

III-21 der Beilagen zu den stenographischen Protokollen des Nationalrates XIV. GP

1976 03 16

Bericht an den Nationalrat

betreffend das auf der 59. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz, 1974, angenommene Übereinkommen (Nr. 140) über den bezahlten Bildungsurlaub und Empfehlung (Nr. 148) betreffend denselben Gegenstand

A. Vorbemerkungen

Die am 5. Juni 1974 in Genf zu ihrer 59. Tagung zusammengetretene Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation hat am 24. Juni 1974 unter anderem folgende internationale Urkunden angenommen:

Übereinkommen (Nr. 140) über den bezahlten Bildungsurlaub und die

Empfehlung (Nr. 148) betreffend den bezahlten Bildungsurlaub.

Der amtliche deutsche Übersetzungstext dieser beiden Instrumente ist in der Beilage angeschlossen.

Jedes Mitglied der Internationalen Arbeitsorganisation, also auch Österreich, ist nach Artikel 19 der Verfassung dieser Organisation, BGBl. Nr. 223/1949, dazu verpflichtet, die von den Tagungen der Internationalen Arbeitskonferenz angenommenen Übereinkommen und Empfehlungen spätestens ein Jahr oder, wenn dies infolge außergewöhnlicher Umstände binnen eines Jahres unmöglich sein sollte, spätestens 18 Monate nach Schluß der Tagung der Konferenz den zuständigen Stellen im Hinblick auf ihre Verwirklichung durch die Gesetzgebung oder durch andere geeignete Maßnahmen vorzulegen. In Entsprechung dieser Verpflichtung hat der Ministerrat bereits in seiner Sitzung am 12. Mai 1975 den ihm aus den nachfolgend angeführten Gründen lediglich mit dem Antrag auf Kenntnisnahme vorgelegten Bericht über die gegenständlichen Urkunden zur Kenntnis genommen und beschlossen, ihn dem Nationalrat zur Kenntnisnahme vorzulegen. Der Bericht wurde jedoch vom Nationalrat im Laufe der XIII. GP nicht mehr behandelt und ist somit neuerlich vorzulegen.

B. Die Internationalen Urkunden

Das Übereinkommen fordert von dem Staat, der es ratifiziert, eine Politik festzulegen und durchzuführen, die dazu bestimmt ist, die Gewährung von bezahltem Bildungsurlaub zu fördern, und zwar zum Zwecke der Berufsbildung auf allen Stufen, der allgemeinen und politischen Bildung sowie der gewerkschaftlichen Bildung. Diese Politik hat beizutragen zur Aneignung, Vervollkommenung und Anpassung beruflicher und tätigkeitsbezogener Beschäftigungen sowie zur Förderung und Sicherung der Beschäftigung angesichts der wissenschaftlichen und technischen Entwicklung sowie der wirtschaftlichen und strukturellen Veränderungen; sie hat einen Beitrag zu leisten zur sachkundigen und aktiven Beteiligung der Arbeitnehmer und ihrer Vertreter am Geschehen im Betrieb und in der Gemeinschaft sowie zum persönlichen, sozialen und kulturellen Fortschritt der Arbeitnehmer; schließlich hat diese Politik eine geeignete fortdauernde Bildung und Berufsbildung zu fördern, die dem Arbeitnehmer hilft, sich den zeitbedingten Erfordernissen anzupassen. Dabei sind die Entwicklungsstufe und die besonderen Bedürfnisse des betreffenden Landes und der verschiedenen Tätigkeitsbereiche zu berücksichtigen und ist auf die allgemeine Politik auf den Gebieten der Beschäftigung, der Bildung und Berufsbildung sowie der Arbeitszeit Bedacht zu nehmen. Die Gewährung von bezahltem Bildungsurlaub kann durch die innerstaatliche Gesetzgebung, durch Kollektivverträge, Schiedssprüche oder auf jede andere den innerstaatlichen Gepflogenheiten entsprechende Weise erfolgen. Die Behörden, die Arbeitgeber- und die Arbeitnehmerverbände sowie die mit der Bildung und Berufsbildung befaßten Einrichtungen sind bei der Festlegung und Durchführung einer solchen Politik heranzuziehen. Die

