



Forschungsinstitut für
Berufsbildung im Handwerk
an der Universität zu Köln

Katrin Rasch, Rolf R. Rehbold, Detlef Buschfeld, Deborah Heck

**Begutachtung von
Fortbildungsprüfungsregelungen
nach § 54 BBiG / 42f HwO
für die Einstufung in eine Fortbildungsstufe**

Dokumentation zur Entwicklung und Erprobung eines
Verfahrens

Arbeitshefte zur berufs- und
wirtschaftspädagogischen Forschung
Heft A60



FORSCHUNGSSCHWERPUNKTE BERUF-BILDUNG-ARBEIT IM
DEUTSCHES HANDWERKSINSTITUT

Arbeitshefte zur berufs- und wirtschaftspädagogischen Forschung

Herausgeber:

Forschungsinstitut für Berufsbildung im Handwerk

an der Universität zu Köln,

Forschungsinstitut im Deutschen Handwerksinstitut (D H I)

Heft A60, ISSN 2193-5882

Köln, im November 2022

Veröffentlichung des Forschungsinstituts für Berufsbildung im Handwerk an der
Universität zu Köln (FBH)

(Forschungsinstitut im Deutschen Handwerksinstitut e.V.)

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Wirtschaft
und Klimaschutz



sowie die
Wirtschaftsministerien
der Bundesländer

aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Inhaltsverzeichnis

VORWEG	1
1 PROJEKTHINTERGRUND	2
2 GRUNDLAGEN DER VERFAHRESENTWICKLUNG	5
2.1 Zur Vorgehensweise bei der Verfahrensentwicklung	5
2.2 Konzepte, Begrifflichkeiten und Zusammenhänge	7
2.2.1 <i>Handlungskompetenz als Leitziel beruflicher Bildung</i>	7
2.2.2 <i>Konsequenzen der Handlungsorientierung</i>	8
2.2.3 <i>Der DQR als Bezugspunkt für die Verfahrensentwicklung</i>	9
3 VERFAHRENSBESCHREIBUNG FÜR DIE GUTACHTENERSTELLUNG	10
3.1 Zur Einordnung der Gutachtenerstellung im Gesamtkontext des handwerks- internen Abstimmungsverfahrens.....	10
3.2 Überblick über das Begutachtungsverfahren	12
3.3 Erster Verfahrensschritt: Vorabprüfung der Dokumente	14
3.4 Zweiter Verfahrensschritt: Inhaltliche Prüfung der Dokumente	16
3.4.1 <i>Zuordnung von Kompetenzen zu den DQR-Niveaustufen</i>	17
3.4.2 <i>Formale Bedingungen von Fortbildungsstufen</i>	22
3.4.3 <i>Kohärenz zwischen der Prüfungsvorbereitung, den Prüfungsanforderungen und dem zukünftigen Tätigkeitsbereich</i>	23
3.5 Dritter Verfahrensschritt: Verfassen des Gutachtens	24
4 VERFAHRENSERPROBUNG UND AUSBLICK	25
5 ANLAGEN	26
A Zusammenfassender Überblick über den DQR.....	26
6 LITERATURANGABEN	31

Abkürzungsverzeichnis

BBiG	Berufsbildungsgesetz
DQR	Deutscher Qualifikationsrahmen
HwO	Handwerksordnung
RLP	Rahmenlehrplan
WMK	Wirtschaftsministerkonferenz

Abbildungsverzeichnis

ABBILDUNG 1: ÜBERBLICK ÜBER DIE PHASEN DER VERFAHRENTWICKLUNG	6
ABBILDUNG 2: TEILPROZESSE IM GESAMTPROZESS FÜR DIE ZUORDNUNG VON FORTBILDUNGSAB- SCHLÜSSEN ZU EINER FORTBILDUNGSSTUFE.....	11
ABBILDUNG 3: ABLAUF DES VERFAHRENS (ÜBERBLICK)	12
ABBILDUNG 4: DIMENSIONEN UND SKALEN FÜR DIE KOMPETENZDIMENSION WISSEN	18
ABBILDUNG 5: DIMENSIONEN UND SKALEN FÜR DIE KOMPETENZDIMENSION FERTIGKEITEN.....	19
ABBILDUNG 6: DIMENSIONEN UND SKALEN FÜR DIE KOMPETENZDIMENSION SOZIALKOMPETENZ ...	20
ABBILDUNG 7: DIMENSIONEN UND SKALEN FÜR DIE KOMPETENZDIMENSION SELBSTSTÄNDIGKEIT ...	20
ABBILDUNG 8: GESAMTPROFIL FÜR DIE EINORDNUNG IN EINE FORTBILDUNGSSTUFE	21

Tabellenverzeichnis

TABELLE 1: ERFORDERLICHE DOKUMENTE FÜR DEN BEGUTACHTUNGSPROZESS	15
TABELLE 2: ÜBERBLICK ÜBER DIE PRÜFUNGSANFORDERUNGEN DER FORTBILDUNGSSTUFEN.....	21
TABELLE 3: ÜBERBLICK ÜBER DIE FORMALEN VORAUSSETZUNGEN DER FORTBILDUNGSSTUFEN.....	22

Vorweg

Die hier vorliegende Publikation ist ein Ergebnis des Projektes

Entwicklung und Erprobung eines Verfahrens zur Begutachtung von Unterlagen für die Zuordnung von nach § 42 f HwO geregelten Fortbildungsprüfungsregelungen zu den HwO-Fortbildungsstufen.

Das Vorhaben wurde für das Forschungs- und Arbeitsprogramm 2022/2023 des FBH durch den Zentralverband des Deutschen Handwerks e. V. vorgeschlagen und im Zeitraum von Januar 2022 bis Oktober 2022 bearbeitet.

Wie im Projekttitel ausgedrückt, erfolgten die Verfahrensentwicklung und -erprobung als ein Auftrag für die Begutachtung von Fortbildungsabschlüssen im Zuständigkeitsbereich des Handwerks. Entsprechende Einflüsse finden sich durch die Auswahl entsprechender Fortbildungsabschlüsse in der Erprobungsphase sowie in einem Teilkapitel zum Verhältnis zwischen dem Begutachtungsverfahren und dem internen Abstimmungsverfahren innerhalb der Handwerksorganisation.

Das vorgeschlagene Begutachtungsverfahren ist jedoch gleichermaßen für die Begutachtung von Fortbildungsabschlüssen der zuständigen Stellen nach dem Berufsbildungsgesetz und der Handwerksordnung anwendbar.

1 Projekthintergrund

Mit der Novellierung des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) werden im BBiG und der Handwerksordnung (HwO) für die höherqualifizierende Berufsbildung drei Fortbildungsstufen mit einer jeweils einheitlichen und eigenständigen Abschlussbezeichnung verankert (§ 53 a BBiG / § 42 a HwO). Neben den Abschlussbezeichnungen "Geprüfte:r Berufsspezialist:in" (Stufe 1), "Bachelor Professional" (Stufe 2) und "Master Professional" (Stufe 3) bestimmt das Gesetz für die einzelnen Fortbildungsstufen auch die nachzuweisenden Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten (Kompetenzen), die wiederum an Mindestlernumfänge gekoppelt sind (vgl. §§ 53b, 53c, 53d BBiG; §§ 42b, 42c, 42d HwO).

Die Niveaubeschreibungen der Fortbildungsstufen orientieren sich dabei an der Empfehlung des BIBB-Hauptausschusses (Nummer 159) aus dem Jahr 2014 (BIBB 2014), in welchem die bis dato übliche Systematik über berufliche Fortbildungen gemäß §§ 53 und 54 BBiG / §§ 42 und 42a HwO weitergeführt und zuletzt unmittelbar in die Novelle des BBiG aufgenommen wurde (vgl. Deutscher Bundestag 2019, S. 45).¹ In dieser Empfehlung findet sich neben einer Erläuterung des mehrstufigen Systems und seiner Standards eine Begründung über die Zuordnung der Fortbildungsniveaus zu den Niveaustufen 5 bis 7 des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) (vgl. BIBB 2014, Absatz 2.3).

Damit sind die Abschlussbezeichnungen für Fortbildungen an gesetzlich geregelte quantitative und qualitative Vorgaben geknüpft, wobei die Überprüfung über die Erfüllung der Anforderungen unterschiedlichen Regelungen unterliegt. Auf Grundlage des BBiG und der HwO sind **zwei Fälle** zu unterscheiden:

1. Für bundeseinheitliche Fortbildungen werden die Abschlussbezeichnungen in der jeweiligen Fortbildungsordnung durch das zuständige Ministerium geregelt (vgl. BIBB o.J. sowie § 53 BBiG / § 42 HwO). In der HwO ist darüber hinaus gesondert geregelt, dass mit dem erfolgreichen Bestehen der Meisterprüfung auch der Fortbildungsabschluss "Bachelor Professional" erlangt wird (§ 45 Abs. 2 HwO).
2. Fortbildungsprüfungsregelungen der zuständigen Stellen nach § 54 BBiG / § 42f HwO bedürfen einer Bestätigung der obersten Landesbehörde über die Erfüllung der spezifischen Anforderung der jeweils angestrebten Fortbildungsstufe nach den §§ 53b, 53c, 53d BBiG / §§ 42b, 42c, 42d HwO (vgl. BIBB o.J.).

¹ Diese Systematik entstand im Jahr 2000 als ein gemeinsames Positionspapier des Deutschen Gewerkschaftsbundes sowie des Kuratoriums der deutschen Wirtschaft für Berufsbildung und wurde 2008 angepasst (DGB/KWB 2008).

Für die aus dem zweiten Fall resultierende Einbindung der obersten Landesbehörden hat die Wirtschaftsministerkonferenz (WMK) im November 2020 mit Hinblick auf eine einheitliche und qualitätsgesicherte Vorgehensweise zusammenfassend die folgenden Punkte in dem entsprechenden Beschluss aufgenommen (Wirtschaftsministerkonferenz 2020, Tagesordnungspunkt 13.2):

- Die Bestätigung über die Zuordnung eines Abschlusses zu einer Fortbildungsstufe nach den § 54 BBiG / § 42f HwO orientiert sich an einer vorherigen Zuordnung zu einem Niveau des DQR. Dieser wird als ein "etabliertes Verfahren und System" für die Vergleichbarkeit von Qualifikationen bewertet. Der vorgenommenen Zuordnung der drei Fortbildungsstufen zu den DQR-Niveaustufen 5 bis 7 wird entsprochen.
- Die WMK bedankt sich für den von den Spitzenorganisationen gemeinsam ausgearbeiteten Verfahrensvorschlag, "mit welchem die Umsetzung von § 54 Absatz 3 BBiG / bzw. § 42f Absatz 2 HwO mit der DQR-Einordnung verschränkt werden kann" (Wirtschaftsministerkonferenz 2020, Tagesordnungspunkt 13.2, Punkt 4).

