

ver.di handelt daher im Interesse aller Beschäftigten, deren Teilhabechancen an beruflicher Weiterbildung zu verbessern. ver.di handelt aber auch im Interesse aller Bürger\*innen, die Beteiligungsmöglichkeiten an allgemeiner, kultureller und politischer Weiterbildung zu erhöhen, um gesellschaftliche Teilhabe zu fördern. Gute Weiterbildung ist dabei nur mit guten Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten in den Weiterbildungseinrichtungen möglich.

Dafür setzt ver.di auf eine Vier-Ebenen-Strategie: Es geht darum, bundeseinheitliche gesetzliche Regelungen durchzusetzen, in Tarifverhandlungen betriebliche Weiterbildung mit zu verhandeln, betriebliche Vereinbarungen zu Weiterbildung abzuschließen sowie Ängste und Barrieren bei Beschäftigten hinsichtlich einer Weiterbildungsteilnahme abzubauen.

**Berufe sind die entscheidenden Ausdrucksformen gesellschaftlicher Arbeitsteilung und sozialer Interessenverhältnisse.**

**Beruflichkeit als gesellschaftliches Organisationsprinzip bedarf gewerkschaftlicher Intervention und Gestaltung und ist Kernaufgabe der Berufsbildungspolitik der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft.**

6

## Unübersichtliches Feld der Weiterbildung

**In dieser Reihe erschienen:** · [1] Berufsbildung – Was gehört dazu? · [2] Duale Berufsausbildung gestalten · [3] Entstehung von Ausbildungsberufen · [4] Das Prüfungswesen mitgestalten · [5] Hochschulen als Orte der Berufsbildung · **[6] Unübersichtliches Feld der Weiterbildung** · [7] Mitbestimmung in der dualen Ausbildung · [8] Karrierewege nach der Ausbildung

**Impressum:**

ver.di Bundesverwaltung,  
Bereich Bildungspolitik  
Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin

**Verantwortlich:** Ute Kittel

**Bearbeitung:** Uta Kupfer, Dr. Roman Jaich, Stefan Gaede

**Satz und Illustration:** Anja Vogel-Jaich ([www.designvogel.de](http://www.designvogel.de))

**ver.di**

Bildungspolitik

Vereinte  
Dienstleistungs-  
gewerkschaft

 Bildungspolitik  
besser mit ver.di!



## Das weite unübersichtliche Feld der Weiterbildung

Weiterbildung ist so vielfältig wie kein anderer Bildungsbereich. Dies betrifft u.a. die Heterogenität der Adressaten, der Anlässe, der Inhalte oder auch der quantitativen Unterschiede (z.B. Zeitaufwand): Der Arbeitssuchende verbindet mit der Weiterbildung die Perspektive auf einen guten Arbeitsplatz, ein Beschäftigter möchte sich vielleicht beruflich oder persönlich verändern oder der Arbeitgeber hat ein Interesse daran, dass die Beschäftigten über die notwendigen Kompetenzen zur Aufgabenerfüllung verfügen.

### Weiterbildungsmaßnahmen können entsprechend grob unterschieden werden nach:

- Nichtberufliche Weiterbildung, in der Regel die allgemeine, politische und kulturelle Weiterbildung
- Beruflich betriebliche WB im Interesse der Arbeitgeber, in der Regel betriebsnahe Weiterbildung
- Berufliche Weiterbildung im Interesse der Beschäftigten, z.B. Aufstiegsfortbildungen
- Berufliche Weiterbildung für Erwerbslose in der Regel gefördert nach dem SGB II/SGB III.

## Weiterbildung nutzt den Betrieben

Nur wenige gesellschafts- und wirtschaftspolitische Ziele finden einen so breiten Konsens, wie die Forderung, die berufliche Weiterbildung auszubauen. Unbestritten ist seit vielen Jahren ihre wachsende Bedeutung für Innovation und damit Wirtschaftswachstum, aber auch für eine Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit.

Die vermehrten Restrukturierungs- und Innovationsprozesse infolge der Digitalisierung werden mehr und vor allem systematisch organisierte Weiterbildung erforderlich machen, insbesondere dann, wenn die Beschäftigten im Sinne guter Arbeit in der digitalisierten Arbeitswelt tätig und innovativ sein sollen.

Ausreichende Qualifikationen, die Möglichkeit diese fortlaufend zu erneuern, sowie die Bereitschaft der Arbeitnehmer\*innen, umzulernen und neu zu lernen, sind ein zentraler Standortvorteil und entscheiden entsprechend mit, über die Zukunftschancen des Produktions- und Dienstleistungsstandortes Deutschland.

## Weiterbildung nützt den Beschäftigten

Was für Wirtschaft und Gesellschaft gilt, gilt gleichermaßen für die Chancen der Beschäftigten. Qualifikation wird für die Arbeits- und Lebens-

bedingungen vieler Menschen immer wichtiger. Sie entscheidet mit über die Sicherheit des Arbeitsplatzes, über Einkommen und Einkommensverbesserung, berufliche und persönliche Entwicklungsmöglichkeiten, Mitbestimmungschancen bei der Gestaltung der Arbeit und über Wiedereinstellungschancen bei Arbeitslosigkeit. Beschäftigte in öffentlichen Verwaltungen und anderen Dienstleistungsunternehmen können ein „Lied davon singen“, wie schnell sich ihre Tätigkeiten verändern bzw. Kenntnisse und Fähigkeiten auf den neuesten Stand gebracht werden müssen. Allein schon dieser Prozess zwingt zur permanenten Weiterbildung. Weiterbildung tritt damit als gleichberechtigte „vierte Säule“ des Bildungssystems neben die schulische-, berufliche- und hochschulische Bildung.

## Weiterbildung braucht Strukturen

So einvernehmlich der Konsens, wenn es um die Betonung der Wichtigkeit von Weiterbildung geht, so still wird es bei den Arbeitgebern, wenn es um die Förderung der Weiterbildung ihrer Beschäftigten geht. Dort haben wir die Situation, dass Beschäftigte immer mehr an der Finanzierung der Weiterbildung beteiligt werden, sei es, dass Gebühren zu bezahlen sind oder Freizeit für die Teilnahme an Weiterbildung eingebracht werden muss.