

Stellungnahme



Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes und der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) zur Umsetzung des Übereinkommens Nr. 140 in Deutschland

Umsetzung des Übereinkommens über den bezahlten Bildungsurlaub, 1974

03.11.2016

Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) und die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) stellen eine mangelnde Umsetzung des Übereinkommens 140 fest.

Deutscher Gewerkschaftsbund
Bundesvorstand
Abteilung Internationale und
europäische Gewerkschaftspolitik

Der DGB und ver.di bitten den Expertenausschuss die Umsetzung zu prüfen und um eine Stellungnahme.

Frank Zach
Referatsleiter

frank.zach@dgb.de

1 Unzureichende Umsetzung im Allgemeinen

Telefon: 030-24060-531

Die Bundesrepublik Deutschland hat das ILO-Übereinkommen 140 zur Bildungsfreistellung im Jahre 1976 ratifiziert. Ein Weiterbildungsanspruch für Beschäftigte ist jedoch nach wie vor nicht flächendeckend für das gesamte Bundesgebiet verwirklicht. Da auf Bundesebene keine umfassende gesetzliche Regelung zum Bildungsurlaub erfolgt ist,¹ haben 14 von 16 Bundesländer angesichts der Notwendigkeit einer Weiterbildungsmöglichkeit für Beschäftigte eigene landesrechtliche Weiterbildungsgesetze geschaffen.

Mobil: 0175-2924221

Die beiden Bundesländer Bayern und Sachsen haben keine Bildungsfreistellungsgesetze für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verabschiedet. Damit haben die Beschäftigte in den Bundesländern Bayern und Sachsen keinen gesetzlichen Anspruch auf bezahlte Bildungsfreistellung. Die Einführung einer solchen gesetzlichen Regelung ist von den jeweiligen Landesregierungen auch nicht vorgesehen.² Davon betroffen sind insgesamt 7,8 Millionen abhängig Erwerbstätigen in den Ländern Bayern und Sachsen und damit rund 21 Prozent der abhängig Erwerbstätigen in Deutschland.

Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin

Regelungen zur Bildungsfreistellung finden sich zwar auch in einigen **Tarifverträgen**. Diese beziehen sich zumeist auf berufliche (insbesondere betriebliche) Weiterbildung.

www.dgb.de

¹ Gesetzliche Regelungen auf Bundesebene existieren lediglich für spezielle Gruppierungen und für eingeschränkte Themen wie Betriebsräte, SchwerbehindertenvertreterInnen sowie BetriebsärztInnen und Sicherheitsbeauftragte, vgl. § 37 Abs. 6, 7 BetrVG; § 65 Abs. 1 iVm § 37 Abs. 6 BetrVG; § 46 Abs. 6, 7 BPersVG; § 62 iVm § 46 Abs. 6, 7 BPersVG; § 96 Abs. 4 S. 3, Abs. 8 SGB IX; § 2 Abs. 3 Gesetz über Betriebsärzte u.a.; § 23 SGB VII, etc.

² So die Auskunft der jeweiligen Landesregierungen an die Gewerkschaft Ver.di.



Den Anspruch auf Freistellung zur Teilnahme an nicht arbeitsplatzbezogenen Weiterbildungsmaßnahmen enthalten Tarifverträge nur äußerst selten³ und finden sich in nur sehr wenigen Branchen. Zudem finden Tarifverträge in Deutschland nicht auf alle Beschäftigten Anwendung, sondern gelten gem. § 2 Abs. 1 TVG normativ nur für den unmittelbaren Tarifgebundenen. Damit können tarifvertragliche Regelungen den gesetzlichen Mangel in den Ländern Bayern und Sachsen nicht ausgleichen.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Umsetzung von Übereinkommen 140 in zwei Bundesländern der Bundesrepublik Deutschland gar nicht, in den restlichen Bundesländern nur mangelhaft erfolgt ist.

2 Unzureichende Umsetzung speziell im Hinblick auf gewerkschaftliche Bildung

Art. 2 Buchst. c des Übereinkommens sieht als einen der Zwecke für den bezahlten Bildungsurlaub die ‚gewerkschaftliche Bildung‘ vor. Gerade aus gewerkschaftlicher Perspektive handelt es sich um einen besonders wichtigen Zweig der durch das Übereinkommen geschützten Bereiche. Neben der Mobilisierung ihrer Mitglieder zum Zweck des Abschlusses von Tarifverträgen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen, gehört es zu den Hauptaufgaben einer Gewerkschaft, ihre Mitglieder gewerkschafts- sowie gesellschaftspolitisch zu schulen. Dies ist für die wirksame Wahrnehmung der durch insbesondere die Übereinkommen Nr. 87 und 98 gewährleisteten Gewerkschaftsrechte von grundlegender Bedeutung. Diese beiden fundamentalen Übereinkommen wurden auch von Deutschland ratifiziert.