Der hier erwähnte ausgearbeitete Verfahrensvorschlag² beschreibt für Fortbildungsabschlüsse der zuständigen Stellen (BBiG / HwO) beide Vorgehensweisen im Detail (Arbeitskreis berufliche Bildung der Wirtschaftsministerkonferenz o. J.):

(1) In Fällen **mit** vorheriger Zuordnung des Fortbildungsabschlusses zu einer DQR-Niveaustufe nach dem Konsensprinzip im Arbeitskreis DQR (vgl. BMBF o.J.) orientiert sich die verantwortliche oberste Landesbehörde an eben dieser Zuordnung.

(2) In Fällen **ohne** vorherige Zuordnung besteht die Möglichkeit einer Zuordnung durch die Einreichung von aussagekräftigen Unterlagen bei der verantwortlichen obersten Landesbehörde, bestehend aus einem externen Gutachten sowie den erforderlichen Dokumenten gemäß dem im DQR-Handbuch beschriebenen Verfahren (BLK 2013, S. 36 ff.). Dieses Verfahren ergibt sich auf Grundlage der § 54 BBiG / § 42f HwO. Da das Gesetz nicht vorschreibt, "wie die zuständige oberste Landesbehörde die Expertise für die notwendige Prüfung erlangt", schafft es die Möglichkeit, Dritte gutachterlich einzubinden (Herkert & Törtl, § 54 BBiG RN IV, 1.).

² Mit Stand Oktober 2022 handelt es sich hierbei um ein nicht-öffentliches Dokument.

Für die genannte entsprechende externe Begutachtung liegt außer den definierten Kriterien für die begutachtende Stelle (Arbeitskreis berufliche Bildung der Wirtschaftsministerkonferenz o. J.) bisher keine an Standards orientierte, transparente Vorgehensweise vor.³ Von daher dokumentiert dieser Bericht die Entwicklung und Erprobung eines solchen Verfahrens, um diese Lücke zu schließen und zukünftig Vorschläge der zuständigen Stellen für die Zuordnung von Fortbildungsabschlüssen zu den Fortbildungsstufen nach § 54 BBiG / § 42f HwO zu prüfen und zu begründen. Dabei werden sowohl das Instrument DQR als auch die vom DQR-Arbeitskreis definierten Anforderungen für eine Zuordnung von formalen Qualifikationen (vgl. BMBF o.J.) berücksichtigt. Die Verfahrensbeschreibung richtet sich inhaltlich an unterschiedliche Zielgruppen:

- (1) Bildungsträger, die durch die Landesbehörde die Bestätigung eines Abschlusses zu einer Fortbildungsstufe planen, werden über den Ablauf der Begutachtung und die benötigten Unterlagen informiert. Für den Zuständigkeitsbereich des Handwerks wird außerdem der handwerksinterne Abstimmungsprozess skizziert.
- (2) Die obersten Landesbehörden erfahren, wie die Ihnen vorgelegte Gutachten zustande kommen und wie der DQR als Verfahren bzw. System in die Begutachtung integriert ist.
- (3) Angehende wie routinierte Gutachter:innen erhalten einen Vorschlag, wie die DQR-Niveaudeskriptoren operationalisiert und in einer systematischen und transparenten Vorgehensweise Anwendung finden können.

³ Diese Situation nahm der Zentralverband des Deutschen Handwerks e. V. (ZDH) als Anlass, ein entsprechendes Projekt zur Bearbeitung im Forschungs- und Arbeitsprogramm 2022/23 für das FBH vorzuschlagen.

2 Grundlagen der Verfahrensentwicklung

Die Verfahrensbeschreibung im nächsten Kapitel ist das Ergebnis eines mehrstufigen, an bestimmten Phasen mehrfach durchlaufenen Entwicklungsprozesses unter Mitwirkung mehrerer Beteiligter. Welche (normativen) Annahmen die Arbeiten prägten, welche theoretischen Konzepte und Begrifflichkeiten ihre Berücksichtigung fanden und welche Zusammenhänge angenommen wurden, wird in Kapitel 2.2 erläutert. Der Ablauf in der Verfahrensentwicklung ist in Abbildung 1 visualisiert und beschrieben.

2.1 Zur Vorgehensweise bei der Verfahrensentwicklung

Die hier vorliegende Verfahrensbeschreibung ist das Ergebnis eines mehrstufigen Entwicklungsprozesses, in welchem der Zyklus von konzeptionellen Überlegungen, deren Konkretisierung und Überführung in einer Erprobung sowie eine hieran anknüpfende Reflexion und Revision zweimal umgesetzt wurde (vgl. Abbildung 1). Die Ausführungen zum Verfahren im dritten Kapitel folgen einer linearen Darstellung, sie sind aber das Ergebnis mehrerer iterativer Prüfungen bei der Erprobung an konkreten Fortbildungsprüfungsregelungen.

Im Entwicklungsprozess sind alle vier Autor:innen durchgehend und mit unterschiedlichen Aufgaben eingebunden. Dieser große Einsatz von personellen Kapazitäten findet bewusst statt, um unterschiedliche Erfahrungen und Blickwinkel sowohl in der Anwendung als auch in der Reflexion in den Prozess einfließen zu lassen. Dabei helfen insbesondere kritische Nachfragen und unterschiedliche Einschätzungen während der Entwicklungen, um "Schwachstellen" im Verfahren aufzudecken und entsprechende Anpassungen vorzunehmen.

Arbeitsphasen		Arbeitsschritte
1	Konzeption I	Aufarbeitung der Funktionsweise, Annahmen und Verständnisse im DQR mit besonderem Fokus auf die Kompetenzniveaus
2	Erarbeitung I	Konzeptionelle Überlegungen zur Erfassung und Beurteilung von Kompetenzen anhand der DQR-Kompetenzdimensionen und ihrer Subkategorien (Operationalisierung) sowie eines Bewertungsmaßstabes
3	Erprobung I	Anwendung auf und Testung mit bestehenden Fortbildungsabschlüssen für unterschiedliche DQR-Niveaustufen
4	Reflexion I	<ul style="list-style-type: none"> • Austausch und Vergleich zu den Ergebnissen der ersten Begutachtungsphase • Ergebnisdokumentation
5	Konzeption II	<ul style="list-style-type: none"> • Reduktion der Kriterien in den vier Kompetenzdimensionen
6	Erprobung II	<ul style="list-style-type: none"> • Wiederholung der Erprobungsphase I unter Berücksichtigung der Diskussionsergebnisse aus der ersten Reflexionsphase • Formulierung eines Gutachtens (Entwurf)
7	Reflexion II	<ul style="list-style-type: none"> • Austausch und Vergleich zu den Ergebnissen der zweiten Erprobungsphase • Ergebnisdokumentation
8	Erprobung III	<ul style="list-style-type: none"> • Formulierung eines Gutachtens
9	Reflexion III	<ul style="list-style-type: none"> • Überlegungen zu den benötigten Unterlagen für den Begutachtungsprozess • Ergebnisdokumentation
10	Erarbeitung II	<p>Erarbeitung von Vorlagen und Erläuterungen für Unterlagen zur Einreichung für eine Begutachtung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Erstellen von Tätigkeitsprofilen • Gestalten von kompetenzorientierten Rahmenlehrplänen • Dokumentation des Prozesses und Anfertigung einer Verfahrensbeschreibung

Abbildung 1: Überblick über die Phasen der Verfahrensentwicklung

2.2 Konzepte, Begrifflichkeiten und Zusammenhänge

2.2.1 Handlungskompetenz als Leitziel beruflicher Bildung

Laut Berufsbildungsgesetz (BBiG) dienen berufliche Fortbildungen dazu, die berufliche Handlungsfähigkeit entweder durch eine Anpassungsfortbildung zu erhalten bzw. anzupassen oder durch Fortbildungen der höherqualifizierenden Berufsbildung zu erweitern und beruflich aufzusteigen. Berufliche Handlungsfähigkeit ist dabei definiert über die "notwendigen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten" für "die Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit in einer sich wandelnden Arbeitswelt" (§ 1 Abs. 3 und 4, BBiG).

Mit der Verankerung der beruflichen Handlungsfähigkeit als Leitziel und Prüfungsgegenstand beruflicher Bildung wird ein Paradigmenwechsel begründet (vgl. Frank 2005), der seinen Ausgangspunkt in der Auseinandersetzung um das Konzept der Schlüsselqualifikationen in den 1970er Jahren hat (vgl. Mertens 1974) und durch den technologischen Wandel und die hieraus resultierende Entwicklung von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft beeinflusst war (vgl. Gruber 2004). Die Frage nach der Definition und Klassifizierung von Schlüsselqualifikationen führt zu dem Vorschlag einer Erfassung als Fach-, Sozial- und Methodenkompetenz und macht damit den Wechsel von Qualifikationen hin zu Kompetenzen deutlich (vgl. Sloane, Twardy, Buschfeld 2004, Kapitel A.5.1).

Im Zuge der Neuordnung der Büroberufe Ende der achtziger Jahre findet sich dann in der folgenden Formulierung erstmals die Idee von der beruflichen Handlungskompetenz in einer Ausbildungsordnung wieder:

*"Die in dieser Rechtsverordnung genannten Fertigkeiten und Kenntnisse sollen so vermittelt werden, dass der Auszubildende zur Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit im Sinne des § 1 Abs. 2 des Berufsbildungsgesetzes befähigt wird, die insbesondere selbstständiges Planen, Durchführen und Kontrollieren einschließt. Diese Befähigung ist auch in den Prüfungen nachzuweisen."
(§ 4 Abs. 2 in der Verordnung über die Berufsausbildung zum Bürokaufmann/zur Bürokauffrau vom 13. Februar 1991)*

Die rechtliche Verankerung erfolgt dann im Berufsbildungsreformgesetz im Jahr 2005 in der Definition des Prüfungsgegenstandes:

*"Durch die Abschlussprüfung ist festzustellen, ob der Prüfling die berufliche Handlungsfähigkeit erworben hat."
(§ 38 Prüfungsgegenstand)*

Wichtig an diesen Ausführungen scheint uns zu sein, dass damit die rechtliche Verankerung der Idee der beruflichen Handlungsfähigkeit respektive beruflicher Handlungskompetenz im BBiG / der HwO an beruflichen Tätigkeiten (und nicht etwa unterrichtsfachlichen oder wissenschaftsdisziplinären Kompetenzmodellen) eingefordert wird. Darüber hinaus gilt, dass sich die berufliche Handlungsfähigkeit und das dem DQR zugrunde gelegte Kompetenzverständnis entsprechen sollen, wie aus der Empfehlung 160 des BIBB-Hauptausschusses hervorgeht (vgl. BIBB 2016). Ergänzt wird diese Aussage mit dem Hinweis, dass "berufliche Handlungsfähigkeit ... insbesondere die Befähigung zum selbstständigen Planen, Durchführen und Kontrollieren" einschließt.

