

Rahmenlehrplan höhere Fachschule HF des Bildungsgangs

Agro-Kaufmann

Agro-Kauffrau HF

Agro-Kaufmann HF

Verantwortliche Organe

fenaco Genossenschaft, Erlachstrasse 5, 3012 Bern

AgriAliForm, Laurstrasse 10, 5201 Brugg

Revision September 2018

Inhaltsverzeichnis

| | | |
|----------|---|-----------|
| 1 | Allgemeines zu den Rahmenlehrplänen | 5 |
| 1.1 | <i>Einführung und gesetzliche Grundlagen</i> | 5 |
| 1.2 | <i>Der Rahmenlehrplan als Grundlage für die Anerkennung und Positionierung des Bildungsgangs HF</i> | 6 |
| 1.3 | <i>Positionierung im Bildungssystem</i> | 7 |
| 1.4 | <i>Ziele des Rahmenlehrplans</i> | 8 |
| 2 | Rolle und Aufgaben der einzelnen Akteure bei der Erarbeitung von Rahmenlehrplänen | 9 |
| 2.1 | <i>Trägerschaft eines Rahmenlehrplans</i> | 9 |
| 3 | Das Berufsprofil und die zu erreichenden Kompetenzen..... | 10 |
| 3.1 | <i>Festlegung des Titels und der Bezeichnung des Bildungsgangs</i> | 10 |
| 3.2 | <i>Arbeitsgebiet und Kontext</i> | 10 |
| 3.2.1 | <i>Wirtschaftsbereich</i> | 10 |
| 3.2.2 | <i>Zielgruppen.....</i> | 11 |
| 3.2.3 | <i>Produkte und Dienstleistungen der Diplomierten.....</i> | 11 |
| 3.2.4 | <i>Rahmenbedingungen für den Tätigkeitsbereich.....</i> | 11 |
| 3.2.5 | <i>Grad an Eigenständigkeit und Selbstverantwortung</i> | 12 |
| 3.2.6 | <i>Entwicklungsperspektiven.....</i> | 13 |
| 3.2.7 | <i>Beitrag zur ökologischen, kulturellen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklung</i> | 13 |
| 3.3 | <i>Übersicht der Kompetenzen</i> | 13 |

| | | |
|----------|---|-----------|
| 3.3.1 | Kompetenzbereiche | 13 |
| 3.3.2 | Berufliche Kompetenz | 16 |
| 4 | Organisation des Bildungsgangs | 18 |
| 4.1 | <i>Angebotsform</i> | <i>18</i> |
| 4.2 | <i>Aufteilung Lernstunden</i> | <i>20</i> |
| 5 | Zulassung zum Bildungsgang | 21 |
| 5.1 | <i>Rechtliche Grundlagen</i> | <i>21</i> |
| 5.2 | <i>Zulassungsvoraussetzungen</i> | <i>21</i> |
| 5.3 | <i>Anrechenbarkeit von Bildungsleistungen</i> | <i>22</i> |
| 5.4 | <i>Berücksichtigung internationaler Standards</i> | <i>22</i> |
| 6 | Die Inhalte und die Anforderungen des Qualifikationsverfahrens | 22 |
| 6.1 | <i>Promotionsreglement</i> | <i>22</i> |
| 6.2 | <i>Abschliessendes Qualifikationsverfahren</i> | <i>23</i> |
| 7 | Schlussbestimmungen | 26 |
| 7.1 | <i>Aufhebung bisherigen Rechts</i> | <i>26</i> |
| 7.2 | <i>Übergangsbestimmungen</i> | <i>26</i> |
| 7.3 | <i>Inkrafttreten</i> | <i>26</i> |
| 7.4 | <i>Revision</i> | <i>26</i> |
| 8 | Erlass | 27 |

1 Allgemeines zu den Rahmenlehrplänen

1.1 Einführung und gesetzliche Grundlagen

Berufsleute mit einem eidgenössischen Fähigkeitszeugnis (EFZ) oder einer anderen gleichwertigen Qualifikation auf Sekundarstufe II können einen eidgenössisch anerkannten Bildungsgang an einer höheren Fachschule (HF) absolvieren und so einen eidgenössisch geschützten Titel auf der Tertiärstufe (höhere Berufsbildung) erwerben. Die Nachdiplomstudien der höheren Fachschulen (NDS HF) sind ein Weiterbildungsangebot der höheren Fachschulen und setzen einen Abschluss auf Tertiärstufe voraus. Sie erlauben eine weitere Spezialisierung und Vertiefung.

In der Verordnung des WBF vom 11. September 2017 über Mindestvorschriften für die Anerkennung von Bildungsgängen und Nachdiplomstudien der höheren Fachschulen (MiVo-HF) werden die Rahmenlehrpläne (RLP) geregelt, auf die sich die Bildungsgänge und ein Teil der NDS HF abstützen.

Die Rahmenlehrpläne bilden zusammen mit der MiVo-HF die rechtliche Grundlage für die Anerkennung der Bildungsgänge bzw. NDS HF und sind ein Mittel zur Qualitätsentwicklung in der höheren Berufsbildung. Sie stellen sicher, dass der Bildungsgang und die zu erreichenden Kompetenzen auf die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes abgestimmt sind. Die Rahmenlehrpläne werden von den Organisationen der Arbeitswelt (OdA) in Zusammenarbeit mit den Bildungsanbietern entwickelt und erlassen. Gemeinsam bilden diese Akteure die Trägerschaft der Rahmenlehrpläne. Das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) genehmigt die Rahmenlehrpläne auf Antrag der eidgenössischen Kommission für höhere Fachschulen (EKHF).

Der Leitfaden des SBFI (September 2018) für die Erarbeitung und die Revision von Rahmenlehrplänen für Bildungsgänge und Nachdiplomstudien an höheren Fachschulen erläutert das Vorgehen zur Entwicklung von neuen und zur Revision von bestehenden Rahmenlehrplänen. Er erklärt den Ablauf der verschiedenen Phasen bis zur Genehmigung eines Rahmenlehrplans, beschreibt die Rollen der beteiligten Akteure und die Anforderungen an die einzureichenden Unterlagen. Der Leitfaden dient als Hilfsmittel für die OdA, ersetzt aber nicht die enge Begleitung des Erarbeitungsprozesses durch das SBFI.

Die englische Titelbezeichnung richtet sich nach den Vorgaben des SBFI und basiert insbesondere auf den Erläuterungen «Englische Titelbezeichnungen für Abschlüsse der Berufsbildung» vom Februar 2016.

