

WOLFGANG SCHLEICHER

Motivation und Förderung

Anmerkungen zum Bildungsurlaub

Wäre irgendeine Gewerkschaft in der Bundesrepublik bereit, ihre Mitglieder zur Urabstimmung über einen Streik für die Durchsetzung des Bildungsurlaubs aufzurufen? — Die Frage muß verneint werden. Zumindest hat bis heute noch keine Gewerkschaft eine derartige Absicht zu erkennen gegeben. Das hat seinen guten Grund: eine überwiegende Zahl der Gewerkschaftsmitglieder würde in einer solchen Urabstimmung ihrer Gewerkschaftsführung die Gefolgschaft versagen.

Dennoch ist Bildungsurlaub eine der Forderungen, die in den gewerkschaftlichen Aktionsprogrammen an der Spitze steht.

Die Bildung des einzelnen ist die soziale Frage unseres Jahrhunderts. Diese Einsicht bestimmt nicht nur die Politik der Gewerkschaften, sondern inzwischen auch aller übrigen sozialen Gruppen, Parteien, öffentlichen und privaten Institutionen. Dennoch ist diese Einsicht nicht Allgemeingut. Wäre sie dies, so würde das Ausspielen kurzsichtiger Interessen und Eigennützigkeiten dem Druck eines allgemeinen politischen Willens der Öffentlichkeit weichen müssen. Dann würde auch die Frage des Bildungsurlaubs nicht mehr in das Spannungsfeld zwischen den beiden Sozialpartnern projiziert und als Interessenkonflikt gewertet werden, sondern als Problem von gesamtgesellschaftlicher Bedeutung aufgegriffen und gelöst werden.

Diese allgemeine Einsicht fehlt aber; sie fehlt, weil hierfür in der breiten Öffentlichkeit die Erkenntnisfähigkeit zu begrenzt ist, was letztlich ein Bildungsproblem ist.

Dieser Mangel an Erkenntnisfähigkeit ist jedoch keinesfalls auf die breite Arbeitnehmerschaft begrenzt, sie besteht vielmehr in gleichem Maße — wenn nicht noch mehr — auf der Seite derer, die den Bildungsurlaub verwehren. Das unbeirrbare Nein der Arbeitgeberseite ist nicht nur von deren Interessen, sondern in gleichem Maße auch von einer Uneinsichtigkeit bestimmt, die an Ignoranz grenzt.

Immerhin: das Profitstreben steht im Vordergrund, ein Streben, das die Zukunft allein unter dem Aspekt der Produktivitäts- und Absatzsteigerung betrachtet und gegenüber wichtigen gesamtgesellschaftlichen Problemen blind macht.

Der wachsende materielle Wohlstand hat die meisten gegenüber den allgemeinen Aufgaben einer sich fortschreitend industrialisierenden Gesellschaft unempfindlich gemacht. Darum müssen zur Lösung der Probleme der Bildungsreform, des Umweltschutzes, der Friedens- und Konfliktforschung, der Gesundheitsvorsorge, der Altenfürsorge usw. noch erhebliche Barrieren aus eigennütziger Blindheit und Ignoranz überwunden werden.

Die hier gegebene Bildungsaufgabe gilt für jedermann. Sie entscheidet über die zukünftige Existenz unserer Gesellschaft. Für den Arbeitnehmer aber hat sie noch eine besondere Bedeutung, weil sie ihn nicht nur am Arbeitsplatz in seiner individuellen Existenz berührt, sondern darüber hinaus entscheidet, inwieweit er auch als Staatsbürger am Arbeitsplatz und im allgemeinen politischen Leben wachend und gestaltend mitbestimmen kann.

