemente und des BIGA sowie des dem Föderativverband angelassenen Personals funktioniert als Begutachtungs-, Überwachungs- und Kontrollorgan für alle Probleme, die sich bei der Anwendung der bestehenden Reglemente ergeben können.

Für die gewerkschaftliche Bildung können Bildungsurlaube bis zu einer Dauer von 5 Tagen innerhalb einer Periode von 2 Jahren erwirkt werden (im Einvernehmen mit dem Eidg. Personalamt auch längere).

Auf der kantonalen Ebene

Bei den kantonalen Verwaltungen gibt es kaum Konzepte für eine Ausbildung von längerer Dauer. Ausbildung findet von Fall zu Fall statt und betrifft hauptsächlich die Kaderleute, weniger das Verwaltungs- und selten das technische Personal. Schwerpunkte sind die Ausbildung am Arbeitsplatz (Effizienz) und die Personalführung (Management). Im allgemeinen findet diese Ausbildung während der Arbeitszeit statt (Ausnahmen: Luzern, Basel-Stadt, Thurgau). Was die Urlaube für die gewerkschaftliche Bildung anbetrifft, werden solche von der Mehrheit der Verwaltungen akzeptiert. Bei einigen Verwaltungen sind jedoch restriktive Praktiken üblich, die bis zur Erfordernis einer Bewilligung durch den Regierungsrat reichen können.

Die grossen Unterschiede auf der Ebene der Berufe, für die der VPOD die Arbeitsbedingungen aushandelt, machen es unmöglich, allgemeingültige vertragspolitische Strategien in bezug auf die Bildung und den Bildungsurlaub zu entwickeln. Diese Unterschiede können am besten mit drei Beispielen illustriert werden, die drei verschiedene Kategorien von Angestellten kantonaler Verwaltungen betreffen.

Die Angestellten der Bernischen Kraftwerke (BKW) sind einem Statut unterstellt, das zwischen dem Arbeitgeber und den Vertretern von zwei Gewerkschaftsorganisationen (VPOD und SMUV) vereinbart wurde.

Artikel 12 – Bildungsurlaub

Die Mitglieder der Betriebskommission sowie die Ersatzmänner haben Anspruch auf bezahlten Bildungsurlaub.

Bezahlter Bildungsurlaub wird für Kurse und Veranstaltungen gewährt, die der Schulung für die Ausübung der Tätigkeit als Betriebskommis-sionsmitglied dienen ...

Der Anspruch auf bezahlten Bildungsurlaub beträgt für die Mitglieder der Betriebskommission und die Ersatzmänner in einer Amtsperiode von zwei Jahren total so viel mal 5 Tage, als die Betriebskommission Mitglieder zählt ...

Für die Angestellten der Verwaltung des Kantons Freiburg wird im Statut präzisiert:

Artikel 57

(...) Der Mitarbeiter, der gewerkschaftliche oder korporative Verant-wortlichkeiten übernimmt, hat Anspruch, für die Ausübung der Aktivi-täten, die mit dieser Tätigkeit verbunden sind, auf einen bezahlten Urlaub von höchstens 5 Tagen pro Jahr, der ihm vom Dienstchef gewährt wird ...

Im Artikel 58 werden übrigens die Organe aufgeführt, welche für die Gewährung von Urlauben für andere Zwecke sowie für den bezahlten Urlaub von höchstens 5 Tagen pro Jahr oder von längerer Dauer (teil-weise oder unbezahlte Urlaube von längerer Dauer) zuständig sind.

Die Leiter («animateurs») von Freizeit- oder Begegnungszentren des Kantons Genf haben Anspruch auf Bildungsurlaub während der Arbeits-zeit:

Artikel 35

(...) Der Arbeitgeber räumt dem «animateur» die nötige Zeit für seine Ausbildung ein, d. h. eine Verkürzung der Arbeitszeit von 25%, ohne Lohnabzug (...)

Für die Weiterbildung:

Artikel 36

... Ab dem zweiten Dienstjahr hat der «animateur» jedes Jahr Anspruch auf zwei Wochen Urlaub (Kumulierung ist möglich, wenn es sich um Kurse von längerer Dauer handelt) für den Besuch von Weiterbildungs-lehrgängen ...

Für die Umschulung:

Artikel 36

... Die Umschulungskosten werden zur Hälfte vom Arbeitgeber über-nommen, und die notwendige Zeit wird während der Arbeitszeit einge-räumt ...

Für die gewerkschaftliche Bildung fünf Tage pro Jahr:

Artikel 40

... Der «animateur», der ein gewerkschaftliches Amt ausübt, hat An-spruch auf höchstens 5 Tage Urlaub pro Jahr für den Besuch von gewerkschaftlichen Bildungskursen oder Seminarien ...

Gewerkschaftliche Bildung

Um den Bedürfnissen der aus den unterschiedlichsten Berufen kommenden Mitglieder einigermassen gerecht zu werden, bietet die Bildungsabteilung des VPOD ein vielfältiges Angebot: Bildungskurse für Mitglieder der diversen Bereiche (z. B. Bauämter, Gesundheits- und Sozialbereich, Verkehrspersonal, Frauen usw.). Diese Kurse setzen sich zum Ziel, an berufsspezifischen Themen Fragestellungen aus gewerkschaftlicher Sicht zu bearbeiten. Schulungskurse für Vertrauensleute und aktive Gewerkschafter/innen ergänzen das Angebot, um gewerkschaftliches Handwerk zu vermitteln und die aktuellen gewerkschaftspolitischen Schwerpunkte des Verbandes kennenzulernen und zu vertiefen.

1986 besuchten mehr als 180 Mitglieder 12 Bildungskurse (z. B. «Neue Technologien – Umsturz in der Arbeitswelt», «Die Strafanstalt – mein Arbeitsplatz», «Frauenmacht – Frauen macht», «Forderungen diskutieren, formulieren – durchsetzen») im verbandseigenen Bildungszentrum «Trigon» in Zürich.

Schlussbetrachtungen

Die recht unterschiedlichen Statute und beruflichen Funktionen sowie die zahlreichen Verhandlungspartner auf verschiedenen Ebenen verunmöglichen die Definition einer einheitlichen Politik in bezug auf die Bildung und den Bildungsurlaub. Hingegen kann festgestellt werden, dass die Mehrzahl der Gemeindeverwaltungen – insbesondere dank dem Einfluss der Gewerkschaften, die über die Verbandsgrenzen hinweg, gemeinsam vorgehen – auf dem Gebiete der Bildung und Weiterbildung beachtliche Anstrengungen gemacht haben. Dabei muss natürlich auch der Druck erwähnt werden, den die Einführung neuer Technologien im Dienstleistungssektor sowie Rationalisierungsmassnahmen und der Personalstop ausüben.

5. Gewerkschaft Verkauf Handel Transport Lebensmittel (VHTL)

Diese Gewerkschaft zählt rund 27 900 Mitglieder, die sich auf die verschiedenen Zweige der Lebensmittelindustrie (Brauereien, Schokoladeindustrie, Konservenindustrie, Tiefkühlprodukte, Milchindustrie usw.), des Transportgewerbes (Strasse, Luft, Wasser usw.) und den Handel (COOP, Migros, Kinos, Tabak, Kleiderreinigungsbetriebe, Securitas usw.) verteilen.

Ende 1983 hatte die VHTL insgesamt 195 Gesamtarbeitsverträge ausgehandelt und unterzeichnet, davon waren 14 nationale Branchenverträge, 57 regionale oder kantonale und 124 Verträge mit einzelnen Firmen.

