



Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft

ver.di-Bundesverwaltung
Ressort Bildungspolitik
Bereich Gewerkschaftliche Bildung

ver.di-Bildungskonzeption

Bildung bewegt

Die ver.di - Bildungskonzeption

beraten und verabschiedet von der
Bundesbildungskommission am 24.11.2006

beraten und beschlossen vom
ver.di-Bundesvorstand am 26.02.2007

beraten vom ver.di-Beirat am 06.03.2007

beraten und beschlossen vom Gewerkschaftsrat
der ver.di am 07.03.2007



Impressum

Herausgegeben von
ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
Bundesverwaltung Ressort 19
Paula-Thiede-Ufer 10 - 10179 Berlin

V.i.S.d.P. Dorothea Müller – ver.di-Bundesvorstand

Verantwortlich – auch für Nachfragen und Anregungen
ist der Bereich Gewerkschaftliche Bildung:

Iris Todtenberg (iris.todtenberg@verdi.de)
Andreas Michelbrink (andreas.michelbrink@verdi.de)

E-Mail gewerkschaftliche-bildung@verdi.de
Internet <http://www.verdi-bildungsportal.de>

Berlin, März 2007

Gliederung

Bildung bewegt – Die Entwicklung von den Eckpunkten zur ver.di-Bildungskonzeption 4

1 Gewerkschaftliche Bildungsarbeit der ver.di.....	7
1.1 Ziele, Aufgaben und Nutzen gewerkschaftlicher Bildungsarbeit.....	8
1.2 Zielgruppen, spezifische Ziele und Aufgaben gewerkschaftlicher Bildungsarbeit.....	9
1.2.2 Aktive Mitglieder und ehrenamtliche Funktionäre/-innen.....	10
1.2.3 Mitglieder gesetzlicher Interessenvertretungen und Mandatsträger/-innen.....	11
1.2.4 Bildungsmitarbeiter/-innen.....	12
2 Zum Bildungsverständnis in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit der ver.di ..	13
2.1 Das steckt dahinter.....	13
2.1.1 Subjektorientierte Gestaltung von Bildungsprozessen.....	13
2.1.2 Das Politische an der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit.....	14
2.2 Kennzeichen der Gestaltung von Bildungsarbeit in ver.di.....	15
3 Struktur der Angebote und ihr Nutzen für ver.di.....	17
3.1 Gewerkschaftliche Bildungsarbeit auf der Ebene von Ortsvereinen/Bezirken.....	17
3.2 Gewerkschaftliche Bildungsarbeit auf der Ebene des Landesbezirks.....	19
3.3 Gewerkschaftliche Bildungsarbeit auf der Bundesebene.....	20
3.4 Gewerkschaftliche Bildungsarbeit der Fachbereiche/Personengruppen.....	21
3.5 Zielgruppenspezifische Angebotsstruktur der Ebenen.....	23
3.5.1 Mitglieder und Multiplikatoren/-innen.....	23
3.5.2 Aktive und ehrenamtliche Funktionäre/-innen.....	23
3.5.3 Mitglieder der gesetzlichen Interessenvertretungen.....	24
3.5.4 Mitarbeiter/-innen in der Bildungsarbeit.....	25
4 Arbeits-, Abstimmungs- und Bildungsstrukturen.....	27
4.1 Gewerkschaftliche Bildung in Bezirken und Landesbezirken.....	27
4.2 Arbeitskreise der Teamer/-innen (TAKs).....	29
4.3 Gewerkschaftliche Bildung auf Bundesebene.....	30
4.4 Bildungsstrukturen.....	33
4.4.1 Kriterien der Bildungsorganisation.....	33
4.4.2 Organisation der gewerkschaftspolitischen Bildungsarbeit.....	34
4.4.3 Organisation der Bildungsarbeit für Mitglieder gesetzl. Interessenvertretungen.....	34
4.5 Zur Struktur der Finanzierung der Bildungsarbeit.....	37
5 Rolle und Funktion der ver.di-Bildungsstätten.....	39
5.1 Leistungsvielfalt der ver.di-Bildungsstätten.....	39
5.2 Wirtschaftlichkeit als stete Herausforderung.....	43

Bildung bewegt

Von den Eckpunkten zur ver.di-Bildungskonzeption

Am Beginn des Prozesses der Erarbeitung einer ver.di-Bildungskonzeption stand der Austausch über die Erfahrungen und Kulturen. Bezugspunkt waren die jeweiligen Erfolge und Hindernisse in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit der ver.di-Gründungsgewerkschaften. Die Ausgangspositionen waren durchaus verschieden. Der Austausch war einerseits davon gekennzeichnet, die Traditionen der Gründungsgewerkschaften hervorzuheben. Andererseits war er vom deutlichen Willen geprägt, den Integrationsprozess der ver.di voran zu treiben.

In der Folge kam es zu einer Verständigung darauf, das Erfolgreiche und Identitätsstiftende der jeweiligen Organisationskulturen zu erhalten und – aufbauend darauf – ein gemeinsames Konzept für die Bildungsarbeit in ver.di zu entwickeln. Damit sollen Effizienz und Stabilität in der Bildungsarbeit geschaffen werden, die auch die Organisationsentwicklung positiv befördern.

Klarheit bestand von Beginn an darüber, dass die Erarbeitung einer Gesamtkonzeption der Bildungsarbeit in ver.di ein ausnahmslos beteiligungsorientierter Prozess sein müsste. Das bedingte die Durchführung vieler bundesweiter, offen gestalteter Workshops, in denen es um die Auseinandersetzung ging, mit welchem politischen, gewerkschaftlichen, kulturellen und didaktischen Selbstverständnis Bildungsprozesse in ver.di künftig zu organisieren sind.

Besonderer Gewinn der Workshops war die positive Energie, die zu einer beständigen Verbesserung der Zusammenarbeit der unterschiedlichen Akteure/-innen während des Prozesses führte. Besonderes Fazit der Workshops war die Erkenntnis, den Nutzen gewerkschaftlicher Bildung für die verschiedenen Zielgruppen der Bildungsangebote sowie für die Organisation in den Fokus zu stellen.

Dieser Anforderung stellte sich die Bundesbildungskommission, welche im Januar 2002 durch Beschluss des Bundesvorstands eingesetzt wurde und die im April 2002 ihre Arbeit aufnahm. Zunächst ging es darum, die im Go-ver.di-Prozess auf den Weg gebrachten "Eckpunkte der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit in ver.di" als Grundlage der weiteren Verständigung zu beraten und zu verabschieden, um diese den Gremien zur Beschlussfassung vorzulegen. Diese Eckpunkte wurden dann im Juli 2002 vom Bundesvorstand beschlossen und im August 2002 im Beirat beraten. Im September 2002 stimmte auch der Gewerkschaftsrat dieser Grundlage zu. Im Rahmen dieser Beratungen entstand der formale Auftrag, die Eckpunkte zu einer ver.di-Bildungskonzeption auszuarbeiten. Zudem wurde auf dem ersten ver.di-Bundeskongress im Oktober 2003 beschlossen, dass der begonnene

Bewegend war die Erarbeitung der Bildungskonzeption in jeder Phase

Durchgehend beteiligungsorientierter Prozess

Nutzen in den Fokus stellen

Bundesbildungskommission

beteiligungsorientierte Prozess zur Gestaltung und Weiterentwicklung der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit in ver.di bis zum 2. Ordentlichen ver.di-Bundeskongress abgeschlossen wird. Daher wird diese ver.di-Bildungskonzeption den Delegierten des 2. Bundeskongress vorgelegt.

Um allen Anforderungen zu entsprechen, installierte die Bundesbildungskommission mehrere Arbeitskreise, die sich aus Vertretern/-innen der Landesbezirke, der Fach- und Politikbereiche, Vertretern/-innen der Jugend, der Bildungsstätten sowie der ver.di-Bildungsträger zusammensetzten, um – analog der Matrix in vernetzten Strukturen – einen Querschnitt ehren- und hauptamtlicher Akteure/-innen zu beteiligen.

Ausgehend von den Workshopergebnissen wurden in den Arbeitskreisen zwischen Ende 2002 und Anfang 2005 ausführliche und spezifische Positionen zu Zielen, Aufgaben und Besonderheiten für die Gestaltung der Bildungsarbeit und zu deren Angebotsstruktur für die Zielgruppen

- *Mitglieder und Multiplikatoren/-innen,*
- *Aktive und ehrenamtliche Funktionsträger/-innen,*
- *Mitglieder der gesetzlichen Interessenvertretungen und*
- *ver.di-Bildungsmitarbeiter/-innen*

erarbeitet. Die Arbeitsergebnisse wurden 2005 nach und nach von der Bundesbildungskommission beraten, überarbeitet und verabschiedet. Sie bilden eine der wesentlichen Grundlagen für die vorliegende Bildungskonzeption. Als abgestimmte Positionen und Vereinbarungen verkörpern sie eine vertiefte Darstellung zur Umsetzung gewerkschaftlicher Bildungsarbeit.

Anfang 2003 wurde eine Struktur AG mit hauptamtlichen Vertretern/-innen der Ebenen und Fachbereiche, Vertretern/-innen der Jugend und der ver.di-Bildungsträger gegründet. Diese Arbeitsgruppe hatte in einem über zweijährigen Prozess die Strukturen der Bildungsarbeit in den ver.di-Landesbezirken untersucht und mit den Anforderungen der Eckpunkte abgeglichen. Im Fokus standen dabei die Auswirkungen gewerkschaftlicher Strukturen auf die Bildungsarbeit für die Mitglieder gesetzlicher Interessenvertretungen.

Der Bericht wurde in die Bundesbildungskommission eingebracht und im Mai 2006 endgültig abgestimmt. Die Analyse ergab, dass die ver.di-Bildungsarbeit vor allem dann ihrem hohen Anspruch gerecht wird, wenn sie politisch – auch in Landesbezirksvorständen -- verankert ist. Schließlich wurden von März bis Oktober 2006 die Grundpositionen zu den ver.di-Bildungsstrukturen und die Anforderungen an deren Entwicklung in der Bundesbildungskommission beraten und verabschiedet.

Die Bildungskonzeption wird den Delegierten des zweiten ver.di-Bundeskongresses vorgelegt

Im Fokus auf die Zielgruppen

Bildungsstrukturen

Wichtig ist die politische Verankerung

Die Erarbeitung des zweiten Kapitels dieser Konzeption hatte einen besonderen Stellenwert für die Bildungsakteure/-innen, denn es ging um die Position zum Bildungsverständnis in ver.di, um ein didaktisches Konzept bzw. die Grundhaltung zur Gestaltung der Bildungsarbeit. Im Juli 2003 begann der Diskussionsprozess mit einem Auftaktworkshop, dessen Ergebnisse in der Folge bis zum Sommer 2004 organisationsweit diskutiert wurden. Im Oktober 2004 konnten die Ergebnisse im Rahmen eines Abschlussworkshops zusammengefasst dargestellt werden. An beiden Workshops waren jeweils etwa 50 haupt- und ehrenamtliche Multiplikatoren/-innen aus der ver.di-Bildungsarbeit beteiligt. Das Ergebnis – eine Langfassung und eine Kurzversion zum ver.di-Bildungsverständnis – wurde im Mai 2005 in der Bundesbildungskommission beraten, verabschiedet und organisationsweit veröffentlicht.

*Zum ver.di
Bildungsverständnis*

Eine weitere maßgebliche Grundlage der vorliegenden Konzeption ist das Positionspapier der Bundesbildungskommission zu „Kernaussagen der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit in ver.di“ vom Sommer 2004. Dieses wurde auf der Basis einer Stellungnahme der für Bildungsarbeit politisch verantwortlichen Landesleitungsmitglieder erarbeitet.

*„Kernaussagen der
gewerkschaftlichen
Bildungsarbeit“*

Im Januar 2003 entschied der ver.di-Bundesvorstand die Bildungsstätten als rechtlich unselbstständige Einrichtungen der ver.di fortzuführen. Gleichzeitig fiel die Entscheidung, die zur Koordination und Steuerung der Bildungsstätten notwendigen personellen Ressourcen im für Bildungspolitik zuständigen Ressort zu schaffen. Die Weiterentwicklung der ver.di-Bildungsstätten und ihrer Angebote dient dem Ziel, ver.di als gesellschaftliche Kraft zu stärken. Dem liegt ein detailliertes Bildungsstättenkonzept zugrunde, dass von den hauptamtlich Verantwortlichen entwickelt wurde. Dieses ist in der vorliegenden Bildungskonzeption skizziert.

*ver.di-
Bildungsstättenkonzept*

Im November und Dezember 2006 wurden alle abgestimmten Positionen und Grundlagen zusammengefasst, daraus die Vorlage dieser „neuen ver.di-Bildungskonzeption“ erarbeitet und in der Bundesbildungskommission beraten und verabschiedet.

Die folgende ver.di Bildungskonzeption wurde in einem intensiven, beteiligungsorientierten Prozess unter Mitwirkung vieler Akteure/-innen aus unterschiedlichen Gliederungen der ver.di erarbeitet. Die ehren- und hauptamtlichen Bildungsverantwortlichen und die Mitglieder der Bundesbildungskommission, das zuständige Bundesvorstandsmitglied Dorothea Müller und der ver.di-Bundesvorstand sowie der Gewerkschaftsrat der ver.di würdigen mit ihrer Beschlussfassung diesen Prozess und danken allen Beteiligten.

*Jede Konzeption ist stets
in der Auseinandersetzung
mit neuen Aufgaben
weiter zu entwickeln*

1 Gewerkschaftliche Bildungsarbeit der ver.di

Die Gewerkschaft ver.di hat einen politischen Auftrag als eine auf die Gesellschaft wirkende und gestaltende Kraft. ver.di engagiert sich für eine soziale Politik, die Arbeits- und Lebensbedingungen verbessert, Arbeitsplätze schafft, umweltverträgliches Wirtschaftswachstum fördert, gesellschaftliche Teilhabe und Mitbestimmung der Menschen ausbaut, soziale Gerechtigkeit und Chancengleichheit für Männer und Frauen umsetzt und die durch dieses Selbstverständnis gesellschaftlichen Zusammenhalt und Solidarität stärkt.