1.2 Der Rahmenlehrplan als Grundlage für die Anerkennung und Positionierung des Bildungsgangs HF

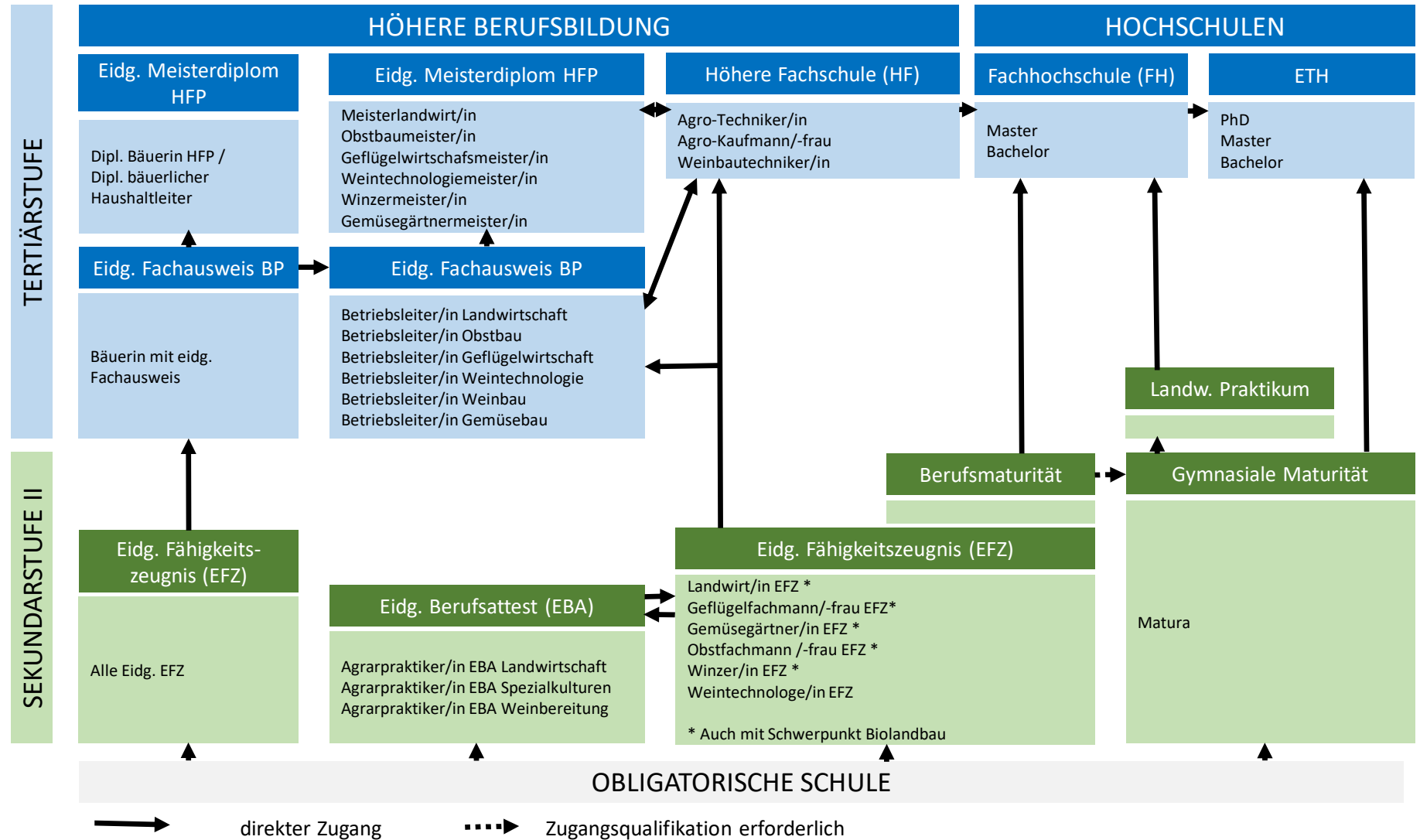
Die eidgenössisch anerkannten Bildungsgänge an höheren Fachschulen bilden zusammen mit den eidgenössischen Prüfungen den Bereich der höheren Berufsbildung. Die höhere Berufsbildung bildet zusammen mit den Hochschulen (universitäre Hochschulen, Fachhochschulen und pädagogische Hochschulen) die Tertiärstufe des schweizerischen Bildungssystems. Sie bauen auf einem eidgenössischen Fähigkeitszeugnis oder einem anderen Abschluss der Sekundarstufe II auf. Die Ausbildung weist einen hohen Arbeitsmarktbezug auf und vermittelt Kompetenzen, die Absolvierende befähigen, in ihrem Bereich selbstständig Fach- und Führungsverantwortung zu übernehmen. Die Bildungsgänge HF sind breiter und generalistischer ausgerichtet als die eidgenössischen Prüfungen.

Neben den Bildungsgängen bieten die höheren Fachschulen auch Nachdiplomstudien an. Sie gehören zur berufsorientierten Weiterbildung und erlauben den Studierenden eine weitere Spezialisierung und Vertiefung. Die Zulassung zu einem Nachdiplomstudium HF setzt einen Abschluss auf der Tertiärstufe voraus.

Die Bildungsgänge HF beruhen auf Rahmenlehrplänen. Die NDS HF können ebenfalls auf Rahmenlehrplänen beruhen; dies ist aber nicht zwingend (vgl. Art. 7 Abs. 4 MiVo-HF).

Die Rahmenlehrpläne werden jeweils für einen bestimmten Bereich von den Organisationen der Arbeitswelt (OdA) in Zusammenarbeit mit den Bildungsanbietern entwickelt und erlassen. Diese Akteure bilden gemeinsam die Trägerschaft eines Rahmenlehrplans.

1.3 Positionierung im Bildungssystem



1.4 Ziele des Rahmenlehrplans

Die Rahmenlehrpläne sind das zentrale Steuerungsinstrument der eidgenössisch anerkannten Bildungsgänge HF. Die wichtigsten Funktionen der Rahmenlehrpläne sind:

Festlegung des Titels und der Bezeichnung des Bildungsgangs

Im Rahmenlehrplan werden der geschützte Titel sowie die Bezeichnung des Bildungsgangs festgelegt. Nach Genehmigung eines neuen Rahmenlehrplans werden die Anhänge der MiVo-HF entsprechend nachgeführt.

Gewährleistung der Arbeitsmarktorientierung

Im Rahmenlehrplan werden das Berufsprofil und die zu erreichenden Kompetenzen festgelegt. Die Trägerschaft und insbesondere die jeweiligen OdA sorgen dafür, dass die Anforderungen des Arbeitsmarktes an Bildungsgänge im Rahmenlehrplan abgebildet sind, um den Praxis- bzw. Arbeitsmarktbezug in der Ausbildung zu gewährleisten.

Positionierung der Bildungsgänge HF

Der Rahmenlehrplan legt fest, auf welchen Qualifikationen der Sekundarstufe II die Bildungsgänge aufbauen. Durch die Beschreibung der in einem Bildungsgang zu erreichenden Kompetenzen sorgt der jeweilige Rahmenlehrplan für eine klare Positionierung der Diplome HF im Schweizer Bildungssystem.

Anerkennung der Bildungsgänge HF

In Verbindung mit der MiVo-HF bildet der jeweilige Rahmenlehrplan die Grundlage für die Anerkennung der Bildungsgänge. Die Anbieter von Bildungsgängen entwickeln die Bildungsgänge auf der Grundlage des einschlägigen Rahmenlehrplans und stellen anschliessend beim SBFJ ein Gesuch um Anerkennung.

Sicherstellung der gesamtschweizerischen Qualitätsentwicklung der Bildungsgänge HF

Rahmenlehrpläne sind im Sinne von Artikel 8 des Bundesgesetzes über die Berufsbildung (BBG) ein Mittel zur Qualitätsentwicklung in der Berufsbildung. Sie stellen sicher, dass die Qualifikationen eines Diploms HF den definierten Mindestanforderungen entsprechen, in der gesamten Schweiz vergleichbar sind, auf die Ansprüche des Arbeitsmarktes abgestimmt sind und gegebenenfalls internationale Standards und Anforderungen an die Berufsausübung berücksichtigen.

2 Rolle und Aufgaben der einzelnen Akteure bei der Erarbeitung von Rahmenlehrplänen

2.1 Trägerschaft eines Rahmenlehrplans

Folgende Stellen sind für den vorliegenden Rahmenlehrplan als Organisationen der Arbeitswelt (OdA) zuständig:

| | |
|--|-------------------------------------|
| AgriAliForm | fenaco-Genossenschaft |
| OdA Berufsfeld Landwirtschaft und deren Berufe | OdA für den Bereich Agrarwirtschaft |
| Laurstr. 10, 5200 Brugg | Erlachstrasse 5 |
| 056 462 54 30 | 3012 Bern |
| | 058 434 00 00 |

Die Zusammenarbeit zwischen AgriAliForm und fenaco in Bezug auf die Revision und die Umsetzung des vorliegenden Rahmenlehrplans ist in einer Zusammenarbeitsvereinbarung geregelt.