2

Finanzierung der Vorkehrungen für den bezahlten Bildungsurwahl hat in regelmäßiger und angemessener Weise in Übereinstimmung mit den innerstaatlichen Gepflogenheiten zu erfolgen. Der bezahlte Bildungsurwahl darf Arbeitnehmern nicht auf Grund der Rasse, der Hautfarbe, des Geschlechts, des Glaubensbekenntnisses, der politischen Meinung, der nationalen Abstammung oder der sozialen Herkunft verweigert werden. Wenn es erforderlich ist, sind für bestimmte Arbeitnehmergruppen und für bestimmte Betriebsgruppen besondere Bestimmungen für den bezahlten Bildungsurwahl zu erlassen. Die Voraussetzungen für die Gewährung des bezahlten Bildungsurwahls können unterschiedlich sein je nach dem oben angeführten Zweck, dem dieser Urlaub dienen soll. Zeiten des Bildungsurwahls sind tatsächlichen Beschäftigungszeiten zum Zwecke des Erwerbs von Ansprüchen auf Sozialleistungen und sonstigen sich aus dem Beschäftigungsverhältnis ergebenden Rechten gleichzustellen, wie dies durch die innerstaatliche Gesetzgebung, Kollektivverträge, Schiedssprüche oder auf andere, den innerstaatlichen Gepflogenheiten entsprechende Weise vorgesehen ist.

Die Empfehlung enthält im wesentlichen die gleichen Bestimmungen wie das Übereinkommen, darüber hinaus jedoch mehr ins einzelne gehende Vorschläge für die Durchführung des bezahlten Bildungsurwahls, unterscheidet sich aber von dem Übereinkommen dadurch, daß sie nicht dem Verfahren der Ratifikation zugänglich ist, sondern den Mitgliedstaaten der Internationalen Arbeitsorganisation bei der Erstellung und Durchführung ihrer Politik auf dem Gebiete des bezahlten Bildungsurwahls Vorschläge zur Verfügung stellt.

C. Rechtslage und Folgerungen

Von den zur Frage der Ratifikation des in Rede stehenden Übereinkommens durch Österreich befragten Zentralstellen des Bundes und der Länder hat, mit Ausnahme der Bundesministerien für Handel, Gewerbe und Industrie und für Land- und Forstwirtschaft sowie des Amtes der Salzburger Landesregierung, keine Stelle Einwendungen gegen die Ratifikation erhoben. Einige dieser Stellen haben allerdings darauf hingewiesen, daß ihrer Meinung nach derzeit nur ein Teil der Forderungen des Übereinkommens in der österreichischen Rechtslage Deckung findet. Die Interessenvertretungen der Arbeitgeber haben sich geschlossen und entschieden gegen die Ratifikation des Übereinkommens durch Österreich ausgesprochen, während die Interessenvertretungen der Arbeitnehmer eine solche Ratifikation nachdrücklich befürworten und unterstreichen, daß ein gesetzlicher Anspruch des Arbeitnehmers auf bezahlte Bildungsfreistellung eine wesentliche Voraussetzung zur Realisierung

der Mitbestimmung und Mitentscheidung am Arbeitsplatz, im Betrieb sowie in Wirtschaft und Gesellschaft darstellen würde.

Ein Vergleich der Forderungen des Übereinkommens mit den einschlägigen Bestimmungen der österreichischen Rechtsordnung hat ergeben, daß derzeit nur ein Teil der österreichischen Arbeitnehmer das Recht auf bezahlten Bildungsurwahl bereits besitzt. Die bestehenden Regelungen verwirklichen die in den erwähnten internationalen Urkunden geforderten Ziele nur für ein eng umgrenztes Teilgebiet, wobei selbst auf diesen Teilgebieten den Grundsätzen des Über-einkommens nicht immer voll entsprochen ist. Wenngleich die Absicht besteht, im Rahmen der Kodifikation des Individualarbeitsrechts den Anspruch auf bezahlten Bildungsurwahl gesetzlich zu verankern, kann derzeit nicht vorausgesagt werden, wann dieses Vorhaben verwirklicht sein wird. Wenn auch die Ratifikation des Übereinkommens (Nr. 140) über den bezahlten Bildungsurwahl gemäß seinem Artikel 2 nur als politische Absichtserklärung zur Verfolgung einer Politik, wie sie die Urkunde festlegt, aufgefaßt wird, so scheint auf Grund der vorstehenden Ausführungen in Österreich derzeit noch nicht der Zeitpunkt gekommen zu sein, eine so schwerwiegende internationale Verpflichtung zu übernehmen und damit den österreichischen Gesetzgeber in seiner Souveränität so einschneidend zu binden. Auf die Bestimmungen des Übereinkommens und der Empfehlung wird aber sicherlich bei der künftigen Gestaltung der österreichischen Regelungen auf dem Gebiete des Bildungsurwahls Bedacht zu nehmen und die Frage der Ratifikation des in Rede stehenden Übereinkommens erneut zu erwägen sein.