Kernaufgabe gewerkschaftlicher Bildungsarbeit ist es dabei, gemeinsame Interessen herauszuarbeiten und darzustellen, da diese aufgrund der Vielfalt individueller Lebensentwürfe nicht immer und unmittelbar erkennbar sind. Die Gestaltung der ver.di-Bildungsarbeit orientiert sich sowohl an der gesellschaftlichen Realität, der Lebenswirklichkeit der Menschen als auch an Utopien und Visionen für eine bessere Welt. Gemeinsam erarbeitete Positionen, demokratische Prinzipien und Grundwerte werden dabei ebenso zum Thema gemacht wie die Hoffnungen und Emotionen der Mitglieder der ver.di.

Denn die Entscheidungen zu Mitgliedschaft und Engagement in ver.di erfolgen freiwillig und beruhen insofern auf einer eigenen Überzeugung. Dabei ist es den ver.di-Mitgliedern in aller Regel wichtig, eigene Ideen einbringen zu können, an Entscheidungen beteiligt zu werden, Unterstützung und Wertschätzung zu erfahren und sich persönlich weiterentwickeln zu können. Durch gewerkschaftliche Bildungsarbeit werden gemeinsame Lehr-Lern-Prozesse gestaltet, die an den konkreten und individuellen Lebens- und Arbeitserfahrungen ansetzen. Die Prozesse gewerkschaftlicher Bildung belegen, dass Unsicherheit abgebaut und Überzeugung gestärkt wird. In den Bildungsprozessen gibt es den Raum, um mit sozialer Kreativität solidarische Handlungsperspektiven für die tägliche Gewerkschaftsarbeit zu entwickeln.

Dabei ist ver.di gefordert, begründete und begründbare Werte, Visionen, Ziele und reale Handlungsoptionen aufzuzeigen. Denn: Solidarität und Chancengleichheit werden mehr und mehr durch Leistungsverdichtung und soziale Selektion verdrängt. Die wachsende soziale Ungleichheit sowie die Ideologie der "Eigenverantwortung als Voraussetzung für eine Leistungsgesellschaft" werden immer weniger hinterfragt und von vielen als unabwendbar akzeptiert. Politische Bildung ist daher wichtiger denn je.

Bildung ist ein Schlüssel zur gelebten Demokratie, d.h. dem Mitwirken an politischen Entscheidungsprozessen. Daher ist es eine entscheidende Herausforderung für die demokratische Gesellschaft, möglichst alle Menschen zum lebensbegleitenden Lernen zu motivieren.

Politische Kraft

Gemeinsame Interessen

Positionen

Emotionen

*Handlungsperspektiven
für die tägliche Gewerkschaftsarbeit gewinnen*

*Lebensbegleitendes
Lernen*

Wenn es ver.di gelingt, die vorhandenen Potenziale und Kompetenzen zu vernetzen und zu bündeln, wird sie sich als lernende Organisation weiterentwickeln. So kann sich die notwendige gesellschaftspolitische Gestaltungs- und Durchsetzungskraft immer wieder neu bilden, und die Auseinandersetzung um die Gestaltung der Arbeits- und Lebensbedingungen effektiv geführt werden. Denn die Frage, welche Werte zukünftig in der Gesellschaft gelebt werden, ist eine gewerkschaftliche Grundfrage.

1.1 Ziele, Aufgaben und Nutzen gewerkschaftlicher Bildungsarbeit

Grundsätzlich sollen gewerkschaftlich organisierte Bildungsprozesse die Auseinandersetzung mit verschiedenen Positionen ermöglichen, die Fähigkeit zu Selbstreflexion und Gesellschaftskritik fördern, neue Perspektiven eröffnen sowie Gestaltungs- und Durchsetzungskraft erweitern. Gewerkschaftliche Bildung zielt in diesem Verständnis auf die Weiterentwicklung der persönlichen und fachlichen, sozialen, gruppen- und organisationsbezogenen sowie der politischen Handlungsfähigkeit ab. Sie ist damit immer auch politische Bildung. Der Erfolg, der für ver.di aus diesen Bildungsprozessen entsteht, verwirklicht sich über den individuellen Lernerfolg und die daraus resultierende praktische Umsetzung in der betrieblichen und überbetrieblichen Gewerkschaftsarbeit.

Die ver.di-Bildungsarbeit versteht sich als Teil der internen Organisations- und Personalentwicklung von Ehrenamtlichen und als eine der Voraussetzungen zur Stärkung gewerkschaftlicher Leistungsfähigkeit nach innen wie nach außen. Dabei ist die kontinuierliche und enge Zusammenarbeit der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit mit den anderen Aufgabenfeldern innerhalb der Organisation – insbesondere zur Unterstützung der Mitgliederentwicklung und zur Begleitung gewerkschaftspolitischer Aktionen und Kampagnen – unbedingt und jederzeit erforderlich. Denn zentrales Ziel der Bildungsarbeit ist und bleibt die Förderung der Motivation zur Mitarbeit in ver.di und zu gewerkschaftspolitischem Engagement im Betrieb und vor Ort.

Gewerkschaftliche Bildungsarbeit trägt wesentlich dazu bei, politische Akteure/-innen als notwendige Basis der Organisation zu gewinnen bzw. dauerhaft an ver.di zu binden und diese in ihrer Entwicklung zu fördern. Gewerkschaftliche Gestaltungs- und Durchsetzungskraft hängt wesentlich von der politischen Überzeugung und der Mobilisierungsbereitschaft der Mitglieder ab. Eine als Teil der Organisationsarbeit verstandene umfangreiche, qualitativ hochwertige, planvoll gestaltete und zwischen den Ebenen und Fachbereichen koordinierte Bildungsarbeit übernimmt in diesem Selbstverständnis entscheidende Aufgaben.

Lernende Organisation

Gestaltungs- und Durchsetzungskraft erweitern

ver.di-Bildungsarbeit ist Teil der Organisationsentwicklung

Politische Überzeugung und Mobilisierungsbereitschaft

In den aktuellen Auseinandersetzungen und Debatten um politische Neuorientierungen sind sowohl die ehrenamtlichen Kollegen/-innen als auch die Funktionsträger/-innen in den Betrieben und Gremien unverzichtbare gesellschaftspolitische Meinungsträger/-innen. Als engagierte und emanzipierte Kollegen/-innen wirken sie aktiv an der Weiterentwicklung der ver.di und ihrer gesellschaftlichen Durchsetzungskraft mit. Gewerkschaftliche Bildungsangebote liefern Argumentationshilfen für die Diskussionen um gewerkschaftliche Perspektiven und politische Alternativen. Das unterstützt die Kollegen/-innen, diese Positionen und Sichtweisen selbstbewusst in Betriebe, Dienststellen, in soziale Bündnisse und eine breite Öffentlichkeit zu tragen.

Gewerkschaftlich orientierte, politische Bildungsangebote sollen ermöglichen, dass ökonomische, politische, gesellschaftliche, soziale, ökologische und kulturelle Zusammenhänge klarer erkannt, verstanden und handlungswirksam für solidarische Interessen angewendet werden können – beispielsweise in der Auseinandersetzung mit Diskriminierung und Rassismus oder in der Verwirklichung von Geschlechterdemokratie und interkultureller Gleichstellung. Durch gewerkschaftspolitische Bildungsarbeit werden Ideen, Impulse, Visionen und Utopien erarbeitet, die Alternativen zum neoliberalen Mainstream darstellen.

Begründet in der emanzipatorischen Grundhaltung der ver.di besteht der gewerkschaftliche Bildungsauftrag für alle Mitglieder der Organisation und nicht nur für die Mitglieder gesetzlicher und betrieblicher Interessenvertretungen oder für die eigenen Funktionsträger/-innen. Zudem werden auch Noch-Nicht-Mitglieder angesprochen, nicht zuletzt auch wegen der hohen Werbewirksamkeit gewerkschaftlicher Bildungsangebote.

1.2 Zielgruppen, spezifische Ziele und Aufgaben gewerkschaftlicher Bildungsarbeit

1.2.1 Mitglieder und Multiplikatoren/-innen

Angesprochen sind Mitglieder ohne bisherigen Bezug zur aktiven Gewerkschaftsarbeit, interessierte und aktive Mitglieder, aber auch Funktionsträger/-innen, die das Seminarthema als Multiplikator/-in in ihrem Wirkungszusammenhang einbringen.

Die Angebote der Bildungsarbeit zielen auf gewerkschaftspolitische Orientierung und Grundlagenwissen, auf das Verständnis gesellschaftlicher Verhältnisse und die eigene Haltung, auf gewerkschaftliche Positionen, Strategien und Alternativen ab. Gewerkschaftspolitische Bildung bildet eine Basis für ehrenamtliches Engagement und ist damit ein grundlegender strategischer Baustein in der Mitgliederentwicklung der ver.di.

Argumentationshilfen

*Geschlechterdemokratie
und interkulturelle
Gleichstellung*

Bildungsauftrag

Gewerkschaftliche Basis

*Baustein in der
Mitgliederentwicklung*

Einige wesentliche Ziele der entsprechenden Bildungsprozesse sind:

- *die Motivation zum Engagement zu initiieren und zu stärken, das Vertrauen und den Mut in eigene Ideen und Kompetenzen zu unterstützen,*
- *die Auseinandersetzung mit verschiedenen Positionen zu ermöglichen und die Prozesse der Selbstreflexion zu fördern,*
- *gesellschaftliche Zusammenhänge kritisch zu analysieren und Perspektiven zu eröffnen,*
- *Unterschiedlichkeit zu respektieren und gemeinsame Interessen herauszuarbeiten und*
- *die Bindung an ver.di nachhaltig zu stärken.*

1.2.2 Aktive Mitglieder und ehrenamtliche Funktionäre/-innen

Im Bereich der Bildung für ehrenamtliche Funktionsträger/-innen werden interessierte, aktive, engagierte Frauen und Männer angesprochen, aber auch Kollegen/-innen, die sich auf eine Funktion oder ein Mandat vorbereiten. Deren wichtigste Betätigungsfelder sind die betriebliche Gewerkschaftsarbeit und die gewerkschaftlichen Gremien. Der Fokus der Bildungsangebote richtet sich deshalb darauf, die Kollegen/-innen bei ihrem Engagement in diesen Arbeitszusammenhängen zu unterstützen. Dabei geht es darum, den gewerkschaftlichen Bezug zu vertiefen, politische, fachliche, methodische, soziale und persönliche Kompetenzen zu erweitern und das kollektive Durchsetzungsvermögen zu stärken. In dem Sinne geht es auch um die Kompetenzerweiterung für eine effektive Gremienarbeit, die Verbesserung der Leistungsfähigkeit der ver.di-Gremien und somit um die Beförderung der Organisationsentwicklung.

Die Kollegen/-innen erwartet in der Regel konstruktive Lösungen und Handlungsmöglichkeiten für die in ihrem Wirkungskreis erlebten Probleme. Vor diesem Hintergrund wird in den Bildungsprozessen das Ziel verfolgt, die Kollegen/-innen zu unterstützen ...

- *bei der eigenständigen, lösungsorientierten Bewältigung ihrer Aufgaben sowie darin, individuelle und solidarische Handlungsperspektiven und Ansätze zu entwickeln,*
- *sich die dafür erforderlichen Handlungskompetenzen und Schlüsselqualifikationen anzueignen, zu erproben und diese weiterzuentwickeln,*
- *die gewerkschaftliche Durchsetzungsfähigkeit zu verbessern und dabei individuelle, gruppen- und organisationsbezogene Zugänge auf gemeinsame Handlungsmöglichkeiten hin auszuloten und*
- *sich offen mit unterschiedlichen Realitäten und Perspektiven auseinanderzusetzen und sich so für die betriebliche, tarifpolitische und örtliche Gewerkschaftsarbeit weiterzuqualifizieren.*

Ehrenamtliche Basis

Verbesserung der
Leistungsfähigkeit

1.2.3 Mitglieder gesetzlicher Interessenvertretungen und Mandatsträger/-innen

Die Besonderheit der Bildungsarbeit für Mitglieder gesetzlicher Interessenvertretungen oder Mandatsträger/-innen (z.B. Mitglieder des Wirtschaftsausschusses) besteht darin, dass sich die Lerninhalte aus betrieblichen/dienstlichen Problemen sowie aus den jeweiligen gesetzlichen Grundlagen ergeben. Die Kollegen/-innen, die die Bildungsangebote wahrnehmen, kommen nicht nur mit individuellen Erwartungen und aus persönlichen Motiven zu den Seminaren, sondern ausgestattet mit einem Auftrag des entsendenden Gremiums und somit mittelbar auch mit einem Mandat der Beschäftigten.

Ziel der spezifischen Bildungsarbeit ist die Stärkung der interessenorientierten Konflikt-, Regelungs- und Durchsetzungsfähigkeit. Dazu gehören die bedarfsorientierte Erarbeitung von Zielen, Handlungs- und Umsetzungsmöglichkeiten für die betriebliche Auseinandersetzung und die Gestaltung der Arbeitsbedingungen.

Es gilt aber auch hier, die Auseinandersetzung mit gesamtgesellschaftlichen Zusammenhängen, die Analyse betrieblicher, gesellschaftlicher, sozialer und kultureller Entwicklungen und gewerkschaftlicher Positionen zu integrieren. Damit leistet die ver.di-Bildungsarbeit einen originären Beitrag zur tatsächlichen Zusammenführung von gesetzlicher und gewerkschaftlicher Interessenvertretung in den Betrieben, Verwaltungen und weit darüber hinaus. Nicht zuletzt dadurch unterscheiden sich die Angebote der ver.di deutlich von anderen.

Es geht insbesondere darum,

- *die gesetzlichen Interessenvertretungen zu stärken, damit diese Regelungen für die Beschäftigten verbessern können,*
- *die Mitbestimmungsstrukturen in Betrieben, Unternehmen, Verwaltungen und Einrichtungen zu stabilisieren und auszubauen*
- *gewerkschaftliche Durchsetzungs- und Gestaltungskraft zur Festigung gewerkschaftspolitischer Positionen in den Belegschaften und der Mitgliedschaft (z.B. Sensibilisierung für Gender- und Gleichstellungsaspekte) zu unterstützen,*
- *die Motivation zu gesellschafts- und gewerkschaftspolitischem Engagement und für eine aktive Mitgestaltung der ver.di zu steigern und*
- *Mitglieder zu gewinnen und Bindung an ver.di zu erhöhen.*

Betriebliche Basis

Regelungskompetenz
und Durchsetzungskraft

1.2.4 Bildungsmitarbeiter/-innen

Zur Sicherung und Entwicklung der Qualität der ver.di-Bildungsarbeit besteht eine weitere Zielgruppe aus den Kollegen/-innen, die für die Umsetzung konkreter Bildungsprozesse zuständig sind: Bildungsmitarbeiter/-innen, die den Lernprozess organisieren, strukturieren, begleiten und unterstützen. Die Angebote der Aus- und Fortbildung für Bildungsmitarbeiter/-innen sollen diese darin qualifizieren, Bildungs- bzw. Lehr-Lern-Prozesse im Sinne des ver.di-Bildungsverständnisses zu gestalten. Dabei sind Bildungsmitarbeiter/-innen mit ausgeprägtem Profil und weit reichenden Kompetenzen erforderlich, die ihre politischen, fachlichen, sozialen und methodischen Kompetenzen in den Bildungsprozess einbringen.