Auf der nationalen Ebene

In den 14 nationalen Gesamtarbeitsverträgen auf der Branchenebene wird die Bildung auf vier verschiedene Arten behandelt, und zwar wie folgt:

- zur Bildung wird allgemein ermutigt, sie ist jedoch nicht Gegenstand eines besonderen Artikels und eines Bildungsurlaubs;
- ein bezahlter Bildungsurlauf wird nur für einen Bildungsinhalt gewährt: entweder für die Berufs- oder die gewerkschaftliche Bildung;
- bezahlter Bildungsurlauf wird für zwei Bildungsinhalte gewährt: Berufs- und gewerkschaftliche Bildung;
- bezahlter Bildungsurlauf wird für drei Bildungsinhalte gewährt: Berufsbildung, gewerkschaftliche und staatsbürgerliche Bildung.

Die Themen Berufsbildung, berufliche Weiterbildung und gewerkschaftliche Bildung werden in sehr allgemeinen Formulierungen erwähnt. So heisst es zum Beispiel im Reglement über den Berufsbeitrag in der schweizerischen Schokoladeindustrie:

- II. Zweck und Verwendung des Vertrags- und Berufsbeitrages*
2. Die aufgrund dieser Vereinbarung erhobenen Beiträge sind – soweit sie den Arbeitnehmerorganisationen zufließen – ausschliesslich zur Deckung der Vertragskosten, einschliesslich allfälliger Rückerstattung von Mitgliederbeiträgen an die organisierten Arbeitnehmer und anderseits zur Förderung von sozialen Werken und der beruflichen Ausbildung (inkl. gewerkschaftliche Schulungskurse) zu verwenden.

Im Gesamtarbeitsvertrag des Gastgewerbes oder der Bell AG wird der Ausbildung der Arbeitnehmer offenbar eine grössere Bedeutung beigemessen, denn sie ist Gegenstand eines bezahlten Bildungsurlaubs:

Artikel 9 – Bezahlter Urlaub (Bell)

Für wichtige Familienangelegenheiten, den Wohnungswechsel, die Erfüllung gesetzlicher Pflichten, die Ausübung eines öffentlichen oder ehrenamtlichen Amtes, resp. von Funktionen eines Delegierten eines

Vertragsverbandes sowie für den Besuch eines Kurses dieses Verbandes wird die Verkaufsdirektion Basel oder die Direktion der Zweigstelle auf ein begründetes schriftliches Gesuch hin einen angemessenen Urlaub gewähren.

Artikel 80 – Berufliche Weiterbildung (Gastgewerbe)

1. Für die berufliche Weiterbildung ist dem Arbeitnehmer je Arbeitsjahr auf Verlangen der Lohn für eine Absenz von drei Tagen zu bezahlen, sofern das Arbeitsverhältnis bereits sechs Monate gedauert hat.
(...)
3. Für den Besuch höherer Fach- und Berufsprüfungen hat der Arbeitnehmer Anspruch auf höchstens sechs zusätzliche bezahlte arbeitsfreie Tage.

Im ersten Fall handelt es sich um einen bezahlten Bildungsurlaub für die gewerkschaftliche Bildung der Delegierten; im zweiten Beispiel gilt der bezahlte Bildungsurlaub für alle Arbeitnehmer und bezieht sich auf die berufliche Weiterbildung.

Der in den Gesamtarbeitsverträgen der Migros und dem Verband schweizerischer Brauereien festgeschriebene Bildungsurlaub unterscheidet zwei verschiedene Bildungsinhalte:

Artikel 30 – Weiterbildung (Brauereien)

Für die Teilnahme an Weiterbildungskursen, deren Sinn und Zweckmässigkeit vom Arbeitgeber anerkannt werden, erhalten Vertrauensleute der Gewerkschaft VHTL und Mitglieder der Betriebskommisionen im Rahmen von Abs. 2 bezahlten Bildungsurlaub von höchstens fünf Arbeitstagen jährlich.

Individuell hat der Arbeitnehmer Anspruch auf höchsten 5 Tage Urlaub pro Jahr, aber für die Belegschaft als Kollektiv variiert der Urlaub zwischen 7 und 30 Tagen, je nach der Zahl der Beschäftigten in einer Brauerei:

Die Gesamtzahl der jährlichen Urlaubstage bestimmt sich für jede Brauerei (inklusive Depots) nach folgender Tabelle:

Zahl der Arbeitnehmer die dem GAV unterstehen		Anzahl der Urlaubstage
51	bis	50
101	bis	100
176	bis	175
251	und mehr	25
		7
		12
		20
		30

Diese Formel macht es möglich, die Bildungsuraubstage auf verschiedene Personen zu verteilen; Beispiel: 1 Tag für 7 Personen oder 5 Tage für 1 Person und 2 Tage für eine weitere usw.

Artikel 28 – Tagungen und Kurse (Migros)

Mitgliedern der Personalkommission oder eines andern Gremiums des Unternehmens sowie Delegierten, die an Berufstagungen oder an Weiterbildungskursen der vertragsschliessenden Arbeitnehmerverbände oder von Berufsverbänden teilnehmen wollen, ist nach rechtzeitiger Einreichung eines Gesuches und Vorweisung des Programmes bezahlter Urlaub bis zu 5 Tagen im Jahr zu gewähren.

Wir stellen jedoch fest, dass die zwei Bildungstypen (gewerkschaftliche und berufliche Weiterbildung) in den vertraglichen Bestimmungen des Reglementes für das Personal der Migros eine breiter gefasste Bedeutung erlangen:

8. Innerbetriebliche Aus- und Weiterbildung

Die bestmögliche Erfüllung der zugewiesenen Aufgaben erfordert vom Mitarbeiter nebst der Ausbildung auch eine entsprechende Weiterbildung. Der Mitarbeiter hat somit das Recht und die Pflicht zur Teilnahme an notwendigen, auf seinen Arbeitsplatz oder seine Funktion bezogenen Ausbildungsveranstaltungen (Fach- und Führungsausbildung, Persönlichkeitsschulung). Über die Voraussetzungen zur Teilnahme an den einzelnen Kursen entscheidet die Geschäftsleitung des Unternehmens.

Der bezahlte Bildungsurwahl wird zum Beispiel im Gesamtarbeitsvertrag der COOP Schweiz für drei Typen von Bildung gewährt:

Artikel 29.3 – Bezahlter Bildungsurwahl (Coop)

Bezahlter Bildungsurwahl bis max. 1 Woche pro Jahr kann Mitarbeitern eingeräumt werden,

- a) als Delegierte an Berufs- oder Arbeitstagungen oder ähnlichen Veranstaltungen einer vertragsschliessenden Arbeitnehmerorganisation;
- b) für bewilligte Kurse (inkl. Abschlussprüfung), die der beruflichen oder staatsbürgerlichen Weiterbildung dienen.

Auf der Betriebsebene

Auf der untersten Verhandlungsebene kann man bei den Gesamtarbeitsverträgen, in denen die Bildung erwähnt wird, die folgenden Charakteristiken hervorheben:

- Das Prinzip des Bildungsurlaubs kann überall als gesichertes Recht gelten;
- in den meisten Fällen wird der bezahlte Bildungsurwahl für die von den Gewerkschaften durchgeführte gewerkschaftliche Bildung gewährt, entweder für die Mitglieder der Betriebskommissionen oder für alle Gewerkschafter;
- die Dauer des Urlaubs ist nicht festgelegt, oder er wird auf unterschiedliche Art und Weise berechnet.

So ist zum Beispiel im Vertrag mit der USEGO der Bildungsurwahl enthalten, wird jedoch nur von Fall zu Fall bezahlt:

Artikel 20 – Bildungsurlaub

Bildungsurlaub wird nach festgelegten Richtlinien Mitarbeitern eingeräumt, die

- a) als Delegierte an Berufs- oder Arbeitstagungen oder ähnlichen Veranstaltungen des Vertragspartners,
- b) an Kursen, die der beruflichen oder staatsbürgerlichen Weiterbildung dienen, teilnehmen wollen.

