



Liebe Prüferinnen, liebe Prüfer,

die duale Bildung „made in Germany“ mit ihren anspruchsvollen Ausbildungsberufen und Abschlüssen der Höheren Berufsbildung genießt insbesondere dank Ihrer Prüfertätigkeit international einen sehr guten Ruf. Innerhalb Deutschlands ist sie der Garant für die Fachkräftesicherung. Auch für mich persönlich ist sie von unschätzbarem Wert: Unser Unternehmen kann ich mir ohne die Absolventen der dualen beruflichen Bildung und deren Expertise nicht vorstellen. Ich selbst habe als junge Frau eine kaufmännische Ausbildung gemacht und erfahren, wie bereichernd die Kombination von betrieblicher Praxis und theoretischem Grundlagenwissen für meinen beruflichen Werdegang war.

Mit Ihrer Sach- und Fachkompetenz, Ihrer persönlichen Eignung und Ihrem pädagogischen Gespür sichern Sie die hohe Qualität, die Praxis-tauglichkeit und die bundesweite Vergleichbarkeit der Abschlüsse. Dafür möchte ich Ihnen von Herzen danken! Mein ausdrücklicher Dank geht ebenso an die Unternehmerinnen und Unternehmer – dafür, dass sie dem Prüferehrenamt die nötige Zeit und den nötigen Raum geben, indem sie ihre Mitarbeiter für diese wichtige Funktion freistellen.

Gleichzeitig stimmen Sie, liebe Prüferinnen und Prüfer, mir sicher zu, wenn ich sage: Auch Sie selbst und Ihre Arbeitgeber profitieren vom Mehrwert des Prüferehrenamts. Denn durch Ihre Tätigkeit sind Sie stets über neue Entwicklungen und Trends in Ihrem Fach informiert; Sie sammeln Erfahrungen, knüpfen wertvolle Kontakte und bilden sich – auch innerhalb unserer IHK-Schulungen – weiter. Und das ist auch gut so, denn die Herausforderungen



Garant für die Fachkräfte- sicherung

Susanne Szczesny-Oßing

Präsidentin der IHK Koblenz, Geschäftsführende Gesellschafterin der EWM Industry GmbH und Aufsichtsratsvorsitzende der EWM AG, Mündersbach

„Tragen Sie weiterhin die Begeisterung für Ihr Ehrenamt in Ihrer Region und helfen Sie, dass wir noch mehr Menschen für diese bedeutsame Aufgabe begeistern können!“

an die ehren- und hauptamtlich Beteiligten im Prüfungswesen sind vielfältig: Neue Berufe entstehen, alte Berufe werden neu geordnet. Dem Anspruchsniveau des deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) muss Rechnung getragen, die Digitalisierung und zunehmend komplexere rechtliche Vorgaben müssen umgesetzt werden. Nicht zuletzt gilt es, internationale Fachkräfte und

Geflüchtete in den Ausbildungsmarkt zu integrieren. All diese und viele weitere Herausforderungen machen die Prüfertätigkeit immer anspruchsvoller – und steigern den Bedarf an qualifizierten Prüfern.

Ich möchte Sie daher bitten: Tragen Sie weiterhin die Begeisterung für Ihr Ehrenamt in Ihrer Region und helfen Sie so mit, dass wir noch

mehr Menschen wie Sie für diese wirtschaftlich wie gesellschaftlich bedeutsame Aufgabe begeistern können!

Ihre

Susanne Szczesny-Oßing



IM KONTEXT

Prüfungen fair gestalten
Teil 2 unserer Serie.



MEIN EHRENAMT

Interview
Prüfer? – Ehrensache!



PERSPEKTIVE

IW-Bildungserhebung
Gute Zeiten in Sicht.





Was bedeutet „faire Prüfung“?

Wissen, was zu tun ist

Was eine Prüfung zu einer fairen Prüfung macht, lässt sich nicht mit einem Satz beantworten. Sören Brune, Bereichsleiter Prüfungen in der DIHK-Bildungs-GmbH, geht in unserer Serie dem Thema „Prüfungsqualität“ auf den Grund. In diesem Teil erörtert er die Wichtigkeit transparenter Regeln und Anforderungen – und unternimmt dabei einen kleinen Exkurs in die Welt des Fußballs.