Ziel ist es, die Kompetenzentwicklung der einzelnen Bildungsmitarbeiter/-innen zu fördern. Dabei sind unterschiedliche Zugänge und Anforderungen von Ehrenamtlichen, Hauptamtlichen und freiberuflich Tätigen zu berücksichtigen und zu beachten, dass die Kollegen/-innen über unterschiedliche Bildungsbiografien und Kompetenzen verfügen. Die kontinuierliche Fort- und Weiterbildung der Bildungsmitarbeiter/-innen ist zwingend erforderlich. ver.di benötigt Professionalität, die den vielfältigen Anforderungen der teilnehmenden Kollegen/-innen und der Organisation gerecht wird.

Deshalb ist es notwendig,

- *Lehr-Lern-Prozesse zu organisieren, in denen es möglich wird, soziale Kreativität und solidarische Handlungsperspektiven zu entwickeln,*
- *Prozesse in Gang zu setzen, die Entwicklung und Erweiterung der Handlungskompetenz fördern und*
- *Subjektfähigkeit mit einem emanzipatorischen Anspruch und unter Berücksichtigung Solidarität stiftender Interessenlagen zu fördern.*

Basis der Qualität

Professionalität

Vielfältige Anforderungen

2 Zum Bildungsverständnis in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit der ver.di

Unter Bildung verstehen die Akteure/-innen in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit der ver.di den Prozess der Selbstentfaltung und Selbstbestimmung der Person, also Bildung als vom Individuum selbst betriebene Subjektentwicklung. Diese Definition orientiert sich auch am aktuellen Forschungsstand im Bereich der Erwachsenenbildung. Lernen ist somit ein persönlicher und eigenverantwortlicher Prozess. Diese Erkenntnis prägt die ver.di-Bildungsarbeit in entscheidender Weise.

Gemäß dem gewerkschaftlichen Ideal von Demokratie und Mitbestimmung rückt im Verständnis der ver.di-Bildungsarbeit das selbstbestimmte Individuum in den Mittelpunkt und wird in einen kooperativen Bildungsprozess einbezogen. Damit wird in der ver.di-Bildungsarbeit ein emanzipatorischer und subjektorientierter Bildungsansatz mit dem organisationspolitischen Interesse gewerkschaftlicher Bildungsarbeit verbunden.

2.1 Das steckt dahinter

2.1.1 Subjektorientierte Gestaltung von Bildungsprozessen

Subjektorientierung geht von der Vorstellung aus, dass Menschen ein Bedürfnis haben sich weiterzuentwickeln, am gesellschaftlichen Leben teilzuhaben und ihre Umwelt zu beeinflussen. Das menschliche Interesse ist auf erweiterte gesellschaftliche Teilhabe gerichtet: Im Beruf, in der Politik, in der Freizeit usw. ist Lernen in diesem Zusammenhang eine zielorientierte Tätigkeit, mit der Lernende ihre persönlichen Interessen realisieren wollen.

Lernen ist ein persönlicher und eigenverantwortlicher Prozess. Die Motivation zum Lernen entsteht in Situationen, in denen Menschen auf Fragen und Probleme stoßen, ihre Handlungsfähigkeit als unzureichend empfinden und sich entwickeln wollen. Lernergebnisse sind von außen allerdings nicht erzwingbar. Lernen kann jedoch durch entsprechende inhaltliche und methodische Angebote angeregt und befördert werden.

Lehrende sind für den Lehrprozess zuständig. Ihnen kommt die Aufgabe zu den Lernprozess zu begleiten, zu unterstützen, zu strukturieren und zu organisieren. Sie tragen dabei die Verantwortung für das Lehrhandeln – nicht aber für das Lernhandeln der Lernenden.

Lehrende, die im Auftrag von ver.di-Seminare leiten, übernehmen im Lehr-Lern-Prozess verschiedene Rollen: Sie sind – bezogen auf die persönlichen Lerninteressen der Lernenden – Beratende, Lernbegleitende, Moderierende, Experten/-innen und Vermittelnde.

Selbstbestimmung

Demokratie

Mitbestimmung

*Kooperativer
Bildungsprozess*

Teilhabe

*Lernergebnisse sind
nicht erzwingbar*

Sie bringen im Lehr-Lern-Prozess ihre Sichtweisen, Erfahrungen, Kenntnisse und ihr Wissen sowie die politischen Ziele und Positionen der ver.di ein. Es gilt, diese Rollen in ihren jeweiligen Ausprägungen transparent zu machen, zu reflektieren und gemeinsam so zu gestalten, dass im Lehr-Lern-Prozess ein kooperatives Verhältnis und damit ein kooperatives Lernen ermöglicht wird.

Die subjektiven Lernbedürfnisse, Interessen und Fragen der Lernenden sind Ausgangspunkte für die konkrete Ausgestaltung des Lehrhandelns. Die Subjektorientierung in Bildungsprozessen wird also vor allem daran sichtbar, in welchem Maße und in welcher Weise die Lernenden an der Auswahl der Bildungsinhalte und an der Gestaltung des Lehr-Lern-Prozesses beteiligt werden.

Bedürfnisse, Interessen und Fragen der Lernenden werden im Seminar mit den ver.di-Lehrangeboten in Beziehung gebracht – die Inhalte bzw. die Lehr- und Lerninteressen in einem kooperativen Prozess permanent aufeinander abgestimmt. Dieser Prozess dient zugleich als Modell des konstruktiven Umgangs mit Unterschieden.

Ziel des Lehrhandelns im Lehr-Lern-Prozess ist, die kritische Auseinandersetzung mit anderen, neuen, individuellen und gesellschaftlichen Positionen zu ermöglichen, neue Perspektiven zu eröffnen und Handlungsfähigkeit für die tägliche Praxis zu erweitern.

Nur der Einsatz didaktischer Modelle allein garantiert noch nicht die subjektorientierte Gestaltung des Lehr-Lern-Prozesses. Diese Subjektorientierung verwirklicht sich letztlich erst in Verstehens- und Verständigungsprozessen zwischen Lernenden und Lehrenden sowie unter den Lernenden selbst.

2.1.2 Das Politische an der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit

Unter Politik ist das Entwickeln, Umsetzen und Durchsetzen von Interessen in gemeinsames gesellschaftliches Handeln zu verstehen. In diesen Prozess geht jegliches Handeln und Nicht-Handeln der Menschen in die gesellschaftliche Realität ein. Auch diejenigen, die sich der Politik verweigern, wirken dennoch auf politische Entscheidungen ein. Umgekehrt wirken gesellschaftliche Prozesse auch auf politisch nicht Interessierte. Zu den zentralen Aufgaben der Gewerkschaften zählt daher, politisches Handeln zu initiieren und zu fördern.

Lebenschancen und Risiken von Menschen hängen aufgrund der vorhandenen Macht- und Herrschaftsverhältnisse sowie des gesellschaftlichen Wertesystems in erheblichem Maße von der jeweiligen sozialen und kulturellen Herkunft, vom Geschlecht, dem Bildungs- und Berufsstatus ab. Zudem erschwert es die Vielfalt individueller Lebensentwürfe, gemeinsame Interessen zu entdecken.

*Gemeinsam
Möglichkeiten
entdecken*

Neue Perspektiven

*Entwickeln
– Durchsetzen*

Politisch Handeln

Gewerkschaftlicher Bildungsarbeit kommt daher die Aufgabe zu, Kenntnisse und Wissen über wirtschaftliche und gesellschaftliche Zusammenhänge aus einer gewerkschaftlichen Sicht zu erarbeiten, gemeinsame Interessen herauszuarbeiten und die Umsetzung in gemeinsames Handeln zu ermöglichen.

Die ver.di-Bildungsangebote eröffnen Zeit, Raum und Gelegenheit, den beruflichen und privaten Alltag zusammen mit anderen aus einem reflektierenden Blickwinkel zu betrachten, Zusammenhänge zu entdecken, Unterschiede zu respektieren und Interessen solidarisch wahrzunehmen. Emanzipierte, selbstbewusste Kollegen/-innen wirken so an der Weiterentwicklung der gesellschaftlichen Durchsetzungskraft der ver.di mit.

In Bildungsveranstaltungen werden Vorschläge und Kritik der Lernenden aufgenommen und dabei Impulse für die Veränderung der Organisationspolitik gewonnen. Die Lernenden entdecken und erleben die Möglichkeit, demokratisch, kreativ und wirksam auf soziale Prozesse Einfluss nehmen zu können und die eigenen Fähigkeiten zu erproben. Aus diesem Grund hat die Vernetzung und Verzahnung gewerkschaftlicher Bildungsarbeit mit anderen Handlungsfeldern der ver.di hohen Stellenwert.

*Selbstbewusste
Kollegen/-innen*

*Impulse für
Veränderungen*

2.2 Kennzeichen der Gestaltung von Bildungsarbeit in ver.di

Auf Handeln orientieren

Wer absichtsvoll und begründet handeln will, benötigt geeignete Kenntnisse und Fertigkeiten und muss in der Lage sein, Wissen, Denken, Fühlen und Wollen zu kombinieren. Ziel ist nicht eine ausschließlich am Eigennutz orientierte Handlungsfähigkeit, sondern die Qualifikation, eine solidarische Gesellschaft mitzugestalten.

Anschlusslernen ermöglichen

Lernende bringen Erfahrungen und Vorwissen, individuelle Einstellungen und Deutungen in die Bildungsveranstaltungen mit. All dies wird aufgenommen und in den Lernprozess einbezogen. Auftretende Differenzen liefern Anlässe für weiteres Lernen.

Zusammenhänge erarbeiten

Es geht darum, sich neues Wissen anzueignen, Zusammenhänge mit bisherigen Erkenntnissen herzustellen und daraus eigene Schlussfolgerungen zu ziehen. Aktivierende Methoden und Materialien können diesen Prozess unterstützen.

Gewerkschaftliche Ziele einbringen

Die Positionen, Werte und Ziele der ver.di werden in der Diskussion selbst zum Gegenstand des Lernprozesses.

Soziales Lernen gestalten

Wenn Zusammenarbeit gefördert wird, wenn Gruppenprozesse offen gelegt und Konflikte transparent gemacht und solidarisch bearbeitet werden, findet jeweils soziales Lernen statt.

Persönliche Entwicklung fördern

Die Lernenden erhalten Raum, um ihre individuelle Wahrnehmungs-, Ausdrucks- und Denkfähigkeit zu steigern und sich als Person weiter zu entwickeln.

Beteiligung ermöglichen

Die Bildungsmitarbeiter/-innen machen die Lehr- und Lerngegenstände transparent und helfen, auftretende Konfliktlagen zu durchschauen; als Voraussetzung dafür, gemeinsam mit den Lernenden die nächsten Schritte planen zu können.

Unterschiedlichkeit respektieren

Die Lehrenden reflektieren eigene geschlechts- und kulturspezifische Verhaltenweisen und beachten, dass bei allen Vorhaben die unterschiedlichen Lebensentwürfe und Interessen von Teilnehmenden zu berücksichtigen sind. Den Lernenden wird ermöglicht, ihre Sensibilität für geschlechtsspezifische und kulturelle Zuschreibungen und Diskriminierungen zu stärken, in ihrem jeweiligen Betätigungsfeld mögliche Auswirkungen zu erkennen und diese im Sinne des Ziels der Gleichstellung zu verändern.

Evaluation durchführen

Lehr-Lern- sowie Bildungsprozesse werden laufend evaluiert, um die Qualität verbessern zu können.

3 Struktur der Angebote und ihr Nutzen für ver.di

Aufgabe gewerkschaftlicher Bildungsarbeit in ver.di ist, aus den Anforderungen der Querschnitts-Bereiche, der Politikfelder, Personengruppen und Fachbereiche ein Angebot zu erarbeiten, das zugleich auch den Bedürfnissen ihrer Mitglieder entspricht. Gemäß der Matrixorganisation gilt es dabei, Fachlichkeit und Kompetenz einzelner Ebenen und Fachbereiche zu erhalten und gleichzeitig die Identifikation mit der ver.di zu ermöglichen. Die ver.di-Bildungsarbeit wird daher vernetzt realisiert, findet gleichwertig auf allen Ebenen (Region/Bund), fachbereichsübergreifend und fachbereichsbezogen statt. Dabei gilt das Prinzip: Was auf Ortsvereins-, Bezirks- oder Landesbezirksebene notwendig, sinnvoll und möglich ist, muss auch dort organisiert und durchgeführt werden.

Die gewerkschaftliche Bildungsarbeit der ver.di wird auf vier Ebenen realisiert. Jede Ebene erfüllt dabei verschiedene Schwerpunktaufgaben. Hierzu werden finanzielle und personelle Ressourcen bereitgestellt. Das bedeutet, dass:

- *in den Ortsvereinen und Bezirken betriebs- und ortsnahe Bildungsangebote umgesetzt werden,*
- *Landesbezirke die Kernangebote der gewerkschaftspolitischen Grundbildung organisieren,*
- *die bundesweiten Angebote auf die Auseinandersetzung mit gesellschaftlichen Themen und Handlungsperspektiven orientieren und*
- *die branchenbezogene bzw. gruppenspezifische Bildung in den Fachbereichen/Personengruppen ihren Platz findet.*

Im Folgenden werden beispielhaft Aufgaben, Angebote und Nutzen dargestellt. Das Verständnis einer vernetzten Bildungsarbeit setzt jedoch voraus, dass Aufgaben, Angebote und Nutzen, die hier einer Ebene zugeschrieben sind, auch von einer anderen Ebene umgesetzt werden können.

3.1 Gewerkschaftliche Bildungsarbeit auf der Ebene von Ortsvereinen oder Bezirken

Die Aufgabe

Bedarfsorientierte orts- und betriebsnahe Bildungsarbeit ...