Gesuche für Bildungsurlaub müssen der Geschäftsleitung oder den von ihr bezeichneten Stellen rechtzeitig und unter Vorweisung des Programms eingereicht werden. Solche Gesuche werden bewilligt, soweit es betrieblich möglich ist, wobei über die Bezahlung der ausfallenden Arbeitszeit von Fall zu Fall entschieden wird.

Beim Stadttheater Bern sowie in den Fabriken der Tabac Réunies S.A. in Neuenburg wird der Bildungsurlaub bezahlt, jedoch nur den Vertrauensleuten gewährt:

Artikel 4 – (Stadttheater Bern)

Für die Schulung zur Ausübung ihrer Tätigkeit werden der Betriebskommission pro Spielzeit (ca. 1 Jahr) 35 Tage bezahlter Urlaub gewährt. Die Aufteilung dieser bezahlten Urlaubstage auf die Mitglieder oder Anwärter ist Sache der Betriebskommission.

Artikel 14.3 – Fabriques Tabac Réunies

... Ferner wird die nötige Freizeit für eine offizielle Gewerkschaftsdelegation gewährt und bezahlt, im Maximum zwei Tage pro Jahr, vorausgesetzt diese Sitzungen finden an Werktagen statt. Für Kurse müssen die Urlaubsgesuche mit dem Kursprogramm durch den Gewerkschaftssekretär bei der Direktion eingereicht werden, die darüber entscheidet.

Bei der Theatergenossenschaft Basel wird der Bildungsurlaub auf alle Gewerkschaftsmitglieder ausgedehnt:

Gewerkschaftliche Bildungskurse

4. Zur Teilnahme an gewerkschaftlichen Bildungskursen wird bezahlter Urlaub ohne Anrechnung auf die Ferien gewährt. Die Urlaubsdauer darf – alle unter den Geltungsbereich von Art. 1 Ziff. 2 GAV fallenden Mitarbeiter zusammengerechnet – 10 Tage nicht überschreiten. Bei begründeten Gesuchen kann nach Absprache diese Zeit überschritten werden. Über das Urlaubsgesuch entscheidet die Theaterleitung auf Vorschlag der Betriebskommission.

Und bei Knorr:

Artikel 44

Jedes Jahr wird einigen Gewerkschaftsmitgliedern bezahlter Urlaub zum Besuch von Kursen eingeräumt, die von den Gewerkschaften organisiert sind.

Wie auf der nationalen Ebene gibt es auch hier das Modell des bezahlten Bildungsurlaubs für drei Bildungsinhalte. So zum Beispiel bei Panofina:

Artikel 27.3

Ein bezahlter Bildungsurlaub wird Mitarbeitern gewährt für die Teilnahme

- a) als Delegierte an Bildungs- oder Arbeitstagungen oder ähnlichen Veranstaltungen, die von den vertragsschliessenden Arbeitnehmerorganisationen durchgeführt werden;
- b) an Kursen für die berufliche oder staatsbürgerliche Weiterbildung ...

Finanzierung

In gewissen Gesamtarbeitsverträgen ist die Finanzierung der von den Vertragsparteien durchgeführten Kurse durch einen paritätischen Fonds vorgesehen, der mit den Berufsbeiträgen aller Arbeitnehmer und der Arbeitgeber geäufnet wird (das gilt z. B. für die Schokoladeindustrie, Coop Schweiz, Fabriques de Tabac Réunies) oder ausschliesslich mit den Berufsbeiträgen aller Arbeitnehmer (wie z. B. bei der Theatergenossenschaft Basel oder dem Verband schweizerischer Brauereien). Bei den andern als Beispiele herangezogenen Gesamtarbeitsverträgen ist die Finanzierung der Kurse nicht Gegenstand eines Artikels oder besonderer Vereinbarungen zwischen den Vertragspartnern.

Gewerkschaftliche Bildung

Die VHTL organisiert für die Arbeitnehmer in ihrem Organisationsbereich verschiedeneartige Kurse. Den eigentlichen Vertrauensleuten bietet sie sog. Basiskurse an, die regional oder zentral durchgeführt werden. An diesen Kursen werden insbesondere die Rolle der gewerkschaftlichen Vertrauensleute und die allgemeine Gewerkschaftspolitik behandelt. Für die Mitglieder der Betriebs- oder paritätischen Kommissionen werden Bildungskurse mit Themen durchgeführt, die mit den konkreten Aufgaben dieser Kommissionsmitglieder zu tun haben: Kurse für Kassiere, Präsidenten, über das Arbeitsrecht, Versammlungsgestaltung usw. Wo paritätische Fonds vorhanden sind, können diese Kurse nach Absprachen zwischen den Vertragspartnern organisiert werden.

1985 hat die VHTL rund 30 Kurse mit mehr als 550 Teilnehmern und Teilnehmerinnen durchgeführt.

Für die Weiterbildung auf höherer Stufe nützt die VHTL die Dienste der Schweizerischen Arbeiterbildungszentrale (SABZ); jedes Jahr absolvieren rund 100 VHTL-Mitglieder deren Kurse.

Die VHTL bemüht sich auch um die berufliche Weiterbildung ihrer Mitglieder. So führt sie zum Beispiel für die Berufschauffeure jährlich rund 20 Kurse über die Sicherheit im Strassenverkehr und technische Kenntnisse im Umgang mit Fahrzeugen durch. Diese Veranstaltungen werden stark besucht: rund 1 500 Chauffeure nehmen jedes Jahr an ihnen teil. Finanziert werden diese Kurse teilweise mit Mitteln aus dem Fonds für Unfallverhütung im Strassenverkehr des Bundesamtes für das Polizeiwesen.

An andern Kursen für die berufliche Weiterbildung, die von den Verbänden und den Fachschulen organisiert werden, beteiligt sich die VHTL finanziell mit Subventionen an ihre Mitglieder.

Schlussbetrachtungen

Man kann feststellen, dass das Prinzip des Bildungsurlaubs im allgemeinen Eingang gefunden hat in den verschiedenen Gesamtarbeitsverträgen, und zwar sowohl auf der nationalen wie auch auf der Betriebs-ebene. Bei den meisten der herangezogenen Beispielen handelt es sich um bezahlten Bildungsurlauf:

- auf der nationalen Ebene bezieht er sich sowohl auf die Berufs- als auch auf die gewerkschaftliche Bildung;
- auf der Betriebsebene wird er meistens für die gewerkschaftliche Bildung gewährt und bleibt den Mitgliedern der Betriebs- und paritätischen Kommissionen vorbehalten.

Ferner lassen sich Unterschiede in bezug auf die Dauer des Bildungsurlaubs feststellen. Auf der nationalen Ebene wird sie auf 3 bis 5 Tage pro Jahr und Person festgelegt, während auf der Betriebsebene jede Fixierung fehlt oder pauschal für alle Begünstigten ausgerechnet wird. Die VHTL ist der Meinung, für die Arbeitnehmer sei es vorteilhafter, wenn auf der Betriebsebene die maximale Dauer des Bildungsurlaubs nicht festgelegt sei. So könnten diese ihre Bildung besser aushandeln.

In einigen Fällen lässt sich auch die Einführung eines dritten, allgemeinen Bildungsinhalts vermerken: z. B. die staatsbürgerliche Bildung. In diesem Zusammenhang ist es vielleicht bemerkenswert, auf den Bildungsurlauf hinzuweisen, den die VHTL für ihre eigenen Angestellten eingeführt hat. Unter dem Titel «Weiterbildung» unterscheidet sie zwischen beruflicher und gewerkschaftlicher Bildung sowie der Entwicklung der Persönlichkeit des Arbeitnehmers.

Leider fehlen Daten über die berufliche Weiterbildung der ausländischen Arbeitnehmer, die, besonders im Gastgewerbe, sehr zahlreich sind, und für die das Erlernen einer unserer nationalen Sprachen absolut notwendig ist.

6. Union Schweizerischer Post-, Telefon- und Telegrafenbeamter (PTT-Union)

Die PTT-Union vereinigt das uniformierte Personal der Post, des Telefons und des Telegrafendienstes und zählt rund 27 200 Mitglieder.