Damit rücken auszuführende Tätigkeiten als eigenständige Handlungen in beruflichen Kontexten in den Fokus der Betrachtung, als Leitziel beruflicher Bildung und in der Folge auch für die Gestaltung von Ordnungsmitteln, Curricula sowie Lehr- und Lernprozessen.

2.2.2 Konsequenzen der Handlungsorientierung

Aus berufspädagogischer Sicht beschreibt berufliche Handlungskompetenz "das Potential beruflicher Fähigkeiten ..., das es dem Menschen erlaubt, den Leistungsanforderungen in konkreten beruflichen Situationen entsprechend zu handeln" (Reetz und Hewlett 2008). Das bedeutet zweierlei: Zum einen, dass sich berufliche Handlungskompetenz durch aktives und selbstständiges Handeln durch den bzw. die Lernende in beruflichen Handlungssituationen entwickeln kann (vgl. Kaufhold 2006, Kapitel 2.1). Zum anderen, dass sich Kompetenzen erst in "der Bewältigung von Handlungssituationen" (Kaufhold 2006, S. 22) zeigen, also beobachtbar werden.

Basierend auf diesem Verständnis lassen sich zusammenfassend zwei Punkte herausarbeiten, die für das Begutachtungsverfahren von Relevanz sind:

(1) Handlungssituationen bilden den Ausgangspunkt für die Gestaltung von Lernprozessen.

Sie finden sich in den künftigen beruflichen Kontexten der Lernenden, wo sie in Form von typischen Arbeits- bzw. Kundenaufträgen oder häufigen Problemsituationen vorzufinden sind. Hieraus resultiert auch der vielfach verwendete Begriff der Arbeits- und Geschäftsprozessorientierung. Die Abschätzung, welche Aufträge mit welchen Werkzeugen und Verfahren in Zukunft von Absolvent:innen einer Fortbildung ausgeführt werden, ist mit Unsicherheiten und Dynamiken verbunden. Dennoch ist sie als Grundlage für die Konzeption einer Fortbildung unverzichtbar.

Die Autor:innen greifen diesen Gedanken für den Begutachtungsprozess auf, indem Sie eine Strukturierung der Rahmenlehrpläne nach dem Prinzip Handlungssituation | Kompetenzen | Inhalte als Grundlage für eine Begutachtung heranziehen.

(2) Handlungskompetenz ist das Ziel von beruflicher Bildung und legt damit auch handlungsorientierte Lehr- und Lernmethoden nahe. Also sind auch im Lehr-Lernprozess Handlungssituationen und relevante Problemlösungen aktiv von den Lernenden selbst zu erarbeiten. Kompetenzentwicklung kann durch die Aussagen "durch selbstständiges Handeln lernen" und "lernen, selbstständig zu handeln" beschrieben werden (vgl. Lilienthal und Reibold 2011). Demnach ist das aktive Handeln und Lernen durch die Lernenden Bedingung für den Kompetenzerwerb (vgl. Kaufhold 2006, Kapitel 2.1; Sloane, Twardy, Buschfeld 2004, Kapitel A.5.1).

Für die Begutachtung zeigt sich dieser Gedanke in Prüfungen der Kohärenz zwischen Prüfungsvorbereitung, Prüfungsanforderungen und dem zukünftigen Tätigkeitsbereich. (vgl. Kapitel 3.4.3). So benötigen handlungsorientierte Methoden einen angemessenen zeitlichen Umfang sowie entsprechende Übungs-, Praxis- oder Transferphasen.

2.2.3 Der DQR als Bezugspunkt für die Verfahrensentwicklung

Wie eingangs herausgearbeitet, wurde mit der Novellierung des BBiG im Jahr 2020 für Fortbildungsprüfungsregelungen der zuständigen Stellen nach § 54 BBiG / § 42 f HwO die Möglichkeit geschaffen, Fortbildungsabschlüsse durch die Bestätigung der obersten Landesbehörde einer Fortbildungsstufe zuzuordnen (vgl. Kapitel 1).

Da aktuell davon auszugehen ist, dass nur die wenigsten, durch zuständige Stellen vergebenen Fortbildungsabschlüsse bereits einer DQR-Stufe zugeordnet wurden und zugleich die Verknüpfung zwischen den im BBiG / der HwO verankerten Fortbildungsabschlüssen und den DQR-Niveaustufen aufgezeigt wurden, wird der DQR für die Verfahrensentwicklung als Orientierungsrahmen zugrunde gelegt. Besondere Berücksichtigung finden dabei die Kompetenzdefinition und die hieraus abgeleiteten Kompetenzdimensionen (4-Säulen-Struktur).

Einen knappen Überblick über die Struktur des DQR und insbesondere die Niveauindikatoren sowie die zugrunde liegenden Annahmen und Verständnisse bietet die in Anlage A enthaltene Zusammenfassung. Für detaillierte Informationen sowie Beispiele zu bereits zugeordneten Qualifikationen werden interessierte Leser:innen auf das DQR-Handbuch verwiesen (BLK 2013).

3 Verfahrensbeschreibung für die Gutachtenerstellung

Dieses Kapitel beschreibt den Ablauf und die Anwendung eines Verfahrens für die Begutachtung von Fortbildungsabschlüssen der höheren Berufsbildung nach den § 53 BBiG / § 42f HwO und führt damit die Ergebnisse des beschriebenen Arbeits- und Entwicklungsprozesses (vgl. Kapitel 2.1) zusammen.

In Kapitel 3.1 wird zunächst die Umsetzung des Verfahrensvorschlags gegenüber der WMK (vgl. dazu auch Kapitel 1) für den Zuständigkeitsbereich des Handwerks erläutert, in dem auch die Gutachtenerstellung als eigenständiger Arbeitsprozess eingegliedert ist. Einem Überblick über den grundsätzlichen Verfahrensablauf in Kapitel 3.2 folgt dann die ausführliche Beschreibung der einzelnen Verfahrensschritte in den Kapiteln 3.3 bis 3.5. Hierbei wird auf den vorherigen Erläuterungen zur Idee von beruflicher Handlungskompetenz bzw. der beruflichen Handlungsfähigkeit nach § 1 BBiG sowie den Grundannahmen des DQR aufgebaut. Leser:innen wird daher das vorherige Lesen des Kapitels 2 sowie den Erläuterungen zum DQR (Anlage A) empfohlen.

Während das dritte Kapitel den Ablauf, die Standards und eine einheitliche Vorgehensweise für die Begutachtung und Einstufung von Fortbildungsabschlüssen begründet darlegt, werden in einer separaten Handreichung (vgl. Buschfeld et al. 2022b) für die Zielgruppe der Antragsteller:innen ausgewählte Aspekte nochmals um hilfreiche Hinweise für die strukturelle und inhaltliche Aufbereitung der für die Begutachtung benötigten Unterlagen ergänzt.

3.1 Zur Einordnung der Gutachtenerstellung im Gesamtkontext des handwerksinternen Abstimmungsverfahrens⁴

Wie in Kapitel 1 skizziert, fand in Zusammenarbeit zwischen den Spitzenorganisationen die Ausarbeitung einer konkreten Vorgehensweise statt, um für Fortbildungsabschlüsse mit und **ohne** vorherige Zuordnung zu einer DQR-Stufe ein bundesweit einheitliches Vorgehen für die Bestätigung durch die jeweils zuständige oberste Landesbehörde zu bestimmen.

Im Handwerk wurde darüber hinaus beschlossen, relevante Akteure innerhalb der Handwerksorganisation über geplante Zuordnungsvorhaben zu informieren und somit Transparenz zu schaffen. Damit kann auch eine Vernetzung von Handwerkskammern mit gleichen oder ähnlichen Inhalten erreicht werden. Die handwerksweite Information und Abstimmung wird durch den Deutschen Handwerkskammertags (DHKT) begleitet und koordiniert.

⁴ Sofern nicht anders ausgewiesen, basieren die Aussagen dieses Teilkapitels auf dem nicht veröffentlichten Beschluss des DHKT-Berufsbildungsausschusses (Deutscher Handwerkskammertag 2021).

Abgeleitet aus diesen Ausführungen lassen sich zunächst zusammenfassend drei separate, jedoch miteinander verknüpfte Teilprozesse identifizieren, die zusätzlich in Abbildung 2 visualisiert sind.:

- 1 Mit dem Ziel einer Bestätigung durch die oberste Landesbehörde (Bestätigungsverfahren) wird nach einer ersten Kontaktaufnahme und Abstimmung mit der Behörde
- 2 ein handwerksinternes Abstimmungsverfahren eingeleitet, welches in einem positiven Beschluss der DHKT-Planungsgruppe Weiterbildung über die Einholung eines entsprechenden Gutachten resultiert und damit
- 3 den Startpunkt für die inhaltliche Begutachtung (Begutachtungsverfahren) eines Fortbildungsabschlusses sowie die Erstellung eines entsprechenden Gutachtens bildet.
- 4 Das Gutachten wird der Landesbehörde gemeinsam mit den für die Bestätigung erforderlichen Unterlagen vorgelegt. Diese sind identisch zu denen für eine Zuordnung zu einem DQR-Niveau benötigten Dokumente (Arbeitskreis berufliche Bildung der Wirtschaftsministerkonferenz o.J.; Erläuterungen zur Struktur und Funktionsweise des DQR in Anlage A).

