

# Konzept für die Arbeit mit Kompetenzprofilen im Kompetenzmanagement für Öko-Kontrollpersonal

**Boris Liebl, Daniel Mühlrath, Renate Dylla**

**Projekt: Öko-Kontrollkompetenz:  
Strukturierte Analyse der Anforderungen und Entwicklung  
von branchenweit abgestimmten Aus- und  
Weiterbildungskonzepten  
für Öko-Kontrollleure**

**Version 1.0  
Stand: 14.11.2018**



**FiBL**



## Impressum

### Herausgeber:

Universität Kassel  
Fachgebiet Ökologischer Land- und Pflanzenbau  
Nordbahnhofstr. 1a  
37213 Witzenhausen

FiBL Deutschland e.V.  
Kasseler Straße 1a  
60486 Frankfurt am Main

Bundesverband der Öko-Kontrollstellen e.V.  
Renate Dylla  
Untere Badersgasse 8  
97769 Bad Brückenau

### Entwickelt von:

Boris Liebl, Daniel Mühlrath und Renate Dylla

### In Zusammenarbeit mit:

Jürgen Heß und der KonKom-AG-Curriculum.

Boris Liebl, Daniel Mühlrath und Renate Dylla (2018): Konzept für die Arbeit mit Kompetenzprofilen im Kompetenzmanagement für Öko-Kontrollpersonal. Projekt: „Öko-Kontrollkompetenz: Strukturierte Analyse der Anforderungen und Entwicklung von branchenweit abgestimmten Aus- und Weiterbildungskonzepten für Öko-Kontrollleute“. Bericht Arbeitspaket AP 9.

### Projekt:

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses  
des Deutschen Bundestages

Erarbeitet im Rahmen des durch das Bundesprogramm Ökologischer Landbau und andere Formen nachhaltiger Landwirtschaft geförderten Projekt: Öko-Kontrollkompetenz: Strukturierte Analyse der Anforderungen und Entwicklung von branchenweit abgestimmten Aus- und Weiterbildungskonzepten für Öko-Kontrollleute (KonKom) (FKZ 110E138; 110E152).

Projektteam: Prof. Dr. Jürgen Heß (Leitung), Daniel Mühlrath (Koordination), Renate Dylla, Boris Liebl  
Projektlaufzeit: 01.07.2013 bis 31.12.2018  
Projekteintrag in Organic Eprints: <http://orgprints.org/23510/>

# Inhaltsverzeichnis

1	Ziele	4
2	Hintergrund	5
3	Beschreibung der Kompetenzen	8
3.1	Begriffsdefinition	8
	Systematik des Kompetenzmanagements	9
	Unterschiedliche Kompetenzniveaus	11
	Kompetenz-Klassen/typen	13
3.2	Einteilung der Kompetenzfelder	15
3.3	Bewertung	17
4	Klassifizierung der Betriebe	21
5	Beschreibung der Anforderungen für die Kontrolle	21
6	Beauftragung des Kontrollpersonals	24
	Anhang 1 – Kompetenzfelder – Einfache/ Normale Stufe	25
	Anhang 2 – Kompetenzfelder – Komplex Stufe	26

# 1 Ziele

Ziel ist es, ein praxistaugliches Werkzeug zu schaffen, welches hilft, die Kompetenzen des eingesetzten Kontrollpersonals standardisiert zu erfassen. Im Rahmen des durch die DIN EN ISO/IEC 17065 und die Verordnung (EU) 2017/625 geforderten Kompetenzmanagementsystems soll das entwickelte Kompetenzprofil wie folgt genutzt werden können:

- um einfach aber verlässlich die Kompetenzen der Mitarbeitenden zu dokumentieren,
- um Informationen bezüglich der systematischen Auswahl von geeigneterem Kontrollpersonal für die durchzuführenden Kontrollen vorzuhalten und
- als Basis für eine gezielte Förderung der Mitarbeitenden.

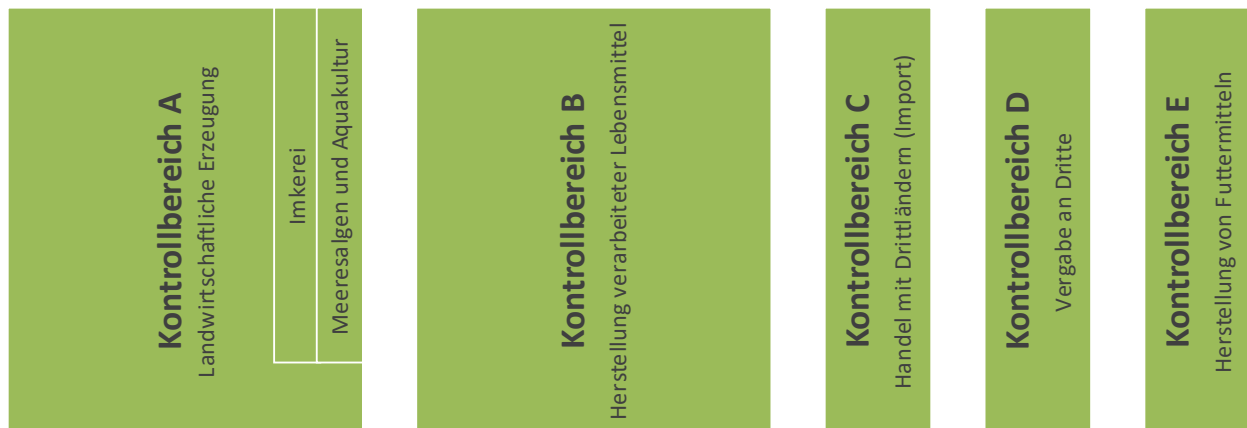
Das Kompetenzprofil beschreibt die vorhandenen Kompetenzen einer Fachkraft im Sinne eines „Schlüssels“. Demnach ist es notwendig, dass Kontrollstellen und ggf. zuständige Behörden in einem vergleichbaren (internen) System die zu kontrollierenden Betriebe („Schlösser“) beschreiben, so dass eine systematische Zuordnung von geeignetem Personal („Schlüssel“) möglich ist.

Das hier konzeptionell vorgestellte Managementwerkzeug ist darauf ausgelegt in den Kompetenzmanagementsystemen der Öko-Kontrollstellen und zuständigen Behörden zum Einsatz zu kommen. Damit soll ein Ansatz entwickelt werden, der das zentrale Zulassungsverfahren von Kontrollpersonal durch die BLE ablösen könnte und in die systematische Eigenverantwortung der Öko-Kontrollstellen und zuständigen Behörden im Sinne der DIN EN ISO/IEC 17065 bzw. der Verordnung (EU) 2017/625 übergeben könnte.

## 2 Hintergrund

Die Anforderungen an das in der Öko-Kontrolle tätige Personal sind vielfältig. Die dem Kontrollverfahren unterstellten Unternehmen unterscheiden sich mannigfaltig, so dass sich nur wenige Kontrollerinnen und Kontrolleure in der Lage sehen, die Gesamtheit der ihrem Kontrollbereich zugeordneten Unternehmen fundiert und sicher zu kontrollieren.

Auf Grundlage der ÖLG-Kontrollstellen-Zulassungsverordnung werden Kontrolleure und Kontrolleurinnen derzeit durch die BLE für bis zu fünf bzw. sieben unterschiedliche Kontrollbereiche zugelassen. Diese Zulassung orientiert sich an Teilbranchen und nicht an der Komplexität der zu kontrollierenden Unternehmen. Bei gegebener Formalqualifikation und Berufserfahrung erhält eine Fachkraft daher die Zulassung für einen gesamten Kontrollbereich, z.B. Landwirtschaft (ausgenommen Aqua-Kulturen und Imkerei). Es ist aber z. B. bei einer Person mit rein pflanzenbaulichem Hintergrund, die die Zulassungsvoraussetzungen für den Kontrollbereich Landwirtschaft erfüllt, nicht davon auszugehen, dass sie den Tierwohlstatus größerer Tierbestände sicher beurteilen kann.



**Abbildung 1 Kontrollbereiche nach Anlage 1 der LGKontrollStZulV**

Als Nachweise für eine fachliche Eignung sind von der Kontrollstelle folgende Punkte gegenüber der BLE nachzuweisen:

- Nachweis Qualifikation und Berufserfahrung
  - Nachweis zur Erfahrung in der Kontrolle von Unternehmen
- oder
- Hospitationen bei Kontrollen und
  - Wittnessaudits
  - Nachweise von Schulungen (zur Aneignung der Kontrollbefähigung in einem zusätzlichen Kontrollbereich)

Die BLE beurteilt auf dieser Basis die Eignung und lässt bei einer positiven Bewertung die Fachkraft für Öko-Kontrollen in den beantragten Bereichen für Deutschland bundesweit zu.

