

Der Bildungsurlaub im Spannungsfeld von Verantwortung und Interesse

Die moderne Industriegesellschaft braucht in all ihren Lebensbereichen den gebildeten Menschen. Aber gebildet ist nur der, „der in der ständigen Bemühung lebt, sich selbst, die Gesellschaft und die Welt zu verstehen und diesem Verständnis gemäß zu handeln“¹⁾.

„Die politische, wirtschaftliche, soziale und kulturelle Entwicklung unserer Gesellschaft, die mehr und mehr durch Wissenschaft und Technik bestimmt wird, erfordert eine Bildung, die über die traditionelle Schulbildung hinausgeht. Der Erwachsene muß sich bis ins hohe Alter fortwährend weiterbilden, um als Mensch und Staatsbürger in den vielfältigen Aufgaben und Verantwortungen der modernen Gesellschaft bestehen zu können“²⁾.

„Unsere demokratische Ordnung ist auf eine wachsende Zahl von Bürgern angewiesen, die bereit und fähig sind, Mitverantwortung für das Gemeinwohl zu übernehmen. Verständnis für die sozialen, wirtschaftlichen und politischen Probleme unserer Zeit und persönliche und charakterliche Eigenschaften sind gleichermaßen notwendig, um sich in diesen staatsbürgerlichen Aufgaben zu bewähren“³⁾.

„Die Verbreitung und Vertiefung staatsbürgerlicher und berufsbezogener Bildung der Bürger unserer freiheitlichen Gesellschaft .. (ist) .. eine ständige Gemeinschaftsaufgabe dieser Gesellschaft, des einzelnen, der Wirtschaft und des Staates“⁴⁾.

Die Allgemeine Konferenz der *Internationalen Arbeitsorganisation* verweist in der auf ihrer 49. Tagung verabschiedeten „Entschließung über bezahlten Bildungsurlaub“ darauf, „daß die lohn- und gehaltsabhängigen Arbeitnehmer, soweit sie nicht schon bezahlten Bildungsurlaub in Anspruch nehmen können, nur die Alternative haben, entweder ihre der Erholung vorbehaltene Freizeit zu opfern oder auf ihre Weiterbildung zu verzichten. — Die Konferenz fordert die Regierungen aller Mitgliedstaaten der Internationalen Arbeitsorganisation sowie die Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften auf, wirkungsvolle Maßnahmen auf gesetzlichem und tarifvertraglichem Wege sowie auf jedem anderen den innerstaatlichen Gepflogenheiten entsprechenden Wege zu treffen, um den Arbeitnehmern verschiedene Arten von bezahltem Bildungsurlaub unbeschadet ihres Erholungsurlaubs zu garantieren, damit ihnen die Möglichkeit und der Anreiz zu einer Weiterbildung und weiteren Ausbildung gegeben wird, die sie zur Erfüllung ihrer Aufgaben am Arbeitsplatz und in ihrer Verantwortung als Mitglieder des Gemeinwesens benötigen“⁵⁾.

In dem steten Konflikt von Verantwortung und Interesse stellt sich darum die *Frage*: Ist der Bildungsurlaub eine unabdingbare Konsequenz der Bildungserfordernisse einer modernen Industriegesellschaft und welche berechtigten Interessen für und gegen den Bildungsurlaub können geltend gemacht werden?

1. Argument: Um als Mensch und Staatsbürger in den vielfältigen Aufgaben und Verantwortungen der modernen Gesellschaft bestehen zu können, bedarf jeder Mensch einer lebenslangen Bildung. — Bildung erfordert Zeit.

1) Deutscher Ausschuß für das Erziehungs- und Bildungswesen, „Zur Situation und Aufgabe der deutschen Erwachsenenbildung“, II, 5, Satz 2.

2) Erklärung zu den Grundsätzen des Deutschen Gewerkschaftsbundes zum Bildungsurlaub vom November 1966, I. Absatz.

3) Erklärung der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände zur Bildungsförderung und zum Bildungsurlaub vom 8. November 1966, I, 2. Absatz.

4) Erklärung der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände zur Bildungsförderung und zum Bildungsurlaub vom 8. November 1966, I, 1. Absatz.

5) Internationale Arbeitskonferenz, 49. Tagung, Entschließung über bezahlten Bildungsurlaub — Aktenzeichen C. I. T. 49 G. 12/C. Res.

1. *Gegenargument*⁶⁾: Bei der Forderung auf Bildungsurlaub geht es um die Bereiche der staatsbürgerlich-politischen und der berufsbezogenen Bildung. Staatsbürgerliche Bildung ist ihrem Wesen nach politische Bildung. Ihr Ziel ist es zunächst, Kenntnis der Wesensmerkmale und des Funktionierens der demokratischen und der nicht-demokratischen Staatsordnung zu vermitteln und dem einzelnen Staatsbürger die Erkenntnis vom Wert der Freiheit und von der Notwendigkeit des persönlichen Engagements für ihre Aufrechterhaltung zu erwecken. Diese Aufgabe sollte in Zukunft in stärkerem Maße als bisher von Schulen und Hochschulen erfüllt werden. — Es geht darum, in diesen Bildungsbereichen die möglichen Bildungsmittel, Bildungsträger und Bildungshilfen in wirksamer und erfolgversprechender Weise einzusetzen und miteinander zu koordinieren.

Hierzu ist zu sagen:

Der Gedanke der lebenslangen Bildung (*éducation permanente*) gründet sich unter anderem, aber vor allem auf die Erkenntnis, daß sich diese Welt in einem ständigen Wandel befindet und daß das Wissen über diese Welt in einem bisher unvorstellbaren Maße zunimmt. Darum bedarf der Mensch einer lebenslangen Bildung, um diese Welt und ihre Gesellschaft und um sich selbst als Individuum und Wesen innerhalb dieser Welt und ihrer Gesellschaft zu verstehen und diesem Verständnis gemäß zu handeln. Die Schule kann zu einer solchen lebenslangen Bildung nur noch die Grundlagen legen, auf denen eine lebenslange Bildung aufbaut.

Unabdingbarer Teil einer solchen Grundlagenbildung in der Schule ist die politische Bildung mit ihren Fächern Institutionenkunde, Wirtschafts- und Sozialkunde, Rechtskunde, Geschichte, Wirtschaftsgeographie und politische Länderkunde u. ä. m. Aber auch in den Fächern der politischen Bildung kann die Schule — unter anderem auch in Berücksichtigung der Erfahrung und Verständnismöglichkeiten des jungen Menschen — nur ein grundlegendes Wissen vermitteln und in der Wirklichkeit der schulischen Ordnung üben. — Der besondere Wandel des politischen und wirtschaftlichen Lebens unserer Welt jedoch, insbesondere aber die immer neuen Fragestellungen und Erkenntnisse in diesem Sachbereich machen gerade hier die Notwendigkeit der lebenslangen Bildung deutlich.

Vor allem sind die Aufgaben und Verantwortungen, die im politischen, wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Bereich dem einzelnen als Staatsbürger gestellt werden, so verschiedenartig und speziell, daß die hierfür erforderliche Unterweisung erst dann erfolgen kann, wenn das Bildungserfordernis für den einzelnen aktuell wird: Das gilt für den Arbeitnehmer, der in den Betriebsrat gewählt wird, das gilt für den Sozialversicherten, der Mitglied eines Gremiums im Sozialversicherungsbereich wird, das gilt für die Mutter, die Vorsitzende einer Schulpflegschaft wird, das gilt für den Laienrichter in einem Sozial-, Arbeits-, Schöffen- oder Geschworenengericht, und das gilt für Tausende von anderen Fällen in allen Lebensbereichen, wo die Verwirklichung und Sicherung der demokratischen Gesellschaftsordnung die wachende und gestaltende Mitverantwortung des einzelnen und seine Befähigung hierzu fordert.

Daneben stellt die Entwicklung des modernen Arbeitslebens und des Arbeitsmarktes ihre besonderen Anforderungen an die Qualifikation und den auf seinen Beruf bezogenen Bildungsstand des Arbeitnehmers. Die im Bereich des Arbeitslebens sich stellenden Bildungserfordernisse kennzeichnet heute die Verlagerung der Anforderungen an den Allgemeinbildungsstand des einzelnen, weil von ihm im Hinblick auf die höheren Qualifikationsanforderungen und die größere Mobilität im Berufsleben die Bildungsvoraussetzungen gefordert werden, die eine größere Selbständigkeit, Dispositionsfähigkeit, Anpassungsfähigkeit und vieles andere mehr möglich machen.

