

A close-up photograph of a woman with dark hair, wearing a white lab coat and blue safety glasses. She is focused on her work, using a clear plastic pipette to transfer liquid from a white reservoir. The background is softly blurred, showing what appears to be a laboratory environment. In the top right corner, there is a red diagonal banner with the white text 'DGB'.

**DGB**

# Der Deutsche Qualifikationsrahmen (DQR)

**Chancen und Risiken aus  
gewerkschaftlicher Sicht**



# Der Deutsche Qualifikationsrahmen (DQR)

Chancen und Risiken aus  
gewerkschaftlicher Sicht



## **IMPRESSUM**

### **Herausgeber:**

DGB-Bundesvorstand  
Bereich Bildung, Qualifizierung, Forschung  
Henriette-Herz-Platz 2  
10178 Berlin  
[www.dgb.de](http://www.dgb.de)

**Text:** Helga Ballauf, Hermann Nehls

**Layout:** zang.design

**Fotos:** MEV-Verlag (Titelseite, S.14, S.17); creativ collection Verlag (S.9);  
Fotolia.com/Christian Lebon (S.11); colourboc.com (S.12)

**Druck:** PrintNetwork pn GmbH

Stand: Mai 2009

Preis der Broschüre: 1,50 Euro zzgl. Versandkosten  
Bei Sammelbestellungen ab 20 Stück 1,20 Euro

Bestellung bitte über das DGB-Online-Bestellsystem:  
[www.dgb-bestellservice.de](http://www.dgb-bestellservice.de)

Schriftliche Bestellungen für Bestellerinnen/Besteller  
ohne Zugang zum Internet:

PrintNetwork pn GmbH  
Stralauer Platz 33 – 34  
10243 Berlin

# Inhalt

<b>Vorwort</b>	6
<b>I. Europäische Berufsbildungspolitik</b> Rahmenvereinbarungen und was sie regeln	8
<b>II. Deutscher Qualifikationsrahmen</b> Der erste Entwurf und was in ihm steckt	10
<b>III. Politische Bewertung</b> Worauf die DGB-Gewerkschaften Wert legen	13
<b>IV. Perspektiven</b> Welche Schritte 2009 anstehen	16
<b>V. DQR-Matrix</b> Deutscher Qualifikationsrahmen	18
<b>VI. EQR-Matrix</b> Europäischer Qualifikationsrahmen	20
<b>Links und Materialien</b>	22

# Vorwort

## **Liebe Kolleginnen und Kollegen,**

der DGB unterstreicht die Zielsetzung europäischer Bildungspolitik, bisher voneinander abgeschottete Bildungssysteme aufeinander zu beziehen und die Durchlässigkeit im Bildungssystem zu erhöhen. Dabei muss die Chance genutzt werden, vorhandene Vorteile des dualen Systems der Berufsausbildung auszubauen und Mängel zu überwinden. Der Deutsche Qualifikationsrahmen kann insofern einen Beitrag zur strukturellen Weiterentwicklung eigenständiger Reformabsichten leisten.

Der DGB erwartet von einem Qualifikationsrahmen einen Beitrag zu mehr Gleichwertigkeit zwischen beruflicher Bildung im Vergleich zur schulischen bzw. hochschulischen Bildung. Die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten müssen durch leichtere Zugänge zur Hochschule verbessert werden. Insgesamt geht es um mehr Chancengleichheit zwischen den verschiedenen Bildungssystemen.

Die Gewerkschaften haben immer wieder auf die unzureichende Durchlässigkeit zwischen den unterschiedlichen Bildungseinrichtungen und -systemen hingewiesen. Die berufliche Bildung ist von hochschulischer Bildung weitgehend abgeschottet. Der Übergang von beruflicher Bildung zu hochschulischer Bildung ist unübersichtlich. Anrechnungsmöglichkeiten bestehen kaum. Ein Qualifikationsrahmen soll dazu beitragen, das Berufsbildungssystem, die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten der Beschäftigten und die Qualität zu verbessern.

Wir halten dabei an einer die Persönlichkeitsentwicklung und soziale Verantwortung einbeziehenden Beruflichkeit fest. Sie zielt auf berufliche Handlungsfähigkeit und persönliche Entwicklung unter Einschluss von Planungs- und Entscheidungsfähigkeit. Bezugspunkte sind:

- X ganzheitliche Arbeitsaufgaben,
- X die Anforderungen des Arbeitsmarktes unter dem Aspekt langfristiger Verwertbarkeit,
- X die Mitwirkung an betrieblichen und gesellschaftlich-sozialen Prozessen und
- X die Bindung der individuellen Entwicklung an individuelle und gesellschaftliche Wertvorstellungen.

Transparenz, Vergleichbarkeit, Durchlässigkeit sind die allgemein anerkannten Ziele eines zu erarbeitenden Deutschen Qualifikationsrahmens. Auf den ersten Blick scheint die größte Übereinstimmung zwischen den beteiligten Akteuren zu bestehen. Aus der Wirtschaft wird dieser Zielkanon ergänzt. Da heißt es: Ein Deutscher Qualifikationsrahmen könne nur gelingen, „wenn er am Bedarf der Wirtschaft und am Nutzen für die Unternehmen ausgerichtet ist“. Kompetenzen müssten sich an den qualifikatorischen Anforderungen des Beschäftigungssystems orientieren. Diese Forderung ist richtig. Sie reicht aber nicht aus.

Bildung, auch berufliche Bildung, darf nicht auf Nützlichkeitsaspekte reduziert werden. Bildung hat immer auch einen Wert an sich und ist im Spannungsverhältnis zum Beschäftigungssystem eine sowohl abhängige als auch unabhängige Größe. Humanisierung, Demokratisierung und Partizipation müssen Leitziele der Berufsbildung bleiben.

Die Gestaltung eines nationalen Qualifikationsrahmens hängt von nationalen bildungsstrukturellen Besonderheiten und Gestaltungszielen ab – nicht von vermeintlich vorgegeben Sachzwängen eines Europäischen Qualifikationsrahmens. Wir tun gut daran, die Besonderheiten des

deutschen Bildungssystem, vor allem mit Blick auf unser Berufsbildungssystem, hervorzuheben. Der DQR ist daran auszurichten, allen Jugendlichen und Erwachsenen den Erwerb anerkannter, qualitativ hochwertiger und am Arbeitsmarkt langfristig und anschlussfähig verwertbare Kompetenzen im Rahmen lebensbegleitenden Lernens zu ermöglichen. Qualifikationen und erworbene Kompetenzen von An- und Ungelernten sind dabei zu berücksichtigen. Länder wie Irland und Schottland haben sich viel Zeit für einen nationalen Qualifikationsrahmen genommen. Der Qualifikationsrahmen stand am Ende vielfältiger Reformprozesse, die in nationalen Qualifikationsrahmen zusammengeführt wurden. Die Akteure in Deutschland haben lange Zeit die Augen vor der europäischen Bildungsdebatte verschlossen. Das gilt auch für die Gewerkschaften. Auch wenn uns die Debatte jetzt erreicht hat: Wir sollten uns nicht einer Sachzwanglogik nach dem Motto unterwerfen: Schnell einen DQR entwickeln, um nicht abgehängt zu werden.

Es ist konsequent, für den zu erarbeitenden DQR eine entsprechende Erprobungsphase vorzusehen. Dabei darf es nicht nur um die Erprobung der technischen Handhabbarkeit gehen. Es ist ausdrücklich eine Weiterentwicklung, Revidierbarkeit und Evaluation vorzusehen. Die Erprobungsphase muss durch ein anspruchsvolles Forschungsprogramm begleitet werden. Es sollte sich nicht auf eng definierte Zielvorgaben europäischer Förderprogramme beschränken. Insbesondere besteht die Notwendigkeit, Folgewirkungen des Deutschen Qualifikationsrahmens für Arbeitnehmerinnen, für den Arbeitsmarkt und die Personal- und Organisationsentwicklung der Unternehmen zu untersuchen.

