

Judith Specht, Bianca Hesse, Anna Maria Häring

Einordnung „grüner“ Aus- und Fortbildungsberufe in den Deutschen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (DQR)

Diskussionspapier

Nr. 1/2011

**Schriften zu den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften
der Land- und Lebensmittelwirtschaft**

Fachgebiet Politik und Märkte in der Agrar- und Ernährungswirtschaft
Fachgebiet Unternehmensführung in der Agrarwirtschaft

ISSN 2195-5107

Impressum

Herausgeber

Prof. Dr. Anna Maria Häring

Prof. Dr. Jens Pape

Hochschule für nachhaltige Entwicklung Eberswalde (FH)

Eberswalde University for Sustainable Development · *University of Applied Sciences*

Friedrich-Ebert-Straße 28 · D-16225 Eberswalde · Germany

www.hnee.de

ISSN 2195-5107

Juli 2011

Das Projekt BeStuLa wird im Rahmen der INNOPUNKT-Initiative: „Mehr Durchlässigkeit in der Berufsbildung – Brandenburg in Europa“ durch das Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Landes Brandenburg gefördert. Es läuft von September 2009 bis September 2012. Europäischer Sozialfonds – Investition in Ihre Zukunft!



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds



Mehr Durchlässigkeit in der Berufsbildung –
Brandenburg in Europa



Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	1
2. Der DQR als übergeordneter Bezugsrahmen	2
3. Die Niveaustufen des DQR sowie zentrale Kriterien zur Kompetenzbenennung	3
4. Einordnung der grünen Aus- und Fortbildungsberufe	5
4.1. Vorgehen.....	5
4.2. Zuordnung mit Begründung.....	10
4.2.1. Duale Ausbildungsberufe.....	10
4.2.2. Berufliche Weiterbildung: Landwirtschaftsmeister	12
4.3. Übersicht über die getroffenen Zuordnungsvorschläge.....	12
4.4. Herausforderungen des Arbeitsschrittes: Einordnung in den DQR	13
5. Fazit	14
Literaturverzeichnis	15
Anhang.....	16
Anhang I: Formular für die Analyse nach deduktivem Vorgehen (DQR 2010a: 14).....	16
Anhang II: Zuordnungsmatrix Landwirt	17

1. Einleitung

Im Jahr 2009 startete das Brandenburger Arbeitsministerium (MASF) die INNOPUNKT-Initiative „Mehr Durchlässigkeit in der Berufsbildung – Brandenburg in Europa“. Kernziel ist die Auslotung und Nutzung neuer sich eröffnender rechtlicher Rahmenbedingungen im Bildungsbereich, die zu einer Verbesserung der Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer Bildung führen sollen. Mit der Initiative werden Projekte gefördert, die beispielhafte Modelle entwickeln und erproben, wie neue Studienformate, die Anrechnung von Vorwissen oder die Adressierung nicht-traditioneller Studierendengruppen konkret aussehen können. Eines der Vorhaben (BeStuLa) ist an der Hochschule für nachhaltige Entwicklung Eberswalde (FH) angesiedelt. Im Projekt wird das Ziel verfolgt, aktuelle Diskussionen und Veränderungen im Bildungsbereich auf den Agrarbereich allgemein und den Studiengang „Ökolandbau und Vermarktung, B. Sc.“ speziell, zu übertragen. Ein wesentlicher Baustein dazu ist der Versuch, ausgewählte „grüne“ Berufe in den Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) einzuordnen¹. Damit soll konkret eine Möglichkeit geschaffen werden, Transparenz herzustellen, vermittelte Kompetenzen greifbar zu machen und die politisch gewollte Durchlässigkeit zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung durch belegbare, outcome orientierte Lernergebnisdarstellungen zu fördern.

Das vorliegende Papier beschreibt den Entwicklungs- und Erkenntnisstand des – nach derzeitigem Wissen – erstmaligen Versuchs, „grüne“ Bildungsabschlüsse gemäß der Kategorisierung des DQR zu beschreiben und einzuordnen. Zu beachten ist, dass der DQR selbst noch nicht in endgültiger Form vorliegt (soll bis Beginn 2012 der Fall ein), die Grundlagen der Arbeit entsprechend einem Wandlungsprozess unterworfen sind und ein einzelnes Projekt nicht befugt ist, eine „offizielle“ Einordnung vorzunehmen. Die an der HNEE erarbeitete Einordnung hat also einen empfehlenden Charakter und will als Beitrag zu einer aktuellen, nicht selten kontrovers geführten Diskussion gesehen werden.

¹ Das Vorgehen wurde unterstützt durch das Oberstufenzentrum Werder des Landkreises Potsdam-Mittelmark; Teile des Berichts basieren auf Arbeiten der Unique GmbH, Gesellschaft für Arbeitsgestaltung, Personal- und Organisationsentwicklung mbH, Berlin.

2. Der DQR als übergeordneter Bezugsrahmen

Der Deutsche Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (DQR) ist ein Modell zur Kompetenzdefinition und -messung das darauf zielt, Transparenz und Vergleichbarkeit von Wissen herzustellen und die Durchlässigkeit zwischen Berufs- und Hochschulbildung zu erhöhen (DQR 2010d). Er beschreibt einen Rahmen für die Zuordnung nationaler Qualifikationen zu insgesamt 8 Niveaus. Mit seinen Niveaustufen orientiert sich der DQR an der Struktur des Europäischen Qualifikationsrahmens, wobei Niveau 1 die niedrigste Stufe und 8 die höchste ist. Der DQR ist darauf ausgerichtet, strukturelle Transparenz, Gleichwertigkeit und Durchlässigkeit von Bildungsprozessen und -abschlüssen ebenso zu befördern wie individuelle Kompetenzentwicklung. Vor allem gilt es, die weitgehende Abschottung zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung abzubauen, den Übergang zwischen beiden Bildungsbereichen zu erleichtern und die Anrechnung beruflich erworbener Kompetenzen zu ermöglichen.

Mit der Erarbeitung des DQR bzw. deren Steuerung wurde von BMBF und KMK die „Bund-Länder-Koordinierungsgruppe Deutscher Qualifikationsrahmen“ (B-L-KG DQR) beauftragt. Insgesamt sind Akteure der allgemeinen, der Hochschulbildung und der beruflichen Bildung, Sozialpartner und Experten aus Wissenschaft und Praxis beteiligt. Sie bilden zusammen mit der B-L Koordinierungsgruppe den „Arbeitskreis Deutscher Qualifikationsrahmen“ (DQR 2010a: 6) und verbinden so nicht nur Politik und Bildung, sondern verfügen im Sinne von Akzeptanzbildung und Transfer über einen Zugang zu relevanten Institutionen und Gremien.

Von Mai 2009 bis Mai 2010 wurde der DQR-Entwurf in vier Branchen intensiv erprobt: in der Metall- und Elektro- sowie der IT-Branche, im Handel und im Gesundheitsbereich (DQR 2010 a, b). Experten aus Wirtschaft, Wissenschaft und Bildungspraxis prüften die Möglichkeiten der praktischen Umsetzung, identifizierten Schwachstellen und dokumentierten v.a. detailliert ihr Vorgehen, wie die Zuordnung eines Berufs zu einer Niveaustufe Schritt für Schritt und anhand welcher Materialien und Methoden machbar ist. Diese im „Expertenvotum“ festgehaltenen Erfahrungen (DQR 2010 a, b, c) konnten, teils abgewandelt, auch im Projekt genutzt werden (siehe Kap. 4). Damit wird - nach unserem Kenntnisstand - zum ersten Mal der Versuch unternommen, grüne Berufe in den DQR einzuordnen bzw. einen entsprechenden Sektorrahmen für die Landwirtschaft zu schaffen.

3. Die Niveaustufen des DQR sowie zentrale Kriterien zur Kompetenzbenennung

Grundsätzlich wird beim DQR davon ausgegangen, dass jede der 8 Stufen durch rein berufliche und praktische Bildung als auch auf akademischem Weg zu erreichen ist (DQR 2010d: 4f.). Seit dem ersten Entwurf des DQR im Februar 2009 jedoch wird diskutiert und revidiert, auf welcher Stufe einzelne Abschlüsse dem DQR zugeordnet werden sollen. Zu beachten ist dabei, dass die maßgebliche Prämisse die erreichte Handlungskompetenz ist. Wichtig ist also, was eine Person an welcher Stelle zu erreichen vermag und nicht, wie sie diese Kompetenz erlangt hat. Die Begrifflichkeit „gleichwertiges Wissen“ begründet die Abkehr von gleichartigem Wissen als notwendige Basis für Vergleichbarkeit. Damit einher geht, dass die Zuordnung zu einer bestimmten Niveaustufe nicht automatisch die Tür zur nächsthöheren öffnet. Deutlich wird das bei Meister und Bachelor, die nach derzeitiger Diskussion beide auf Stufe 6 eingeordnet werden sollen. Für den Meister bedeutet das nicht den Zugang zum Masterstudium, da dieser nach wie vor einen Bachelorabschluss erfordert.