6) Alle in diesem Aufsatz gebrachten Gegenargumente sind im allgemeinen unverändert der „Erklärung der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände zur Bildungsförderung und zum Bildungsurlaub“ vom 8. November 1966 entnommen. Textänderungen sind nur insoweit vorgenommen worden, als sie aus redaktionellen Gründen oder zur Korrektur von Schreibfehlern erforderlich waren.

Die Gesamtheit und das Ausmaß der Bildungserfordernisse unserer Zeit machen selbstverständlich einen wirksameren und erfolgversprechenderen Einsatz der möglichen Bildungsmittel, Bildungsträger und Bildungshilfen, vor allem auch durch Koordinierung, nötig. Der Bildungsurlaub selbst, aber auch seine Konsequenzen, werden Ergebnis einer derartigen Koordination und Kooperation sein und sein müssen. Es gehört aber zum Wesen einer Kooperation und Koordination in einer Gesellschaft von freien Menschen, daß sie sich in einem genossenschaftlichen Geben und Nehmen verwirklichen und da ihre Grenzen finden, wo sie in Manipulation, Bevormundung und Dirigismus umschlagen können. Die Aufgaben unseres gesamten Bildungswesens, das die Schulen und die Einrichtungen der Erwachsenenbildung umschließt, müssen arbeitsteilig geordnet werden, aber diese Ordnung muß einerseits von der Sachgerechtigkeit bestimmt sein und muß andererseits dem einzelnen ein größtmögliches Maß an Spielraum für die selbständige Entscheidung nach seinen individuellen Wünschen und Überzeugungen sichern.

2. *Argument:* Von den Bildungserfordernissen unserer Zeit ist im besonderen der in abhängiger Arbeit stehende Mensch betroffen, der bis heute nur die Alternative hat, seine der Erholung vorbehaltene Freizeit zu opfern oder auf seine Weiterbildung zu verzichten. — Der Deutsche Gewerkschaftsbund fordert darum für alle Arbeitnehmer — Arbeiter, Angestellte und Beamte — den bezahlten Bildungsurlaub.

2. *Gegenargument:* Sowohl im Berufsleben wie auch als Staatsbürger ist der einzelne aufgefordert, sich nach Maßgabe seiner Begabung und Fähigkeit zu bilden und weiterzubilden. Das erfordert in erster Linie von dem einzelnen persönliches Engagement, Fleiß, Ausdauer und auch die Bereitschaft, zumutbare Opfer an Zeit und Geld zu erbringen. Diese Tugenden haben zu allen Zeiten und in allen Kulturen die Leistungen hervorgebracht, ohne die menschlicher Fortschritt in allen Bereichen undenkbar wäre. Sie zu pflegen, muß auch der heutigen Generation eigene ernste Verpflichtung sein. — Bildungshilfen — und Bildungsurlaub ist eine solche — sollten vor allem demjenigen zuteil werden, der bildungswillig und bildungsfähig ist.

Hierzu ist zu sagen:

Die Arbeitnehmerschaft (Arbeiter, Angestellte, Beamte) ist die größte soziale Gruppe unserer Gesellschaft; darum ist sie im besonderen von den Bildungserfordernissen unserer Zeit betroffen. Es sind keinesfalls nur die vom Arbeitsmarkt und seiner Entwicklung bestimmten Bildungserfordernisse, die diese besondere Betroffenheit begründen, es sind vielmehr noch die Aufgaben außerhalb des beruflichen Bereiches, die sich der Arbeitnehmerschaft auf Grund ihrer großen Zahl in einem sehr viel größeren Umfange stellen und welche die für die Industriegesellschaft spezifischen Bildungserfordernisse ausmachen. — Damit aber wird deutlich, daß die Notwendigkeit einer Weiterbildung, sei es nun eine berufliche oder politische Bildung, im Hinblick auf den Arbeitnehmer eine unbestritten soziale Frage ist, da von dem beruflichen oder politischen Bildungsstand des Arbeitnehmers nicht nur sein Schicksal, sondern auch die Sicherung der politischen und wirtschaftlichen Existenz der Gesellschaft abhängt.

Die Arbeit der verschiedenen Einrichtungen der Erwachsenenbildung — Volkshochschulen, Gewerkschaften, Arbeitgeber und deren Verbände, Kirchen und andere, wie aber auch die vielen kommerziellen Einrichtungen wie Fernlehrinstitute, Sprachschulen etc. — ist heute schon sehr umfangreich. Die Menschen, die sich hier weiterbilden, sind zum größten Teil Arbeitnehmer, also Arbeiter, Angestellte und Beamte. Auch die Zahl der Arbeiter — denen außerhalb und innerhalb des Bildungsraumes einzelner Träger der Erwachsenenbildung immer wieder eine mangelnde Bildungsbereitschaft unterstellt wird — ist in den Einrichtungen, die ihre besonderen Bildungsvoraussetzungen und Interessen berücksichtigen, relativ hoch, womit allerdings nicht übersehen werden soll, daß es

von der sozialen Umwelt her bestimmte Barrieren gibt, die die Weckung einer Bildungswilligkeit bisher verhindert haben. Es muß jedoch in diesem Zusammenhang in Erinnerung gerufen werden, daß die Arbeiterbewegung in ihrem Ursprung und in ihrem heutigen Wesen immer noch eine Bildungsbewegung ist.

Die Forderung nach Bildungsurlaub ist deshalb in erster Linie für alle diejenigen erhoben worden, die seit Jahrzehnten ihre Freizeit für ihre Weiterbildung opfern und darüber hinaus nicht unerhebliche Aufwendungen an Kursgebühren, an Fahrtkosten und Lernmitteln direkt oder indirekt (etwa über einen Mitgliedsbeitrag) erbringen. Hier wird Engagement und Opferbereitschaft zur Genüge bewiesen. Daß daneben der Bildungsurlaub auch „den Anreiz zu einer Weiterbildung und weiteren Ausbildung“ geben soll, wie es in der „Entschießung über bezahlten Bildungsurlaub“ der 49. Internationalen Arbeitskonferenz heißt, ist eine weitere Zielsetzung des Bildungsurlaubs, die ihre Rechtfertigung in der bildungspolitischen und gesellschaftspolitischen Vernunft findet. Der Umfang der Bildungserfordernisse unserer Zeit verbietet, auf die Bildungswilligen allein zu warten und zu hoffen. Die Bildungswilligkeit zur Vorbedingung jeglicher Bildungsförderung zu machen, ist eine Forderung, die bildungspolitisch unvernünftig ist. Der Bildungsurlaub muß da, wo solche Bildungswilligkeit fehlt, Bereitschaft zur Weiterbildung wecken.

Die Berufung auf den mangelnden Bildungswillen zur Rechtfertigung einer Ablehnung des Bildungsurlaubs ist allerdings auch eine Verleugnung und Verkennung sozialer Sachverhalte.

Es dürfte mit den Grundprinzipien des sozialen Rechtsstaates unvereinbar sein, Menschen wegen der Konsequenzen, die sich aus der Benachteiligung ihres sozialen Status ergeben, zu strafen. In solcher Weise wirkt eine Ablehnung des Bildungsurlaubs, wenn sie damit begründet wird, daß nur derjenige eine Bildungsförderung erfahren sollte, der seine Bildungswilligkeit und Bildungsfähigkeit bewiesen habe. Es gehört heute bereits zu den Grundwahrheiten der modernen Bildungsforschung, daß Bildungswilligkeit und Bildungsfähigkeit in einer engen Wechselbeziehung zu der erfahrenen Schulbildung und den Hemmungen des sozialen Milieus stehen.