Es sollten Anstrengungen unternommen werden, um eine breitere Beteiligung der Betroffenen über Fachkreise hinaus an der Entwicklung und Umsetzung der Instrumente zur Gestaltung eines europäischen Bildungsraums sicherzustellen. Die beteiligten Akteure und Experten haben die Pflicht, Schlüsselbegriffe des EQR/DQR und dessen Entstehungsprozess verständlich aufzubereiten und Informationen über Chancen und Risiken möglicher Auswirkungen verfügbar zu machen.

Es besteht erheblicher Forschungsbedarf bezüglich der Frage, wie durch non-formales und informelles Lernen erworbene Kompetenzen in einem DQR abgebildet werden können. Hierzu sollten ebenfalls national gültige Standards auf der Grundlage eines Einvernehmens der Sozialpartner und auf ihre Initiative hin entwickelt werden. Eine Zertifizierung non-formal und informell erworbener Kompetenzen durch einzelne Betriebe, Kammern, Bildungsanbieter oder Agenturen kann nicht in Betracht kommen.

Nutzen wir die Chancen, die in der Entwicklung eines Deutschen Qualifikationsrahmens liegen. Er kann, wenn wir uns ordentlich einmischen, die für Gewerkschaften wichtigen Forderungen nach Gleichwertigkeit zwischen beruflicher Bildung im Vergleich zur schulischen bzw. hochschulischen Bildung, Durchlässigkeit im Bildungssystem und Chancengleichheit befördern.

Ingrid Sehrbrock

# I. Europäische Berufsbildungspolitik

## Rahmenvereinbarungen und was sie regeln

**Wie viel bildungspolitische Einheitlichkeit verträgt die Union und wie stark darf die Kommission in das allgemeine und berufliche Bildungswesen der Mitgliedsstaaten „hineinregieren“?** Die Frage ist ein heißes Eisen, seit es die Europäische Gemeinschaft gibt. Formal liegt die Verantwortung für die Gestaltung des Bildungssystems bei den Mitgliedsstaaten; Brüssel darf keine verbindlichen Vorgaben zur Harmonisierung machen.

Andererseits hat die EU das Ziel vorgegeben, die Union bis 2010 zum „wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum in der Welt“ zu machen – ein Ziel, das Gewerkschaften nicht zuletzt seit der Neuausrichtung 2005 sehr kritisch sehen, weil es zu einem Europa der Konkurrenz und Ausgrenzung führt. Die Mitgliedsstaaten haben sich in diesem Kontext verständigt, in allen Bildungsfragen stärker zusammenzuarbeiten und dafür das Mittel der „offenen Koordinierung“ zu nutzen. Die EU-Staaten vereinbaren gemeinsam mittel- und langfristige Zielvorstellungen für einzelne bildungspolitische Handlungsfelder. Dort, wo es sinnvoll erscheint, einigt man sich auf bestimmte Indikatoren, um feststellen zu können, welche nationalen und regionalen Initiativen der praktischen Umsetzung der Politikziele am nächsten kommen.

In diesem Kontext findet die Europäisierung der Berufsbildung statt, mit Konzepten und Instrumenten, die sperrige Namen tragen wie *Europäischer Qualifikationsrahmen (EQR)*, *Europäisches Leistungspunktesystem in der beruflichen Bildung (ECVET)*, *Europäische Prinzipien zur Identifikation und Validierung non-formal und informell erworbener Lernergebnisse* und der *Europäische Rahmen für Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung (EQARF)*.

Voraussichtlich im Juni 2009 wird ein von der EU-Kommission entworfener Rahmen mit einheitlichen Kriterien zur Qualitätssicherung in der Aus- und Weiterbildung (EQARF) und das Europäische Leistungspunktesystem in der beruflichen Bildung (ECVET) endgültig als Empfehlung an die Mitgliedsstaaten in Kraft gesetzt.

Beim ECVET handelt es sich um eine Vereinbarung zur Übertragung von Lernergebnissen der beruflichen Bildung zwischen den Mitgliedsstaaten. Vorbild ist das European Credit Transfer System (ECTS), wie man es von der Bewertung der an Hochschulen erbrachten Leistungen bereits seit längerem kennt. Initiiert vom Bundesbildungsministerium (BMBF) haben in den letzten Jahren Pilotprojekte zur Erprobung eines beruflichen Leistungspunktesystems in Deutschland (DECVET) mit der Arbeit begonnen. Zusammen mit den anderen großen Kernstücken europäischer Berufsbildungspolitik, dem Qualifikationsrahmen (EQR) und dem Europäischen Qualitätsrahmen (EQARF), wird ECVET seine Wirkung entfalten.

Der Europäische Qualifikationsrahmen (EQR) – nach der englischen Bezeichnung European Qualifications Framework auch manchmal EQF abgekürzt – gilt als Empfehlung seit April 2008. Er versteht sich als gemeinsamer europäischer Referenzrahmen, der die Qualifikationssysteme der Länder der EU in Beziehung zueinander setzt. **Er soll ein Übersetzungsinstrument**

**IM EINZELNEN:** Der sog. „Europass“ bietet den formalen Rahmen, um im In- und Ausland gemachte Lern- und Arbeitserfahrungen zu dokumentieren. Ziel ist, dass jeder Interessierte die eigenen Fähigkeiten und Fertigkeiten in klar verständlicher und allgemein nachvollziehbarer Form ausweisen und präsentieren kann – europaweit. Es gibt hierzulande diverse Projekte, um den Einsatz des Europasses zu fördern. Bislang fehlt der durchschlagende Erfolg.



**sein, das den Wert und die Bedeutung von Qualifikationen verständlich macht, die in unterschiedlichen Bildungssystemen und Bildungsbereichen erworben werden.**

Der EQR sieht acht hierarchisch geordnete Niveaustufen zur Beschreibung von Qualifikationen vor und ordnet jeweils Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenz zu. Ziel ist, dass die Mitgliedsstaaten bis 2010 ihre eigenen nationalen Qualifikationsrahmen oder anderweitige Einordnungssysteme mit dem EQR verknüpfen. Ab 2012 sollen dann alle individuellen Qualifikationsbescheinigungen einen Verweis auf das zutreffende EQR-Niveau enthalten. Das haben die EU-Mitglieder verbindlich zugesagt.

Die einzelnen Niveaus werden im EQR mit den Kategorien Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenz beschrieben. Nach langer Diskussion mit allen Beteiligten wollen wir diese Systematik nicht für den Deutschen Qualifikationsrahmen übernehmen. Wir halten es für falsch, Kompetenz neben Kenntnisse und Fertigkeiten zu stellen. **Für Deutschland wurde eine Kompetenzdefinition entwickelt, die sich an Handlungskompetenz orientiert.** Die Zuordnung von beruflichen Qualifikationen auch auf den höheren Niveaus ist so viel besser möglich. Denn: alle Länder, die die Terminologie und Systematik des EQR übernehmen, haben Schwierigkeiten, beruflich Qualifizierte den höheren Niveaus 6, 7 und 8 zuzuordnen. Im EQR sind diese vor allem den Universitäten zugeordnet.