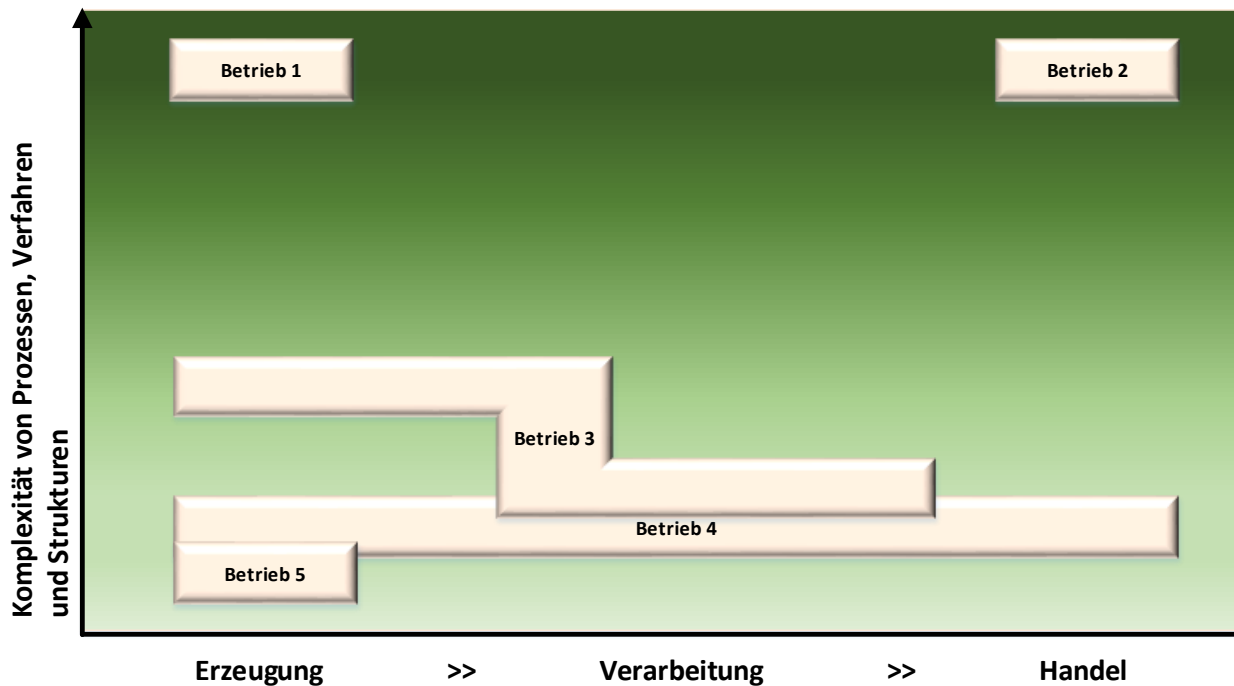
Die Öko-Kontrollstellen sind nach DIN EN ISO/IEC 17065 akkreditiert. Dies ist eine durch die EG-Öko-Verordnung vorgegebene Zulassungsanforderung (Verordnung (EG) Nr. 834/2007 Titel V Artikel 27 Absatz 5 Buchstabe c). Eine wichtige zentrale Vorgabe der Norm ist die Implementierung eines Kompetenzmanagementsystems in der Kontrollstelle (DIN EN ISO/IEC 17065 Kapitel 6.1.2). Nach dieser Norm akkreditierte Zertifizierungsstellen müssen im Rahmen ihres Kompetenzmanagements

- „die Kriterien für die Kompetenzen des Personals für jede Funktion im Zertifizierungsprozess unter Berücksichtigung der Anforderungen der Programme festzulegen;
- den Schulungsbedarf zu ermitteln und, sowie erforderlich, Schulungsprogramme für Zertifizierungsprozesse, Anforderungen, Methoden, Tätigkeiten und andere Anforderungen für Zertifizierungsprogramme bereitzustellen
- nachzuweisen, dass das Personal für die Aufgabe, die es ausführt, und für seine Verantwortlichkeiten die erforderlichen Kompetenzen aufweist,
- das Personal für Funktionen im Zertifizierungsprozess formell zu beauftragen,
- die Leistungsfähigkeit des Personals zu überwachen.“

Nach Aussagen von Öko-Kontrollstellen definieren diese in den organisationseigenen Kompetenzmanagementsystemen die Funktionen im Zertifizierungsprozess in relativ großen Clustern („Kontrolle“, „Auswertung“, „Zertifizierung“). Diese Methode wählen sie, um eine größtmögliche Flexibilität im System zu bewahren und Personal möglichst breit einsetzen zu können. Diese Umsetzung wurde von der Akkreditierungsbehörde DAkkS als mit dem Standard konform bewertet. Alle derzeit in Deutschland zugelassenen Öko-Kontrollstellen können eine Akkreditierung durch die DAkkS nachweisen.

Viele der deutschen Öko-Kontrollstellen bieten Kontrollverfahren für alle Stufen der Wertschöpfungskette an. In der Praxis unterscheiden sich die zu kontrollierenden Betriebe hinsichtlich der Komplexität der etablierten Prozesse sowie der Strukturen. Abbildung 2 zeigt ein Diagramm, das zum einen die Komplexität der zu kontrollierenden Betriebe, als auch deren Funktionen in der Wertschöpfungskette darstellt.

- In diesem Beispiel ist Betrieb 1 ein spezialisierter Betrieb mit Topfkräuterproduktion unter Glas, der eng mit einem Betrieb mit vergleichbarer konventioneller Produktion verwoben ist (hohe Komplexität, nur gartenbauliche Erzeugung).
- Betrieb 2 ist ein im Internet agierendes Handelsunternehmen mit vielen weltweiten Lieferanten (hohe Komplexität, nur Handel).
- Betrieb 3 ist ein Unternehmen mit spezialisierter Schweinehaltung, der seine Tiere teilweise in einer eigenen Fleischerei schlachtet und verarbeitet (höhere Komplexität in der Tierhaltung, einfache Verarbeitung).
- Betrieb 4 ist ein Gemischtbetrieb, der Rinder in Mutterkuhhaltung hält, diese von einem Lohnverarbeiter schlachten und zerlegen lässt und die Fleischpakete im Internet vermarktet (einfache Erzeugung, einfache Verarbeitungsprozesse, einfacher Handel).
- Betrieb 5 hält im Nebenerwerb eine kleine Herde Mutterkühe auf Naturschutzflächen und vermarktet diese lebend (einfache Erzeugung).



**Abbildung 2 Öko-Wertschöpfungsketten**

Vertreter der Kontrollstellen haben im Rahmen des KonKom-Projektes angemerkt, dass sie die Erwartungshaltung haben, dass ihre eingearbeiteten Kontrolleurinnen und Kontrolleure bis auf wenige Spezialbetriebe alles kompetent kontrollieren können müssen. Sie stellen aber auch fest, dass diese Erwartungshaltung nicht vom gesamten Personal erfüllt wird.

In der Praxis der Öko-Kontrollstellen wird häufig eine grobe Unterteilung, fokussiert auf die zulassungsrelevanten Kontrollbereiche (u. a. Landwirtschaft, Verarbeitung) angewendet. Bezogen auf die allgemein und übergreifend erforderlichen Kompetenzen wurden in einem Basis-Kompetenzanforderungsprofil grundlegende Kompetenzen festgehalten, die eine solide Grundlage bilden, in diesen Kontrollbereichen kompetent handeln zu können.

Um die vielfältigen Betriebssituationen und damit einhergehenden spezifischen Anforderungen einzelner Kompetenzfelder noch optimaler im Kompetenzmanagement darstellen zu können, könnte es sinnvoll sein Kompetenzanforderungen etwas kleingliedriger zu betrachten (siehe unten). Es ist aber ebenso notwendig die Komplexität eines hierfür zu nutzenden Bewertungssystems soweit zu reduzieren, dass es in der Praxis anwendbar bleibt. Dies stellt eine große Herausforderung dar, zu der hiermit ein konzeptioneller Lösungsvorschlag gemacht wird.

Viele in Deutschland tätige Öko-Kontrollstellen sehen in dem zentralen Zulassungsverfahren ihres Personals durch die BLE kein wirksames Werkzeug zur Sicherung der Kontrollqualität in Deutschland. Sie verweisen darauf, dass ein staatliches Zulassungsverfahren nicht durch die EU-Regelungen zum ökologischen Landbau gefordert sei und es dieses in vielen anderen EU-Mitgliedstaaten nicht gäbe. Ihre Kritik stützt sich hierbei zum einen darauf, dass das Zulassungsverfahren stark auf Nachweise der Formal-Qualifikation basiere (z. B. Abschluss einer formalen Berufsausbildung, Berufserfahrung, Teilnahme an einer Schulung). Solche Nachweise

ließen nur begrenzt Rückschlüsse auf die vorhandenen Handlungskompetenzen der entsprechenden Fachkraft zu. Es werde durch die formalen Qualifikationsanforderungen jedoch z. T. verhindert, dass kompetente Fachkräfte den Zugang zu diesem Berufsfeld erlangen, wenn ihnen die vorgegeben (Formal-)Qualifikationen fehlen. Ein weiterer häufig genannter Grund ist, dass die Auswahl und die Beauftragung von Kontrollpersonal von vielen als Kernkompetenz und wichtige Tätigkeit des unternehmerischen Handelns der Kontrollstellen begriffen werden. Die wirksame Implementierung entsprechender Systeme, sehen sie durch die Akkreditierung nach ISO 17065 hinreichend belegt. Ergänzt wird die Kritik am Zulassungssystem durch die Tatsache, dass dieses ausschließlich Anforderungen an das Personal der Öko-Kontrollstellen formuliert. Das Personal der zuständigen Behörden bleibt hiervon unberücksichtigt, obwohl die Leistungsfähigkeit der Kontrollstellen sowie der von ihnen beauftragten Fachkräfte in der Praxis überwachen.

Der Verband der europäischen Öko-Kontrollstellen EOCC unterteilt in seinem Berufsbild die Kontrolleurinnen und Kontrolleure in die zwei Gruppen - Neue und Erfahrene. Diese Unterteilung greift der in diesem Konzeptpapier beschriebene Vorschlag für ein Kompetenzprofil als Werkzeug eines umfassenden Kompetenzmanagementsystems auf.

Für die im Rahmen der EG-Öko-Kontrollverfahren in Deutschland typischen Handlungsbereiche werden die notwendigen Anforderungen und Handlungskompetenzen standardisiert formuliert. Vergleichbar eines Schlosses mit dem zugehörigen Schlüssel, ist somit eine wirksame Kombination beschrieben. Durch eine gezielte Aussage, welche Handlungskompetenzen die einzelnen Personen haben, kann das Schlüssel-Schloss-Prinzip bei der Zuteilung von Kontrollpersonal für die Kontrollen des einzelnen Betriebs wirksam umgesetzt werden. Auch wird anerkannt, dass Anfängerinnen und Anfänger im Bereich der Öko-Kontrolle nicht vom Zeitpunkt der Zulassung die Kompetenzen haben (kann und muss), die zur sicheren und zielführenden Kontrolle aller Betriebe in ihrem Kontrollbereich benötigt werden.

## 3 Beschreibung der Kompetenzen

### 3.1 Begriffsdefinition

„Kompetenz ist als Fähigkeit definiert, in einem gegebenen Kontext verantwortlich und angemessen zu handeln und dabei komplexes Wissen, Fertigkeiten und Einstellungen zu integrieren.“ (Van der Blij u.a. 2002).

Für das Kompetenzprofil wurde eine neue, eigene Systematik entwickelt. Zur Beschreibung der Kompetenzen werden Begriffe verwendet, die in der Praxis und der Literatur oftmals nicht einheitlich definiert sind. Zur besseren Verständlichkeit werden im Folgenden diese Begriffe so beschrieben, wie sie im Konkom-Kompetenzprofil eingesetzt werden.