Nationale Ebene

Die Bestimmungen über die ausserbetriebliche Fortbildung des PTT-Personals und die Regelung der Urlaube (C 4) sind im Artikel 61 der Verordnung über die Beamten enthalten, die sich auf das Beamtengesetz stützt (Artikel 45, Paragraph 5 und Artikel 50, Paragraph 2). Der Urlaub für gewerkschaftliche Bildung ist Bestandteil der Bestimmungen über die Arbeitsbedingungen der Beamten (C 1) (Artikel 364.1814 und 364.1815).

Laut den allgemeinen Ausführungen, welche die Artikel über die Weiterbildung einleiten, ist das Interesse, das die PTT-Betriebe der Ausbildung ihres Personals beimessen, das entscheidende Kriterium, das über die Bezahlung oder Nichtbezahlung des Bildungsurlaubs entscheidet. Erachten also die PTT ein Ausbildungsprogramm als notwendig für ihren Betrieb, wird der Bildungsurlaub bezahlt; interessiert dieses jedoch vorwiegend nur den Arbeitnehmer, so hat dieser es in seiner Freizeit zu absolvieren:

Artikel 820 – Allgemeines

8201

1. Kurse, deren Besuch dienstlich notwendig ist und von der vorgesetzten Dienststelle angeordnet wird, können grundsätzlich während der Arbeitszeit besucht werden. Wo dies nicht möglich ist, wird Zeitausgleich gewährt.
2. Erfolgt der Kursbesuch freiwillig, jedoch im dienstlichen Interesse, so kann dafür wöchentlich ein Urlaub bis zu drei Stunden gewährt werden (für Kurse nach Ziff. 822 und 824 bis zu 5 Stunden).
3. Kurse, die vorwiegend im Interesse der Teilnehmer besucht werden, sind dagegen in der Freizeit zu belegen.

Die gleichen Kriterien definieren auch das Ausmass der Beteiligung der PTT-Betriebe an den Kurskosten.

Die Bestimmungen umschreiben auch detaillierter die Voraussetzungen und Bedingungen, die erfüllt sein müssen, um einen Urlaub für die folgenden Bildungsveranstaltungen zu erhalten:

- für den Besuch des Tagestechnikums wird ein teilweise bezahlter Bildungsurlaub gewährt:

Artikel 8234 Teillohn und Kosten

1. Der Bedienstete hat während des Studiums Anspruch auf einen Teillohn. Dieser beträgt monatlich:

- 920 Franken für den ledigen Bediensteten;
- 1325 Franken für den verheirateten Bediensteten.

Teuerungszulagen werden gemäss Bundesregelung ausgerichtet. Es besteht Anspruch auf Kinderzulagen. Der Bedienstete hat auf dem Teillohn keinen Anspruch auf den 13. Monatslohn. Die Beiträge an die AHV/IV/EO (AHVG, Art.4), an die Arbeitslosenversicherung (AIV), an die EVK (EVK-Statuten, Art.15, Abs.1 und 2, oder Art. 39.1) sowie an die SUVA (NBU-Prämienanteil) gehen zulasten des Bediensteten...»
 (...)

- für das Erlernen einer Fremdsprache im eigenen Land oder im Ausland ist ebenfalls ein teilweise bezahlter Bildungsurlaub vorgesehen:

Artikel 8251 – Teillohn

1. Beurlaubte, die eine Sprachschule besuchen und während des Urlaubs keine Entschädigungen für Arbeitsleistungen beziehen, haben Anrecht auf folgenden Teillohn:
 - 1/3 des Gehalts, der Teuerungszulagen und des Ortszuschlages, wenn sie bei der EVK versichert sind.
 - 1/4 des Gehalts, der Teuerungszulagen und des Ortszuschlages, wenn sie nicht bei der EVK versichert sind...

Artikel 8250- Allgemeines

- ...
- 6. Teilweise bezahlter Urlaub wird in der Regel für die Dauer von mindestens 2 und höchstens 6 Monaten bewilligt ...

Der voll bezahlte Bildungsurlaub wird gewährt

- für den Teilzeitbesuch der Kurse des Technikums;

Artikel 8223 – Arbeitszeiterleichterungen

Wenn die Voraussetzungen nach Ziffer 8221 erfüllt sind, können auf Gesuch hin folgende Arbeitszeiterleichterungen gestattet werden:

1. Während der Semester wöchentlich bis zu fünf Stunden bezahlter Urlaub, sofern die Dienstverhältnisse es erlauben. In dieser Erleichterung sind auch Abwesenheiten infolge von Betriebsbesichtigungen eingeschlossen. Zusätzlich versäumte Arbeitszeit ist nachzuholen.
2. Den Anwärtern auf das Abschlussdiplom kann für das Ablegen der Schlussprüfungen bezahlter Urlaub bis zu zwei Wochen gewährt werden (...)

- für den Besuch von Kursen ausserhalb des Betriebes, z. B. für die Erlangung des Eidg. Meisterdiploms in den industriellen Berufen:

Artikel 8243 – Arbeitszeiterleichterungen

Wenn die Voraussetzungen nach Ziffer 8341 erfüllt sind und es für ein erfolgversprechendes Studium notwendig ist, können auf Gesuch hin folgende Arbeitszeiterleichterungen gestattet werden:

1. Während der Semester wöchentlich bis zu fünf Stunden bezahlter Urlaub, sofern die Dienstverhältnisse es erlauben. Zusätzlich versäumte Zeit ist nachzuholen.
2. Anwärtern auf das Abschlussdiplom kann für das Ablegen der Schlussprüfungen bezahlter Urlaub bis zu zwei Wochen gewährt werden...

- für die Ausarbeitung von Dissertationen im Interesse der Bundesverwaltung für Arbeitnehmer, die Lizenziaten einer Universität sind:

Artikel 8262 – Arbeitszeiterleichterungen

 1. Wenn die Voraussetzungen nach Ziffer 8261 erfüllt sind, kann auf Gesuch hin für das Verfassen von Dissertationen pro Woche ein Tag, höchstens während 60 Arbeitstagen bezahlter Urlaub gewährt werden...
- für die gewerkschaftliche Bildung, die von den weiter unten aufgeführten Bildungsorganisationen und -institutionen durchgeführt wird. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf einen bezahlten Bildungsurlaub (das Wort «bezahlt» ist im Artikel allerdings nicht enthalten...) von höchstens 5 Tagen innerhalb einer Periode von 2 Jahren.

«Artikel 364.1814 Bildungsurlaub

Für die Teilnahme an Bildungsveranstaltungen gewerkschaftlicher Natur der folgenden Bildungsträger:

1. Arbeiterbildungszentrale, Schweizerische
2. Arbeiterschule, Schweizer
3. Arbeitsgemeinschaft der Jugendverbände, Schweizerische
4. Föderativverband des Personals öffentlicher Verwaltungen und Betriebe sowie die angeschlossenen Berufsverbände (z. B. PTT-Union)
5. Gewerkschaftliches Bildungsinstitut (CNG)
6. Militärpersonalverband (SMPV), Schweizerischer
7. Soziales Forum des Sozialinstitutes der Katholischen Arbeitnehmerbewegung (KAB)
8. Université Ouvrière de Genève
9. Verband der Gewerkschaften des christlichen Verkehrs- und Staatspersonals (VGCV) der Schweiz sowie die angeschlossenen Berufsverbände (z. B. ChPTT)
10. Vereinigung der höheren Bundesbeamten (VHB):

bis zu fünf Tagen innert einer halben Amtsduauer (zwei Jahre) ...

