



DQR konkret: Vorschlag der Spitzenorganisationen der Deutschen Wirtschaft

► Im Januar 2007 haben Bund und Länder die Erarbeitung eines bildungsbereichsübergreifenden Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) entschieden. Damit soll zunächst die Voraussetzung für die Umsetzung des Europäischen Qualifikationsrahmens (EQR) auf nationaler Ebene geschaffen werden. In der BWP 2/2008 fasste Hermann Nehls die noch strittigen Punkte aus Arbeitnehmersicht bei der Ausgestaltung eines DQR zusammen. Für eine inhaltlich fundierte Diskussion zu den anstehenden Entwicklungsarbeiten sind entsprechend konkrete Vorschläge unerlässlich. Aus diesem Grund haben die Spitzenorganisationen der Deutschen Wirtschaft ihre Position zur Struktur und Funktion eines Deutschen Qualifikationsrahmens präzisiert.¹

Mehr Transparenz, Mobilität und Durchlässigkeit

Die für die Funktionalität des Europäischen Binnenmarkts notwendige Mobilität von Fachkräften und Unternehmern soll durch mehr Transparenz zwischen den verschiedenen nationalen Bildungssystemen in Europa gefördert werden. Über das Zusammenspiel von EQR und DQR soll der Vergleich von auf unterschiedlichen Bildungswegen zu erreichenden Qualifikationen gelingen. Damit ist ein entscheidender Schritt in Richtung internationaler Durchlässigkeit getan, die sich konsequenterweise innerhalb der nationalen Grenzen im deutschen Bildungssystem fortsetzen muss. Die von der Bildungsministerin Schavan initiierten Innovationskreise Berufsbildung und Weiterbildung (vgl. BMBF 2007 u. 2008) haben dazu bereits konkrete Vorschläge erarbeitet, die in der Qualifizierungsinitiative der Bundesregierung in Form von Zielen für Bildungsreformen an Verbindlichkeit gewinnen (vgl. BUNDESREGIERUNG 2008).

Die deutsche Wirtschaft misst diesem Prozess eine große Bedeutung bei. Aus diesem Grund wurde bereits Ende 2004 im Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung (KWB) eine Task Force eingerichtet mit dem Ziel, die bildungspolitisch relevanten Entwicklungen im europäischen wie auch nationalen Kontext durch die Erarbeitung konkreter Vorschläge gerade aus der Interessenslage der Unternehmen heraus zu unterstützen. Entsprechend wurde im Jahr 2005 eine Positionierung zur Struktur des EQR, einschließlich eines Leistungspunktesystems für Berufsbildung (ECVET), vorgelegt (vgl. KWB 2005). Hervorzuheben ist, dass es gelungen ist, die Stufen des EQR prinzipiell für alle Qualifikationen offenzuhalten und damit keine bereichsspezifischen Vorbehalte gerade für die Zuordnung von Qualifikationen zu den oberen Stufen des EQR vorzusehen. Folglich wurde dem für die deutsche Wirtschaft essenziellen Ziel der Förderung von Gleichwertigkeit zwischen allgemeiner/hochschulischer und beruflicher Bildung durch die Einführung eines EQR entsprochen, einem Ziel, das ebenso durch die Struktur eines DQR zu befördern ist. Offen ist noch der Zusammenhang zwischen EQR und der EU-Richtlinien zur Anerkennung von Berufsqualifikationen (2005/36/EG) und zu Dienstleistungen (2006/123/EG). Damit die gewünschten Mobilitätswirkungen in Europa

¹ Der Beitrag basiert auf dem Positionspapier der Deutschen Wirtschaft vom 28. 3. 2008, das von der KWB-Task-Force, namentlich: S. G. BAYER, F. H. ESSER, D. LUDZAY, W. MALCHER, S. MÜLLER, erstellt wurde (vgl. BDA u. a. 2008).



FRIEDRICH HUBERT ESSER

Prof. Dr., Leiter der Abteilung Berufsbildung des Zentralverbandes des Deutschen Handwerks (ZdH), Berlin, und Honorarprofessor der Universität zu Köln

wirklich entfaltet werden können, dürfen sich beide Systeme nicht widersprechen, was eine Anpassung der Anerkennungsrichtlinien an den EQR erforderlich macht.