- *verknüpft Bildungsarbeit und betriebliche Betreuung,*
- *stellt ein attraktives Angebot für Neumitglieder dar und wirbt Noch-Nicht-Mitglieder,*
- *eröffnet Räume zur Auseinandersetzung mit aktuellen Themen und unterstützt gewerkschaftliche Argumentationsfähigkeit,*

Matrix der Organisation spiegelt sich in vernetzten Struktur der ver.di-Bildungsarbeit wider

Verschiedene Schwerpunkte

Orts- und betriebsnah

- *setzt gewerkschaftspolitische Themen und Handlungsschwerpunkte in örtliche und betriebliche Aktivitäten um,*
- *berät, unterstützt und qualifiziert Mitglieder bei der betrieblichen und örtlichen Gewerkschaftsarbeit,*
- *führt in die Arbeit der gesetzlichen und der betrieblichen Interessenvertretung ein und*
- *unterstützt gewerkschaftliche Arbeitsgremien.*

Die Angebote

umfassen ein breites Spektrum – von Abendveranstaltungen bis Wochenseminaren, z.B. ...

- *„After Work“ Veranstaltungen zu aktuellen Themen im Gewerkschaftshaus, in Betrieben oder Verwaltungen,*
- *Kurz- oder Wochenendseminare zum „Schnuppern“ für Neu- oder Noch-Nicht-Mitglieder,*
- *Wochenendseminare für ver.di-Gremien (z.B. Vertrauensleute oder den Frauenrat),*
- *Mehrtages- und bedarfsorientierte Seminare für Vertrauensleute, Aktive im Betrieb sowie für Betriebsgruppen*
- *Seminare zur gewerkschaftlichen Grundlagenbildung, für gesetzliche Interessenvertretungen, für Vertrauensleute oder Betriebsgruppen in Abstimmung mit Landesbezirk oder Fachbereich.*

Der Nutzen

Gewerkschaftliche Bildungsarbeit vor Ort ...

- *erleichtert den Einstieg in gewerkschaftliche Arbeit und stärkt nachhaltiges Engagement,*
- *leistet einen wichtigen Beitrag, um neue Mitglieder zu gewinnen, Mitglieder zu binden und den Kontakt zu vertiefen,*
- *gibt Orientierungshilfe bei gesellschafts- und gewerkschaftspolitischen Themen,*
- *stiftet gewerkschaftliche Identität und erhöht die Motivation,*
- *ermöglicht die Bildung regionaler und betriebsübergreifender Netzwerke und*
- *stärkt ver.di als soziale Bewegung und gesellschaftliche Kraft in der Region.*

3.2 Gewerkschaftliche Bildungsarbeit auf der Ebene des Landesbezirks

Die Aufgabe

Vermittlung und Weiterentwicklung der Fähigkeiten für betriebliche/örtliche/bezirkliche Gewerkschaftsarbeit. Das bedeutet ...

- *Qualifizierung von Vertrauensleuten und Betriebsgruppen,*
- *Qualifizierung für gewerkschaftspolitische Schwerpunkte und Themen,*
- *gezielte (Re-)Aktivierung betrieblicher Gewerkschaftsarbeit durch Gruppenangebote für Interessierte und Engagierte,*
- *Qualifizierung von Mitgliedern und Funktionsträger/-innen in Grundsatzfragen,*
- *grundlegende Qualifizierung für gesetzliche Interessenvertretungen,*
- *Auseinandersetzung mit berufsspezifischen Themen und Weiterentwicklung der branchenspezifischen Gewerkschaftsarbeit,*
- *Förderung der Gremienarbeit und*
- *Bildungs- und Projektberatung.*

Die Angebote

in Abstimmung mit Bezirken und Fachbereichen ...

- *Vertrauensleute-, Kerngruppen- und Betriebsgruppenseminare,*
- *Seminare zu Gremien-, Bildungs-, Öffentlichkeitsarbeit, Kampagnenfähigkeit,*
- *gewerkschaftspolitische Grundlagenbildung (Betrieb/Ort und Gesellschaft),*
- *Seminare zur Qualifizierung der gesetzlichen Interessenvertretungen und*
- *Wochenendseminare zur Qualifizierung von Bildungsmitarbeiter/-innen.*

in Abstimmung mit dem bundesweiten Angebot ...

- *Seminare zu politischen Themen und zentralen gewerkschaftlichen Handlungsfeldern,*
- *Seminare zur Qualifizierung der Mitglieder von Tarifkommissionen,*
- *Seminare zur weiteren Professionalisierung der Arbeit von Mitgliedern gesetzlicher Interessenvertretungen und*
- *Fachbereichs-, gruppenspezifische und frauenpolitische Seminare*

Der Nutzen

Gewerkschaftliche Bildungsarbeit im Landesbezirk ...

- *unterstützt die Gewinnung von Multiplikatoren/-innen,*
- *stärkt die politische, fachliche, soziale und persönliche Kompetenz von Aktiven und Funktionsträgern/-innen,*
- *vertieft die gewerkschaftliche Haltung und die persönliche Bindung an ver.di,*
- *unterstützt die Realisierung erfolgreicher gewerkschaftlicher Aktionen und*
- *verbessert die interessenorientierte Konfliktfähigkeit, Regelungs- und Durchsetzungskompetenz in der betrieblichen Mitbestimmung und bei der branchenspezifischen ver.di-Politik.*

3.3 Gewerkschaftliche Bildungsarbeit auf der Bundesebene

Die Aufgabe

Gewerkschaftspolitische und strategische Qualifizierungsangebote der ver.di-Bildungsstätten

- *unterstützen Aktivitäten zur Organisations- und Mitgliederentwicklung der Gesamtorganisation,*
- *entwickeln die vielfältigen Kompetenzen der Ehrenamtlichen in Bezug auf strategische Handlungskonzeptionen weiter,*
- *gestalten in allen gewerkschaftlichen Handlungsfeldern Lern-Prozesse – von der Auseinandersetzung mit gesellschaftlichen Verhältnissen über die Strategiebildung bis zur Qualifizierung gesetzlicher Interessenvertretungen,*
- *vertiefen arbeits-, tarif- und sozialrechtliches Handlungswissen,*
- *stärken Konfliktfähigkeit und Regelungskompetenz mit Blick auf bundesweite Vernetzungsmöglichkeiten,*
- *flankieren organisationspolitische Schwerpunkte, wie z.B. Geschlechtergerechtigkeit und*
- *sind Denkwerkstatt für Utopien, Visionen und Alternativen zum Beispiel zum neoliberalen Mainstream*

Die Angebote

haben einen hohen organisationspolitischen Stellenwert und befriedigen eine regionale Nachfrage, wenn sie dort nicht zu realisieren ist. Dabei geht es z.B. um ...

- *die Erprobung neuer Seminare als Impuls für die regionale Bildungsarbeit,*
- *Seminare mit umfassender gewerkschaftsstrategischer Bedeutung,*

- *Seminare zu gewerkschafts- und gesellschaftspolitischen Themen und Handlungsperspektiven wie Gesellschaft und Arbeitswelt, Wirtschafts-, Sozial- und Tarifpolitik, Europa und Internationales und vieles mehr,*
- *Seminare zu Kampagnen und Schwerpunktthemen der ver.di,*
- *Vertiefungs- und Aufbauseminare für Multiplikatoren/ -innen, Gremien und Vorstände,*
- *Vertiefungs- und Aufbauseminare für gesetzliche Interessenvertretungen,*
- *Seminare für Fachbereiche und spezifische Zielgruppen und*
- *Aus- und Fortbildung für Bildungsmitarbeiter/ -innen.*

Der Nutzen

Gewerkschaftliche Bildungsarbeit auf Bundesebene ...

- *verbessert die strategischen und politischen Fähigkeiten der Akteure/-innen,*
- *entwickelt solidarische Handlungsperspektiven, stärkt die Argumentationsfähigkeit der Einzelnen und die Wirksamkeit der Organisation,*
- *professionalisiert die Arbeit in Gremien, Vorständen und Beschlussorganen,*
- *realisiert den emanzipatorischen Anspruch unter Berücksichtigung Solidarität stiftender Interessenlagen und*
- *kreiert Ideen, Impulse, Visionen und Utopien, um eine lebenswerte Zukunft zu gestalten.*
- *verdeutlicht ein an gewerkschaftlichen Zielen orientiertes kulturelles und politisches Profil in den ver.di-eigenen Bildungsstätten.*

3.4 Gewerkschaftliche Bildungsarbeit der Fachbereiche/Personengruppen

(in Abstimmung mit Betriebs- und Fachgruppen, Bezirken und Landesbezirken)

Die Aufgabe

Die Bildungsarbeit der Fachbereiche/Personengruppen setzt an konkreten Problemen des täglichen Erwerbslebens an, senkt so für viele Mitglieder die Teilnahmehürde und erhöht die Motivation.

- *Auseinandersetzung mit branchenpolitischen/personengruppenspezifischen Themen und branchenspezifischer ver.di Politik,*
- *Analyse spezieller Gesetzesvorhaben und Entwicklung ver.di-spezifischer Positionen,*
- *Entwicklung eigener Bildungsangebote für spezielle Zielgruppen und Mitgliederpotenziale,*

- *Kompetenzentwicklung zur Gestaltung von Tarifverträgen,*
- *Qualifizierung von Multiplikatoren/-innen und Unterstützung der ehrenamtlichen Personalentwicklung im Fachbereich und bei den Personengruppen,*
- *Mitgliedergewinnung in offenen Seminaren und*
- *Vernetzung von Bildungs- und betrieblicher Betreuungsarbeit.*

Die Angebote

- *Seminare zu branchen-, fachgruppen- und unternehmensspezifischen Themen (z.B. Tarifpolitik in der Entsorgungswirtschaft, Arbeitszeitrecht und Dienstplangestaltung in Pflege-Einrichtungen, Call Center und Finanzdienstleistung, neue Förderungs- und Steuerungsmodelle in der Forschung),*
- *spezifische Angebote, zum Beispiel für Frauen, Jugend, Erwerbslose, Senioren/-innen und Selbstständige,*
- *Seminare zur Unternehmenspolitik (z.B. Umstrukturierung der Bundesagentur für Arbeit),*
- *Kurzveranstaltungen zu aktuellen Themen einer Personengruppe, einer Fachgruppe, für Beschäftigte einer Branche oder eines Unternehmens und*
- *fachbereichs- bzw. personengruppeninterne Seminare zur Professionalisierung der Arbeit (z.B. Arbeitsorganisation von Gremien, ver.di-Matrix und Fachbereichsstrukturen, neue Arbeits- und Kommunikationsformen).*

Der Nutzen

Gewerkschaftliche Bildungsarbeit im Fachbereich/bei den Personengruppen ...

- *erhöht Motivation, Engagement und Identifikation durch maßgeschneiderte Bildungsangebote,*
- *vermittelt betriebsbezogene Argumente für die Mitgliedergewinnung,*
- *qualifiziert für die Auseinandersetzung mit den Bedingungen einer Branche/Personengruppe,*
- *begleitet branchenspezifische und tarifpolitische Schwerpunkte,*
- *flankiert fachbereichs- bzw. personengruppenspezifische Mitgliederprojekte,*
- *unterstützt die Mobilisierung für gewerkschaftliche branchen- bzw. personengruppenspezifische Aktionen,*
- *sammelt Branchen-, Fachgruppen- und Personengruppenkenntnisse, die für die Gesamtorganisation wichtig sind und*
- *verankert die Bildungsarbeit in Betrieben und Dienststellen und Fachbereichsstrukturen.*

3.5 Zielgruppenspezifische Angebotsstruktur der Ebenen

Mit ihrer Bildungsarbeit haben die Ebenen und Gliederungen vor allem vier Zielgruppen im Blick:

- *Mitglieder und Multiplikatoren/-innen,*
- *Aktive und ehrenamtliche Funktionäre/-innen,*
- *Mitglieder gesetzlicher Interessenvertretungen und*
- *Bildungsmitarbeiter/-innen.*

3.5.1 Mitglieder und Multiplikatoren/-innen

Auf regionaler und bezirklicher Ebene soll die Bildungsarbeit den Einstieg in die gewerkschaftliche Arbeit erleichtern bzw. neue Mitglieder gewinnen. Seminare und Kurzveranstaltungen dienen hier dem Erstkontakt und sind der Ort für Auseinandersetzungen für aktuelle Themen im gewerkschaftlichen Kontext. Gewerkschaftliche Schwerpunkte werden aufgegriffen und in örtliche und betriebliche Handlungen umgesetzt. Das Angebot reicht von Abendveranstaltungen zu aktuellen Themen über „Schnupper“-Seminare für neue Mitglieder bis zur Weiterentwicklung betrieblicher Gewerkschaftsarbeit in Kerngruppenseminaren.

Auf landesbezirklicher Ebene wird die Bindung der Mitglieder vertieft, gewerkschaftliche Grundlagenbildung angeboten und Orientierung ermöglicht. Damit werden die Mitglieder und Multiplikatoren/-innen in ihrer gewerkschaftlichen Argumentationsfähigkeit gestärkt, kritisches Bewusstsein ermöglicht und gesellschaftliche Alternativen aufgezeigt.

Zur Verbesserung der strategischen und politischen Fähigkeiten der Mitglieder, zur Entwicklung solidarischer Handlungsperspektiven und zur Beförderung der Handlungsfähigkeit und Durchsetzungskraft werden auf Bundesebene Lehr-Lern-Prozesse zu allen gewerkschaftlichen Handlungsfeldern angeboten. Diese ermöglichen die Auseinandersetzung mit gesellschaftlichen Verhältnissen, Zusammenhängen und Ursachen und fördern die gewerkschaftlichen Strategieentwicklung.

3.5.2 Aktive und ehrenamtliche Funktionäre/-innen

Seminare für die Zielgruppe der ehrenamtlich engagierten Mitglieder werden in den Bezirken, Landesbezirken und auf Bundesebene übergreifend und fachbereichsspezifisch angeboten. Wo es möglich, sinnvoll und leistbar ist, schließen sich verschiedene Bezirke zusammen und organisieren ein gemeinsames Angebot. Zudem gibt es regionale Kooperationen mit den ver.di-Bildungsstätten. Diese sind mit ihren Kompetenzen und Möglichkeiten in die regionale wie fachgruppenspezifische Bildungsarbeit einzubinden.