Nach einer Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung werden berufliche Abschlüsse (Stand Frühjahr 2011) wie folgt zugeordnet (BIBB 2011: 2):

Tabelle 1: Zuordnung beruflicher Abschlüsse in den DQR

Qualifikationsabschluss	DQR-Niveau
Berufsvorbereitender Bereich je nach Ausgestaltung der berufsvorbereitenden Maßnahmen	1-2
Berufsschulische Grundbildungs- und Ausbildungsqualifikationen	2-4
Anerkannte Ausbildungsberufe nach Berufsbildungsgesetz / Handwerksordnung (BBiG / HwO)	3-5 (v.a. 4)
Fachschulische Weiterbildungsqualifikationen	5-7
Berufliche Fortbildung nach BBiG / HwO	5-7
- Fachberater, Fachwirte (HwO)	5
- Fachwirte (BBiG), Fachkaufleute, Meister, Techniker, operative Professionals	6
- Betriebswirte, strategische Professionals	7
Bachelor	6
Master	7
Promotion	8

Dieser Zuordnung zu den einzelnen Niveaustufen liegt eine „Anforderungsstruktur“ (siehe Tabelle 2) zu Grunde, die als Zusammenfassung der erworbenen Kompetenz dient. Sie wird anhand der Merkmale Komplexität, Dynamik, erforderliche Selbständigkeit und Innovationsfähigkeit beschrieben.

Tabelle 2: Die acht Niveaustufen (DQR 2010 d): Anforderungsstruktur

Niveau 1	Über Kompetenzen zur Erfüllung einfacher Anforderungen in einem überschaubar und stabil strukturierten Arbeits- und Lernbereich verfügen. Die Erfüllung der Aufgaben erfolgt unter Anleitung.
Niveau 2	Über Kompetenzen zur fachgerechten Erfüllung grundlegender Anforderungen in einem überschaubar und stabil strukturierten Lern- oder Arbeitsbereich verfügen. Die Erfüllung der Aufgaben erfolgt weitgehend unter Anleitung.
Niveau 3	Über Kompetenzen zur selbstständigen Erfüllung fachlicher Anforderungen in einem noch überschaubaren und zum Teil offen strukturierten Lernbereich oder beruflichen Tätigkeitsfeld verfügen.
Niveau 4	Über Kompetenzen zur selbstständigen Planung und Bearbeitung fachlicher Aufgabenstellungen in einem umfassenden, sich verändernden Lernbereich oder beruflichen Tätigkeitsfeld verfügen
Niveau 5	Über Kompetenzen zur selbstständigen Planung und Bearbeitung umfassender fachlicher Aufgabenstellungen in einem komplexen, spezialisierten, sich verändernden Lernbereich oder beruflichen Tätigkeitsfeld verfügen.
Niveau 6	Über Kompetenzen zur Planung, Bearbeitung und Auswertung von umfassenden fachlichen Aufgaben- und Problemstellungen sowie zur eigenverantwortlichen Steuerung von Prozessen in Teilbereichen eines wissenschaftlichen Faches oder in einem beruflichen Tätigkeitsfeld verfügen. Die Anforderungsstruktur ist durch Komplexität und häufige Veränderungen gekennzeichnet.
Niveau 7	Über Kompetenzen zur Bearbeitung von neuen komplexen Aufgaben- und Problemstellungen sowie zur eigenverantwortlichen Steuerung von Prozessen in einem wissenschaftlichen Fach oder in einem strategieorientierten beruflichen Tätigkeitsfeld verfügen. Die Anforderungsstruktur ist durch häufige und unvorhersehbare Veränderungen gekennzeichnet.
Niveau 8	Über Kompetenzen zur Gewinnung von Forschungserkenntnissen in einem wissenschaftlichen Fach oder zur Entwicklung innovativer Lösungen und Verfahren in einem beruflichen Tätigkeitsfeld verfügen. Die Anforderungsstruktur ist durch neuartige und unklare Problemlagen gekennzeichnet.

Die Anforderungsstrukturen liefern die Basis für eine Zuordnung verschiedener Kompetenzen zu einem Niveau; im Detail werden sie durch Fachkompetenz (untergliedert in Wissen und Fertigkeiten), sowie Personale Kompetenz (untergliedert in Sozialkompetenz und Selbständigkeit) spezifiziert.

4. Einordnung der grünen Aus- und Fortbildungsberufe

Das Vorgehen bei der Einordnung der grünen Berufe und die Darstellung der Zwischen- und Endergebnisse orientiert sich stark an dem im „Expertenvotum“ der DQR Arbeitsgruppen beschriebenen Prozedere (2010a, b, c). Einschränkungen oder Abwandlungen liegen in der Struktur (und geringen Größe) des Projektes sowie in der Tatsache begründet, dass dieser Schritt ein „Versuch“ bzw. eine „Empfehlung“ bleiben muss, da ein einzelnes Projekt nicht die Befugnis hat, einen Beruf rechtsgültig einem bestimmten DQR-Niveau zuzuordnen.

4.1. Vorgehen

Im Rahmen der Projektarbeit wurden zu einem früheren Zeitpunkt Berufe identifiziert, die v.a. durch inhaltliche Nähe als anschlussfähig an den Studiengang „Ökolandbau und Vermarktung, B.Sc.“ anzusehen sind. Sie stellen die Auswahl dar, für die im Folgenden eine Stufenzuordnung zum DQR vorgenommen wird. Es handelt sich dabei um die staatlich geregelten grünen Ausbildungsberufe Landwirt, Tierwirt und Gärtner sowie die Meisterfortbildung Landwirt.²

Die Zuordnung selbst erfolgte anhand der anerkannten Ordnungsmittel, wie dem jeweiligen KMK-Rahmenlehrplan und ggf. der schulischen Umsetzung desselben sowie der Ausbildungsordnung inklusive Ausbildungsrahmenplan. Im Detail sind das:

- Verordnung über die Berufsausbildung zum Landwirt/zur Landwirtin vom 31. Januar 1995, Bundesgesetzblatt, Teil I, Jahrgang 1995.
- Rahmenlehrplan für den Ausbildungsberuf Landwirt/Landwirtin (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 27. Oktober 1994), KMK - Berufliche Bildung 41, März 1996.
- Verordnung über die Berufsausbildung zum Tierwirt/zur Tierwirtin vom 17. Mai 2005, BGBl Jahrgang 2005 Teil I Nr. 30, ausgegeben zu Bonn am 31. Mai 2005.
- Rahmenlehrplan für den Ausbildungsberuf Tierwirt/Tierwirtin (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 18.03.2005).
- Umsetzung des Rahmenlehrplans für den Ausbildungsberuf Tierwirt/Tierwirtin (Rinder- und Schweineproduktion). OSZ Prignitz / OSZ Märkisch-Oderland, Version vom 09. Mai 2007.
- Verordnung über die Berufsausbildung zum Gärtner/zur Gärtnerin vom 6. März 1996, BGBl Jahrgang 1996 Teil I Nr. 14, ausgegeben zu Bonn am 14. Mai 1996.
- Rahmenlehrplan für den Ausbildungsberuf Gärtner/Gärtnerin (Beschluss der Kultusministerkonferenz 8. Dezember 1995) KMK– Berufliche Bildung 43 Dezember 1996.
- Verordnung über die Anforderungen in der Meisterprüfung für den Beruf Landwirt/Landwirtin vom 12.03.1991 (BGBl. I, S. 659) zuletzt geändert durch Art. 4 V vom 29.10.2008.

Ausgehend von diesen Dokumenten wurden für jeden Beruf die durch die Ausbildung zu erreichenden Lernergebnisse formuliert. Gliederungselemente sind hierbei auf der senkrechten Achse die im KMK Rahmenlehrplan vorgegebenen Lernfelder (Tierwirt) bzw. aus den Rahmenlehrplänen abgeleitete „Funktionsfelder“ (Landwirt, Gärtner, LW-Meister), die typische Anforderungsbereiche wiedergeben. Auf der waagrechten Achse verläuft die

² Hinsichtlich inhaltlicher Nähe trifft dies auch auf den Fortbildungsberuf Gärtnermeister zu; er wird an dieser Stelle nicht weiter berücksichtigt, da diese Weiterbildung in Brandenburg nur sehr zögerlich nachgefragt wird (2010: 6 Absolventen, MIL 2010) und Absolventen damit keine nennenswerte Zielgruppe für das Gesamtprojekt sind.

Gliederung entsprechend der DQR-Kompetenzkategorien (Wissen, Fertigkeiten, Personale Kompetenz und Selbstständigkeit).³ Größte Schwierigkeit in diesem Schritt war die Formulierung von Lernergebnissen, da diese (abgesehen vom Tierwirt) nur implizit in den Ordnungsmitteln zu finden sind. Die Basisdokumente sind für die genannten Berufe nach wie vor sehr input-orientiert und geben wenig Orientierung, sollen Inhalte in die den DQR charakterisierende Beschreibung von Handlungskompetenz überführt werden. Als weitere Problematik erwies sich die sehr fachbezogene Darstellung der Ausbildungsinhalte. Die Säulen „Wissen“ und „Fertigkeiten“ konnten relativ zufriedenstellend unterfüttert werden; zur Beschreibung bzw. Einschätzung der Personalen Kompetenz musste der methodische Ansatz erweitert werden, wie später in diesem Unterkapitel erläutert wird.