# Systematik des Kompetenzmanagements

## Kompetenzfelder

Kompetenzfelder beschreiben den Kontext, in dem kompetent gehandelt werden soll. Die Kompetenzfelder orientieren sich somit primär an Kontrollsituationen. So sind beispielsweise besondere Bereiche der Erzeugung (z.B. Weinbau, Wildsammlung oder Haltung von Schweinen) Kompetenzfelder, deren Bezeichnung eine bessere Bewertung der Fähigkeit zum verantwortlichen und angemessenen Handeln ermöglichen. Um in den einzelnen Kompetenzfeldern kompetent handeln zu können, werden bestimmte Handlungskompetenzen benötigt und im Kompetenzprofil beschrieben (siehe unten).

Kompetenzfelder sind in der Abbildung 3 und Abbildung 6 als vertikale Säulen dargestellt.

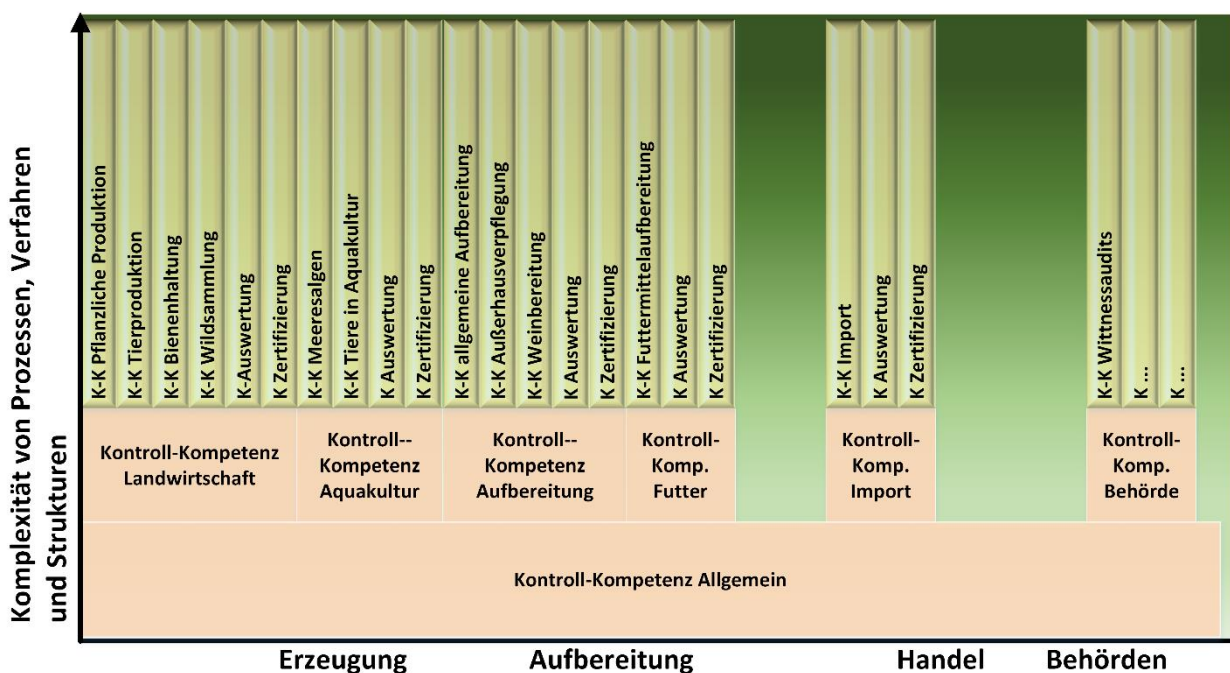


Abbildung 3 Aufteilung von Kompetenzen

Eine Liste der in der ersten Version vorgeschlagenen Kompetenzfelder ist im Anhang I dieses Dokuments beigefügt.

## Kompetenzprofile der einzelnen Fachkräfte

Als Kompetenzprofile werden standardisierte Beschreibungen der besonders relevanten/kritischen Kompetenzen einzelner Fachkräfte in einer Kontrollstelle bzw. zuständigen Behörde bezeichnet. Diese Kompetenzprofile der einzelnen Personen stellen in einem Schlüssel-Schloss-Ansatz den „Schlüssel“ dar.

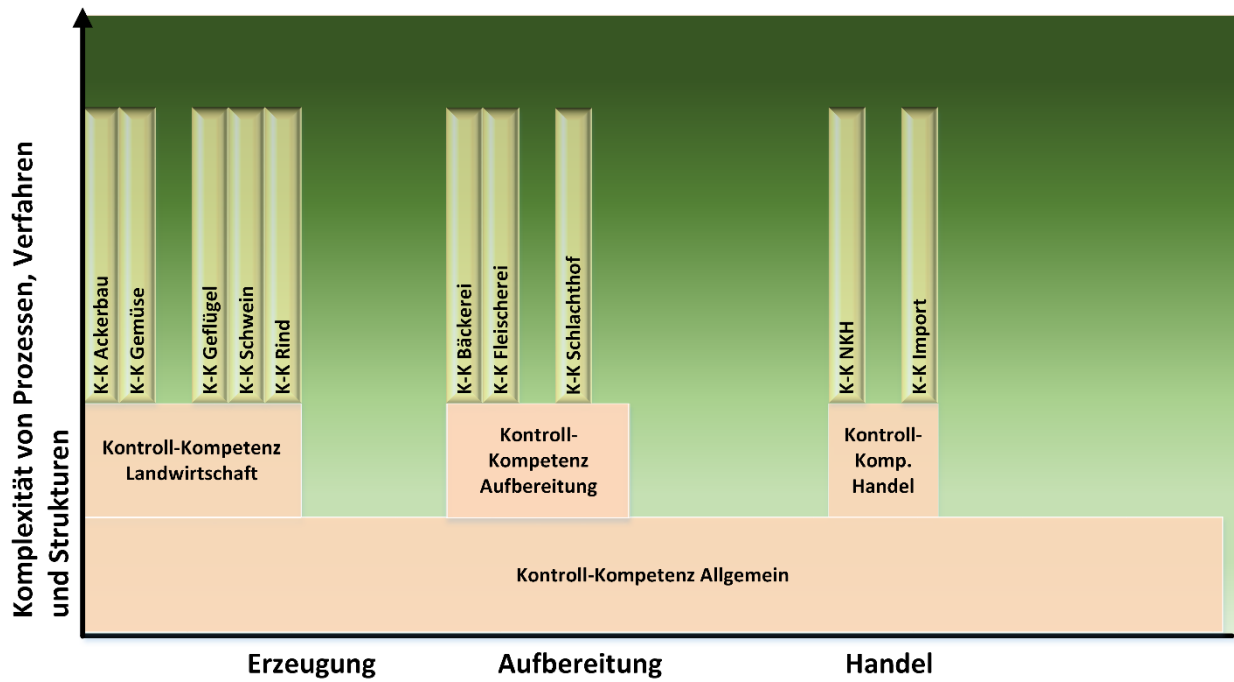


Abbildung 4 Beispielhaftes Kompetenzprofil

### Kompetenzkataloge der einzelnen Organisationen

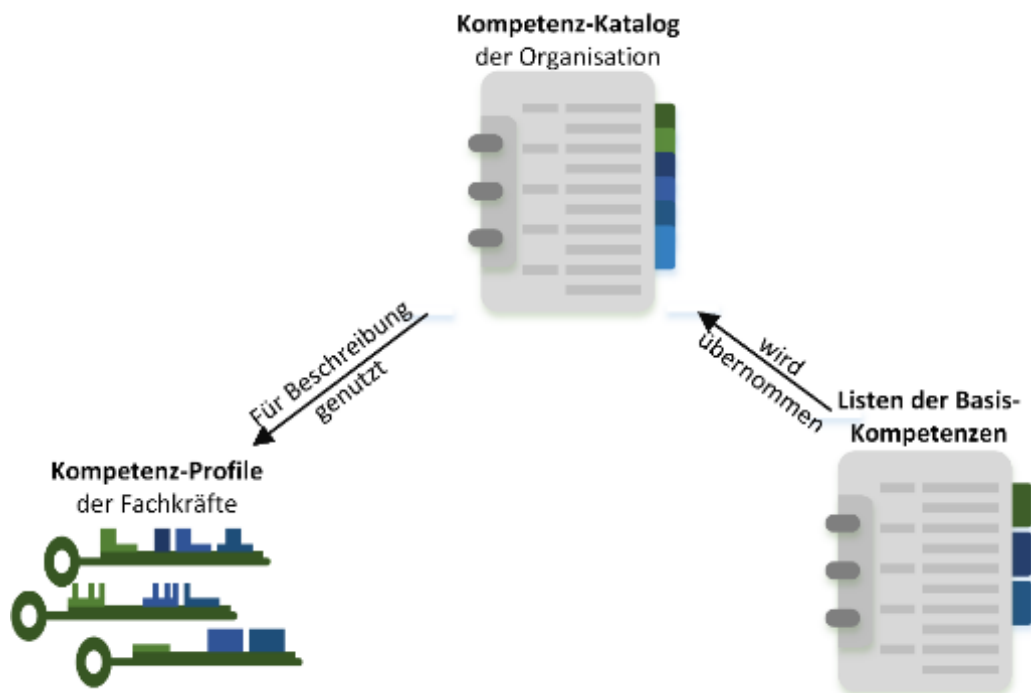


Abbildung 5 Zusammenspiel von Kompetenzkatalog, Listen der Basis-Kompetenzen und der Kompetenzprofile der Fachkräfte

Als Kompetenzkatalog wird die Zusammenstellung wichtiger Kompetenzen bezeichnet, die die Organisation als ihre Referenz pflegt. In dieser werden die Kompetenzfelder beschrieben und die für die Handlungen in diesen benötigten Schlüsselkompetenzen definiert.

Wichtig zu beachten ist hierbei, dass bei Änderungen in der Liste der verbindlich organisationsübergreifenden Basis-Kompetenzen auch in den Kompetenzkatalogen der einzelnen Organisationen übernommen werden müssen (siehe Abbildung 6).

## Unterschiedliche Kompetenzniveaus

### Kontroll-Kompetenzen

Als Kontroll-Kompetenzen werden die Kompetenzen bezeichnet, die zur Bewältigung der Kontrollen von etwa 80% der Betriebe der Ökologischen Lebensmittelwirtschaft in Deutschland benötigt werden. Die restlichen 20% der Betriebe werden als Betriebe mit besonderen Herausforderungen betrachtet. Diese könnten beispielsweise sich aufgrund ihrer Betriebsstrukturen, ihrer Prozesse, des Betrugsrisikos der Teilbranche, ihrer Marktrelevanz oder den kommunikativen Eigenarten ihrer Betriebsleitung auszeichnen.

