

Dokumentation - DGB Bundesvorstand: Nationale Weiterbildungsstrategie. Gesamteinschätzung, zentrale Ergebnisse und Ausblick auf den Umsetzungsprozess

Der DGB hat ddm den nachfolgenden Text zur Veröffentlichung frei gegeben:

Am 12. Juni wurde das Strategiepapier der Nationalen Weiterbildungsstrategie (NWS) verabschiedet. Es ist das Ergebnis eines seit November 2018 intensiv und zum Teil stark kontrovers geführten Diskussionsprozesses zwischen Bund, Ländern, Wirtschafts- und Sozialpartnern und der Bundesagentur für Arbeit mit dem Ziel, breiten Bevölkerungsteilen einen beruflichen Aufstieg zu erleichtern, die Fachkräftebasis zu stärken und die Beschäftigungsfähigkeit in einer sich wandelnden Arbeitswelt nachhaltig zu fördern.

1. Was ist die Nationale Weiterbildungsstrategie?

„Die Weiterbildungsstrategie formuliert Antworten auf den digitalen Wandel der Arbeitswelt und gibt Impulse für eine neue Weiterbildungskultur in Deutschland, die die selbstbestimmte Gestaltung individueller Bildungs- und Erwerbsbiografien und die gestiegene Verantwortung der Weiterbildungsakteure unterstreicht.“ – Auszug aus der Nationalen Weiterbildungsstrategie –

Mit der Nationalen Weiterbildungsstrategie wollen Bund, Länder, Wirtschaft, Gewerkschaften und die Bundesagentur für Arbeit ihre Programme und Maßnahmen für Weiterbildung und Qualifizierung bündeln und weiterentwickeln. Dazu sollen die Weiterbildungspolitiken von Bund und Ländern besser miteinander verzahnt und unter Einbezug der weiteren Partner Weiterbildungsangebote sowie Fördermöglichkeiten für alle transparenter und leichter zugänglich gemacht und wo Förderlücken bestehen, diese geschlossen werden. Klar ist dabei jedoch, dass die Weiterbildung ihrer Beschäftigten die zentrale Aufgabe für jedes Unternehmen ist und bleibt. Arbeitgeber sollen nicht aus ihrer Verantwortung entlassen werden, aber kleine und mittlere Unternehmen besser unterstützt werden, um Weiterbildungskonzepte zu entwickeln. Dabei soll Weiterbildung so ausgerichtet werden, dass der Strukturwandel für alle gelingt.

Hierzu haben sich die Partner der NWS auf 10 Handlungsziele (siehe Tabelle 4) geeinigt, zu deren Umsetzung Commitments zu konkreten Aktivitäten und Vorhaben der jeweiligen Akteure hinterlegt sind.

2. Wie soll der Umsetzungsprozess aussehen?

Die Strategie soll im kontinuierlichen Austausch der Partner umgesetzt werden. In einem Gremium, das ab November 2019 halbjährlich tagt, werden die Umsetzungsaktivitäten koordiniert und vernetzt; zur vertieften Bearbeitung einzelner Handlungsziele werden bei Bedarf zum Beispiel Themenlabore eingerichtet. Ein Umsetzungsplan soll noch diesen Herbst vorgelegt werden. Gesetzesverfahren wird durch die NWS jedoch nicht vorgegriffen. Im Jahr 2021 wird ein gemeinsamer Bericht vorgelegt werden, mit dem der Umsetzungsstand und die Handlungsziele der Nationalen Weiterbildungsstrategie überprüft

und ggf. weiterentwickelt werden. Die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) wird von BMAS und BMBF beauftragt, den Umsetzungsprozess der Strategie mit einem Bericht zur beruflichen Weiterbildung in Deutschland fachlich zu begleiten.

3. Gesamteinschätzung der zentralen Ergebnisse und Hintergrundinformationen zur Strategie

Wir begrüßen das Ergebnis. Schon lange fordern die Gewerkschaften mehr Kooperation und Vernetzung zwischen den verschiedenen Akteuren der beruflichen Weiterbildung. Ziel ist für uns, durch die richtigen Weichenstellungen den Wandel in der Arbeitswelt solidarisch zu gestalten. Hierfür brauchen wir die richtigen Instrumente, aber auch deutlich mehr Investitionen als bislang. Der DGB hat in die Verhandlungen der Nationalen Weiterbildungsstrategie hierzu ein 10-Punkte-Papier eingebracht, von dem viele Ideen aufgegriffen wurden. Zentrales Anliegen der Gewerkschaften ist, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sich darauf verlassen können, dass sie den anstehenden Transformationsprozessen nicht schutzlos ausgeliefert sind, sondern diese selbstbestimmt bewältigen können. Die Ergebnisse der Nationalen Weiterbildungsstrategie sind daher als erster und richtiger Schritt zu werten.