Im weiteren Verlauf ging es darum, die erstellten Lernergebnisse der jeweiligen Berufe mit den DQR-Niveaus in Verbindung zu bringen bzw. letzten Endes zu einer Begründung zu kommen, weswegen ein bestimmter Beruf für ein bestimmtes Niveau vorgeschlagen wird. Dieser Verknüpfung erfolgte mit Unterstützung von Experten der jeweiligen Berufsausbildung⁴

Grundlage für die Zuordnung sind die Deskriptoren, die die Kompetenz auf dem jeweiligen Niveau für die jeweilige Säule beschreiben. Relevant für die Zuordnung und ggf. Abgrenzung sind im Kontext des Projektes die Niveaustufen drei bis sechs, die im Folgenden detailliert wiedergegeben werden:

Tabelle 3: Allgemeine Struktur der Beschreibung (DQR 2010d: 5)

Niveauindikator			
Anforderungsstruktur			
Fachkompetenz		Personale Kompetenz	
Wissen	Fertigkeiten	Sozialkompetenz	Selbständigkeit
Tiefe und Breite	Instrumentale und systemische Fertigkeiten, Beurteilungsfähigkeit	Team-/Führungsfähigkeit, Mitgestaltung und Kommunikation	Eigenständigkeit/ Verantwortung, Reflexivität und Lernkompetenz

³ Die Gliederung orientiert sich am im „Expertenvotum“ vorgeschlagenen Formular zum deduktiven Vorgehen (2010a: 14; auch: Anhang I). Die Spalten „Begründung“ und „offene Fragen“ wurden aus dieser Darstellung der Zuordnung herausgenommen und finden sich unter 4.3: „Übersicht über die getroffenen Zuordnungsvorschläge“.

⁴ Insbesondere mit Vertretern des OSZ Werder des Landkreises Potsdam -Mittelmark, Schulteil Groß Kreutz und der Regionalstelle für Bildung im Agrarbereich, Luckenwalde.

Tabelle 4: Niveaubeschreibungen 3-6

Niveau 3			
Über Kompetenzen zur selbständigen Erfüllung fachlicher Anforderungen in einem noch überschaubaren und zum Teil offen strukturierten Lernbereich oder beruflichen Tätigkeitsfeld verfügen.			
Fachkompetenz		Personale Kompetenz	
Wissen	Fertigkeiten	Sozialkompetenz	Selbständigkeit
Über erweitertes allgemeines Wissen oder über erweitertes Fachwissen in einem Lernbereich oder beruflichen Tätigkeitsfeld verfügen.	Über ein Spektrum von kognitiven und praktischen Fertigkeiten zur Planung und Bearbeitung von fachlichen Aufgaben in einem Lernbereich oder beruflichen Tätigkeitsfeld verfügen. Ergebnisse nach weitgehend vorgegebenen Maßstäben beurteilen, einfache Transferleistungen erbringen.	In einer Gruppe mitwirken und punktuell Unterstützung anbieten. Die Lern- oder Arbeitsumgebung mitgestalten, Abläufe gestalten und Ergebnisse adressatenbezogen darstellen.	Auch in weniger bekannten Kontexten eigenständig und verantwortungsbewusst lernen oder arbeiten. Das eigene und das Handeln anderer einschätzen. Lernberatung nachfragen und verschiedene Lernhilfen auswählen.

Niveau 4			
Über Kompetenzen zur selbständigen Planung und Bearbeitung fachlicher Aufgabenstellungen in einem umfassenden, sich verändernden Lernbereich oder beruflichen Tätigkeitsfeld verfügen.			
Fachkompetenz		Personale Kompetenz	
Wissen	Fertigkeiten	Sozialkompetenz	Selbständigkeit
Über vertieftes allgemeines Wissen oder über fachtheoretisches Wissen in einem Lernbereich oder beruflichen Tätigkeitsfeld verfügen.	Über ein breites Spektrum kognitiver und praktischer Fertigkeiten verfügen, die selbständige Aufgabenbearbeitung und Problemlösung sowie die Beurteilung von Arbeitsergebnissen und -prozessen unter Einbeziehung von Handlungsalternativen und Wechselwirkungen mit benachbarten Bereichen ermöglichen. Transferleistungen erbringen.	Die Arbeit in einer Gruppe und deren Lern- oder Arbeitsumgebung mitgestalten und kontinuierlich Unterstützung anbieten. Abläufe und Ergebnisse begründen. Über Sachverhalte umfassend kommunizieren.	Sich Lern- und Arbeitsziele setzen, sie reflektieren, realisieren und verantworten.

Niveau 5			
Über Kompetenzen zur selbständigen Planung und Bearbeitung umfassender fachlicher Aufgabenstellungen in einem komplexen, spezialisierten, sich verändernden Lernbereich oder beruflichen Tätigkeitsfeld verfügen.			
Fachkompetenz		Personale Kompetenz	
Wissen	Fertigkeiten	Sozialkompetenz	Selbständigkeit
<p>Über integriertes Fachwissen in einem Lernbereich</p> <p>oder</p> <p>über integriertes berufliches Wissen in einem Tätigkeitsfeld verfügen. Das schließt auch vertieftes fachtheoretisches Wissen ein.</p> <p>Umfang und Grenzen des Lernbereichs oder beruflichen Tätigkeitsfelds kennen.</p>	<p>Über ein sehr breites Spektrum spezialisierter kognitiver und praktischer Fertigkeiten verfügen. Arbeitsprozesse übergreifend planen und sie unter umfassender Einbeziehung von Handlungsalternativen und Wechselwirkungen mit benachbarten Bereichen beurteilen.</p> <p>Umfassende Transferleistungen erbringen.</p>	<p>Arbeitsprozesse kooperativ, auch in heterogenen Gruppen, planen und gestalten, andere anleiten und mit fundierter Lernberatung unterstützen.</p> <p>Auch fachübergreifend komplexe Sachverhalte strukturiert, zielgerichtet und adressatenbezogen darstellen.</p> <p>Interessen und Bedarf von Adressaten vorausschauend berücksichtigen.</p>	<p>Eigene und fremd gesetzte Lern- und Arbeitsziele reflektieren, bewerten, selbstgesteuert verfolgen und verantworten sowie Konsequenzen für die Arbeitsprozesse im Team ziehen.</p>

Niveau 6			
Über Kompetenzen zur Planung, Bearbeitung und Auswertung von umfassenden fachlichen Aufgaben- und Problemstellungen sowie zur eigenverantwortlichen Steuerung von Prozessen in Teilbereichen eines wissenschaftlichen Faches oder in einem beruflichen Tätigkeitsfeld verfügen. Die Anforderungsstruktur ist durch Komplexität und häufige Veränderungen gekennzeichnet.			
Fachkompetenz		Personale Kompetenz	
Wissen	Fertigkeiten	Sozialkompetenz	Selbständigkeit
<p>Über breites und integriertes Wissen einschließlich der wissenschaftlichen Grundlagen, der praktischen Anwendung eines wissenschaftlichen Faches sowie eines kritischen Verständnisses der wichtigsten Theorien und Methoden</p> <p>oder</p> <p>über breites und integriertes berufliches Wissen einschließlich der aktuellen fachlichen Entwicklungen verfügen.</p> <p>Kenntnisse zur Weiterentwicklung eines wissenschaftlichen Faches</p> <p>oder</p> <p>eines beruflichen Tätigkeitsfeldes besitzen. Über einschlägiges Wissen an Schnittstellen verfügen.</p>	<p>Über ein sehr breites Spektrum an Methoden zur Bearbeitung komplexer Probleme in einem wissenschaftlichen Fach, weiteren Lernbereichen</p> <p>oder</p> <p>einem beruflichen Tätigkeitsfeld verfügen.</p> <p>Neue Lösungen erarbeiten und unter Berücksichtigung unterschiedlicher Maßstäbe beurteilen, auch bei sich häufig ändernden Anforderungen.</p>	<p>In Expertenteams verantwortlich arbeiten</p> <p>oder</p> <p>Gruppen oder Organisationen verantwortlich leiten.</p> <p>Die fachliche Entwicklung anderer anleiten und vorausschauend mit Problemen im Team umgehen.</p> <p>Komplexe fachbezogene Probleme und Lösungen gegenüber Fachleuten argumentativ vertreten und mit ihnen weiterentwickeln.</p>	<p>Ziele für Lern- und Arbeitsprozesse definieren, reflektieren und bewerten und Lern- und Arbeitsprozesse eigenständig und nachhaltig gestalten.</p>

Aufgrund dieser Vorgaben wurden die aus den Dokumenten entwickelten Lernergebnisbeschreibungen für jedes einzelne Funktionsfeld (im Rahmen der Diskussion: pro Deskriptor) einem Niveau zugeordnet. Unterschiede in der Bewertung – sei es hinsichtlich einzelner Deskriptoren oder einzelner Funktionsfelder innerhalb der Gesamtqualifikation – traten auf und werden unter 4.3 benannt. Die letztlich angestrebte Gesamtzuordnung folgte entsprechend dem „Expertenvotum“ (DQR 2010a: 12) einem qualitativen Ansatz, der die jeweilige Bedeutung einzelner Kompetenzen innerhalb eines speziellen Berufs berücksichtigt und dadurch von einer rein arithmetischen Bewertung abweicht. Beispielhaft finden sich die kompletten Formulare zum Beruf Landwirt mit den Details zur Niveaustufenzuordnung im Anhang II und III.