Der vorliegende Rahmenlehrplan wurde von den Organisationen der Arbeitswelt (AgriAliForm und fenaco) zusammen mit den folgenden Bildungsanbietern erstellt:

Strickhof, 8315 Lindau

Inforama, 3052 Zollikofen

Feusi, 3014 Bern

Schluechthof, 6330 Cham

Plantahof, 7302 Landquart – Rheinhof, 9465 Salez – Arenenberg, 8268 Salenstein

Grangeneuve, Landwirtschaftliches Institut des Staates Freiburg LIG, 1725 Posieux

3 Das Berufsprofil und die zu erreichenden Kompetenzen

3.1 Festlegung des Titels und der Bezeichnung des Bildungsgangs

Wird der Bildungsgang erfolgreich abgeschlossen, dürfen die Absolventinnen und Absolventen folgende Titel verwenden:

Deutsch diplomierte Agro-Kauffrau HF / diplomierter Agro-Kaufmann HF

Französisch Agro-Commerçante diplômée ES / Agro-Commerçant diplômé ES

Italienisch Agro-Commerciante diplomata SSS / Agro-Commerciante diplomato SSS

Englisch Agro-Commercial Specialist, Advanced Federal Diploma of Higher Education

3.2 Arbeitsgebiet und Kontext

3.2.1 Wirtschaftsbereich

Der Agro-Kaufmann ist beruflich in der Agrarwirtschaft tätig, in Unternehmen, die der landwirtschaftlichen Produktion vor- und nachgelagert sind. Diese Unternehmen sind auf dem Markt für landwirtschaftliche Produktionsmittel sowie in der Verarbeitung und der Vermarktung von landwirtschaftlichen Produkten aktiv. Der Agro-Kaufmann konzentriert sich insbesondere auf die Vermarktung der landwirtschaftlichen Erzeugnisse.

Die indirekt im Landwirtschaftsbereich tätigen Unternehmen wie Verbände, Institutionen, Beratungs- und Dienstleistungsunternehmen beschäftigen ebenfalls Agro-Kaufleute.

Nach mehreren Jahren Berufserfahrung kann er Schlüsselstellen in der Leitung eines Sektors oder eines Unternehmens einnehmen oder auch ein eigenes Unternehmen gründen.

3.2.2 Zielgruppen

Der Agro-Kaufmann unterhält direkte Kontakte mit den Produzenten und den Akteuren der Agrarmärkte, etwa mit den Lieferanten von Produktionsmitteln, mit verarbeitenden Betrieben und Distributionsunternehmen sowie mit den Konsumenten. Im Rahmen seiner Tätigkeiten in den Bereichen Beratung und Dienstleistungen steht er in Kontakt mit Mitarbeitenden von Treuhändern, in der Verwaltung und aus anderen betroffenen Branchen.

3.2.3 Produkte und Dienstleistungen der Diplomierten

Der Agro-Kaufmann ist für die Organisation und Kontrolle der Kauf-, Lager- und Verkaufsprozesse der landwirtschaftlichen Produktionsmittel auf den in- und ausländischen Märkten qualifiziert. Er verfügt zudem über die Qualifikation, die Kauf-, Verarbeitungs- und Vermarktungsprozesse der auf Schweizer Betrieben hergestellten Rohstoffe zu organisieren und zu kontrollieren. Er ist in der Lage, die betroffenen Akteure bei jedem Prozessschritt zu beraten. Mit seiner Fachkenntnis im Bereich Produkte arbeitet er aktiv bei der Umsetzung der Marketingstrategie des Unternehmens mit.

Der Agro-Kaufmann kennt die Prozesse in Bezug auf das Qualitätsmanagement, die Sicherheit und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz und den Umweltschutz und beteiligt sich im Rahmen seiner Tätigkeit an ihrer Umsetzung.

Der Agro-Kaufmann ist ein Allrounder der Unternehmensführung mit spezifischer Kenntnis der Mechanismen und Akteure der Agrarmärkte. Er verfügt zudem über Fach- und Sozialkompetenzen in der Teamleitung. Durch dieses vielseitige Profil kann er verantwortungsvolle Aufgaben übernehmen, mit denen er sich in einem mittleren oder grossen Unternehmen an der operativen Leitung, der Leitung von Produktionsprozessen und im Veränderungsmanagement beteiligt.

Der Agro-Kaufmann bietet in Dienstleistungs- und Verwaltungsunternehmen oder Vereinigungen der Branche Beratungsleistungen im Bereich Treuhand und Unternehmensführung an.

3.2.4 Rahmenbedingungen für den Tätigkeitsbereich

Die Agrarwirtschaft wird stark von den agrarpolitischen Entscheidungen im In- und Ausland geprägt, aber auch durch die Tendenzen der Weltwirtschaft. Die Entwicklung der Bedürfnisse der Konsumenten sowie der Gesellschaft allgemein wirkt sich auch auf die Agrarmärkte aus. Diese Änderungen implizieren Restrukturierungen in allen Bereichen dieses Sektors, die Kriterien der Wettbewerbsfähigkeit, der Nachhaltigkeit und der Multifunktionalität entsprechen muss.

Der digitale Wandel und die technologische Entwicklung beeinflussen Wirtschaft und Gesellschaft. Im Agrarsektor äussern sich diese Änderungen auf unterschiedliche Art und Weise. Diese neuen Herausforderungen bedingen, dass die Akteure des Sektors gewillt sind,

sich während ihrer gesamten Laufbahn weiterzubilden, damit sie sich an die Entwicklung des Arbeitsmarktes und seines Kontextes anpassen können.

Der Agro-Kaufmann erledigt seine Aufgaben unter Berücksichtigung der Einflussfaktoren der Absatz- und Beschaffungsmärkte des Agrarsektors. Er kennt die verschiedenen Marktakteure und kann ihre Funktionsweise aus rechtlicher, politischer und wirtschaftlicher Sicht erklären. Er weiss über die Rolle der lebensmittelverarbeitenden Industrie und des Detailhandels Bescheid und kennt deren Bedeutung für den Verkauf von landwirtschaftlichen Erzeugnissen. Beim Kauf wie beim Verkauf wendet er die branchenüblichen Richtlinien und Gesetze an sowie die Qualitäts- und Sicherheitsvorschriften.

Der Agro-Kaufmann übt seine Tätigkeiten in Unternehmen verschiedenster Grösse aus, die in einem oder mehreren Sektoren der Agrarwirtschaft tätig sind. Management- und betriebswirtschaftliche Konzepte ermöglichen es ihm, die Komplexität der verschiedenen Organisationen und deren Herausforderungen zu erfassen.

Der Agro-Kaufmann verfügt über überfachliche Kompetenzen, etwa in den Bereichen Kommunikation, Problemlösung, Zusammenarbeit, Kooperation und Innovation, die es ihm erlauben, seine erworbenen Kompetenzen an den raschen Wandel im Arbeitsmarkt anzupassen.

3.2.5 Grad an Eigenständigkeit und Selbstverantwortung

Der Agro-Kaufmann ist grundsätzlich in der Lage, fachliche Aufgaben, Problemstellungen und Prozesse dank innovativer Strategien in einem komplexen und sich verändernden Arbeitskontext zu erkennen, zu analysieren und zu bewerten. Er arbeitet mit einer Vielzahl von Personen zusammen, die in der Landwirtschaft vor- oder nachgelagerten Prozessen tätig sind, was Vielseitigkeit und Anpassungsfähigkeit bedingt. Er kann die Verantwortung für komplexe Tätigkeiten und Projekte tragen. Er ist in der Lage, ein Team zu leiten und die Mitarbeitenden zu motivieren.