Die besondere Situation des Arbeitnehmers beschränkt seine Verfügungsgewalt über die Zeit, die ihm — neben der Sicherung seines Lebensunterhaltes — für seine individuelle Entfaltung und damit auch für seine Weiterbildung verbleibt. Seine Freizeit ist knapp genug bemessen, um bei wachsenden physischen und psychischen Anforderungen seine Gesundheit und seine Arbeitskraft zu erhalten. Alles Gerede über ein Zuviel an Freizeit oder über „Freizeitprobleme" ist Ideologie, die wiederum von Interessen bestimmt ist und Zeugnis von der Unkenntnis über die soziale Lage des Arbeitnehmers ablegt. Darum ist es töricht, wenn unter Berufung auf mißverstandene Bildungsideale gefordert wird, daß der einzelne für seine Weiterbildung Opfer zu bringen habe und dieses Opfer bei der so vermehrten Freizeit auch erwartet werden könne.

Dieses Opfer wird schon seit jeher von allen jenen Arbeitnehmern erbracht, die sich weiterbilden. Denn bis auf die wenigen begrenzten Möglichkeiten anderer Förderungsmaßnahmen muß der Arbeitnehmer, der sich intensiv und systematisch weiterbildet, hierfür seine freie Zeit einsetzen: am Abend, an den Wochenenden, sogar während seines Erholungsurlaubs. Damit aber wird die Freizeit des Arbeitnehmers zweckentfremdet, und seine Weiterbildung bringt zugleich eine Minderung seines sozialen Besitzstandes mit sich. Denn er hat nicht nur seine Freizeit einzusetzen, sondern auch für Kursgebühren, Lernmittel, Fahrt- und Unterkunftskosten bei Internatskursen erhebliche materielle Aufwendungen zu leisten.

Die Bundesregierung hat in Einschätzung der gesellschafts-, aber auch der wirtschaftspolitischen Bedeutung der Weiterbildung des Arbeitnehmers den Bildungsurlaub zu einer der vordringlichen Aufgaben im Rahmen der inneren Reformen erklärt und entsprechende gesetzgeberische Initiativen vorbereitet. Ihr Bemühen um einen Kompromiß zwischen den entgegengesetzten Interessen der Gewerkschaften und Arbeitgeber überrascht allerdings, weil sie damit nicht nur erkennen läßt, daß sie dieses Problem aus dem Spannungsfeld der beiden Sozialpartner herausheben will, sondern zugleich Lösungen anstrebt, die letztlich keine entscheidende Wirkung haben können.

Kommt es zu einer Verabschiedung des geplanten Gesetzes über den Bildungsurlaub, so werden die Gewerkschaften dennoch nicht der Aufgabe enthoben sein, den Bildungsurlaub auch zum Gegenstand tarifvertraglicher Vereinbarungen zu machen. Der DGB hat dies bereits vor Jahren bei der Veröffentlichung seiner Grundsätze für den Bildungsurlaub erklärt, in denen er eine gesetzliche Regelung nur als einen Rahmen für darüber hinausgehende tarifvertragliche Vereinbarungen ansieht. Wenn der DGB und seine Gewerkschaften ihre bildungspolitischen Aufgaben ernst nehmen, werden sie diese Absicht auch weiterhin vertreten müssen.

Daß andere Lösungen als nur auf dem Wege der Gesetzgebung möglich sind, zeigt das Beispiel, das der Norwegische Gewerkschaftsbund anbietet.

Der Norwegische Gewerkschaftsbund (LO) konnte im vergangenen Jahr mit dem norwegischen Arbeitgeberverband einen Vertrag abschließen, auf Grund dessen die Arbeitgeber pro Woche für jeden Arbeitnehmer eine Krone in einen Bildungsfonds zu entrichten haben, dem vom Lohn jedes Arbeitnehmers ebenfalls pro Woche eine halbe Krone zugeführt wird. Dieser Bildungsfonds wird in drei Teile geteilt. Der erste Teil, der durch Abstimmung beider Partner in seiner Höhe fixiert wird, ist für Bildungsaufgaben bestimmt, die von beiden Vertragspartnern gemeinsam durchgeführt werden. Das sind im besonderen Kurse für Sicherheit am Arbeitsplatz, Erste Hilfe und ähnliches. Die Höhe dieses Teiles beläuft sich auf ungefähr 10 Prozent. Der Rest von 90 Prozent wird zu gleichen Teilen den Arbeitgeberorganisationen und den Gewerkschaften zur Verfügung gestellt. Jeder Partner kann über den ihm zufallenden Teil frei verfügen, er hat lediglich die Pflicht, die Verwendung dieser für die Bildung bestimmten Mittel gegenüber dem Partner offenzulegen. Die Leistung von einer halben Krone pro Woche muß von jedem Arbeitnehmer erbracht werden, gleichgültig ob er Mitglied einer Gewerkschaft ist oder nicht. Da er unabhängig von seiner Zugehörigkeit zu einer Gewerkschaft Nutznießer des zwischen dem Arbeitgeberverband und den Gewerkschaften abgeschlossenen Tarifvertrages ist, kann er gegen diese Regelung keine Rechtsmittel einlegen. Die Möglichkeit der Teilnahme an Bildungskursen, die aus diesem Fonds finanziert werden, steht allen Arbeitnehmern ohne Unterschied offen.