Allgemeine Kontroll-Kompetenzen sind eine Gruppe von Kompetenzen, über die alle Mitarbeitenden im Bereich Öko-Kontrolle verfügen sollten. Zu dieser Gruppe zählen auch die obligatorischen Basis-Kompetenzen. Ergänzt werden diese durch Kontrollstellenspezifische Standard-Kompetenzen, die beispielsweise die organisationsinternen Sanktionskataloge, Dokumentationstechniken und Abläufe umfassen. Allgemeine Kontroll-Kompetenzen sind in der Abbildung 3 als unterster horizontaler Block dargestellt.

Eine weitere Gruppe der Kontroll-Kompetenzen fasst Kompetenzen zusammen, die für mehrere Kompetenzfelder benötigt werden. So umfassen beispielweise die Kontroll-Kompetenzen Landwirtschaft methodisches Wissen zur Dokumentenkontrolle landwirtschaftlicher Betriebe, den Vorgaben an die Dokumentation der Inspektion in diesen Kompetenzfeldern sowie allgemeines Grundlagenwissen zum ökologischen Landbau. Diese Bereichs Kontroll-Kompetenzen sind in Abbildung 3 auf der zweiten Ebene als horizontale Blöcke dargestellt.

Die Kompetenzfeldspezifischen Kontroll-Kompetenzen sind Kompetenzen, anhand derer die Einsatzfähigkeit von Fachkräften in einem spezifischen Kompetenzfeld bewertet werden kann. Ein Kompetenzfeld ist beispielsweise der Ackerbau, die Wildsammlung oder eine übliche Haltung von ökologischen Schweinen. Die Kontroll-kompetenzen Ackerbau, Wildsammlung oder Schweine werden benötigt um in diesen Kompetenzbereichen verantwortlich zu agieren. Sie beschreiben einen Teil des Profils des Schlüssels, das im Schlüssel-Schloss-Prinzip zu den betriebsspezifischen Anforderungen passen muss. Sie werden in der Abbildung 3 als vertikale Säulen dargestellt.

Es besteht nicht die Erwartungshaltung, dass jegliches Kontrollpersonal über alle Kontroll-Kompetenzen verfügen muss. Personal, das eine Basis-Schulung entsprechend des KonKom-Curriculum erfolgreich abgeschlossen hat, sollte über alle Basis-Kompetenzen, d.h. allgemein, Landwirtschaft, Verarbeitung (Aufbereitung) und Handel verfügen (schraffierte Blöcke in

Abbildung 6). Im Rahmen der Einarbeitung, durch spezifische Unterweisungen (u.a. Hospitationen), Handreichungen (Merkblätter etc.) oder Schulungen erlangt werden auch durch eventuell bereits als im Rahmen von Berufsausbildung oder -erfahrung erworben Wissen erlangen sie die Kontrollkompetenzen für die für sie relevanten Kompetenzfelder.

Einzelne Kontrollstellen können grundsätzlich interne Vorgaben formulieren, dass ihr Kontrollpersonal bei der Zulassung über Basis-Kompetenzen für alle dem Bereich Landwirtschaft zugeordneten Kompetenzfelder verfügt. Diese kumulative Betrachtung hat jedoch keine Auswirkung auf die für die einzelnen Kompetenzfelder benötigten Kompetenzen.

### Gemeinsam festgelegte Basis-Kompetenzen

Als Basis-Kompetenzen werden die Kontroll-Kompetenzen bezeichnet, für die ein Fachgremium befunden hat, dass alle Mitarbeitenden im Kontrollsektor über diese verfügen müssen. Hierbei handelt es sich um eine obligatorische Selbstverpflichtung der Akteure.

Die Basis-Kompetenzen setzen die einzelne Fachkraft nicht alleinig in die Lage eine verantwortliche Kontrolle durchzuführen, stellen aber sicher, dass alle im Kontrollsektor tätigen Fachkräfte über eine vergleichbare Basis-Kompetenz verfügen. Sie sind in Abbildung 6 schraffiert dargestellt.

Das Konzept der Basis-Kompetenzen wurde im Rahmen des KonKom-Projektes erarbeitet und in einem gesonderten Dokument veröffentlicht.

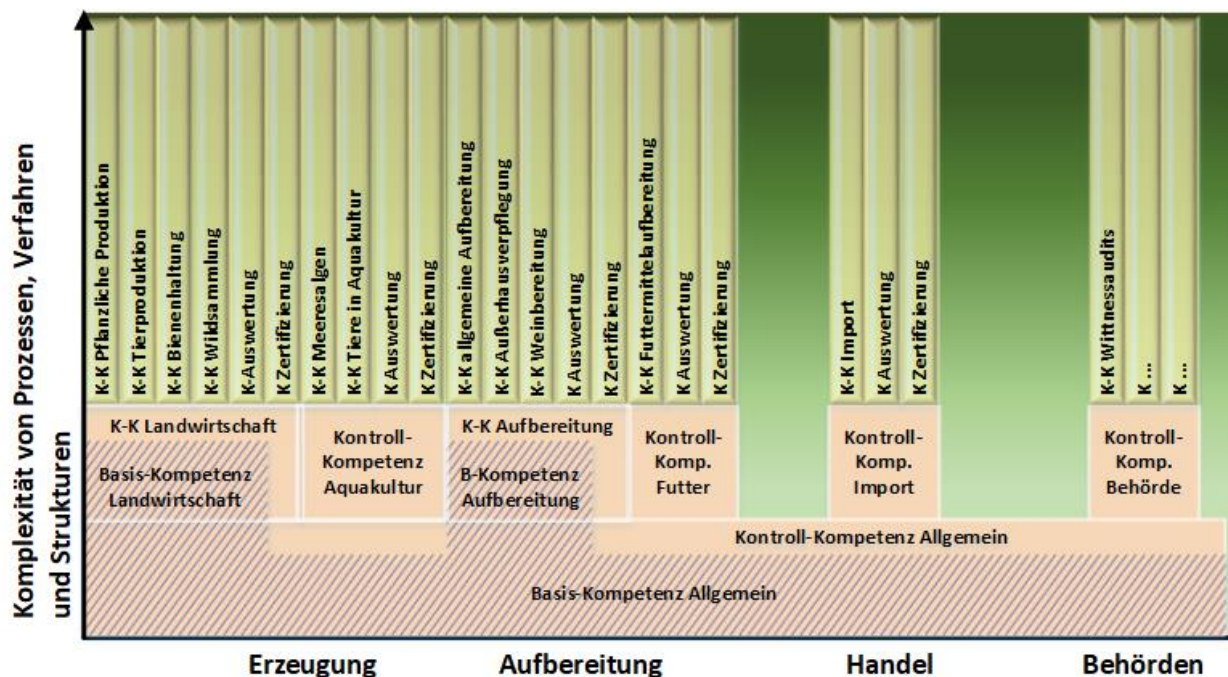


Abbildung 6 Aufteilung von Kompetenzen und der Basis-Kompetenzen

## Profi-Kompetenzen

Profi-Kompetenzen sind die Kompetenzen, die einzelne Kontrolleurinnen und Kontrolleure benötigen, um Betriebe mit besonderen Herausforderungen in den jeweiligen Kompetenzfeldern kontrollieren zu können. Zu diesen Kompetenzen zählen beispielsweise besondere Fachkenntnisse oder kommunikative Fähigkeiten. Details hierzu wurden im Rahmen des KonKom-Projektes noch nicht ausgearbeitet. Abbildung 7 zeigt eine beispielhafte Darstellung von Kompetenzfeldern unter der Berücksichtigung von Profi-Kompetenzen.

## Kompetenz-Klassen/typen

### Schlüssel-Kompetenzen

Als Schlüsselkompetenzen werden die Kompetenzen bezeichnet, die Kontrollpersonal haben muss, um in den entsprechenden Bereichen kompetent agieren zu können. Zu diesen Kompetenzen gehören beispielsweise Fachkompetenzen („ist mit dem Zertifizierungsstandard vertraut“), methodische Kompetenzen („kann die Kontrollmethode XY anwenden“) oder soziale Kompetenzen („kann in nicht konfliktbehafteten Situationen zielgerichtet kommunizieren“). Diese können zum einen für die gesamte Tätigkeit im Öko-Kontrollsystem zum anderen aber auch für bestimmte Teilbereiche Geltung haben. Sie sind als Prüfungsrelevant zu bewerten.

Schlüssel-Kompetenzen sind im vorliegenden Kompetenzprofil mit einem Schlüssel-Symbol (☒) gekennzeichnet und werden fett dargestellt. Sie definieren bei einer grafischen Darstellung die Kontur des Schlüsselbartes.

### Handlungskompetenzen

Handlungskompetenz vernetzt Fach-, Selbst- und Sozialkompetenz. Sie ist das Maß, nach der die Leistung im professionellen Kontext bewertet wird. Formuliert Handlungskompetenzen mit aussagekräftiger inhaltlicher Konkretisierung ermöglichen somit eine klare Verständigung über Kompetenzen. Um das System nutzbar zu halten sollte für jedes Kompetenzfeld im Basis-Bereich nur eine einzelne Handlungskompetenz formuliert werden.

### Einzelkompetenzen

Im vorliegenden Kompetenzprofil werden zudem teilweise Fach-, Selbst- und Sozialkompetenzen aufgeführt. Diese haben eine deskriptive Funktion, um leichter erfassen zu können, welche Aspekte bei der Bewertung der Handlungskompetenzen eventuell berücksichtigt werden müssten. Alleine stehend, ist eine einzelne Einzelkompetenz für Arbeit in der Öko-Kontrolle kaum ausreichend. Dennoch kann eine Einzelkompetenz als unabdingbar für die Arbeit eingestuft werden. Beispielsweise die Vertrautheit mit der EG-Öko-Verordnung. In einem solchen Fall wird diese Einzelkompetenz als prüfungsrelevante Schlüssel-Kompetenz eingestuft und mit einem nicht fett gedruckten Schlüssel-Symbol gekennzeichnet.