Finanzierung

Die PTT beteiligen sich in einem mehr oder weniger starken Ausmass an der Finanzierung der ausserbetrieblichen Bildung, indem sie dem betroffenen Arbeitnehmer einen Teil oder sämtliche Kosten vergüten. Die Abstufung dieser Beteiligung hängt vom konkreten Interesse ab, das die PTT der jeweiligen Ausbildung dieses Arbeitnehmers beimessen. Die gewerkschaftlichen Kurse werden von den Arbeitnehmerorganisationen finanziert.

Gewerkschaftliche Bildung

Die PTT-Union bietet ihren Mitgliedern verschiedene Bildungskurse an:

1. *Grundkurs I* (3 Tage) für Mitglieder, die noch keine Gewerkschaftskurse besucht haben und mehr als 25 Jahre alt sind. Themen: Grund-

kenntnisse über die Gewerkschaftsbewegung im allgemeinen und die PTT-Union im besonderen, Rechte und Pflichten des PTT-Personals, Verbandsprobleme, Programm der PTT-Union usw.

2. *Grundkurs II* (3 Tage) für Absolventen des Grundkurses I, des Jugend- und des Frauenkurses. Themen: Aktuelle Verbandsprobleme. Aufgaben der Vertrauensleute, Information und Mitarbeiter im Zusammenhang mit der Verbandszeitung, Wirtschaftspolitische Zusammenhänge, Vereinsrecht und Versammlungsgestaltung usw.
3. *Grundkurs III* (eine Woche) vor allem für die Vorstandsmitglieder der Sektionen. Themen: Sozialversicherungssystem, EVK, Volkswirtschaft, Finanzpolitik des Bundes, aktuelle Fragen und Probleme.
4. *Jugendkurs* (5 Tage) für junge Mitglieder bis zu 25 Jahren, die noch über keine oder wenig gewerkschaftliche Erfahrung verfügen. Themen: ähnlich wie Grundkurs I.
5. *Frauenkurs* (3 Tage) für Frauen, die noch über keine oder wenig gewerkschaftliche Erfahrung verfügen. Themen: ähnlich wie Grundkurs I, dazu z. B. «Die Frau in der Gesellschaft und in der Gewerkschaft».

Zur *Bildungskonzeption*: Die PTT-Union strebt «einerseits die Wissensvermittlung und anderseits die aktive Auseinandersetzung der Teilnehmer mit verschiedenen Ansichten und Argumenten» an. Bildung im Sinne von «sich ein Bild machen».

Schlussbetrachtungen

Die Bestimmungen über die ausserbetriebliche Bildung der PTT enthalten eine bedeutende Zahl von Artikeln, die sich auf die Voraussetzungen und Bedingungen beziehen, die erfüllt sein müssen, um einen Bildungsurlaub zu erhalten. Dazu gilt es, eine hierarchische Prozedur zu befolgen. Diese Formalitäten tragen bei den Arbeitnehmern bestimmt nicht dazu bei, die Nachfrage zu fördern.

So führen zum Beispiel die Kriterien für die Voraussetzungen, die erfüllt sein sollten, zu einem Urteil über die Person und die Qualität der Arbeitsleistung des Antragstellers, ein Urteil, das nur die Vorgesetzten aussprechen können.

Beispiele solcher Kriterien:

- Verfügung über die nötigen Fähigkeiten in der Branche;
- in bezug auf Charakter und Persönlichkeit: fähig sein, eine leitende Funktion zu übernehmen;
- Antragsteller soll sich auszeichnen durch eine gute Leistung und ein untadeliges Benehmen.

Eine weitere Bedingung, die den Willen zur Bildung und damit die Mobilität des Arbeitnehmers verhindern könnte, ist die Verpflichtung, den erhaltenen Beitrag für den Bildungsurlaub zurückzuerstatten, wenn der Arbeitnehmer den Betrieb vor der in diesen Reglementen fixierten Frist verlässt.

7. Gewerkschaft Druck und Papier (GDP)

Die Gewerkschaft Druck und Papier zählt rund 15 500 Mitglieder, die im Druckerei- und Buchbindergewerbe sowie in der Kartonageindustrie tätig sind. Die bestehenden Gesamtarbeitsverträge in den drei Berufssektoren sind für die ganze Schweiz gültig.

Auf der nationalen Ebene

Im Gesamtarbeitsvertrag, den die Arbeitnehmer des Druckereigewerbes mit dem Schweizerischen Verband Graphischer Unternehmen abgeschlossen haben, ist der Bildungsurlaub Gegenstand eines besonderen Artikels:

Artikel 120 – Bildungsurlaub

1. Die Vertragspartner fördern die berufliche Weiterbildung der Mitarbeiter. Sie setzen zu diesem Zweck eine paritätische Kommission ein, welche die Arten von Weiterbildungskursen bestimmt, die grundsätzlich ohne Lohnabzug besucht werden können...
2. Im Vordergrund stehen der Besuch von Fachkursen oder Seminarien, deren Programm sich im Rahmen der Druckindustrie bewegt, Besuche von Fachausstellungen, Absolvierung von Lehrlingsausbilderkursen und gewerkschaftliche Bildungskurse.
3. Bezahlter Bildungsurlaub wird wie folgt gewährt:
 - Bis zu 20 oder für je weitere 20 dem GAV unterstellte Arbeitnehmer oder Bruchteile davon hat 1 Arbeitnehmer einen jährlichen Anspruch auf einen bezahlten Bildungsurlaub von höchstens einer Woche zum Besuch von Weiterbildungskursen. Dieser Anspruch kann auch auf verschiedene Arbeitnehmer aufgeteilt werden...
5. Nichtbezahlter Urlaub kann für Kurse der allgemeinen Weiterbildung gestattet werden.
6. Auch die innerbetriebliche Schulung und die technische Weiterbildung werden als wesentliche Elemente der beruflichen Weiterbildung erachtet. Die Umschulung im Zusammenhang mit technologischen Entwicklungen wird nicht als Bildungsurlaub angerechnet.

Anspruch auf einen bezahlten Bildungsurlaub haben auch Arbeitnehmer im Buchbindergewerbe. Im mit dem Verein der Buchbindereien der Schweiz (VBS) abgeschlossenen Gesamtarbeitsvertrag heisst es im

Artikel 310 – Bildungsurlaub

1. Ein Bildungsurlaub ohne Lohnverlust wird gewährt zum Besuch von branchenspezifischen Fachkursen oder Seminarien ... und gewerkschaftlichen Bildungskursen. Der nutzbringende und seriöse Charakter des Kurses muss garantiert sein ...
2. Der Urlaub wird wie folgt gewährt:
 - eine Woche pro Jahr und Person auf 50 Arbeitnehmer;
 - eine Woche pro Person innerhalb von drei Jahren in den Betrieben mit weniger als 50 Arbeitnehmern;
3. Nichtbezahlter Urlaub kann für Kurse der allgemeinen Weiterbildung oder nichtwesentlicher beruflicher Weiterbildung gestattet werden.

Der Gesamtarbeitsvertrag für die Kartonageindustrie dagegen enthält in bezug auf den Bildungsurlaub keine spezifische Bestimmung. Der Artikel 12 beschränkt sich auf das Engagement, die berufliche Aus- und Weiterbildung zu fördern.

Finanzierung

Im Gesamtarbeitsvertrag für das Druckereigewerbe ist keine besondere Bestimmung über die Finanzierung der Aktionen auf dem Bildungsgebiet vorhanden. Dagegen findet sich im Gesamtarbeitsvertrag für die Berufe im Buchbindergewerbe der Hinweis auf einen Fonds für die Berufsbildung, der paritätisch geäufnet wird:

Artikel 402 – Beiträge für die Berufsbildung und paritätische Aufgaben im Gewerbe

Als Anteile zu den von den Vertragspartnern getragenen Kosten werden bei Einzelanerkennung des GAV folgende Beträge erhoben:

- a) Grundbeitrag für alle Fr. 300.– pro Jahr
- b) Beitrag in Promillen der an das Fach- und Hilfspersonal ausbezahlten Lohnsumme:
 - bis eine Million Franken: 8 Promille
 - über eine Million Franken: 4 PromilleBerufsarbeiter, nach Probezeit Fr. 120.–
Nichtberufsarbeiter (Männer und Frauen),
nach Probezeit Fr. 72.–

Diese Beiträge sind vom Arbeitgeber vom Lohn abzuziehen (...)