Parallel zur Debatte und Verabschiedung des EQR lief in den Mitgliedsstaaten der EU die Diskussion über die nationale Umsetzung an. **Im Oktober 2006 verständigten sich das Bundesbildungsministerium (BMBF) und die Kultusministerkonferenz (KMK), einen Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) zu entwickeln.** Eine Bund-Länder-Koordinierungsgruppe wurde eingesetzt und um weitere Akteure zum „Arbeitskreis Deutscher Qualifikationsrahmen“ (AK DQR) ergänzt. Zu diesen Akteuren gehören Vertreter/innen der Sozialpartner sowie Fachleute aus Wissenschaft und Praxis der allgemeinen, beruflichen und hochschulischen Bildung. Der erste gemeinsame Entwurf für einen DQR wurde im Februar 2009 zur weiteren Bearbeitung vorgelegt (siehe: [www.deutscherqualifikationsrahmen.de](http://www.deutscherqualifikationsrahmen.de)). Die Öffentlichkeit und auch die engere Fachöffentlichkeit ist bei der bisherigen Erarbeitung des DQR kaum beteiligt worden.

## II. Deutscher Qualifikationsrahmen

### Der erste Entwurf und was in ihm steckt

*Noch bevor der EQR beschlossen war, hatten Irland und Schottland bereits nationale Qualifikationsrahmen geschaffen. Die Arbeit am DQR begann hierzulande schleppend: Alle Akteure erkannten erst mit Verzögerung die Dynamik, die von der europäischen Rahmensetzung ausging.*

Auf Seiten der Gewerkschaften war zunächst die Skepsis groß, da im EQR die Nützlichkeit für das Beschäftigungssystem im Vordergrund steht. Die Sorge war, dass das Prinzip der Beruflichkeit, das die deutsche Berufsbildung charakterisiert, in Gefahr gerät und dass sich im Zuge von EQR und DQR eine unverbindliche und beliebige Modularisierung in der Berufsausbildung durchsetzt.

Der Blick auf die Hochschulen zeigte jedoch den Akteuren der deutschen Berufsbildung, welche Wirkung ein europäisches Steuerungsinstrument entfalten kann, sobald es in der Welt ist: Im sog. „Bologna-Prozess“ war die Bewertung der an Hochschulen erbrachten Leistungen mit Hilfe des European Credit Transfer System (ECTS) vereinbart worden – auf freiwilliger Basis. Es kam rasch eine Entwicklung in Gang, die zur grundlegenden Reform der Studienstruktur in Deutschland führte und Bachelor- sowie Mastertitel anstelle der bisherigen Diplomabschlüsse setzte.

Diese Entwicklung beeinflusste die Entscheidung der DGB-Gewerkschaften, sich in die Entwicklung eines Deutschen Qualifikationsrahmens einzumischen und die Chance zu nutzen, das Bildungssystem durchlässiger zu machen und dafür zu sorgen, dass der berufliche Bildungsweg den gleichen Wert erhält wie die akademische Ausbildung.

Es gibt fünf Kernfragen, die seit dem Beginn der Verhandlungen im Arbeitskreis Deutscher Qualifikationsrahmen die gewerkschaftliche Positionierung bestimmen:

- **Wie kann der DQR dazu beitragen, mehr Durchlässigkeit, Transparenz und Chancengleichheit im Bildungswesen herzustellen? Welchen Beitrag leistet er zur Herstellung der Gleichwertigkeit beruflicher und allgemeiner Bildung?**
- **Wie werden „Kompetenzen“ definiert? Wird die auf das Subjekt, den Arbeitnehmer bezogene personale und soziale Entwicklung dabei hinreichend berücksichtigt?**
- **Was ist von einer nur an Lernergebnissen orientierten Einstufung, dem „outcome“, zu halten? Wie werden die Income- und Prozesskategorien berücksichtigt?**
- **Wie viele Qualifikationsniveaus soll der DQR haben? Decken die Deskriptoren eine umfassende Kompetenzentwicklung hinreichend ab?**
- **Wer beschreibt die Messlatte? Wer ordnet zu? Wie wird der öffentliche Einfluss gesichert?**



Mit dem „Diskussionsvorschlag eines Deutschen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen“ liegt nun nach gut zweijähriger Debatte seit Februar 2009 ein Zwischenstand vor, auf den sich alle Akteure einigten (siehe: [www.deutscherqualifikationsrahmen.de](http://www.deutscherqualifikationsrahmen.de)). Welche Streitpunkte offen blieben, welche kritischen Entscheidungen im Verlauf dieses Jahres anstehen und wie sich der DGB dazu positioniert, dazu mehr im folgenden Kapitel „Politische Bewertung“. Hier soll zunächst eine fachliche Erläuterung und Einordnung des bisher Erreichten erfolgen.

Die Akteure der Berufsbildung in Deutschland haben sich auf eine Matrix verständigt, die berufliche Handlungsfähigkeit auf acht Qualifikationsniveaus beschreibt. Das Spektrum reicht vom Einstiegsniveau 1: „Die Erfüllung der Aufgaben erfolgt unter Anleitung“ bis zu dem der strategischen Führungsebene auf Niveau 8: „Die Anforderungsstruktur ist durch neuartige und unklare Problemlagen gekennzeichnet.“

Auf jeder Stufe wird zum einen die erforderliche Fachkompetenz – mit den Kategorien Wissen und Fertigkeiten – definiert; zum anderen geht es um die nötige Personale Kompetenz – mit den beiden Kategorien Sozial- und Selbstkompetenz. Sozial- und Selbstkompetenz, das heißt: **Zur beruflichen Handlungsfähigkeit gehört auf jeder Stufe auch ein gewisses Maß an Mitgestaltung und Reflexivität.** Es waren die Gewerkschaften, die dafür sorgten, dass im DQR „Kompetenz“ umfassender und weniger technokratisch als im EQR verstanden wird. Prinzipiell unterstützt die Arbeitgeberseite diese Sichtweise, entspricht sie doch den Anforderungen moderner Arbeits- und Geschäftsprozesse.

Anders war die Ausgangslage bei der Stufenzahl: Während die Arbeitgeberseite sich am EQR orientierte und acht Qualifikationsniveaus favorisierte, trat der DGB zunächst für eine fünfstufige Skala beim DQR ein. **Der gefundene Kompromiss besteht nun aus einem 5-plus-3-Modell:** Die unteren drei Stufen decken aus Sicht des DGB vorberufliche Qualifikationen ab; die Stufen 4 bis 8 bieten den Rahmen, um all die Kompetenzen abzubilden, die im Aus-, Weiterbildungs- und Hochschulsystem sowie im Zuge beruflicher Erfahrung erworben werden.

So könnte eine Zuordnung aussehen: Wer die Kompetenzen vorweisen kann, die nach dem Berufsbildungsgesetz in einer Erstausbildung vermittelt werden müssen, gehört auf Stufe 4. Wer sich im Sinne der Aufstiegsfortbildung zum Spezialisten seines Fachs weiterqualifiziert hat, erreicht Stufe 5. Die Meister/Fachkaufleute und Fachwirte sind Stufe 6 zugeordnet, ebenso wie Absolvent/innen eines Bachelor-Studiengangs.



Auf Stufe 7 stehen beispielsweise die strategischen IT-Professionals; sie weisen gleichwertige Kompetenzen wie Träger eines Mastertitels vor. Auf Ebene 8 schließlich bewegen sich die Promovierten und jene, die auf anderem Weg gelernt haben, „innovative Lösungen und Verfahren in einem beruflichen Tätigkeitsfeld“ zu entwickeln und „neuartige und unklare Problemlagen“ zu bewältigen.

Vom Azubi zum Master, mit oder ohne Studium. Die Chance des DQR liegt darin, ein brauchbares Übersetzungsinstrument für Qualifikationen zu sein, egal ob sie im Arbeitsprozess, an der Hochschule oder auf anderem Weg erworben wurden. Ein Instrument, von dem die aufstiegswillige Facharbeiterin ebenso etwas hat wie der Studienabbrecher oder die Quereinsteigerin.