Wie bereits erwähnt finden sich Beschreibungen zur personalen Kompetenz nur in sehr unzureichender Weise in den Ordnungsmitteln der grünen Berufe (Ausnahme: Tierwirt). Um mit dieser Schwierigkeit zurechtzukommen, wurden im Projekt zwei zusätzliche Methoden eingesetzt: zum einen wurden die auf Basis der Papierlage erstellten Beschreibungen durch Experten der jeweiligen Berufe präzisiert und ergänzt, so dass eher implizite Inhalte insbesondere zur Personalen Kompetenz greifbar gemacht werden konnten. Das Ergebnis findet sich an entsprechender Stelle in den Tabellen wieder.

Darüber hinaus wurden nicht nur die Experten aus der beruflichen Bildung, sondern auch Experten von Ausbildungsbetrieben sowie Personalvermittler im Agrarbereich und Verbandsvertreter mittels qualitativer Experteninterviews (u.a.) zu erforderlichen und existierenden Kompetenzen von Gesellen befragt. Übereinstimmend kommt in den Interviews zur Geltung, dass Schwächen in der Ausbildung nicht bei den vermittelten Fähigkeiten liegen, oder wie ein Betriebsleiter formuliert: „An Fachlichkeit fehlt's denen nicht, auch den Gesellen“. Erwartet wird, dass der Geselle Verantwortung für einen abgesteckten Bereich übernimmt und Weisungen des Meisters oder Betriebsleiters umsetzt, ohne jedoch allein weitreichende Entscheidungen zu treffen / treffen zu müssen. Ferner entfällt die Erwartung, gesamtbetriebliche oder unternehmerische Verantwortung zu übernehmen. Schwierigkeiten werden bei der Personalen Kompetenz gesehen, sowohl bei der Selbstständigkeit als auch bei der Sozialkompetenz. So wird beispielsweise die erwünschte Fähigkeit von Gesellen, Lehrlinge in ihrem Zuständigkeitsbereich anleiten zu können, als „überhaupt nicht selbstverständlich“ beschrieben. Auch wird eher der Wunsch formuliert denn von einer gängigen Qualifikation gesprochen wenn es ums „Mitdenken“ beim als Facharbeiter angesehenen Gesellen geht. Eine Betriebsleiterin formuliert den Mindestanspruch wie folgt: „Naja, er sollte seinen Kopf auch schon ein bisschen einschalten, beim Arbeiten...“. Wie erfolgreich ein Geselle in der weiteren beruflichen Entwicklung ist, hängt nach Ansicht der Interviewten zentral an personalen Kompetenzen. Sind Lernfähigkeit, Kommunikationstalent und weitere „soft skills“ stark ausgeprägt und wird die Vollendung der Ausbildung als Startpunkt und nicht als Ziel betrachtet, werden gute Entwicklungsmöglichkeiten gesehen, im Laufe derer gerade die personalen Kompetenzen ausgebaut werden können (und müssen). Ansonsten bleibt es bei der reinen „Exekutive“.

Die skizzierten Einschätzungen zu den personalen Kompetenzen finden sich wieder in der DQR-Einordnung zwischen Niveau 3 und 4. Sie decken sich mit der Skepsis der Experten der Berufsbildung, die zu dieser Frage zu der Einschätzung kommen, dass zwar Niveau 4 vermittelt werden *kann*, in der Realität aber weniger als die Hälfte der auszubildenden dieses Niveau erreichen⁵. Praxiserfahrung kann die Lücke füllen, doch betrifft das nicht die vorliegende Einstufung der grünen Ausbildungsberufe.

Durch diese doppelte methodische Erweiterung konnten Schwächen in den Ordnungsmitteln teilweise ausgeglichen werden. Besonders die doppelte Blickrichtung – Ausbildungsverantwortliche und Personen, die Absolventen einstellen bzw. deren Kompetenzen im Job kennen – erwies sich als förderlich.

⁵ Diese Zahlen wurden z. B. für das OSZ Werder, Groß Kreutz, genannt.

4.2. Zuordnung mit Begründung

In den folgenden Abschnitten werden die Zuordnungsergebnisse für die drei untersuchten Ausbildungs- und den untersuchten Fortbildungsberuf zusammengefasst. Die Zuordnung basiert einerseits auf den outcome-orientierten Lernergebnisbeschreibungen (siehe Anhang zum Beispiel Landwirt), andererseits auf den Diskussionen und Interviews mit den o. g. Experten.

4.2.1. Duale Ausbildungsberufe

Die untersuchten Ausbildungsberufe Landwirt, Tierwirt und Gärtner zählen zu den durch das Berufsbildungsgesetz anerkannten dreijährigen Ausbildungsberufen. Die Ausbildung erfolgt an den Lernorten Ausbildungsbetrieb und Berufsschule. Die entsprechenden Regelungen sind die vom Bund verfasste Ausbildungsordnung sowie, für die Berufsschule, der von der Kultusministerkonferenz verfasste Rahmenlehrplan. Beide genannten Ordnungsmittel bauen auf dem Niveau des Hauptschulabschlusses auf (DQR 2010a: 16). In Brandenburg wurden die KMK-Rahmenlehrpläne für die untersuchten Berufe direkt übernommen und zum Landeslehrplan erklärt (Fernández Arias, 2006:V).

Die von der KMK selbst gestellte Forderung, dass Rahmenlehrpläne nach Lernfeldern und in ihrer Darstellung lernergebnisorientiert strukturiert sein sollen (Formulierung der erworbenen Handlungskompetenz anhand der Dimensionen Fachkompetenz, Personalkompetenz und Sozialkompetenz) (DQR 2010a: 17), wurde bei den untersuchten Berufen bisher nur beim Tierwirt realisiert. Eine Überarbeitung bzw. Anpassung des Rahmenlehrplans zum Landwirt (aktuelle Version von 1994) und des Gärtners (1995), die entlang der Lernfelder als didaktisch-curricularen Organisationseinheiten berufliche Handlungsfelder aufgreifen, steht noch aus.

Duale Ausbildung: Landwirt

Vorschlag: Niveaustufe 4

Landwirte verfügen über die Fähigkeit, pflanzliche und tierische Produkte zu erzeugen und zu verkaufen. Dazu gehört, landwirtschaftliche Maschinen und Geräte zu handhaben und instand zu halten, die Produktion zu planen, zu kontrollieren und zu analysieren und Geschäftsvorgänge abzuwickeln. Das berufliche Tätigkeitsfeld des Landwirts wird zunehmend technisierter, spezialisierter und erfordert durch externe Entwicklungen neben produktionstechnologischem Können zunehmend wirtschaftliche und oder administrative Kompetenzen sowie fundiertes kommunikatives Können. In Familienbetrieben fungieren Landwirte oft als Betriebsleiter, in Großbetrieben übernehmen sie als Facharbeiter die Verantwortung für einen abgesteckten Bereich. Zumeist werden sie von Meistern oder akademisch qualifizierten Fachkräften angeleitet. Langjährige Praxiserfahrung kann zu einem deutlichen Kompetenzzuwachs führen; die Abgrenzung zum Meister mit einem übergeordneten Wissen zum gesamten Betriebsablauf und deutlichen Stärken im Bereich der personalen Kompetenz bleibt jedoch bis auf Ausnahmefälle bestehen. Schwächen bleiben in den Feldern der Sozialkompetenz und Selbständigkeit, die allerdings für die primär zu erledigenden Aufgaben nicht so zentral sind, dass sie eine tiefere Niveauzuordnung rechtfertigen würden.

Verwendete Quellen:

- Verordnung über die Berufsausbildung zum Landwirt/zur Landwirtin vom 31. Januar 1995, Bundesgesetzblatt, Teil I, Jahrgang 1995.
- Rahmenlehrplan für den Ausbildungsberuf Landwirt/Landwirtin (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 27. Oktober 1994), KMK - Berufliche Bildung 41, März 1996.

Duale Ausbildung: Tierwirt

Vorschlag: Niveaustufe 4

Tierwirte verfügen über die Kompetenz, den Tierbestand eines gewerblichen Nutztierbetriebs zu bewirtschaften. Dazu gehören die Zucht, Haltung und Versorgung der Tiere sowie deren Vermarktung. Die Kenntnis und Umsetzungs-kompetenz von Hygiene-, Tier- und Verbraucherschutzvorschriften geht damit einher. Steigende Ansprüche hinsichtlich Qualität und Vermarktung erfordern die Kompetenz, in diesem an sich überschaubaren, zunehmend aber durch offenere Strukturen gekennzeichneten Tätigkeitsfeld, verantwortungsvoll zu agieren. Ein situationsangemessener Kommunikationsstil ist zur Führung von internen wie externen Verhandlungen zu beherrschen. Tierwirte arbeiten zumeist als Fachkräfte auf Großbetrieben, wo sie entsprechend ihrer Spezialisierung (wie Rinder-, Schweine- oder Geflügelhaltung) Verantwortung für den ihnen vom Bereichs- oder Betriebsleiter (Meister und oder akademisch qualifizierte Person) zugewiesenen Bereich übernehmen.