Bei einer Übertragung dieses Modells auf die Bundesrepublik wäre die Frage zu klären, ob derartige Verträge nur zwischen den Einzelgewerkschaften und den ihnen korrespondierenden Arbeitgeberorganisationen möglich sind. Bemerkenswert an diesem norwegischen Beispiel ist vor allem, daß hier ein Tarifvertrag abgeschlossen wurde, an dem beide Vertragspartner ein gleiches Interesse haben. Das gilt im besonderen auch für die Arbeitgeberorganisation, die sich auf diese Weise Mittel für ihre eigene Bildungsarbeit sichern kann, die sie sonst von den einzelnen angeschlossenen Unternehmen erbitten mußte.

Das norwegische Beispiel offenbart allerdings eine ganz andere Aufgeschlossenheit gegenüber dem Bildungsproblem im allgemeinen, eine Aufgeschlossenheit, die wesentlich aus der skandinavischen Bildungstradition resultiert. Das Beispiel zeigt aber auch, daß es andere Lösungsmöglichkeiten für den Bildungsurlaub gibt, denn aus diesem Fonds werden nicht nur die Kosten für Kurse erbracht, sondern zugleich ein voller Lohnausgleich für die Kursteilnehmer gezahlt. Angesichts der Situation in der Bundesrepublik sollte das Beispiel nicht als eine Alternative gewertet werden, sondern als eine ergänzende Möglichkeit für den Fall einer gesetzlichen Regelung des Bildungsurlaubs, gleichgültig ob er tatsächlich nur das Ergebnis eines schlechten Kompromisses zwischen den Interessen der Arbeitgeber und der Gewerkschaften sein wird ober ob er eine Lösung darstellen wird, die den tatsächlichen Erfordernissen genügt.

Es geht in der Tat nicht nur um eine Förderung derer, die bereits eine Weiterbildung eingeleitet haben oder bereit sind, sich weiterzubilden. Es geht vielmehr gerade um jene, die erst zu einer Weiterbildung überzeugt und motiviert werden müssen. Der DGB hat mit seiner Forderung des Bildungsurlaubs beide Aufgaben — Förderung und Motivation — angestrebt und dies auch deutlich zum Ausdruck gebracht. Die entscheidende Aufgabe in der Bildungspolitik der Zukunft wird es sein, die Bar-

rieren aus Unkenntnis und Gleichgültigkeit gegenüber den Bildungserfordernissen unserer Zeit zu überwinden. Darum kommt gerade der Weckung von Bildungsbereitschaft eine solche Bedeutung zu.

Der Bildungsurlaub kann und wird hierzu seinen Beitrag leisten. Die Initiative der Bundesregierung, wenn sie zu einem Erfolg führt, kann nur als der Versuch gewertet werden, den ersten entscheidenden Schlag zu führen, um jenen Teufelskreis aufzubrechen, der darin besteht, daß mehr Bildung nur durch mehr Bildungsbereitschaft möglich ist, mehr Bildungsbereitschaft aber nur durch mehr Bildung geweckt werden kann.

Wenn hier ein Durchbruch erzielt wird, dann werden auch die Gewerkschaften den Bildungsurlaub durch tarifliche Vereinbarungen mit der solidarischen Geschlossenheit ihrer Mitgliedschaft gestalten und den tatsächlichen Bildungserfordernissen anpassen können.