Die Bundesregierung hat daher in der Sitzung des Ministerrates am 2. März 1976 neuerlich beschlossen, den Bericht über das Übereinkommen (Nr. 140) über den bezahlten Bildungsurwahl und die Empfehlung (Nr. 148) betreffend denselben Gegenstand zur Kenntnis zu nehmen, die beteiligten Bundesminister einzuladen, bei künftigen Maßnahmen auf dem gegenständlichen Rechtsgebiet die Bestimmungen der beiden Urkunden zu berücksichtigen und den angeschlossenen Bericht dem Nationalrat zur Kenntnisnahme vorzulegen.

Die Bundesregierung stellt daher den

A n t r a g,

der Nationalrat wolle den Bericht über das Übereinkommen (Nr. 140) über den bezahlten Bildungsurwahl und die Empfehlung (Nr. 148) betreffend den gleichen Gegenstand zur Kenntnis nehmen.

ÜBEREINKOMMEN (NR. 140) ÜBER DEN BEZAHLTEN BILDUNGSURLAUB

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation,

die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen wurde und am 5. Juni 1974 zu ihrer neunundfünfzigsten Tagung zusammengetreten ist,

verweist auf Artikel 26 der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, in dem festgestellt wird, daß jeder Mensch das Recht auf Bildung hat,

verweist ferner auf die Bestimmungen über die zeitweilige Freistellung von Arbeitnehmern oder die Gewährung von Freizeit zur Teilnahme an Bildungs- oder Berufsbildungsprogrammen, die in bestehenden internationalen Arbeitsempfehlungen betreffend die berufliche Ausbildung und den Schutz der Arbeitnehmervertreter enthalten sind,

ist der Ansicht, daß die Notwendigkeit einer fort dauernden Bildung und Berufsbildung entsprechend der wissenschaftlichen und technischen Entwicklung und dem Wandel der wirtschaftlichen und sozialen Beziehungen angemessene Vorkehrungen für einen Urlaub zu Bildungs- und Berufsbildungszwecken erfordert, um neuen Bestrebungen, Bedürfnissen und Zielen sozialer, wirtschaftlicher, technischer und kultureller Art zu entsprechen,

ist der Ansicht, daß der bezahlte Bildungsurlaub als eines der Mittel zur Befriedigung der echten Bedürfnisse des einzelnen Arbeitnehmers in einer modernen Gesellschaft betrachtet werden sollte,

ist der Ansicht, daß der bezahlte Bildungsurlaub im Sinne einer Politik der fort dauernden Bildung und Berufsbildung konzipiert sein sollte, die schrittweise und wirksam durchgeführt wird,

hat beschlossen, verschiedene Anträge anzunehmen betreffend den bezahlten Bildungsurlaub, eine Frage, die den vierten Gegenstand ihrer Tagesordnung bildet, und

dabei bestimmt, daß diese Anträge die Form eines internationalen Übereinkommens erhalten sollen.

Die Konferenz nimmt heute, am 24. Juni 1974, das folgende Übereinkommen an, das als Übereinkommen über den bezahlten Bildungsurlaub, 1974, bezeichnet wird.

ARTIKEL 1

In diesem Übereinkommen bedeutet der Begriff „bezahlter Bildungsurlaub“ einen Urlaub, der einem Arbeitnehmer zu Bildungszwecken für

eine bestimmte Dauer während der Arbeitszeit und bei Zahlung angemessener finanzieller Leistungen gewährt wird.