Der Agro-Kaufmann kennt die Strategie und die Ziele seines Unternehmens und seines Sektors und trägt zu ihrer Erreichung bei. Er stützt sich auf einen interdisziplinären und systemischen Ansatz, um die Projekte im Netz zu verwalten. Seine sozialen und persönlichen Kompetenzen erlauben es ihm, im Team zu arbeiten, mit Konflikten umzugehen und mit den verschiedenen Akteuren effizient zu kommunizieren. Gleichzeitig legt er Eigeninitiative an den Tag.

Der Agro-Kaufmann muss seine Kenntnisse selbstständig und kreativ auf neue Situationen abstimmen können. Er informiert sich ständig über den technischen, wirtschaftlichen und sozialen Fortschritt der Landwirtschafts- und Nahrungsmittelindustrie und kann daraus sinnvolle Massnahmen für seinen Sektor ableiten.

3.2.6 Entwicklungsperspektiven

Nachdem der Agro-Kaufmann über mehrere Jahre praktische Erfahrungen gesammelt und sich weitergebildet hat, kann er auch Kaderpositionen belegen, z. B. Bereichsleiter, Projektleiter, Verkaufsleiter, stellvertretender Leiter, Direktor, Kadermitarbeiter in einem Lebensmittelunternehmen, Berater in einer Agrarorganisation. Er kann zudem sein eigenes Unternehmen gründen und weiterentwickeln.

3.2.7 Beitrag zur ökologischen, kulturellen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklung

Der Erfolg aller Sektoren der Agrarwirtschaft hängt immer von der Natur ab. Es ist daher unabdingbar, dass alle Akteure hinsichtlich einer nachhaltigen Nutzung der natürlichen Ressourcen stark sensibilisiert sind. Der Agro-Kaufmann kennt die Schweizer Umweltpolitik und die Auswirkungen auf die Unternehmen des Agrarsektors. Er leistet einen aktiven Beitrag zu den Massnahmen zur nachhaltigen Entwicklung für seinen Sektor.

Der Agro-Kaufmann trägt den Bedürfnissen der Konsumenten Rechnung und interessiert sich für die gesellschaftlichen Veränderungen. Er verfügt über Kenntnisse zu den AOP- und IGP-Produkten und kann die Traditionen und die Geschichte dieser Produkte erklären. Durch die Hervorhebung von landwirtschaftlichen Erzeugnissen leistet er einen Beitrag zur Förderung von Produkten aus der lokalen und der Schweizer Landwirtschaft.

Der Agro-Kaufmann trägt zur Wissensvermittlung bei, u. a. durch die Ausbildung von Lernenden oder die Beteiligung an Arbeitskreisen und beruflichen Interessengruppen.

In einem Umfeld des steten Wandels leistet der Agro-Kaufmann einen Beitrag zur Einführung und zur Nutzung neuer Technologien in seinem Sektor sowie zur digitalen Transformation seines Unternehmens.

Der Agro-Kaufmann übt seine Tätigkeit in der Regel auf dem Schweizer Markt aus und muss sich in einer mehrsprachigen Umgebung weiterentwickeln können. Der Erwerb einer zweiten Landessprache für die praktische Anwendung im Beruf ist so Teil der während der Ausbildung angeeigneten Kompetenzen. Die angestrebten Kompetenzen werden im Kapitel 3.3 beschrieben.

3.3 Übersicht der Kompetenzen

3.3.1 Kompetenzbereiche

Der in Kapitel 3.2 vorgegebene Rahmen umfasst die neun Bereiche, in denen der Agro-Kaufmann seine Kompetenzen erwirbt. Die Bereiche entsprechen den Arbeitsprozessen, an denen sich der Agro-Kaufmann beteiligt (Bereiche 2–7), sowie allgemeineren Themen, die auf die Entwicklung der transversalen Kompetenzen abzielen (Bereiche 1, 8–9). Die neuen Kompetenzbereiche werden in der Tabelle auf der folgenden Seite beschrieben.

| | Kompetenzbereich | Beschreibung |
|---|--|---|
| 1 | Die Märkte, in denen das Unternehmen aktiv ist, analysieren und ihre Auswirkungen auf die Tätigkeit der landwirtschaftlichen Betriebe beurteilen | Der Agro-Kaufmann eignet sich die Konzepte und den Wortschatz der Makro- und Mikroökonomie an, die er auf die Schweizer Agrarmärkte anwenden kann, um ihre Funktionsweise und Entwicklungen zu verstehen. Er kann die Positionierung der Unternehmen in ihrem Kontext nach wirtschaftlichen und Marktkriterien einschätzen. |
| 2 | Die Marketingstrategie des Unternehmens umsetzen, um neue Kunden zu akquirieren und zu binden | Der Agro-Kaufmann ist eine Schlüsselperson für die Umsetzung der Marketingstrategie des Unternehmens. Er stellt eine proaktive Planung und die Umsetzung von gezielten Marketingaktionen sicher. Er analysiert und verbessert die Strategien laufend, um optimal den Bedürfnissen seiner Kunden zu entsprechen und die Ziele des Unternehmens zu erreichen. Er beteiligt sich an der Entwicklung von neuen Marketingkonzepten wie der Mehrkanalvertrieb. |
| 3 | Produktionsmittel, landwirtschaftliche Erzeugnisse und Detailhandelsprodukte gemäss den Handelskonzepten des Unternehmens kaufen und lagern | Der Agro-Kaufmann organisiert den Einkauf unter Berücksichtigung aller Einflussfaktoren. Er stützt sich auf die praktische Erfahrung in allen Etappen des Kaufprozesses sowie auf eine vertiefte Kenntnis der Marktbedingungen und der Ziele seines Unternehmens für die Optimierung der Beschaffung und Lagerung der Produkte. Er nutzt die Vermarktung der Produkte der Produzenten optimal abhängig von den Möglichkeiten des Marktes. |
| 4 | Produktionsmittel, landwirtschaftliche Erzeugnisse und Detailhandelsprodukte gemäss den Handelskonzepten des Unternehmens verkaufen | Der Agro-Kaufmann organisiert die Verkaufspunkte gestützt auf eine vertiefte Kenntnis der Produkte unter Berücksichtigung der Marketingstrategien des Unternehmens sowie der Einflussfaktoren. Er kennt die Besonderheiten seiner Kunden und seiner Region und geht zweckmässig darauf ein. Er leitet den gesamten Verkaufsprozess von der Offerte bis zur Rechnungsstellung und stellt ein professionelles Beschwerdemanagement sicher. Er baut langfristige Kundenbeziehungen auf mit dem Ziel, Kunden zu binden und neue Kunden zu gewinnen. |
| 5 | Ein KMU oder eine Abteilung für Agrarhandel mit betriebswirtschaftlichen Instrumenten organisieren und führen | Der Agro-Kaufmann wendet ein integriertes Managementsystem an und setzt die sachdienlichen Führungsinstrumente seines Sektors um. Er leistet mit Rückmeldungen und eigenen Verbesserungsvorschlägen einen Beitrag zur laufenden Verbesserung der Prozesse und der Organisation. Er beurteilt die Risiken und Chancen und beteiligt sich an strategischen Änderungen. |
| 6 | Die Ergebnisse des Unternehmens oder der eigenen Abteilung mit Finanzverwaltungstools analysieren | Der Agro-Kaufmann analysiert regelmässig die wirtschaftlichen und finanziellen Ergebnisse. Er vergleicht die erhaltenen Ergebnisse mit den gesetzten Zielen. Er kann die Kennzahlen mit Fakten erklären und SMART-Massnahmen vorschlagen, um sie zu verbessern. Er beteiligt sich an der wirtschaftlichen und finanziellen Planung seines Sektors sowie an den Überlegungen zu neuen Investitionen unter Berücksichtigung ihrer Wirtschaftlichkeit. |