Einzelkompetenzen können auch für die Personalentwicklung und den gezielten Kompetenzaufbau genutzt werden, denn diese Informationen geben einen guten Überblick, welche Fach-, Selbst- und Sozialkompetenzen benötigt werden, um die entsprechende Handlungskompetenz zu erlangen (siehe auch Tabelle 1)

**Tabelle 1 Definitionen von Einzelkompetenzen (Kopf et al. 2010)**

Kompetenz	Definition
<b>Fachkompetenz</b>	<p>Unter den Begriff Fachkompetenz fallen Fachkenntnisse und -methoden sowie deren Anwendung (kognitive und funktionale Kompetenzdimension), die zur Bewältigung fachspezifischer Aufgaben erforderlich sind.</p> <p>Die Fachkenntnisse sollten dem aktuellen Stand der Forschung entsprechen und setzen sich aus zwei Teilbereichen zusammen: (1) Grund- und Spezialwissen aus dem jeweiligen Fachgebiet und den zugehörigen Wissenschaftsdisziplinen; (2) Allgemeinbildung, die es ermöglicht, das eigene Fachgebiet in einen breiteren wissenschaftlichen und gesellschaftlichen Kontext einzubetten.</p> <p>Zur Wissensvertiefung sind darüber hinaus eine reflektierte Kenntnis und ein Verständnis der wichtigsten Theorien, Prinzipien und Methoden des Fachs erforderlich.</p>
<b>Methodenkompetenz</b>	<p>Im Gegensatz zu der o.g. Fachkompetenz werden unter der allgemeinen Methodenkompetenz vom Fach unabhängig einsetzbare Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten verstanden, die es ermöglichen, neue und komplexe Aufgaben und Probleme selbstständig und flexibel zu bewältigen. Diese sind Voraussetzung für die Auswahl, Planung und Umsetzung sinnvoller Lösungsstrategien. Unter allgemeiner Methodenkompetenz werden im Einzelnen z.B. Problemlösefähigkeit, Transferfähigkeit, abstraktes und vernetztes Denken sowie Analysefähigkeit verstanden. Auch der sichere Umgang mit dem Computer und Fremdsprachenkenntnisse können unter dem Stichwort Methodenkompetenz angesiedelt werden.</p>
<b>Sozialkompetenz</b>	<p>Als Sozialkompetenz werden Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten in Bezug auf Kommunikation, Kooperation und Konflikte in intra- und interkulturellen Kontexten bezeichnet.</p> <p>Sie befähigen den Menschen, in Beziehungen zu Mitmenschen der Situation angemessen zu handeln sowie individuelle und gemeinsame Ziele zu realisieren:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Im Sinne einer kommunikativen Kompetenz sollen (fachbezogene) Positionen und Problemlösungen rezipiert, formuliert und argumentativ verteidigt werden können, um den Austausch mit Fachvertretern und Laien zu gewährleisten. Dazu gehören z.B. Moderations- und Präsentationsfähigkeiten.</li> <li>• Kooperationsfertigkeiten umfassen die Kenntnis und Beherrschung diverser Methoden für das Management von Zusammenarbeit in Gruppen. Dazu zählen u. a. das Verständnis von Organisationsstrukturen, Rollenflexibilität, das Steuern und die Unterstützung von Gruppenentwicklungen sowie die Formulierung und Umsetzung kollektiver Strategien.</li> <li>• Konfliktfähigkeit meint sowohl Verständnis für Funktion und Sinn von Konflikten zu entwickeln als auch Konflikte erkennen und konstruktiv bewältigen zu können.</li> </ul>
<b>Selbstkompetenz</b>	<p>Unter Selbstkompetenz werden zusammengefasst die Fähigkeit und Bereitschaft sich selbst zu entwickeln und eigene Begabung, Motivation und Leistungsbereitschaft zu entfalten sowie die Entwicklung von spezifischen Einstellungen und einer individuellen Persönlichkeit. Wichtige Aspekte der Selbstkompetenz sind z.B.:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Selbstmanagement, d.h. beispielsweise die Fähigkeit, mit Stress umgehen zu können und sich selbst zu motivieren sowie das Setzen und Realisieren persönlicher Ziele.</li> <li>• Die Entwicklung eines ethischen Bewusstseins und individueller Werthaltungen (Einstellungen) in Bezug auf Mitmenschen, Dinge oder Ziele.</li> <li>• Ein Bewusstsein für die eigene Identität zu entwickeln und sich in gesellschaftliche und soziale Rahmungen einzuordnen. Dazu zählt z.B. ein Verständnis für die eigene Rolle und die Gestaltung des eigenen Lebens im Spannungsfeld von Beruf und Freizeit zu gewinnen (Stichwort work-life-balance).</li> </ul>



## 3.2 Einteilung der Kompetenzfelder

Die Definition der Kompetenzfelder bzw. Kontrollsituationen in denen kompetent gehandelt werden soll, kann grundsätzlich auf Ebene der einzelnen Kontrollstellen sowie zuständigen Behörden durch diese selbst erfolgen. Es ist aber auch eine branchenweite Abstimmung und gemeinsame Festlegung denkbar.

Diese Kooperation und gemeinsame Festlegung der Kompetenzfelder könnte zu folgenden Vorteilen führen:

- Durch die gemeinsame Entwicklungsarbeit könnten Synergien freigesetzt werden und es wäre leichter eine öffentliche Ko-Finanzierung dieser Arbeit zu erreichen.
- Diese Unterteilung nach gemeinsam definierten Kompetenzfeldern könnte auch bei der Entwicklung und Konzeption von Schulungen, Arbeitsmaterialien und ähnlichem genutzt werden und somit die Abstimmung von Lernzielen und Schulungsinhalten vereinfachen.
- Die Bio-Verbände könnten sich mit ihren besonderen Anforderungen an das Kontrollpersonal (z.B. Teilnahme an tierartspezifischen Tierwohlschulungen) ebenfalls an dieser Aufteilung orientieren.
- Seitens der zuständigen Behörden wären die gemeinsam festgelegten Kompetenzfelder und zugehörigen Handlungskompetenzen eine wichtige Grundlage, um sicherzustellen, dass das mit Witness-Audits beauftragte Personal angemessen qualifiziert ist.

Eine solche Vereinheitlichung erfordert jedoch eine umfassende Bereitschaft seitens der Kontrollstellen und zuständigen Behörden, eigene, seit vielen Jahren gepflegte Strukturierungen in Frage zu stellen und auf einen neuen gemeinsamen Standard umzustellen. Die Unterteilung der Kompetenzfelder hätte eine direkte Auswirkung auf das interne Kompetenzmanagementsystem, die Zuordnung des Kontrollpersonals für die entsprechenden Kontrollen. Daher kann davon ausgegangen werden, dass dies auch umfassende Änderung der etablierten Routinen zur Folge hätte.

Im Rahmen der KonKom AG Curriculum wurde darüber diskutiert, dass eine einheitliche Unterteilung der Kompetenzfelder zukünftig gesetzlich festgelegt werden könnte. Es wurde von vertretenen Kontrollstellen die Befürchtung geäußert, dass dies zu einem statischen System führen könnte und somit die Ziele des vorgeschlagenen Systems konterkarieren würde. Auch würde der Dokumentationsaufwand auf Seiten der Kontrollstellen und zuständigen Behörden erheblich ansteigen, wenn das Berichtssystem an die Behörden an diese kleinteilige Unterteilung angepasst werden würde. Daher wurde von den Mitglieder der AG Curriculum empfohlen, dass die Abgrenzung zwischen Standard- und Profibereich sowie die Unterteilung der Kompetenzfelder durch die Kontrollstellen und zuständigen Behörden individuell erfolgen sollte.

Das Projektteam empfiehlt eine organisationsübergreifende Einteilung der Kompetenzbereiche, so auch der Unterteilung der Standard- und Profibereiche. Es verspricht sich hierbei eine stärkere Fokussierung auf die realen Kontrollsituationen und deren Herausforderungen. Problematisch könnte ansonsten sein, dass eine Kontrollstelle, die nur wenige Betriebe in einem Kompetenzfeld

unter Vertrag hat, hier das Kompetenzniveau deutlich niedriger ansetzen, als Kontrollstellen, die in diesem Bereich eine größere Kundenanzahl haben.

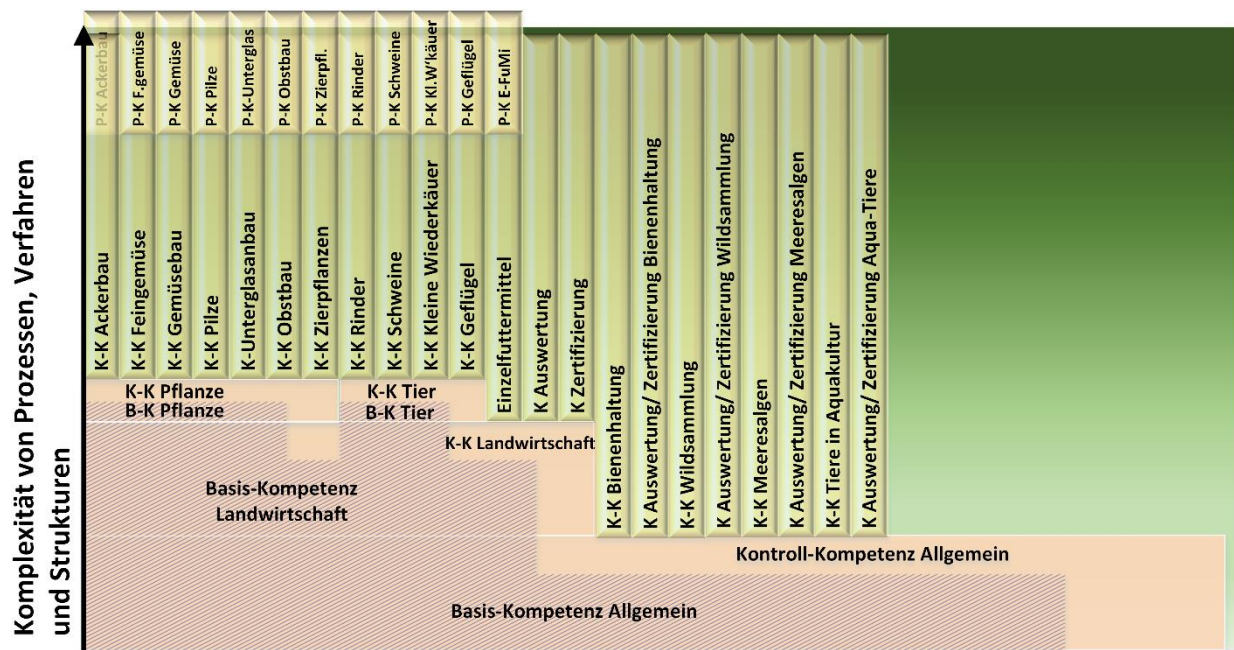


Abbildung 7 Mögliche Aufteilung von Kompetenzen/ Kompetenzfeldern die der Wertschöpfungsstufe Erzeugung zuzuordnen sind.