Struktur und Funktion eines DQR

Der DQR ist ein Instrument für die Klassifizierung von Qualifikationen anhand eines Kriteriensatzes zur Bestimmung des jeweils erreichten Lernniveaus. Ziel ist die Integration und Koordination von Qualifikationen nationaler Teilsysteme und die Verbesserung der Transparenz, des Zugangs, des Aufeinanderaufbaus und der Qualität von Qualifikationen im Hinblick auf den Arbeitsmarkt und die Zivilgesellschaft. Die Klassifizierung von Qualifikationen soll im DQR über Niveaus erfolgen. Die Zahl und der Zuschnitt von Niveaus soll dabei über den Konsens der an ihrer Konstruktion Beteiligten beruhen. Bezugssysteme können dabei bestehende oder gewollte Bildungs- und/oder Beschäftigungsstrukturen sein. Um eine möglichst hohe Kompatibilität mit dem EQR sicherzustellen, schlagen die Spitzenorganisationen der deutschen Wirtschaft acht Niveaus vor.

Die Einsetzung eines DQR muss mit einem Mehrwert für alle am Wirtschaftsprozess beteiligten Akteure verbunden sein und die Prozesse der Interaktion von Bildungs- und Beschäftigungssystemen fördern. Aus diesem Grund soll „Handlungskompetenz“ das herausragende Strukturmerkmal des DQR sein. *Handlungskompetenz* wird als Einheit von Fach-, Sozial- und Personalkompetenz definiert.

Fach-, Sozial- und Personalkompetenz

Fachkompetenz bezeichnet die Fähigkeit und Bereitschaft, Aufgabenstellungen selbstständig, fachlich richtig, methodengeleitet zu bearbeiten und das Ergebnis zu beurteilen,

Sozialkompetenz drückt die Verhaltensmöglichkeiten aus, mit anderen zusammenzuarbeiten, sich mit ihnen rational und verantwortungsbewusst auseinanderzusetzen und zu verständigen,

Personalkompetenz stellt auf die Fähigkeit ab, sich weiterzuentwickeln und über seinen Lebensweg selbst zu entscheiden und so mit dem ständigen sozialen, kulturellen, technologischen Wandel aktiv und eigenverantwortlich umgehen zu können.

Mit dieser umfassenden und ganzheitlich ausgerichteten Definition von Handlungskompetenz wird dem Berufsprinzip Rechnung getragen, indem als Leitidee auf solche Verhaltensmöglichkeiten abgestellt wird, die im Kontext von Arbeit gefördert werden und der Bewältigung von Anforderungen im beruflichen Wirkungsraum dienen. Die Relevanz dieser Kompetenzen für die Bewältigung von Anforderungssituationen im außerberuflichen Wirkungsraum ist damit nicht ausgeschlossen, sondern ausdrücklich gewünscht. Der Berufsbegriff wird somit als Bildungsbegriff mitgedacht und verstanden, da Handlungskompetenz bei der Konzipierung des DQR als zentrale Zielkategorie Menschen in die Lage versetzen soll, auf der Basis von Wissen und Erfahrungen gefundene Lösungen zu bewerten und die

eigene Handlungsfähigkeit weiterzuentwickeln (vgl. ESSER 1997). Methoden und Transferkompetenz liegen dabei quer zu den genannten Kompetenzdimensionen und werden entsprechend implizit berücksichtigt.

Um der gewollten zentralen Bedeutung von „Handlungskompetenz“ im DQR zu entsprechen, soll eine entsprechende Ausrichtung der Deskriptoren an den Dimensionen Fach-, Sozial- und Personalkompetenz erfolgen. Wie bereits im KWB-Vorschlag von 2005 angelegt, ist für die konkrete Niveaubeschreibung und die Klassifizierung der Niveaus die Relationierung der Beschreibungen von Anforderungssituation und Kompetenzstruktur essentiell. Die Beschreibung der Anforderungsstruktur richtet sich dabei vor allem an den Kriterien *Komplexität* und *Dynamik* von Handlungssituationen aus. Bei der Beschreibung der Kompetenzstruktur sind die Kriterien *Wissen*, *Fertigkeiten*, *Problemlösen*, *Innovieren*, *Kommunizieren*, *Reflektieren*, *Verantworten* und *(Selbst-)Lernen* besonders bedeutsam. In der Beschreibung eines DQR nehmen die Spitzenorganisationen der Deutschen Wirtschaft folgende Setzungen vor:

- Der DQR beschreibt Handlungskompetenzen, die in (nachgelagerten) Kompetenzfeststellungsverfahren gemessen und bewertet werden. Der DQR selbst ist kein Diagnoseinstrument zur Feststellung von Kompetenzen. Vielmehr soll er in der Ordnungsarbeit als Referenzsystem für die Zuordnung von Kompetenzprofilen dienen.
- Im DQR werden Beschreibungsperspektiven gewählt, die sich überschneiden können. Der Beschreibungsgegenstand (Handlungskompetenz) wird nicht geteilt, sondern aus verschiedenen Blickwinkeln betrachtet (Fach-, Sozial- und Personalkompetenz).
- Im DQR wird Domäne als zusammengehöriger Kompetenzbereich verstanden.
- Beschreibungen von Handlungskompetenz schließen die beschriebenen Verhaltensanforderungen der niedrigen Niveaus ein, so dass innerhalb des DQR eine taxonomische Logik immanent ist.

Der folgende Vorschlag soll dazu beitragen, die bisher geführte Diskussion zu konkretisieren und damit allen Akteuren helfen, ihre eigene Position weiter auszuarbeiten, damit die Erreichung des Ziels der bundesweiten Abstimmung eines ersten Entwurfs für einen bildungsbereichsübergreifenden DQR in nahe Zukunft rücken kann.

Literatur

- BDA, BDI, BGA, DBV, DIHK, HDE, ZDH: *Deutscher Qualifikationsrahmen, (DQR). Position der Deutschen Wirtschaft, Vorschlag für den Deutschen Qualifikationsrahmen. Berlin v. 28. 3. 2008*
- BMBF (Hrsg.): *10 Leitlinien zur Modernisierung der beruflichen Bildung – Ergebnisse des Innovationskreises berufliche Bildung – Bonn/Berlin 2007*
- BMBF (Hrsg.): *Empfehlungen des Innovationskreises Weiterbildung für eine Strategie zur Gestaltung des Lernens im Lebenslauf. Bonn/Berlin 2008*
- DIE BUNDESREGIERUNG: *Aufstieg durch Bildung – Qualifizierungsinitiative der Bundesregierung. Januar 2008*
- ESSER, F. H.: *Beruf als didaktische Kategorie: Tradition und Innovation. Köln 1997*
- KWB: *Berufliche Bildung für Europa. Europäischer Qualifikationsrahmen (EQF) und Leistungspunktesystem (ECVET). Position der Deutschen Wirtschaft, Vorschlag für einen Qualifikationsrahmen- und Leistungspunkte-Modell. März 2005*
- NEHLS, H.: *Noch kein Konsens bei der Konkretisierung eines Deutschen Qualifikationsrahmens. In: BWP 37 (2008) 2, S. 48–51*