10-Punkte-Plan des DGB zur Nationalen Weiterbildungsstrategie für mehr Investitionen in eine solidarische Gestaltung des Wandels der Arbeitswelt

Der DGB hat zusammen mit der IG BCE, IGM, GEW und ver.di folgende 10 Punkte in die Verhandlungen der Nationalen Weiterbildungsstrategie eingebracht:

- Bessere Rechte für Betriebsräte: Einführung eines generellen Initiativ- und Mitbestimmungsrechts bei Personalplanung, Beschäftigungssicherung und Qualifizierung
- Implementierung betrieblicher Weiterbildungsmentoren
- Fortführung der ESF Sozialpartner-Richtlinie in der neuen Förderperiode
- Förderung von tariflichen Weiterbildungsvereinbarungen durch Steuerbefreiung bei Freistellungsansprüchen mit einer Zuschusszahlung
- Einführung eines Transformationskurzarbeitergeldes
- Verstärkte Nutzung von Transfermaßnahmen für Weiterbildung
- Recht auf Weiterbildungsförderung durch Qualifizierungsversprechen in beiden Rechtskreisen sowie bessere Unterstützungsleistungen bei Weiterbildung
- Neuregelung und Ausweitung von Lernzeitansprüchen
- Ausbau des Aufstiegs-BAföGs
- Weiterentwicklung der ESF-Bildungsprämien

Die DGB-Forderung nach einem Anspruch auf Nachqualifizierungsförderung konnten wir ebenso erfolgreich einbringen wie die verbesserte Unterstützung von Hartz-IV-Empfängerinnen und Empfängern bei Weiterbildung. Dies sind langjährige arbeitsmarkt- und bildungspolitische Anliegen des DGB, die zum ersten Mal in einem gemeinsamen Papier aufgegriffen wurden. Hiermit versprechen sich die Gewerkschaften perspektivisch deutliche Verbesserungen bei der Qualifizierung Bildungsbenachteiligter, insbesondere auch mit der Kombination mit verbesserten Maßnahmen zur Grundbildung und der

Dies ist die pdf-Fassung eines Beitrags aus der Online-Zeitschrift Denk-doch-Mal.de
Alle Texte sind urheberrechtlich geschützt.

Flexibilisierung der Umschulungsdauer. Für Geringqualifizierte sollen künftig Betriebsräte und Vertrauensleute zu betrieblichen Mentoren ausgebildet, die insbesondere bildungsferne und geringqualifizierte Kolleginnen und Kollegen für Weiterbildungsangebote gewinnen sollen. Hierzu wurde eine Förderrichtlinie verabredet.

Im Mittelpunkt gewerkschaftlicher Aktivitäten steht dabei der Betrieb. Hier wollen sich die Gewerkschaften vielfältig einbringen und insbesondere die betriebliche Weiterbildung für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Verbindung mit einer strategischen Personalplanung stärken. Betriebsräte sollen besonders mit Blick auf die Digitalisierung einen noch besseren Beitrag dazu leisten können, um im Betrieb benötigte Kompetenzen aufzubauen und zu erhalten. Das geht aber nur mit besseren Beteiligungsrechten. Doch bei der Frage eines generellen Initiativ- und Mitbestimmungsrechts für Betriebsräte bei Weiterbildung konnte mit den Arbeitgebern kein Konsens erzielt werden. Außerhalb der Weiterbildungsstrategie wurde dazu aber durch das BMAS ein Gesetzgebungsverfahren ab Herbst angekündigt. Für den DGB ist dabei wichtig, dass es sich hierbei um ein „echtes“ Mitbestimmungsrecht handelt, es also einigungsstellenfest ist und somit über die Formulierung des Koalitionsvertrags¹ hinaus geht.