Teil 2 unserer Serie

Prüfungen
fair gestalten

Für die Beantwortung der Fragen ist die Operationalisierung der Zielformulierungen der Schlüssel.

Ausreichende Bearbeitungszeit

Eine Prüfung kann schon mal zum Kampf gegen die Zeit werden. Doch in keinem Regelwerk findet sich eine Zielformulierung, die in etwa lautet: „Durch die Prüfung ist festzustellen, ob die Kompetenz vorhanden ist, Aufgaben unter Zeitdruck zu bearbeiten.“ Im Umkehrschluss bedeutet dies für eine fair gestellte Prüfung, dass zur Bearbeitung der Aufgaben eine angemessene Zeitspanne vorhanden sein muss, denn im eigentlichen Sinne sollen Kompetenzen geprüft werden, die nicht von Zeitdruck beeinflusst sind. Was angemessen ist, ergibt sich daraus, wie viel Zeit ein Teilnehmer voraussichtlich benötigen wird, um eine Aufgabe zu lesen, zu verstehen, eine Antwort zu skizzieren und diese leserlich zu Papier zu bringen. Werden zur Bearbeitung der Aufgabe Hilfsmittel wie zum Beispiel Gesetzestexte eingesetzt, so ist auch dies bei der zur Verfügung gestellten Bearbeitungszeit zu berücksichtigen. Nicht zuletzt ist auch das Lesen und Verstehen einer Situationsbeschreibung, die mittlerweile Bestandteil vieler Prüfungen ist, zumindest anteilig zu berücksichtigen.

Gemeinsames Regelwerk

Woher weiß ein Fußballer, dass er den Platz zu verlassen hat, wenn ihm der Schiedsrichter die rote Karte zeigt? Er kennt die Regeln. Auch eine Prüfung unterliegt einem Regelwerk. Während die Spielregeln der FIFA rund 140 Seiten umfassen, sind es bei Fortbildungsverordnungen gerade

einmal fünf bis sechs. Gemeinsam ist beiden Regelwerken jedoch, dass in ihnen die grundsätzlichen Inhalte und Ziele des „Spiels“, der festgelegte Rahmen usw. formuliert sind. So besteht eine öffentlich zugängliche Möglichkeit, die es allen Interessierten erlaubt, sich in das hineinzudenken, was später das Ergebnis nach Punkten ausmacht.

Und jetzt Sie: „Erklären Sie die im letzten Abschnitt aufgeführten Kriterien für eine angemessene Bearbeitungszeit mit eigenen Worten.“ Keine Sorge: Sie müssen die Aufgabe nicht bearbeiten. Wenn Sie aber kurz nachschauen mussten, dann wurde Ihnen soeben der Unterschied zwischen Lesen und Verstehen deutlich. ■

Transparente Anforderungen

Um eine Prüfung erfolgreich meistern zu können, muss ein Prüfungsteilnehmer wissen, was er zu tun hat. Darum ist die Transparenz der formulierten Anforderungen ein weiteres Kriterium für faire Prüfungen. Anhand von drei Fragen lässt sich beantworten, ob sie mit einer Prüfungsaufgabe erreicht wurde:

1. Welcher Inhalt soll bearbeitet werden?
2. Welches Ziel soll durch die Bearbeitung des Inhalts erreicht werden?
3. In welcher Tiefe muss dieser Inhalt bearbeitet werden, damit das Ziel als erreicht bewertet werden kann?

So geht es weiter: Im nächsten Teil unserer Serie begleiten Sie den Bereichsleiter Prüfungen bei seinen Überlegungen zu weiteren Qualitätskriterien fairer Prüfungen: sprachliche Klarheit und die Abstufung von Schwierigkeitsgraden.



Unterstützung durch Firmen ist gefragt

Der Reiz des Ehrenamts

Warum ist es attraktiv, IHK-Prüfer zu sein, und inwieweit sollten Firmen die Tätigkeit unterstützen? IHK-Prüfer Stefan Schroll antwortet.

Herr Schroll, was hat Sie davon überzeugt, IHK-Prüfer zu werden?