Verwendete Quellen:

- Verordnung über die Berufsausbildung zum Tierwirt/zur Tierwirtin vom 17. Mai 2005, BGBl Jahrgang 2005 Teil I Nr. 30, ausgegeben zu Bonn am 31. Mai 2005.
- Rahmenlehrplan für den Ausbildungsberuf Tierwirt/Tierwirtin (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 18.03.2005).
- Umsetzung des Rahmenlehrplans für den Ausbildungsberuf Tierwirt/Tierwirtin (Rinder- und Schweineproduktion). OSZ Prignitz / OSZ Märkisch-Oderland, Version vom 09. Mai 2007.

Duale Ausbildung: Gärtner

Vorschlag: Niveaustufe 4

Gärtner (der Fachrichtungen Obst- bzw. Gemüsebau) verfügen über die Kompetenz, Pflanzen und pflanzliche Produkte zu vermehren, zu kultivieren, zu ernten, aufzubereiten und zu vermarkten. Dazu befähigt sie u.a. das Wissen über die korrekte Anwendung von Böden, Erden und Substraten, die Kenntnis der notwendigen Kultur- und Pflegemaßnahmen und die Fertigkeit, die für die jeweiligen Kulturen speziellen Maschinen und Geräte zu handhaben. Die oft anfälligen Kulturen erfordern z.B. die Kompetenz, frühzeitig Mangelsituationen zu erkennen und schnell angemessene Pflegeschritte einzuleiten. Besonders die Vielzahl und große Unterschiedlichkeit der zu erzeugenden Produkte im Obst- und Gemüsebereich stellen hohe Anforderungen daran, den Umfang – aber auch die Grenzen – des Tätigkeitsfeldes korrekt einzuschätzen. Kommunikative Fähigkeiten sind zur Gestaltung eines reibungslosen Arbeitsablaufes (intern wie extern) von Nöten. Gärtner arbeiten sowohl auf landwirtschaftlichen Betrieben, die z.B. über einen Betriebszweig Gemüsebau verfügen, als auch in Gärtnereien, die sich auf entsprechende Kulturpflanzen spezialisiert haben. Sie sind in der Regel für einen ihnen zugewiesenen Bereich verantwortlich, finden allerdings im Betriebs- oder Bereichsleiter eine übergeordnete Stelle, die inhaltlich und arbeitsorganisatorisch weisungsbefugt bleibt.

Verwendete Quellen:

- Verordnung über die Berufsausbildung zum Gärtner/zur Gärtnerin vom 6. März 1996, BGBl Jahrgang 1996 Teil I Nr. 14, ausgegeben zu Bonn am 14. Mai 1996.
- Rahmenlehrplan für den Ausbildungsberuf Gärtner/Gärtnerin (Beschluss der Kultusministerkonferenz 8. Dezember 1995) KMK– Berufliche Bildung 43 Dezember 1996.

4.2.2. Berufliche Weiterbildung: Landwirtschaftsmeister

Der Meister ist ein Weiterbildungsabschluss, der durch die Ablegung der Meisterprüfung („Großer Befähigungsnachweis“) erlangt wird. Der Zugang zur Prüfung erfolgt über in der Landwirtschaft v.a. über angebotenen Teilzeitunterricht („Winterschule“), wobei die Teilnahme an Vorbereitungskursen nicht verpflichtend für die Zulassung zur Prüfung ist (DQR 2010a: 21). Die Meisterprüfung steht für den Nachweis von umfassendem theoretischen Wissen und praktischem Können, von kaufmännischer Kompetenz und der Befähigung, selbst auszubilden.

Vorschlag: Niveau 6

Der Landwirtschaftsmeister verfügt über die Kompetenz, umfassend und eigenverantwortlich sämtliche Arbeitsgänge auf einem mittleren landwirtschaftlichen Betrieb oder einen Bereich eines Großbetriebs zu planen, zu bearbeiten und auszuwerten. Des Weiteren verfügt er im Bereich personale Kompetenz über Führungsfähigkeit, Reflexivität des eigenen Handelns und Erkenntnis- und Umsetzungsvermögen zu eigenem weiteren Lernbedarf. Planung, Vorbereitung und Durchführung pflanzlicher und tierischer Produktion, der souveräne Umgang mit Maschinen und der Einsatz von wirtschaftlichem Wissen als Basis ökonomischen Handelns gehören zu seinen Aufgaben. Er verfügt über Berechtigung und Kompetenz, Lehrlinge fachlich wie persönlich anzuleiten. Besonders hinsichtlich der personalen Kompetenz und der Fähigkeit, einen Betrieb als Ganzes wahrzunehmen und verantwortlich (ggf. einen Bereich) zu lenken, liegen deutliche Niveauezuwächse zu den oben beschriebenen Ausbildungsabschlüssen. Auch hier gilt jedoch die große Bedeutung des praktischen Könnens (Fertigkeiten noch mehr als Wissen), die u.a. durch die in der Struktur der Meisterfortbildung immanente langjährige Praxiserfahrung begründet ist.

Verwendete Quellen:

- Verordnung über die Anforderungen in der Meisterprüfung für den Beruf Landwirt/Landwirtin vom 12.03.1991 (BGBL. I, S. 659) zuletzt geändert durch Art. 4 V vom 29.10.2008.

4.3. Übersicht über die getroffenen Zuordnungsvorschläge⁶

Bildungsgang	Begründung für die Zuordnung	Gegenargumente	Niveaustufe
Tierwirt (3-jährige duale Ausbildung)	Die Zuordnung ist auf Grund der Ordnungsmittel für die Bereiche Fertigkeiten und Wissen auf Stufe 4 zu belegen (Ausnahme: Funktionsfeld 1: Eine/n neue/n Mitarbeiter/in in den Betrieb einführen, wo die nebenstehende Bewertung der (nicht ausreichenden) Sozialkompetenz als Kernkriterium erachtet wird.	Die Ordnungsmittel zum Beruf Tierwirt enthalten zunehmend outcome orientierte Beschreibungen und integrieren Aspekte der personalen Kompetenz. Dennoch erreichen diese kein Niveau, das die Einordnung in Niveau 4 rechtfertigen würden (siehe auch: Begründung beim u.g. Landwirt und Gärtner). Auf Grund der schwerpunktmäßigen Zielsetzung der Ausbildung, sprich Hinführung zum Beruf Tierwirt als kompetentem Erzeuger landwirtschaftlicher Produkte, wird das Hauptgewicht auf die vermittelte (und auf 4 angesiedelte) Fachkompetenz gelegt.	4

⁶ Die Darstellung orientiert sich hinsichtlich Inhalt und Aufbau an den Formaten, die im „Expertenvotum“ (DQR 2010b) genutzt wurde.

Landwirt (3-jährige duale Ausbildung)	Die Zuordnung ist anhand der Ordnungsmittel für die Bereiche Fertigkeiten und Wissen zu Stufe 4 belegt. Lediglich bei den Funktionsfeldern 3 (Produktion planen, vorbereiten, kontrollieren und analysieren) und 4 (Geschäftsvorgänge und marktwirtschaftliche Zusammenhänge erfassen und abwickeln) wird auf Grund der Komplexität auf Stufe 3 verwiesen.	Die Ordnungsmittel enthalten nur wenige Informationen zur personalen Kompetenz. Experten ⁷ beschreiben diese anhand von Kriterien, die überwiegend auf Stufe 3 verweisen; angestrebt wird eine verlässliche „Exekutive“, Selbständigkeit ist eine erwünschte Ergänzung, Führungskompetenz wird selbst auf niedrigem Niveau nicht erwartet.	4
Gärtner (3-jährige duale Ausbildung)	Die Zuordnung ist anhand der Ordnungsmittel für die Bereiche Fertigkeiten und Wissen zu Stufe 4 belegt. Lediglich beim Funktionsfeld 3 (Betriebliche Abläufe und wirtschaftliche Zusammenhänge wahrnehmen und beurteilen), wird sowohl die für 4 nötige Fachkompetenz als auch die personale Kompetenz nicht gesehen.	Da die Ausbildungsberufe vorrangig auf die Vermittlung von produktionstechnischem Wissen und entsprechender Fertigkeiten zielen, wird als Gesamteinstufung dennoch Niveau vier vorgeschlagen.	4
Landwirtschaftsmeister (geregelt Fortbildung)	Die Zuordnung ist anhand der Ordnungsmittel für Stufe 6 zu belegen.	Bei der Zuordnung zum Funktionsfeld „Gewährleistung von Arbeitssicherheit und Gesundheit“ rechtfertigt das vermittelte Wissen eher Niveau 5, da besonders Kompetenzen fehlen, die ein reflektiertes und durch Wissen begründetes Handeln in sich verändernden Umfeldern ermöglichen könnten. Die Gesamteinstufung in 6 bleibt davon unberührt.	6

4.4. Herausforderungen des Arbeitsschrittes: Einordnung in den DQR

Eine der größten Herausforderungen bei der Einordnung der Berufe in den DQR war ähnlich wie bei anderen Berufen, für die dieser Schritt vorgenommen wurde: es fehlten die für eine Beschreibung der Lernergebnisse im Sinne des DQR, sprich Betonung der erworbenen Handlungskompetenz, entsprechend formulierte Ordnungsmittel. Diese liegen – mit Ausnahme des Tierwirts – nicht entsprechend strukturiert und präzisiert vor. Im Projekt war die Konsequenz, dass eher implizite Inhalte in ergebnisorientierte Beschreibungen überführt werden mussten. Weg der Wahl war die Erweiterung der Papierlage durch Experteninterviews und die Kooperation mit einem Oberstufenzentrum mit Agrarausbildung.