Gewerkschaftliche Bildung

Tradition hat in der Gewerkschaft Druck und Papier insbesondere die berufliche Weiterbildung. Sie geschieht vor allem dezentralisiert in den einzelnen Sektionen und beginnt dort in den Lehrlingsgruppen. Diese Jugendgruppen bemühen sich nicht nur um eine sinnvolle Freizeitgestaltung und die Pflege der Kameradschaft, sondern auch um die berufliche Förderung der jungen Leute. So zum Beispiel mit Vorträgen, Betriebsbesichtigungen und Hilfeleistung im Hinblick auf die Lehrabschlussprüfungen usw.

Fortgesetzt wird die berufliche Weiterbildung in den sog. «Sparten». Bei diesen Sparten handelt es sich um Gruppierungen nach Berufen (z. B. Schriftsetzer-, Korrektoren-, Drucker- und Buchbinder-Sparten), die sich insbesondere mit berufsspezifischen Neuerungen usw. befassen. Die praktische Bildungsarbeit dieser Berufssparten geschieht grösstenteils auf der Sektionsebene. Sie sind jedoch landesweit zusammengefasst und verfügen über zentrale Koordinationsstellen, die ihre Arbeit u.a. durch Tagungen, Dokumentation usw. unterstützen.

Neben dieser berufsspezifischen Bildungsarbeit führt die GDP auch gewerkschaftliche Bildungskurse durch. Schwerpunkte sind hier: Ge-

samtarbeitsvertrag; Vertragspolitik im Zusammenhang mit den technischen Umwälzungen in der grafischen Industrie; Sozial- und Wirtschaftspolitik; Fusionsbestrebungen im Hinblick auf eine umfassende Mediengewerkschaft. usw. Im übrigen bemüht sich die GDP – um Doppelspurigkeiten möglichst zu vermeiden –, ihre eigene gewerkschaftliche Bildungsarbeit mit jener der Arbeiterbildungszentrale zu koordinieren.

Schlussbetrachtungen

Im Gesamtarbeitsvertrag für das Druckereigewerbe wird die Förderung der stetigen beruflichen und ausserberuflichen Fortbildung im Artikel 28 erwähnt und festgestellt, dass sie «... einen wichtigen Beitrag darstellt für die erfolgreiche Arbeit mit moderner Technologie und die Bewältigung der damit verbundenen arbeitstechnischen und menschlichen Probleme». Hervorzuheben ist ferner die Tatsache, dass die Umschulung im Zusammenhang mit dem technologischen Wandel nicht in die Bestimmungen einbezogen wird, die den Bildungsurlaub regeln, um zu gewährleisten, dass der letztere für andere Zwecke genutzt werden kann. Daraus ergibt sich für die Betriebe so etwas wie eine Verpflichtung, diese Art berufliche Weiterbildung betriebsintern zu organisieren.

8. Gewerkschaft Textil Chemie Papier (GTCP)

Diese Gewerkschaft vereinigt rund 12 300 Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die in der Textil-, Chemie- und Papierindustrie beschäftigt sind.

In diesen drei Wirtschaftssektoren schliesst die GTCP eine Vielzahl von Gesamtarbeitsverträgen auf nationaler, regionaler, betrieblicher Ebene ab.

Auf der nationalen Ebene

In der Papier- und Textilindustrie bezieht sich der Bildungsinhalt, der für die Mitglieder dieser Gewerkschaft vereinbart wurde, vor allem auf ihre Aufgaben als Vertragspartner. In der Papierindustrie wird den gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmern ein unbezahlter Urlaub für den Besuch von Bildungskursen und Veranstaltungen gewährt, die von den Gewerkschaften durchgeführt werden:

Artikel 14, Absatz 7

Die Mitglieder der am Gesamtarbeitsvertrag beteiligten Gewerkschaften können zur Ausübung gewerkschaftlicher Funktionen oder für die Teilnahme an gewerkschaftlichen Veranstaltungen unbezahlten Urlaub – unter Berücksichtigung der Bedürfnisse des Betriebes – beanspruchen.

Anderseits haben die Mitglieder der Betriebskommissionen und ihre Stellvertreter/innen Anspruch auf einen bezahlten Bildungsurlaub:

Artikel 14, Absatz 6

Für die Schulung der Mitglieder und Ersatzmitglieder der Betriebskommissionen haben die einzelnen Vertragsgewerkschaften je nach Mitgliederzahl Anspruch auf die folgenden bezahlten Absenzen pro Jahr:

- bei 5–50 Mitgliedern 3 Tage
- bei 51–100 Mitgliedern 4 Tage
- bei 101–150 Mitgliedern 5 Tage
- bei über 150 Mitgliedern 6 Tage

Im GAV der Baumwollindustrie, welcher hier stellvertretend für die Vielzahl der Verträge im Textilbereich angeschaut wurde, sind die verschiedenen gewerkschaftlichen Funktionen und die Inhalte der Veranstaltungen Gegenstand eines sehr detaillierten Artikels, worin festgehalten wird, wer für welchen Zweck und für welche Dauer Anspruch auf einen bezahlten oder einen unbezahlten Bildungsurlaub hat:

Artikel 27.2, Absatz 3

... Ferner wird zur Ausübung gewerkschaftlicher Funktionen unbezahlter Urlaub aufgrund eines rechtzeitigen schriftlichen Gesuches und unter Vorweisung entsprechender schriftlicher Einladungen gewährt:

- a) Mitgliedern von Betriebskommissionen oder der Sektionen der Vertragsgewerkschaften für gemeinsame Besprechungen in Angelegenheiten, welche den vorliegenden Gesamtarbeitsvertrag betreffen;

- b) Mitgliedern der statutarischen Organe der Vertragsgewerkschaften (Branchenvorstände, Branchenkonferenzen, Zentralvorstand, Beschwerde- und Rechnungsprüfungskommissionen) soweit mit den betrieblichen Erfordernissen vereinbar.

Artikel 27.2, Absatz 2

Zum nämlichen Zweck steht einer im gegenseitigen Einvernehmen pro Firma zu begrenzenden Zahl von Vertrauensleuten der Vertragsgewerkschaften das Recht auf bezahlten Urlaub zulasten des Partnerschaftsfonds für insgesamt höchstens eine Woche innert drei Jahren zu.

Artikel 27.2, Absatz 1

Mitglieder der Betriebskommission sowie deren Ersatzleute haben während ihrer Amtszeit zulasten des Partnerschaftsfonds Anspruch auf höchstens eine Woche bezahlten Bildungsurlaub zur Schulung und Weiterbildung im Hinblick auf ihre innerbetriebliche Funktion.

Auf regionaler Ebene

In den Gesamtarbeitsverträgen der chemischen Industrie (Basel, Basel-Land, Fricktal, Freiburg, Monthei und Genf) gibt es auch zwei Arten von Bildungsurlaub:

Annex 10 zum Gesamtarbeitsvertrag für die Basler Chemische Industrie – Urlaub für gewerkschaftliche Funktionen

1. Die Mitglieder der am Gesamtarbeitsvertrag beteiligten Gewerkschaften können zur Ausübung gewerkschaftlicher Funktionen oder für die Teilnahme an gewerkschaftlichen Veranstaltungen unbezahlten Urlaub im Rahmen der bisherigen Praxis und unter Berücksichtigung der Bedürfnisse des Betriebes beanspruchen.
2. Die Mitglieder der Vertragskommissionen bzw. Verhandlungsdelegationen der am Gesamtarbeitsvertrag beteiligten Gewerkschaften erhalten für die Vorbereitung von Verhandlungen über den Gesamtarbeitsvertrag im bisherigen Ausmass und unter Berücksichtigung der Bedürfnisse des Betriebes bezahlten Urlaub.