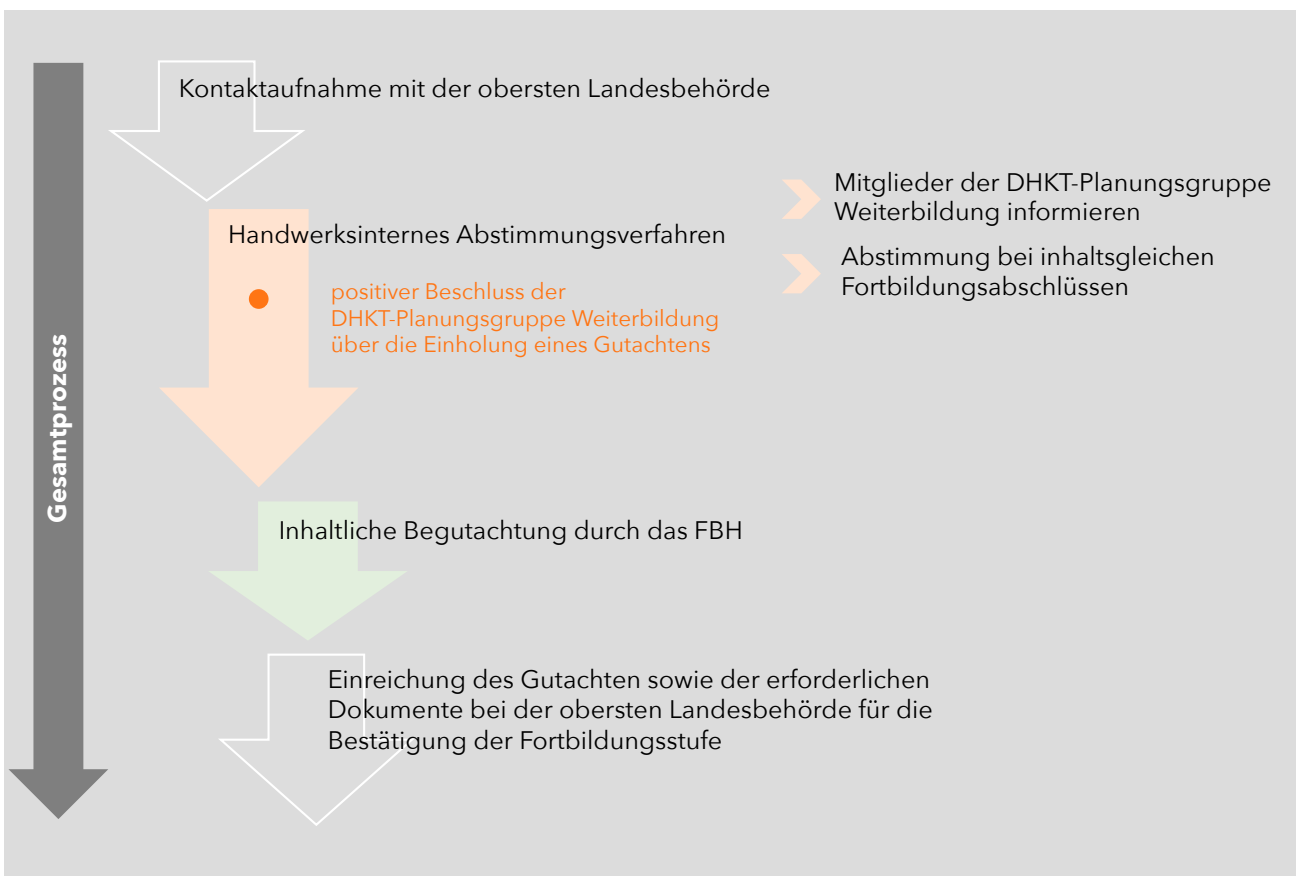


Abbildung 2: Teilprozesse im Gesamtprozess für die Zuordnung von Fortbildungsabschlüssen zu einer Fortbildungsstufe

3.2 Überblick über das Begutachtungsverfahren

Eingangs bietet Abbildung 3 einen Überblick über das Verfahren, beginnend mit dem Ausgangspunkt einer Anfrage über die Begutachtung im Rahmen einer geplanten Zuordnung eines Fortbildungsabschlusses zu einer Fortbildungsstufen nach § 53a BBiG / § 42a HwO. Es ist davon auszugehen, dass Anfragen i. d. R. durch Handwerkskammern und ihre Bildungszentren erfolgen. Aber auch gemeinsame Anfragen von Handwerkskammern und Verbänden oder durch die Landesbehörden sind denkbar (Vorschlag ZDH). Das Ergebnis ist die Einschätzung/fachliche Bewertung (Vorschlag ZDH) durch eine:n Gutachter:in, ob die vom Antragsteller:innen vorgeschlagene Einstufung gerechtfertigt erscheint oder nicht. Oder anders ausgedrückt, ob die in den §§ 53b, 53c, 53d BBiG / §§ 42b, 42c und 42d beschriebenen qualitativen und quantitativen Voraussetzungen erfüllt sind.

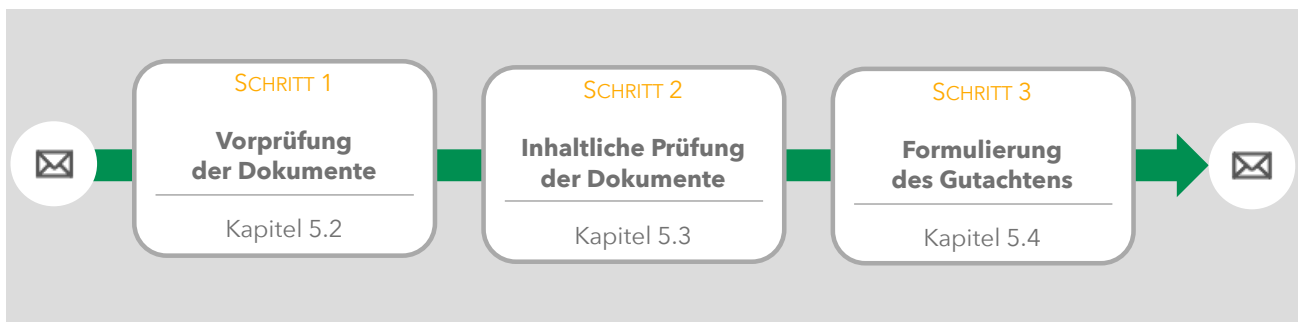


Abbildung 3: Ablauf des Verfahrens (Überblick)

Im Rahmen der **Anfrage** werden offene Fragen von Seiten der Antragsteller:innen zum grundsätzlichen Ablauf sowie zu den einzureichenden Unterlagen für die Begutachtung geklärt. Ebenso wird der zeitliche Rahmen thematisiert und gemeinsam festgelegt, wobei auch weitere externe Einflüsse und Abstimmungsprozesse ihre Berücksichtigung finden. Für das Handwerk ist dieser Prozess, welcher auch die Einbindung der Gremien des Handwerks vorsieht, in Kapitel 3.1 skizziert.⁵ Auf Grundlage der Beschlussvorlage durch die DHKT-Planungsgruppe Weiterbildung sowie der offiziellen Beauftragung der Gutachterin bzw. des Gutachters, startet der Arbeitsprozess der Begutachtung im engeren Sinne.

⁵ Für die Handwerksorganisation werden außerdem vom ZDH weitere Informationen im internen Mitgliedsbereich bereitgestellt.

Das Ziel der **Vorprüfung** (Schritt 1, Abbildung 3) ist zum einen die Prüfung der Dokumente auf Vollständigkeit. Als Ergebnis der Verfahrensentwicklung und -erprobung sind die Einreichung

- eines Tätigkeitsprofils,
- einer gültigen Fortbildungsprüfungsregelung,
- eines Rahmenlehrplans sowie
- Angaben zur Einbettung in vorherige und anschlussfähige Fortbildungen (ein Berufslaufbahnkonzept) sowie
- die DQR-Niveaubeschreibung für die angestrebte Fortbildungsstufe (vgl. die weiteren erforderlichen Dokumente gemäß dem im DQR-Handbuch beschriebenen Verfahren (vgl. Kapitel 1 sowie BLK 2013, S. 36 ff.))

für eine Begutachtung notwendig. Zum anderen wird auch die inhaltliche Aufbereitung bei einer ersten Durchsicht in Augenschein genommen. Durch diese Vorbereitung sollen mögliche Rückfragen oder die Nachforderungen von Informationen zu einem späteren Zeitpunkt im Begutachtungsprozess und eine eventuelle Unterbrechung während der inhaltlichen Analyse vermieden werden.

Die **inhaltliche Begutachtung** (Schritt 2, Abbildung 3) bildet den Kern des Begutachtungsverfahrens und untersucht unter Berücksichtigung der Empfehlung 173 des BIBB-Hauptausschusses vom 17. November 2020 die Erfüllung der quantitativen und qualitativen Vorgaben nach den §§ 42 b, 42 c, 42 d HwO für die angestrebte Fortbildungsstufe. Die qualitativen Vorgaben ergeben sich dabei aus den „Kompetenzbeschreibungen in Form von Fertigkeiten, Kenntnissen und Fähigkeiten, die in einer Prüfung jeweils auf der jeweiligen Fortbildungsstufe festzustellen sind“. Die quantitativen Vorgaben beziehen sich auf den zeitlichen Lernumfang, der für jede Fortbildungsstufe als Mindestumfang festgelegt ist. Ergänzt werden diese Vorgaben durch eine Überprüfung der inhaltlichen Stimmigkeit zwischen den eingereichten Dokumenten.

Ein einheitliches Schema sowie die Begründung und Anwendung von Standards unterstützen die Gutachter:innen bei dieser Arbeit und machen die Ergebnisse des Einstufungsprozesses transparent und nachvollziehbar. Die Resultate der inhaltlichen Analyse werden in einem dritten Schritt (Schritt 2, Abbildung 3) in einem **Gutachten** zusammengeführt. Auch dieses soll einer einheitlichen Struktur folgen, in welcher die unterschiedlichen Dokumente ebenso Berücksichtigung finden wie die Arbeitsschritte der inhaltlichen Begutachtung, wie in Kapitel 3.4 dargelegt.

Der Prozess endet schließlich mit der **Übermittlung des Gutachtens** an die Auftraggeber:innen.

Diesem ersten Überblick über das Begutachtungsverfahren folgt nun die Konkretisierung der einzelnen Verfahrensschritte.

3.3 Erster Verfahrensschritt: Vorabprüfung der Dokumente



Dieser Schritt beginnt mit der Einreichung der benötigten Unterlagen für die inhaltliche Begutachtung. Das vorgeschlagene Verfahren rückt die berufliche Tätigkeit in den Fokus seiner Betrachtung (vgl. hierzu auch die theoretischen Überlegungen in Kapitel 2.2) und begründet seine Einstufung auf Grundlage von vier Dokumenten (vgl. Tabelle 1). Das Ziel der Vorprüfung ist insbesondere die Durchsicht im Hinblick auf die inhaltliche Aufbereitung der ersten vier Dokumente, um mögliche Rückfragen oder die Nachforderung von Informationen im Vorfeld zu

klären und damit eine spätere Unterbrechung zu vermeiden.

Die nachfolgend erläuterten Dokumente lenken ihren Blick jeweils auf unterschiedliche Teilbereiche im Zusammenspiel von Prüfungsvorbereitung, Prüfung (Fortbildungsprüfungsregelung) und späteren beruflichen Tätigkeiten, die Bestandteil der Begutachtung sind.