ARTIKEL 2

Jedes Mitglied hat eine Politik festzulegen und durchzuführen, die dazu bestimmt ist, mit Methoden, die den innerstaatlichen Verhältnissen und Gepflogenheiten angepaßt sind, und nötigenfalls schrittweise, die Gewährung von bezahltem Bildungsurlaub zu fördern, und zwar zum Zwecke

- a) der Berufsbildung auf allen Stufen,
- b) der allgemeinen und politischen Bildung,
- c) der gewerkschaftlichen Bildung.

ARTIKEL 3

Diese Politik hat, falls erforderlich auf verschiedene Weise, einen Beitrag zu leisten

- a) zur Aneignung, Vervollkommenung und Anpassung beruflicher und tätigkeitsbezogener Befähigungen sowie zur Förderung und Sicherung der Beschäftigung angesichts der wissenschaftlichen und technischen Entwicklung sowie der wirtschaftlichen und strukturellen Veränderungen;
- b) zur sachkundigen und aktiven Beteiligung der Arbeitnehmer und ihrer Vertreter am Geschehen im Betrieb und in der Gemeinschaft;
- c) zum persönlichen, sozialen und kulturellen Fortschritt der Arbeitnehmer; und
- d) allgemein zur Förderung einer geeigneten fort dauernden Bildung und Berufsbildung, die dem Arbeitnehmer hilft, sich den zeitbedingten Erfordernissen anzupassen.

ARTIKEL 4

Diese Politik hat die Entwicklungsstufe und die besonderen Bedürfnisse des betreffenden Landes und der verschiedenen Tätigkeitsbereiche zu berücksichtigen und ist mit der allgemeinen Politik auf dem Gebiet der Beschäftigung, der Bildung und Berufsbildung sowie der Arbeitszeit abzustimmen, wobei saisonbedingte Schwankungen der Arbeitszeit oder des Arbeitsanfalls je nach Sachlage zu berücksichtigen sind.

ARTIKEL 5

Die Gewährung von bezahltem Bildungsurlaub kann durch innerstaatliche Gesetzgebung, Gesamtarbeitsverträge, Schiedssprüche oder auf jede andere den innerstaatlichen Gepflogenheiten entsprechende Weise erfolgen.

ARTIKEL 6

Die Behörden, die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände und die mit Bildung und Berufsbildung befaßten Institutionen oder Stellen sind in einer den innerstaatlichen Verhältnissen und

Gepflogenheiten entsprechenden Weise bei der Festlegung und Durchführung der Politik zur Förderung des bezahlten Bildungsurlaubs heranzuziehen.

ARTIKEL 7

Die Finanzierung der Vorrangungen für den bezahlten Bildungsurlauf hat in regelmäßiger und angemessener Weise sowie in Übereinstimmung mit den innerstaatlichen Gepflogenheiten zu erfolgen.

ARTIKEL 8

Der bezahlte Bildungsurlauf darf Arbeitnehmern nicht auf Grund der Rasse, der Hautfarbe, des Geschlechts, des Glaubensbekenntnisses, der politischen Meinung, der nationalen Abstammung oder der sozialen Herkunft verweigert werden.

ARTIKEL 9

Falls erforderlich, sind besondere Bestimmungen in bezug auf den bezahlten Bildungsurlauf zu erlassen

- a) für bestimmte Arbeitnehmergruppen, deren Einordnung in den Rahmen allgemeiner Regelungen Schwierigkeiten bereitet, wie z. B. Arbeitnehmer in Kleinbetrieben, ländliche oder sonstige in entlegenen Gebieten lebende Arbeitnehmer, Schichtarbeiter oder Arbeitnehmer mit Familienpflichten;
- b) für bestimmte Gruppen von Betrieben, deren Einordnung in den Rahmen allgemeiner Regelungen Schwierigkeiten bereitet, wie z. B. Klein- oder Saisonbetriebe, wobei vorausgesetzt wird, daß die Arbeitnehmer in diesen Betrieben nicht von der Inanspruchnahme des bezahlten Bildungsurlaufs ausgeschlossen werden.

ARTIKEL 10

Die Voraussetzungen für die Gewährung von bezahltem Bildungsurlauf können unterschiedlich sein, je nachdem, ob der bezahlte Bildungsurlauf einem der folgenden Zwecke dienen soll:

- a) der Berufsbildung auf allen Stufen;
- b) der allgemeinen und politischen Bildung;
- c) der gewerkschaftlichen Bildung.