Da nun aber Hunderttausende von Arbeitnehmern alljährlich das geforderte persönliche Engagement und die hiermit verbundenen „Tugenden“ beweisen, die „zu allen Zeiten und in allen Kulturen den menschlichen Fortschritt möglich machten“, erhebt sich die Frage, ob die hiermit erbrachten Opfer an Zeit und Geld den solcherart „Engagierten“ zugemutet werden können. Diese Frage findet ihre Antwort, wenn man die von dem einzelnen erbrachten Aufwendungen für seine Weiterbildung in ein Verhältnis zu seinen materiellen Möglichkeiten setzt und darüber hinaus abzuwägen versucht, wie hoch die Rentabilität von Bildungsinvestitionen für den einzelnen und wie hoch demgegenüber die Rentabilität von Bildungsinvestitionen für den Betrieb bzw. die Volkswirtschaft ist.

3. Argument: Die besonderen sozialen Bedingungen des Arbeitnehmers bestimmen seine Weiterbildungschancen. Von seinem Bildungsstand hat allerdings nicht nur er selber Nutzen, sondern mehr noch der Unternehmer, dem er seine qualifizierte Arbeitskraft zur Verfügung stellt, und die Gesellschaft, für deren politische und wirtschaftliche Existenzsicherung er durch seine Arbeit und durch die Übernahme vielfältiger Verantwortungen tätig ist. — Die Forderung auf Bildungsurlaub bedeutet demzufolge gegenüber der Wirtschaft und dem Staat keine Unbilligkeit.

3. Gegenargument: Sobald der Anspruch auf Bildungsurlaub nicht für alle Berufstätigen gelten soll, stellt sich das Problem, unter den Berechtigten Unterschiede zu machen und bestimmten Arbeitnehmergruppen Bildungsurlaub zu gewähren, der anderen Gruppen vorenthalten wird. Die Frage nach der Gleichbehandlung der Selbständigen, die für

ihre notwendige Weiterbildung von jeher selbst aufkommen müssen, muß dabei berücksichtigt werden.

Hierzu ist zu sagen:

Die Zumutbarkeit des Opfers an Zeit und Geld, das der einzelne Arbeitnehmer für seine Weiterbildung auf Grund eigener Initiative erbringt, ermißt sich aus der Antwort auf die Frage, wer aus der Weiterbildung und Höherqualifizierung des Arbeitnehmers Nutzen zieht und in welchem Verhältnis die Kosten für diese Weiterbildung auf die Nutznießer verteilt sind. Diese Frage muß so materiell gestellt werden, weil die Forderung auf Bildungsurlaub auch als eine materielle Forderung gewertet wird. — Es ist heute, vor allem nach den Einsichten, die die moderne Bildungsökonomie eröffnet hat, unbestritten, daß von der Qualifikation und dem Bildungsstand des Arbeitnehmers und demzufolge auch von seiner Weiterbildung nicht nur er selbst profitiert, sondern auch das Unternehmen, dem er seine Arbeitskraft zur Verfügung stellt, und die Gesellschaft, für deren politischen und wirtschaftlichen Bestand er als Staatsbürger und als Arbeitnehmer tätig ist.

Ohne Zweifel trägt der Staat als Ordnungsinstitution einen nicht unbeachtlichen Teil der Lasten für die Weiterbildung des Erwachsenen. In diesem Zusammenhang soll die Frage unberührt bleiben, inwieweit die Erwachsenenbildung und ihre Förderung den Bildungserfordernissen unserer Zeit Genüge tut. Daneben leistet die Wirtschaft einen ebenfalls nicht unbeachtlichen Beitrag zu den Aufwendungen für das Bildungs- und Weiterbildungswesen. Die von Staat und Wirtschaft gemachten Aufwendungen beziehen sich auf die Einrichtung und Unterhaltung von Bildungsstätten.

Die Einrichtung und Unterhaltung der Bildungsstätten durch Staat und Wirtschaft geschieht allerdings nicht ohne Beteiligung des Arbeitnehmers: an den staatlichen Aufwendungen durch seine steuerliche Leistung, an den Zuwendungen der Wirtschaft durch seine Mitwirkung bei der Gewinnerzielung des Unternehmens, in dem er tätig ist. Hierüber hinaus allerdings ist er noch zusätzlich an der Einrichtung und Unterhaltung solcher Bildungsstätten durch die Entrichtung von Kursgebühren beteiligt, die er in den meisten Fällen direkt — oder indirekt über den Mitgliedsbeitrag an eine Organisation, die Träger der Bildungseinrichtung ist — erbringt. Neben diesen Leistungen stehen seine Aufwendungen für Fahrtkosten, Lernmittel, die Preisgabe von Freizeit, die auch als eine materielle Leistung gewertet werden kann und muß, und schließlich durch seine Lernleistung, die in der Diskussion um die Kostenbeteiligung an der Weiterbildung des Erwachsenen allgemein vergessen und allgemein unterbewertet wird.

Bei der Abwägung dieser Kostenverteilung wird offenbar, daß eine nicht zumutbare Ungleichheit in der Verteilung der Lasten besteht. Hieraus allein rechtfertigt sich schon die Forderung nach dem Bildungsurlaub für Arbeitnehmer; für die Frage nach der Gleichbehandlung der selbständigen Berufstätigen ist demzufolge gar keine Relevanz gegeben.

Mit dieser Frage wird ja auch der Zweifel an der Verfassungsmäßigkeit eines Gesetzes über Bildungsurlaub laut, den der Hauptgeschäftsführer der Deutschen Arbeitgeberverbände, Dr. *Wolfgang Eichler*, in der *Welt* am 29. 4. 1966 vorgetragen hatte: „Ein genereller Bildungsurlaub müßte entweder allen Berufstätigen gewährt werden, wozu auch die Selbständigen gehören müßten, damit der verfassungsmäßige Gleichbehandlungsgrundsatz nicht durchbrochen wird.“ Der hiermit vorgetragene Gedanke würde zur Konsequenz haben, daß auch andere Gesetze zugunsten des Arbeitnehmers — das Bundesurlaubsgesetz, die Gesetze zur sozialen Sicherung des Arbeitnehmers etc. — in Frage gestellt werden müßten. Darüber hinaus würde natürlich eine so weitgehende Interpretation des Gleichheitsgrundsatzes gesellschaftspolitische Konsequenzen bedingen, die nicht zuletzt erhebliche Veränderungen im Hinblick auf den Eigentumsbegriff und die Ordnung unserer Wirtschaft zur Folge haben müßten.

4. *Argument:* Durch den Bildungsurlaub soll der Arbeitnehmer unter Fortzahlung seines Lohnes für Bildungsveranstaltungen freigestellt werden, für deren Teilnahme er sich in völliger Unabhängigkeit und Freiwilligkeit entscheiden kann und die er nach seinen individuellen Interessen und Zielsetzungen ausgewählt hat.

4. *Gegenargument:* Die berufsbezogene Bildung und Weiterbildung ist bei der heutigen technischen und wirtschaftlichen Entwicklung für eine stets wachsende Zahl von Menschen wichtig. — Die deutschen Arbeitgeber leisten daher den Mitarbeitern ihrer Betriebe Hilfen, um sie beruflich und im Verständnis der wirtschafts- und sozialkundlichen Zusammenhänge weiterzubilden. Sie sehen hierin einen Schwerpunkt ihrer eigenen bildungspolitischen Tätigkeit. In diesem Sinne wurden von den Unternehmungen und ihren Verbänden seit vielen Jahren Bildungseinrichtungen aufgebaut, Bildungsmaßnahmen entwickelt und zahllosen jungen und erwachsenen Mitarbeitern eine Fülle von Bildungshilfen aller Art vermittelt.

Ein schematischer Bildungsurlaub von wenigen Tagen kann nicht dazu beitragen, dieses Ziel zu verwirklichen⁷⁾. — Schematische Eingriffe und Auflagen — zum Beispiel durch verordnete Bildungsfreizeiten — würden diese Anstrengungen und Bemühungen der Wirtschaft nur stören und werden deshalb von den verantwortlichen Verbänden für überflüssig und schädlich gehalten.

Hierzu ist zu sagen:

Das ohne Zweifel große, aber nicht nur uneigennütziges Bildungsangebot der Arbeitgeber besteht zu einem wesentlichen Teil für die berufliche Erstausbildung junger Menschen, und soweit die Möglichkeit einer beruflichen Fort- und Weiterbildung geboten wird, ist sie überwiegend auf die Weiterbildung innerhalb eines Betriebes oder eines Industriezweiges beschränkt.