Tätigkeitsprofile beschreiben die typischen zukünftigen Tätigkeitsbereiche und Aufgaben der (zukünftigen) Absolvent:innen im Beruf in knapper Form. Die durch die jeweiligen Expert:innen verfassten Beschreibungen unterstützen die Gutachter:innen dabei, einen fundierten Einblick in das Tätigkeitsfeld, typische Arbeitsabläufe sowie über Anforderungen im beruflichen Arbeitsalltag zu erhalten.

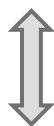
Fortbildungsprüfungsregelungen haben nach § 54 BBiG / § 42f HwO

- die Bezeichnung des Fortbildungsabschlusses,
- das Ziel, den Inhalt und die Anforderungen der Prüfungen,
- die Zulassungsvoraussetzungen für die Prüfung sowie
- das Prüfungsverfahren festzulegen.

Rahmenlehrpläne strukturieren den Lernprozess und unterstützen die Lernenden dabei, ihre berufliche Handlungskompetenz zu entwickeln.

Im Idealfall machen sie Handlungen zum Ausgangspunkt des Lernprozesses (vgl. Kapitel 2.2.2) und sind strukturiert nach Handlungssituationen, Kompetenzen und Inhalten. Zudem sind Angaben über Zeitanteile einzelner Abschnitte hilfreich.

In einem **Berufslaufbahnkonzept** werden die Verknüpfungen zwischen unterschiedlichen Fortbildungsabschlüssen visualisiert und für einzelne Berufe oder Berufsgruppen erläutert. Hierdurch werden Zugangsvoraussetzungen ebenso wie Anschlussmöglichkeiten herausgearbeitet. Insbesondere für die Begutachtung von Abschlüssen, die auf der zweiten oder dritten eingestuft werden sollen, helfen sie dabei, die Kompetenzentwicklung über mehrere Stufen hinweg nachzuvollziehen und beurteilen zu können.



Die **DQR-Kompetenzbeschreibung** ist Bestandteil der Antragsunterlagen für die jeweils zuständige Landesbehörde und fasst die wesentlichen fachlichen und personalen Kompetenzen zusammen, die aus Sicht der Antragsteller:innen eine Einstufung der geplanten Fortbildungsstufe rechtfertigen. Nach der inhaltlichen Prüfung der vorherigen Dokumente durch den bzw. die Gutachter:in wird sie zuletzt für einen Abgleich unter besonderer Berücksichtigung der Aspekte der Vollständigkeit sowie Divergenzen eingesetzt.

Tabelle 1: Erforderliche Dokumente für den Begutachtungsprozess

Während es für die Ausarbeitung von Fortbildungsprüfungsregelungen klare, im BBiG bzw. in der HwO verankerte Vorgaben gibt, fehlen insbesondere für die Entwicklung von Rahmenlehrplänen einheitliche Leitlinien. In der Praxis ergeben sich hier sehr unterschiedliche Umsetzungen, weshalb im Rahmen dieses Projekts zusätzlich Hilfestellungen zur Erstellung von Tätigkeitsprofilen und Rahmenlehrplänen erarbeitet wurden, die auf der Idee der Kompetenz- und Handlungsorientierung basieren und in einer separaten Handreichung nochmals ausführlicher erläutert werden.

3.4 Zweiter Verfahrensschritt: Inhaltliche Prüfung der Dokumente

Wenn eine Fortbildungsprüfungsregelung die gesetzlich bestimmten Bedingungen einer Fortbildungsstufe nach § 54 BBiG / § 42f HwO erfüllt, dürfen Personen/Absolvent:innen den Fortbildungsabschluss der jeweiligen Stufe führen, wenn sie die Prüfung bestehen. In der Begründung zur Modernisierung und Stärkung der beruflichen Bildung (BBiMOG) werden die Bedingungen in quantitative und qualitative Anforderungen unterteilt, woraus sich für die inhaltliche Begutachtung zwei konkrete Arbeitsaufträge ergeben (zitiert in BIBB 2020):

- (1) Der Fortbildungsabschluss erfüllt den als Mindestumfang vorgegebenen Lernumfang der jeweiligen Fortbildungsstufe (quantitative Vorgaben).
- (2) Die durch die Prüfung nachzuweisende berufliche Handlungsfähigkeit bzw. berufliche Handlungskompetenz erfüllt die Anforderungen der jeweiligen Fortbildungsstufe (qualitative Vorgaben). Durch die Verknüpfung der gesetzlich definierten Fortbildungsstufen mit dem DQR (vgl. Kapitel 2.2.3) können DQR-Niveaus mit ihrer Vier-Säulen-Struktur als Grundlage herangezogen werden.

Ergänzt wird die inhaltliche Begutachtung durch die abschließende Überprüfung der eingereichten Dokumente auf ihre Stimmigkeit. So ergibt sich aus den theoretischen Ausführungen im zweiten Kapitel, dass die Prüfungsanforderungen die berufliche Handlungsfähigkeit prüfen und damit die typischen beruflichen Handlungssituationen in Ansätzen auch abbilden müssen. Die Rahmenlehrpläne bereiten die Teilnehmer:innen auf die Prüfung vor und sind so strukturiert und aufgebaut, dass ein entsprechender Kompetenzerwerb plausibel erscheint.

3.4.1 Zuordnung von Kompetenzen zu den DQR-Niveaustufen

Wie zu Beginn dieses Berichtes beschrieben (vgl. Kapitel 2.2.3) werden für das hier vorgeschlagene Begutachtungsverfahren die Anforderungsstrukturen der DQR-Niveaus zugrunde gelegt, die im DQR-Handbuch ausführlich sowie im Anhang A dieser Verfahrensbeschreibung in verkürzter Form dargestellt sind.

So werden für die Beurteilung des Niveaus der Fachkompetenz die Kompetenzdimensionen Wissen und Fertigkeiten herangezogen. Die personale Kompetenz wird in den Kompetenzdimensionen Sozialkompetenz und Selbstständigkeit in ihren Anforderungen beurteilt. Unter Berücksichtigung von bereits zugeordneten Abschlüssen durch das Zuordnungsverfahren des DQR-Arbeitskreises und der dort verwendeten DQR-(Kompetenz) Matrix (vgl. BLK 2013, Anlage D) werden die genannten Kompetenzdimensionen zunächst einer Einzelbetrachtung unterzogen. Abweichend vom DQR-Zuordnungsverfahren bedienen sich die Gutachter:innen hier eines Analyserasters, welches jede Kompetenzdimension einzeln untersucht.⁶ Im Anschluss erfolgt die Zusammenführung der Einzelbetrachtungen in einer Gesamtbewertung.

3.4.1.1 Einzelbetrachtungen in vier Kompetenzdimensionen

3.4.1.1.1 Wissen

DQR-Definition	Wissen bezeichnet die Gesamtheit der Fakten, Grundsätze, Theorien und Praxis in einem Lern- oder Arbeitsbereich als Ergebnis von Lernen und Verstehen (vgl. BLK 2013, S. 14).
WISSEN	

Die Orientierung an beruflichen Handlungssituationen ermöglicht die Beschreibung von unterschiedlichen Anwendungskontexten und hieraus abgeleitet die Auflistung relevanter Inhalte und Themenfelder, die durch die Fortbildung abgedeckt werden. Hieraus lassen sich Aussagen über die **Breite** des Wissens treffen. Eine Fortbildung kann in diesem Sinne ein breites oder ein schmales Wissen vermitteln wollen.

Der Definition im DQR-Glossar folgend, wird die **Wissenstiefe** anhand der Durchdringung der zuvor identifizierten Wissensbereiche beurteilt. Analog gilt: Eine Fortbildung kann eher tiefes Wissen (hohe Durchdringung) oder eher flaches (oberflächliches) Wissen vermitteln. Mit Blick auf die Zulassungsvoraussetzungen, die in den Fortbildungsprüfungsregelungen verankert sind, oder mit Blick auf die Ausführungen im Berufslaufbahnkonzept ist es für den bzw. die Gutachter:in dabei möglich nachzuvollziehen, welche Wissensbereiche im Vergleich zur Referenz neu hinzugekommen sind und in welchen Bereichen eine Vertiefung stattfinden soll. Dabei sind auch die im Rahmenlehrplan (RLP) angesetzten zeitlichen Umfänge von Relevanz.

⁶ Als Grundlage hierfür dienen die Vorarbeiten von Reibold (2017).

Ergänzt um jeweilige Gewichtungsfaktoren ergibt sich hieraus das folgende Bewertungsraster für eine Einstufung:

	Breit	Eher breit	Eher schmal	Schmal
Tief	+++	++	+	0
Eher tief	++	+	0	-
Eher flach	+	0	-	--
Flach	0	-	--	---

Abbildung 4: Dimensionen und Skalen für die Kompetenzdimension Wissen

3.4.1.1.2 Fertigkeiten

DQR-Definition "Fähigkeit, Wissen anzuwenden und Know-how einzusetzen, um Aufgaben auszuführen und Probleme zu lösen", wobei Fertigkeiten "kognitive Fertigkeiten (logisches, intuitives und kreatives Denken) und [...] praktische Fertigkeiten (Geschicklichkeit und Verwendung von Methoden, Materialien, Werkzeugen und Instrumenten)" umfassen (BLK 2013, S. 14).

FERTIGKEITEN

Fertigkeiten konzentrieren sich auf die aktive Anwendung von Wissen in konkreten beruflichen Arbeitskontexten, die im Handwerk über typische Kundenaufträge beschrieben werden können. Mit Blick auf das spätere berufliche Tätigkeitsfeld ist zunächst zu verstehen, welche unterschiedlichen Arbeitsprozesse sowie mögliche Varianten es gibt und welche Tätigkeiten innerhalb dieser Arbeitsprozesse von den Absolvent:innen ausgeführt werden. Dabei ist mit Blick auf die Grundidee der beruflichen Handlungskompetenz (Planung - Ausführung - Kontrolle) zu prüfen, ob auch planende und kontrollierende bzw. reflektierende Fertigkeiten gefordert werden.

Die **Breite** der Fertigkeiten ergibt sich durch die Anzahl der unterschiedlichen Anwendungskontexte (Arbeitsprozesse und Arbeitsprozessschritte) sowie veränderten Anforderungen durch unterschiedliche Rahmenbedingungen. Die **Tiefe** der Fertigkeiten wird ausgedrückt durch die Fähigkeit, Instrumente oder Verfahrensweisen anzupassen oder zwischen ähnlichen Alternativen die Passende zu wählen. Hier ergibt sich mit Blick auf die Kompetenzdimension Selbstständigkeit eine Verbindung, die sich durch eigenständige Entscheidungen ausdrückt und demzufolge die Einschätzung und Bewertung von Situationen erforderlich macht.