| | | |
|---|---|---|
| 7 | Die Mitarbeitenden eines Teams oder eines Sektors führen | Das Führen von Personen ist eine komplexe Aufgabe, zu der die Berücksichtigung von verschiedenen Standpunkten und zahlreichen Elementen gehört. Für die Sicherstellung der besten täglichen Handlungsweise beherrscht der Agro-Kaufmann die rechtlichen Aspekte sowie die Personalführungsgrundsätze, die auf die Entwicklung einer verantwortungsvollen Zusammenarbeit abzielen. Er wendet diese Grundsätze sowohl für seine Mitarbeitenden wie auch für sich selber an. |
| 8 | Für die eigenen Tätigkeiten nützliche Methoden-, Sozial- und persönliche Kompetenzen entwickeln | Der Agro-Kaufmann verfügt über die Instrumente und Methoden für die eigene Arbeitsorganisation, die Förderung seines Lernprozesses und die Entwicklung der persönlichen Ressourcen. Er entwickelt Fähigkeiten für die Teamarbeit, die sich auf die Zusammenarbeit als Triebkraft für die Innovation stützt. Er verfügt über Kompetenzen in Informatik, Sprachen, Projektleitung und Prozessmanagement, die auf andere Kompetenzbereiche übertragbar sind. |
| 9 | Zur ökologischen, kulturellen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklung beitragen | Der Agro-Kaufmann integriert Themen der nachhaltigen Entwicklung, Arbeitssicherheit, Energieeffizienz und neue Technologien in seine Tätigkeit. Er berücksichtigt bei der Organisation und Entwicklung seines Sektors die einschlägigen Weisungen und Empfehlungen. Er leistet mit seinen Kompetenzen und seinem Netzwerk einen Beitrag zur Förderung der Schweizer Landwirtschaft. |

3.3.2 Berufliche Kompetenz

Die folgende Übersicht präsentiert die beruflichen Kompetenzen, die am Ende der Ausbildung für jeden Kompetenzbereich erworben sein müssen. Die beruflichen Kompetenzen beschreiben ein konkretes, beobachtbares Verhalten in einer bestimmten Arbeitssituation, das von den HF-Absolvierenden bei ihrer künftigen Tätigkeit auf dem Arbeitsmarkt erwartet wird.

Das Anforderungsniveau einer Kompetenz kann am Grad der Komplexität und der Unvorhersehbarkeit der Situation sowie dem damit zusammenhängenden Grad an Verantwortung und Selbstständigkeit gemessen werden. Das Anforderungsniveau wird mit den Taxonomiestufen nach Bloom festgelegt und ist in der untenstehenden Tabelle nach jeder Kompetenz aufgeführt. Die gewählten Anforderungsniveaus werden zwischen C3 und C6 eingestuft, was folgenden Fähigkeiten entspricht

C3: Einen Grundsatz anwenden: der Lernende verwendet die Information und die Methoden

C4: Ein komplexes Ganzes analysieren: der Lernende identifiziert Modelle und organisiert die Bestandteile

C5: Vernetztes Denken: der Lernende erarbeitet einen Aktionsplan, verwendet seine Ideen, um neue zu schaffen

C6: Beurteilung der eigenen Produktion und jener der anderen: der Lernende vergleicht und beurteilt

Die Kompetenzen bedingen den Einsatz von Ressourcen in den Bereichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Verhalten. Die Ausbildungsorte sind für die Zusammenstellung der betreffenden Ressourcen zuständig.