ARTIKEL 11

Zeiten des bezahlten Bildungsurlaufs sind Zeiten der tatsächlichen Beschäftigung zum Zwecke des Erwerbs von Ansprüchen auf Sozialleistungen und sonstigen sich aus dem Beschäftigungsverhältnis ergebenden Rechten gleichzustellen, wie durch die innerstaatliche Gesetzgebung, Gesamtarbeitsverträge, Schiedssprüche oder auf andere, den innerstaatlichen Gepflogenheiten entsprechende Weise vorgesehen.

ARTIKEL 12

Die förmlichen Ratifikationen dieses Übereinkommens sind dem Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes zur Eintragung mitzuteilen.

ARTIKEL 13

1. Dieses Übereinkommen bindet nur diejenigen Mitglieder der Internationalen Arbeitsorganisation, deren Ratifikation durch den Generaldirektor eingetragen ist.
2. Es tritt in Kraft zwölf Monate nachdem die Ratifikationen zweier Mitglieder durch den Generaldirektor eingetragen worden sind.
3. In der Folge tritt dieses Übereinkommen für jedes Mitglied zwölf Monate nach der Eintragung seiner Ratifikation in Kraft.

ARTIKEL 14

1. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert hat, kann es nach Ablauf von zehn Jahren, gerechnet von dem Tag, an dem es zum erstenmal in Kraft getreten ist, durch Anzeige an den Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes kündigen. Die Kündigung wird von diesem eingetragen. Ihre Wirkung tritt erst ein Jahr nach der Eintragung ein.

2. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert hat und innerhalb eines Jahres nach Ablauf des im vorigen Absatz genannten Zeitraumes von zehn Jahren von dem in diesem Artikel vorgesehenen Kündigungsrecht keinen Gebrauch macht, bleibt für einen weiteren Zeitraum von zehn Jahren gebunden. In der Folge kann es dieses Übereinkommen jeweils nach Ablauf eines Zeitraumes von zehn Jahren nach Maßgabe dieses Artikels kündigen.

ARTIKEL 15

1. Der Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes gibt allen Mitgliedern der Internationalen Arbeitsorganisation Kenntnis von der Eintragung aller Ratifikationen und Kündigungen, die ihm von den Mitgliedern der Organisation mitgeteilt werden.

2. Der Generaldirektor wird die Mitglieder der Organisation, wenn er ihnen von der Eintragung der zweiten Ratifikation, die ihm mitgeteilt wird, Kenntnis gibt, auf den Zeitpunkt aufmerksam machen, in dem dieses Übereinkommen in Kraft tritt.

ARTIKEL 16

Der Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes übermittelt dem Generalsekretär der Vereinten Nationen zwecks Eintragung nach Artikel 102 der Charta der Vereinten Nationen vollständige Auskünfte über alle von ihm nach

III-21 der Beilagen

5

Maßgabe der vorausgehenden Artikel eingetragenen Ratifikationen und Kündigungen.

ARTIKEL 17

Der Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes hat, sooft er es für nötig erachtet, der Allgemeinen Konferenz einen Bericht über die Durchführung dieses Übereinkommens zu erstatten und zu prüfen, ob die Frage seiner gänzlichen oder teilweisen Abänderung auf die Tagesordnung der Konferenz gesetzt werden soll.

ARTIKEL 18

1. Nimmt die Konferenz ein neues Übereinkommen an, welches das vorliegende Übereinkommen ganz oder teilweise abändert, und sieht das neue Übereinkommen nichts anderes vor, so gelten folgende Bestimmungen:

- a) Die Ratifikation des neugefaßten Übereinkommens durch ein Mitglied schließt ohne weiteres die sofortige Kündigung des vorliegenden Übereinkommens in sich ohne Rücksicht auf Artikel 14, vorausgesetzt, daß das neugefaßte Übereinkommen in Kraft getreten ist.
 - b) Vom Zeitpunkt des Inkrafttretens des neugefaßten Übereinkommens an kann das vorliegende Übereinkommen von den Mitgliedern nicht mehr ratifiziert werden.
2. Indessen bleibt das vorliegende Übereinkommen nach Form und Inhalt jedenfalls in Kraft für die Mitglieder, die dieses, aber nicht das neugefaßte Übereinkommen ratifiziert haben.