**Tatsächlich muss der DQR auf zwei Feldern für mehr Durchlässigkeit und Mobilität im Bildungssystem sorgen:** Einmal soll der berufliche Erkenntnis- und Erfahrungsgewinn gegenüber dem hochschulischen Wissenserwerb den Stellenwert bekommen, der ihm inhaltlich zusteht, also über Äquivalenzen als gleichwertig eingeordnet werden. Zum zweiten werden für die Zuordnung zu DQR-Niveaus auch jene Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kompetenzen erfasst, die auf informellen und nicht-formalen Wegen erworben werden. Das heißt: Was der An- und Ungelernte täglich an Know-how und Professionalität dazu gewinnt, bekommt einen benennbaren Wert. Was die Hausfrau oder der Hausmann sich an Fähigkeiten und Kompetenzen aneignen, während sie einen fünfköpfigen Haushalt schmeißen, wird beruflich anerkannt. Was Arbeitslose lernen und tun, um ihre Situation zu meistern, zählt als Pluspunkt im Kompetenzprofil.

Das *Wie* und das *Wer* sind noch offen, die Frage also, nach welchen Kriterien und von wem Kompetenzen erfasst, bewertet und anerkannt werden können, die nicht auf „formalem“ Weg – also im institutionalisierten und standardisierten Bildungssystem erworben werden. **Es geht um das „informelle“ Lernen, das sich „nebenbei“ und unbeabsichtigt ergibt – das beginnt bei den Kindern am Spielplatz und reicht bis zum intuitiven Know-how-Erwerb am Arbeitsplatz.** Und es geht um „non-formale“ Lernprozesse, die mit der Absicht, sich Neues anzueignen, in Einrichtungen wie Musik- oder Sprachschulen, Volkshochschulen oder Sportvereinen begonnen werden und die mit oder ohne Zeugnis/Zertifikat beendet werden können. Hier besteht noch großer Forschungs-, Entwicklungs- und Diskussionsbedarf (s. Kapitel IV).

**Ein Ausflug in die Ordnungspolitik:** Sobald es eine gültige DQR-Matrix gibt, wird es Aufgabe von Sachverständigen der Berufsbildung sein, bei jeder Neuordnung eines Aus- oder Fortbildungsberufs das abstrakt beschriebene Qualifikationsniveau konkret zu definieren. Das heißt: Die Einstiegsausbildung im Einzelhandel muss dann alle Kompetenzen umfassen, die auf Niveau 4 beschrieben sind. Oder: Das Anforderungsprofil eines Industriemeisters verlangt – unabhängig von der Fachrichtung – nicht nur die „Bearbeitung von umfassenden fachlichen Aufgaben- und Problemstellungen“, sondern auch die „eigenverantwortliche Steuerung von Prozessen in Teilbereichen“, so wie auf Niveau 6 definiert.

# III. Politische Bewertung

## Worauf die DGB-Gewerkschaften Wert legen

*Die DQR-Matrix (siehe Seite 18) steht: Acht Qualifikationsniveaus, für die jeweils Art und Umfang des Wissens, der Fertigkeiten, der Sozial- und der Selbstkompetenz beschrieben sind. Auf diese vereinbarten Eckwerte baut der DGB und will keinesfalls auf Vorschläge zurückfallen, die zuvor diskutiert worden waren.*

Im Ganzen ist es gelungen, eine mit den Arbeitgebern abgestimmte Position zur DQR Matrix zu entwickeln. Dennoch: Es war nicht einfach, zentrale Kriterien wie Mitgestaltung und Reflexivität zur Beschreibung der Niveaus festzulegen. **Die Gewerkschaften müssen auch weiter darauf achten, dass „der mündige Bürger im Betrieb, der die Dinge hinterfragt“ keine schönklingende Floskel für Sonntagsreden bleibt**, sondern dass das Mitgestalten von Arbeitsbedingungen und Umwelt als Qualifikation zählt. Denn bei den Kategorien „Sozialkompetenz“ und „Selbstkompetenz“ geht es aus Gewerkschaftssicht nicht allein um funktionale Softskills für den Arbeitsprozess, sondern auch um gesellschaftlich relevante Kompetenz. Strittig bleibt auch weiterhin die Vorstellung der Arbeitgeberseite, zwischen zwei- und dreijährigen Berufen bei der Zuordnung zu den Niveaus zu differenzieren.

Kritisch wird der DGB auch die Positionen der Kulturministerkonferenz als Vertretung der Bundesländer verfolgen. Einmal muss verhindert werden, dass der DQR ein reines Ordnungsschema für formale Schulabschlüsse wird. Außerdem darf es nicht zum Rückfall auf das eingeschränkte Verständnis von „Kompetenz“ kommen, so wie es der EQR definiert und die KMK favorisiert.

Nun stehen entscheidende Schritte an: Wer ordnet in der Praxis die nachgewiesenen Qualifikationen den Niveaus zu? Wie wird der DQR auf seine Funktionsfähigkeit überprüft? **Im Arbeitskreis DQR haben die Akteure beschlossen, die Matrix in vier Branchen exemplarisch zu erproben:** Gedacht ist an die Berufsfelder Metall und Elektro, Handel, Informationstechnik und Gesundheit. Die Vorbereitungen laufen.

Aus Gewerkschaftssicht soll es den für die ausgewählten Berufsfelder zu benennenden Arbeitsgruppen überlassen werden, die Fragestellungen und die Standards bei der Umsetzung des DQR zu definieren, die aus der jeweiligen Innensicht als vordringlich erscheinen. Gerade auf die unterschiedlichen Arbeitsweisen und Berufsbildungstraditionen in den einzelnen Branchen kommt es bei der Erprobung des DQR an. So ist beispielsweise vorzusehen, dass „nebenbei“ erworbene Fähigkeiten und Fertigkeiten im Computerbereich oder in der Pflege eine größere Bedeutung haben als etwa in der Elektroindustrie. Es wird Fragen geben, die alle Wirtschaftszweige zu klären haben, etwa: Wie kann Beratung organisiert werden? Wie lassen sich die Ergebnisse informeller Lernprozesse fassen? Wie gestaltet sich der Übergang zur Hochschule? Voraussichtlich aber werden die Antworten oft branchentypisch sein.

Aus DGB-Sicht ist wichtig, dass das jeweilige Branchen-Know-how über Berufe und Kompetenzen in diesen Prozess einfließt. Kontraproduktiv wäre es, wenn sich nur ein Akteur – etwa



die Kultusministerkonferenz – zum „Ordnungshüter“ dieses umfassenden Qualifikationsrahmens aufschwingen würde. Dies betrifft auch die ersten drei, die vorberuflichen Niveaus: Hier werden so strittige Punkte zu verhandeln sein wie der Wert dessen, was in Berufsvorbereitungs- und Grundbildungsmaßnahmen gelernt wurde, in den Einstiegsqualifizierungen (EQJ) oder in der Ausbildung von 2-jährigen Berufen.

Für die Gewerkschaften steht zweierlei fest: **Alle an der Entwicklung des DQR beteiligten Akteure müssen gemeinsam den Zuordnungsprozess in der Probephase steuern. Und: Am Ende muss die laufende Arbeit der Anerkennung und Bewertung von Qualifikationen einer neu zu schaffenden Instanz übertragen werden.** Diese Aufgabe darf nicht von den Kammern, den Hochschulen oder anderen im Aus- und Weiterbildungsgeschäft Beteiligten mitübernommen werden. Hinter dieser Position steht die Überzeugung, dass nur eine neue Instanz, die keine Eigeninteressen im Bildungssystem hat, die notwendigen reformerischen Impulse geben kann. Ein Ergebnis der Erprobungshase könnte sein, dass zweierlei nötig ist: eine zentrale Steuerung, die über bundeseinheitliche Standards wacht sowie dezentral anerkannte Einrichtungen, die vor Ort für die verbindliche Bewertung bestimmter Qualifikationen sorgen.