Auch ich stand, wie fast jeder Prüfer, schon mehrfach „auf der anderen Seite“. Zuerst während meiner Facharbeiterprüfung, dann in der Meisterprüfung und im Studium. Ich hatte recht faire und menschliche Prüfer, die sich der Stresssituation für den Prüfungsteilnehmer bewusst waren. Durch diese positiven Erlebnisse beschloss ich, es ähnlich zu machen, sollte ich jemals auf der „Prüferseite“ sitzen. Als ich vor fünf Jahren als Prüfer angefragt wurde, sagte ich daher gerne zu.

Wie gehen Sie mit der Gewissheit um, womöglich über den Werdegang eines Prüfungsteilnehmers zu entscheiden?

Als Prüfer versucht man grundsätzlich, wohlwollend und im Sinne des Prüfungsteilnehmers zu agieren. Dennoch gibt es nichts geschenkt. Es ist notwendig, eine gewisse Leistung einzufordern. Wenn der Prüfungsteilnehmer diese in einer fairen Prüfung nicht erbringt, kann ich mit gutem Gewissen hinter dieser Entscheidung stehen und diese jederzeit vertreten.

Ehrenamt der Ehre wegen? Worin liegt für Sie persönlich der Gewinn?

Ich finde es aus drei Gründen interessant: Erstens ist jeder Teilnehmer anders, dadurch bekomme ich auf ein und dieselbe Frage teils sehr unter-

schiedliche Antworten. Zweitens ist es ein wirklich schönes Gefühl, wenn die Teilnehmer sich über ihre erfolgreiche Prüfung freuen und man daran mitgewirkt hat. Und drittens finde ich den Austausch mit den Prüfer-Kollegen jedes Mal aufs Neue sehr angenehm.

Wie stehen Sie zu der Verbindung aus Prüfertätigkeit und Ehrenamt?

Meiner Meinung nach ist die Prüfertätigkeit als Ehrenamt anzusehen und viele Kollegen, die ich kennengelernt habe, sehen dies ebenso. Allerdings stellen immer weniger Firmen ihre Mitarbeiter für dieses Ehrenamt frei oder unterstützen sie dabei. Dadurch wird die Nachwuchsgewinnung für die IHK-Prüfungsorganisatoren sehr schwierig. In einigen Ausschüssen steigt zudem das Durchschnittsalter der Prüfer zusehends. Dies wird zu Problemen führen, wenn langjährige Prüfer aufhören und es zu wenig Nachwuchs gibt. Daher kann eigentlich nur ein dringender Appell an alle Firmen gerichtet werden, geeignete Mitarbeiter freizustellen und bei dieser wertvollen Tätigkeit zu unterstützen! ■



Stefan Schroll
Prüfer bei der IHK
für München und
Oberbayern

Aus der Rechtsprechung

Verpennt = ungenügend?

Trotz aller Vorkehrungen kann es passieren, dass ein Prüfungsteilnehmer einen Prüfungstermin versäumt. Die Prüfungsordnung Fortbildung (POF) regelt, wie damit rechtlich umzugehen ist.



Entscheidend ist, ob für die Nichtteilnahme ein wichtiger Grund im rechtlichen Sinne vorliegt. So ist z. B. Krankheit ein solcher Grund, um bereits erbrachte Prüfungsleistungen anzurechnen. Fehlt ein derartiger Grund, wird nach dem Wortlaut des § 20 Abs. 3 POF die Prüfung mit „ungenügend“ und mit allen bisher erbrachten Leistungen als nicht bestanden bewertet. Was ist jedoch, wenn ein Prüfungsteilnehmer z. B. verschläft?

Fairness heißt zu differenzieren

Würde dem Wortlaut der POF gefolgt, wäre die Voraussetzung für die Anwendung von § 20 Abs. 3 erfüllt, denn „Verschlafen“ ist kein wichtiger Grund. Dies wäre jedoch unverhältnismäßig. Denn selbst bei einer Täuschungshandlung wird gemäß § 19 Abs. 3 POF – je nach „krimineller Energie“ – abgestuft und entweder nur die betroffene Prüfungsleistung, der Prüfungsteil oder schlimmstenfalls die ganze

Prüfung mit „ungenügend“ bewertet. Diese Differenzierung muss auch möglich sein, wenn ein Prüfungsteilnehmer einen Prüfungstermin ohne wichtigen Grund versäumt. Es wäre nicht sachgerecht, sofort die weitreichendste Rechtsfolge – das Nichtbestehen der gesamten Prüfung – auszulösen.

