



**dbb**  
beamtenbund  
und tarifunion

# **Forderungen zur Fort- und Weiterbildung in den Berufen der Sozialen Arbeit**

**des dbb beamtenbund und tarifunion**

Stand: 17.10.2019

## **Forderungen des dbb zur Fort- und Weiterbildung in den Berufen der Sozialen Arbeit**

Der Fachkräftemangel macht auch vor den Berufen in der Sozialen Arbeit nicht Halt. Vor diesem Hintergrund verweist der dbb mit Nachdruck darauf, dass Fort- und Weiterbildungen in der Sozialen Arbeit einen wesentlichen Beitrag zur Fachkräftebindung leisten. Die fortlaufende Weiterqualifizierung ermöglicht den Beschäftigten, ihre Interessen und Kompetenzen auszubauen. Zudem eröffnen sich ihnen so individuelle Entwicklungs- und Karriereperspektiven.

Die Notwendigkeit, Fort- und Weiterbildungsbemühungen in den Berufen in der Sozialen Arbeit zu intensivieren, korrespondiert mit dem gesamtgesellschaftlichen Bedürfnis nach mehr und nach qualifizierten Angeboten sozialer Unterstützungsleistungen – für Einzelne, ebenso wie für Familien. Die „Klienten“ der in der Sozialen Arbeit tätigen Kolleginnen und Kollegen profitieren unmittelbar von dem durch Fort- und Weiterbildung erzielten Kompetenzzuwachs und der damit einhergehenden Motivationssteigerung.

Kompetente Soziale Arbeit zeichnet sich durch einen konstruktiven gestalterischen Umgang mit der Wechselbeziehung zwischen Theorie und Praxis bis hin zur konkreten Differenzenerfahrung zwischen theoretischem Wissen und dessen praktischer Anwendung aus. Gerade im Verlaufe der Professionsbiografie ist es entscheidend, alte und neue Problemstellungen mit den bisher eingesetzten Herangehensweisen abzugleichen und neue Lösungsansätze kennenzulernen. Hierfür leisten Fort- und Weiterbildungen einen maßgebenden Beitrag.

Vor diesem Hintergrund fordert der dbb:

Es ist ein geregeltes System (ein Kompetenzrahmen) für Fort- und Weiterbildungen der Arbeits- und Handlungsfelder in der Sozialen Arbeit zu entwickeln. In qualitativer Hinsicht müssen Maßgaben, wie sie für den Qualifikationsrahmen für soziale Arbeit (QR SozAR) beschlossen wurden, analog für ein geregeltes System, einen Kompetenzrahmen für die Fort- und Weiterbildungen, eigens entwickelt werden.

Fort- und Weiterbildungen anzubieten, muss für alle Arbeitgebenden verpflichtend sein. Hierzu gehören regelmäßige Entwicklungsgespräche mit wechselseitiger Verbindlichkeit. Die erforderlichen Freistellungen für Qualifizierungen sind während der Arbeitszeit bereitzustellen. Besonderes Augenmerk gilt der Wiedereinstiegsqualifizierung, etwa nach familiär- oder krankheitsbedingten Unterbrechungen.

Die Finanzierung der Fort- und Weiterbildungen ist zu gewährleisten. Budgets für Fort- und Weiterbildungen sind von den Arbeitgebenden verpflichtend bereitzustellen.

Die faire Verteilung von Fort- und Weiterbildungschancen und der spätere Einsatz weiterqualifizierter Kolleginnen und Kollegen stellt besondere Herausforderungen an die Führungskräfte. Sie sind darauf und auf die individuelle Karrierebegleitung ihrer Mitarbeitenden entsprechend vorzubereiten.

Da Fort- und Weiterbildungen berufliche Perspektiven ermöglichen und bessere Vergütungen eröffnen, müssen die Arbeitgebenden auch die Ressourcen für den Einsatz der weiterqualifizierten Kolleginnen und Kollegen einplanen. Deren Kompetenzzuwachs muss tariflich honoriert werden (etwa durch eine Zulage).