Eine weitere Schwachstelle, die mit den oben beschriebenen Schwierigkeiten eng verbunden ist, ist die Tatsache, dass die bisher genutzten Ordnungsmittel die fachlichen Aspekte einer Aus- oder Fortbildung betonen. Personale Kompetenz wird nur am Rande miteinbezogen bzw. kann nur über eine Erweiterung des methodischen Herangehens überwunden werden. Für das Projekt waren das v.a. die genannten Experteninterviews, mit Hilfe derer der Fokus erweitert werden konnte. Für eine „offizielle“ Einordnung dürfte diese Herangehensweise zu hinterfragen, für den Projektkontext scheint damit eine vertretbare Lösung gefunden worden zu sein.

Bei der Auswahl des Expertenteams, mit dessen Unterstützung die Kompetenzbeschreibungen validiert werden sollten, entstand die Frage, welcher Personenkreis über die dafür erforderliche Kompetenz verfügt. Dem Versuchscharakter des Erprobungs- und Entwicklungsprojektes BeStuLa (und den damit einhergehenden Ein-

⁷ Im Rahmen des Projektes durchgeführte Experteninterviews (Zeitraum: Juli bis Dezember 2010 mit Betriebsleitern, Personalfachberatern und Verbandsvertretern)

schränkungen hinsichtlich Personaleinsatz, zeitlicher und finanzieller Ressourcen) Rechnung tragend, fiel die Wahl auf kooperierende Projektpartner aus dem Berufsfeld. Die dadurch gewonnenen Informationen werden für das Projektziel als hinreichend angesehen; für einen darüber hinausgehenden Einsatz des Zuordnungsvorschlags ist der Entstehungshintergrund im Blick zu behalten.

5. Fazit

Mit dem vorliegenden Papier ist für das Projekt der Teilschritt „Einordnung ausgewählter grüner Aus- und Fortbildungsberufe in den DQR“ abgeschlossen. Insbesondere durch den Zeitpunkt des Vorhabens – Nutzung von Ideen und Möglichkeiten des DQR – bereits während des Entstehens des DQR ist das Ziel als sehr ambitioniert zu betrachten. Es verbindet eine frühzeitige Auseinandersetzung mit aktuellen bildungspolitischen Entwicklungen, deren Umsetzung im Werden und nach wie vor von einer starken Dynamik geprägt ist, mit der konkreten Erarbeitung einer versuchsweisen Einordnung von Berufen in einem Bereich, der (noch) nicht allgemeingültig bearbeitet wurde. Dabei liegen Chancen, wie eine zeitnahe Übernahme innovativer Ansätze in ein für das Projekt zentrales Berufsfeld und Risiken, die sich aus sich weiterhin wandelnden und selbst auf dem Prüfstand stehenden Kategorisierungsgrundlagen ergeben, nah beieinander.

Literaturverzeichnis

- BIBB (2011): Empfehlungen des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) zum weiteren Vorgehen bei der Erarbeitung des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR), http://www.bibb.de/dokumente/pdf/Empfehlung_des_Hauptausschusses_zum_DQR.pdf , Zugriff am: 19.04.2011.
- DQR (2010a): Expertenvotum zur zweiten Erarbeitungsphase des deutschen Qualifikationsrahmens, Teil A: Einführung, DQR-Büro, Berlin. http://www.netz3l.de/fileadmin/user_upload/n3l/downloads/DQR/DQR_II_Phase_A_Einf%C3%BChrung.pdf, Zugriff am 11.11.2010.
- DQR (2010b): Expertenvotum zur zweiten Erarbeitungsphase des Deutschen Qualifikationsrahmens, Teil B: Votum AG Gesundheit und Votum AG Handel, DQR-Büro, Berlin. www.netz3l.de/fileadmin/user_upload/n3l/downloads/DQR/DQR_II_Phase_B_AG_Gesundheit.pdf, Zugriff am 30.04.2011 und http://www.netz3l.de/fileadmin/user_upload/n3l/downloads/DQR/DQR_II_Phase_B_AG_Handel.pdf, Zugriff am 12.11.2010.
- DQR (2010c): Expertenvotum zur zweiten Erarbeitungsphase des Deutschen Qualifikationsrahmens, Teil C – Anhang Handel: http://www.netz3l.de/fileadmin/user_upload/n3l/downloads/DQR/DQR_2_Phase_C_II_AG_Handel.pdf; Zugriff: 15.03.2011.
- DQR (2010d): Vorschlag für einen Deutschen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen, November 2010. Arbeitskreis Deutscher Qualifikationsrahmen, Berlin. http://www.bbs3-ol.de/upload/seiten/3_teilzeitschule/223_laborberufe/79_chemielaboranten/anhang/DQR_Vorschlag_10.1.2010.pdf, Zugriff am: 28.08.2011.
- Fernández Arias, Ulrike (2006): 16 Bundesländer, 2 Ausbildungsberufe – eine Bestandsaufnahme. B&B Agrar 2/06: I – XVII.
- MIL (2010): Grüne Berufe: Agrarminister Vogelsänger übergibt Meister- und Ausbildungsurkunden. Ministerium für Infrastruktur und Landwirtschaft. <http://www.mil.brandenburg.de/cms/detail.php/bb1.c.233871.de>, Zugriff am: 15.03.2011.

Anhang

Anhang I: Formular für die Analyse nach deduktivem Vorgehen (DQR 2010a: 14)

Gliederung der Qualifikation <i>(5–10) Handlungs-/ Funktionsfelder, die die für die Qualifikation typische Handlungskompetenz charakterisieren</i>	Quellenverweise und Ordnungsmittel	Niveauindikator	Fachkompetenz		Personale Kompetenz		Begründung der Niveau-stufenzuordnung	offene Fragen
			Wissen (Breite und Tiefe)	Fertigkeiten (instrumentelle und systemische; Beurteilungsfähigkeit)	Sozialkompetenz (Team- / Führungsfähigkeit, Mitgestaltung, Kommunikation)	Selbstkompetenz (Selbstständigkeit / Verantwortung, Reflexivität, Lernkompetenz)		
1. Mitgestalten der betrieblichen Organisation	Nr. 1, 3; LF 1, 3	*)	*)	*)	*)	*)	*)	*)
2. Gestalten von Geschäftsprozessen im IT-Bereich	Nr. 2; LF 2							
3. Konfigurieren von IT-Systemen	Nr. 4; LF 4							
4. Entwickeln von (einfacher) Software	Nr. 5.2, 6.1, 6.2; LF 6							
5. Entwickeln von Datenbanksystemen nach Kundenwünschen	Nr. 5.6; LF 6							
6. Vernetzen von IT-Systemen	Nr. 4.4; LF 7, 9							
7. Organisieren und Durchführung von (komplexen) IT-Projekten	Nr. 6,9, 10; LF 7							
8. Erbringen von IT-Service	Nr. 7; LF 10							
9. Vermarkten von IT-Systemen	LF 8							
10. Ermitteln der Wirtschaftlichkeit von IT-Leistungen	Nr. 2.5; LF 11							

Anhang II: Zuordnungsmatrix Landwirt

Anhang II: Analyse für die Zuordnung des Berufes Landwirt/in nach DQR (deduktives Vorgehen)⁸

Gliederung der Qualifikation nach Funktionsfeldern	Quellenverweise VO ¹ KMK-RLP ²	Niveauindikator	Fachkompetenz		Personale Kompetenz	
			Wissen (Breite und Tiefe)	Fertigkeiten (Instrumentelle und systemische; Beurteilungsfähigkeiten)	Sozialkompetenz (Team-/Führungsfähigkeit, Mitgestaltung, Kommunikation)	Selbstständigkeit (Selbstständigkeit/Verantwortung, Reflexivität, Lernkompetenz)
1. Einsatzbetrieb beschreiben	VO § 4, Nr. 1	4 (Tendenz zu 3)	<p>Landwirte verfügen über Wissen zu</p> <ul style="list-style-type: none"> - Standort, Aufbau, Ausstattung und Aufgaben des Betriebes, - betrieblichen Abläufen und Zuständigkeiten, - grundlegenden und spezifischen Regelungen für die Bereiche Tarif- und Arbeitsrecht, Arbeits- und Gesundheitsschutz, - Umweltschutz und Landschaftspflege, - Verbraucherschutz. 	<p>Landwirte verfügen über die Kompetenz,</p> <ul style="list-style-type: none"> - den Betrieb und seine Struktur zu präsentieren - Kontakt nach außen zu pflegen - Rechte und Pflichten anzuwenden bzw. umzusetzen 	<p>Landwirte verfügen über die Kompetenz,</p> <ul style="list-style-type: none"> - mit betrieblichen und außerbetrieblichen Partner/innen zu kommunizieren und zusammenzuarbeiten. 	<p>Landwirte verfügen über die Kompetenz,</p> <ul style="list-style-type: none"> - selbstständig über ihre Stellung im Betrieb und im Team zu reflektieren.
2. Landwirtschaftliche Maschinen, Geräte und Betriebseinrichtungen handhaben und in-stand halten	VO § 4, Nr. 2.1	4 (Tendenz zu 3)	<p>Landwirte verfügen über Wissen über</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aufbau, den Einsatz 	<p>Landwirte verfügen über die Kompetenz,</p> <ul style="list-style-type: none"> - landwirtschaftliche Gerä- 	<p>Landwirte verfügen über die Kompetenz,</p> <ul style="list-style-type: none"> - im Team zusammen- 	<p>Landwirte verfügen über die Kompetenz,</p> <ul style="list-style-type: none"> - flexibel veränderte Anfor-

⁸Verordnung über die Berufsausbildung zum Landwirt/zur Landwirtin vom 31. Januar 1995, Bundesgesetzblatt, Teil I, Jahrgang 1995.