Ergänzt um den Gewichtungsfaktor ergibt sich hieraus das folgende Bewertungsraster für eine Einstufung:

	Breit	Eher breit	Eher schmal	Schmal
Tief	+++	++	+	0
Eher tief	++	+	0	-
Eher flach	+	0	-	--
Flach	0	-	--	---

Abbildung 5: Dimensionen und Skalen für die Kompetenzdimension Fertigkeiten

3.4.1.1.3 Sozialkompetenz

DQR-Definition "Fähigkeit und Bereitschaft, zielorientiert mit anderen zusammenzuarbeiten, ihre Interessen und sozialen Situationen zu erfassen, sich mit ihnen rational und verantwortungsbewusst auseinanderzusetzen und zu verständigen" (vgl. BLK 2013, S. 14).

SOZIALKOMPETENZ

Für die Sozialkompetenz und die im DQR vorgenommene Differenzierung nach den Subkategorien Teamfähigkeit, Führungsfähigkeit, Mitgestaltung und Kommunikation wird für das Begutachtungsverfahren eine Zusammenführung in die Dimensionen **Vielfalt der sozialen Interaktionen** und **Dynamik der sozialen Interaktionen** vorgenommen.

Die **Vielfalt in der sozialen Interaktion** lässt sich dabei mithilfe des Fragepronomens "Mit wem?" und „Mit wie vielen unterschiedlichen Personen?“ einschätzen: Mit einzelnen Personen oder einer Gruppe von Personen, mit Personen auf derselben oder einer hierarchisch höheren bzw. niedrigeren Ebene, mit unterschiedlichen Zielgruppen wie zum Beispiel Kolleg:innen, Kund:innen oder Vertriebspartner:innen. Sowohl die Anzahl als auch die Art der Gesprächspartner:innen stellen unterschiedliche Anforderungen an die Interpretation von Äußerungen als auch die Kommunikation. Wir unterscheiden Interaktionen, deren personale Konstellation eher homogen oder eher vielfältig (heterogen) erscheint.

Die **Dynamik der sozialen Interaktion** wird durch die Gesprächsanlässe beeinflusst, die spontan oder geplant auftreten und sich in ihrer Art und den damit verbundenen Anforderungen unterscheiden können: Rechenschaft ablegen, Kolleg:innen informieren, Mitarbeiter:innen anleiten, für und mit Kund:innen Probleme lösen und weitere. Die Dynamik können dabei unterschiedliche oder wechselnde Einschätzungen auf gleicher oder unterschiedlicher Hierarchiestufe in Paarkonstellationen auslösen, genauso wie typische Prozesse in Gruppen oder Teams. Die Grundkonstellation kann insofern zwischen eher statischer und dynamischer Interaktion unterschieden werden.

Ergänzt um den Gewichtungsfaktor ergibt sich hieraus das folgende Bewertungsraster für eine Einstufung:

Vielfalt		Dynamik			
		Vielfältig	Eher vielfältig	Eher homogen	Homogen
Dynamisch	+++	++	+	0	
Eher dynamisch	++	+	0	-	
Eher statisch	+	0	-	--	
Statisch	0	-	--	---	

Abbildung 6: Dimensionen und Skalen für die Kompetenzdimension Sozialkompetenz

3.4.1.1.4 Selbstständigkeit

DQR-Definition "Fähigkeit und Bereitschaft, eigenständig und verantwortlich zu handeln, eigenes und das Handeln anderer zu reflektieren und die eigene Handlungsfähigkeit weiterzuentwickeln" (vgl. BLK 2013, S. 14).

SELBSTSTÄNDIGKEIT

Auch für die Kompetenzdimension der Selbstständigkeit wird eine Zusammenführung der vier Subkategorien Eigenständigkeit, Verantwortung, Reflexivität sowie Lernkompetenz in die beiden Dimensionen **Autonomie** (Freiheit) sowie **Verantwortung** vorgenommen.

Während die **Autonomie** sowohl hinsichtlich ihres Umfangs an Entscheidungs- und Gestaltungsfreiheiten als auch dem eng damit verbundenen Reflexivitätsgrad eingeschätzt wird, wird durch die Bezeichnung **Verantwortung** für die zweite Dimension bereits der Inhalt zum Ausdruck gebracht: Verantwortung übernehmen für das eigene Handeln, aber auch für das Handeln Dritter, zum Beispiel in der Position eines bzw. einer Abteilungsleiter:in. Das schließt auch mit ein, für die Folgen des Handelns die positiven und negativen Konsequenzen zu tragen, die sich kurz- oder auch längerfristig ergeben.

Ergänzt um den Gewichtungsfaktor ergibt sich hieraus das folgende Bewertungsraster für eine Einstufung:

Autonomie		Verantwortung			
		Hoch	Eher hoch	Eher niedrig	Niedrig
Hoch	+++	++	+	0	
Eher hoch	++	+	0	-	
Eher niedrig	+	0	-	--	
Niedrig	0	-	--	---	

Abbildung 7: Dimensionen und Skalen für die Kompetenzdimension Selbstständigkeit

3.4.1.2 Zusammenführung in einer Gesamtbewertung

Die Einschätzungen des Kompetenzniveaus für die einzelnen Dimensionen Wissen, Fertigkeiten, Sozialkompetenzen und Selbstständigkeit resultiert in einer Zusammenführung zu einem Gesamtprofil wie in der nachfolgenden Abbildung dargestellt:

	---	--	-	0	+	++	+++
Wissen							
Fertigkeiten							
Sozialkompetenz							
Selbstständigkeit							

Abbildung 8: Gesamtprofil für die Einordnung in eine Fortbildungsstufe

Abschließend ist in der Gesamtbetrachtung durch den bzw. die Gutachter:in eine Einschätzung darüber zu treffen, ob in einer kumulativen Betrachtung des Bildungsweges, einschließlich vorausgesetzter Qualifikationen in der betrachteten Fortbildung, die in den §§ 53b ff. BBiG / §§ 42b ff. HwO formulierten Anforderungen an die jeweilige Fortbildungsstufe erfüllt sind:

Fortbildungsabschluss	Der Prüfling zeigt im Rahmen der Fortbildungsprüfung:
Geprüfte:r Berufsspezialist:in	<ul style="list-style-type: none"> • Vertiefung der durch die Ausbildung erworbenen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten • Ergänzung der im Rahmen der Berufsausbildung erworbenen beruflichen Handlungsfähigkeit
Bachelor Professional	<ul style="list-style-type: none"> • Übernahme von Fach- und Führungsfunktionen durch die eigenständige Steuerung und Ausführung von zu verantwortenden Leitungsprozessen in Organisationen • Führung von Mitarbeiter:innen
Master Professional	<ul style="list-style-type: none"> • Vertiefung der auf der zweiten Fortbildungsstufe erworbenen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten • Erwerb neuer Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten für die verantwortliche Führung von Organisationen oder zur Bearbeitung von neuen, komplexen Aufgaben- und Problemstellungen sowie der Entwicklung von Verfahren und Produkten

Tabelle 2: Überblick über die Prüfungsanforderungen der Fortbildungsstufen

Hilfreich ist bei diesen Überlegungen auch der Blick auf Referenz- und Ankerqualifikationen. Neben hauptsächlich bundeseinheitlichen Fortbildungsabschlüssen, die bereits

durch den DQR-Arbeitskreis eingestuft wurden (vgl. BLK 2013, Anlage D) gehören hierzu auch Qualifikationen aus ähnlichen Themenbereichen oder mit einer speziellen Relevanz für einzelne Zuständigkeitsbereiche, wie im Falle des Handwerks die Aufstiegsqualifizierungen *Meister:in* und *Betriebswirt:in nach der Handwerksordnung*.

3.4.2 Formale Bedingungen von Fortbildungsstufen

Die formalen Bedingungen ergeben sich aus den gesetzlichen Vorgaben im BBiG / in der HwO und beziehen sich auf die Zulassungsvoraussetzungen sowie die zeitlichen Lernumfänge, die für die drei Fortbildungsstufen wie folgt festgelegt sind:

Fortbildungsstufe	Zulassungsvoraussetzungen	Lernumfang
Fortbildungsstufe 1	Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf	400 Stunden*
Fortbildungsstufe 2	Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf oder Abschluss der ersten beruflichen Fortbildungsstufe	1.200 Stunden*
Fortbildungsstufe 3	Abschluss auf der zweiten beruflichen Fortbildungsstufe	1.600 Stunden*
* In der Empfehlung 173 des BIBB-Hauptausschusses ist geregelt, dass es sich bei den Stundenangaben um Zeitstunden handelt (BIBB 2020, S. 2).		

Tabelle 3: Überblick über die formalen Voraussetzungen der Fortbildungsstufen

Während die Zulassungsvoraussetzungen in ihrer Formulierung einfach zu überprüfen sind, ergibt sich ein Spielraum bei der Bewertung der Erfüllung des zeitlichen Lernumfangs aus der Auslegung des Begriffs Lernzeit. Aus den Ausführungen des BIBB-Hauptausschusses Nummer 173 (BIBB 2020) ergeben sich die Hinweise zur Auslegung des Lernumfangs. Die Gesetzesbegründung zum Berufsbildungsmodernisierungsgesetz verweist darauf, dass der jeweils angegebene Mindestlernumfang als solcher nicht zu den Zulassungsvoraussetzungen gehört, sondern lediglich als Indikator bei der Beurteilung darüber dient, "ob eine spezifische Fortbildungsprüfung die Anforderungen der neuen Stufensystematik erfüllt" (BIBB 2020). An diese Formulierung anknüpfend ergibt sich hieraus für die Gutachter:innen die Aufgabe zu beurteilen, ob die in den jeweiligen Fortbildungsprüfungsregelungen beschriebenen und nachzuweisenden Kompetenzen im Rahmen des vorgegebenen Mindestlernumfangs erworben bzw. entwickelt werden können.

Eine solche Überprüfung eröffnet insbesondere vor dem Zusatz in der Gesetzesbegründung, "eine Differenzierung zwischen Unterricht und Selbstlernen oder Praxis" sei nicht vorgesehen, einen Interpretationsspielraum (BIBB 2020).

An dieser Stelle werden zwei Punkte besonders deutlich. Nämlich erstens, dass die Unterschiede in den Fortbildungsstufen auch über die Prüfungsanforderungen in den Fortbildungsprüfungsregelungen, also die Prüfungsinhalte sowie die eingesetzten Prüfungsmethoden, abzubilden sind und zum anderen, dass hier bereits die im nächsten Absatz nochmals separat aufgegriffene inhaltliche Kohärenz zwischen Rahmenlehrplan und Prüfungsanforderungen zum Ausdruck kommt.

