

Bericht und Antrag

des Ausschusses für Arbeit und Sozialordnung (11. Ausschuß)

**zu dem von der Bundesregierung eingebrachten Entwurf eines Gesetzes
zu dem Übereinkommen Nr. 140 der Internationalen Arbeitsorganisation
vom 24. Juni 1974 über den bezahlten Bildungsurlaub
— Drucksache 7/4766 —**

A. Problem

Der Ausschuß für Arbeit und Sozialordnung begrüßt die Zielsetzung des Übereinkommens, in den Mitgliedstaaten der Internationalen Arbeitsorganisation eine Politik zu fördern, die schrittweise die Gewährung von bezahltem Bildungsurlaub für Arbeitnehmer vorsehen soll. Dieser Bildungsurlaub soll Zwecken der beruflichen, allgemeinen, politischen und gewerkschaftlichen Bildung dienen.

B. Lösung

Die in der Bundesrepublik Deutschland bestehenden Bildungsurlaubsregelungen sowie die diesbezüglichen tarifvertraglichen Vereinbarungen und der Bildungsgesamtplan stehen mit den Zielsetzungen und Anforderungen des Übereinkommens in Einklang. Dadurch wird eine Ratifizierung des Übereinkommens ermöglicht.

Einstimmiger Ausschlußbeschuß

C. Alternativen

keine

D. Kosten

keine

A. Bericht des Abgeordneten Franke (Osnabrück)

Der Deutsche Bundestag hat den Gesetzentwurf der Bundesregierung zu dem Übereinkommen Nr. 140 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 24. Juni 1974 über den bezahlten Bildungsurlaub (Bundestagsdrucksache 7/4766) in seiner 230. Sitzung am 18. März 1976 dem Ausschuß für Arbeit und Sozialordnung federführend und dem Ausschuß für Bildung und Wissenschaft zur Mitberatung überwiesen. Der Ausschuß für Bildung und Wissenschaft hat den Gesetzentwurf am 2. Juni 1976 einstimmig gebilligt. Der Ausschuß für Arbeit und Sozialordnung hat in seiner 107. Sitzung am 9. Juni 1976 dem Ratifizierungsgesetz einstimmig zugestimmt.

I.

Das Übereinkommen ist von der Internationalen Arbeitskonferenz 1974 nach zweijähriger Beratung auf der Grundlage von Schlußfolgerungen einer Sachverständigentagung von 1972 angenommen worden. Bereits 1965 hatte die Konferenz auf deutsche Initiative eine Entschliebung über den bezahlten Bildungsurlaub verabschiedet.

Dem Übereinkommen liegt die Vorstellung des „lebenslangen Lernens“ zugrunde. Die besondere Bedeutung des bezahlten Bildungsurlaubs im Rahmen einer langfristig angelegten Weiterbildungspolitik wird in programmatischer Weise in der Präambel hervorgehoben.

Nach der Definition des Artikels 1 ist unter „bezahltem Bildungsurlaub“ die Freistellung von Arbeitnehmern zu Bildungszwecken bei Zahlung angemessener finanzieller Leistungen zu verstehen.

Die Kernbestimmung des Übereinkommens ist Artikel 2. Danach sind ratifizierende Mitgliedstaaten im Rahmen ihrer innerstaatlichen Verhältnisse und Gepflogenheiten zur Festlegung und Durchführung einer Politik verpflichtet, die die Gewährung von bezahltem Bildungsurlaub schrittweise fördert. Zum Inhalt dieser Politik gehören außer der Berufsbildung die allgemeine und politische sowie die gewerkschaftliche Bildung.

Artikel 3 nennt als Ziele, zu deren Verwirklichung der bezahlte Bildungsurlaub einen Beitrag leisten soll, unter anderem die Aneignung, Verbesserung und Anpassung beruflicher Befähigungen, die Förderung und Sicherung der Beschäftigung oder die sachkundige und aktive Beteiligung der Arbeitnehmer und ihrer Vertreter am innerbetrieblichen Geschehen.