**Eine der wichtigen Aufgaben wird es sein, geeignete Messinstrumente für die Sozial- und Selbstkompetenz anzuwenden,** also für das Maß an Mitgestaltung und Reflexivität im beruflichen Handeln. Außerdem könnte einer solchen Zertifizierungsstelle auch die Anerkennung informeller und non-formaler Kompetenzen übertragen werden. Ein Blick nach Frankreich kann hilfreich sein: Dort existieren bereits entsprechende Möglichkeiten.

EQR und DQR sind dem Gedanken verpflichtet: **Was jemand kann ist wichtig, nicht aber wo sie oder er das gelernt haben.** Es ist aus Gewerkschaftssicht ein janusköpfiger Ansatz: Verlockend einerseits, weil nun das zählt, was sich die Individuen in einem lebenslangen Prozess des Lernens, Arbeitens und Erfahrungen Sammelns angeeignet haben. Längst

## ZWEI BEISPIELE

*Jugendliche müssen künftig auch dann Zugang zur Berufsausbildung erhalten, wenn sie zwar über keinen formalen Hauptschulabschluss verfügen, wohl aber auf anderem Weg die erforderlichen Qualifikationen erworben haben, etwa in Maßnahmen der Jugendberufshilfe.*

*Und: Studiengänge an Hochschulen müssen sich perspektivisch so verändern, dass ein Meister oder eine Fachwirtin, die nach der DQR-Matrix bereits auf Bachelorniveau liegen, ein darauf aufbauendes Masterstudium tatsächlich realisieren können.*

überfällig auch, weil endlich der berufliche Bildungsweg zu einem Niveau führen kann, das dem Wissenserwerb an der Hochschule gleichwertig ist. Andererseits jedoch lauert Gefahr: Dann nämlich, wenn die Verantwortung für das, was jemand kann, völlig individualisiert wird. Nach dem Motto: Du bist deines Glückes Schmied – und du bist selbst schuld, wenn es mit dem Lernen nicht klappt. **Deshalb lautet die DGB-Forderung: Ein reguliertes Bildungswesen ist unverzichtbar.** Die gesellschaftliche Einflussnahme auf Bildungsprozesse darf nicht aufgegeben werden. Und bei der Erfassung und Anerkennung informell und non-formal erworbener Kompetenzen sind über geeignete Analyse- und Messverfahren die Nachhaltigkeit und das Zustandekommen der Kompetenzen, also die Inhalte und Prozesse einzubeziehen.

Der DQR misst Lernergebnisse. Diese Orientierung am sog. „outcome“ stellt eine Abkehr von der bisher im deutschen Bildungssystem üblichen Ausrichtung am „input“, an Lerninhalten und an den Lernprozessen dar. Nun hängt aber die Qualität von Lernergebnissen vor allem davon ab, wie die vorausgegangenen Lehr- und Lernprozesse gestaltet waren. Aus gewerkschaftlicher Sicht heißt das: Der Blick ist auf Qualitätsentwicklung und -sicherung zu lenken, darauf, was gelernt wird und wie der Aneignungsprozess verläuft. **Diese Qualitätsdebatte wird der DGB in den folgenden DQR-Beratungen vehement führen müssen, um die Gefahr einer puren Outcome-Orientierung abzuwenden.** Input- und Prozess-Orientierung sind der Outcome-Orientierung prinzipiell gleichzustellen. Wichtig ist, Bündnispartner für dieses Ziel zu finden. Die Vorgaben eines dann beschlossenen Europäischen Rahmens für Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung (EQARF-VET) können voraussichtlich hilfreich sein.

Bereits der Einführungstext zum DQR lässt erkennen, dass die Klärung vieler strittiger Fragen aufgeschoben wurde. So heißt es etwa in dem Text, dass „das Erreichen einer Niveaustufe entkoppelt von tarif- und besoldungsrechtlichen Auswirkungen“ sei. Aus DGB-Sicht wird die Entwicklung ganz anders aussehen: Sobald Beschäftigte ihre tatsächlich vorhandenen Kompetenzen mit Brief und Siegel nachweisen können, werden sie auch auf eine entsprechende Bezahlung pochen. Da kommt absehbar Arbeit auf die Tarifvertragsparteien zu.

Vorsichtig bis abwehrend ist eine Passage im Einführungstext, wonach die DQR-Niveaustufen „das bestehende System der Zugangsberechtigungen nicht ersetzen“ sollen. Hier äußern sich die Ängste derer, die auch künftig nicht darauf verzichten wollen, dass Mittlere Reife, Abitur oder Diplom Instrumente der Auslese sind. Der DGB hält es dagegen mit der Entschließung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB), in der von der „Verankerung des DQR als Bezugsrahmen im deutschen Bildungssystem“ die Rede ist. Genau das ist die Chance der europäischen Entwicklung: **Dass Bewegung in die verkrusteten Strukturen und die voneinander abgeschotteten Bereiche des deutschen Bildungssystems kommt und ein neues Bezugssystem der Durchlässigkeit und Gleichwertigkeit entsteht.**

## IV. Perspektiven

### Welche Schritte 2009 ff. anstehen

Lange wurde das sperrige Thema Europäischer und Deutscher Qualifikationsrahmen nur in Expertenzirkeln diskutiert. Mit der Veröffentlichung des DQR-Vorschlags vom Februar 2009 ist nun die Chance für eine breitere gesellschaftliche Debatte gegeben. Denn es ist absehbar: **Die Folgen dieser europäischen Entwicklung werden alle treffen – ob sie eine Schule besuchen, studieren, eine Ausbildung machen, in der Weiterbildung sind oder bereits jahrelang im Arbeitsleben stehen.** Dies gilt umso mehr, als Berufsbiografien immer seltener linear und bruchlos verlaufen und Zeugnisse im Rahmen lebenslangen Lernens immer häufiger nur einen veralteten Stand von erworbener Bildung dokumentieren.

Im Jahr 2009 wird die DQR-Matrix voraussichtlich in den Berufs- und Tätigkeitsfeldern Metall und Elektro, Handel, Informationstechnik sowie Gesundheit auf ihre Brauchbarkeit getestet. Aus DGB-Sicht kommt es darauf an, dass viel Wissen aus der Praxis in diesen Prozess einfließt. Außerdem muss sichergestellt werden, dass für die beabsichtigte wissenschaftliche Begleitung ausreichend Geldmittel zur Verfügung stehen. Parallel muss erarbeitet werden, wie der Deutsche und der Europäische Qualifikationsrahmen aufeinander bezogen werden.

Es sind Standards zu entwickeln, wie die Erfassung und Überprüfung von informell und non-formal erworbenen Kompetenzen erfolgen soll – eine Aufgabe für Wissenschaft, Sozialpartner und andere Akteure des Bildungswesens. Die Erfassung informell und non-formal erworbener Kompetenzen und ihre Einordnung in den DQR ist in die exemplarische Zuordnungsarbeit der Berufs- und Tätigkeitsfelder von vornherein einzubeziehen, um nicht ein geschlossenes, an bisherigen Regeln, Abschlüssen und sozialen Selektionen ausgerichtetes System zu schaffen.

Im Frühjahr 2010 soll der DQR beschlussreif sein. **Aus DGB-Sicht soll es zuvor eine ressortübergreifende Debatte in der Bundesregierung und am Ende einen formalen Kabinettsbeschluss geben.** Dies würde unterstreichen, dass der Deutsche Qualifikationsrahmen mehr ist als eine Angelegenheit des Bildungsministeriums und der Kultusministerkonferenz, dass er vielmehr Auswirkungen für das gesamte Bildungs- und Berufsbildungssystem hat. Der DQR-Prozess muss revidierbar sein.