Mitmachen

Mitwirken

Bindung vertiefen

Bezirke und Landesbezirke verständigen sich über regionale Kernangebote für die Zielgruppe der ehrenamtlich aktiven und engagierten Mitglieder und Funktionsträger/-innen. Dabei berücksichtigen sie insbesondere folgende Angebotsbereiche:

- *Seminare für Betriebsgruppen, Vertrauensleute und Vertrauensleute-Leitungen,*
- *Seminare für Aktive im Betrieb, Betriebsgruppen- und Kerngruppenseminare,*
- *Angebote für interessierte Mitglieder als „Schnupper“- bzw. Einstiegsseminare,*
- *Seminare und Dialogangebote zu aktuellen gewerkschaftspolitischen Themen,*
- *Seminare zu gewerkschaftspolitischen Grundlagenbildung,*
- *Seminare zur Aneignung von Fähigkeiten, Fertigkeiten und Handwerkszeug für die betriebliche und örtliche Gewerkschaftsarbeit,*
- *Seminare zu sozialen Kompetenzen,*
- *Seminare zur Aktions- und Kampagnenarbeit,*
- *bedarfsorientierte Seminare für Fachbereiche und Personengruppen,*
- *Seminare für Frauen- und Gleichstellungspolitik und*
- *bedarfsorientierte Seminare für die systematische Arbeit von Gremien.*

3.5.3 Mitglieder der gesetzlichen Interessenvertretungen

Für die Mitglieder der gesetzlichen Interessenvertretungen werden in den Bezirken, Landesbezirken, auf Bundesebene und über die Fachbereiche Grundlagen-, Aufbau-, und Spezialseminare in Auftrag gegeben und im Wesentlichen über die ver.di-Bildungsträger angeboten. Für junge Frauen und Männer in Jugend- und Auszubildendenvertretungen hat die ver.di ein spezifisches Jugendbildungsprogramm entwickelt, das integrativer Bestandteil des Bildungsangebots für Mitglieder von gesetzlichen Interessenvertretungen ist und den gleichen Grundsätzen folgt.

Das Bildungsangebot der Bezirke und Landesbezirke umfasst Grundlagen- und Aufbau-seminare und bildet die Basis für eine Verbesserung der interessenorientierten Konflikt-, Regelungs- und Durchsetzungsfähigkeit in der betrieblichen Mitbestimmung.

Die Angebote der Landesbezirke und auf Bundesebene sind ergänzende Grundlagen-, Vertiefungs- und Aufbau-seminare sowie Spezialseminare. Das Bildungsangebot der Bundesebene – aber auch von Landesbezirken – unterstützt die weitere Professionalisierung der Arbeit von Mitgliedern gesetzlicher Interessenvertretungen.

Regionale Kernangebote

Betriebliche Mitbestimmung

*Professionalisierung
der Arbeit*

Zugleich wird ein Schwerpunkt auf die Erweiterung der gewerkschaftspolitischen strategischen Kompetenz gelegt.

Die (Bundes-)Fachbereiche bieten branchen- und unternehmensspezifische Spezialseminare. Das spezifische Bildungsangebot der Fachbereiche unterstützt die Vernetzung von Bildungs- und Betreuungsarbeit. Gleichzeitig wird damit die Weiterentwicklung einer branchenspezifischen Gewerkschaftsarbeit verstärkt.

Die ver.di-Bildungsstätten unterstützen die regionale und fachbereichsspezifische Bildungsarbeit für Mitglieder gesetzlicher Interessenvertretungen mit weiteren Seminarangeboten und mit spezifischen Bildungsdienstleistungen, z.B. durch maßgeschneiderte Seminare auf Anforderung.

Mit dieser Angebotsstruktur wird eine Vernetzung der Bildungs- mit der Betreuungsarbeit ermöglicht. Betreuungssekretäre/-innen der Fachbereiche können vor Ort in die konkrete Bildungsarbeit einbezogen werden. Regionale Netzwerke fördern die Zusammenführung von gesetzlicher und gewerkschaftlicher Interessenvertretung und damit die betriebliche Gewerkschaftsarbeit. Die ver.di-Bildungsstätten übernehmen in diesem Zusammenspiel u.a. die wichtige Aufgabe, Raum für das Erleben von gewerkschaftlicher Gemeinschaft zu geben.

3.5.4 Mitarbeiter/-innen in der Bildungsarbeit

Eine besondere Zielgruppe bilden die ehren- und hauptamtlichen Mitarbeiter/-innen in der Bildungsarbeit. Da sie in den Seminaren ver.di als Gesamtorganisation repräsentieren und das Bildungsverständnis sowie die Werte und Positionen der ver.di in den Lehr-Lern-Prozess einbringen, bedarf es einer angemessenen Qualifizierung aber auch Beratungs- und Reflexionsmöglichkeiten in den jeweiligen Arbeitskreisen der Bildungsmitarbeiter/-innen in Bildungsstätten, Bezirken, Landesbezirken und auf Bundesebene.

Bildungsverantwortliche in Bezirken, Landesbezirken, auf Bundesebene, in Fachbereichen und Personengruppen sowie in den Bildungsstätten nehmen in ihren Wirkungsbereichen sowohl eine Einstiegsberatung für neue Bildungsmitarbeitende vor und begleiten bzw. beraten die Bildungsmitarbeiter/-innen in ihrer Entwicklung. Dabei wird der jeweilige individuelle Qualifizierungsbedarf ermittelt. Bildungsverantwortliche sind für die Arbeitskreise der Bildungsmitarbeiter/-innen (Arbeitskreise der Teamenden: TAK) verantwortlich, begleiten und unterstützen sie. Gemeinsam mit den Arbeitskreisen entwickeln sie ggf. regionale Fortbildungsangebote. Ein besonderes Augenmerk ist auf die stetige Nachwuchsförderung und den Übergang von Bildungsmitarbeiter/-innen aus der Jugend in den Erwachsenenbereich zu richten.

*Vernetzung von
Bildungs- und
Betreuungsarbeit*

*Fähigkeit zur
Selbstreflexion*

*Augenmerk auf
Nachwuchsförderung*

Die Bildungsverantwortlichen empfehlen in enger Vernetzung mit den Arbeitskreisen der Bildungsmitarbeiter/-innen, wer welche Qualifizierungen besucht. Sie erhalten Rückmeldungen über deren Fortbildungen. Schließlich sind sie dafür verantwortlich, wer als Bildungsmitarbeiter/-in in Seminaren der ver.di eingesetzt wird. Für ihre Aufgabe und ihre besondere Rolle werden die Bildungsverantwortlichen verbindlich qualifiziert.

In einem kontinuierlichen Prozess, an dem die Bildungsmitarbeiter/-innen, die Bildungsverantwortlichen der Ebenen, Fachbereiche, Bildungsstätten sowie die ver.di-Bildungsträger beteiligt sind, werden auf Bundesebene der über das regionale Angebot hinausgehende Qualifizierungsbedarf ermittelt und die Angebote zur Aus- und Fortbildung evaluiert. Daraus leiten sich die Entwicklung und das Angebot von Seminaren ab. Dieses Angebot wird gemeinsam abgestimmt und beworben bzw. beraten.

Auf Bundesebene werden die Angebote und Aktivitäten zur Aus- und Fortbildung von Bildungsmitarbeiter/-innen vernetzt und gebündelt. Der überregionale Informationsfluss ist sicherzustellen. Hier wird gemeinsam entschieden, welche Arbeitshilfen und Angebote zentral unterstützt werden müssen. Die Vernetzung von Bildungsmitarbeiter/-innen wird auf Bundesebene unter anderem durch das internetgestützte Bildungsportal begleitet.

4 Arbeits-, Abstimmungs- und Bildungsstrukturen

Die Bildungsarbeit in der ver.di wird in – einer der Matrix analogen – vernetzten Struktur realisiert. Die einzelnen Gliederungen (Bundesebene und Bildungsstätten, Landesbezirke und Bezirke, Fachbereiche, Personengruppen, Politikbereiche und ver.di-Bildungsträger) nehmen im Rahmen dieser Konzeption spezifische Aufgaben in eigener Verantwortung wahr. Die Verzahnung von gewerkschaftlicher Bildungsarbeit und den anderen Bereichen der Organisationsarbeit – insbesondere in allen Bereichen der Mitgliederentwicklung – erfordert kontinuierlich verbindliche Abstimmungsprozesse.

4.1 Gewerkschaftliche Bildung in Bezirken und Landesbezirken

Bildungsausschüsse und Landesbildungskommissionen

Zur Abstimmung der Bildungsarbeit auf Bezirks- und Landesbezirksebene sind bezirkliche Bildungsausschüsse und Landesbildungskommissionen eingerichtet. Letztere bestehen aus den haupt- und ehrenamtlichen Bildungsverantwortlichen der Ebenen, Fachbereiche und Personengruppen sowie aus Vertreter/-innen der ver.di-Bildungsstätten und der ver.di-Bildungsträger. Die Einrichtung von Landesbildungskommissionen entspricht dem hohen Stellenwert der Bildungsarbeit für die Organisationsentwicklung. Daher werden diese durch den Landesbezirksvorstand einberufen und als Arbeitsgremium genutzt. Ein entsprechender Auftrag und die regelmäßige Rückkoppelung mit den Landesbezirksvorständen und den Landesleitungen bindet die Bildungsarbeit in die strategische Ausrichtung der ver.di ein, d.h. Ziele und Inhalte der Bildungsarbeit werden von ehren- und hauptamtlich amtierenden, legitimierten Gremien festgelegt und deren Umsetzung ist überprüfbar.

Die Landesbildungskommissionen sind politische Beratungsgremien der Landesbezirksvorstände zu allen grundsätzlichen Fragen der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit im Landesbezirk. Sie bereiten programmatische Entscheidungsprozesse vor. Sie unterstützen und befördern die Weiterentwicklung der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit, insbesondere in Bezug auf ...

- *die Koordination des fachbereichsübergreifenden bezirklichen und landesbezirklichen Bildungsangebots,*
- *die Bedarfsermittlung, Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung von Bildungsangeboten,*
- *die Struktur der Bildungsarbeit,*
- *die Zusammenarbeit mit den Arbeitskreisen der Teamenden,*
- *die Regeln der Teameinsätze und*
- *die Durchführung von Qualifizierungen von Teamenden und Workshops zur Konzeption von Seminaren.*

Politische Verankerung

Programmatische
Entscheidungen

In die Landesbildungskommissionen bringen die Fachbereiche, einzelne Fachgruppen, Personengruppen, Politikbereiche und die Bezirke ihren Bedarf und ihre Anforderungen zur Bildungsarbeit ein.

Hauptamtliche Bildungsverantwortliche

Sie übernehmen in der Ebene koordinierende und steuernde Funktion für das Verhältnis zwischen dem bezirklichen/landesbezirklichen und dem fachbereichsspezifischen Angebot sowie für die Zusammenarbeit mit Bildungsträgern und Kooperationspartnern.

Die in den Landesbezirken befindlichen ver.di-Bildungsstätten der Bundesebene werden in die regionalen Kooperations- und Abstimmungsstrukturen einbezogen. Dabei sollen die ver.di-Bildungsstätten die regionale Bildungsarbeit unterstützen. Sie können aber die regionalen Aufgaben und die Verantwortung für deren Umsetzung nicht übernehmen und regionalen Bildungsverantwortliche nicht ersetzen.

Auf der Basis einer engen Zusammenarbeit mit den ehrenamtlichen Akteuren/-innen sind wesentliche Aufgabenfelder der hauptamtlichen Bildungsverantwortlichen insbesondere die ...

- *Koordination des Bildungsangebotes mit den Bezirken und Fachbereichen sowie die Koordination und Umsetzung der organisationspolitischen Anforderungen an die Bildungsarbeit,*
- *Auftragsklärung und Rückkoppelung mit den politisch verantwortlichen Organen,*
- *Bildungsbedarfsermittlung, Bildungsplanung und Programmerstellung,*
- *Weiterentwicklung der Bildungsangebote und Qualitätssicherung,*
- *Seminarorganisation und Durchführung der Anerkennungsverfahren im Land,*
- *Betreuung der Arbeitskreise der Teamer/-innen (TAKs),*
- *Gewinnung, Auswahl und Einsatz von Teamenden in Abstimmung mit dem TAK,*
- *Angebote zur Qualifizierung der Teamenden (didaktisch, methodisch, inhaltlich),*
- *Bildungsberatung für Mitglieder, Funktionsträger/-innen, betriebliche Bildungsbeauftragte und ver.di Gliederungen,*
- *Zusammenarbeit mit den ver.di-Bildungsstätten,*
- *Zusammenarbeit/Kooperation mit den ver.di-Bildungsträgern (ver.di b+b und ver.di-Landesbildungswerke) bzw. anderen/nahe stehenden Bildungseinrichtungen und*
- *Unterstützung der ehrenamtlichen Bildungsverantwortlichen in den Fachgruppen und (größeren) Betrieben, insbesondere bei der Klärung betriebs-/fachgruppenbezogener Anforderungen.*

Bedarf und Anforderung

Koordination und Steuerung

Kooperation und Abstimmung

Die Erfüllung dieser Aufgaben ist durch hauptamtliche Gewerkschaftssekretäre/-innen der ver.di zu leisten. Die Bildungsträger bzw. deren Beschäftigte können diese Funktion und Verantwortung von ver.di nicht übernehmen.

Bildungsarbeit ist organisationspolitische Kernaufgabe. Um die Umsetzung der gewerkschaftspolitischen Einbindung und Verankerung der Bildungsarbeit zu verwirklichen, sind in größeren Bezirken und in allen Landesbezirken Stellen mit hauptamtlichen Bildungsverantwortlichen zu besetzen. In kleineren Bezirken und Fachbereichen auf Landesebene müssen mindestens eine/r Hauptamtliche/r als Bildungsverantwortliche/r benannt werden. Zur Nutzung von Kooperationsmöglichkeiten in den Arbeitsbereichen können übergreifende Bildungsregionen mit klar strukturierten Verantwortlichkeiten geschaffen werden. Zudem sind die Bildungsverantwortlichen in regionale Organisationsentwicklungsprozesse einzubeziehen.

4.2 Arbeitskreise der Teamer/-innen (TAKs)

In der ver.di wird die Bildungsarbeit in starkem Maße von ehrenamtlichen Bildungsmitarbeitern/-innen getragen und ihr Engagement als wertvoller Beitrag geschätzt. Zugleich sind Freiberufliche tätig, die organisationspolitisch einzubinden sind.