Für die Aufteilung der Kompetenzfelder können unterschiedliche Ansätze genutzt werden. Eine Aufteilung nach den Gliederungselementen der Durchführungsverordnung ist eine Möglichkeit, eine andere ist eine Aufteilung nach den Kontrollbereichen der ÖLG-Kontrollstellen-Zulassungsverordnung, weitere Aufteilungen sind Merkmale der Kontrollsituation (vgl. hierzu Abbildung 7).

Diese Aufteilung der Kompetenzfelder erscheint, im Vergleich zur derzeit praktizierten Aufteilung in Kontrollbereiche sehr detailliert, trägt aber der Tatsache Rechnung, dass für eine sichere Handlungskompetenz eine Kombination unterschiedlicher Einzelkompetenzen notwendig ist. Methodenkompetenzen sind für die Öko-Kontrolle eine wichtige Basis, die jedoch zudem um Fachkenntnisse zu den zu kontrollierenden Sachverhalten ergänzt werden müssen. Im vorliegenden Konzept wird dieser Sachverhalt bei der Personalentwicklung systematisch berücksichtigt - durch eine feinteiligere Unterteilung der Kompetenzfelder als in der bisherigen Praxis meist üblich. Selbstverständlich ist es Kontrollstellen und zuständigen Behörden auch möglich, aus Gründen einer höheren Praktikabilität, ihr Personal so zu qualifizieren, dass es ein sehr breites Kompetenzprofil aufweisen kann.



### 3.3 Bewertung

Eine wichtige Aufgabe des Kompetenzprofils ist die Beschreibung von Kompetenzen, um nach dem Schlüssel-Schloss-Prinzip eine kompetenzorientierte Zuordnung von Kontrollpersonal und den durchzuführenden Tätigkeiten im Bereich Öko-Kontrolle vornehmen zu können. Bei diesen Tätigkeiten ist es wichtig, dass die Fachkräfte die notwendigen Handlungskompetenzen besitzen, die zu erwartenden Handlungen bei den geplanten Kontrolltätigkeiten souverän durchzuführen. Es wird eine Bewertung der vorhandenen Kompetenzen anhand folgender drei Stufen vorgeschlagen:

- **gut** – die Kompetenz/ Kenntnis/ Fertigkeit ist vorhanden,
- **mangelhaft** – die Kompetenz/ Kenntnis/ Fertigkeit ist in Teilen vorhanden,
- **unzureichend/ nicht vorhanden** – die Kompetenz/ Kenntnis/ Fertigkeit ist nicht bzw. nicht ausreichend vorhanden

Für jede Fachkraft werden einzelne Aussagen gemacht, welche Handlungs- und relevanten Einzelkompetenzen sie hat. Bestimmte Kompetenzen, die einen direkten Bezug zu für unterschiedlichen Kompetenzfeldern haben, werden hierbei in Gruppen wie „Kontroll-Kompetenz allgemein“ oder „Kontroll-Kompetenz Landwirtschaft“ zusammengefasst. Hierbei handelt es sich um Einzelkompetenzen, die systemrelevante Bausteine der Handlungskompetenzen in den entsprechenden Bereichen sind.

Die fundierte Bewertung der Kompetenz der Mitarbeitenden ist eine große Herausforderung. Das beschriebene Modell schafft über eine eindeutige Beschreibung der Kompetenzen hierzu eine Basis. Handlungskompetenzen und Schlüsselkompetenzen werden zentral für das System formuliert. Tabelle 2 zeigt, wie die Kompetenzbeschreibung im Kompetenzprofil erfolgen könnte. Tabelle 3 stellt beispielhaft die Kompetenzbeschreibung im Kompetenzkatalog für den Kompetenzbereich Geflügelhaltung dar.

**Tabelle 2 Beispielhafte Beschreibung von Kompetenzen**

Kompetenzfeld / -bereich	Kompetenz		
	Bewertung	Bewertung	Ausformuliert
Kontroll-Kompetenz Allgemein	Methodenkompetenz	JA	... beherrscht die risikoorientierte, intelligente Umsetzung der Kontrollmethoden: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Betriebsrundgang,</li> <li>• Dokumentenprüfung und</li> <li>• Probenentnahme</li> </ul>
Kontroll-Kompetenz Landwirtschaft	Methodenkompetenz	JA	... beherrscht die risikoorientierte, intelligente Umsetzung der Kontrollmethoden Dokumentenprüfung in landwirtschaftlichen Betrieben
Kontroll-K-Geflügel	Handlungskompetenz	JA	... kann in üblichen Situationen eigenständig Kontrollen einer Bio-Geflügelhaltung durchführen und dabei die vorgefundenen Situationen hinsichtlich ihrer Konformität mit dem Standard bewerten, die Kontrollresultate dokumentieren und bei Abweichungen angemessen handeln.

**Tabelle 3 Beispielhafte Beschreibung von Kompetenzen für den Kompetenzbereich Geflügelhaltung**

	<b>Kontroll-Kompetenz</b>	<b>Profi-Kontroll-Kompetenz</b>
<b>Recht und Ordnung</b>	<p>... kann die Produktionsvorschriften für die LH-Haltung strukturiert erläutern</p> <p>... kann die Besonderheiten, Herausforderungen und Strategien gängiger Systeme der ökologischen Geflügelhaltung beschreiben.</p> <p>... kennt typische Abweichungen und Unregelmäßigkeitsszenarien im Bereich der Geflügelhaltung.</p> <p>... kann die Eignung von für die Haltung bis ca. 2.5000 Tieren übliche Stall- und Auslaufanlagen erfassen, prüfen und bewerten.</p> <p>... kann aussagekräftige Stall- und Auslaufpläne erstellen und diese praktisch überprüfen.</p>	<p>... kennt die einschlägigen Detailregelungen für die LH-Haltung, wie z.B. Ergebnis der AG Geflügel</p> <p>... kann die Besonderheiten, Herausforderungen und Strategien gängiger Systeme der ökologischen PROFI-Geflügelhaltung beschreiben.</p> <p>... kennt Betrugsfälle im Bereich der Geflügelhaltung.</p> <p>... kann auch die Eignung von komplexen Stall- und Auslaufanlagen erfassen, prüfen und bewerten.</p> <p>... kann auch von komplexen Anlagen aussagekräftige Stall- und Auslaufpläne erstellen und diese sicher praktisch überprüfen.</p> <p>kann die Umstellungsvarianten für Ausläufe sowie die produktbezogenen Umstellung von LH und Eiern erläutern.</p>
<b>Zukauf Tiere/ Flächen</b>	<p>... kann die Vorgaben zur Fortpflanzung/ Zucht, Geflügel mit Hilfe der Verordnung angeben.</p>	
<b>Fütterung</b>	<p>... kann die Fütterung erfassen, prüfen und anhand von Faustzahlen bewerten.</p> <p>.. risikoorientiert Warenflüsse tierischer Produkte bzw. der Produktion auf Plausibilität prüfen.</p> <p>... die Rückverfolgbarkeit von Tieren und tierischer Produkte auf allen Stufen von Erzeugung, Aufbereitung, Transport und Vermarktung anhand geeigneter Dokumente prüfen.</p> <p>... Bestandsaufzeichnungen und Auslaufjournale auf Plausibilität prüfen.</p>	<p>... Art und Umfang der Fütterung erfassen, prüfen und bewerten.</p>
<b>Dokumentation</b>	<p>... die Aufzeichnungen zur Medikation auf Plausibilität und Konformität prüfen.</p> <p>... den Einsatz von Reinigungs- und Desinfektionsmittel prüfen.</p>	
<b>Tierwohl/-gesundheit</b>	<p>... die kritischsten Tierwohl-Aspekte für Geflügel überprüfen.</p>	<p>beherrscht die Einzeltierbonitur anhand der geltenden Prüfpunkte gemäß der Tierwohlinitiative der Verbände bzw. kann das MTool anwenden</p> <p>kann am Verhalten der Tiere in Auslauf und Stall Tierwohleinschränkungen und Verdachtsmomente und Eingriffe an Tieren (Schnäbel touchieren) erkennen</p>

## Begleitete Kontrollen mit Fachgesprächen

Als wichtigste Methode für die Bewertung von Kompetenzen in der Öko-Kontrolle wurde in den Gremien des KonKom Projektes mehrfach die begleitete Kontrolle hervorgehoben. Es wird hiermit vorgeschlagen, dass diese ggf. mit einem Fachgespräch zu kombinieren. Im Rahmen dieser begleiteten Kontrollen könnten, bei entsprechender Kompetenz der begleitenden Fachleute, gezielt das Vorhandensein von Handlungs- und Einzelkompetenzen des Kompetenzanforderungsprofils überprüft werden. Bei entsprechender Auswahl der Betriebe, könnte hierdurch auch ein breites Kompetenzprofil überprüft werden.

## Selbstbewertung der Fachkraft

Die begleitete Kontrolle in Kombination mit einem Fachgespräch zur alleinigen Methode für die Kompetenzbewertung zu etablieren, würde einen immensen Aufwand bedeuten, der kaum leistbar wäre und u.U. das angestrebte System behindern könnte.

Bei der Erprobung des KonKom-Curriculum konnte festgestellt werden, dass das Kontrollpersonal sich in der Lage fühlt, die eigene Leistungsfähigkeit zu bewerten, wenn klar beschriebene Kompetenzbeschreibungen vorliegen. Aus diesem Grund sollte auch die Möglichkeit einer gemeinsamen Bewertung durch die Einsatzstelle und die zu beschreibende Fachkraft geschaffen werden. So könnte beispielsweise in einem jährlichen Personalentwicklungsgespräch regelmäßig die Liste der vorhandenen Kompetenzen gemeinsam überarbeitet und Perspektiven für eine Weiterentwicklung mit den dafür notwendigen Schritten der Weiterbildung formuliert werden. Zudem wäre aber auch eine Abstimmung per E-Mail zur Bewertung im Einzelfall möglich. Generell sollten beide Seiten die Möglichkeit haben, das Urteil nach unten zu korrigieren. Zu jeder positiven Beurteilung sollte stichpunktartig dokumentiert werden, wie diese Kompetenz erlangt wurde.