Die Entwicklung unserer Wirtschaft macht jedoch — was auch vom einzelnen aus ganz persönlichen Gründen gewünscht werden kann — eine Weiterbildung für andere, branchenfremde Berufe notwendig.

Darüber hinaus soll aber mit diesem betrieblichen Bildungsangebot nach der erklärten Aussage der Arbeitgeber nur derjenige gefördert werden, der bildungswillig und bildungsfähig ist. Die Entscheidung darüber, wer bildungswillig und bildungsfähig ist, wird jedoch im Ermessen des Arbeitgebers liegen und damit auch von seinem Interesse bestimmt sein. So ist das Bildungsangebot der Arbeitgeber einseitig und ungenügend, weil es nicht dem Grundsatz der völligen Chancengleichheit entspricht. Auch ist die Ungebundenheit und Freiwilligkeit des Arbeitnehmers, der von diesem Bildungsangebot Gebrauch macht, nicht unbedingt sichergestellt. Abgesehen von der Abhängigkeit derer, die als Lehrer und Ausbilder die Bildungsarbeit leisten, wird mancher in der Sorge um seinen Arbeitsplatz und in der vagen Hoffnung auf einen innerbetrieblichen Aufstieg eine Bildungswilligkeit für Bereiche einer beruflichen oder politisch-staatsbürgerlichen Weiterbildung anbieten, die vielleicht seinen tatsächlichen Bildungsinteressen fernstehen.

Um die Freiwilligkeit und Unabhängigkeit der Entscheidung des Arbeitnehmers für seine Weiterbildung und das Gebiet seiner Weiterbildung sicherzustellen, fordert der DGB den Bildungsurlaub. Es soll mit dem Bildungsurlaub vor allem denjenigen eine echte Chance gegeben werden, die das gegebene Bildungsangebot der Arbeitgeber nicht nutzen konnten oder wollten, weil sie eine berufliche Weiterbildung in einem betriebs- und beruhsfremden Ausbildungsbereich suchen oder eine politische Bildung wünschen, die ihren sozialen und politischen Standort berücksichtigt.

⁷⁾ Der an dieser Stelle nachfolgend zitierte Satz wurde den einleitenden Bemerkungen von Prof. Dr. Siegfried Balke auf der Pressekonferenz am 8. November 1966 in Bonn zur Frage der „Leistungen der Wirtschaft zur Fortbildung Jugendlicher und Erwachsener“, die als offizielles Pressedokument verteilt wurden, entnommen.

Der Bildungsurlaub wird damit die Anstrengungen und Bemühungen der Arbeitgeber um die berufliche und politisch-staatsbürgerliche Weiterbildung in keiner Weise stören, weil er nicht mit dem Ziel gefordert wird und von der Konsequenz begleitet ist, die Arbeitnehmer, die bisher von dem Bildungsangebot der Arbeitgeber Gebrauch gemacht haben, abzuwerben. Vielmehr soll den Arbeitnehmern, die bisher schon die Angebote anderer Träger der Erwachsenenbildung in Anspruch genommen haben oder in Anspruch genommen hätten, eine Hilfe und Erleichterung gegeben werden. Die auf Grund der Kapazität der deutschen Erwachsenenbildung zu erwartende Inanspruchnahme dieses Bildungsangebotes und damit des Bildungsurlaubs wird jedoch nicht so groß sein, daß das bestehende Bildungsangebot der Arbeitgeber materiell gefährdet würde.

5. *Argument:* Durch Bildungsurlaub soll der Arbeitnehmer für die Teilnahme an Bildungsveranstaltungen freigestellt werden, die nach Gesichtspunkten der Erwachsenenbildung geplant, vorbereitet und durchgeführt werden. Damit setzen Zweck und Aufgabe des Bildungsurlaubs ein Mindestmaß für seine Dauer (10 Tage).

5. *Gegenargument:* Die in den letzten Jahren wesentlich verlängerte Freizeit bietet dem einzelnen vermehrte Möglichkeiten, einen Teil dieser Freizeit auch der eigenen Fortbildung zu widmen. Der DGB hat im Jahre 1957 seine Forderung auf Verkürzung der Arbeitszeit selbst unter anderem damit begründet, daß er die Freizeit für Bildungszwecke verlangte.

Hierzu ist zu sagen:

Bis auf wenige Formen beruflicher Weiterbildung wird die allgemeine Erwachsenenbildung, auch soweit sie auf eine berufliche Fort- und Weiterbildung ausgerichtet ist, sich in gemischten Formen verwirklichen. Neben Abendkursen stehen Fernlehr- und Wochenendkurse, die jedoch bei einer systematischen Weiterbildung der unerläßlichen Ergänzung durch längerfristige Ganztageskurse bedürfen. In diesem Sinne vollzieht sich schon seit Jahren die Bildungsarbeit verschiedener Träger der Erwachsenenbildung. Im gewerkschaftlichen Bildungsraum baut auf der örtlichen Bildungsarbeit, die in Abend- und Wochenendkursen geschieht, die längerfristige Bildungsarbeit in Internatskursen der gewerkschaftlichen Verbandsschulen und DGB-Bundesschulen auf. Die durch diese Koordinierung möglich gewordene Anhebung der Wirksamkeit gewerkschaftlicher Bildungsarbeit ist zu einem wesentlichen Teil darauf zurückzuführen, daß auch die örtliche Bildungsarbeit durch die Ergänzungsmöglichkeit mit den Wochenendkursen wirksamer werden konnte. In ähnlicher Weise arbeiteten andere Bildungseinrichtungen des DGB, vor allem das Fernlehrinstitut des Berufsbildungswerkes, das die Fernlehrcurse durch regelmäßige Internatskurse ergänzte, und die Bundesfachschule für maschinelle Datenverarbeitung, bei der verschiedene Kursformen der Erwachsenenbildung miteinander kombiniert sind.

Vergleicht man nun die vielen anderen Einrichtungen der Erwachsenenbildung und die Organisationsformen ihrer Bildungsarbeit, so sieht man, daß überall derartige Ergänzungen mit dem Ziel der Effektivitätsanhebung gesucht werden. Wenn der DGB den Bildungsurlaub fordert, dann muß man vor allem das bildungspolitische Anliegen, das mit dieser Forderung verbunden ist, bewerten. Die Bildungserfordernisse unserer Zeit machen eine effektive und systematisierte Erwachsenenbildungsarbeit notwendig. Hierzu gehört vor allem der Verzicht auf punktuelle Bildungsarbeit, wie sie mit Einzelveranstaltungen oder Vortragsreihen geschieht, um statt dessen in einem stärkeren Maße eine zielgerichtete und zu diesem Zweck systematisierte Bildungsarbeit anzustreben. Damit wird jedoch auch eine stärkere Koordinierung der verschiedenen Einrichtungen eines Trägers der Erwachsenenbildung, vor allem in der Zuordnung der Bildungsarbeit der Abendschulen zu den Internatsschulen, nötig. Wie diese Aufgabe von dem einzelnen Bildungsträger gelöst wird, bestimmt seine Aufgabenstellung und Zielsetzung. So mag es sein, daß ein Bil-

dungsträger allen Internatskursen Abendkurse vorschaltet, es mag aber auch sein, daß ein Bildungsträger mit dem Ziel, über den Bildungsurlaub eine Bildungsbereitschaft zu wecken, an den Anfang seiner systematisierten Bildungsarbeit einen Internatskurs stellt, der seine Fortführung in Abendkursen oder Fernlehrcursen findet, um schließlich wieder in Internatskursen fortgesetzt bzw. abgeschlossen zu werden.

Das bildungspolitische Anliegen in der DGB-Forderung auf Bildungsurlaub bestimmt jedenfalls auch die hiermit verbundene Erwartung, daß Bildungsurlaub nur für die Teilnahme an solchen Bildungsveranstaltungen gewährt werden soll, die nach Gesichtspunkten der Erwachsenenbildung geplant, vorbereitet und durchgeführt werden. Damit ist der Absicht und dem Verdacht, durch Bildungsurlaub eine zusätzliche Arbeitszeitverkürzung zu erreichen, eine klare Absage erteilt. Allerdings ist mit dieser Erwartung an die sachgerechte Nutzung des Bildungsurlaubs auch die Forderung für seine Mindestdauer geknüpft. Der DGB hat sie auf 10 Arbeitstage, also auf 2 Wochen, terminiert, wobei sehr sorgfältig abgewogen wurde, inwieweit hier schon bestehende Freizeit mit der geforderten Freistellung für die Teilnahme an Bildungsveranstaltungen verbunden werden kann.

