

## Das Qualifizierungschancengesetz - wer, wie und warum gefördert wird

### Das Qualifizierungschancengesetz – wer, wie und warum gefördert wird

Die sogenannte Industrie 4.0 gewinnt auch in der Landwirtschaft immer größeren Einfluss. Ob es um automatisierte Futterstationen und fahrerlose Traktoren geht, um digitale Buchungs- und Bestellungssoftware bis zum Online Marketing – ein landwirtschaftlicher Betrieb ist ohne digitale Technologien kaum noch überlebensfähig. Um diesen Sprung in die Zukunft zu schaffen, lohnt sich ein Blick auf das neue Qualifizierungschancengesetz. Es wurde 2019 von der Bundesregierung verabschiedet und bietet Unterstützung beim aktuellen Strukturwandel auf dem Arbeitsmarkt. Ziel ist die Förderung von Weiterbildungen in der neuen digitalisierten Arbeitswelt. Auch landwirtschaftliche Betriebe können von dem Förderprogramm profitieren. Wofür es geeignet ist und wer gefördert wird, beleuchten wir hier genauer.

### Der Strukturwandel in der Landwirtschaft

Wo in früheren Jahren die Heugabel das Werkzeug Nr. 1 bei der Fütterung im Milchviehbetrieb war, steht heute eine kleine Computeranlage im Überwachungsraum. Software errechnet individuell für jedes Tier die optimale Futterzusammensetzung. GPS-gelenkte, computergestützte Großtraktoren bearbeiten den Acker zentimetergenau. Die Bodenqualität und ihr Nährstoffbedarf werden satellitengestützt berechnet. Das sogenannte Smart Farming wird in den kommenden Jahren die traditionellen Formen der Landwirtschaft weitestgehend ersetzen. Ein Blick auf den amerikanischen Kontinent zeigt die Zukunft von morgen. Dort bewegen sich schon jetzt fahrerlose Multi-Fahrzeug-Systeme über den Acker und ernten als digital vernetzter Maschinenpark wie von selbst das Getreide. Doch nicht nur diese Schritte in eine digitalisierte Landwirtschaft erfordern immer speziellere Kenntnisse. Viele Schwierigkeiten beginnen bei scheinbar einfacheren Herausforderungen. Eine Unternehmenswebsite will regelmäßig aktualisiert werden. Vertrieb und Marketing müssen an die Gegebenheiten einer digitalen Onlinewelt angepasst werden. Der Strukturwandel fordert in immer kürzeren Abständen neue berufliche und digitale Kenntnisse.

### Weiterbildung kostet Zeit und Geld

Je nach Betriebsgröße kann es sich lohnen, Mitarbeiter für neue Herausforderungen in der Betriebsorganisation weiterzubilden. In der Vergangenheit zahlte die Agentur für Arbeit entsprechende Arbeitsentgeltzuschüsse oder Lehrgangskosten nur unter engen Voraussetzungen. Dazu gehörte die arbeitsplatzbezogene Weiterbildung. Soll nun aber ein landwirtschaftlicher Mitarbeiter für zusätzliche Aufgaben wie die Pflege der betriebseigenen Online-Präsenz weitergebildet werden, greifen die bisherigen Fördermöglichkeiten nicht. Hier ginge es darum, dass ein Mitarbeiter Qualifikationen bekommt, die ihn für zukünftige Aufgaben mit digitalem Schwerpunkt befähigen. Ähnliche Beispiele gäbe es viele im landwirtschaftlich geprägten Strukturwandel. Hinzu kommt: Solche Weiterbildungen haben einen gewissen zeitlichen Umfang. Der Arbeitnehmer kann zeitweilig nicht im Betrieb eingesetzt werden. Ohne Arbeitsentgeltzuschuss wird es schwieriger, notwendige Weiterbildungen betriebsintern zu finanzieren. An diesen Punkten setzt das Qualifizierungschancengesetz an.