Zur Erläuterung dieses Verfahren sollen folgende Beispiele dienen:

**Fall 1:** Eine erfahrenen Kontrolleurin wurde u.a. umfassend in die Bereiche Rinderhaltung und Gefügelhaltung eingearbeitet und hat bei begleiteten Kontrollen eine Kompetenz in diesem Bereich nachgewiesen. Zwischenzeitlich hat sie zudem eine Qualifizierung zur Bewertung des Tierwohls und der Tiergesundheit von kleinen Wiederkäuern teilgenommen und erfolgreich bei einer praktischen Übung nachgewiesen, dass sie eine einfache Bonitierung am Einzeltier vornehmen kann. Auf dieser Basis kommen die Kontrolleurin und die für das Beauftragte Fachkraft der Kontrollstelle zum Schluss, dass die eine Handlungskompetenz zur sicheren Kontrolle von Betrieben mit Kleinen Wiederkäuern qualifiziert ist.

**Fall 2:** Ein Kontrolleur mit hoher Erfahrung im Bereich der Kontrolle landwirtschaftlicher Betriebe, der auch für bereits für die Kontrolle Bäckereien eingearbeitet wurde, soll einen Betrieb mit Lohnmosterei kontrollieren, obwohl er keinen speziellen Nachweis für diesen Bereich bekommen hat. Nach Rücksprache mit der Kontrollstelle wird er mit den wichtigsten Informationen zu den in Saftereien üblichen Produktionserfahren, den zu erwartenden Risiken für den Bio-Status der Ware, sowie den Kennzahlen zur Berechnung von Warenflüssen versorgt. Auf dieser Basis, stimmen sich Kontrolleur und beauftragte Fachkraft ab, hat der Kontrolleur die Handlungskompetenz die entsprechende Kontrolle durchzuführen.

## **Kontinuierliche Bewertung der Arbeitsergebnisse**

Die mit der Auswertung der Kontrollberichte befassten Fachkräfte können sich kontinuierlich ein Bild von der Leistung der Kontrolleurinnen / der Kontrolleure machen. Dies gilt auch für das im Außendienst tätige Personal der zuständigen Behörden und dessen Überwachung durch Kolleginnen und Kollegen bzw. Vorgesetzte im Innendienst. Diese Eindrücke und Belege sind ein wichtiger Teil der Kompetenzbewertung.

Sollten hierbei Mängel festgestellt werden, sind diese direkt mit der betroffenen Person zu besprechen und etwaige Maßnahmen zur Verbesserung der Kompetenz zu definieren. In den Fällen in denen eine Leistung testiert wird, die den Erwartungen und Standards der Kontrollstelle entspricht, kann dies auch als Hinweis gewertet werden, dass die Person die Kontrollen kompetent durchführt.

## **Schulungen mit Kompetenznachweis**

Bei Schulungen könnte das Ziel verfolgt werden, abschließende Prüfungssituationen zu schaffen damit die Teilnehmenden nachweisen können, dass sie das Gelernte in der Praxis einsetzen können. Bei Praxisübungen zum Thema Tierwohl könnten dies beispielsweise Übungen sein, bei denen die Teilnehmenden ein Tier fangen und bonitieren. Auch die aktive Teilnahme an solch einer Übung/Prüfung hat nur begrenzte Aussagekraft über die entsprechende Kompetenz. Die Aussagekraft ist jedoch höher als eine reine Teilnahmebescheinigung.

Hieraus abzuleiten, dass für den Nachweis eines Kompetenzerwerbs Schulungen mit Prüfungssituationen der Königsweg sind, wäre falsch. Schulungen sind etablierte und geeignete Verfahren. Weitere Möglichkeiten sind beispielsweise Berufspraxis oder die Unterweisung. Jedoch wäre es ebenfalls falsch, von Berufserfahrungen einen „automatischen“ Kompetenzerwerb zu erwarten. Somit kommt der Selbstbewertung bzw. auch der Bewertung durch die Kontrollstelle bzw. zuständige Behörde eine wichtige Rolle zu. Auch soll explizit darauf hingewiesen werden, dass das Ziel des Kompetenzmanagementssystems nicht der Nachweis von einmalig erlangten Qualifikationen und Kompetenzen ist, sondern sicherzustellen, dass die Fachkräfte bei der Bewältigung der Aufgaben die entsprechenden Kompetenzen besitzen und diese auch anwenden.

## **Besondere Herausforderungen**

Die eindeutige Beschreibung der Kompetenzen mit prägnanten Formulierungen stellte sich bei der bisherigen Arbeit im KonKom-Projekt als große Herausforderung heraus. So befürchteten Vertreter von Kontrollstellen beispielsweise, dass bei einer Formulierung „... kann eine einfache ökologische Geflügelhaltung risikoorientiert kontrollieren.“ eine Diskussion mit Vertretenden der zuständigen Behörden über die Interpretation von „ ... kann ... risikoorientiert kontrollieren.“ entstehen könnte. Die Diskussion über einen gemeinsamen Standard ist ein wichtiger Aspekt. Es sollte aber beachtet werden, dass für funktionierende Kompetenzmanagementsysteme nicht zwangsläufig branchenweit einheitliche Detaildefinitionen notwendig sind. Vielmehr können die einzelnen Öko-Kontrollstellen und zuständigen Behörden ihre Kontrollverfahren entsprechend entwickeln und nachvollziehbar und detailliert beschreiben. Aussagen zur Kompetenz des

Kontrollpersonals sollten somit immer auf Basis der Kompetenzanforderungen der Einsatzstellen bewertet werden.

Selbstverständlich wird es auch weiterhin immer wieder unterschiedliche Einschätzungen zur Angemessenheit einer Kontrolle geben. Umso wichtiger ist es nach Kontrollbegleitungen im Fachgespräch etwaige unterschiedliche Sichtweisen und Interpretationen zu thematisieren. Hierbei sind die Gründe für die Abweichungen zu hinterfragen und zu erheben ob es sich um einen fachlich, methodischen Fehler, eine Fehleinschätzung oder einfach nur um eine vertretbare, aber andere Herangehensweise gehandelt hat. Ein solches Fachgespräch setzt jedoch auf beiden Seiten hohe und vielfältige Kompetenzen zum gesamten Kontrollbereich voraus.

## 4 Klassifizierung der Betriebe

Für jedes Unternehmen, das sich einem Kontrollverfahren nach EG-Öko-Verordnung unterstellt hat, müsste durch die zuständige Kontrollstelle festgelegt werden, welche Kompetenzfelder Relevanz für diesen Betrieb haben. Möglich wäre es auch, dass diese Klassifizierung für jeden Betriebsstandort einzeln vorgenommen wird.

Aus der Erfahrung mit der Zuordnung der Kontrollbereiche zu den Betrieben zeigt, sich in diesem Bereich eine Dynamik in den Unternehmen. Somit ist davon auszugehen, dass diese Klassifizierung jährlich bei der Betriebskontrolle überprüft werden müsste.

Kontrollstellen könnten auch die Strategie entwickeln größere Cluster zu bilden. So würden sie eine größere Flexibilität erzeugen, müssten jedoch in der Praxis höher qualifiziertes eventuell dadurch höher qualifiziertes Personal beschäftigen.

## 5 Beschreibung der Anforderungen für die Kontrolle

Soll das System des Kompetenzprofils als Kompetenzmanagementsystem oder System zur Dokumentation des Schlüssel-Schloss-Prinzips genutzt werden, müssen ergänzend zum Kompetenzprofil die Anforderungen formuliert werden, die Kontrolleurinnen und Kontrolleure erfüllen müssen, wenn sie die von ihnen erwartete Aufgabe kompetent erfüllen sollen.

In der Norm 17065 ist diese Forderung wie folgt beschrieben:

*„Das Verfahren“ zum Kompetenzmanagement „muss von der Zertifizierungsstelle fordern:*

- a) *die Kriterien für die Kompetenz des Personals für jede Funktion im Zertifizierungsprozess unter Berücksichtigung der Anforderungen der Programme festzulegen.“ (ISO/IEC 17065:2012, Kap. 6.1.2.)*

Die neue Kontrollverordnung (Verordnung (EU) 2017/625) regelt das vergleichbar auch für die zuständigen Behörden:

„Das Personal, das die amtlichen Kontrollen und die anderen amtlichen Tätigkeiten durchführt,

- a) wird in seinem Zuständigkeitsbereich angemessen ausgebildet und geschult, um seine Aufgaben fachkundig wahrnehmen und amtliche Kontrollen und andere amtliche Tätigkeiten konsistent durchführen zu können;
- b) bildet sich in seinem Zuständigkeitsbereich regelmäßig weiter und unterzieht sich bei Bedarf regelmäßig einer Nachschulung und
- c) wird gegebenenfalls in den in Anhang II Kapitel I genannten Themenbereichen und im Hinblick auf die sich aus dieser Verordnung für die zuständigen Behörden ergebenden Pflichten geschult.

Die zuständigen Behörden, die Kontrollbehörden für ökologische/biologische Produktion und die beauftragten Stellen entwickeln Schulungsprogramme und setzen diese um, damit das Personal, das amtliche Kontrollen und andere amtliche Tätigkeiten durchführt, die Schulungen gemäß den Buchstaben a, b und c erhält.“ (EU Nr. 2017/625 Art. 5 Abs. 4).