Schließlich aber erweist sich auch die Ernsthaftigkeit und wiederum das bildungspolitische Anliegen in der Forderung nach einer Mindestdauer der durch Bildungsurlaub geförderten Bildungsveranstaltungen, die auf 5 Tage festgelegt wurde. Es würde danach nicht möglich sein, Bildungsurlaub für Veranstaltungen in Anspruch zu nehmen, die nur 1 oder 2 Tage oder aber auch 4 Tage währen. Das bedeutet für den Anspruchsberechtigten wie für den Bildungsträger eine Auflage, die beide zu einer ernsthaften und sachgerechten Nutzung der mit dem Bildungsurlaub eröffneten Möglichkeiten zwingt.

Deutlich wird aus alledem, warum der Bildungsurlaub gefordert wird und warum er eine notwendige Ergänzung zu der bereits bestehenden Freizeit zu sein hat. Es ist also müßig, an Begründungen des DGB aus dem Jahre 1957 für die Forderung auf Verkürzung der Arbeitszeit zu erinnern, die zudem nie zur Rechtfertigung der damaligen Forderung auf Arbeitszeitverkürzung vorgebracht wurde. Unter dem Motto „Samstags gehört Vati mir“ hatte der DGB die 40-Stunden-Woche gefordert, um dem Arbeitnehmer mehr freie Zeit für sich und seine Familie zu geben. — Trotzdem müßte in diesem Zusammenhang noch darauf hingewiesen werden, daß die Anforderungen der modernen Arbeitswelt gestiegen sind und damit auch den Erholungsbedarf gesteigert haben. Man kann heute nicht mehr Arbeitszeitverkürzungen, die vor 10 Jahren gefordert und verwirklicht wurden, mit den Voraussetzungen bewerten, die zu der damaligen Zeit gültig waren, heute aber nicht mehr bestehen. Es sind heute primär die psychischen Belastungen und die hiermit zusammenhängenden Auswirkungen auf die Gesundheit des Arbeitnehmers, die die Nutzung der Freizeit für Erholung und Entspannung nötig machen.

6. Argument: Die Bildungsaufgaben unserer Zeit stellen sich in allen Lebensbereichen der Industriegesellschaft. Ihre Differenziertheit macht verschiedene Lösungen möglich und in einer freiheitlich-demokratischen Gesellschaftsordnung nötig. Darum muß jedem Arbeitnehmer die Möglichkeit geboten sein, gemäß seinen gruppenspezifischen Bindungen eine Bildungshilfe zu suchen. Für die Gewährung von Bildungsurlaub ist allein vorauszusetzen, daß die Bildungsveranstaltungen von anerkannten Trägern der Jugend- und Erwachsenenbildung und nach Gesichtspunkten der Erwachsenenbildung geplant, vorbereitet und durchgeführt werden. Als solche anerkannte Träger können von vornherein Bildungseinrichtungen der Gebietskörperschaften, der Kirchen, der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen gelten. Darüber hinaus sollten Bildungseinrichtungen vom Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung im Einvernehmen mit den Kultusministern der Länder zu diesem Zweck anerkannt werden.

6. Gegenargument: Die Bildungsbedürfnisse des einzelnen und die Anforderungen, die von der Wirtschaft gestellt werden müssen, sind so unterschiedlich, daß es differen-

zierterer Förderungsmaßnahmen bedarf als einer generellen Freistellung von der Arbeit. Ein schematischer Bildungsurlaub von wenigen Tagen kann nicht dazu beitragen, den Arbeitnehmern wirksame Hilfen zu geben, um sie beruflich und im Verständnis der wirtschafts- und sozialkundlichen Zusammenhänge weiterzubilden.

Hierzu ist zu sagen:

Der Bedarf an mehr Bildung ist heute allenthalben erkannt und anerkannt. In diese Erkenntnis ist mit einbezogen die Anerkennung, daß die objektiven Bildungserfordernisse und die individuellen Bildungsbedürfnisse so differenziert sind wie die Aufgaben und die Gestalt aller Lebensbereiche unserer Gesellschaft. Darum muß auch die Erwachsenenbildung zur Bewältigung dieser vielgestaltigen Aufgaben differenziert sein, um darüber hinaus auch in dieser Differenzierung die pluralistische Struktur unserer Gesellschaft, die als ein aus der Freiheit für die Freiheit konkurrierendes Nebeneinander verschiedener Auffassungen und Interessen Grundvoraussetzung der Demokratie ist, zu sichern. Unter dieser sozialen Aufgabenstellung hat auch jeder Träger der Erwachsenenbildung das Recht, die Anerkennung und Förderung durch die Gesellschaft zu beanspruchen.

Der Bildungsurlaub ist unerläßlicher Bestandteil der Förderung der Erwachsenenbildung, mit der er nicht als absolute Möglichkeit gleichgesetzt werden darf. Es ist darum ein logischer Fehler, wenn man glaubt, daß die Forderung auf Freistellung von der Arbeit zur Teilnahme an Bildungsveranstaltungen die Möglichkeit differenzierter Förderungsmaßnahmen aufhebt oder deren Notwendigkeit ignoriert.

In diesem Sinne wird also auch kein schematischer Bildungsurlaub gefordert, mit dem allein die Bildungsprobleme unserer Zeit gelöst werden sollten und könnten. Der Bildungsurlaub ist ein Teil der erforderlichen Bildungshilfen, die die geistige und materielle Eigenleistung des Arbeitnehmers, der sich um seine berufliche oder staatsbürgerlich-politische Weiterbildung bemüht, ergänzen und fördern soll.

7. Argument: Der Bildungsurlaub wird für die Teilnahme an Veranstaltungen der politischen und beruflichen Bildung gefordert — besondere Beachtung findet die Zweckbestimmung des Bildungsurlaubs für politische Bildung, weil die Verwirklichung und Sicherung der Demokratie in einer modernen Industriegesellschaft in ihren politischen und wirtschaftlichen Bereichen der wachsenden und gestaltenden Mitverantwortung des einzelnen in wachsendem Umfang bedarf.

7. Gegenargument: Staatsbürgerlich-politische Bildung umfaßt aber auch die strittigen Fragen der politischen demokratischen Ordnung. Über diese Fragen gehen in einer demokratischen Gesellschaft die Vorstellungen der einzelnen Gruppen auseinander. Es ist das demokratische Recht einer jeden Gruppe, klar und offen auch die besonderen Ziele der jeweiligen Gruppe zu vertreten, solange dies auf dem gemeinsamen Boden unserer freiheitlichen Gesellschafts-, Staats- und Wirtschaftsordnung erfolgt. Es ist aber mit dem Wesen politischer staatsbürgerlicher Bildung nicht zu vereinbaren, wenn einzelne Gruppen gegenüber einer anderen einen Rechtsanspruch auf Freistellung für die auf sie ausgerichtete Bildungsarbeit geltend machen. Dann würden letztlich entscheidende Lasten der gruppenbezogenen Bildungsarbeit ohne Rücksicht auf ihren Inhalt und ihre Tendenz vom Unternehmer zu tragen sein. Das ist mit unserer demokratischen Ordnung nicht zu vereinbaren.

Hierzu ist zu sagen:

Der Deutsche Gewerkschaftsbund fordert den Bildungsurlaub für die Teilnahme an Bildungsmaßnahmen der politischen Bildung und der beruflichen Fort- und Weiterbildung. Die besondere Betonung der politischen Bildung in der Forderung des DGB hat ihre Begründung in der Erkenntnis, daß im Kern einer modernen, zeitgerechten Allge-

meinbildung die politische Bildung mit ihren verschiedenen Sachbereichen stellt. Politische Bildung kann also nicht mit Funktionärsschulung gleichgesetzt werden, die ihrerseits in der abwertenden Definition als einer einseitigen geistigen Ausrichtung im Sinne einer bestimmten Tendenz gar nicht mehr möglich ist. Soweit politische Bildung als Vorbildung für bestimmte Funktionen — und in diesem Sinne als Funktionärsbildung — angeboten wird, geschieht sie auch im Interesse des Gesamtwohls, weil der Staatsbürger in einer demokratischen Gesellschaftsordnung in vielfältige Aufgaben und Verantwortungen berufen ist und hierauf bildungsmäßig vorbereitet werden muß. Damit steht jede dieser Funktionen zunächst einmal in einem unmittelbaren Interesse im Hinblick auf die Wahrung und Verwirklichung der Demokratie, sie steht darüber hinaus aber auch in vielfältigen Wechselbeziehungen zu anderen Funktionen und zu dem Funktionieren der Ordnung in einem einzelnen und in allen Lebensbereichen unserer Gesellschaft.