² Rahmenlehrplan für den Ausbildungsberuf Landwirt/Landwirtin (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 27. Oktober 1994), KMK - Berufliche Bildung 41, März 1996.

Gliederung der Qualifikation nach Funktionsfeldern	Quellenverweise VO ¹ KMK-RLP ²	Niveauindikator	Fachkompetenz		Personale Kompetenz	
			Wissen (Breite und Tiefe)	Fertigkeiten (Instrumentelle und systemische; Beurteilungsfähigkeiten)	Sozialkompetenz (Team-/Führungsfähigkeit, Mitgestaltung, Kommunikation)	Selbstständigkeit (Selbstständigkeit/Verantwortung, Reflexivität, Lernkompetenz)
			<ul style="list-style-type: none"> und die Pflege von landwirtschaftlichen Maschinen, - Verwendungszweck für die entsprechenden Werkzeuge und Werkstoffe - ergonomische Grundsätze, - Arbeitssicherheit und Schutzmaßnahmen, - Verkehrssicherheit und Verkehrsvorschriften für das Führen von landwirtschaftlichen Fahrzeugen, - die Überwachung von Tierunterkünften. 	<ul style="list-style-type: none"> te, Maschinen, Anlagen und Werkstoffe einzusetzen, - Vorschriften des Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutzes einzustufen und anzuwenden, - Gefahren und Notfallsituationen zu erkennen und sachgemäß zu reagieren, - adäquate Arbeitsmethoden bei all diesen Vorschriften anzuwenden. 	<ul style="list-style-type: none"> zuarbeiten und mit betrieblichen und außerbetrieblichen Partnern zusammenzuarbeiten, - Erfordernisse aus Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz zu berücksichtigen, - Maschinen, Geräte und Anlagen funktionsfähig an Teamkollegen zu übergeben. 	<ul style="list-style-type: none"> derungen zu erkennen, zu reflektieren und Neues angemessen in ihre Arbeitswelt zu integrieren, - neues Wissen zu Maschinen und Anlagen zu berücksichtigen, - Maschinen, Anlagen und Geräte verantwortungsbewusst zu nutzen, - selbständig Maschinen, Geräte und Werkzeuge auszuwählen und einzusetzen.
3. Produktion planen, vorbereiten, kontrollieren und analysieren	VO § 4, Nr. 2.3	3	<p>Landwirte verfügen über Wissen über</p> <ul style="list-style-type: none"> - Arbeitsverfahren und Arbeitsmittel, - Betriebsdaten und Produktionskennziffern, - Planungen von Fruchtfolge, Düngung, Pflanzenschutz, Fütterung und Stallbelegung. 	<p>Landwirte verfügen über die Kompetenz,</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vorgänge im landwirtschaftlichen Betrieb zu beurteilen, - Veränderungen zu erkennen, - Betriebsdaten zu erfassen, einzuordnen und zu beurteilen, - fachliche Informationen 	<p>Landwirte verfügen über die Kompetenz,</p> <ul style="list-style-type: none"> - im Team zusammenzuarbeiten, - Beobachtungen zu kommunizieren, - bei der Planung mitzuwirken. 	<p>Landwirte verfügen über die Kompetenz,</p> <ul style="list-style-type: none"> - flexibel auf veränderte Anforderungen zu reagieren, zu reflektieren und sie angemessen in ihre Arbeitswelt zu integrieren, - sich über Innovationen zu informieren und dieses anzuwenden, - Schlussfolgerungen aus

Gliederung der Qualifikation nach Funktionsfeldern	Quellenverweise VO ¹ KMK-RLP ²	Niveauindikator	Fachkompetenz		Personale Kompetenz	
			Wissen (Breite und Tiefe)	Fertigkeiten (Instrumentelle und systemische; Beurteilungsfähigkeiten)	Sozialkompetenz (Team-/Führungsfähigkeit, Mitgestaltung, Kommunikation)	Selbstständigkeit (Selbstständigkeit/Verantwortung, Reflexivität, Lernkompetenz)
				zu sammeln und auszuwerten, - den Ressourcenbedarf zu ermitteln.		Prozessreflexion zu nutzen
4. Geschäftsvorgänge und marktwirtschaftliche Zusammenhänge erfassen und abwickeln	VO § 4, Nr. 2.4	3	Landwirte verfügen über Wissen - zum Betriebsmittelbedarf, - zur Erfassung von Eingang und Verbrauch von Betriebsmitteln, - zur Erfassung von Tierbeständen und Führung von Bestandsverzeichnissen.	Landwirte verfügen über die Kompetenz, - durch Mitwirken Preisangebote zu vergleichen, - Marktentwicklungen zu beobachten, - Vermarktungsformen zu bewerten, - Angebote einzuholen, - kaufmännische Kalkulationen zu erstellen, - im Vergleich von Markt- und Preisinformationen mitzuwirken.	Landwirte verfügen über die Kompetenz, - bei der Vorbereitung im Ein- und Verkauf mitzuwirken, - im Team bei der Vorbereitung von Ein- und Verkauf mitzuwirken.	Landwirte verfügen über die Kompetenz, - flexibel auf veränderte Anforderungen zu reagieren, zu reflektieren und sie angemessen in ihre Arbeitswelt zu integrieren, - sich über Innovationen zu informieren, - Analyseergebnisse selbstständig zu nutzen.
Pflanzenproduktion	VO § 4, Nr. 3					
5. Böden vorbereiten und pflegen	VO § 4, Nr. 3.1	4	Landwirte verfügen über Wissen - zu Standortfaktoren von Geländen und Böden,	Landwirte verfügen über die Kompetenz, - Böden zu beurteilen, - Bodenbestandteile, -art und -zustand zu analysieren,	Landwirte verfügen über die Kompetenz, - Analyseergebnisse im Team auszuwerten.	Landwirte verfügen über die Kompetenz, - flexibel auf veränderte Anforderungen zu reagieren, zu reflektieren und sie

Gliederung der Qualifikation nach Funktionsfeldern	Quellenverweise VO ¹ KMK-RLP ²	Niveauindikator	Fachkompetenz		Personale Kompetenz	
			Wissen (Breite und Tiefe)	Fertigkeiten (Instrumentelle und systemische; Beurteilungsfähigkeiten)	Sozialkompetenz (Team-/Führungsfähigkeit, Mitgestaltung, Kommunikation)	Selbstständigkeit (Selbstständigkeit/Verantwortung, Reflexivität, Lernkompetenz)
			<ul style="list-style-type: none"> - zu Nutzungsmöglichkeiten von Böden, - zu Methoden der Bodenbearbeitung, - zu möglichen Schäden und Konsequenzen für die Bodenbearbeitung. 	<ul style="list-style-type: none"> - sieren, - Bodenbearbeitungsverfahren anzuwenden. 		<ul style="list-style-type: none"> - angemessen in ihre Arbeitswelt zu integrieren, - sich über neues Wissen zu informieren, - eigenständig Analyseergebnisse zu nutzen.
6. Böden bestellen und Pflanzen pflegen	VO § 4, Nr. 3.1, 3.2	4	<p>Landwirte verfügen über Wissen zu</p> <ul style="list-style-type: none"> - landwirtschaftlichen Nutzpflanzen und bei ihrer Produktion vorkommende Wildpflanzen und deren Verwendungszweck, - Aufbau und Lebensprozesse der Pflanzen, - Ansprüchen und Eigenschaften der Pflanzen, - Zeitpunkt und Methoden der Pflege, - Arten und Einsatzmöglichkeiten von Düngern, - Pflanzenschutzmaßnahmen. 	<p>Landwirte verfügen über die Kompetenz,</p> <ul style="list-style-type: none"> - das Saat- und Pflanzgut zu beurteilen, einzusetzen und zu verwenden, - die Bestandsentwicklung zu beobachten, aufzuzeichnen und zu beurteilen, - Schäden an Pflanzen zu identifizieren und zu analysieren. 	<p>Landwirte verfügen über die Kompetenz,</p> <ul style="list-style-type: none"> - im Team zusammenzuarbeiten und Kommunikationstechniken anzuwenden, um mit betrieblichen und außerbetrieblichen Partnern zusammenzuarbeiten. 	<p>Landwirte verfügen über die Kompetenz,</p> <ul style="list-style-type: none"> - veränderte Anforderungen zu erkennen, zu reflektieren und sie angemessen in ihre Arbeitswelt zu integrieren, - Pflegemaßnahmen verantwortlich anzuwenden, - sich über innovatives Wissen zu informieren, - exakt und genau bei Pflanzenschutz und Düngung zu handeln.
7. Ernten	VO § 4, Nr. 3.3	4	Landwirte verfügen über Wissen	Landwirte verfügen über die Kompetenz,	Landwirte verfügen über die Kompetenz,	Landwirte verfügen über die Kompetenz,