Artikel 41 (4)

Für Kurse und Veranstaltungen, die der Schulung und Weiterbildung für die Tätigkeit als Mitglied der Arbeiterkommission dienen, haben die Mitglieder und Ersatzmitglieder der Arbeiterkommission in den einzelnen Firmen während ihrer Amtszeit von 3 Jahren zusammen Anspruch auf so viel mal 10 Arbeitstage bezahlten Urlaub, als die Arbeiterkommission ordentliche Mitglieder (exkl. Ersatzmitglieder) zählt.

Auf der Betriebsebene

Gleiche Bestimmungen finden sich in den Gesamtarbeitsverträgen auf betrieblicher Ebene. Für die Vertrauensleute der chemischen Industrie (CIBA-GEIGY Monthei, ZIMA Nyon und ILFORD Freiburg-Marly) kann man diese Besonderheit hervorheben:

Artikel 45 (2)

Die Gewerkschaften haben die Möglichkeit, zweimal jährlich ihre Vertrauensleute zu Versammlungen einzuladen, die während der Arbeitszeit ausserhalb der Firma stattfinden (...)

Finanzierung

In der Baumwoll- und Papierindustrie wurde ein paritätischer Fonds geschaffen, der mit den Berufs- und Vertragsbeiträgen sämtlicher Arbeitnehmer geäufnet wird, die dem Gesamtarbeitsvertrag unterstellt sind. Mit Mitteln aus diesem Fonds werden u.a. die Kosten für die Berufsbildung der Vertragsparteien gedeckt.

In der Baumwollindustrie dient dieser Fonds auch zur Bezahlung des Lohnausfalles für die Arbeitnehmer, die Anspruch auf einen Bildungslaub haben.

Im Reglement über die Verwaltung und die Verwendung der Berufs- und Vertragsbeiträge des Gesamtarbeitsvertrages der Papierindustrie wird auch erwähnt, dass jeder Arbeitnehmer die Möglichkeit habe, der paritätischen Kommission Gesuche um finanzielle Beiträge für Bildungszwecke einzureichen:

Artikel 3, Absatz 3

Die Verwendung der dem Fonds verbleibenden Mittel erfolgt nach der Zweckbestimmung in Art.21, Abs.1 GAV. Die Vertragsparteien sowie einzelne Arbeitnehmer sind berechtigt, der Paritätischen Kommission Anträge zu unterbreiten.

In der Basler Chemie sowie nach den Bestimmungen in den Gesamtarbeitsverträgen von CIBA Monthey und ILFORD wird die Bildung ausschliesslich vom Arbeitgeber finanziert, welcher der Gewerkschaft einen Betrag von Fr. 90.– für jeden Arbeitnehmer ausbezahlt:

Annex 11 zum Gesamtarbeitsvertrag für die Basler Chemische Industrie Beitrag für Bildung und Vertragskosten

Der Arbeitgeberverband stellt jährlich einen Betrag zur Verfügung, der sich auf Fr. 90.– für jeden dem Gesamtarbeitsvertrag unterstellten Arbeitnehmer beläuft. Dieser Betrag wird als Beitrag an die Bildungskosten der Gewerkschaften und an die aus dem Abschluss und der Einhaltung des Gesamtarbeitsvertrages entstehenden Kosten verwendet. Der jeweils aufgrund des Bestandes der am 1. Januar dem Gesamtarbeitsvertrag unterstellten Arbeitnehmer ermittelte Betrag wird vom Arbeitgeberverband an eine neutrale Treuhandstelle überwiesen, welche nach Abzug ihrer Kosten die Aufteilung dieses Beitrages an die Gewerkschaften nach Massgabe der diesem Gesamtarbeitsvertrag unterstellten Mitglieder vornimmt. Diese Treuhandstelle kontrolliert den Bestand der jeweils am 1. Januar dem Gesamtarbeitsvertrag unterstellten Arbeitnehmer. Die Gewerkschaften erstatten ihr jährlich einen Bericht über die Verwendung der Beiträge im Sinne der in Abs.1 hievor festgelegten Zweckbestimmung ...

Wird in einem späteren Zeitpunkt der Beitrag des Arbeitgeberverbandes für Bildung und Vertragskosten von jährlich Fr. 90.– pro GAV-Mitglied nicht mehr vereinbart, so wird dieser Betrag in den Lohn aller GAV-Mitarbeiter eingebaut.

Gewerkschaftliche Bildung

Den Schwerpunkt der Bildungskurse, welche die Gewerkschaft Textil Chemie Papier durchführt, stellt die gewerkschaftliche Bildung der Vertrauensleute sowie der Mitglieder der Betriebskommissionen und Sektionsvorstände dar. Daneben werden jedoch auch allgemeine Themen behandelt, die alle Arbeitnehmer interessieren: Zweite Säule, Hygiene und Sicherheit am Arbeitsplatz, neue Technologien, Arbeitsbedingungen und Familienleben usw. Besondere Kurse werden ferner für die Frauen oder für die ausländischen Arbeitnehmer (in deren Landessprache) durchgeführt.

Für das Jahr 1987 sind 24 Kurse in den verschiedenen Regionen vorgesehen. Die in der GTCP organisierten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen können auch an den Kursen der Schweizerischen Arbeiterbildungszentrale und der Université Ouvrière in Genf teilnehmen.

Schlussbetrachtungen

Die GTCP weist, im Vergleich mit den andern Gewerkschaftsverbänden, eine Besonderheit auf, die mit dem Inhalt des Bildungsurlaubs zu tun hat: er bezieht sich nur auf die mit den gewerkschaftlichen Funktionen verbundenen Aufgaben.

Eine weitere Besonderheit besteht darin, dass in der chemischen Industrie die finanziellen Beiträge für die Bildung ausschliesslich von den Arbeitgebern geleistet, jedoch von den Gewerkschaften allein verwaltet werden.

9. Schweizerischer Lithographenbund (SLB)

Der Schweizerische Lithographenbund organisiert Arbeitnehmer der graphischen Industrie. Er zählt rund 6700 Mitglieder.

Nationale Ebene

Gegenwärtig hat der Schweizerische Lithographenbund mit zwei Unterneherverbänden Gesamtarbeitsverträge – sie werden «Berufsordnung» (BO) genannt – abgeschlossen. Beide gelten für das ganze Gebiet der Schweiz. Den einen mit dem VSD (Verband der Schweizer Druckindustrie) und den andern mit dem SVGU (Schweizerischer Verband Graphischer Unternehmer).

In beiden Verträgen ist die Ausbildung der Arbeitnehmer Gegenstand eines Bildungsurlaubs, sowohl für die berufliche Weiterbildung als auch für die gewerkschaftliche Bildung oder die Lehrlingsausbildung:

Artikel 148 (VSD) und Artikel 149 (SVGU) – Bildungsurlauf

1. Bis zu 20 oder für je weitere 20 Berufsarbeiter oder Bruchteile davon hat ein der BO unterstelltes SLB-Mitglied einen jährlichen Anspruch auf einen bezahlten Bildungsurlauf von höchstens zwei Wochen zum Besuch von Weiterbildungskursen.

Der Bildungsurlauf kann auf mehrere SLB-Mitglieder verteilt werden.