In Würdigung dieses Sachverhaltes ist es unverstänlich, daß die Forderung des Bildungsurlaubs als eine Zumutung gegenüber den Arbeitgebern verstanden wird, weil von einer anderen Gruppe gegenüber den Arbeitgebern ein Rechtsanspruch auf Freistellung für die gegen sie — die Arbeitgeber — ausgerichtete Bildungsarbeit geltend gemacht würde.

Die vom DGB geleistete Bildungsarbeit ist nur ein Teilbereich der gesamten Erwachsenenbildung in der Bundesrepublik. Für die Teilnahme an allen von den verschiedenen Trägern der Erwachsenenbildung angebotenen Bildungsmöglichkeiten wird jedoch der Bildungsurlaub gefordert. Aber die gewerkschaftliche Bildungsarbeit ist selbst da, wo sie eindeutig als Funktionärsbildung angesprochen werden kann, eine Bildungsarbeit, die zur Wahrnehmung von Funktionen im Wirtschaftsleben befähigen soll, von denen das Funktionieren des wirtschaftlichen und — im engeren Sinne — des betrieblichen Lebens wesentlich abhängt. Es ist unverstänlich, daß die hier geleistete Bildungsarbeit als eine gegen die Arbeitgeber gerichtete Bildungsarbeit bezeichnet wird. Es wäre logischer, wenn man die von den Gewerkschaften geleistete Bildungsarbeit als eine Vorbereitung und Befähigung für die Aufgaben ansehen würde, die im Zusammenwirken der Arbeitnehmer und Arbeitgeber gelöst werden müssen. Wenn es eine Sozialpartnerschaft gibt, die sich in einer Kooperation verwirklicht, dann ist eine derartige Gegnerschaft und eine Bildungsarbeit mit einer entsprechenden Antitendenz unmöglich. Eine solche Bildungsarbeit verbietet sich allerdings auch schon aus intellektueller Redlichkeit. Gewerkschaftliche Bildungsarbeit will den Arbeitnehmer vor allem zu wachender und gestaltender Mitverantwortung für den Ausbau und die Sicherung des freiheitlich-demokratischen und sozialen Rechtsstaates befähigen. Hierin ist eingeschlossen, daß die gewerkschaftliche Bildungsarbeit auf der Konzeption der Mitbestimmung fußt, in die die alte gewerkschaftliche Forderung nach der Emanzipation der Arbeitnehmer aufgegangen ist; denn die Arbeitnehmer sollen gleichberechtigte Mitglieder der Gesellschaft sein. In diesem Sinne wird auch das Zusammenwirken der Gewerkschaften mit den Arbeitgeberverbänden, die von letzteren erklärtermaßen als *Sozialpartner* bezeichnet werden, verstanden. Nur dann können die durch die gewerkschaftliche Bildungsarbeit vermittelten Erkenntnisse und Einsichten zu einer gegen die Arbeitgeber gerichteten Haltung führen, wenn dieses partnerschaftliche Zusammenwirken verkannt, geaugnet oder mißbraucht wird.

Entscheidend aber ist die Erkenntnis, daß die Ausbildung der Funktionäre der Arbeitswelt in einer freiheitlich-demokratischen Gesellschaft für die Ordnung und den Ablauf innerhalb unseres wirtschaftlichen Lebensbereiches unerläßlich ist. Entgegen der im Zusammenhang mit der Ablehnung des Bildungsurlaubs vorgetragenen Meinung steht die Auffassung, die in einer früheren Erklärung der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände zur gewerkschaftlichen Bildungsarbeit vertreten wurde. In dieser Erklärung, die anläßlich eines Gespräches zwischen der Bundesvereinigung der Deutschen

Arbeitgeberverbände und dem Deutschen Gewerkschaftsbund am 4. Juli 1961 veröffentlicht wurde, heißt es:

„Die Arbeitgeberverbände fühlen sich den Gewerkschaften aus der ihnen beiden obliegenden Ordnungsaufgabe in gemeinsamer Verantwortung als soziale Partner verbunden. Aus dieser Grundeinstellung bejaht die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände — unbeschadet verschiedener Auffassungen in einzelnen Interessenbereichen — mit der sich hieraus ergebenden Anerkennung der Gewerkschaften auch die Notwendigkeit einer gewerkschaftlichen Bildungsarbeit.“

8. *Argument*: Die sach- und zweckgerechte Verwendung des Bildungsurlaubs liegt in der Verantwortung der Träger der Jugend- und Erwachsenenbildung, die zu diesem Zweck eine besondere Anerkennung erhalten. Sie entscheiden entsprechend ihren Zielsetzungen und ihren Aufgabenbereichen über die Auswahlkriterien für die Zulassung zu ihren urlaubsbegünstigten Bildungsveranstaltungen.

8. *Gegenargument*: Dem Betrieb, der in erster Linie die Verantwortung für die ökonomisch sinnvolle Produktion oder Dienstleistung trägt, kann nicht zugemutet werden, zwangsweise Freistellungen zu Lasten einer Leistung vorzunehmen, die weder er noch der Staat in ihrer Zielsetzung und Wirksamkeit überwachen oder gewährleisten kann.

Hierzu ist zu sagen:

Der Deutsche Gewerkschaftsbund hat in seiner Forderung auf Bildungsurlaub, die er in den *Grundsätzen zum Bildungsurlaub* veröffentlichte, keine Voraussetzungen festgelegt, die als Vorbedingung für die Teilnahme durch den einzelnen Arbeitnehmer oder als Auflage für die Durchführung der verschiedenen möglichen Bildungsmaßnahmen durch den Bildungsträger hätten wirken können. Die große Unterschiedlichkeit in den rein materiellen Bildungsmöglichkeiten wie auch die gerade im Bildungsverhalten so besonders stark wirksamen individuellen sozialen Verhältnisse mußten derartige Voraussetzungen und Vorbedingungen verbieten. Um aber dennoch eine sachgerechte Nutzung des Bildungsurlaubs sicherzustellen, wurde in den *Grundsätzen des Deutschen Gewerkschaftsbundes zum Bildungsurlaub* empfohlen, die Verantwortung für die sachgerechte Nutzung des Bildungsurlaubs an die einzelnen Bildungsträger zu delegieren. Für den Bildungsträger wäre also nach den Vorstellungen des DGB allein verbindlich, daß die Bildungsmaßnahmen, für die Bildungsurlaub in Anspruch genommen werden kann, im strengen Sinne nach den Grundsätzen der Erwachsenenbildung geplant, vorbereitet und durchgeführt werden, und daß derartige Bildungsmaßnahmen eine Mindestdauer von fünf Tagen haben. Darüber hinaus sollte es im Ermessen der einzelnen Bildungsträger liegen, welche Kriterien sie zur Voraussetzung für die Teilnahme an den von ihnen durchgeführten Bildungsmaßnahmen, für die Bildungsurlaub gewährt werden muß, setzen. Dieser Pluralismus der Möglichkeiten rechtfertigt sich aus der Anerkennung des Rechtes auf gleiche Chancen für den einzelnen, aus der Anerkennung der differenzierten Bildungsbedürfnisse und Bildungserfordernisse und schließlich aus der Anerkennung des Rechtes der einzelnen Gruppen und ihrer Bildungsträger, Bildungsarbeit gruppenspezifisch zu gestalten und damit auf ihre besonderen Aufgaben und Zielsetzungen hin auszurichten.