| Kompetenzbereiche | | Berufliche Kompetenzen Agrarwirtschaft Der Agro-Kaufmann, die Agro-Kauffrau kann ... * Die in den verschiedenen Feldern angegebenen Zahlen geben das erwartete Kompetenzniveau gemäss der Bloom-Taxonomie an. | | | | | | |
|-------------------|--|---|--|--|--|---|---|--|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 1 | Die Märkte, in denen das Unternehmen aktiv ist, analysieren und ihre Auswirkungen auf die Tätigkeit der landwirtschaftlichen Betriebe beurteilen | Die Funktionsweise der Agrarwirtschaft erklären, ihre wichtigsten Akteure und die Einflussfaktoren beschreiben – C3* | Auf der Grundlage von Einflussfaktoren die Tendenzen der Märkte bestimmen und ihre Auswirkungen auf die Agrarmärkte erklären – C4 | Den Einfluss der Agrarpolitik auf die Agrarmärkte und die Tätigkeit des eigenen Unternehmens analysieren – C4 | Die gesellschaftlichen Veränderungen und ihre Auswirkungen auf die Agrarmärkte bestimmen – C4 | Das Unternehmen im Umfeld des Agrarmarktes positionieren – C5 | | |
| 2 | Die Marketingstrategie des Unternehmens umsetzen, um neue Kunden zu akquirieren und zu binden | Die Vision und die Richtlinien des Unternehmens nach innen und nach aussen kommunizieren – C3 | Durch Kenntnisse zu Produkten und Kunden zur Entwicklung von Marketingstrategien beitragen, um die gesteckten Ziele zu erreichen – C6 | Die Entwicklung der Kundenbedürfnisse verfolgen, um Produkte und innovative Dienstleistungen vorzuschlagen – C6 | Die Entwicklung von Omnichannel-Verkäufen über die Komplementarität von Digitalem und Verkaufsstellen begleiten – C3 | Ein elektronisches CRM-System verstehen und anwenden – C3 | Verkaufsförderungsanlässe zusammen mit anderen Fachleuten planen und durchführen – C6 | Die Ergebnisse von Marketingkonzepten analysieren und interpretieren und in Zusammenarbeit mit internen und externen Partnern sinnvolle Ziele festlegen – C6 |
| 3 | Produktionsmittel, landwirtschaftliche Erzeugnisse und Detailhandelsprodukte gemäss den Handelskonzepten des Unternehmens kaufen und lagern | Die Einflussfaktoren bestimmen und bei der Organisation der Käufe angemessen reagieren – C6 | Die Einkaufspreise berechnen und Angebote erstellen unter Berücksichtigung der Versorgungsziele sowie der internen und externen Einflussfaktoren – C4 | Die Kaufprozesse organisieren und kontrollieren: Bestellungen, Preise, Transporte, Lieferungen, Wareneingang – C6 | Die Zwischenlagerung von Produkten unter Einhaltung der internen und externen Regelungen organisieren und kontrollieren – C6 | Die Prozesse für das Lagermanagement und die Inventaraufnahme organisieren und kontrollieren – C6 | | |
| 4 | Produktionsmittel, landwirtschaftliche Erzeugnisse und Detailhandelsprodukte gemäss den Handelskonzepten des Unternehmens verkaufen | Die Einflussfaktoren bestimmen und bei der Organisation der Verkäufe angemessen reagieren – C6 | Die Verkaufspreise berechnen und Angebote erstellen unter Berücksichtigung der Einstandspreise sowie der internen und externen Einflussfaktoren – C4 | Die Verkaufsprozesse organisieren und kontrollieren: Bestellungen, Preise, Transporte, Lieferungen, Wareneingang – C6 | Attraktive Verkaufsstellen planen, entwerfen und unterhalten – C6 | Verkaufs- und Beratungsgespräche unter Anwendung wirksamer Verkaufstechniken und auf der Grundlage von Fachwissen hinsichtlich Produkten führen – C6 | Eine Beziehung zu den Kunden aufbauen, indem ihre Bedürfnisse und Erwartungen identifiziert werden und ihnen Rechnung getragen wird – C6 | |
| 5 | Ein kleines oder mittleres Unternehmen oder eine Abteilung für Agrarhandel mit Managementinstrumenten organisieren und führen | Das eigene Unternehmen in einem wirtschaftlichen Umfeld positionieren und das Management- und Entwicklungskonzept erläutern – C4 | Die Managementgrundsätze des Unternehmens für die Organisation, die Kontrolle und die Entwicklung der eigenen Tätigkeiten anwenden – C3 | Sich aktiv an der Umsetzung strategischer Veränderungen beteiligen – C3 | Ein System für Qualitätsmanagement, Risikomanagement und interne Kontrolle anwenden – C3 | Die Pflichten und Möglichkeiten betreffend Versicherungen beurteilen und ihre Auswirkungen auf die eigenen Tätigkeiten unter Berücksichtigung der vertraglichen Rahmenbedingungen verstehen – | | |
| 6 | Die Ergebnisse des Unternehmens oder seiner Abteilung mit Finanzverwaltungstools analysieren | Die Jahresergebnisse des Unternehmens analysieren und interpretieren und daraus Massnahmen ableiten – C5 | Die Ergebnisse auf der Grundlage einer Kostenrechnung pro Sektor, Produkt oder Projekt analysieren – C4 | Regelmässig die Zielerreichung beurteilen, geeignete Massnahmen treffen und deren Wirksamkeit überprüfen – C6 | Rentabilitätsberechnungen, Projektierungen und Budgets erstellen – C6 | Betriebliche Ziele gemäss der Unternehmensstrategie und -planung festlegen. Die zur Zielerreichung erforderlichen Massnahmen umsetzen – C6 | Die wichtigsten Kennzahlen des eigenen Sektors den Kollegen und Mitarbeitenden erklären und diese in die Zielerreichung einbinden – C4 | Der landwirtschaftlichen Produktion vor- und nachgelagerte Unternehmen in Bezug auf die Finanzverwaltung beraten – C6 |
| 7 | Die Mitarbeitenden eines Team oder eines Sektors führen | Die Personalführungsgrundsätze unter Berücksichtigung des rechtlichen Rahmens anwenden – C3 | Mithilfe von Instrumenten in den Bereichen Selbstwahrnehmung und Leadership ermitteln und beurteilen, wie sich die eigene Führung auf das Personal auswirkt – C5 | Den Personalbedarf planen und die Arbeit unter Berücksichtigung der Einflussfaktoren in Verbindung mit der Tätigkeit organisieren – C6 | Führungs- und Kommunikationsplattformen moderieren, um die Mitarbeitenden mit vorgegebenen Zielen zu führen – C6 | Mit sachdienlichen Instrumenten Beurteilungsgespräche führen und ihre Nachverfolgung sicherstellen – C4 | Praxisorientierte Stellenprofile erarbeiten und sich am Einstellungs- und Kündigungsverfahren beteiligen – C6 | Mithilfe von Instrumenten in den Bereichen Selbstwahrnehmung und Leadership ermitteln und beurteilen, wie sich die eigene Führung auf das Personal auswirkt – C5 |
| 8 | Für die eigenen Tätigkeiten nützliche Methoden-, Sozial- und persönliche Kompetenzen entwickeln | Bei den eigenen Tätigkeiten branchenübliche Informatikanwendungen einsetzen – C3 | Geschäftskorrespondenz in seiner Muttersprache verfassen und sich aktiv an einer beruflichen Sitzung in einer zweiten Landessprache beteiligen – C3 | Verhaltensweisen aktivieren, die eine offene und verantwortungsvolle Kommunikation begünstigen – C3 | Strategien zum Lernen und zur Organisation der eigenen Arbeit einsetzen – C6 | Sich im Sinne eines Grundsatzes einer kontinuierlichen Verbesserung und der Innovation an der Prozessoptimierung beteiligen – C6 | Ein Projekt von der Planung bis zur Umsetzung führen, unter Berücksichtigung der verschiedenen Akteure und Einflussfaktoren sowie unter Einsatz der für den Projekterfolg erforderlichen sozialen und persönlichen Kompetenzen – C6 | Instrumente in den Bereichen persönliche Entwicklung und Leadership in die eigenen Tätigkeiten integrieren, um eine kooperative Haltung zu entwickeln – C6 |
| 9 | Zur ökologischen, kulturellen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklung beitragen | Die Schweizer Umweltpolitik und ihre Auswirkungen auf die Sektoren des eigenen Unternehmens erläutern – C3 | Die für seinen Sektor in den Bereichen Sicherheit und Umweltschutz geltenden Richtlinien anwenden – C6 | Zur Energieeffizienz des eigenen Unternehmens beitragen und sie verbessern – C3 | Die Energiewende des eigenen Unternehmens begleiten – C3 | Neue Informations- und Kommunikationstechnologien, die Digitalisierung und das Smart Farming in ihre Aktivitäten integrieren – C6 | Die Produkte aus der lokalen und der Schweizer Landwirtschaft im Allgemeinen valorisieren – C6 | |

4 Organisation des Bildungsgangs

4.1 Angebotsform

Die Ausbildung zum Agro-Kaufmann wird vollzeitlich oder berufsbegleitend angeboten. Der vollzeitliche Bildungsgang dauert inklusive Praktika mindestens zwei Jahre, der berufsbegleitende Bildungsgang mindestens drei Jahre (vgl. Art. 29 Abs. 2 BBG).

Die Anzahl Lernstunden beträgt für Bildungsgänge, die auf einem einschlägigen EFZ aufbauen, mindestens 3600. Für den Bildungsgang, der auf einem anderen Abschluss der Sek-II-Stufe aufbaut, beträgt die Anzahl an Lernstunden mindestens 5400.

Der Lehrplan basiert auf dem Berufsprofil und den zu erwerbenden Kompetenzen, die dazu beschrieben werden (siehe Kapitel 3).

Der Bildungsgang besteht aus den folgenden zwei Teilen:

- Theoretische Ausbildung beim Bildungsanbieter
- Praktische Ausbildung in einem Unternehmen der Agrarwirtschaft (Praktika oder berufliche Tätigkeit)

Die Verbindung zwischen Theorie und Praxis hat grundlegende Bedeutung. Diese beiden Aspekte bilden ein Ganzes und stellen den Erwerb und die Vertiefung der beruflichen Kompetenzen sicher. Die Tätigkeitsbereiche der praktischen Ausbildung müssen dem Bildungsniveau der Agro-Kaufleute entsprechen. Sie werden von Spezialisten im Unternehmen und beim Bildungsanbieter begleitet.

Praktika und die begleitende einschlägige Berufstätigkeit im Rahmen von Bildungsgängen HF sind in Artikel 15 MiVo-HF geregelt. Ausserdem wird den folgenden Bestimmungen Rechnung getragen, je nachdem, ob die Bildung vollzeitlich oder berufsbegleitend erfolgt.

Die berufsbegleitende Bildung setzt eine berufliche Tätigkeit in einem vom Bildungsanbieter anerkannten Unternehmen der Agrarwirtschaft voraus. Der Beschäftigungsgrad bei der Berufstätigkeit beträgt mindestens 50 %. Die für die Berufstätigkeit aufgewendeten Stunden entsprechen dem praktischen Teil des Praktikums (siehe Tabelle für die Aufteilung der Lernstunden in Kapitel 4.2). Die Dauer des berufsbegleitenden Bildungsgangs hängt von der Arbeitszeit ab, die auf die Berufstätigkeit entfällt, und beträgt mindestens drei Jahre.

Der vollzeitliche Bildungsgang setzt voraus, dass ein Praktikum von mindestens 18 Wochen in einem vom Bildungsanbieter anerkannten Unternehmen der Agrarwirtschaft absolviert wird. Es wird empfohlen, das Praktikum an einem Stück zu absolvieren. Die Aufteilung des Praktikums auf maximal drei Unternehmen ist jedoch zulässig.