Der DGB erwartet, dass ein DQR die Durchlässigkeit in und zwischen den Bildungsbereichen, insbesondere die Zugänge zum tertiären Bereich verbessert. Insgesamt geht es um mehr Chancengleichheit und die Herstellung der Gleichwertigkeit von allgemeiner und beruflicher Bildung im Bildungssystem. Die weitgehende Abschottung beruflicher von hochschulischen Bildungsgängen, der nur in Ausnahmefällen mögliche Übergang von der Berufs- zur Hochschulbildung und die kaum bestehenden Möglichkeiten der Anrechnung beruflich erworbenen Kompetenzen auf Studiengänge bedürfen einer Veränderung.

**Die Diskussion um die Entwicklung eines deutschen Qualifikationsrahmens muss dringend an die Öffentlichkeit!** Es ist unverantwortlich, einen Qualifikationsrahmen



ausschließlich in Expertenkreisen zu entwickeln. Mit Blick auf 2012, wenn alle Zeugnisse einen Hinweis enthalten sollen, welchem Qualifikationsniveau es zugeordnet wird, muss es eine breite Debatte um die Inhalte geben. Wir wollen kein bürokratisches und technokratisches Monster, sondern einen Qualifikationsrahmen, der auf der Grundlage von Emanzipation und Partizipation die Voraussetzungen für mehr Gleichwertigkeit, Durchlässigkeit und Chancengleichheit schafft. **Es gilt, den Prozess der Erarbeitung des DQR zu politisieren. Diese Broschüre soll dazu beitragen.**

# V. DQR-Matrix

Aus: *Diskussionsvorschlag eines Deutschen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen.*

Erarbeitet vom „Arbeitskreis Deutscher Qualifikationsrahmen“. Februar 2009

(Einführung, Matrix, Glossar)

## NIVEAU 1

Über Kompetenzen zur Erfüllung einfacher Anforderungen in einem überschaubar und stabil strukturierten Lern- oder Arbeitsbereich verfügen. Die Erfüllung der Aufgaben erfolgt unter Anleitung.

Fachkompetenz		Personale Kompetenz	
Wissen	Fertigkeiten	Sozialkompetenz	Selbstkompetenz
Über elementares allgemeines Wissen verfügen. Einen ersten Einblick in einen Lern- oder Arbeitsbereich haben.	Über kognitive und praktische Fertigkeiten verfügen, um einfache Aufgaben nach vorgegebenen Regeln auszuführen und deren Ergebnisse zu beurteilen. Elementare Zusammenhänge herstellen.	Mit anderen zusammen lernen oder arbeiten, sich mündlich und schriftlich informieren und austauschen.	Unter Anleitung lernen oder arbeiten. Das eigene und das Handeln anderer einschätzen und Lernberatung annehmen

## 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.

Fachkompetenz		Personale Kompetenz	
Wissen	Fertigkeiten	Sozialkompetenz	Selbstkompetenz
Über grundlegendes allgemeines Wissen und grundlegendes Fachwissen in einem Lern- oder Arbeitsbereich verfügen.	Über grundlegende kognitive und praktische Fertigkeiten zur Ausführung von Aufgaben in einem Lern- oder Arbeitsbereich verfügen und deren Ergebnisse nach vorgegebenen Maßstäben beurteilen sowie Zusammenhänge herstellen.	In einer Gruppe mitwirken. Allgemeine Anregungen und Kritik aufnehmen und äußern. In mündlicher und schriftlicher Kommunikation situationsgerecht agieren und reagieren.	In bekannten und stabilen Kontexten weitgehend unter Anleitung verantwortungsbewusst lernen oder arbeiten. Das eigene und das Handeln anderer einschätzen. Vorgegebene Lernhilfen nutzen und Lernberatung nachfragen.

## NIVEAU 3

Über Kompetenzen zur selbstständigen Erfüllung fachlicher Anforderungen in einem noch überschaubaren und zum Teil offen strukturierten Lernbereich oder beruflichen Tätigkeitsfeld verfügen.

Fachkompetenz		Personale Kompetenz	
Wissen	Fertigkeiten	Sozialkompetenz	Selbstkompetenz
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 und Ergebnisse adressatenbezogen darstellen.	Auch in weniger bekannten Kontexten selbstständig und verantwortungsbewusst lernen oder arbeiten. Das eigene und das Handeln anderer einschätzen. Lernberatungen nachfragen und verschiedene Lernhilfen auswählen.

## NIVEAU 4

Über Kompetenzen zur selbstständigen Planung und Bearbeitung fachlicher Aufgabenstellungen in einem umfassenden, sich verändernden Lernbereich oder beruflichen Tätigkeitsfeld verfügen.

Fachkompetenz		Personale Kompetenz	
Wissen	Fertigkeiten	Sozialkompetenz	Selbstkompetenz
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 selbstständige 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, bewerten und verantworten.

## NIVEAU 5

Über Kompetenzen zur selbstständigen Planung und Bearbeitung umfassender fachlicher Aufgabenstellungen in einem komplexen, spezialisierten, sich verändernden Lernbereich oder beruflichen Tätigkeitsfeld verfügen.

Fachkompetenz		Personale Kompetenz	
Wissen	Fertigkeiten	Sozialkompetenz	Selbstkompetenz
Über integriertes Fachwissen in einem Lernbereich oder integriertes berufliches Wissen in einem Tätigkeitsfeld verfügen. Das schließt auch vertieftes fachtheoretisches Wissen ein. Umfang und Grenzen des Lernbereichs oder beruflichen Tätigkeitsfelds kennen.	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. Umfassende Transferleistungen erbringen.	Arbeitsprozesse kooperativ, auch in heterogenen Gruppen, planen und gestalten, andere anleiten und mit fundierter Lernberatung unterstützen. Auch fachübergreifend komplexe Sachverhalte strukturiert, zielgerichtet und adressatenbezogen darstellen.	Eigene und fremd gesetzte Lern- und Arbeitsziele reflektieren, bewerten, selbstgesteuert verfolgen und verantworten sowie Konsequenzen für die Arbeitsprozesse im Team ziehen.

## NIVEAU 6

Über Kompetenzen zur Bearbeitung von umfassenden fachlichen Aufgaben- und Problemstellungen sowie zur eigenverantwortlichen Steuerung von Prozessen in Teilbereichen eines wissenschaftlichen Faches<sup>1</sup> oder in einem beruflichen Tätigkeitsfeld verfügen. Die Anforderungsstruktur ist durch Komplexität und häufige Veränderungen gekennzeichnet.

Fachkompetenz		Personale Kompetenz	
Wissen	Fertigkeiten	Sozialkompetenz	Selbstkompetenz
Über breites und integriertes Wissen, einschließlich der wissenschaftlichen Grundlagen, sowie über neuestes Fachwissen in Teilbereichen eines wissenschaftlichen Faches oder über breites und integriertes berufliches Wissen einschließlich der aktuellen fachlichen Entwicklungen verfügen. Über einschlägiges Wissen an Schnittstellen zu anderen Bereichen verfügen.	Über ein sehr breites Spektrum an Methoden zur Bearbeitung komplexer Probleme in einem Lernbereich oder beruflichen Tätigkeitsfeld verfügen. Neue Lösungen erarbeiten und unter Berücksichtigung unterschiedlicher Maßstäbe beurteilen, auch bei sich häufig ändernden Anforderungen.	In Expertenteams verantwortlich arbeiten oder Gruppen oder Organisationen <sup>2</sup> verantwortlich leiten. Die fachliche Entwicklung anderer anleiten und vorausschauend mit Problemen im Team umgehen. Komplexe fachbezogene Probleme und Lösungen gegenüber Fachleuten argumentativ vertreten und mit ihnen weiterentwickeln.	Ziele für Lern- und Arbeitsprozesse definieren, reflektieren und bewerten und Lern- und Arbeitsprozesse eigenständig und nachhaltig gestalten.