Informations-, Diskussions- und Bildungsveranstaltungen der Gewerkschaften finden in Deutschland auch in den Abendstunden sowie am Wochenende statt, also außerhalb der Arbeitszeit, ohne einen Anspruch auf Zahlung einer angemessenen finanziellen Leistung. Ein wesentlicher Bestandteil gewerkschaftlicher Bildungsarbeit wird jedoch in Wochenveranstaltungen realisiert. Bildungsveranstaltungen mit sehr wissensintensiven und komplexen Inhalten können aus didaktischen Gründen nur ganztägig, an regulären Arbeitstagen, während der Woche stattfinden. Solche Weiterbildungsangebote des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) und seiner Mitgliedsgewerkschaften werden von eigenen Bildungszentren sowie von rechtlich selbstständigen Trägern wie bspw. dem *DGB-Bildungswerk* oder dem Träger der Gewerkschaft Ver.di [*Ver.di GewerkschaftsPolitische Bildung gemeinnützige Gesellschaft mbH* (ver.di GPB)] angeboten.⁴

Die meisten Teilnehmerinnen und Teilnehmer solcher mehrtägigen Bildungsveranstaltungen nehmen ihren gesetzlichen Anspruch auf bezahlte Freistellung nach den geltenden Bildungsfreistellungsgesetzen der Länder in Anspruch.

3 Bspw. der Manteltarifvertrag der Deutschen Post oder der Deutschen Telekom.

4 Entsprechende Angebote finden sich auch in den einzelnen Bundesländern sowie von anderen Gewerkschaften.



Die gilt jedoch nicht für abhängig Beschäftigte der Bundesländer Bayern und Sachsen, da für die dieses Recht nicht besteht. Sie können diese Angebote nur dann wahrnehmen, wenn sie dafür auf ihren Erholungsurlaub oder auf unbezahlten Urlaub zurückgreifen, was dem Sinn von Art. 1 des Übereinkommens 140 widerspricht.

Aus den genannten Gründen verzeichnen die (bundesweiten) gewerkschaftlichen Bildungsträger deutlich geringere Teilnahmezahlen von Beschäftigten aus den Bundesländern Bayern und Sachsen.⁵ Das ver.di Bildungswerk Bayern⁶ bietet ebenfalls Seminare zu politischen oder gewerkschaftspolitischen Themen an. Aufgrund des fehlenden gesetzlichen Anspruchs auf Bildungsurlaub in Bayern ist dieses Angebot jedoch auf die Wochenenden begrenzt.

Sowohl Gewerkschaftsmitglieder, als auch Gewerkschaften aus Bayern und Sachsen sind daher durch den nicht vorhandenen gesetzlichen Anspruch auf Bildungsfreistellung in ihrer gewerkschaftlichen Betätigung beeinträchtigt.

3 Die Verpflichtungen aus dem Übereinkommen

Mit der Ratifikation des Übereinkommens 140 verpflichten sich die Ratifikationsstaaten zur Einführung von bezahlter Bildungsfreistellung für Beschäftigte. Diese bezieht sich gem. Art. 2 nicht nur auf berufliche, sondern ebenfalls auf *allgemeine, politische und gewerkschaftliche Bildung*, was durch die Präambel unterstrichen wird, die Bildungsurlaub als Teil einer notwendigen „*fortdauernden Bildung und Berufsbildung*“ einordnet. Übereinkommen 140 verpflichtet die ratifizierenden ILO-Mitgliedstaaten nicht explizit zur Schaffung gesetzlicher Regelungen, die dem Arbeitgeber aufgeben, den Beschäftigten ein bestimmtes, zeitlich festgelegtes Kontingent an freien Tagen pro Jahr zum Zweck des Bildung im o.g. Sinne zur Verfügung zu stellen. Das Übereinkommen statuiert somit nicht selbst einen Rechtsanspruch für Beschäftigte auf Bildungsurlaub. Ein ILO-Mitgliedsstaat verpflichtet sich mit Ratifikation vielmehr zur Festlegung und Durchführung einer Politik zur Förderung des bezahlten Bildungsurlaubs (Art. 2 und 6 ILO-Übereinkommen 140). Die Gewährleistung von bezahltem Bildungsurlaub soll gem. Art. 2 des Übereinkommens gefördert werden, wobei die Gewährung von bezahltem Bildungsurlaub „*nötigenfalls schrittweise*“ zu fördern ist.

5 Ver.di GPB kann als bundesweiter Anbieter deutliche Unterschiede in der Teilnahme von Kollegen und Kolleginnen aus Bayern und Sachsen feststellen.

6 [Http://www.verdi-bw-bayern.de](http://www.verdi-bw-bayern.de).