Der vom Bildungsanbieter herausgegebene Lehrplan regelt die Bedingungen für das Praktikum für den vollzeitlichen Bildungsgang oder für die Berufstätigkeit beim berufsbegleitenden Bildungsgang. Der Lehrplan regelt die Bedingungen für die Zulassung, für die Anforderungen an die Unternehmen und für die Beurteilung des Transfers von der Theorie in die Praxis.

Bereits erworbene berufliche Kompetenzen können unter Umständen angerechnet werden (siehe Kapitel 5.3).

Theoretische Ausbildung beim Bildungsanbieter

Die Komponenten der theoretischen Ausbildung werden im Detail im Studienreglement des Bildungsanbieters aufgeführt. Die theoretische Ausbildung umfasst:

- Die Unterrichtsstunden, die von Fachleuten des jeweiligen Bereichs erteilt werden;
- Die Zeit, die für das Selbststudium des Unterrichtsstoffs und die Prüfungsvorbereitung aufgewendet wird;
- Projekte und Gruppenarbeiten, die dazu dienen, einen Bezug zwischen den verschiedenen Bereichen herzustellen und theoretisches Wissen in die Praxis zu übertragen;
- Die Semesterarbeit und die Diplomarbeit;
- Qualifikationsverfahren und Lernkontrollen.

Praktische Ausbildung im Unternehmen (Praktika und berufliche Tätigkeit)

Das Praktikumsunternehmen erfüllt die gesetzlichen Anforderungen (Art. 45 BBG und Art. 44 BBV) sowie die Anforderungen für die Aufnahme von Lernenden. Es verfügt über das notwendige Personal, die strukturellen Ressourcen und berufsbezogene Tätigkeiten, die es erlauben, eine qualitativ hochstehende Ausbildung anzubieten (Art. 10 Abs. 1 MiVo-HF). Das Unternehmen hat ein Bildungskonzept für die Beobachtung und die Begleitung von Studierenden.

Es wird empfohlen, dass die Anforderungen an die praktische Ausbildung in einem Vertrag zwischen dem Unternehmen und den Studierenden festgelegt werden und dass dieser Vertrag vom Bildungsanbieter bestätigt wird. Die Studierenden werden von einer für das Praktikum zuständigen Lehrperson begleitet. Der Bildungsanbieter informiert das Praktikumsunternehmen über den Lehrplan im Allgemeinen sowie über die Bildungsziele und die Bewertungskriterien. Das Praktikumsunternehmen stellt die praktische Ausbildung im Einklang mit dem Praktikumsreglement sicher. Es ist für die Praktikumsberichte zuständig und legt Qualifikationen für die Studierenden fest.

4.2 Aufteilung Lernstunden

Die Tabelle auf der folgenden Seite gibt die zeitliche Aufteilung der Bildungsbereiche an, für den vollzeitlichen und den berufsbegleitenden Bildungsgang sowie für Absolventinnen und Absolventen mit einem einschlägigen EFZ oder ohne ein solches EFZ (siehe Kapitel 5.2).

| | Lernstunden | Berufsbegleitend | Vollzeit | Berufsbegleitend | Vollzeit |
|---------------------------------|---|------------------------|------------------------|-----------------------|-----------------------|
| | | Ohne einschlägiges EFZ | Ohne einschlägiges EFZ | Mit einschlägigem EFZ | Mit einschlägigem EFZ |
| Schulische Bildungsbestandteile | Präsenzunterricht | 1490–1900 | 1900–2300 | 1100–1400 | 1400–1700 |
| | (begleitetes / unbegleitetes) Selbststudium | 820–1230 | 420–820 | 600–900 | 300–600 |
| | Gruppenarbeiten | 540 | 540 | 360 | 360 |
| | Diplomarbeit | 320 | 320 | 320 | 320 |
| | QV und weitere Lernkontrollen | 200 | 200 | 200 | 200 |
| Praktische Bildungsbestandteile | Einschlägige begleitende Berufstätigkeit (mind. 50 %) | Max. 1800 | -- | Max. 720 | -- |
| | Praktikum | -- | 1800 | -- | 720 |
| | Total (mindestens) | 5400 | 5400 | 3600 | 3600 |

5 Zulassung zum Bildungsgang

5.1 Rechtliche Grundlagen

Die Verordnung des WBF über Mindestvorschriften für die Anerkennung von Bildungsgängen und Nachdiplomstudien der höheren Fachschulen (MiVo-HF, SR 412.101) legt insbesondere in Artikel 13 und Anhang 4 den Rahmen für die Zulassung fest:

- Die Bildungsanbieter sind für das Zulassungsverfahren verantwortlich und reglementieren es.
- Sie regeln Einzelfälle unter Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen. Sie regeln insbesondere den Eintritt in einen laufenden Bildungsgang.

5.2 Zulassungsvoraussetzungen

- EFZ der Agrarbranche (Landwirt/-in, Gemüse Gärtner/-in, Obstfachmann/-frau, Geflügelfachmann/-frau, Winzer/-in, Weintechnologe/-technologin) oder in Bereichen im Zusammenhang mit der Tätigkeit als Agro-Kaufmann HF: Florist/-in, Gärtner/-in, kaufmännische/-r Angestellte/-r. Die Zulassungskriterien für die EFZ der Branche oder im Zusammenhang mit dem Tätigkeitsbereich werden von der OdA und den Bildungsanbietern validiert.
- Mindestens ein Jahr Berufserfahrung in der Agro-Food-Wertschöpfungskette nach Erlangung des EFZ.
- Eine Teilzeitarbeit von mindestens 50 % in der Agrarwirtschaft für den berufsbegleitenden Bildungsgang.
- Die Kriterien für die Zulassung «sur dossier» werden von den Bildungsanbietern festgelegt und von der OdA validiert.

Für die anderen EFZ oder Abschlüsse der Sekundarstufe II gelten dieselben Zulassungsbedingungen, jedoch mit längerer Studiendauer (siehe Kapitel 4.2 Aufteilung Lernstunden).

5.3 Anrechenbarkeit von Bildungsleistungen

Ausbildungen auf Tertiärstufe können angerechnet werden, sofern die Qualifikationen und die Kompetenzen der Ausbildung zum Agro-Kaufmann entsprechen. Es handelt sich insbesondere um folgende Ausbildungen:

- Eidgenössischer Fachausweis und Höhere Fachprüfung im Bereich der Landwirtschaft und deren Berufe AgriAliForm
- Agro-Techniker/-in HF
- Weinbautechniker/-in HF

Die Bildungsanbieter und die OdA entscheiden in den einzelnen Fällen über die Anrechnung bereits erworbener Bildungsleistungen.

5.4 Berücksichtigung internationaler Standards

Die Bildungsanbieter entscheiden über die Anerkennung international anerkannter Diplome in den Bereichen Sprachen oder Informatik.

6 Die Inhalte und die Anforderungen des Qualifikationsverfahrens

6.1 Promotionsreglement

Die Zulassung zum abschliessenden Qualifikationsverfahren sowie die Einzelheiten dieses Qualifikationsverfahrens sind im Studienreglement des Bildungsanbieters geregelt. Der Rechtsmittelweg muss ebenfalls klar festgelegt werden (Art. 9 Abs. 3 MiVo-HF) und ist im Studienreglement des Bildungsanbieters zu regeln.

Alle Kompetenzen sowie ihre in Kapitel 3 beschriebenen Anforderungsniveaus werden während des Bildungsgangs durch Kontrollen überprüft. Die Kompetenzen müssen laufend beurteilt werden und die Bewertungen sind in einem halbjährlichen Zeugnis zu dokumentieren. Um den Bildungsgang weiterzuführen, braucht es bei den Zwischenbewertungen eine genügende Note.