Um die anstehenden Strukturumbrüche besser arbeitsmarktpolitisch abzufedern, haben sich die Partner der NWS auf die Prüfung neuer arbeitsmarktpolitischer Instrumente verständigt, wie bspw. auf die Weiterentwicklung des Kurzarbeitergeldes in Verbindung mit Weiterbildung (die Idee des Transformations-Kug ist ein wesentlicher Impuls der IG Metall) und die Prüfung geförderter Bildungszeiten und Bildungsteilzeiten. Perspektivisch will der DGB aber ein Recht auf Weiterbildung. Doch auch beim Recht auf Weiterbildung haben die Arbeitgeber massiv gebremst. Neben dem Ausbau der Mitbestimmung war dies die zweite große Konfliktlinie innerhalb der NWS.

Aus bildungspolitischer Sicht ist hervorzuheben, dass sich alle Partner der Nationalen Weiterbildungsstrategie einig darin sind, dass zukünftig berufsrelevante, non-formal und informell erworbene Kompetenzen sichtbar gemacht werden sollen und das Projekt „Valikom Transfer“ das Pilotprojekt hierfür sein soll. Damit wurden auch mögliche Konkurrenzen zum BA-Instrument „MySkills“ ausgeräumt und letzteres auf seine eigentliche Bestimmung als Instrument für den Beratungs- und Vermittlungsprozess in Arbeitsagenturen und Jobcentern fokussiert. Darüber hinaus konnten die Gewerkschaften erreichen, dass das BMAS und die BA zugesagt haben, die Akkreditierung und Zulassung von Trägern und Maßnahmen der Arbeitsmarktdienstleistungen (AZAV) mit den Sozialpartnern zu überprüfen.

Wenig Herausragendes wurde im Hinblick auf die Weiterentwicklung von Fortbildungsabschlüssen und Weiterbildungsangeboten vereinbart. Neben einem bereits laufenden Innovationswettbewerb des BMBF und der Verpflichtung aller, Fortbildungsabschlüsse und Meisterprüfungsverordnungen modernisieren zu wollen, gab es von Seiten der Ministerien mehrere ernsthafte Versuche, Teilqualifikationen über Anrechnung zur Berufsabschlussprüfung oder über deren Integration in Neuordnungsverfahren von Berufen zu formalisieren und damit Schritte hin zu einer Modularisierung der Berufsausbildung zu machen. Dies konnten wir erfolgreich verhindern.

Positiv ist dagegen eine weitere Verabredung: Bund und Länder haben sich verpflichtet, unter Beteiligung

der Sozialpartner auch die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen der Beschäftigten in der Weiterbildungsbranche selbst in den Fokus zu nehmen.

Insgesamt bietet die NWS mit ihren Commitments (das sind Selbstverpflichtungen der beteiligten Akteure) viele gute Ansatzpunkte. Ob es mit Hilfe der Nationalen Weiterbildungsstrategie gelingt, die Transformationsprozesse am Arbeitsmarkt für alle Menschen gewinnbringend zu gestalten, wird der eigentliche Gradmesser des Erfolgs sein. Wichtig ist, dass nun die zahlreichen Commitments der Nationalen Weiterbildungsstrategie jetzt zügig umgesetzt werden.

4. Übersicht: Die wichtigsten Ergebnisse im Detail

Handlungsziel 1: Transparenz von Weiterbildungsmöglichkeiten und -angeboten stützen

- Erhöhung der Transparenz von Weiterbildungsmöglichkeiten und -angeboten durch Verzahnung bestehender und Entwicklung neuer, auch interaktiver (Lern-), Plattformstrukturen; Entwicklung und Erprobung durch einen Innovationswettbewerb.
- Entwicklung eines zentralen Eingangsportals, das über Möglichkeiten zur Förderung informiert und diesbezüglich die Antragsstellung vereinfacht.
- Bund und Länder stimmen ihre Förder- und Beratungsangebote besser ab und prüfen, ob sich „Bildungskettenverfahren“ auch auf den Weiterbildungsbereich übertragen lassen.
- *Die Gewerkschaften haben sich erfolgreich dafür eingesetzt, dass die Sozialpartner bei der Entwicklung neuer Plattformstrukturen einbezogen werden, um der Wahrung von Transparenzkriterien und Verbraucherschutzrechten bei der Entwicklung neuer Plattformstrukturen gewahrt werden. Andererseits besteht das Risiko, dass solche Plattformstrukturen zu Investitionsruinen werden. Es wird also sehr auf die Ausrichtung des Innovationswettbewerbs ankommen.*