### Welche Ziele verfolgt die Qualifizierungsoffensive?

Das Qualifizierungschancengesetz aus dem Jahr 2019 ist ein neuartiges Förderinstrument, um die Wirtschaft beim aktuellen Strukturwandel zu unterstützen. Viele Arbeitnehmertätigkeiten lassen sich langfristig durch digitale Technologien ersetzen. So würde in Zukunft bei einem fahrerlosen Mähdrescher kein Mitarbeiter auf dem Fahrzeug sitzen. Dieser Arbeitsplatz wäre gefährdet. Allerdings müsste der Mähdrescher computergestützt gesteuert werden. Hier entstehen also neue Berufsbilder. Das Qualifizierungschancengesetz ermöglicht Weiterbildungen, die fundierte Kenntnisse in neuen, digitalisierten Arbeitsfeldern vermitteln. Auch Engpassberufe werden unterstützt. Die Förderung steht offen, wenn Mitarbeiter eine Berufsqualifikation erstreben, bei der ein Fachkräftemangel vorliegt. Die Fähigkeiten, Kenntnisse und Fertigkeiten sollen ganz bewusst über eine rein arbeitsplatzbezogene Fortbildung hinausgehen. Es geht also nicht um kurzzeitige Anpassungsfortbildungen. Es geht darum, hier eine Zukunftsfähigkeit herzustellen. Sie betrifft einerseits den eigenen Betrieb, andererseits die Perspektive des Mitarbeiters und drittens die Digitalisierung der deutschen Wirtschaft allgemein. Der Gesetzesgeber verfolgt also eine Gesamtperspektive. Aus diesem Grunde ist die Qualifizierungsoffensive als weiteres Standbein zu sehen, das die bisherigen Förderinstrumente bei der Weiterbildung ergänzt.

### Förderfähige Personengruppen seit 2019 deutlich erweitert

Die Agentur für Arbeit ist traditionell ein wichtiger Partner bei der Weiterbildung von Angestellten. Sie übernimmt ganz oder teilweise die Lehrgangskosten oder die Arbeitsentgeltzuschüsse. Allerdings gab es in der Vergangenheit nur einen begrenzten Kreis förderfähiger Personen. Das waren meistens:

- ältere Mitarbeit
- Schwerbehindert
- Arbeitslose, die in den Arbeitsmarkt integriert werden sollen
- Beschäftigte ohne Berufsabschluss

- Beschäftigte in KMUs, die von Arbeitslosigkeit bedroht sind

Dabei ging es fast immer um eine arbeitsplatzbezogene Weiterbildung. Mit der Qualifizierungsoffensive kommen gänzlich neue Möglichkeiten ins Spiel. Förderfähig sind bei der Agentur für Arbeit nun ebenfalls:

- Altersunabhängige Weiterbildungsmaßnahmen
- Weiterbildungen für qualifizierte Mitarbeiter mit anerkanntem Berufsabschluss
- Weiterbildungen für Unternehmen in jeder Betriebsgröße
- Unterstützung bei Qualifizierungsmaßnahmen, die keinen Arbeitsplatzbezug haben
- Qualifizierungen mit einem Umfang über 160 Stunden

Dadurch entstehen neue Grundlagen für eine perspektivische Betriebsplanung.

#### Förderbedingungen in der Qualifizierungsoffensive

Sollen Mitarbeiter über die Qualifizierungsoffensive eine Förderung erhalten, darf die Weiterbildung nicht im eigenen Betrieb durchgeführt werden. Es muss sich um ein externes Bildungsangebot handeln. Das Förderinstrument kann auch keine gesetzlich vorgeschriebene Weiterbildung ersetzen. Der Umfang muss mindestens 160 Stunden umfassen. Vor allem ist wichtig, dass die inhaltlichen Zwecke zu den Zielen passen, die von der Bundesregierung im Qualifizierungschancengesetz festgelegt wurden. Ein Arbeitnehmer kann generell nur alle vier Jahre in diesem Rahmen eine Förderung erhalten. Da ein Gesetz viele Fallstricke enthält, ist eine professionelle Beratung sinnvoll. Eine erste Anlaufstelle ist dafür die Agentur für Arbeit. Es gibt aber ebenfalls Bildungsträger mit einer Zertifizierung durch die Deutsche Gesellschaft für Qualität e.V. (DQS) bzw. einem Zertifikat nach der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV). Nur bei ihnen kann eine solche Weiterbildung stattfinden. Sie sind deshalb ebenfalls befähigt, einen Förderbedarf zu ermitteln und Arbeitgeber zu beraten.

#### Was können Angestellte mit Weiterbildungswunsch tun?

Statistisch gesehen hat der weitaus größte Teil aller Angestellten ein aktives Interesse an Weiterbildungen. Viele wünschen sich die Chance, beruflich auf dem neuesten Stand zu bleiben und sich weiterzuentwickeln. Allerdings sind nicht alle Unternehmen über die Qualifizierungsoffensive der Bundesregierung informiert. Angestellte mit einem Weiterbildungswunsch sollten ihre Arbeitgeber deshalb direkt darauf ansprechen. Viele Unternehmen wissen nicht, welche neuen finanziellen Entlastungen ihnen das Gesetz bei der beruflichen Förderung von Mitarbeitern bietet. Auch die Organisation solcher Weiterbildungen schrecken manche Betriebe ab. Qualifizierte Bildungsträger, aber auch die Agentur für Arbeit helfen dabei gerne. Das Wissen um diese Fördermöglichkeiten muss sich aber noch ein wenig in den Betrieben herumsprechen.