2. In Abweichung von Abs. 1 haben alle nachstehend bezeichneten Arbeitnehmer einmal innert 2 Jahren Anspruch auf Bildungsurlauf von höchstens drei Tagen:
 - a) die mit der Ausbildung von Lehrlingen betrauten Berufsarbeiter,
 - b) die für die Abnahme von Lehrlingsprüfungen ernannten Experten,
 - c) die Vertrauensleute und die Mitglieder der Betriebskommission SLB.
3. Den Zeitpunkt des Bildungsurlaubs bestimmt der Arbeitgeber unter bestmöglichster Berücksichtigung der Wünsche des Arbeitnehmers und namentlich auch der Daten der Kurse.
4. Als Weiterbildungskurse, für welche Bildungsurlauf beantragt werden kann, gelten solche,
 - a) die von den vertragschliessenden Verbänden gemeinsam durchgeführt werden;
 - b) die von der Schweizerischen Arbeiterbildungszentrale durchgeführt und von den vertragschliessenden Verbänden gemeinsam bezeichnet werden.

Finanzierung

Seit dem Jahr 1972 existiert ein Fonds für die Finanzierung «besonderer Aufgaben, welche im gemeinsamen Interesse liegen, in erster Linie die Finanzierung von Kursen beruflicher und gewerkschaftlicher Art». Dieser Fonds wird durch Beiträge der gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer und der Arbeitgeber zu gleichen Teilen geäufnet:

Artikel 7 – Finanzierung besonderer Aufgaben

1. Die vertragschliessenden Verbände verpflichten sich, zur Bereitstellung der notwendigen Mittel für die Finanzierung besonderer Aufgaben, welche im gemeinsamen Interesse liegen, von der Lohnsumme des einzelnen Berufsarbeiters je 1 % zu erheben.
2. Der VSD verwaltet den von seinen Mitgliedern finanzierten Fonds ausserhalb seiner Rechnung. die Beanspruchung dieses Fonds bis zu vier Fünfteln ist nur aufgrund eines gemeinsamen Beschlusses der vertragschliessenden Verbände möglich.
3. Der SLB beauftragt den VSD mit dem Inkasso. Der von den Mitgliedern des SLB finanzierte Fonds steht im Eigentum des SLB. Seine Beanspruchung bis zu vier Fünfteln ist nur aufgrund eines gemeinsamen Beschlusses der vertragschliessenden Verbände möglich.

Der SVGU ist nach dem GAV verpflichtet, gleich grosse finanzielle Beiträge zu leisten wie die Arbeitnehmer.

Gewerkschaftliche Bildung

Der Lithographenbund ist vielleicht die einzige Gewerkschaft, die sich vollumfänglich mit der Aus- und Weiterbildung der Arbeitnehmer in der graphischen Industrie befasst.

Neben den Kursen für die berufliche Weiterbildung und denjenigen für die gewerkschaftliche organisiert der SLB auch solche für Lehrmeister und Experten. Die berufliche Umschulung und nationale Begegnungen mit sämtlichen Partnern der Lehrlingsausbildung runden den Bildungsauftrag ab.

	1984		1985	
	Teilnehmer	/Tage	Teilnehmer	/Tage
Kurse für berufliche				
Weiterbildung	71	355 + 64 Abende	141	877
Gewerkschaftskurse	40	120	43	120
Lehrmeisterkurse	20	140	20	140
Expertenkurse	115	230	70	140
Umschulung	—	—	12	144
Sitzungen zum Thema				
Lehrlingsausbildung	—	—	300	—

Aus der Aufstellung geht klar hervor, dass sich die Zahl der Teilnehmer an beruflichen Weiterbildungskursen, die von einem bezahlten Bildungsurlaub profitiert haben, innerhalb eines Jahres verdoppelt hat. Ein Verantwortlicher des SLB äussert sich dahin, dass die Nachfrage nach sog. kulturellen oder allgemeinbildenden Kursen sehr gering sei, weil dazu von seiten der Unternehmer auch nicht ermutigt werde.

Auch Nichtgewerkschafter können an diesen Kursen teilnehmen. Sie müssen jedoch die Kurskosten selber aufbringen, weil sie, im Gegensatz zu den gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmern, keinen Berufsbeitrag entrichten.

Schlussbetrachtungen

Das Recht auf den bezahlten Bildungsurteil konnte im Gesamtarbeitsvertrag für die graphische Industrie frühzeitig eingeführt werden. Der entscheidende Grund hierfür war wohl die Tatsache, dass für die verschiedenen Berufe in dieser Branche eine gewisse kontinuierliche Weiterbildung seit jeher notwendig war. Die Umschulung kann in kleinen Gruppen von Arbeitnehmern erfolgen, da es sich bei den betroffenen Unternehmen mehrheitlich um Klein- und Mittelbetriebe handelt.

Die Tatsache, dass er sich vollumfänglich mit der beruflichen Aus- und Weiterbildung befasst, macht es dem Lithographenbund leichter, den technologischen Wandel in der Branche zu bewältigen und bessere Bedingungen für die Umschulung auszuhandeln.

10. Syndikat Schweizerischer Medienschaffender (SSM)

Das Syndikat Schweizerischer Medienschaffender (SSM) zählt rund 1800 Mitglieder, die in verschiedenen Berufen bei der Schweizerischen Radio- und Fernsehgesellschaft (SRG) beschäftigt sind.

Die Arbeitsbedingungen sind in einem nationalen Gesamtarbeitsvertrag geregelt, dem rund 3500 Arbeitnehmer unterstellt sind, ferner in drei Spezialverträgen, die rund 2100 auf Honorarbasis Beschäftigte betreffen.

Die Ausbildung des SRG-Personals wird in vier Artikeln des Gesamtarbeitsvertrages geregelt, die den Inhalt der Ausbildung betreffen und die Begünstigten bezeichnen:

- die Berufsbildung, die im Artikel 29, Abschnitt 1 die Grundausbildung, die ständige Weiterbildung und die Ausbildung der Kader umfasst;
- die individuelle Bildung (Artikel 29, Abschnitt 3);
- die Gewährung eines ganz oder teilweise bezahlten Bildungsurlaubs für die dem Gesamtarbeitsvertrag unterstellten Mitarbeiter sowie die Gewährung eines unbezahlten Urlaubs für die auf Honorarbasis Beschäftigten sind von der Entscheidung der Personaldirektion abhängig, die auch die Ausbildung finanziert;
- Artikel 19 betrifft die Ausbildung der Programmschaffenden im weiten Sinne (z. B. Journalisten, Regisseure, Kameraleute, Tontechniker

usw.) und gilt sowohl für die dem GAV unterstellten als auch für die auf Honorarbasis Beschäftigten.

Finanziert wird diese Ausbildung aus einem Fonds, der mit den Erträgen geäufnet wird, die mit der Kommerzialisierung der Autorenrechte der Programmschaffenden erzielt werden.

Die Begünstigten müssen jedoch gewisse Bedingungen erfüllen: seit sieben Jahren bei der SRG beschäftigt sein, den nicht bezahlten Bildungsurlaub mit der Direktion aushandeln, bereit sein, einen Teil der Kosten zu übernehmen usw. Der maximale Beitrag pro Gesuch beträgt Fr. 8000.–. Aus dem erwähnten Fonds werden insbesondere alle jene Aktivitäten finanziert, die geeignet erscheinen, zur Verbesserung der Programmqualität beizutragen: Studien an Universitäten, Aufenthalte im Ausland, Beschäftigung in andern Funktionen, Recyclage. Seit 1982 hat sich die Zahl der Gesuche fast verdoppelt: 1982 waren es 35 und 1986 72 Gesuche.

Dieser Fonds ist auf Betreiben des SSM eingerichtet worden. Unseres Wissens ist dies in der Schweiz der einzige Fall von Kollektivierung der Autorenrechte. Der Fonds wird nicht paritätisch verwaltet, dem SSM steht jedoch das Kontrollrecht über dessen Leistungen zu;

- die gewerkschaftliche Bildung (Artikel 28, Abschnitt 5)

Die Mitarbeiter, die dem Gesamtarbeitsvertrag unterstellt und Mitglied einer Vertragspartei sind, haben ein Anrecht auf maximal fünf Tage bezahlten Bildungsurlaub innerhalb von zwei Jahren. Die Kurskosten werden von den Gewerkschaften getragen.