Die praktischen Bildungsbestandteile (Praktikum oder Berufstätigkeit in einem Unternehmen) werden ebenfalls beurteilt.

Praktikum und Berufstätigkeit

Das Praktikum muss vom Unternehmen mit einem im Lehrplan des Bildungsanbieters definierten Praktikumsbericht bestätigt werden.

Semesterarbeit

Der Bildungsgang umfasst das Verfassen einer Semesterarbeit. Die behandelten Themen müssen aktuell und von hoher praktischer Relevanz für die Arbeitswelt sein. Diese Arbeit soll ein Verständnis der gegenseitigen Abhängigkeiten der spezifischen Bereiche aufzeigen und die Übertragung von theoretischem Wissen in die Praxis gewährleisten. Das Studienreglement des Bildungsanbieters regelt die Kriterien für die Arbeiten. Der Absolvent oder die Absolventin wird bei der Erstellung der Semesterarbeit von einer Fachlehrperson begleitet. Für die Zulassung zum abschliessenden Qualifikationsverfahren muss bei der Semesterarbeit eine genügende Note erzielt werden.

6.2 Abschliessendes Qualifikationsverfahren

Zweck

Der Bildungsgang wird mit einem Qualifikationsverfahren abgeschlossen. Während dieses Verfahrens werden die Beherrschung und die Kombination der während des Bildungsgangs erworbenen Kompetenzen überprüft. In diesem Rahmen wird insbesondere darauf geachtet, den Anforderungen des Arbeitsmarktes Rechnung zu tragen. Das abschliessende Qualifikationsverfahren besteht aus zwei Teilen:

- Eine praxisorientierte Diplomarbeit
- Mündliche und schriftliche Prüfungen

Diplomarbeit

Die Diplomarbeit muss sich vertieft mit einem praktischen Thema der Agrarwirtschaft befassen. In dieser Arbeit werden der Einsatz des theoretischen Wissens und seine Verknüpfung mit persönlichen Überlegungen, die zu konkreten und originellen Lösungen führen, vorausgesetzt. Der Absolvent oder die Absolventin wird bei der Erstellung der Diplomarbeit von einer Fachlehrperson begleitet. Die Bestätigung der Diplomthemen und die Beurteilungskriterien für die Arbeiten werden im Studienreglement des Bildungsanbieters festgelegt.

Mit der Diplomarbeit weist der Absolvent oder die Absolventin nach, dass er/sie folgende Punkte erfüllt:

- Eine persönliche, praktische Arbeit im interdisziplinären Berufsumfeld und nach üblichen und anerkannten methodischen Grundsätzen durchführen.
- Eine grössere schriftliche Arbeit verfassen, die Auskunft über Vorgehen, Erfahrungen, Ergebnisse und Schlussfolgerungen gibt.
- Seine Arbeiten in einem mündlichen Vortrag vorstellen.

Beteiligung der OdA

Externe Experten beteiligen sich an der Durchführung des abschliessenden Qualifikationsverfahrens sowie an der Bewertung der Prüfungen. Die Modalitäten für die Benennung der externen Experten und ihre Beteiligung am abschliessenden Qualifikationsverfahren werden von der OdA in Zusammenarbeit mit den Bildungsanbietern festgelegt. Die OdA beteiligt sich an der Ausbildung der externen Experten.

Zulassungsbedingungen für das abschliessende Qualifikationsverfahren

Die Absolventinnen und Absolventen werden zum abschliessenden Qualifikationsverfahren zugelassen, wenn:

- Die im Promotionsreglement des Bildungsanbieters vorgesehene Gesamtdauer des Bildungsgangs erreicht ist.
- Die anderen Zulassungsbedingungen des Promotionsreglements des Bildungsanbieters erfüllt sind.

Ablauf des abschliessenden Qualifikationsverfahrens

Der Bildungsanbieter ist für den Ablauf des abschliessenden Qualifikationsverfahrens zuständig. Er kann frei wählen, in welchem Prüfungsteil er die verschiedenen Kompetenzen beurteilen will.

Beurteilung und Bewertung

Alle mündlichen und schriftlichen Prüfungsteile werden von den internen Experten des Bildungsanbieters und den von der OdA benannten externen Experten gemeinsam bewertet. Der Bildungsanbieter legt die Beurteilungskriterien und die Gewichtung der Prüfungsteile im Reglement für das abschliessende Qualifikationsverfahren fest.

Die Diplomarbeit wird von einer Lehrperson und einem Experten, der hinsichtlich der in der Diplomarbeit behandelten Thematik anerkannt ist, bewertet.

Der Bildungsgang gilt als erfolgreich absolviert, wenn die Prüfungsteile gemäss dem Reglement für das abschliessende Qualifikationsverfahren als bestanden gelten.

Möglichkeiten der Wiederholung

Der Absolvent oder die Absolventin kann als ungenügend bewertete Bestandteile des abschliessenden Qualifikationsverfahrens wiederholen. Der Bildungsanbieter bestimmt die Prüfungsteile, die zu wiederholen sind.

Im Reglement für das abschliessende Qualifikationsverfahren erlässt der Bildungsanbieter die Bedingungen für eine erneute Zulassung zum abschliessenden Qualifikationsverfahren. Der Bildungsanbieter kann im Promotionsreglement Regeln für eine allfällige Verlängerung der Ausbildungsdauer erlassen.

Diplom

Das Diplom wird verliehen, wenn der Absolvent oder die Absolventin das abschliessende Qualifikationsverfahren gemäss Reglement erfolgreich durchlaufen hat.

Beschwerdeverfahren

Der oder die Studierende kann gegen einen negativen Entscheid Rekurs einlegen. Das Beschwerdeverfahren wird vom Bildungsanbieter geregelt.

Unterbrechung/Abbruch des Bildungsgangs

Dem Bildungsanbieter wird empfohlen, für Personen, die den Bildungsgang aus irgendwelchen Gründen unterbrechen oder abbrechen müssen, eine Bestätigung auszustellen. Diese Bestätigung enthält die Studiendauer und die Präsenzzeit sowie die abgeschlossenen Bildungsleistungen und deren Bewertung. Die Bildungsanbieter regeln die Modalitäten für eine Wiederaufnahme des Studiums im Einzelfall.

7 Schlussbestimmungen

7.1 Aufhebung bisherigen Rechts

Der Rahmenlehrplan Agro-Wirtschaft vom 07.07.2008 wird aufgehoben.

7.2 Übergangsbestimmungen

Die anerkannten Bildungsgänge gemäss Rahmenlehrplan Agro-Wirtschaft vom 07.07.2008 müssen innerhalb von 12 Monaten nach Inkrafttreten dieses Dokuments ein Gesuch für die Überprüfung der Anerkennung eingeben. Der neue Titel kann von Absolventen verwendet werden, aber es wird kein neues Diplom ausgestellt.

7.3 Inkrafttreten

Der vorliegende Rahmenlehrplan tritt mit der Genehmigung durch das SBFJ am XX.XX.XXXX in Kraft.

7.4 Revision

Dieser Rahmenlehrplan ist alle sieben Jahre von der OdA und den Bildungsanbietern zu revidieren, um sicherzustellen, dass die wirtschaftliche, technologische und didaktische Entwicklung berücksichtigt wird. Bei Bedarf und bei kleineren Anpassungen kann dieser Rahmenlehrplan in kürzeren Zeitabständen aktualisiert werden.

8 Erlass

[Ort und Datum]

[Bezeichnung der Prüfungsträgerschaft]

[Unterschrift/en]

[Name und Funktion der unterzeichnenden Person/en]

Diese Prüfungsordnung wird genehmigt.

Bern,

Staatssekretariat für Bildung,
Forschung und Innovation SBF

Rémy Hübschi
Vizedirektor
Leiter Abteilung Berufs- und Weiterbildung