ARTIKEL 19

Der französische und der englische Wortlaut dieses Übereinkommens sind in gleicher Weise maßgebend.

EMPFEHLUNG (Nr. 148) BETREFFEND DEN BEZAHLTEN BILDUNGSURLAUB

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation,

die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen wurde und am 5. Juni 1974 zu ihrer neunundfünfzigsten Tagung zusammengetreten ist,

verweist auf Artikel 26 der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, in dem festgestellt wird, daß jeder Mensch das Recht auf Bildung hat,

verweist ferner auf die Bestimmungen über die zeitweilige Freistellung von Arbeitnehmern oder die Gewährung von Freizeit zur Teilnahme an Bildungs- oder Berufsbildungspro-

grammen, die in bestehenden internationalen Arbeitsempfehlungen betreffend die berufliche Ausbildung und den Schutz der Arbeitnehmervertreter enthalten sind,

ist der Ansicht, daß die Notwendigkeit einer fortdauernden Bildung und Berufsbildung entsprechend der wissenschaftlichen und technischen Entwicklung und dem Wandel der wirtschaftlichen und sozialen Beziehungen angemessene Vorkehrungen für einen Urlaub zu Bildungs- und Berufsbildungszwecken erfordert, um neuen Bestrebungen, Bedürfnissen und Zielen sozialer, wirtschaftlicher, technischer und kultureller Art zu entsprechen,

ist der Ansicht, daß der bezahlte Bildungsurlaub als eines der Mittel zur Befriedigung der echten Bedürfnisse des einzelnen Arbeitnehmers in einer modernen Gesellschaft betrachtet werden sollte,

ist der Ansicht, daß der bezahlte Bildungsurlaub im Sinne einer Politik der fortdauernden Bildung und Berufsbildung konzipiert sein sollte, die schrittweise und wirksam durchgeführt wird,

hat beschlossen, verschiedene Anträge anzunehmen betreffend den bezahlten Bildungsurlaub, eine Frage, die den vierten Gegenstand ihrer Tagesordnung bildet, und

dabei bestimmt, daß diese Anträge die Form einer Empfehlung erhalten sollen.

Die Konferenz nimmt heute, am 24. Juni 1974, die folgende Empfehlung an, die als Empfehlung betreffend den bezahlten Bildungsurlaub, 1974, bezeichnet wird.

I. BEGRIFFSBESTIMMUNG

1. In dieser Empfehlung bedeutet der Begriff „bezahlter Bildungsurlaub“ einen Urlaub, der einem Arbeitnehmer zu Bildungszwecken für eine bestimmte Dauer während der Arbeitszeit und bei Zahlung angemessener finanzieller Leistungen gewährt wird.

II. FESTLEGUNG EINER POLITIK UND DURCHFÜHRUNGSMETHODEN

2. Jedes Mitglied sollte eine Politik festlegen und durchführen, die dazu bestimmt ist, mit Methoden, die den innerstaatlichen Verhältnissen und Gegebenheiten angepaßt sind, und nötigenfalls schrittweise, die Gewährung von bezahltem Bildungsurlaub zu fördern, und zwar zum Zwecke

- a) der Berufsbildung auf allen Stufen,
- b) der allgemeinen und politischen Bildung,
- c) der gewerkschaftlichen Bildung.

3. Diese Politik sollte, falls erforderlich auf verschiedene Weise, einen Beitrag leisten

- a) zur Aneignung, Vervollkommenung und Anpassung beruflicher und tätigkeitsbezogener Befähigungen sowie zur Förderung und Sicherung der Beschäftigung angesichts der wissenschaftlichen und technischen Entwicklung sowie der wirtschaftlichen und strukturellen Veränderungen;
- b) zur sachkundigen und aktiven Beteiligung der Arbeitnehmer und ihrer Vertreter am Geschehen im Betrieb und in der Gemeinschaft;
- c) zum persönlichen, sozialen und kulturellen Fortschritt der Arbeitnehmer; und
- d) allgemein zur Förderung einer geeigneten fortdauernden Bildung und Berufsbildung, die dem Arbeitnehmer hilft, sich den zeitbedingten Erfordernissen anzupassen.

4. (1) Diese Politik sollte die Entwicklungsstufe und die besonderen Bedürfnisse des betreffenden Landes und der verschiedenen Tätigkeitsbereiche sowie die anderen sozialen Ziele und nationalen Prioritäten berücksichtigen.