Wie der Sachverständigenausschuss bereits 1991 ausführte, erfordert Übereinkommen 140 nicht die „*sofortige Einführung*“ gesetzlicher Regelungen zur Gewährleistung bezahlten Bildungsurlaubs, der Anspruch kann auch nach und nach verwirklicht werden.⁷ Die Staaten können zudem selbst entscheiden, mit welchen Mitteln sie das formulierte Ziel erreichen.⁸ Die Wortwahl verdeutlicht, dass den ratifizierenden Mitgliedstaaten zwar ein Umsetzungsspielraum verbleibt, das anvisierte Ziel auch zu erreichen. Gesetzliche Bestimmungen sind nicht sofort einzuführen, werden aber durchaus als letzte Maßnahme in Erwägung gezogen, wenn die Gewährleistung von bezahltem Bildungsurlaub anderweitig nicht sichergestellt werden kann.⁹ Gerade für Bayern und Sachsen ist nicht ersichtlich, wie eine Einhaltung des Übereinkommens ohne eine gesetzliche Regelung gewährleistet werden könnte.

Zwar lässt das Abkommen auch eine schrittweise Umsetzung zu. Da nach dem Inkrafttreten (23.09.1976) nunmehr 40 Jahre vergangen sind, kann sich Deutschland nicht mehr auf eine ‚schrittweise Umsetzung‘ des Übereinkommens berufen. Es würde Sinn und Zweck des Übereinkommens klar widersprechen, wenn in einem so langen Zeitraum, der einem vollen Berufsleben entspricht, immer noch keine wirksame Umsetzung gewährleistet ist.

7 “The Convention does not require the immediate introduction of provisions to regulate the granting of paid educational leave,” in: ILO, General Survey 1991, Part II, Chapter I, Section 1, Rn 326, sowie Rn 328 (“the grant of paid educational leave being promoted “by stages”) und Rn 484.

8 ILO, General Survey 1991, Part II, Chapter I, Section 1, Rn 326.

9 Ähnlich auch die final remarks des Ausschusses in: ILO, General Survey 1991, Part II, Chapter I, Section 1, Rn 484.



Anhang

Bildungsurlaubsgesetze auf Landesebene im Vergleich

	Wer darf?			Wie lange?			Für was?			Was nicht?		Dauer	Antrag ¹	
	Arbeiter/Angestellte	Auszubildende	Sonstige ²	10 Tage/zwei Jahre	5 Tage/Jahr	3 Tage/Jahr	Politische Bildung	Berufliche Bildung	Sonstige ³	Betriebsräte-, Referenten- und Funktionsseminare	Sonstiges ⁴	Mindestdauer des Seminars in Tagen	Mindestens ... Wochen vor Seminarbeginn	
Baden-Württemberg	X	X ⁷	H/L		X ⁸		X	X	F	X		1	8	2015
Bayern														-
Berlin	X	X		X ⁵			X	X		X		1	6	1974
Brandenburg	X	X	H	X			X	X	K	X		1	6	1993
Bremen	X	X	S	X			X	X	A	X		1	4	1974
Hamburg	X	X		X			X	X	E	X		3	6	1974
Hessen	X	X			X		X	X		X	K	5	6	1984
Mecklenburg-Vorpommern	X	X			X		X	X	E			3	6	2001
Niedersachsen	X	X			X		X	X	A	X		3	4	1975
Nordrhein-Westfalen	X	X	H		X		X	X		X		3	6	1984
Rheinland-Pfalz	X	X	L	X			X	X		X	I	3	6	1993
Saarland	X	X	L			X ⁶	X	X		X		1	8	1990
Sachsen														-
Sachsen-Anhalt	X	X		X				X		X		5	6	1998
Schleswig-Holstein	X	X	S		X		X	X	A		P	1	6	1990
Thüringen	X	X	H/L		X ⁹		X	X ¹⁰	E	X		2	8	2016

Quelle: IG Metall Vorstand¹⁰ (Baden Württemberg und Thüringen: eigene Ergänzungen)

- 1 Beim Arbeitgeber schriftlich einzureichen
- 2 H = Heimarbeiter, S = Seeleute, L = Landesbeamte und Landesrichter
- 3 K = kulturelle Bildung, A = allgemeine Bildung, E = Weiterbildung für das Ehrenamt
- 4 K = Kulturseminare, I = internationale Seminare, P = partei- oder verbandspolitische Seminare
- 5 Arbeitnehmer < 25 Jahre: 10 Arbeitstage pro Jahr, AN > 25 Jahre: 10 Arbeitstage in 2 Jahren

¹⁰ IG Metall Vorstand (Hg.), Miteinander Zukunft Denken. Inhalt, Form und Praxis der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit 10, Frankfurt am Main 2012, S. 8.



- 6 Der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin muss Freizeit im selben Umfang zur Weiterbildung einbringen
- 7 Inklusive der Studierenden an der Dualen Hochschule. Nur für politische Weiterbildung und Weiterbildung für ein Ehrenamt
- 8 Für Auszubildende beträgt der Anspruch fünf Tage für die gesamte Ausbildungs- oder Studienzeit
- 9 Wird an weniger als fünf Tagen pro Woche gearbeitet, verringert sich der Anspruch entsprechend. Für Auszubildende beträgt der Anspruch drei Arbeitstage im Jahr.
- 10 Arbeitsweltbezogene Bildung