Die Kontrollstelle bzw. zuständige Behörde muss somit für jede zertifizierungsrelevante Tätigkeit entsprechende Handlungs- bzw. Einzelkompetenzen festlegen. Dies könnte beispielsweise, das System der Kompetenzfelder aufgreifend, wie folgt vorgenommen werden:

**Tabelle 4: Tätigkeiten und zugehörige Anforderungen**

Tätigkeiten	Anforderungen an die Kontrolleurin/ den Kontrolleur
Verantwortliche Durchführung einer Jahreskontrolle eines Betriebes mit folgenden Merkmalen: <ul style="list-style-type: none"> <li>• EG-Bio</li> <li>• Ackerbau</li> <li>• Grünland</li> <li>• Mutterkuhhaltung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>... verfügt über die allgemeinen Kontroll-Kompetenzen</b> mit den folgenden Einzelkompetenzen:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ ... (Verordnung)</li> <li>○ ... (Kontrollmethoden)</li> <li>○ ... (Kommunikation)</li> </ul> </li> <li>• <b>... verfügt über die Kontroll-Kompetenzen-Landwirtschaft</b> mit den folgenden Einzelkompetenzen:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ ... (Kontrollmethoden)</li> <li>○ ...</li> <li>○ ...</li> </ul> </li> <li>• <b>... kann in üblichen Situationen eigenständig Kontrollen eines Bio-Ackerbaus</b> durchführen und dabei die vorgefundenen Situationen hinsichtlich ihrer Konformität mit dem Standard bewerten, die Kontrollresultate dokumentieren und bei Abweichungen angemessen handeln.</li> <li>• <b>... kann in üblichen Situationen eigenständig Kontrollen einer Bio-Rinderhaltung</b> durchführen und dabei die vorgefundenen Situationen hinsichtlich ihrer Konformität mit dem Standard bewerten, die Kontrollresultate dokumentieren und bei Abweichungen angemessen handeln.</li> </ul>
Verantwortliche Durchführung einer Jahreskontrolle eines Betriebes mit folgenden Merkmalen:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>... verfügt über die allgemeinen Kontroll-Kompetenzen</b> mit den folgenden Einzelkompetenzen:</li> </ul>

Tätigkeiten	Anforderungen an die Kontrolleurin/ den Kontrolleur
<ul style="list-style-type: none"> <li>• EG-Bio</li> <li>• Ackerbau</li> <li>• Grünland</li> <li>• Mutterkuhhaltung</li> <li>• Legehennen. Mobilstall (225 Tiere)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ ... (Verordnung)</li> <li>○ ... (Kontrollmethoden)</li> <li>○ ... (Kommunikation)</li> <li>• ... <b>verfügt über die Kontroll-Kompetenzen-Landwirtschaft</b> mit den folgenden Einzelkompetenzen: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ ... (Kontrollmethoden)</li> <li>○ ...</li> <li>○ ...</li> </ul> </li> <li>• ... <b>kann in üblichen Situationen eigenständig Kontrollen eines Bio-Ackerbaus durchführen</b> und dabei die vorgefundenen Situationen hinsichtlich ihrer Konformität mit dem Standard bewerten, die Kontrollresultate dokumentieren und bei Abweichungen angemessen handeln.</li> <li>• ... <b>kann in üblichen Situationen eigenständig Kontrollen einer Bio-Rinderhaltung durchführen</b> und dabei die vorgefundenen Situationen hinsichtlich ihrer Konformität mit dem Standard bewerten, die Kontrollresultate dokumentieren und bei Abweichungen angemessen handeln.</li> <li>• ... <b>kann in üblichen Situationen eigenständig Kontrollen einer Bio-Geflügelhaltung durchführen</b> und dabei die vorgefundenen Situationen hinsichtlich ihrer Konformität mit dem Standard bewerten, die Kontrollresultate dokumentieren und bei Abweichungen angemessen handeln.</li> </ul>
<p>Verantwortliche Durchführung einer Jahreskontrolle eines Betriebes mit folgenden Merkmalen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• EG-Bio</li> <li>• Ackerbau</li> <li>• Legehennen (12 x 1.000 Tiere)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ... <b>verfügt über die allgemeinen Kontroll-Kompetenzen</b> mit den folgenden Einzelkompetenzen: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ ... (Verordnung)</li> <li>○ ... (Kontrollmethoden)</li> <li>○ ... (Kommunikation)</li> </ul> </li> <li>• ... <b>verfügt über die Kontroll-Kompetenzen-Landwirtschaft</b> mit den folgenden Einzelkompetenzen: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ ... (Kontrollmethoden)</li> <li>○ ...</li> <li>○ ...</li> </ul> </li> <li>• ... <b>verfügt über die Profi-Kompetenzen-Allgemein / Landwirtschaft</b> mit den folgenden Einzelkompetenzen: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ ... (Kontrollmethoden)</li> <li>○ ... (Kommunikation)</li> <li>○ ... (Betrugsszenarien)</li> </ul> </li> <li>• ... <b>kann in üblichen Situationen eigenständig Kontrollen eines Bio-Ackerbaus durchführen</b> und dabei die vorgefundenen Situationen hinsichtlich ihrer Konformität mit dem Standard bewerten, die Kontrollresultate dokumentieren und bei Abweichungen angemessen handeln.</li> <li>• ... <b>kann in üblichen Situationen eigenständig Kontrollen einer Bio-Rinderhaltung durchführen</b> und dabei die vorgefundenen Situationen hinsichtlich ihrer Konformität mit dem Standard bewerten, die Kontrollresultate dokumentieren und bei Abweichungen angemessen handeln.</li> </ul>



Tätigkeiten	Anforderungen an die Kontrolleurin/ den Kontrolleur
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ... kann auch in komplexen und angespannten Situationen eigenständig Kontrollen einer Bio-Geflügelhaltung durchführen und dabei die vorgefundenen Situationen hinsichtlich ihrer Konformität mit dem Standard bewerten, die Kontrollresultate dokumentieren und bei Abweichungen angemessen handeln.</li> </ul>

Da bei dem vorgestellten System mit standardisierten Kompetenzen gearbeitet wird, könnten diese auch, bei gleicher Aussagekraft, kodiert und durchnummeriert versehen werden und müssten somit nicht jedes Mal als Volltext dargestellt werden.

## 6 Beauftragung des Kontrollpersonals

Die Norm 17065 fordert eine eindeutige Beauftragung des Personals, konkret formuliert lautet die Forderung:

„Das Verfahren“ zum Kompetenzmanagement „muss von der Zertifizierungsstelle fordern:

- d) *das Personal für Funktionen im Zertifizierungsprozess formell zu beauftragen.*“ (ISO/IEC 17065:2012, Kap. 6.1.2.)

Somit muss die Kontrollstelle die Mitarbeitenden mit der Durchführung der einzelnen Betriebskontrollen beauftragen. Diese müssen dann prüfen ob sie sich in der Lage sehen diese Kontrolle neutral und kompetent durchzuführen. Sollten Zweifel bestehen darf der Kontrollauftrag nicht angenommen werden, dies ist gegenüber der Kontrollstelle zu begründen, so dass sie überprüfen kann warum sie zu einer anderen Einschätzung als die zu beauftragende Person kam.

Ähnliches gilt für das Personal der zuständigen Behörden. Auch hier muss die Einsatzstelle gemäß der EU 625/2017 die Kompetenz ihres Personal für die Kontroll und Überwachungstätigkeiten sicherstellen.



# Anhang 1 – Kompetenzfelder – Einfache/ Normale Stufe

Kompetenzfeld	zugeordnet zur Gruppe
Ackerbau	Landwirtschaft
Feingemüse	Landwirtschaft
Gemüsebau	Landwirtschaft
Pilze	Landwirtschaft
Unterglas	Landwirtschaft
Obstbau	Landwirtschaft
Zierpflanzen	Landwirtschaft
Geflügel	Landwirtschaft
Grünlandhaltung	Landwirtschaft
Kleine Wiederkäuer	Landwirtschaft
Rinder	Landwirtschaft
Schweine	Landwirtschaft
Bäckerei	Aufbereitung
Brauereien	Aufbereitung
Einzelfuttermittelherstellung	Aufbereitung und Landwirtschaft
Fleischereien	Aufbereitung
Gemeinschaftsverpflegung ohne Gastro	Aufbereitung
Getreidelager	Aufbereitung
Kellerei	Aufbereitung
Milchverarbeitung	Aufbereitung
Mischfuttermittelherstellung	Aufbereitung
Mühlen	Aufbereitung
Saftereien	Aufbereitung
Schlacht- und Zerlegebetriebe	Aufbereitung
Eierpackstelle	Handel
Einzelhandel	Handel
Import	Handel
Internethandel	Handel
Streckenhandel	Handel
Gastronomie	Ohne Gruppe
Aquakultur	Ohne Gruppe
Imkerei	Ohne Gruppe
Wildsammlung	Ohne Gruppe

## Anhang 2 – Kompetenzfelder – Komplex Stufe

Kompetenzfeld	zugeordnet zur Gruppe
Ackerbau	Landwirtschaft
Feingemüse	Landwirtschaft
Gemüsebau	Landwirtschaft
Pilze	Landwirtschaft
Unterglas	Landwirtschaft
Obstbau	Landwirtschaft
Zierpflanzen	Landwirtschaft
Geflügel komp. Broiler	Landwirtschaft
Geflügel komp. Enten/ Gänse	Landwirtschaft
Geflügel komp. Legehennen	Landwirtschaft
Geflügel komp. Puten	Landwirtschaft
Kleine Wiederkäuer	Landwirtschaft
Rinder	Landwirtschaft
Rinder komplexes Milchvieh	Landwirtschaft
Schweine komplex	Landwirtschaft
Bäckerei (VA)	Aufbereitung
Bäckerei/ Konditorei (VA) komplex	Aufbereitung
Brauereien (VA)	Aufbereitung
Einzelfuttermittelherstellung (VA), (LW)	Aufbereitung
Fleischereien (VA)	Aufbereitung
Gemeinschaftsverpflegung ohne Gastro (VA)	Aufbereitung
Getreidelager (VA)	Aufbereitung
Industrielle Lebensmittelherstellung (VA) komp.	Aufbereitung
Kellerei (VA)	Aufbereitung
Milchverarbeitung (VA)	Aufbereitung
Mischfuttermittelherstellung (VA)	Aufbereitung
Mühlen (VA)	Aufbereitung
Mühlen (VA) komplex	Aufbereitung
Saftereien (VA)	Aufbereitung
Saftereien, inkl. Fruchtwein (VA) komp.	Aufbereitung
Schlacht- und Zerlege (VA) komp.	Aufbereitung
Fleischereien (VA) komplex	Aufbereitung
Einzelhandel (HA)	Handel
Import (HA)	Handel
Internethandel (HA)	Handel
Streckenhandel (HA)	Handel
Gastronomie	Ohne Gruppe
Aquakultur	Ohne Gruppe
Imkerei	Ohne Gruppe
Wildsammlung	Ohne Gruppe