Gliederung der Qualifikation nach Funktionsfeldern	Quellenverweise VO ¹ KMK-RLP ²	Niveauindikator	Fachkompetenz		Personale Kompetenz	
			Wissen (Breite und Tiefe)	Fertigkeiten (Instrumentelle und systemische; Beurteilungsfähigkeiten)	Sozialkompetenz (Team-/Führungsfähigkeit, Mitgestaltung, Kommunikation)	Selbstständigkeit (Selbstständigkeit/Verantwortung, Reflexivität, Lernkompetenz)
			<ul style="list-style-type: none"> - zu Kriterien zu Reifestadien und Erntezeitpunkten, - zu Ernteverfahren - zu Qualitätsmerkmalen. 	<ul style="list-style-type: none"> - Menge, Qualität und Verwertbarkeit der Ernteerträge zu beurteilen, - Erntemaßnahmen durchzuführen und Erntemengen zu erfassen. 	<ul style="list-style-type: none"> - die Erntearbeit zu planen und im Team zu gestalten. 	<ul style="list-style-type: none"> - flexibel die Ernteerfordernisse zu erkennen, - eigenverantwortliche Methoden auszuwählen und einzusetzen
8. Ernte verwerten	VO § 4, Nr. 3.3	4	<p>Landwirte verfügen über Wissen</p> <ul style="list-style-type: none"> - zu Bergung, Erfassung und Lagerung. - zu Grundsätzen der Vermarktung. 	<p>Landwirte verfügen über die Kompetenz,</p> <ul style="list-style-type: none"> - Erntegut einzubringen, die Lagermöglichkeiten zu identifizieren, anzuwenden und zu erfassen, - Lagerbestände zu überprüfen und zu überwachen, - die Vermarktung des Erntegutes mit zu organisieren. 	<p>Landwirte verfügen über die Kompetenz,</p> <ul style="list-style-type: none"> - im Team zusammenzuarbeiten und Kommunikationstechniken anzuwenden, um mit betrieblichen und außerbetrieblichen Partnern zusammenzuarbeiten. 	<p>Landwirte verfügen über die Kompetenz,</p> <ul style="list-style-type: none"> - veränderte Anforderungen zu erkennen, zu reflektieren und sie angemessen in ihre Arbeitswelt zu integrieren. - sich über innovatives Wissen zu informieren.
Tierproduktion	VO § 4 Nr. 4					
9. Tiere halten	VO § 4, Nr. 4.1	4	<p>Landwirte verfügen über Wissen</p> <ul style="list-style-type: none"> - zu Physiologie und Anatomie ausgewählter Nutztiere, 	<p>Landwirte verfügen über die Kompetenz,</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ansprüche an artgerechte Haltung abzuleiten, - unter den betrieblichen Bedingungen Tiere art- 	<p>Landwirte verfügen über die Kompetenz,</p> <ul style="list-style-type: none"> - ethische Grundsätze bei der Planung und im Umgang mit und am Tier anzuwenden, 	<p>Landwirte verfügen über die Kompetenz,</p> <ul style="list-style-type: none"> - verantwortlich und achtsam mit dem tierischem Leben umzugehen.

Gliederung der Qualifikation nach Funktionsfeldern	Quellenverweise VO ¹ KMK-RLP ²	Niveauindikator	Fachkompetenz		Personale Kompetenz	
			Wissen (Breite und Tiefe)	Fertigkeiten (Instrumentelle und systemische; Beurteilungsfähigkeiten)	Sozialkompetenz (Team-/Führungsfähigkeit, Mitgestaltung, Kommunikation)	Selbstständigkeit (Selbstständigkeit/Verantwortung, Reflexivität, Lernkompetenz)
			<ul style="list-style-type: none"> - zu Haltungsformen, - zu rationellem tiergerechten und umweltverträglichem Halten, - zu Fütterungs- und Tränkeeinrichtungen, - zu Hygienemaßnahmen, Desinfektions- und Reinigungsmitteln, - zum Umweltschutz. 	<ul style="list-style-type: none"> gerecht zu halten, - Tierunterkünfte zu planen und deren Umsetzung zu steuern, - Nutztiere zu beurteilen, - die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Tiere zu diagnostizieren und zu sichern, - Desinfektionsmittel anzuwenden, - Reinigung und Desinfektion unter Beachtung der hygienischen Grundsätze und gesetzlichen Vorgaben durchzuführen, - gesetzliche Vorschriften beim Tiertransport zu beachten. 	<ul style="list-style-type: none"> - Qualitätsstandards bei der Planung und im Umgang mit und am Tier zu verwenden 	
10. Tiere versorgen	VO § 4, Nr. 4.1, 4.2	4	<p>Landwirte verfügen über Wissen</p> <ul style="list-style-type: none"> - zu Futtermitteln und deren Zusammensetzung, - zu Futterrationen und Futteraufwand, - zum Gesundheitszustand von Nutztieren, 	<p>Landwirte verfügen über die Kompetenz,</p> <ul style="list-style-type: none"> - Futtermittel und deren Futterwert zu bestimmen, - durch Mitwirkung die Fütterung zu planen, - Arbeitssicherheit, Hygiene und tierartgerechte 	<p>Landwirte verfügen über die Kompetenz,</p> <ul style="list-style-type: none"> - ethische Grundsätze bei der Planung und im Umgang mit und am Tier anzuwenden, - Qualitätsstandards bei der Planung und im Umgang mit und am 	<p>Landwirte verfügen über die Kompetenz,</p> <ul style="list-style-type: none"> - einen verantwortlichen und achtsamen Umgang mit dem tierischen Leben in das eigene Handeln zu integrieren.

Gliederung der Qualifikation nach Funktionsfeldern	Quellenverweise VO ¹ KMK-RLP ²	Niveauindikator	Fachkompetenz		Personale Kompetenz	
			Wissen (Breite und Tiefe)	Fertigkeiten (Instrumentelle und systemische; Beurteilungsfähigkeiten)	Sozialkompetenz (Team-/Führungsfähigkeit, Mitgestaltung, Kommunikation)	Selbstständigkeit (Selbstständigkeit/Verantwortung, Reflexivität, Lernkompetenz)
			- über Tierschutz.	Darbietung des Futters zu beachten, - Fütterungsfehler zu vermeiden.	Tier zu verwenden, - beim Versorgen von Tieren mit Internen und Externen zusammenzuarbeiten (z.B. veterinärmedizinische Fachkräfte).	
11. Tiere reproduzieren	VO § 4, Nr. 4.2, 5	4 (Tendenz zu 5)	Landwirte verfügen über Wissen - zu Zuchtzielen und –verfahren, - über Geburtshilfe und Aufzucht von Jungtieren, - zu speziellen Vorschriften bei der Tierproduktion.	Landwirte verfügen über die Kompetenz, - Kenntnisse zur Fortpflanzung anzuwenden, - die Reproduktion zu beobachten und zu unterstützen, - Tiere zu kennzeichnen, - Tätigkeiten entsprechend gesetzlicher Anforderungen IT-gestützt zu dokumentieren, - RP-Kennzahlen zu analysieren und zu interpretieren, - Arbeitssicherheit, Tierschutz- und Hygienemaßnahmen anzuwenden.	Landwirte verfügen über die Kompetenz, - die Tiere zu versorgen und im Team zusammenzuarbeiten.	Landwirte verfügen über die Kompetenz, - einen verantwortlichen und achtsamen Umgang mit dem tierischen Leben in das eigene Handeln zu integrieren.
12. Tiere nutzen	VO § 4, Nr. 4.2, 5	4	Landwirte verfügen über Wissen	Landwirte verfügen über die Kompetenz,	Landwirte verfügen über die Kompetenz,	Landwirte verfügen über die Kompetenz,

Gliederung der Qualifikation nach Funktionsfeldern	Quellenverweise VO ¹ KMK-RLP ²	Niveauindikator	Fachkompetenz		Personale Kompetenz	
			Wissen (Breite und Tiefe)	Fertigkeiten (Instrumentelle und systemische; Beurteilungsfähigkeiten)	Sozialkompetenz (Team-/Führungsfähigkeit, Mitgestaltung, Kommunikation)	Selbstständigkeit (Selbstständigkeit/Verantwortung, Reflexivität, Lernkompetenz)
			<ul style="list-style-type: none"> - zu Nutzungszeitpunkten, - zu Verwertungszwecken und Qualitätsanforderungen, - zu Lagerung und Transport tierischer Produkte. 	<ul style="list-style-type: none"> - Tierische Produkte sachgerecht zu lagern und zu transportieren, - durch Mithilfe zur Vorbereitung der Vermarktung beizutragen 	<ul style="list-style-type: none"> - im Team bei der Versorgung von Tieren zusammenzuarbeiten. 	<ul style="list-style-type: none"> - achtsam und verantwortlich mit Tieren umzugehen.