Ermessensfrage

Um eventuell prüfungstaktisch motivierte Nichtteilnahmen zu vermeiden, empfiehlt es sich, bei Nichtteilnahme ohne Grund analog § 19 Abs. 3 POF einzelfallbezogen vorzugehen. Das heißt, dass im Wege der Ermessensausübung zu entscheiden ist, was genau angemessen ist, mit „ungenügend“ bewertet zu werden: die betroffene Prüfungsleistung, der Prüfungsteil oder die gesamte Prüfung. ■

RA Steffen Gunnar Bayer
DIHK, Berlin, Referatsleiter
Duale Berufsbildung im Ausland



IW-Weiterbildungserhebung

Gute Zeiten für Weiterbildung

Bildungsveranstalter und IHK-Prüfer wird es freuen: Noch nie waren die Zeiten für eine betriebliche Weiterbildung so gut wie heute.



Rund 85 Prozent der Unternehmen waren 2016, dem Jahr der jüngsten Weiterbildungserhebung des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW), in der Weiterbildung aktiv. Rund 33,5 Milliarden Euro haben sie im gleichen Jahr in die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter investiert. Davon entfielen etwas mehr als 50 Prozent auf direkte Kosten wie Teilnehmergebühren. Eine Steigerung von gut 11 Prozent gegenüber der Befragung 2013.

Bildungsinvestments im Detail

Wie die Erhebung des IW weiter ermittelt hat, nimmt die Weiterbildungsbeteiligung mit der Unternehmensgröße zu. Während 84 Prozent der kleinen Betriebe ihre Mitarbeiter

weiterqualifizieren, sind bei den mittleren und großen Unternehmen so gut wie alle weiterbildungsaktiv. Dafür investieren kleine Betriebe mehr Zeit in die Weiterbildung. Die Aufwendungen pro Mitarbeiter für Weiterbildung beliefen sich über alle Unternehmen gesehen auf durchschnittlich 1.067 Euro – direkte und indirekte Kosten eingerechnet.

Vielfältige Ziele

Wenig überraschend: Unternehmen entscheiden sich für Weiterbildung, wenn der zu erwartende Nutzen die Kosten übersteigt. Dies exakt zu messen, ist bekanntlich schwierig. Allerdings sind die Motive erhellend, die von den Unternehmen in diesem Kontext genannt werden: höhere Motivation und Arbeitszufriedenheit,



Dr. Friedhelm Rudolf
Geschäftsführer
DIHK-Gesellschaft für
berufliche Bildung –
Organisation zur Förderung
der IHK-Weiterbildung mbH, Bonn

Anpassung an neue Technologien und veränderte Arbeitsorganisation, Steigerung der Produktivität, Fachkräftebindung, Förderung sozialer und fachlicher Kompetenzen, Steigerung der Innovationsfreude, Attraktivität des Unternehmens.

Leistung von beiden Seiten

Diese Motive für Weiterbildung sind auch für die IHK-Weiterbildung zielbestimmend. Hinzu

kommt, dass die berufsbegleitende Höhere Berufsbildung bei der IHK vom Absolventen ein mehrjähriges Leistungsversprechen erfordert, das auch Selbstorganisation, Durchsetzungswillen und Erfolgsorientierung umfasst. Diese Kompetenzen sind neben den Fachkenntnissen wertvoll und – wie Umfragen der IHKs bei den Absolventen von IHK-Weiterbildungsprüfungen zeigen – für den weiteren beruflichen Erfolg und Aufstieg mit entscheidend.

Auch wenn die Zeiten für Weiterbildung objektiv gut sind: Ohne Anstrengung, Lerneifer, Selbstdisziplin und besonderen persönlichen Einsatz geht es nicht. Erst damit werden die Zeiten für Weiterbildung wirklich gut. ■