Eine gewerkschaftlich bewährte Arbeitsform ist die Einrichtung von TAKs auf regionaler und Bundesebene zur qualifizierten Durchführung der Bildungsarbeit. Der Begriff „regional“ schließt den Bezirk, den Landesbezirk, gemeinsame Regionen oder die Fachbereiche ein. Die TAKs setzen sich aus ehrenamtlichen, freiberuflichen und hauptamtlichen Bildungsmitarbeiter/-innen (Teamenden) zusammen. Deren Aufgaben sind insbesondere ...

- *Seminarkonzeptionen/Bildungsmaterialien – gerade zu neuen, aktuellen Themen – zu erarbeiten und weiterzuentwickeln*
- *sich an der Planung der Seminare zu beteiligen,*
- *neue Teamende zu gewinnen, zu beraten und zu betreuen,*
- *Qualifizierungsbedarfe zu ermitteln, insbesondere zur Fortbildung der Teamenden,*
- *freiberufliche oder studierende Teamende in die Gewerkschaftsarbeit (z.B. praktische Unterstützung bei Aktionen, Mitarbeit in Projekten, Unterstützung der örtlichen Gewerkschaftsarbeit) einzubinden,*
- *gewerkschaftliche Veranstaltungen methodisch mitzugestalten und*
- *die Interessen der Teamenden zu vertreten (erfordert Einbeziehung der TAKs in für Bildungsarbeit relevante Entscheidungen sowie die Einbeziehung von TAK-Vertreter/-innen in die ver.di-Gremienarbeit).*

Organisationspolitische
Kernaufgabe

Ehrenamtliches
Engagement

4.3 Gewerkschaftliche Bildung auf Bundesebene

Bundesbildungskommission

Die Bundesbildungskommission ist das politische Beratungs- und Abstimmungsgremium zu allen grundsätzlichen Fragen der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit innerhalb der ver.di. Sie ist ein Forum zum Austausch aller relevanten Bildungsfragen, die sich insbesondere aus den Abstimmungsprozessen zwischen den Bildungsstättenleiter/-innen, den Bildungsverantwortlichen der Landesbezirke, den Bildungsverantwortlichen der Fachbereiche, Personengruppen und Bereiche auf Bundesebene ergeben und gibt notwendige Empfehlungen. Die Bundesbildungskommission unterstützt und berät den Bildungsbereich des zuständigen Ressorts der ver.di-Bundesverwaltung (das zuständige Bundesvorstandsmitglied, den Bereich Gewerkschaftliche Bildung, den Bereich Koordination und Steuerung der Bildungsstätten und die ver.di-Bildungsstätten). Die Kommissionsmitglieder tragen die Abstimmungsergebnisse als Multiplikatoren/-innen in ihre Gremien und üben entsprechenden politischen Einfluss in ihren Wirkungskreisen aus.

Politische Beratung

Diese Bundesbildungskommission setzt sich wie folgt zusammen:

- *zuständiges Mitglied des Bundesvorstands,*
- *ehrenamtliche Vertreter/-innen des Gewerkschaftsrats,*
- *hauptamtliche Bildungsverantwortliche und ehrenamtliche Vertreter/-innen der Landesbezirke,*
- *hauptamtliche Vertreter/-in der Bildungsstätten,*
- *ehrenamtliche und hauptamtliche Vertreter/-innen von Fachbereichen,*
- *hauptamtliche Vertreter/-in der Jugend,*
- *ehrenamtliche Vertreter/-in der Senioren/-innen,*
- *hauptamtliche Vertreter/-in des Bereichs Genderpolitik und*
- *ehrenamtliche Vertreter/-in des Bereichs Frauen- und Gleichstellungspolitik.*

Ständige Gäste sind:

- *ein/-e Vertreter/-in des Gesamtbetriebsrats,*
- *ein/-e Vertreter/-in von ver.di Bildung und Beratung,*
- *ein/-e Vertreter/-in der ver.di-Landesbildungswerke und*
- *ein/-e Vertreter/-in des Bereichs Koordination und Steuerung der Bildungsstätten.*

Vereinbarte Aufgaben der Bundesbildungskommission sind hauptsächlich:

- *Erarbeitung, Abstimmung und Weiterentwicklung der ver.di-Bildungskonzeption als Rahmen der Bildungsarbeit in der ver.di,*
- *Verortung und Sicherung der Bildungsarbeit als Kernaufgabe der ver.di,*
- *Einflussnahme auf alle organisationspolitischen Grundsatzentscheidungen zur Bildungsarbeit,*
- *Vorbereitung von Beschlussfassungen über das für Bildungspolitik zuständige Bundesvorstandsmitglied, im Bundesvorstand und im Gewerkschaftsrat zu allen bildungsrelevanten Grundsatzfragen,*
- *Formulierung von Anforderungen und Empfehlungen für die inhaltliche Schwerpunktsetzung des zentralen Bildungsangebots,*
- *Entwicklung von Anforderungen für den bildungsbezogenen Informationsaustausch und*
- *Initiierung von bildungspolitischen Kampagnen, z.B. zur gesetzlichen Freistellung.*

Die Moderation, die Vor- und Nachbereitung gestaltet der Bereich Gewerkschaftliche Bildung.

Bereich Gewerkschaftliche Bildung

Die Aufgaben in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit auf Bundesebene nimmt der Bereich Gewerkschaftliche Bildung in Abstimmung und Zusammenarbeit mit den ver.di-Bildungsstätten und dem Bereich Koordination und Steuerung der Bildungsstätten, den Landesbezirken und den gemeinnützigen bundesweit agierenden Bildungsträgern "ver.di GewerkschaftsPolitische Bildung" (ver.di GPB) und "ver.di Bildung + Beratung" (ver.di b+b) wahr.

Wesentliche Aufgaben des Bereichs Gewerkschaftliche Bildung auf Bundesebene:

- *Gestaltung und Steuerung aller Abstimmungsprozesse zur Erarbeitung der Rahmenkonzeption der gewerkschaftlichen Bildung innerhalb der ver.di und deren kontinuierliche sowie qualitative Weiterentwicklung*
- *Gestaltung der Abstimmungsprozesse zur Verwirklichung und Weiterentwicklung des Angebotes in den einzelnen Bereichen der gewerkschaftlichen Bildung*
- *Planung und Redaktion des zentralen ver.di-Bildungsprogramm sowie die beständige inhaltliche Weiterentwicklung des zentralen Seminarangebots*

Zusammenarbeit

- *Abstimmung, Planung und Redaktion des Aus- und Fortbildungsprogramms für Bildungsmitarbeiter/-innen sowie die Beobachtung, Einschätzung und innovative Nutzung didaktischer Entwicklungen im Bereich der Weiterbildung für die ver.di-Bildungsarbeit*
- *Koordination und Abstimmung mit den ver.di-Bildungsträgern ver.di GPB und ver.di b+b zur Bildungsplanung*
- *Koordinierung und Zusammenarbeit mit den ver.di-Bildungsträgern auf Bundesebene, insbesondere zur Sicherung der gewerkschaftspolitischen Steuerung*
- *Vernetzung von Kompetenzen unter den Bildungsakteuren/-innen sowie zwischen Bildungsarbeit und Organisation*
- *Bereitstellung und beständige Aktualisierung einer Internetplattform, dem ver.di-Bildungsportal*
- *Unterstützung der Bildungsarbeit durch die Entwicklung von Bildungsmaterialien*
- *Initiierung und Gestaltung von Projekten zur Entwicklung und Erprobung von Bildungskonzepten zur Organisationsentwicklung*
- *Unterstützung der regionalen, personengruppenbezogenen und fachbereichsspezifischen Bildungsarbeit*
- *Inhaltliche Zusammenarbeit zur Bearbeitung gewerkschaftspolitischen Schwerpunkte mit anderen Bereichen, z.B. Jugend, Mitgliederentwicklung, Berufliche Bildung, Wirtschaftspolitik, Aus- und Weiterbildung, Gender, Mitbestimmung oder Vertrauensleutearbeit. Beteiligung an wissenschaftlichen Projekten zu bildungstheoretischen und bildungspolitischen Fragestellungen*
- *Zusammenarbeit mit dem DGB, den Bildungsbereichen der Einzelgewerkschaften und mit Institutionen, Verbänden und Stiftungen der politischen Bildung*
- *Bearbeitung und Abstimmung aller Fragen zur Seminarorganisation mit den Bildungsverantwortlichen, den ver.di-Bildungsträgern und den Beschlussorganen auf Bundesebene,*
- *Durchführung der Anerkennungsverfahren zur Freistellung für Seminare und Workshops. In Zusammenarbeit mit ver.di b+b Rechtsprechung zu den Freistellungsgrundlagen verfolgen, ggf. Initiativen sowie rechtspolitische Strategien entwickeln*
- *Budgetverantwortung für die Sachkosten, die im Zusammenhang mit den zentralen Bildungsprogramm entstehen sowie des Sachkostenetats des Bereichs*

Die kontinuierlichen Abstimmungsprozesse finden u.a. in folgenden Arbeitssitzungen statt mit ...

- *der Bundesbildungskommission,*
- *den Bildungsstättenleiter/-innen und dem Bereich Koordination und Steuerung der Bildungsstätten,*
- *den Bildungsverantwortlichen der Landesbezirke,*
- *den Geschäftsführer/-innen der ver.di-Landesbildungswerke,*
- *den Bildungsverantwortlichen der Fachbereiche,*
- *den Bildungsverantwortlichen der Politikbereiche und Personengruppen,*
- *den Verantwortlichen der Bildungsträger ver.di b+b und ver.di GPB und*
- *dem DGB-Koordinationsausschuss gewerkschaftliche Bildung.*

Des Weiteren bestehen aufgaben- und projektorientierte Arbeitskreise, wie z. B. die Kompetenzteams und die Planungskonferenz zur inhaltlichen Weiterentwicklung der Bildungsangebote.

4.4 Bildungsstrukturen

4.4.1 Kriterien der Bildungsorganisation

Entscheidendes Kriterium jeder Bildungsorganisation ist die optimale Erfüllung des gewerkschaftlichen Bildungsauftrages im Sinne der benannten Ziele und Gestaltungsgrundsätze der ver.di-Bildungsarbeit.

Dazu gehören auch:

- *die Sicherung der gewerkschaftspolitischen Steuerung,*
- *die ökonomische Transparenz sowie die Erhaltung und optimale Nutzung aller Finanzierungsmöglichkeiten:*
 - *eigene Mittel der ver.di,*
 - *öffentliche Landes- und Bundeszuschüsse sowie europäische Mittel,*
 - *Mittel aus der Abführung von Vergütungen der ver.di-Mandatsträger/-innen und*
 - *Möglichkeiten gem. §§ 37(6), 80 (3) i.V.m. § 40 BetrVG und 46 (6) i.V.m. § 44 BPersVG sowie aus vergleichbaren Ansprüchen gesetzl. Interessenvertretungen,*
- *und die rechtliche Absicherung:*
 - *arbeitsrechtlich, steuerrechtlich, gemäß den Kriterien für öffentliche Mittel der Weiterbildungsförderung nach den Haushaltsordnungen der Länder und der Bundeszentrale für politische Bildung und zur Erfüllung der gesetzlichen Freistellungsgrundlagen.*

Auftrag
optimal
erfüllen

4.4.2 Organisation der gewerkschaftspolitischen Bildungsarbeit

Die gewerkschaftspolitische Bildungsarbeit auf Bundesebene wird von der ver.di organisiert. Die Bildungsangebote für Aktive und Funktionsträger/-innen veranstaltet ebenfalls die Gewerkschaft ver.di. Die politischen Bildungsangebote werden von ver.di GPB durchgeführt. Die spezifischen Aufgaben der ver.di GPB werden dazu von ver.di auf Bundesebene geklärt und festgelegt.

Die gewerkschaftspolitische Bildungsarbeit auf regionaler Ebene wird von ver.di organisiert. Die Bildungsangebote werden in einigen Landesbezirken von Angeboten der ver.di-Landesbildungswerke ergänzt. Hierzu gehören gewerkschaftspolitischen bzw. gemeinwohlorientierten Bildungsarbeit sowie Beratungsangebote. Ihre spezifischen Aufgaben in der landesbezirklichen Bildungsarbeit werden in den jeweiligen Landesbezirken geklärt und festgelegt. Die gewachsenen und mit dem Erhalt von öffentlichen Mitteln verbundenen Kooperationen mit gewerkschaftlichen und gewerkschaftsnahen Bildungsträgern werden überprüft, weiterhin genutzt oder neu gestaltet.

4.4.3 Organisation der Bildungsarbeit für Mitglieder gesetzlicher Interessenvertretungen

Die Bildungsangebote für Mitglieder gesetzlicher Interessenvertretungen werden vorrangig und soweit wie möglich über die ver.di-Bildungsträger organisiert. Die inhaltliche und politische Verantwortung für die qualitativ gute Bildungsarbeit liegt bei ver.di. Deren Umsetzung wird von den Bildungsverantwortlichen der ver.di mit den Bildungsträgern abgestimmt. In Bereichen bzw. Regionen, in denen ver.di b+b und die ver.di Landesbildungswerke agieren, gibt es klare Vereinbarungen, welcher Träger welche Zielgruppe bedient. In Regionen, in denen beide nicht vorhanden sind soll eine Regionalvertretung von ver.di b+b eingerichtet werden.

ver.di Bildung + Beratung

Als im Sinne der Kriterien im Abschnitt 4.4.1 bestmögliche Lösung zur Organisation und Durchführung von Schulungs- und Bildungsmaßnahmen für die Mitglieder der gesetzlichen Interessenvertretungen wurde der rechtlich eigenständige, gemeinnützige, bundeseinheitliche Bildungsträger ver.di Bildung + Beratung (ver.di b+b) eingerichtet. Der Bildungsträger ist eine gemeinnützige Gesellschaft mbH, in der ein Aufsichtsrat und ein Beirat gebildet wurden.

Die Aufgabe von ver.di b+b ist, die von ver.di im arbeitgeberfinanzierten Bereich geplanten Seminare zu organisieren, durchzuführen und Dienstleistungen in diesem Zusammenhang zu erbringen.