## 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.

Fachkompetenz		Personale Kompetenz	
Wissen	Fertigkeiten	Sozialkompetenz	Selbstkompetenz
Über umfassendes, detailliertes und spezialisiertes Wissen auf dem neuesten Erkenntnisstand in einem wissenschaftlichen Fach oder über umfassendes berufliches Wissen in einem strategieorientierten beruflichen Tätigkeitsfeld verfügen. Über erweitertes Wissen in angrenzenden Bereichen verfügen.	Über spezialisierte fachliche oder konzeptionelle Fertigkeiten zur Lösung auch strategischer Probleme in einem wissenschaftlichen Fach oder in einem beruflichen Tätigkeitsfeld verfügen. Auch bei unvollständiger Information Alternativen abwägen. Neue Ideen oder Verfahren entwickeln, anwenden und unter Berücksichtigung unterschiedlicher Beurteilungsmaßstäbe bewerten.	Gruppen oder Organisationen im Rahmen komplexer Aufgabenstellungen verantwortlich leiten und ihre Arbeitsergebnisse vertreten. Die fachliche Entwicklung anderer gezielt fördern. Bereichsspezifische und -übergreifende Diskussionen führen.	Für neue anwendungs- oder forschungsorientierte Aufgaben Ziele unter Reflexion der möglichen gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und kulturellen Auswirkungen definieren, geeignete Mittel einsetzen und hierfür Wissen selbstständig erschließen.

## 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.

Fachkompetenz		Personale Kompetenz	
Wissen	Fertigkeiten	Sozialkompetenz	Selbstkompetenz
Über umfassendes, spezialisiertes und systematisches Wissen auf dem neuesten Erkenntnisstand in einem oder mehreren Spezialgebieten eines wissenschaftlichen Faches oder über umfassendes berufliches Wissen in einem strategie- und innovationorientierten beruflichen Tätigkeitsfeld verfügen. Über entsprechendes Wissen an den Schnittstellen zu angrenzenden Bereichen verfügen.	Über umfassend entwickelte Fertigkeiten zur Identifizierung und Lösung neuartiger Problemstellungen in den Bereichen Forschung, Entwicklung oder Innovation in einem spezialisierten wissenschaftlichen Fach oder in einem beruflichen Tätigkeitsfeld verfügen. Innovative Prozesse auch tätigkeitsfeldübergreifend konzipieren, durchführen, steuern, reflektieren und beurteilen. Neue Ideen und Verfahren beurteilen.	Gruppen oder Organisationen in herausgehobener Verantwortung leiten, dabei ihre Potenziale aktivieren. Die fachliche Entwicklung anderer nachhaltig gezielt fördern. Fachübergreifend Diskussionen führen und in fachspezifischen Diskussionen innovative Beiträge einbringen.	Für neue komplexe anwendungs- oder forschungsorientierte Aufgaben Ziele unter Reflexion der möglichen gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und kulturellen Auswirkungen definieren, geeignete Mittel wählen und neue Ideen und Prozesse entwickeln.

# VI. EQR-Matrix Aus: Der Europäische Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen

## Deskriptoren zur Beschreibung der Niveaus des Europäischen Qualifikationsrahmens (EQR)

Jedes der acht Niveaus wird durch eine Reihe von Deskriptoren definiert, die die Lernergebnisse beschreiben, die für die Erlangung der diesem Niveau entsprechenden Qualifikationen in allen Qualifikationssystemen erforderlich sind.

	Kenntnisse	Fertigkeiten
	Im Zusammenhang mit dem EQR werden Kenntnisse als Theorie- und/oder Faktenwissen beschrieben.	Im Zusammenhang mit dem EQR werden Fertigkeiten als kognitive Fertigkeiten (unter Einsatz logischen, intuitiven und kreativen Denkens) und praktische Fertigkeiten (Geschicklichkeit und Verwendung von Methoden, Materialien, Werkzeugen und Instrumenten) beschrieben.
Zur Erreichung von NIVEAU 1 erforderliche Lernergebnisse	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Grundlegendes Allgemeinwissen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Grundlegende Fertigkeiten, die zur Ausführung einfacher Aufgaben erforderlich sind</li> </ul>
Zur Erreichung von NIVEAU 2 erforderliche Lernergebnisse	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Grundlegendes Faktenwissen in einem Arbeits- oder Lernbereich</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Grundlegende kognitive und praktische Fertigkeiten, die zur Nutzung relevanter Informationen erforderlich sind, um Aufgaben auszuführen und Routine-probleme unter Verwendung einfacher Regeln und Werkzeuge zu lösen</li> </ul>
Zur Erreichung von NIVEAU 3 erforderliche Lernergebnisse	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Kenntnisse von Fakten, Grundsätzen, Verfahren und allgemeinen Begriffen in einem Arbeits- oder Lernbereich</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Eine Reihe kognitiver und praktischer Fertigkeiten zur Erledigung von Aufgaben und zur Lösung von Problemen, wobei grundlegende Methoden, Werkzeuge, Materialien und Informationen ausgewählt und angewandt werden</li> </ul>
Zur Erreichung von NIVEAU 4 erforderliche Lernergebnisse	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Breites Spektrum an Theorie- und Faktenwissen in einem Arbeits- oder Lernbereich</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Eine Reihe kognitiver und praktischer Fertigkeiten, die erforderlich sind, um Lösungen für spezielle Probleme in einem Arbeits- oder Lernbereich zu finden</li> </ul>
Zur Erreichung von NIVEAU 5 erforderliche Lernergebnisse	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Umfassendes, spezialisiertes Theorie- und Faktenwissen in einem Arbeits- oder Lernbereich sowie Bewusstsein für die Grenzen dieser Kenntnisse</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Umfassende kognitive und praktische Fertigkeiten die erforderlich sind, um kreative Lösungen für abstrakte Probleme zu erarbeiten</li> </ul>
Zur Erreichung von NIVEAU 6 erforderliche Lernergebnisse	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Fortgeschrittene Kenntnisse in einem Arbeits- oder Lernbereich unter Einsatz eines kritischen Verständnisses von Theorien und Grundsätzen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Fortgeschrittene Fertigkeiten, die die Beherrschung des Faches sowie Innovationsfähigkeit erkennen lassen, und zur Lösung komplexer und nicht vorhersehbarer Probleme in einem spezialisierten Arbeits- oder Lernbereich nötig sind.</li> </ul>
Zur Erreichung von NIVEAU 7 erforderliche Lernergebnisse	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Hoch spezialisiertes Wissen, das zum Teil an neueste Erkenntnisse in einem Arbeits- oder Lernbereich anknüpft, als Grundlage für innovative Denkansätze und/oder Forschung;</li> <li>● Kritisches Bewusstsein für Wissensfragen in einem Bereich und an der Schnittstelle zwischen verschiedenen Bereichen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Spezialisierte Problemlösungsfertigkeiten im Bereich Forschung und/oder Innovation, um neue Kenntnisse zu gewinnen und neue Verfahren zu entwickeln sowie um Wissen aus verschiedenen Bereichen zu integrieren</li> </ul>
Zur Erreichung von NIVEAU 8 erforderliche Lernergebnisse	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Spitzenkenntnisse in einem Arbeits- oder Lernbereich und an der Schnittstelle zwischen verschiedenen Bereichen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Weitest fortgeschrittene und spezialisierte Fertigkeiten und Methoden, einschließlich Synthese und Evaluierung, zur Lösung zentraler Fragestellungen in den Bereichen Forschung und/oder Innovation und zur Erweiterung oder Neudefinition vorhandener Kenntnisse oder beruflicher Praxis</li> </ul>

## Kompetenz

Im Zusammenhang mit dem EQR wird Kompetenz im Sinne der Übernahme von Verantwortung und Selbstständigkeit beschrieben.