Handlungsziel 2: Förderlücke schließen, neue Anreize setzen, bestehende Fördersysteme anpassen

- Novellierung des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) mit dem die Förderleistungen zu verbessern und u.a. künftig einen Förderanspruch auf jeder der im BBiG und der HwO zu verankernden drei Fortbildungsstufen zu gewähren.
- BMAS prüft Förderung Beschäftigter durch staatlich geförderte Bildungszeiten und Bildungsteilzeiten, zur Ausweitung der Förderung von Umschulungen und Zusatzqualifizierungen.
- Grundsätzlich soll Anspruch auf berufliche Nachqualifizierung nach SGB II und SGB III bei fehlendem Berufsabschluss bestehen -> Relativierung des Vermittlungsvorrangs im SGB II.
- Prüfung neuer flankierender strukturpolitischer Instrumente, wie bspw. der Weiterentwicklung des Kurzarbeitergeldes in Verbindung mit Weiterbildungsmaßnahmen (Transformations-KuG)
- nach drei Monaten bei Arbeitslosigkeit künftig Maßnahmenangebot
- Verbesserung der Nutzung von Bildungsurlaub
- Überprüfung der derzeitigen Weiterbildungsprämien --> Verlängerung und Weiterentwicklung zu monatlichem Bonus
- Verbesserungen bei der Alphabetisierung und dem Erwerb von Grundkompetenzen

- *In diesem Kapitel haben zentrale Forderungen der Gewerkschaften Eingang gefunden: Einführung eines Transformations-Kug, Verbesserungen bei der Nutzung von Weiterbildung bei Strukturumbrüchen, Stärkung des Rechts auf Weiterbildung durch ein Recht auf das Nachholen von Berufsabschlüssen sowie einem monatlichen Weiterbildungsbonus, Förderung einer Weiterbildungs-Teilzeit, aber auch die Ausweitung von Lernzeitansprüchen und dem Ausbau des AFBG.*
- *Allerdings konnten sich die Partner nicht auf einen Rechtsanspruch auf Weiterbildung verständigen.*
- *Bei verbesserten Maßnahmen zur Alphabetisierung und Grundbildung wollen sich die Gewerkschaften verstärkt mit der Fortsetzung ihrer Projekte Mento und BasisKomPlus einbringen.*

Handlungsziel 3: Lebensbegleitende Weiterbildungsberatung flächendeckend vernetzen und Qualifizierungsberatung insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) stärken

- Bessere Vernetzung der verschiedenen Beratungsangebote
- Ausbau der Beratungsangebote der BA
- Förderung von Weiterbildungsmentoren, damit in den Betrieben die Begleitung von insbesondere geringqualifizierten Beschäftigten durch Betriebs- und Personalräte sowie Vertrauensleute erfolgen kann
- die Sozialpartner der Chemiebranche prüfen ein branchenspezifisches Weiterbildungsberatungsangebot
- *Hier werden insbesondere Beratungsangebote aufgelistet, die so und so auf verschiedenen Ebenen laufen bzw. angeschoben werden. Neu ist, dass die verbesserte Kooperation im Mittelpunkt steht.*
- *Ein Erfolg sind die gewerkschaftlichen Weiterbildungsmentoren. Hier wird ein erfolgreiches Projekt der IGM aufgegriffen und eine größere Förderung durch das BMBF in Aussicht gestellt, damit das Projekt in die Breite gebracht werden kann. Auch die Chemiesozialpartner wollen Weiterbildungsmentoren ausbilden.*

Handlungsfeld 4: Die Verantwortung der Sozialpartner stärken

- Gewerkschaften tragen dazu bei, den Beschäftigten auf der Grundlage des Qualifizierungschancengesetzes sinnvolle Weiterbildung zu eröffnen.
- Gewerkschaften werden gemeinsam mit Betriebsräten und Vertrauensleuten sowie den Arbeitgebern den Stand der Transformation und die Auswirkungen auf die Beschäftigten systematisch erfassen; die IG Metall hat mit dem Transformationsatlas bereits Schritte in diese Richtung unternommen.
- Gewerkschaften wollen Weiterbildung stärker zum Gegenstand der Tarifpolitik machen
- Fortführung der ESF-Sozialpartnerrichtlinie in der neuen Förderperiode
- die Sozialpartner der Chemie IG BCE und BAVC werden ihre tariflichen Regelungen zum Thema Qualifizierung noch in diesem Jahr weiterentwickeln, eine Sozialpartnervereinbarung „Zielbild Weiterbildung 4.0“ verabschieden, in einem paritätisch besetzten Bildungsrat über geeignete weitere Maßnahmen und Kampagnen beraten, um die betrieblichen Akteure bei der Fortentwicklung ihres Weiterbildungsangebotes zu unterstützen