Tabelle Niveaustufen² eines Deutschen Qualifikationsrahmens

1. Niveau			Beispielhafte Zuordnung von Qualifikationsprofilen
er/sie ist in der Lage, sich in überschaubar strukturierten und gleichbleibenden domänenspezifischen Kontexten nach genauer Anleitung zu verhalten			
Fachkompetenz	Sozialkompetenz	Personalkompetenz	
verfügt über grundlegendes Allgemeinwissen und grundlegende Fertigkeiten	ist in der Lage, sich in soziale Strukturen zu integrieren und Informationen auszutauschen	ist lernbereit und für die eigene Kompetenzentwicklung zugänglich	<ul style="list-style-type: none"> – Ausbildungsreife – beschäftigungsbefähigende Basisqualifikation, wie Schulpraktika
2. Niveau			Beispielhafte Zuordnung von Qualifikationsprofilen
<ul style="list-style-type: none"> – er/sie ist in der Lage, Aufgaben auf geringem Anspruchsniveau unter Anleitung in überschaubar strukturierten und gleichbleibenden domänenspezifischen Kontexten zu bearbeiten – zeigt die Fähigkeit und die Bereitschaft, Aufgabenstellungen fachlich richtig und methodengeleitet im Team zu bearbeiten 			
Fachkompetenz	Sozialkompetenz	Personalkompetenz	
verfügt über grundlegendes Wissen sowie grundlegende Fertigkeiten in einem Lern- und Arbeitsbereich	<ul style="list-style-type: none"> – ist in der Lage, sich zur Bearbeitung von Aufgaben in soziale Strukturen zu integrieren – ist in der Lage, in Bezug auf grundlegende fachliche Kontexte zu kommunizieren – ist in der Lage, allgemeine Anregungen, Hinweise und Kritik anzunehmen 	ist in der Lage, vorgegebene Lernhilfen zu nutzen und den individuellen Lernfortschritt für die eigene Kompetenzentwicklung zu erkennen	<ul style="list-style-type: none"> – auf einen Pflichtschulabschluss aufbauende Berufsausbildungsvorbereitung wie Qualifizierungsbausteine, Einstiegsqualifizierungen u. ä. – Berufsvorbereitung wie Berufsbildungsvorbereitungsjahre u. ä.
3. Niveau			Beispielhafte Zuordnung von Qualifikationsprofilen
<ul style="list-style-type: none"> – er/sie ist in der Lage, Aufgaben selbstständig in strukturierten und relativ gleichbleibenden domänenspezifischen Kontexten zu bearbeiten und sich dabei weitgehend standardisierter Lösungsmuster zu bedienen – zeigt die Fähigkeit und die Bereitschaft, eigene Arbeitsergebnisse domänenbezogen zu beurteilen und sich auf der Basis seiner/ihrer Verhaltensmöglichkeiten weiterzuentwickeln 			
Fachkompetenz	Sozialkompetenz	Personalkompetenz	
verfügt über grundlegendes Fachwissen, kognitive und praktische Fertigkeiten sowie entsprechende praktische Erfahrungen	<ul style="list-style-type: none"> – ist in der Lage, sich zur Bearbeitung von Aufgaben in vorgegebene soziale Strukturen zu integrieren und diese zu reflektieren – ist in der Lage, fachliche Kontexte zu reflektieren – ist in der Lage, fachbezogene Anregungen, Hinweise und Kritik anzunehmen – ist in der Lage, im Team Unterstützung anzubieten und Einblicke in den eigenen Arbeitsbereich zu geben 	<ul style="list-style-type: none"> – ist in der Lage, sich in Bezug auf abgrenzbare Arbeitszusammenhänge selbstständig Ziele zu setzen – ist in der Lage, bei der Bearbeitung von Aufgaben Eigeninitiative zu zeigen – ist in der Lage, vorgegebene Maßstäbe für Genauigkeit, Zuverlässigkeit, Arbeitsqualität und -systematik zu berücksichtigen 	Ausbildungsberufe mit weniger komplexem Anforderungsprofil
4. Niveau			Beispielhafte Zuordnung von Qualifikationsprofilen
<ul style="list-style-type: none"> – er/sie ist in der Lage, Aufgaben selbstständig in komplexen domänenspezifischen Kontexten zu bearbeiten und dabei das notwendige Maß an Transferfähigkeit vorzuhalten, um Handlungsfähigkeit auch unter sich verändernden und nicht eindeutigen Rahmenbedingungen für die Leistungserstellung sicherzustellen – zeigt die Fähigkeit und die Bereitschaft, eigene und fremde Arbeitsergebnisse domänenbezogen zu beurteilen 			
Fachkompetenz	Sozialkompetenz	Personalkompetenz	
verfügt über ein breites Spektrum an Fachwissen sowie gleichermaßen an kognitiven und praktischen Fertigkeiten, wie auch über entsprechende praktische Erfahrungen	<ul style="list-style-type: none"> – ist in der Lage, in Bezug auf spezifische fachliche Kontexte zu kommunizieren, zu reflektieren und zu überzeugen – ist in der Lage, fachbezogene Anregungen, Hinweise und Kritik zu reflektieren – ist in der Lage, im Team zielgerichtet Unterstützung anzubieten 	ist in der Lage, sich in Bezug auf komplexe Arbeitszusammenhänge selbstständig Ziele zu setzen	Ausbildungsberufe mit komplexem Anforderungsprofil
5. Niveau			Beispielhafte Zuordnung von Qualifikationsprofilen
<ul style="list-style-type: none"> – er/sie ist in der Lage, Aufgaben selbstständig in komplexen domänenspezifischen Kontexten auf hohem Fachniveau zu bearbeiten und dabei das notwendige Maß an Transferfähigkeit vorzuhalten – zeigt die Fähigkeit und die Bereitschaft, eigene und fremde Arbeitsergebnisse und -prozesse domänenübergreifend zu beurteilen 			
Fachkompetenz	Sozialkompetenz	Personalkompetenz	
<ul style="list-style-type: none"> – verfügt über Spezialwissen u. umfassende kognitive und praktische Fertigkeiten in einem Teilbereich der Domäne sowie über entsprechende praktische Erfahrungen – ist in der Lage, sich selbstständig, auch domänenübergreifend, neues Fachwissen und Fertigkeiten anzueignen und anzuwenden 	<ul style="list-style-type: none"> – ist in der Lage, in Bezug auf überfachliche Kontexte zu kommunizieren, zu reflektieren und zu überzeugen – ist in der Lage, Mitarbeiter auch im Team anzuleiten 	<ul style="list-style-type: none"> – ist in der Lage, ein Selbstkonzept zu entwickeln und zu realisieren, in dem erfahrungsgelenkt eigene Ziele gesetzt werden – ist in der Lage, den eigenen Qualifizierungsbedarf festzustellen 	<ul style="list-style-type: none"> – Fachkräfte mit Zusatzqualifizierung – erste Ebene der Aufstiegsfortbildung