Artikel 4 fordert die Berücksichtigung der besonderen Bedürfnisse des jeweiligen Mitgliedsstaates und die Koordinierung der Bildungsurlaubs politik mit der allgemeinen Beschäftigungs-, Bildungs- und Arbeitszeitpolitik.

Artikel 5 läßt die Durchführung der Bildungsurlaubs politik gleichrangig durch innerstaatliche Gesetzgebung, Tarifverträge, Schiedssprüche oder sonstige Maßnahmen zu.

Artikel 6 sieht entsprechend den innerstaatlichen Gegebenheiten die Beteiligung der zuständigen Behörden und Verbände bei der Förderung der Bildungsurlaubs politik vor.

Artikel 7 verpflichtet die ratifizierenden Mitgliedstaaten zur regelmäßigen Bereitstellung angemessener Mittel für die Finanzierung des bezahlten Bildungsurlaubs, läßt ihnen aber bei der Durchführung, insbesondere der Frage der Kostenverteilung, freie Hand.

Artikel 8 verbietet, daß Arbeitnehmern bezahlter Bildungsurlaub aufgrund bestimmter persönlicher Merkmale verweigert wird.

Artikel 9 läßt für bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern und Betrieben, deren Einordnung in den Rahmen allgemeiner Regelungen Schwierigkeiten bereitet, Sonderregelungen zu.

Artikel 10 ermöglicht eine Differenzierung bei der Gewährung von bezahltem Bildungsurlaub je nach seiner Zweckbestimmung.

Artikel 11 sieht nach Maßgabe der innerstaatlichen Verhältnisse die Gleichstellung von Zeiten des bezahlten Bildungsurlaubs mit Beschäftigungszeiten zum Zwecke des Erwerbs von Ansprüchen auf Sozialleistungen und sonstigen Rechten aus dem Arbeitsverhältnis vor.

Die übrigen Artikel sind die in allen JAO-Übereinkommen üblichen Schlußbestimmungen im Hinblick auf Ratifikation, Inkrafttreten, Kündigung und Änderungen des Übereinkommens.

Die Aussagen des Übereinkommens sind mit den in der Bundesrepublik Deutschland vertretenen Konzeptionen des bezahlten Bildungsurlaubs vereinbar. Der programmatische Charakter und die flexiblen Formulierungen des Übereinkommens lassen für die geforderte schrittweise Verwirklichung des bezahlten Bildungsurlaubs einen so breiten Spielraum, daß dem Übereinkommen bereits durch die in der Bundesrepublik Deutschland bestehenden Bildungsurlaubsregelungen entsprochen wird. Dies gilt insbesondere im Hinblick darauf, daß das Übereinkommen keinen Rechtsanspruch auf Bildungsurlaub statuiert, die Finanzierungsmodalitäten den Mitgliedsstaaten überläßt und ohne Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot des Artikels 8 z. B. eine auf bestimmte Adressatengruppen beschränkte Einführung des bezahlten Bildungsurlaubs zuläßt.

Dementsprechend sieht der 1973 von der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung verabschiedete Bildungsgesamtplan, dem die Regierungschefs von Bund und Ländern zugestimmt haben, die schritt-

weise Einführung eines Bildungsurlaubs durch Bundesgesetz vor. Begrenzte Bildungsurlaubsregelungen auf Bundesebene enthalten u. a. folgende Gesetze:

Das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) von 1972: Nach § 37 Abs. 7 BetrVG steht jedem Betriebsratsmitglied pro Amtszeit ein Anspruch auf bezahlte Freistellung von insgesamt drei Wochen — bei Erstmitgliedern von insgesamt vier Wochen — für die Teilnahme an anerkannten Schulungs- und Bildungsveranstaltungen zu. Entsprechendes gilt nach § 65 Abs. 1 i. V. m. § 37 Abs. 7 BetrVerfG für Jugendvertreter. Daneben sind Betriebsratsmitglieder nach § 37 Abs. 6 BetrVG bzw. Jugendvertreter nach § 65 Abs. 1 i. V. m. § 37 Abs. 6 BetrVG außerdem von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgelts für die Teilnahme an solchen Schulungs- und Bildungsveranstaltungen zu befreien, die für die Betriebsrats- bzw. Jugendvertreterarbeit erforderliche Kenntnisse vermitteln. Entsprechende Regelungen befinden sich für den öffentlichen Dienst im Bundespersonalvertretungsgesetz von 1974 für Personalratsmitglieder bzw. Jugendvertreter (§ 46 Abs. 6, 7, § 62) und im Schwerbehindertengesetz in der Fassung von 1974 für den Vertrauensmann (§ 23 Abs. 4). Das Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit von 1973 sieht in § 2 Abs. 3 und in § 5 Abs. 3 für diesen Personenkreis ebenfalls die bezahlte Freistellung zum Zwecke der Fortbildung vor. Die Verordnung über Sonderurlaub für Bundesbeamte und Richter im Bundesdienst von 1965, die, soweit nicht spezielle tarifvertragliche Regelungen bestehen, auch auf Arbeitnehmer im Bundesdienst entsprechende Anwendung findet, ermöglicht die Bewilligung von Urlaub unter Fortzahlung der Dienstbezüge u. a. für berufliche oder staatsbürgerlich-politische Bildungsveranstaltungen.

Von den Bundesländern haben bisher Berlin (1970), Bremen (1974), Hamburg (1974), Hessen (1974) und Niedersachsen (1974) Bildungsurlaubsgesetze erlassen. Hinzu kommen rd. 200 tarifvertragliche Vereinbarungen über Bildungsurlaub für Arbeitnehmer.

Schließlich berühren auch das Arbeitsförderungsgesetz von 1969, das Berufsausbildungsförderungsgesetz von 1971 und das Berufsbildungsgesetz von 1969 die Anerkennung und Förderung von Teilnehmern und Veranstaltungen.

Es ist also festzustellen, daß die im Übereinkommen enthaltenen Verpflichtungen bereits heute als erfüllt gelten können. Andererseits wird der weitere Ausbau des bezahlten Bildungsurlaubs maßgeblich von der künftigen wirtschafts- und arbeitsmarktpolitischen Entwicklung in der Bundesrepublik Deutschland abhängen.

II.

Die Empfehlung ergänzt das Übereinkommen durch detaillierte Vorschläge zur Förderung des bezahlten Bildungsurlaubs. U. a. nennt die Empfehlung mögliche Kostenträger, von denen ein Finanzierungsbeitrag erwartet werden kann, und die den Arbeitnehmern während des Bildungsurlaubs zu gewährenden finanziellen Leistungen (Lohnfortzahlung und Erstattung zusätzlicher Kosten). Ferner soll jeder Arbeitnehmer in der Wahl des Bildungs- oder Berufsbildungsprogramms frei sein. Bei der Bestimmung der Voraussetzungen für die Gewährung von bezahltem Bildungsurlaub und der Durchführungsmodalitäten soll den betrieblichen Interessen auf der einen und den Bedürfnissen der Arbeitnehmer bzw. ihrer Verbände sowie dem öffentlichen Interesse auf der anderen Seite Rechnung getragen werden. Die Rolle der Gewerkschaften bei der gewerkschaftlichen Bildung wird hervorgehoben. Unter besonderen Umständen sollen bestimmte Arbeitnehmer bei der Gewährung von bezahltem Bildungsurlaub den Vorrang erhalten.

Auch die über das Übereinkommen hinausgehenden Ziele der Empfehlung stehen mit den in der Bundesrepublik Deutschland vorhandenen Bildungsurlaubsregelungen im Einklang.

Bonn, den 9. Juni 1976

Franke (Osnabrück)

Berichterstatte

B. Antrag des Ausschusses

Der Bundestag wolle beschließen,

dem Ratifizierungsgesetz zu dem Übereinkommen Nr. 140 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 24. Juni 1974 über den bezahlten Bildungsurlaub — Drucksache 7/4766 — unverändert nach der Vorlage zuzustimmen.

Bonn, den 9. Juni 1976

Der Ausschuß für Arbeit und Sozialordnung

Müller (Remscheid)

Stellv. Vorsitzender

Franke (Osnabrück)

Berichterstatler