(2) Sie sollte mit der allgemeinen Politik auf dem Gebiet der Beschäftigung, der Bildung und Berufsbildung sowie der Arbeitszeit abgestimmt werden, wobei saisonbedingte Schwankungen der Arbeitszeit oder des Arbeitsanfalls je nach Sachlage zu berücksichtigen sind.

5. Die Gewährung von bezahltem Bildungsurlaub kann durch innerstaatliche Gesetzgebung, durch Gesamtarbeitsverträge, Schiedssprüche oder auf jede andere den innerstaatlichen Gepflogenheiten entsprechende Weise erfolgen.

6. Es sollte anerkannt werden, daß der bezahlte Bildungsurlaub kein Ersatz für eine angemessene Bildung und Berufsbildung in der Jugendzeit ist und nur eines der vielen Mittel einer fortdauernden Bildung und Berufsbildung darstellt.

III. MASSNAHMEN ZUR FÖRDERUNG DES BEZAHLTEN BILDUNGURLAUBS

7. Die Behörden, die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände und die mit Bildung und Berufsbildung befaßten Institutionen oder Stellen sollten in einer den innerstaatlichen Verhältnissen und Gepflogenheiten entsprechenden Weise bei der Festlegung und Durchführung der Politik zur Förderung des bezahlten Bildungsurlaubs herangezogen werden.

8. Auf der Grundlage von Plänen, die auf die Ziele dieser Politik abgestimmt sind, sollten Maßnahmen getroffen werden, um

- a) die gegenwärtigen und künftigen Bildungs- und Berufsbildungsbedürfnisse der Arbeitnehmer zu ermitteln, die durch den be-

zahlten Bildungsurlaub befriedigt werden können;

- b) die vorhandenen Bildungs- und Berufsbildungsmöglichkeiten voll zu nutzen und die neuen Möglichkeiten zu schaffen, die zur Erreichung der Bildungs- und Berufsbildungsziele des bezahlten Bildungsurlaubs erforderlich sind;
- c) im Rahmen der Lehrmethoden sowie der Bildungs- und Berufsbildungsprogramme die Ziele und Modalitäten des bezahlten Bildungsurlaubs zu berücksichtigen, die neuen Bedürfnissen entsprechen;
- d) die Arbeitnehmer anzuregen, aus den ihnen zur Verfügung stehenden Bildungs- und Berufsbildungsmöglichkeiten den größtmöglichen Nutzen zu ziehen;
- e) die Arbeitgeber anzuregen, den Arbeitnehmern bezahlten Bildungsurlaub zu gewähren.

9. Es sollten geeignete Einrichtungen zur Information und Beratung über die Möglichkeiten für einen bezahlten Bildungsurlaub vorhanden sein.

10. Durch angemessene Maßnahmen sollte gewährleistet werden, daß die gebotene Bildung und Berufsbildung von angemessener Qualität ist.

IV. FINANZIERUNG

11. Die Finanzierung der Vorkehrungen für den bezahlten Bildungsurlaub sollte in regelmäßiger und angemessener Weise sowie in Übereinstimmung mit den innerstaatlichen Gepflogenheiten erfolgen.

- 12. Es sollte anerkannt werden, daß von
 - a) den Arbeitgebern, gemeinsam oder einzeln,
 - b) den Behörden und mit Bildung oder Berufsbildung befaßten Institutionen oder Stellen und
 - c) den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden

nach Maßgabe ihrer jeweiligen Verantwortlichkeit ein Beitrag zur Finanzierung von Vorkehrungen für den bezahlten Bildungsurlaub erwartet werden kann.

V. VORAUSSETZUNGEN FÜR DIE GEWÄHRUNG VON BEZAHLTEM BILDUNGURLAUB

13. Der bezahlte Bildungsurlaub sollte Arbeitnehmern nicht auf Grund der Rasse, der Hautfarbe, des Geschlechts, des Glaubensbekenntnisses, der politischen Meinung, der nationalen Abstammung oder der sozialen Herkunft verweigert werden.

14. Die Arbeitnehmer sollten frei entscheiden können, an welchen Bildungs- oder Berufsbildungsprogrammen sie teilnehmen wollen.