Dieses Delegationsprinzip hat sich bei der Übertragung vieler Aufgaben des Staates auf die Verbände bewährt; es setzt allerdings wohl voraus — und in diesem Sinne ist die Forderung des DGB in seinen *Grundsätzen zum Bildungsurlaub* formuliert —, daß der Verband und im konkreten Fall des Bildungsurlaubs der Bildungsträger öffentlich anerkannt ist. In diesem Sinne kann eine öffentliche Anerkennung vorausgesetzt werden bei den Erwachsenenbildungseinrichtungen der Gebietskörperschaften, der Kirchen, der Arbeitnehmer- und der Arbeitgeberorganisationen. Darüber hinaus kann jede Bildungseinrichtung die Anerkennung beantragen. Mit dem Anerkennungsverfahren ist allerdings dem Staat oder einem durch ihn bestellten Kuratorium die Möglichkeit der Kontrolle

und das Recht der Rücknahme der Anerkennung gegeben. Damit ist ausgeschlossen, daß mit dem Bildungsurlaub eine Freistellung zu Lasten einer Leistung vorgenommen wird, die weder der Staat noch der Arbeitgeber in ihrer Zielsetzung und Wirksamkeit überwachen oder gewährleisten kann.

9. Argument: Der DGB vertritt über Ausmaß der Kosten und Belastungen durch den Bildungsurlaub die Meinung, daß die Zustimmung zu seiner Forderung auch von der Einsichtigkeit und Einsicht der Verantwortlichen in die Entwicklung des Arbeitsmarktes und der Gesamtwirtschaft sowie von der Kenntnis über die Rentabilität von Bildungsinvestitionen abhängt. In diesem Zusammenhang muß auf das Gutachten des Sachverständigenrates zur gesamtwirtschaftlichen Entwicklung 1965/66 (Punkt 275) hingewiesen werden, in dem der Bildungsurlaub aus diesen Gründen empfohlen wird.

9. Gegenargument: Jede allgemeine Regelung eines Bildungsurlaubs würde im übrigen eine weitere und sehr spürbare Verkürzung der effektiven Arbeitszeit bedeuten, die bei der gegenwärtigen Wirtschafts- und Arbeitsmarktlage die Betriebe vor äußerst schwierige Probleme stellen muß⁸⁾. Zwei Wochen Bildungsurlaub würden einer Arbeitszeitverkürzung um mehr als eineinhalb Wochenstunden entsprechen. Natürlich wird jeder Arbeitnehmer bestrebt sein, in den Genuß dieses gesetzlichen Urlaubs zu kommen. Abgrenzungen würden unüberwindliche Schwierigkeiten bereiten. Wir müßten also im Falle eines Bildungsurlaubs mit einem großen Personenkreis von Anspruchsberechtigten und Nutznießern rechnen. Eine Stunde Arbeitszeitverkürzung mit vollem Lohnausgleich bedeutet eine Erhöhung der Lohn- und Gehaltssumme um fast 2½ %. Wenn wir gegenwärtig von einer Lohn- und Gehaltssumme von fast 210 Milliarden DM ausgehen, läßt sich ohne Schwierigkeiten errechnen, daß die Belastungen der Wirtschaft durch einen zusätzlichen Urlaub dieser Art in die Milliarden gehen. Dazu kommen die Kosten für den Staat und die Bildungsträger, die selbstverständlich das Angebot an Bildungsmöglichkeiten erheblich erhöhen müßten.

Hierzu ist zu sagen:

Wirklich entscheidend für das Problem des Bildungsurlaubs ist die Frage nach den Kosten und dem weiteren Ausfall von Arbeitskräften. In der Diskussion dieser Frage wird von Arbeitgeberseite mit der Annahme diskutiert, daß jeder Arbeitnehmer den Bildungsurlaub in Anspruch nehmen würde und könnte. Hierbei scheint jedoch übersehen zu werden, daß Bildungsurlaub kein Urlaub ist — auch wenn er unglücklicherweise so heißt —, sondern die Freistellung zur Teilnahme an Bildungsveranstaltungen, die in den meisten Fällen Teil eines größeren Bildungsprogramms von Abend-, Wochenend- und Internatskursen sind, die sich ergänzen und die aufeinander bezogen sind. Es werden also den Bildungsurlaub nur die bereits Bildungswilligen und diejenigen, deren Bildungswilligkeit erst geweckt werden soll, in Anspruch nehmen; beiden aber wird ein doch recht beachtliches Maß Ernsthaftigkeit als Vorleistung abverlangt. Die in ihrem Urgrund Bildungsunwilligen werden wenig Verlangen haben, sich den „Strapazen“ des Bildungsurlaubs durch die Unterwerfung unter die Anforderungen eines umfangreichen Bildungsprogramms zu stellen. Die Erwartungen, die mit dem Wort „Urlaub“ verbunden sind, werden nicht erfüllt; und wenn sich diese Erkenntnis durchgesetzt hat, wird sich die Nachfrage selber als natürliches Regulativ für die Inanspruchnahme des Bildungsurlaubs erweisen.

Sollte es aber eine große Zahl von Bildungswilligen und solchen, die es werden können, geben, so wird ihnen — auch nach dem Willen der Arbeitgeber — eine Förderungswürdigkeit zugestimmt werden müssen; wenn aber die Arbeitnehmerschaft tatsächlich so wenig initiativ und im Hinblick auf ihre Weiterbildung engagiert sein sollte, wie es ge-

8) Der zweite Teil des 9. Gegenargumentes wurde ebenfalls den einleitenden Bemerkungen von Prof. Dr. Siegfried Balke auf der Pressekonferenz am 8. November 1966 (siehe Anm. 7) entnommen.

legentlich polemisch behauptet wird, dann dürfte die Sorge um die Milliardenverluste durch den Bildungsurlaub unbegründet sein.

Aber die Flut der „Bildungsurlauber“ wird auf lange Zeit noch durch einen völlig andersartigen Damm aufgefangen. Die Nutzung des Bildungsurlaubs findet derzeit eine Begrenzung durch die tatsächliche Leistungskapazität der deutschen Erwachsenenbildung. Bildungsurlaub kann als Freistellung des Arbeitnehmers für die Teilnahme an Bildungsveranstaltungen logischerweise nur für ganztägige Bildungsveranstaltungen in Anspruch genommen werden. Die *Grundsätze des Deutschen Gewerkschaftsbundes zum Bildungsurlaub* fordern darüber hinaus, daß der Bildungsurlaub nur für solche Bildungsveranstaltungen gewährt werden darf, die eine Mindestdauer von fünf Wochentagen haben. Eine Freistellung des Arbeitnehmers für einzelne Stunden und auch für einzelne Tage wäre nach dieser angestrebten Regelung unmöglich, da sie der Zwecksetzung des Bildungsurlaubs, eine systematische längerfristige Bildungsarbeit zu fördern, zuwiderliefe und darum vom DGB bildungspolitisch nicht rechtfertigt werden könnte.

Aus diesen Wesensmerkmalen und Voraussetzungen des Bildungsurlaubs ergibt sich demzufolge die Konsequenz, daß die Freistellung des Arbeitnehmers nur für Bildungsmaßnahmen solcher Erwachsenenbildungseinrichtungen möglich ist, die ganztägige und mindestens fünf zusammenhängende Tage währende Kurse oder Seminare anbieten können. Das erfordert aber vom Bildungsträger, daß er über ausreichenden Raum und ausreichende Lehrkräfte verfügt. Während die Raumnot noch ein lösbares Problem ist, weil sich hierfür als Aushilfsmöglichkeiten verschiedene Tagungsstätten und vor allem die außerhalb der Saison leerstehenden Hotels anbieten, ist der Mangel an Lehrkräften ein unüberwindlicher Engpaß. Soviel nebenberufliche Lehrkräfte für Abendkurse gewonnen werden können oder zumindest gewonnen werden könnten, sowenig lassen sich im Augenblick qualifizierte hauptberufliche Mitarbeiter für die Erwachsenenbildung finden. Dieser Engpaß besteht nämlich nicht nur quantitativ, sondern auch qualitativ, da mit der Systematisierung der Erwachsenenbildung, die anzustreben und möglich zu machen eine der Teilaufgaben des Bildungsurlaubs ist, das Bildungsniveau und damit die Ansprüche der Erwachsenen angehoben werden, was erhöhte Anforderungen an die Qualifikation der Lehrkräfte in der Erwachsenenbildung zur Folge haben wird.