3.4.3 Kohärenz zwischen der Prüfungsvorbereitung, den Prüfungsanforderungen und dem zukünftigen Tätigkeitsbereich









Das hier vorgeschlagene Begutachtungsverfahren fordert für die Begutachtung vier unterschiedliche Dokumente, nämlich ein Tätigkeitsprofil, eine gültige Rechtsvorschrift, einen Rahmenlehrplan sowie die Einbettung des Fortbildungsabschlusses in ein Berufslaufbahnkonzept. Die Kohärenz zwischen den Dokumenten ist für die Einstufung maßgeblich, denn ohne eine Verbindung zwischen Prüfungsvorbereitung, Prüfungsanforderungen und dem Wissen über die späteren Tätigkeitsfelder/zukünftigen Tätigkeitsbereich (Vorschlag Brauner) der Absolvent:innen ist ein Gesamturteil nicht möglich. Die folgenden Überlegungen sollen diese Aussage untermauern:

- (1) Ausgehend von den Formulierungen im BBiG / in der der HwO hat der Prüfling jeweils seine berufliche Handlungsfähigkeit durch eine Prüfung nachzuweisen. Die Prüfungsanforderungen sind dabei durch die Fortbildungsprüfungsregelung festgelegt. Der bisherigen Logik folgend, müssen die Inhalte der Prüfung die spätere betriebliche Praxis abbilden. Demzufolge müssen sich in den Prüfungsanforderungen die in den Tätigkeitsprofilen abgebildeten Tätigkeiten widerspiegeln.
- (2) Handlungsorientierung als Lehr-Lern-Methode macht berufliche Handlungssituationen zum Ausgangspunkt des Lernens. Durch die Vermittlung von Wissen und die aktive Anwendung dieses Wissens, also das Handeln, werden bei den Lernenden Kompetenzen aufgebaut, die zur Bewältigung der beruflichen Handlungssituation beitragen. Wie bereits in Kapitel 2.2.2 beschrieben, hilft bei der Auswahl und Gestaltung der passenden Lernsituationen die Orientierung an typischen Kundenaufträge bzw. Arbeits- und Geschäftsprozessen. Diese lassen sich ebenfalls aus den Tätigkeitsprofilen ableiten, sodass hier ebenfalls eine Übereinstimmung zwischen dem RLP und dem Tätigkeitsprofil zu erkennen sein sollte.

- (3) Die dritte Verbindung ergibt sich durch die bereits im vorherigen Abschnitt thematisierte Kohärenz zwischen dem Rahmenlehrplan und den Prüfungsanforderungen. Wenn die Prüfungsanforderungen sich aus den späteren Tätigkeiten der Absolvent:innen ableiten, werden die Teilnehmer:innen durch den Besuch eines entsprechenden Fortbildungsangebots im Kompetenzerwerb unterstützt. Die Idee einer vollständigen Handlung im Sinne des Durchlaufens aller Schritte (Planen, Ausführen und Kontrollieren) wird dabei sowohl in der Vorbereitung als auch der Prüfung berücksichtigt.
- (4) Auch die Einschätzung des zeitlichen Lernumfangs ist mit Blick auf vorgesehene Unterrichtszeiten im Rahmenlehrplan, den Prüfungsanforderungen und der Möglichkeit, in Selbstlernphasen bzw. beruflichen Arbeitszusammenhängen den Kompetenzerwerb zu unterstützen, ebenfalls im Gesamtbild auf Stimmigkeit zu prüfen.

3.5 Dritter Verfahrensschritt: Verfassen des Gutachtens

Abschließend münden die Ergebnisse der inhaltlichen Auseinandersetzung in einer begründeten Zuordnung des Fortbildungsabschlusses zu einer Fortbildungsstufe. Das Gutachten beginnt dabei mit dem Ergebnis der Begutachtung, welches anschließend entsprechend den Ausführungen in Kapitel 3.4 erläutert wird.

- 1 Überblick und zusammenfassendes Ergebnis der Begutachtung
 -  Überblick über die vorgelegten Dokumente zur Begutachtung
 -  Ergebnis der Begutachtung
- 2 Dokumentation der Expertise des bzw. der Gutachter:in sowie Nachweis der wirtschaftlichen Unabhängigkeit
 -  Beschreibung des Auftrags
 -  Angaben zur begutachtenden Stelle: Expertise, wirtschaftliche Unabhängigkeit
 -  Methodische Hinweise zum Verfahren
- 3 Eckdaten zur begutachteten Fortbildung
- 4 Begründung zur Einschätzung des Kompetenzniveaus der Fortbildung
 -  Begründung der Einstufung in den Kompetenzdimensionen Wissen, Fertigkeiten, Sozialkompetenz und Selbstständigkeit als Zusammenfassung aus einer ausführlichen Betrachtung der Unterlagen
 -  Einschätzung zur Erfüllung der formalen Bedingungen der Fortbildungsstufe
 -  Einschätzung zur inhaltlichen Kohärenz zwischen den zur Begutachtung vorgelegten Dokumenten

5 Abschließendes Gesamtbeurteilung

Mit der Formulierung und Übersendung des Gutachtens ist der Teilprozess der Begutachtung abgeschlossen und damit die Voraussetzung für das Bestätigungsverfahren durch die je verantwortliche oberste Landesbehörde geschaffen.

4 Verfahrenserprobung und Ausblick

Wie eingangs dargestellt, war die praktische Erprobung ein fester Bestandteil der Verfahrensentwicklung. So fand noch innerhalb des Projektzeitraums die Begutachtung von zwei Fortbildungsabschlüssen statt. Darüber hinaus wurden im Zeitraum von Juli bis Oktober 2022 drei weitere Begutachtungen durchgeführt.

Auf Grundlage dieser Erfahrungen lassen sich die folgende Erkenntnisse festhalten:

Erstens ist das entwickelte Verfahren grundsätzlich praktikabel und für die Begutachtung geeignet. Zweitens bestätigt sich durch die Erprobung die im Arbeitsprozesses häufig diskutierte Relevanz der als "erforderlich" bestimmten Dokumente. Dabei ist es sowohl im Hinblick auf die benötigte Zeit für die Begutachtungen als auch die inhaltliche Beurteilung durch die Gutachter:innen wichtig, dass die Dokumente einer einheitlichen Struktur folgen und inhaltliche Anforderungen erfüllen. Das führt, auch ergänzt um die Gespräche mit den Auftraggeber:innen der bisherigen Begutachtungen, zu der Entscheidung, die hier vorliegende theoretische Verfahrensbeschreibung um eine Handreichung zu ergänzen.

5 Anlagen

A Zusammenfassender Überblick über den DQR

Der Deutsche Qualifikationsrahmen im Überblick

Im Folgenden wird ein kurzer Überblick über den Aufbau des Deutschen Qualifikationsrahmens gegeben, dessen Ziel es ist, die Durchlässigkeit und Qualitätssicherung des Bildungssystems zu unterstützen (vgl. DQR-Handbuch, 2013, S. 9). Angelehnt ist der DQR an den EQR (Europäischer Qualifikationsrahmen), welcher drei Kategorien aufweist (DQR-Handbuch, 2013, S. 13).

1 Säulenstruktur des Niveauindikators

Der DQR zeichnet sich durch eine Beschreibung der Niveauindikatoren in einer Säulenstruktur aus, die vier Kategorien umfasst: Wissen, Fertigkeiten, Sozialkompetenz und Selbstständigkeit.

Niveauindikator

Der Niveauindikator charakterisiert zusammenfassend die Anforderungsstruktur in einem Lern- oder Arbeitsbereich, in einem wissenschaftlichen Fach oder beruflichen Tätigkeitsfeld.

Fachkompetenz

Fachkompetenz umfasst Wissen und Fertigkeiten. Sie ist die Fähigkeit und Bereitschaft, Aufgaben und Problemstellungen eigenständig, fachlich angemessen, methodengeleitet zu bearbeiten und das Ergebnis zu beurteilen.

Personale Kompetenz

Personale Kompetenz – auch Personal/Human-kompetenz – umfasst *Sozialkompetenz* und *Selbstständigkeit*. Sie bezeichnet die Fähigkeit und Bereitschaft, sich weiterzuentwickeln und das eigene Leben eigenständig und verantwortlich im jeweiligen sozialen, kulturellen bzw. beruflichen Kontext zu gestalten.

Wissen

Wissen bezeichnet die Gesamtheit der Fakten, Grundsätze, Theorien und Praxis in einem Lern- oder Arbeitsbereich als Ergebnis von Lernen und Verstehen. Der Begriff Wissen wird synonym zu "Kenntnisse" verwendet.

Fertigkeiten

Fertigkeiten bezeichnen die Fähigkeit, Wissen anzuwenden und Know-how einzusetzen, um Aufgaben auszuführen und Probleme zu lösen. Wie im Europäischen Qualifikationsrahmen werden Fertigkeiten als kognitive Fertigkeit (logisches, intuitives und kreatives Denken) und als praktische Fertigkeiten (Geschicklichkeit und Verwendung von Methoden, Materialien, Werkzeugen und Instrumenten) beschrieben.

Sozialkompetenz

Sozialkompetenz bezeichnet die Fähigkeit und Bereitschaft, zielorientiert mit anderen zusammenzuarbeiten, ihre Interessen und sozialen Situationen zu erfassen, sich mit ihnen rational und verantwortungsbewusst auseinanderzusetzen und zu verständigen sowie die Arbeits- und Lebenswelt mitzugestalten.

Selbstständigkeit

Selbstständigkeit bezeichnet die Fähigkeit und Bereitschaft, eigenständig und verantwortlich zu handeln, eigenes und das Handeln anderer zu reflektieren und die eigene Handlungsfähigkeit weiterzuentwickeln.

Differenziert nach den Subkategorien

- | | | | |
|----------|-------------------------------|---------------------------|-----------------------------------|
| ▪ Tiefe | ▪ Instrumentelle Fertigkeiten | ▪ Team-/Führungsfähigkeit | ▪ Eigenständigkeit/ Verantwortung |
| ▪ Breite | ▪ Systemische Fertigkeiten | ▪ Mitgestaltung | ▪ Reflexivität |
| | ▪ Beurteilungsfähigkeit | ▪ Kommunikation | ▪ Lernkompetenz |

Abbildung 1: Struktur der DQR-Niveaus (vgl. DQR-Handbuch 2013, S. 14)

2 Beschreibung der Subkategorien

Die vier Kompetenzbereiche werden in verschiedene Subkategorien untergliedert, die in der nächsten Abbildung beschrieben werden.