*Gewerkschaftspolitische
Bildungsarbeit wird von
ver.di organisiert*

*Inhaltliche und politische
Verantwortung*

Vor- und nachgelagerte Tätigkeiten, wie rechtliche Prüfungen und Auseinandersetzungen, Rechnungs- und Mahnwesen werden von ver.di b+b übernommen. Der Leistungsumfang des jeweiligen Auftrages wird durch ver.di bestimmt.

ver.di b+b ist für alle ver.di-Gliederungen und ver.di Bildungsstätten tätig. Ziel ist, ver.di b+b in jedem ver.di-Landesbezirk aufzubauen und in die spezifischen Strukturen der Landesbezirke einzupassen. Dazu gehört, dass die regionalen ver.di-b+b-Strukturen der dezentralen Verantwortung von Bildungsarbeit in ver.di entsprechend gestaltet werden. Die Inhalte, Konzepte und gewerkschaftspolitischen Zielsetzungen der Bildung für die gesetzlichen Interessensvertretungen von ver.di entwickelt werden und die Arbeitskreise und Teams der Bildungsmitarbeiter/-innen politisch bei ver.di angesiedelt sind.

ver.di Landesbildungswerke

In den Landesbezirken, in denen es ver.di-Landesbildungswerke gibt, die öffentliche Mittel erhalten, führen diese im zur Sicherung des Bildungsträgers notwendigen Umfang arbeitgeberfinanzierte Seminare durch.

Die Landesbildungswerke haben schon vor der Gründung der ver.di-Bildungsmaßnahmen für gesetzliche Interessensvertretungen angeboten und seit ver.di in dem – im jeweiligen Landesbezirk – vereinbarten Rahmen durchgeführt. Entsprechend sind die ver.di-Landesbildungswerke aufgestellt; sie verfügen über ein umfassendes Know-how, gewachsene Kundenbeziehungen und eine adäquate Anzahl von Beschäftigten.

Die Angebote der ver.di-Landesbildungswerke werden in die landesbezirkliche Bildungsarbeit integriert.

Kooperation

Um in den Landesbezirken Konkurrenzsituationen zwischen ver.di b+b und den ver.di-Landesbildungswerken zu vermeiden, wird das Seminarangebot jeweils auf Landesebene abgestimmt. Die politische Verantwortung für die Entwicklung der Kooperation der ver.di-Bildungsträger liegt bei den Bildungsverantwortlichen in den Landesbezirken. In Konfliktfällen, die nicht auf der Landesbezirksebene geklärt werden können, wird das zuständige Ressort der ver.di-Bundesverwaltung in den Konfliktregelungsprozess mit dem Ziel einbezogen, eine an den Grundsatzbeschlüssen ausgerichtete Lösung zu entwickeln und zu verwirklichen.

Der Leistungsumfang wird durch ver.di bestimmt

Angebote abstimmen

Bestehende Kooperationen mit ver.di-externen Bildungsträgern, wie den DGB-Bildungswerken oder „Arbeit und Leben“ im Bereich der Bildung für gesetzliche Interessenvertreter/-innen werden – bezogen auf Vorteile, Nachteile und Risiken – im Vergleich mit ver.di-eigenen Bildungsträgern und die damit verbundene Ziele und Möglichkeiten sowie anhand der folgenden für alle Träger geltenden Kriterien überprüft:

- *Sicherung des gewerkschaftlichen Einflusses,*
- *maximale Refinanzierung,*
- *rechtliche Sicherheit des Bildungsträgers,*
- *Minimierung des Finanzrisikos für ver.di.*

Zudem gilt es insbesondere hinsichtlich der folgenden Punkte eine sachlich ausgewiesene Transparenz herzustellen:

- *Verhältnis zwischen gewerkschaftspolitischer Bildungsarbeit und Bildung für gesetzliche Interessenvertreter/-innen,*
- *Anlage und Umsetzung der Konzepte und deren Weiterentwicklung unter Beteiligung der Bildungsmitarbeiter/-innen,*
- *Entwicklung der Angebots-/Nachfragestrukturen,*
- *Auswirkungen auf die gewerkschaftliche Bindungswirkung,*
- *Struktur der Teilnehmer/-innen- und Teamer/-innen,*
- *Kostentransparenz, Wirtschaftlichkeit, Preisbildung, keine Gegnerfinanzierung,*
- *Finanzieller Umfang der Aufträge an die Bildungsträger*
- *Umfang und Qualität der erbrachten Leistung.*

Sollten die kooperierenden Träger diesen Kriterien nicht entsprechen, werden sie schrittweise von ver.di eigenen Bildungsträgern abgelöst.

In Landesbezirken, in denen es Kooperationen mit DGB-Bildungswerken, „Arbeit und Leben“ oder anderen ver.di-externen Bildungsträgern gibt, ist es zur Vermeidung von Konkurrenzsituationen Aufgabe der Bildungsverantwortlichen der ver.di-Landesbezirke, die notwendigen Abstimmungs- und Koordinierungsprozesse zu gestalten. Für die Zusammenarbeit mit den Bildungsträgern sind Kooperationsverträge abzuschließen und Qualitätsstandards zu verabreden. Dazu gehört auch, dass die Preisgestaltung nach bundeseinheitlichen, von ver.di festgelegten Grundsätzen mit dem Ziel der Kostendeckung erfolgen muss, um gleichberechtigte Bedingungen für alle Bildungsträger auch die der ver.di, zu gewährleisten.

*Vor- und Nachteile
abwägen*

*Standards auch
von externen Dienst-
leistern einfordern*

4.5 Zur Struktur der Finanzierung der Bildungsarbeit

ver.di nutzt alle Finanzierungsmöglichkeiten optimal aus. Diese Vorgabe gilt für alle Organisationsebenen und die ver.di-Bildungsstätten.

Die Finanzierung der Stellen und Stellenanteile im Bildungsbereich erfolgt (auf Bundesebene und in den Landesbezirken, Bezirken, Fachbereichen, Jugend) aus den Personalkostenbudgets der jeweiligen Ebene. Die Finanzierung der Beschäftigten der zentralen Bildungsstätten erfolgt aus dem Budget der Bildungsstätten.

Die fachbereichsübergreifende Bildungsarbeit wird über entsprechende Budgets als Teil der Sachkostenbudgets der jeweiligen Ebene finanziert.

Die Finanzierung der Kosten für die fachbereichsspezifische Bildungsarbeit erfolgt aus den Sachkostenbudgets der Fachbereiche auf der jeweiligen Ebene.

Die gewerkschaftliche Bildungsarbeit der Personengruppen erfolgt eigenständig in der jeweiligen Gliederung oder Gruppe. Die Finanzierung der spezifischen Bildungsangebote erfolgt weitgehend aus den übergreifenden Budgets. Für die Jugendbildungsarbeit werden als Teil der Sachkosten eigene Mittel ausgewiesen.

Alle rechtlich zulässigen Möglichkeiten der Finanzierung der Bildungsarbeit für die gesetzlichen Interessenvertreter/-innen über die Bildungsträger, insbesondere ver.di b+b und die ver.di-Landesbildungswerke werden umgesetzt. Darüber hinaus werden auf der Bundesebene die Finanzierungsmöglichkeiten über öffentliche Mittel sowie mit der Tätigkeit des Bildungsträgers ver.di GPB und auf regionaler Ebene die öffentlichen Mittel durch die ver.di-Landesbildungswerke sowie weitere Kooperationsbildungsträger adäquat genutzt.

In Anbetracht des grundsätzlichen Stellenwertes von Bildungsarbeit als gewerkschaftliche Kernaufgabe braucht gewerkschaftliche Bildungsarbeit verlässliche Finanzierungsgrundlagen. Der Bundesvorstand beschließt jährlich einen den inhaltlichen Anforderungen entsprechenden Sachkostenetat zum zentralen Bildungsangebot. Die Bezirks- bzw. Landesbezirksvorstände beschließen – im zeitlichen Zusammenhang mit der Bildungsplanung – über die Höhe des Bildungsetats und ggf. über einen Prozentsatz der Sachkosten für die Bildungsausgaben. Um sicherzustellen, dass alle Mitglieder, unabhängig von der Größe der Fachbereiche, den gleichen Zugang zu Bildungsangeboten haben, können in Ergänzung zur Budgetierungsrichtlinie von der Ebene Gemeinschaftsfonds gebildet werden, in die ein fester Prozentsatz der Sachkosten der Fachbereiche sowie der Ebene einfließen.

*„Wenn du denkst,
Bildung ist zu teuer,
versuch`s mal mit
Dummheit.“
(Derek Bok)*

Bildungsstätten

Die Bildungsstätten müssen den überwiegenden Teil ihrer Gesamtkosten durch Einnahmen decken. Zur Spitzenfinanzierung erhalten sie für Sach- und Personalkosten sowie für investive Maßnahmen einen Anteil der jährlichen Beitragseinnahmen, der laut der Budgetierungsrichtlinie 1,5% beträgt. Mit diesen Mitteln deckt das für Bildungspolitik zuständige Ressort den Ausgleich für die Subventionierung der ver.di-finanzierten Belegungen von Gliederungen der Bildungsstätten ab. Dadurch können die Bildungsstätten den ver.di-Gliederungen günstige Preise bieten. Darüber hinaus dient die Bezuschussung auch der Erstattung der Mietbelastung.

Da die selbst erwirtschafteten Erlöse der Bildungsstätten in Abhängigkeit von der Nachfrage der angebotenen Seminare für die Mitglieder der gesetzlichen Interessenvertretungen stark variieren, wurde es ergänzend zu den Festlegungen in der Budgetierungsrichtlinie ermöglicht, Rücklagen im Gesamtbudget der Bildungsstätten zu bilden. Die Bildungsstätten begegnen dem bestehenden Kostendruck bislang erfolgreich durch gezielte Maßnahmen zur Erlössteigerung und Kostensenkung.

Wesentliches Erfordernis zum zukünftigen und dauerhaften Erhalt der Bildungsstätten ist die vermehrte Belegung durch ver.di-Gliederungen -- insbesondere im Bereich der arbeitgeberfinanzierten Seminare für gesetzliche Interessenvertretungen. Hinzu kommen die konsequente Umsetzung der Anforderung an die ver.di-Vermögensverwaltung, die Häuser als Immobilienbesitzer auf den Standard attraktiver Tagungshotels zu bringen sowie die Sensibilität und Bereitschaft bei organisationsinternen Entscheidungen, die Auswirkungen dieser auf den 'Wirtschaftsbetrieb Bildungsstätte' mitzudenken.

5 Rolle und Funktion der ver.di Bildungsstätten

ver.di hat sich entschieden, für die Umsetzung der vielfältigen Aufgaben im Arbeitsfeld Bildung eigene Bildungsstätten bereitzustellen, weil ...

- *in eigenen Bildungsstätten ideale Bedingungen zur Durchführung gewerkschaftlicher Bildungsangebote bestehen,*
- *eigene Bildungsstätten Identifikationsorte – ja sogar „Heimat“ in ver.di – repräsentieren,*
- *dort Begegnung in und mit ver.di stattfindet und die Organisation oft erstmalig erlebbar wird,*
- *hier gute Voraussetzungen für Mitgliedergewinnung und Mitgliederbindung bestehen,*
- *von hier inhaltliche Impulse ausgehen und*
- *organisationspolitische Aufgaben erfüllt werden.*

Die Gestaltung der Arbeit in den Bildungsstätten birgt hohe Verantwortung; sie muss Synergien zwischen der traditionell gewachsenen Struktur der Häuser und deren deutlich sichtbarer Erneuerungsbereitschaft bieten, die ver.di als moderne und flexible Matrixorganisation einfordert.

Im Gesamtgefüge der Organisation besteht die Verantwortung darin, in den ver.di-Bildungsstätten gewerkschaftliche Bildungs- und Begegnungsangebote zukunftsorientiert zu gestalten und – auf der Basis von Wirtschaftlichkeit – professionell und serviceorientiert anzubieten. Deshalb sind Rahmenbedingungen zu schaffen, die die Bildungsstätten in die Lage versetzen, ihre Ressourcen optimal für ver.di einzusetzen. Dazu gehören die langfristige Sicherung der Bildungsstätten, die Teilfinanzierung aus dem Beitragsaufkommen, die verlässliche Belegung durch die ver.di-Gliederungen sowie die Sicherstellung konkurrenzfähiger Qualitätsstandards durch die VVG als Vermieter der Bildungsstätten.

Die zentralen Bildungsstätten gehören zum für die Bildungspolitik zuständigen Ressort der Bundesebene. Hier sind insbesondere der Bereich Gewerkschaftliche Bildung und der Bereich Koordination und Steuerung der Zentralen Bildungsstätten verantwortlich.

5.1 Leistungsvielfalt der ver.di-Bildungsstätten

Orte des Lernens und der Begegnung

Nachhaltige Bildungsarbeit gelingt besonders in einer Netzwerkstruktur, in der die Ressourcen und Potenziale der einzelnen Ebenen, Bereiche und Gruppen produktiv genutzt werden. Hierbei kommt den Bildungsstätten eine besondere Bedeutung zu. Sie bieten sowohl Gewerkschaftsmitgliedern als auch Noch-Nicht-Mitgliedern Raum für

Explizite Entscheidung
für die
ver.di Bildungsstätten

Bildung
Begegnung

Ressourcen und
Potenziale nutzen

Kommunikation, kulturelle Erfahrung, inhaltliche Auseinandersetzung und Entwicklung gemeinsamer Handlungsschritte. Hier werden Diskussionsanstöße gegeben, Impulse aufgenommen, Meinungen und Positionen artikuliert. Durch die gemeinsame und erfolgreiche Arbeit an organisationspolitischen und politischen Aufgaben wird eine Kultur der produktiven Zusammenarbeit und des solidarischen Miteinanders erlebt, die die Identifikation mit ver.di sowie die Bindung an ver.di fördert.

Mitgliedernähe durch Kooperation mit Gliederungen

Die Bildungsstätten arbeiten intensiv mit Ebenen, Querschnitts- und Fachbereichen, Personen- und weiteren Zielgruppen sowie ver.di-Bildungsträgern zusammen und dienen als Orte für Seminare, Sitzungen, Klausuren, Tagungen und Konferenzen. Die ver.di-Gliederungen können in den Häusern neben dem Leistungsspektrum eines guten Tagungshotels, das von Seminarräumen über gastronomischen Service bis zur Übernachtung reicht, auch kompetente Dienstleistungen in organisatorischer und inhaltlicher Hinsicht buchen

*Mehr
als Tagungshotels*

Förderung der Organisationspolitik

Die Bildungsstätten unterstützen die Politik der ver.di in ihren differenzierten Ausprägungen und stehen zur Verfügung, um Projekte, Kampagnen u.a. mitzugestalten sowie Anregungen und Aufträge von ver.di aufzunehmen. Für die Verknüpfung von Bildungsarbeit mit anderen Feldern der Organisationspolitik sowie die Beförderung gewerkschaftlicher Ziele bieten sie die idealen Voraussetzungen. Hier begegnen sich Mitglieder aus allen Fachbereichen und Ebenen und entwickeln in gemeinsamen Lernprozessen Werte, Haltungen und Visionen, die u.a. Voraussetzung für zielorientiertes solidarisches Handeln sind. Die Bildungsstätten als Kommunikationsplattform in der Matrixstruktur unterstützen damit sowohl die Organisationspolitik als auch Organisations- und Personalentwicklung in ver.di.