6. Niveau

- er/sie ist in der Lage, Aufgaben selbstständig in komplexen domänenspezifischen Kontexten auf Expertenniveau zu bearbeiten und dabei ein hohes Maß an Transferfähigkeit vorzuhalten
- zeigt die Fähigkeit und die Bereitschaft, selbstständig domänenübergreifende Aufgabenstellungen auf Basis eines breiten und integrierten Wissens und Verstehens sowie Fertigkeiten und/oder beruflicher Erfahrung, fachlich richtig und methodengeleitet in einem Team zu bearbeiten und dabei Mitarbeiter zu führen
- ist in der Lage, strategische Handlungsmöglichkeiten zu entwickeln und umzusetzen

Fachkompetenz	Sozialkompetenz	Personalkompetenz
<ul style="list-style-type: none"> – verfügt über ein vertieftes Spezialwissen und vertiefte kognitive und praktische Fertigkeiten in mehreren Teilbereichen der Domäne sowie entsprechende praktische Erfahrungen – ist in der Lage, komplexe fachliche Problemlösungs- und Innovationsstrategien auch mit domänenübergreifendem Bezug zu entwickeln und umzusetzen 	<ul style="list-style-type: none"> – ist in der Lage, in Bezug auf fachliche Kontexte Positionen zu entwickeln, zu begründen und verständlich darzustellen – ist in der Lage, ein Team zur Aufgabenstellung anzuleiten, die Ergebnisse und Prozesse zu beurteilen und dafür gegenüber dem Team wie auch gegenüber Dritten Verantwortung zu tragen 	<ul style="list-style-type: none"> – ist in der Lage, sein/ihr Selbstkonzept kritisch zu analysieren und weiterzuentwickeln – ist in der Lage, fundierte Schlussfolgerungen für die Gestaltung von weiterführenden Arbeits- und Lernsituationen zu ziehen – ist in der Lage, geeignete Maßnahmen für die eigene Kompetenzentwicklung zu ergreifen

Beispielhafte Zuordnung von Qualifikationsprofilen

- zweite Ebene der Aufstiegsfortbildung wie Meister, Fachwirte u. ä.
- Bachelor-Ebene