- *Die Einführung verbesserter Beteiligungsrechte für Betriebsräte ist neben dem Ausbau der arbeitsmarktpolitischen Instrumente eine Kernforderung der Gewerkschaften. Für die Arbeitgeber stellen alle Verbesserungen, die zu einer Stärkung der Betriebsräte führt, eine rote Linie dar. Dieser Konflikt konnte in der NWS nicht gelöst werden. Außerhalb der Weiterbildungsstrategie wurde dazu aber durch das BMAS ein Gesetzgebungsverfahren ab Herbst in Aussicht gestellt. Für den DGB ist dabei wichtig, dass es sich hierbei um ein „echtes“ Mitbestimmungsrecht handelt (siehe Kap. 3).*
- *BAVC und IG BCE haben ihre Chance genutzt, sich hier im Sinne der Sozialpartnerschaft gemeinsam einzubringen.*
- *Positiv ist die Fortführung der ESF-Sozialpartnerrichtlinie in der neuen Förderperiode, damit wird eine weitere Forderung des DGB aufgegriffen.*

Handlungsziel 5: Die Qualität und Qualitätsbewertung von Weiterbildungsangeboten überprüfen und stärken

- Überprüfung und ggf. Anpassung der Akkreditierungs- und Zulassungsverfahren (AZAV) für Träger und Maßnahmen von Arbeitsmarktdienstleistungen im Rahmen der Arbeitsförderung
- im Bereich der Arbeitsmarktdienstleistungen, die als Vergabemaßnahmen ausgeschrieben werden, soll die BA qualitativ gut und erfolgreich arbeitende Träger künftig stärken
- Möglichkeiten für barrierefreie Weiterbildung werden geprüft
- Themenlabor zu internen und externen Qualitätssicherungsprozesse von Weiterbildungen, die nicht in irgendeiner Weise staatliche reguliert sind
- *Die Gewerkschaften konnten das Thema Qualität im Zusammenhang der AZAV-Evaluation einbringen, ebenso bei der Vergabe von Arbeitsmarktdienstleistungen.*
- *Wie interne und externe Qualitätssicherungsprozesse von Weiterbildungen, die nicht staatlich reguliert sind, aus der Perspektive von Nutzerinnen und Nutzern zu verbessern sind, soll Gegenstand eines Themenlabors sein.*

Handlungsziel 6: Erworbene Kompetenzen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in der beruflichen Bildung sichtbar machen und anerkennen

- Sichtbarmachung von Kompetenzen durch ein bundesweit standardisiertes Verfahren Erfassung, Bewertung und Zertifizierung non-formal und informell erworbener beruflicher Kompetenzen
- Pilotprojekt ist und bleibt ValiKom
- Themenlabor zu internen und externen Qualitätssicherungsprozessen von Weiterbildungen, die nicht in irgendeiner Weise staatliche reguliert sind
- *Der grundsätzliche Konsens bei der Anerkennung / Validierung von beruflichen Kompetenzen ist sehr zu begrüßen. Aus unserer Sicht ebenfalls positiv zu bewerten ist die hervorgehobene Bedeutung von Valikom als Pilotprojekt für Validierung, auch wenn wir noch Veränderungsbedarfe bei Valikom selbst sehen. Unter dem Strich ist damit die faktische Konkurrenzsituation zwischen Valikom und MySkills zugunsten des ersteren entschieden.*

Handlungsziel 7: Fortbildungsabschlüsse und Weiterbildungsangebote weiterentwickeln