Bei der heutigen Situation der Erwachsenenbildung ist das Bildungsangebot, das der Zwecksetzung des Bildungsurlaubs entspricht, auf die Internatsschulen der Erwachsenenbildung (wie Heimvolkshochschulen etc.) beschränkt. Daneben gibt es noch eine kleine Zahl großstädtischer Volkshochschulen, die in ausreichendem Maße über hauptamtliche Lehrkräfte verfügen. Alle zusammengenommen bieten etwa 16 000 Studienplätze je Tag. Ausgenommen hiervon sind allerdings die Einrichtungen der Arbeitgeber, die für eine Berechnung der Mehrkosten, die durch den Bildungsurlaub der deutschen Wirtschaft erwachsen, nicht in Betracht kommen.

Multipliziert man nun die Zahl der täglich zur Verfügung stehenden Studienplätze mit der Zahl der Arbeitstage je Jahr, der Arbeitsstunden je Tag und mit einem Stundenlohn der Spitzenkategorie, so kommt man auf eine mögliche Mehrbelastung von ungefähr 150 Millionen DM je Jahr, ein Betrag, der nur 0,07 Prozent der Bruttolohn- und Gehaltssumme von 1965 ausmacht, oder mit anderen Worten: der Bildungsurlaub kostet je Jahr ein Sechstel dessen, was die Wirtschaft für einen einzigen Arbeitstag an Löhnen und Gehältern aufwendet.

Die Begrenzung der Leistungskapazität der deutschen Erwachsenenbildung zeigt, wie wenig die Erwachsenenbildung heute schon darauf eingestellt ist, den Bildungserfordernissen einer modernen Industriegesellschaft zu genügen. Allerdings trägt sie der im Augenblick zu erwartenden Nachfrage ausreichend Rechnung. Berechnet man nämlich, wieviele Arbeitnehmer bei der gegebenen Leistungskapazität der Erwachsenenbildung je Jahr

studieren könnten, wenn in allen derzeitig zur Verfügung stehenden Erwachseneninternatsschulen 14tägige Lehrgänge durchgeführt werden, dann kommt man mit der Zahl von 450 000 potentiellen Lehrgangsteilnehmern auf einen Prozentsatz von etwa $2\frac{1}{2}$ vH aller in unselbständiger Arbeit Beschäftigten. Das ist eine Größenordnung, die in den Statistiken der Erwachsenenbildung als Normgröße für die Inanspruchnahme der Erwachsenenbildungseinrichtungen angesehen wird.

Mit der Entsprechung der gegebenen Leistungskapazität der deutschen Erwachsenenbildung zur Nachfrage ist jedoch nicht gleichzeitig eine Entsprechung zu den tatsächlichen Bildungserfordernissen gegeben. Im Vergleich hierzu ist die Leistungskapazität der Erwachsenenbildung zu gering, und dieser Mangel ist bisher wahrscheinlich darum nicht aufgedeckt bzw. politisch nicht relevant geworden, weil die individuelle Nachfrage insgesamt noch sehr gering ist und damit sich nicht als ein politischer Druck auswirken konnte. Es kann darum auch eine Konsequenz des Bildungsurlaubs sein, daß in stärkerem Ausmaß der Ausbau der Erwachsenenbildung gefordert und notwendig wird. Die begrenzte Leistungsfähigkeit der deutschen Erwachsenenbildung wird ohne Zweifel den Konflikt im Hinblick auf die Gleichheit der Bildungschancen auch im Bereich der Erwachsenenbildung auslösen. Hierbei darf man allerdings nicht den Gleichheitsgrundsatz als einen Gleichzeitigkeitsgrundsatz verstehen. Wäre dies der Fall, erwiese sich auch der *numerus clausus*, den einzelne Fakultäten auf Grund der begrenzten Leistungsfähigkeit der Universitäten einführen mußten, als verfassungswidrig. Dann würde auch die heute nach dem *Honnefer Modell* gegebene Studienförderung nicht verfassungskonform sein, weil die anspruchsberechtigten Studierenden auf Grund der Zulassungsbeschränkungen durch den *numerus clausus* nicht zu jeder Zeit oder mit allen anderen Anspruchsberechtigten gleichzeitig das gegebene Recht nutzen könnten. Der Bildungsurlaub ist analog zu bewerten, weil auch er nicht in einer unmittelbaren Beziehung zu dem Problem der begrenzten Leistungskapazität der Erwachsenenbildung und der damit gegebenen verminderten Bildungschancen steht, wenn er allerdings auch den hier gegebenen Notstand aufdecken wird.

10. Argument: Der DGB gibt tarifvertraglichen Vereinbarungen über den Bildungsurlaub den Vorzug. Da sich aber von wenigen Ausnahmen abgesehen die Arbeitgeber weigern, tarifvertraglichen Regelungen zuzustimmen, muß eine gesetzliche Regelung gesucht werden. Von gesetzlichen Regelungen erwartet der DGB jedoch, daß sie den Grundsätzen der Tarifautonomie entsprechen und eine die besonderen Gegebenheiten und Bedingungen der einzelnen Tarifbereiche berücksichtigende Gestaltung des Bildungsurlaubs in tarifvertraglichen Vereinbarungen ermöglichen.

10. Gegenargument: Bildungsförderung ist eine gemeinsame Aufgabe aller. Sie muß jedoch subsidiären Charakter haben. — Die prinzipielle Forderung, daß die Initiative des einzelnen vorrangig, Bildungshilfen also subsidiär sein müssen, wird durch die Forderung des allgemeinen Bildungsurlaubs mißachtet.

Hierzu ist zu sagen:

Wenn der Deutsche Gewerkschaftsbund ein Gesetz über den Bildungsurlaub fordert, so verbindet er hiermit doch die Erwartung, daß ein derartiges Gesetz einen ausreichenden Raum für tarifvertragliche Vereinbarungen beläßt. Dieser Spielraum für Tarifverträge ist im Hinblick auf die besonderen Bildungserfordernisse und die besonderen Möglichkeiten in den einzelnen Wirtschafts- bzw. Tarifbereichen unerläßlich. Es ist darüber hinaus auch aus dem Prinzip der Tarifautonomie geboten, das nicht zuletzt die gestaltende Selbstverantwortung der beiden Tarifpartner als eine Gruppierung gesellschaftlicher Kräfte sicherstellen will. Die vom DGB mit dem Bildungsurlaub angestrebte Bildungsförderung berücksichtigt demzufolge nicht nur die Gemeinsamkeit der allen gesellschaftlichen Kräften mit den Bildungserfordernissen unserer Zeit gestellten Aufgabe, son-

dem sie berücksichtigt darüber hinaus auch die Möglichkeit und Notwendigkeit subsidiärer Selbsthilfe. Als solche subsidiäre Selbsthilfe sind schließlich auch alle Aktionen der beiden Tarifpartner — als Gruppierung gesellschaftlicher Kräfte — im Rahmen der Tarifautonomie zu werten.

Die Selbsthilfe des einzelnen aber, der sich heute und in Zukunft im wesentlichen mit dem Einsatz seiner eigenen Kräfte und Möglichkeiten weiterbildet, bedarf der fördernden Mithilfe aller gesellschaftlichen Kräfte, mit denen der einzelne in einem genossenschaftlichen Miteinander und Füreinander kooperativ tätig ist. — Die Sorge, daß die Forderung auf einen allgemeinen Bildungsurlaub das Prinzip der Subsidiarität mißachten könnte, wird durch die angestrebten Wege, den Bildungsurlaub zu verwirklichen, und durch die Zielsetzung des Bildungsurlaubs selber aufgehoben. Die Zielsetzung des Bildungsurlaubs sollte aber bei allen Überlegungen über das Für und Wider im Vordergrund stehen. Sie bestimmt sich aus der Einsicht in die Notwendigkeit und Bedeutung der lebenslangen Weiterbildung des erwachsenen Menschen, der zur Sicherung der politischen und wirtschaftlichen Existenz unserer Gesellschaft als Mensch, Staatsbürger und Arbeitnehmer in den vielfältigen Aufgaben und Verantwortungen der modernen Gesellschaft bestehen muß.