7. Niveau

- er/sie ist in der Lage, Aufgaben zielgerichtet und verantwortungsvoll in komplexen und abstrakten Kontexten auf hohem Expertenniveau zu bearbeiten und dabei ein sehr hohes Maß an Transferfähigkeit vorzuhalten
- zeigt die Fähigkeit und die Bereitschaft, Aufgabenstellungen auf Basis eines breiten und integrierten Wissens und Verstehens sowie von Fertigkeiten und/oder beruflicher Erfahrung selbstständig, fachlich richtig und methodengeleitet vorrangig von Fachexperten bearbeiten zu lassen, und dabei Mitarbeiter und Experten zu führen und zu koordinieren.
- ist in der Lage, spezifische Besonderheiten, Terminologien und Fachmeinungen domänenübergreifend zu definieren und interpretieren
- ist in der Lage, strategische Handlungsmöglichkeiten in Teams entwickeln zu lassen und umzusetzen

Fachkompetenz	Sozialkompetenz	Personalkompetenz
<ul style="list-style-type: none"> – verfügt über hochspezialisiertes Fachwissen und stark ausdifferenzierte kognitive und praktische Fertigkeiten in allen Bereichen einer Domäne sowie entsprechende praktische Erfahrungen – ist in der Lage, komplexe fachliche Problemlösungs- und Innovationsstrategien in domänenübergreifenden Zusammenhängen zu entwickeln und umzusetzen – ist in der Lage, eigene Definitionen und Lösungen zu entwickeln und zur Verfügung zu stellen 	<ul style="list-style-type: none"> – ist in der Lage, Fachdiskurse zu initiieren, zu steuern und zu analysieren – ist in der Lage, in Expertenteams mitzuwirken und diese anzuleiten, die Ergebnisse und Prozesse zu beurteilen und dafür gegenüber dem Team wie auch gegenüber Dritten Verantwortung zu tragen – ist in der Lage, zu repräsentieren 	<ul style="list-style-type: none"> – ist in der Lage, für die persönliche Weiterentwicklung neue Wissensgebiete unter Anwendung wissenschaftlicher Methoden zu erschließen – die Fähigkeit zur Weiterentwicklung der eigenen Persönlichkeit ist stark ausgeprägt

Beispielhafte Zuordnung von Qualifikationsprofilen

- dritte Ebene der Aufstiegsfortbildung wie Geprüfte Betriebswirte, Strategische Professionals (IT)
- Master-Ebene

8. Niveau

- er/sie ist in der Lage, Aufgaben in komplexen domänenspezifischen Kontexten auf höchstem Expertenniveau zu bearbeiten und dabei ein höchstes Maß an Transferfähigkeit vorzuhalten
- verfügt über ein umfassendes und systematisches Verständnis domänenübergreifender Handlungsfelder und die für die Gestaltung und Weiterentwicklung dieser Handlungsfelder notwendigen Verhaltensmöglichkeiten

Fachkompetenz	Sozialkompetenz	Personalkompetenz
<ul style="list-style-type: none"> – verfügt über spezialisiertes Fachwissen auf höchstem Expertenniveau wie auch entsprechende kognitive und praktische Fertigkeiten in allen Bereichen einer Domäne sowie entsprechende praktische Erfahrung – ist in der Lage, herausragende Aufgabenstellungen und/oder Projekte mit domänenübergreifendem Bezug zu konzipieren, zu realisieren und zu evaluieren 	<ul style="list-style-type: none"> – ist in der Lage, neue und nachhaltige Arbeitsstrukturen und -prozesse im Fachdiskurs zu entwickeln und zu implementieren – ist in der Lage, vorbildhaft zu repräsentieren 	<ul style="list-style-type: none"> – ist in der Lage, nachhaltige persönliche Standards für die Weiterentwicklung domänenübergreifender Handlungskompetenz zu entwickeln

Beispielhafte Zuordnung von Qualifikationsprofilen

- weitere berufliche Fortbildung
- Doktoratsebene

2 Die Stufen im DQR sind in der Weise angeordnet, dass sich über sie unterschiedliche Anspruchsniveaus von Qualifikationen beschreiben und die Qualifikationen, die grundsätzlich domänenspezifisch sind, zuordnen lassen.