15. Falls erforderlich, sollten besondere Bestimmungen in bezug auf den bezahlten Bildungsurwahl erlassen werden

a) für bestimmte Arbeitnehmergruppen, deren Einordnung in den Rahmen allgemeiner Regelungen Schwierigkeiten bereitet, wie z. B. Arbeitnehmer in Kleinbetrieben, ländliche oder sonstige in entlegenen Gebieten lebende Arbeitnehmer, Schichtarbeiter oder Arbeitnehmer mit Familienpflichten;

b) für bestimmte Gruppen von Betrieben, deren Einordnung in den Rahmen allgemeiner Regelungen Schwierigkeiten bereitet, wie z. B. Klein- oder Saisonbetriebe, wobei vorausgesetzt wird, daß die Arbeitnehmer in diesen Betrieben nicht von der Inanspruchnahme des bezahlten Bildungsurlaubs ausgeschlossen werden.

16. Die Voraussetzungen für die Gewährung von bezahltem Bildungsurwahl können unterschiedlich sein, je nachdem, ob der bezahlte Bildungsurwahl einem der folgenden Zwecke dienen soll:

- a) der Berufsbildung auf allen Stufen;
- b) der allgemeinen und politischen Bildung;
- c) der gewerkschaftlichen Bildung.

17. (1) Bei der Festlegung der Voraussetzungen für die Gewährung von bezahltem Bildungsurwahl sollten die Art der angebotenen Bildungs- oder Berufsbildungsprogramme, die Bedürfnisse der Arbeitnehmer und ihrer Verbände, die Bedürfnisse der Betriebe sowie das öffentliche Interesse berücksichtigt werden.

(2) Die Auswahl der Anwärter auf bezahlten Bildungsurwahl zum Zweck der gewerkschaftlichen Bildung sollte den beteiligten Arbeitnehmerverbänden obliegen.

(3) Die Art und Weise, in der Arbeitnehmern, die die Voraussetzungen hierfür erfüllen, bezahlter Bildungsurwahl gewährt wird, sollte zwischen den beteiligten Betrieben oder Arbeitgeberverbänden und den beteiligten Arbeitnehmerverbänden vereinbart werden, um die ununter-

brochene nutzbringende Arbeit der betreffenden Betriebe aufrechtzuerhalten.

18. (1) Werden Programme für gewerkschaftliche Bildung von den gewerkschaftlichen Organisationen selbst durchgeführt, so sollten diese die Verantwortung für deren Planung, Genehmigung und Durchführung tragen.

(2) Werden solche Programme von anderen mit Bildung befaßten Institutionen oder Stellen durchgeführt, so sollten sie im Einvernehmen zwischen diesen Stellen und den beteiligten gewerkschaftlichen Organisationen festgelegt werden.

19. Soweit die innerstaatlichen, örtlichen oder betrieblichen Verhältnisse es erfordern, sollten bestimmte Arbeitnehmergruppen oder Arbeitnehmer in bestimmten Berufen oder Tätigkeiten, deren Bildungs- oder Berufsbildungsbedürfnisse besonders dringend sind, bei der Gewährung von bezahltem Bildungsurwahl den Vorrang erhalten.

20. Die den Arbeitnehmern während des bezahlten Bildungsurlaubs gewährten finanziellen Leistungen sollten

- a) die Höhe ihres Einkommens durch Fortzahlung ihrer Löhne und anderer Leistungen oder durch entsprechende Ausgleichszahlungen hierfür aufrechterhalten, wie durch die innerstaatliche Gesetzgebung, durch Gesamtarbeitsverträge, Schiedssprüche oder auf andere den innerstaatlichen Gepflogenheiten entsprechende Weise vorgesehen;
- b) alle durch die Bildung oder Berufsbildung entstehenden wesentlichen zusätzlichen Kosten berücksichtigen.

21. Zeiten des bezahlten Bildungsurlaubs sollten Zeiten der tatsächlichen Beschäftigung zum Zwecke des Erwerbs von Ansprüchen auf Sozialleistungen und sonstigen sich aus dem Beschäftigungsverhältnis ergebenden Rechten gleichgestellt werden, wie durch die innerstaatliche Gesetzgebung, durch Gesamtarbeitsverträge, Schiedssprüche oder auf andere den innerstaatlichen Gepflogenheiten entsprechende Weise vorgesehen.