- Arbeiten oder Lernen unter direkter Anleitung in einem vorstrukturierten Kontext
- Arbeiten oder Lernen unter Anleitung mit einem gewissen Maß an Selbstständigkeit
- Verantwortung für die Erledigung von Arbeits- oder Lernaufgaben übernehmen
- bei der Lösung von Problemen das eigene Verhalten an die jeweiligen Umstände anpassen
- Selbstständiges Tätigwerden innerhalb der Handlungsparameter von Arbeits- oder Lernkontexten, die in der Regel bekannt sind, sich jedoch ändern können
- Beaufsichtigung der Routinearbeit anderer Personen, wobei eine gewisse Verantwortung für die Bewertung und Verbesserung der Arbeits- oder Lernaktivitäten übernommen wird
- Leiten und Beaufsichtigen in Arbeits- oder Lernkontexten, in denen nicht vorhersehbare Änderungen auftreten;
- Überprüfung und Entwicklung der eigenen Leistung und der Leistung anderer Personen
- Leitung komplexer fachlicher oder beruflicher Tätigkeiten oder Projekte und Übernahme von Entscheidungsverantwortung in nicht vorhersehbaren Arbeits- oder Lernkontexten
- Übernahme der Verantwortung für die berufliche Entwicklung von Einzelpersonen und Gruppen
- Leitung und Gestaltung komplexer, unvorhersehbarer Arbeits- oder Lernkontexte, die neue strategische Ansätze erfordern
- Übernahme von Verantwortung für Beiträge zum Fachwissen und zur Berufspraxis und/oder für die Überprüfung der strategischen Leistung von Teams
- Fachliche Autorität, Innovationsfähigkeit, Selbstständigkeit, wissenschaftliche und berufliche Integrität und nachhaltiges Engagement bei der Entwicklung neuer Ideen oder Verfahren in führenden Arbeits- oder Lernkontexten, einschließlich der Forschung

## Kompatibilität mit dem Qualifikationsrahmen für den europäischen Hochschulraum

Der Qualifikationsrahmen für den Europäischen Hochschulraum bietet Deskriptoren für Studienzyklen. Jeder Deskriptor für einen Studienzyklus formuliert eine allgemeine Aussage über gängige Erwartungen betreffend Leistungen und Fähigkeiten, die mit Qualifikationen am Ende eines Studienzyklus verbunden sind.

- \* Der Deskriptor für den Kurzstudiengang (innerhalb des ersten Studienzyklus oder in Verbindung damit), der von der Joint Quality Initiative als Teil des Bologna-Prozesses entwickelt wurde, entspricht den zur Erreichung von EQR-Niveau 5 erforderlichen Lernergebnissen.
- \*\* Der Deskriptor für den ersten Studienzyklus des Qualifikationsrahmens für den Europäischen Hochschulraum, der von den für die Hochschulbildung zuständigen Ministern auf ihrer Tagung im Mai 2005 in Bergen im Rahmen des Bologna-Prozesses beschlossen wurde, entspricht den zur Erreichung von EQR-Niveau 6 erforderlichen Lernergebnissen.
- \*\*\* Der Deskriptor für den zweiten Studienzyklus des Qualifikationsrahmens für den Europäischen Hochschulraum, der von den für die Hochschulbildung zuständigen Ministern auf ihrer Tagung im Mai 2005 in Bergen im Rahmen des Bologna-Prozesses beschlossen wurde, entspricht den zur Erreichung von EQR-Niveau 7 erforderlichen Lernergebnissen.
- \*\*\*\* Der Deskriptor für den dritten Studienzyklus des Qualifikationsrahmens für den Europäischen Hochschulraum, der von den für die Hochschulbildung zuständigen Ministern auf ihrer Tagung im Mai 2005 in Bergen im Rahmen des Bologna-Prozesses beschlossen wurde, entspricht den zur Erreichung von EQR-Niveau 8 erforderlichen Lernergebnissen.

# Links

**Link zur DQR-Matrix:** [www.deutscherqualifikationsrahmen.de](http://www.deutscherqualifikationsrahmen.de)

**Link zur EQR-Matrix:** [http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc44\\_de.htm](http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc44_de.htm)

# Materialien

**DGB:** *Anforderungen des DGB an einen Nationalen Qualifikationsrahmen.*  
Dezember 2006 URL: [www.dgb.de](http://www.dgb.de)

**DGB:** *Deutscher Qualifikationsrahmen, Vorschlag des Deutschen Gewerkschaftsbundes.*  
April 2008 URL: [www.dgb.de](http://www.dgb.de)

# Kontakt

## Die Adressen der Gewerkschaften

Bei den Kontaktadressen sind jeweils nur die Bundeszentralen angegeben. Informationen zu örtlichen Büros gibt's im Internet, oder sie können bei der Zentrale erfragt werden.

**DGB – Deutscher Gewerkschaftsbund**  
Henriette-Herz-Platz 2  
10178 Berlin  
Telefon: 030 / 24060 - 0  
E-Mail: [info.bvv@dgb.de](mailto:info.bvv@dgb.de)  
[www.dgb.de](http://www.dgb.de)

**IG BAU – IG Bauen-Agrar-Umwelt**  
Olof-Palme-Straße 19  
60439 Frankfurt/Main  
Telefon: 069 / 9 57 37 - 0  
E-Mail: [info@igbau.de](mailto:info@igbau.de)  
[www.igbau.de](http://www.igbau.de)

**IG BCE – IG Bergbau, Chemie, Energie**  
Königsworther Platz 6  
30167 Hannover  
Telefon: 0511 / 7631 - 0  
E-Mail: [info@igbce.de](mailto:info@igbce.de)  
[www.igbce.de](http://www.igbce.de)

**GEW – Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft**  
Reifenberger Str. 21  
60489 Frankfurt/Main  
Telefon: 069 / 78973 - 0  
Telefax: 069 / 78973 - 201  
E-Mail: [info@gew.de](mailto:info@gew.de)  
[www.gew.de](http://www.gew.de)

**IG Metall**  
Wilhelm-Leuschner-Str. 79  
60329 Frankfurt/Main  
Telefon: 069 / 6693 - 0  
E-Mail: [vorstand@igmetall.de](mailto:vorstand@igmetall.de)  
[www.igmetall.de](http://www.igmetall.de)

**NGG – Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten**  
Haubachstr. 76  
22765 Hamburg  
Telefon: 040 / 380 13 - 0  
E-Mail: [hauptverwaltung@ngg.net](mailto:hauptverwaltung@ngg.net)  
[www.ngg.net](http://www.ngg.net)

**GdP – Gewerkschaft der Polizei**  
Stromstraße 4  
10555 Berlin  
Telefon: 030 / 39 99 21 - 0  
E-Mail: [gdp-bund-berlin@gdp-online.de](mailto:gdp-bund-berlin@gdp-online.de)  
[www.gdp.de](http://www.gdp.de)

**TRANSNET**  
Weilburger Straße 24  
60326 Frankfurt/Main  
Telefon: 069 / 7536 - 0  
E-Mail: [presse@transnet.org](mailto:presse@transnet.org)  
[www.transnet.org](http://www.transnet.org)

**ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft**  
Paula-Thiede-Ufer 10  
10179 Berlin  
Telefon: 030 / 69 56 - 0  
Telefax: 030 / 69 56 - 31 41  
E-Mail: [info@verdi.de](mailto:info@verdi.de)  
[www.verdi.de](http://www.verdi.de)

**DGB Rechtsschutz GmbH**  
Hans-Böckler-Straße 39  
40476 Düsseldorf  
[www.dgbrechtsschutz.de](http://www.dgbrechtsschutz.de)

**Berufsbildungswerk**  
Gemeinnützige Bildungseinrichtung  
des DGB GmbH (bfw)  
Schimmelbuschstr. 55  
40699 Erkrath  
Tel. 02104 499 250  
E-Mail: [Zink.Doris@bfw.de](mailto:Zink.Doris@bfw.de)  
[www.bfw.de](http://www.bfw.de)