Kompetenzbereich	Subkategorien
Wissen	Tiefe Bezeichnet den Grad der Durchdringung eines Bereichs des allgemeinen, beruflichen oder wissenschaftlichen Wissens.
	Breite Bezieht sich auf die Anzahl von Bereichen des allgemeinen beruflichen oder wissenschaftlichen Wissens, die mit einer Qualifikation verbunden sind.
Fertigkeiten	Instrumentale Fertigkeiten Sind Fertigkeiten der Anwendung, sei es von Ideen, Theorien, Methoden, Hilfsmitteln, Technologien und Geräten.
	Systemische Fertigkeiten Sind auf die Generierung von Neuem gerichtet. Sie setzen instrumentale Fertigkeiten voraus und erfordern die Einschätzung von und den adäquaten Umgang mit komplexen Zusammenhängen.
	Beurteilungsfähigkeit Ist die Fähigkeit, Lern- oder Arbeitsprozesse und ihre Ergebnisse mit relevanten Maßstäben zu vergleichen und auf dieser Grundlage zu bewerten.
Sozialkompetenz	Teamfähigkeit Ist die Fähigkeit, innerhalb einer Gruppe zur Erreichung von Zielen zu kooperieren.
	Führungsfähigkeit Bezeichnet die Fähigkeit in einer Gruppe oder eine Organisation auf zielführende und konstruktive Weise steuernd und richtungsweisend auf das Verhalten anderer Menschen einzuwirken.
	Die Fähigkeit zur Mitgestaltung Ermöglicht es, sich konstruktiv in die Weiterentwicklung der Umfeldbedingungen in einem Lern- oder Arbeitsbereich einzubringen.
	Kommunikation Bezeichnet den verständigungsorientierten Austausch von Informationen zwischen Personen, in Gruppen und Organisationen.

Selbstständigkeit	Eigenständigkeit
	Bezeichnet die Fähigkeit und das Bestreben, in unterschiedlichen Situationen angemessene Entscheidungen zu treffen und ohne fremde Hilfe zu handeln.
	Verantwortung
	Bezeichnet die Fähigkeit und Bereitschaft, selbstgesteuert zur Gestaltung von Prozessen, unter Einbeziehung der möglichen Folgen, beizutragen.
	Reflexivität
	Beinhaltet die Fähigkeit, mit Veränderungen umzugehen, aus Erfahrungen zu lernen und kritisch zu denken und zu handeln.
	Lernkompetenz
	Ist die Fähigkeit, sich ein realistisches Bild vom Stand der eigenen Kompetenzentwicklung zu machen und diese durch angemessene Schritte weiter voranzutreiben.
Tabelle 1: Definition der Subkategorien im DQR (DQR-Handbuch 2013, S. 16)	

3 Beschreibung von Niveaustufen am Beispiel des Niveaus 6

Im DQR-Handbuch sind Beschreibungen der einzelnen acht Niveaus zu finden. Die Deskriptoren des DQRs sollen „zu Kompetenzen gebündelte Lernergebnisse“ beschreiben, die durch die Beschreibung mit Verben einen aktiven Charakter haben (DQR-Handbuch, 2013, S. 27f.). Als ein Beispiel wird die Beschreibung der Niveaustufe 6 angeführt.

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	Selbstständigkeit
<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 (entsprechend der Stufe 1 [Bachelor-Ebene] des Qualifikationsrahmens für Deutsche Hochschulabschlüsse)</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.</p> <p>Über einschlägiges Wissen an Schnittstellen zu anderen Bereichen verfügen.</p>	<p>Über ein sehr breites Spektrum an Methoden zur Bearbeitung komplexer Probleme in einem wissenschaftlichen Fach, (entsprechend der Stufe 1 [Bachelor-Ebene] des Qualifikationsrahmens für Deutsche Hochschulabschlüsse), 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>

Abbildung 3: DQR-Niveau 6 (DQR-Handbuch 2013, S. 20)

6 Literaturangaben

- BIBB (2014) – Bundesinstitut für Berufsbildung (2014). Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung vom 12. März 2014 für Eckpunkte zur Struktur und Qualitätssicherung der beruflichen Fortbildung nach Berufsbildungsgesetz (BBiG) und Handwerksordnung (HwO). Bundesanzeiger, BAnz AT 07.04.2014 S1. Zugriff am 11. März 2022 unter <https://www.bibb.de/dokumente/pdf/HA159.pdf>
- BIBB (2016) – Bundesinstitut für Berufsbildung (2016). Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung vom 26. Juni 2014 – geändert am 21. Juni 2016 - zur Struktur und Gestaltung von Ausbildungsordnungen – Ausbildungsberufsbild, Ausbildungsrahmenplan. Zugriff am 26. März 2020 unter <https://www.bibb.de/dokumente/pdf/HA160.pdf>
- BIBB (2020) – Bundesinstitut für Berufsbildung (2020). Empfehlung des Hauptausschusses 17. November 2020 zur Auslegung des nach den §§53b ff. des Berufsbildungsgesetzes/§§ 42b ff. der Handwerksordnung vorgesehenen Lernumfangs für den Erwerb von Kompetenzen aus den drei Fortbildungsstufen der höherqualifizierenden Berufsbildung und zur Darlegung gegenüber der zur Prüfung zulassenden Stelle. Zugriff am 04. November 2022 unter https://www.bibb.de/dokumente/pdf/HA_173.pdf
- BIBB (2020) – Bundesinstitut für Berufsbildung (2020). Empfehlung des Hauptausschusses zur Auslegung des nach §§ 53b ff./§§42 b ff HwO vorgesehenen Lernumfangs für den Erwerb von Kompetenzen auf den drei Fortbildungsstufen der höherqualifizierenden Berufsbildung und zur Darlegung gegenüber der zur Prüfung zulassenden Stelle. Zugriff am 26. März 2020 unter https://www.bibb.de/dokumente/pdf/HA_173.pdf
- BIBB (o.J.) – Bundesinstitut für Berufsbildung (o. J.). Höherqualifizierende Berufsbildung: Karriere mit Beruf. Zugriff am 10. März 2022 unter <https://www.bibb.de/de/142826.php>
- BLK (2013) – Bund-Länder-Koordinierungsstelle für den Deutschen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (2013). Handbuch zum Deutschen Qualifikationsrahmen. Struktur – Zuordnungen – Verfahren – Zuständigkeiten.
- BMBF (o.J.) – Bundesministerium für Bildung und Forschung (o.J.). Der DQR. Zuordnungsverfahren. Zugriff am 11. März 2022 unter https://www.dqr.de/dqr/de/der-dqr/zuordnungsverfahren/zuordnungsverfahren_node.html
- Deutscher Bundestag (2019). Gesetzentwurf der Bundesregierung. Entwurf eines Gesetzes zur Modernisierung und Stärkung der beruflichen Bildung. Drucksache 19/10815 vom 11. Juni 2019. Zugriff am 11. März 2022 unter <https://dserver.bundestag.de/btd/19/108/1910815.pdf>

- Deutscher Handwerkskammertag (2021). Empfehlung über die Zuordnung von Prüfungsregelungen nach § 42f HwO zu den Fortbildungsstufen: Handwerkweites Abstimmungsverfahren. Beschluss des DHKT-Berufsbildungsausschusses am 25.11.2021. Nicht-veröffentlichtes Dokument.
- DGB/KWB (2008) – Deutscher Gewerkschaftsbund, Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung (2008). Vereinbarung zur beruflichen Fortbildung gemäß § 53/54 BBiG und § 42/42a HwO zwischen DGB und Spitzenorganisationen der Wirtschaft vertreten im Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung.
- Frank, I. (2005). Reform des Prüfungswesens: Berufliche Handlungsfähigkeit liegt im Fokus. BWP 2005, Heft 2.
- Gruber, K. (2004). Schlüsselqualifikationen: Konsentstiftende Leerformel, technokratische Beherrschung des Subjektes oder Indiz für Reformbedarf in der betrieblichen Erstausbildung. Diplomarbeit. Bonn: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung. Zugriff am 23. März 2022 unter https://www.die-bonn.de/espid/dokumente/doc-2004/gruber04_01.pdf
- Herkert, J. und Törtl, H.. Das neue Berufsbildungsgesetz: Kommentar mit Nebenbestimmungen. Stand der Kommentierung: September 2022.
- Kaufhold, M. (2006). Kompetenz und Kompetenzerfassung. Analyse und Beurteilung von Verfahren der Kompetenzerfassung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Lilienthal, I. und Rolf R. Reibold (2011). Entwicklung eines Strukturentwurfes zur Erstellung von Lehrplänen für die Überbetriebliche Unterweisung. Abschlussbericht. Arbeitshefte zur berufs- und wirtschaftspädagogischen Forschung, Heft A13. Köln: Forschungsinstitut für Berufsbildung im Handwerk an der Universität zu Köln.
- Mertens, D. (1974). Schlüsselqualifikationen, Thesen zur Schulung für eine moderne Gesellschaft. Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 1974, Heft. 7.
- Reetz, L. und C. Hewlett (2008). Eine Handreichung zur Prüfungspraxis in der beruflichen Bildung. Berlin: Bildung und Reisen.
- Reibold, R.R. (2017). Bestimmung von Kompetenzniveaus unter Berücksichtigung von Inhalts-, Verb- und Situationsparametern in Kompetenzformulierungen. Unveröffentlichte Skript zur Vorbereitung des Dissertationsvorhabens.
- Sloane, P.F.E., T, Twardy, M., Buschfeld, D. (2004). Einführung in die Wirtschaftspädagogik. Paderborn: Eusl Verlag.
- Verordnung über die Berufsausbildung zum Bürokaufmann/zur Bürokauffrau vom 13. Februar 1991. Zugriff am 28. März 2022 unter https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?start=%2F%2F%5B%40attr_id%3D%27bgbl191s0425.pdf%27%5D#_bgbl_%2F%2F%5B%40attr_id%3D%27bgbl191s0425.pdf%27%5D_1648446488161

Wirtschaftsministerkonferenz (2020). Beschluss-Sammlung der
Wirtschaftsministerkonferenz am 30. November 2020 (als
Video/Telefonschaltkonferenz). Zugriff am 11. März unter
[https://www.wirtschaftsministerkonferenz.de/WMK/DE/termine/Sitzungen/20-11-30-WMK-telefonschaltkonferenz/20-11-30-beschluesse.pdf? blob=publicationFile&v=2](https://www.wirtschaftsministerkonferenz.de/WMK/DE/termine/Sitzungen/20-11-30-WMK-telefonschaltkonferenz/20-11-30-beschluesse.pdf?blob=publicationFile&v=2)