*Bindung an die
Organisation*

Bildungsmanagement

Die ver.di-Bildungsstätten stehen mit ihren Ressourcen allen Gliederungen zur Verfügung, um Aufgaben im Bereich des Bildungsmanagements zu übernehmen. In den Bildungsstätten verbindet sich in idealer Weise langjährige Erfahrung in der Planung und Umsetzung von Bildungsprozessen mit aktuellem Wissen über Methoden und deren Anwendung in der Erwachsenenbildung.

*Bildungsmanagement
im Auftrag
der Gliederungen*

Die Begleitung von Seminaren, Workshops und sonstigen Veranstaltungen ist in verschiedenen Ausprägungen abrufbar. Die Bandbreite reicht von der organisatorischen Unterstützung einer Veranstaltung bis zur kompletten Umsetzung im Rahmen eines definierten Auftrags. Alle Teilaufgaben eines professionellen Seminar- oder Veranstal-

tungsmanagements gehören zum Tagesgeschäft der ver.di-Bildungsstätten. In diesem Sinne verstehen sie sich als interne Dienstleistungszentren und tragen zur stetigen Weiterentwicklung der Begegnung und Kommunikation innerhalb der komplexen Organisationsstrukturen bei.

Wissenserwerb für ehrenamtliches Engagement

Die Bildungsstätten entwickeln in Abstimmung mit dem Bereich Gewerkschaftliche Bildung und den jeweiligen Gliederungen Konzepte, eigene Angebote und Bildungsprofile, die das Handeln Einzelner sowie von Gremien unterstützen, beispielsweise Konzeptionen für Vertrauensleute.

Grundqualifizierungsangebote für die Mitglieder gesetzlicher Interessenvertretungen, die in Kooperation mit ver.di b+b stattfinden, sowie entsprechende Aufbau-, Erweiterungs- und Vertiefungsseminare stützen die Arbeit in Betrieben und Dienststellen.

Aktuelle Seminarangebote zu Themen wie Gesellschaft und Arbeitswelt, Wirtschafts-, Sozial- und Tarifpolitik, Geschichte und Zeitgeschehen, sowie Europa, Internationales und Globalisierung erhöhen das Verständnis für den Zusammenhang politischer, wirtschaftlicher und sozialer Entwicklungen.

Bündelung organisationsinterner Kompetenz

Um die vielfältigen Potenziale der verschiedenen Akteure/-innen in der Bildungsarbeit zu nutzen, wurden bildungsstättenübergreifende Kompetenzteams zu verschiedenen Themenfeldern gebildet. Dort werden Konzeptionen erarbeitet, Neuerungen diskutiert und die Nachfrageentwicklung analysiert, um die Angebotsstruktur und Systematik des zentralen Seminarprogramms weiterzuentwickeln. Experten/-innen aus Fach- und Querschnittsbereichen wie auch aus ver.di-Bildungsträgern sind mit ihrem Know-how in diese Arbeit integriert. Damit ist gewährleistet, dass ver.di Positionen aktuell in die Bildungsarbeit einfließen.

Innovationsprozesse und Weiterentwicklung gewerkschaftlicher Positionen

Die Bildungsstätten initiieren und gestalten mit ihrem politischen, pädagogischen und fachlichen Wissen Projekte zur Entwicklung und Erprobung von Bildungskonzepten und Bildungsmaterialien. Sie beteiligen sich an wissenschaftlichen Projekten zu bildungstheoretischen und politischen Fragestellungen und arbeiten mit nationalen wie internationalen Gewerkschafts- und Bildungseinrichtungen zusammen. Die dabei gewonnenen Erfahrungen und Erkenntnisse werden der Organisation ver.di zur Verfügung gestellt, um insbesondere die regionale und fachbereichsspezifische Bildungsarbeit zu unterstützen.

Stärkung aktiver Mitglieder

Kompetenzteams agieren Bildungsstätten übergreifend

Konzeptionelle Entwicklung der Bildungsarbeit

Beiträge zur Personalentwicklung

Bildungsstätten sind Zentren der Aus- und Fortbildung für ehrenamtliche, hauptamtliche und freiberufliche Bildungsmitarbeiter/-innen. Zugleich sind sie diejenigen Veranstaltungsorte, in denen der Bereich Aus- und Weiterbildung der Personalabteilung der ver.di-Seminare für die hauptamtlichen Beschäftigten durchführt. Durch die Wahrnehmung dieser Aufgaben übernehmen die Bildungsstätten eine wichtige Funktion im Bereich der Personalentwicklung. Haupt- und ehrenamtliche Kollegen/-innen finden in den Bildungsstätten ideale Lernorte. Die Bildungsmitarbeitenden dieser Maßnahmen können sich jederzeit auf fachliche Unterstützung seitens der Bildungssekretäre/-innen verlassen. Die Qualitätsentwicklung und Qualitätssicherung in diesem Bereich wird hierdurch positiv gefördert. In ver.di-Bildungsstätten kann auch die Zusammenarbeit zwischen Teilnehmenden, ehrenamtlichen oder freiberuflichen Bildungsmitarbeitenden und Hauptamtlichen eine optimale Wirkung entfalten.

Verlässliche Standards

Zur Verwirklichung der beschriebenen Ziele und Aufgaben ist die ständige Überprüfung und laufende Weiterentwicklung von Standards notwendig. Bezugspunkte dafür sind die didaktischen, methodischen und kulturellen Sichtweisen der ver.di-Bildungsarbeit, die Bedürfnisse der Teilnehmenden und Beleger, Serviceorientierung und der Standard der "Konkurrenten" (v.a. Tagungshotels).

Daraus sich ableitende wichtige Kriterien für die Standards der Ausstattung sind:

- *Qualifizierte, dem spezifischen Bildungsprofil entsprechende personelle Ausstattung im pädagogischen Bereich*
- *Qualifizierte personelle Ausstattung im Service- und Wirtschaftsbereich*
- *Gesicherte Arbeitsbedingungen der Beschäftigten auf tariflichem Niveau*
- *Optimale räumliche und zeitgemäße Lehr-Lern-Bedingungen sowie entsprechende Veranstaltungsbedingungen*
- *Flexible Serviceorientierung an den Bedürfnissen der ver.di-Gremien, der Teilnehmenden wie externen Beleger*
- *Gesundheitsbewusste, ausgewogene Ernährungsqualität*
- *Zeitgemäße Unterbringung (Einzelzimmer mit Dusche, WC, Telefon und Fernseh-/Radio-Geräten) und interessante Freizeitmöglichkeiten*

Konkurrenz
mit Tagungshotels
auf dem „freien Markt“

5.2 Wirtschaftlichkeit als stetige Herausforderung

In keinem anderen Handlungsfeld einer Gewerkschaft wird das Spannungsverhältnis zwischen gewerkschaftspolitischem Anspruch und betriebswirtschaftlicher Notwendigkeit augenfälliger als im Handeln der Bildungsstätten. Auf der einen Seite besteht der Anspruch, gewerkschaftspolitische Anliegen, wie z.B. Arbeitsplatzsicherheit und gute Entlohnung zu realisieren. Dies erzeugt auf der anderen Seite Kosten und gibt innerhalb der Organisation unweigerlich Anlass zu Preisvergleichen mit dem Hotel- und Gaststättengewerbe, wenn es um die Entscheidung geht, wo ein Seminar oder eine Tagung gebucht wird. Hier stehen die Bildungsstätten im direkten Kostenvergleich mit einer Branche, in der tariflose Arbeitsverhältnisse keine Seltenheit sind und selbst Tariflöhne oft weit von dem entfernt sind, was unter leistungsgerechter Bezahlung zu verstehen ist. Ausreichende finanzielle Unterstützung und die vermehrte Belegung durch ver.di-Gliederungen sind daraus resultierende politische Erfordernisse.

Koordination und Steuerung der Bildungsstätten

Die zehn zentralen Bildungsstätten werden als unselbstständige Einrichtungen in ver.di geführt. Um die Zukunftsfähigkeit der Bildungsstätten dauerhaft zu sichern, bedarf es eines abgestimmten und professionellen betriebswirtschaftlichen Handelns; eines möglichst reibungslosen Ineinandergreifens von dezentraler Gestaltung und Ergebnisverantwortung und zentraler Unterstützung, Koordination und Steuerung. Im für die Bildungsstätten zuständigen Ressort besteht der Bereich Koordination und Steuerung der zentralen Bildungsstätten. Die notwendigen personellen Ressourcen werden aus dem 1,5%-igen Budgetanteil der Bildungsstätten finanziert.

Die Aufgaben des Bereichs Koordination und Steuerung der zentralen Bildungsstätten resultieren aus der Verantwortung für das Gesamtbudget der Bildungsstätten und der Notwendigkeit, Zusammenarbeit zu fördern sowie Synergien zu nutzen. Die Spanne der Aufgaben reicht von der Planung des Haushalts, der Entwicklung und Umsetzung von betriebs- und personalwirtschaftlichen Steuerungsinstrumenten, über die Verantwortung für das Controlling bis hin zur Entwicklung eines Rahmenkonzeptes für zentrales Marketing und damit einer positiven Imagebildung. Unterstützend ist ein EDV gestütztes, komplexes Seminar- und Belegungsprogramm implementiert. Der Profilbildungsprozess der Bildungsstätten sowie die Weiterentwicklung des Bildungsstättenkonzeptes wird in enger Abstimmung mit den Bildungsstätten und dem Bereich gewerkschaftliche Bildung koordiniert. Die Bildungsstättenleiter/-innen werden in personellen Angelegenheiten gegenüber dem Personalressort, in Fragen, welche die Immobilien betreffen, gegenüber der VVG unterstützt bzw. vertreten.

*Anspruch und
Notwendigkeit*

*Abgestimmtes und
professionelles Handeln*

Die Bildungsstättenleitungen nehmen ihre Aufgaben in dezentraler Fach- und Ressourcenverantwortung wahr. Das Aufgabenspektrum umfasst die pädagogische, betriebs- und personalwirtschaftliche Steuerung der Bildungsstätte. Im Rahmen der pädagogischen Leitung liegt die Verantwortung für die konzeptionelle Entwicklung, Planung, Durchführung, Evaluation von Veranstaltungen, die Durchführung von Bildungsbedarfsanalysen und die Entwicklung des spezifischen Profils des Hauses. Die betriebs- und personalwirtschaftliche Steuerung durch die Bildungsstättenleitung umfasst die Budgetverantwortung, die Entwicklung und Umsetzung von Marketingstrategien und eines Belegungskonzeptes, Akquisitionstätigkeiten, die Optimierung der organisatorischen Abläufe, das Controlling sowie die Personalführung. Die Verantwortlichen haben schwierige Zielkonflikte zu lösen. Dazu gehört insbesondere die Ambivalenz, optimale Lernbedingungen zu ermöglichen und zugleich wirtschaftlich erfolgreich zu arbeiten.

Die Bildungsstättenleitungen und der Bereich erfüllen ihre Aufgaben in enger Zusammenarbeit.

Wirtschaftliche Rahmenbedingungen

Mit der Festlegung der Budgetierungsrichtlinie durch den ver.di-Gründungskongress wurde der finanzielle Rahmen definiert. Der jährliche Zuschuss zu den selbst erwirtschafteten Mitteln wurde auf 1,5% der jährlichen Beitragseinnahmen festgelegt. Den größten Teil ihres Gesamtaufwandes erwirtschaften die Bildungsstätten selbst.

Der Zyklus der Betriebsratswahlen führt zu starken Schwankungen in der Belegung und damit auch in den Ergebnissen der Bildungsstätten: Deshalb bilden die Bildungsstätten in Jahren positiver Haushaltsergebnisse Rücklagen zum Ausgleich der ertragsschwachen Jahre.

Das erfolgreichste Mittel zur Haushaltssicherung der Bildungsstätten stellt die Steigerung der Belegungszahlen dar. Die Ausweitung der Belegung durch ver.di-Gliederungen, die Verbesserung der Akquisitionstätigkeiten sowie interne und externe Marktanalysen tragen wesentlich dazu bei.

Positive Effekte für die Haushaltssicherung lassen sich auch durch Kostensenkungen erzielen. Es werden über die bildungsstättenspezifischen Haushalte hinweg vom Bereich Auswertungen und aussagefähige Kennzahlen gebildet, die zum Erkennen von Einsparpotenzialen, zu direkter Vergleichbarkeit und zu Transparenz untereinander führen.

Vor dem Hintergrund der Haushalts- und Personalkostenkonsolidierung in der Gesamtorganisation ver.di erhält personalwirtschaftliche Steuerung einen besonderen Stellenwert.

*Erfolgreicher
Konsolidierungsprozess*

*Kosten transparent
darstellen*

Die Beschäftigungsbedingungen in den Bildungsstätten müssen einen Rahmen bieten, in dem hohe Leistungsbereitschaft gefördert wird, ohne die Bildungsstätten finanziell zu überfordern. Insgesamt bedarf es detaillierter personalwirtschaftlicher Plan- und Ist-Daten und einer intensiven Zusammenarbeit zwischen der Personalführung vor Ort und der zentralen Koordination und Steuerung.

Immobilienbewirtschaftung

Neun der zehn als zentrale Bildungsstätten betriebenen Häuser sind im Besitz der ver.di Vermögensverwaltungsgesellschaft (VVG), die diese an ver.di vermietet. Wirtschaftlicher Erfolg, hängt auch davon ab, dass die ver.di-Bildungsstätten in ihren Standards und ihrer Ausstattung dem Vergleich mit guten Tagungshotels standhalten.

Daher ist die VVG verpflichtet, die bauliche Substanz zu erhalten und die kontinuierlich erforderlichen Anpassungsinvestitionen vorzunehmen. Hierzu muss ver.di die VVG verpflichten.

Maßstab ist, dass die Bildungsstätten markt- und konkurrenzfähig sind und bleiben, um damit langfristig den Fortbestand der Bildungsstätten zu sichern.

*Einladende
Immobilien*