- Bundesregierung wird weiterhin gemeinsam mit Wirtschafts- und Sozialpartnern in den bewährten Verfahren Fortbildungsabschlüsse und Meisterprüfungsverordnungen modernisieren und prüfen, wie diese sukzessive an die Herausforderungen der Digitalisierung angepasst werden können
- BMBF fördert Innovations-Cluster (Förderrichtlinie InnoVET), in denen regionale und branchenspezifische Akteure gemeinsam innovative Aus- und Weiterbildungsangebote entwickeln und erproben
- BMBF fördert in Kooperation mit DIHK und BDA die Entwicklung und bundesweit standardisierte Umsetzung von Teilqualifikationen in besonders nachgefragten Berufen.
- Motivation soll erhöht werden, damit bei modularer Nachqualifizierung die Abschlussprüfung absolviert wird
- Verbesserungen bei betrieblichen Einzelumschulungen (amp. Maßnahmen)
- Flexibilisierung der Umschuldauer für lernentwöhnte Erwachsene und Geringqualifizierte
- *In diesem Handlungsziel bemühten sich beide beteiligten Ministerien, eine Aufwertung von Teilqualifikationen hineinzuformulieren: einmal über die Schaffung der Möglichkeit einer Anrechnung auf die Berufsabschlussprüfung, dann über die Integration in Neuordnungsverfahren (Berufe und TQs sollten gleichzeitig geordnet werden). Beides hätte den Weg in Richtung Modularisierung der Berufsausbildung geebnet und wurde von uns strikt abgelehnt. Letzten Endes konnten wir erreichen, dass entsprechende Formulierungen aus dem Text herausgenommen wurden.*
- *Ein weiterer Erfolg ist die Flexibilisierung der Ausbildungsdauer; hier wurde ebenfalls eine Forderung der Gewerkschaften mit dem Ziel aufgegriffen, die Hürde beim Nachholen von Berufsabschlüssen zu senken; gleichzeitig ist es gelungen, einer generellen Öffnung der Finanzierung des dritten Ausbildungsjahres durch die Beitragsgemeinschaft eine Absage zu erteilen.*

Handlungsziel 8: Bildungseinrichtungen als Kompetenzzentren für berufliche Weiterbildung strategisch weiterentwickeln

- Prüfung von Aufbau bzw. Ausbau bereits vorhandener Netzwerke in den Regionen mit dem Ziel ist, innovative Maßnahmen im Bereich des lebensbegleitenden Lernens anzuregen und abzusprechen
- Förderung von dezentralen Weiterbildungsverbänden, insbesondere zwischen KMU
- Prüfung der Förderung von Hochschulprojekten, die Weiterbildung mit außerhochschulischen Kooperationspartnern anbieten
- *Prüfung von Aufbau bzw. Ausbau bereits vorhandener Netzwerke in den Regionen: die Idee basiert auf dem Konzept „Lernende Regionen“; hat zum Ziel, die öffentlichen Institutionen stärker zu Knotenpunkten in der Weiterbildung zu machen.*

Handlungsziel 9: Das Personal in der Weiterbildung stärken und für den digitalen Wandel qualifizieren

- Bund und Länder prüfen unter Einbeziehung der Sozialpartner die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen der Erwerbstätigen in der öffentlich finanzierten beruflichen Weiterbildung

Dies ist die pdf-Fassung eines Beitrags aus der Online-Zeitschrift Denk-doch-Mal.de
Alle Texte sind urheberrechtlich geschützt.

- Qualifizierungsinitiative zur Unterstützung des Weiterbildungspersonals
- *Dass auch die Arbeitsbedingungen der Weiterbildner selbst in den Fokus genommen werden, war bis zum Schluss umstritten. Die Einschränkung auf den öffentlich finanzierten beruflichen Weiterbildungsbereich hat den Hintergrund, dass die Arbeitgeber für die Beschäftigten in ihren Trägern keinen Handlungsbedarf sehen.*
- *Eine mögliche Novellierung der AEVO ist angedeutet.*

Handlungsziel 10: Die strategische Vorausschau stärken und die Weiterbildungsstatistik optimieren

- Verbesserung der öffentlichen Weiterbildungsstatistik
- Die Partner der Nationalen Weiterbildungsstrategie werden eine Bestandsaufnahme und Begleitung der vielfältigen bestehenden Analyseinstrumente initiieren.
- *Die Verbesserung der Weiterbildungsstatistik ist ebenfalls eine Forderung, die die Gewerkschaften eingebracht haben.*
- *Darüber hinaus werden die Gewerkschaften selbst einen Beitrag zur Klarheit beim Thema Qualifizierungs- und Weiterbildungsanforderungen in der digitalen Arbeitswelt leisten, bspw. im Rahmen der HBS-Forschungsförderung*
-

Das Strategiepapier der Nationalen Weiterbildungsstrategie kann hier eingesehen werden:

www.dgb.de/-/ZK5