



Handbuch

für Prüfende in der beruflichen Bildung

Prüf mit !



Handbuch für Prüfende in der beruflichen Bildung

Autorinnen und Autoren: Silke Gajek, Clive Hewlett, Prof. Dr. Franz Kaiser, Andreas Kahl-Andresen, Maren Keup-Gottschalck, Gerhard Labusch-Schönwandt

Bei dieser Broschüre handelt es sich um eine vollständig überarbeitete Neuauflage der Broschüre „Das Prüferhandbuch. Eine Handreichung zur Prüfungspraxis in der beruflichen Bildung“

IMPRESSUM

Herausgeber:

ver.di Bundesverwaltung
Bildungspolitik
Paula-Thiede-Ufer 10
10179 Berlin
www.bildungspolitik.verdi.de
Ausgabe 2021

Auftragsnummer: W-3623-17-1121

Gestaltung: Martin Wunderlich, www.wunderlich-design.de; Edda Skibbe (Titelillustration)

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	5
2. Aufgaben als Prüferin und Prüfer	7
2.1 Welche Anforderungen stellt das Gesetz an eine Prüfung?	7
2.2 Aufgaben des Prüfungsausschusses	8
2.3 Bewertung schriftlicher Aufgabenstellungen	11
2.4 Mündliche Prüfung	12
2.4.1 Umgang mit Prüfungsjüngsten	13
2.4.2 Bewertung von Prüfungsleistungen	14
2.4.3 Fragetechniken	14
2.4.4 Sprachsensibilität	17
2.4.5 Feststellung des Anforderungsniveaus	19
2.4.6 Bewertungsbogen/Gesprächsprotokoll	21
2.4.7 Kommunikationsstörungen und Konflikte während der Prüfung	22
3. Zusammenarbeit im Prüfungsausschuss	25
3.1 Der Vorsitz im Prüfungsausschuss	26
3.2 Gemeinsame Aufgaben des Prüfungsausschusses	27
3.3 Neuberufung in den Prüfungsausschuss – worauf sollte geachtet werden?	31
3.4 Entscheidung über Befreiungsanträge	34
3.5 Nachteilsausgleich	36
3.5.1 Worauf muss der Prüfungsausschuss achten?	39
3.6 Prüferdelegation	41
3.7 Dokumentation der Prüfung (Niederschrift)	45
3.8 Nachprüfung (gerichtlich) von Bewertungsentscheidungen	46
4. Institutioneller und rechtlicher Rahmen	49
4.1 Rechtliche Grundlagen und ihre Geschichte	49
4.2 Rolle der zuständigen Stellen	51
4.2.1 Prüfungsorganisation durch die zuständige Stelle (zuständige Stelle als beauftragte Stelle)	52
4.2.2 Errichtung des Prüfungsausschusses (PA)	54
4.2.3 Transparenz durch Berufungslisten	57
4.2.4 Mitwirkung von stellvertretenden Mitgliedern	57
4.2.5 Geschäftsführung des Ausschusses	58
4.2.6 Ausschluss von der Mitwirkung	59

5. Ehrenamtliche Tätigkeit im Prüfungsausschuss	60
5.1 Rechte und Pflichten der Berufenen (mit Freistellungs- und Entschädigungsfragen)	60
5.2 Berufung von Delegationen	61
5.3 Kompetenzüberschreitung der zuständigen Stelle	61
6. Erstellung von Prüfungsaufgaben und dazugehörige Qualitätsgrundsätze	62
6.1 Zur Notwendigkeit komplexer Prüfungsaufgaben	62
6.2 Eine Konzeption zur Erstellung und Messung komplexer beruflicher Handlungsfähigkeit – der Ansatz aus den KOMET-Projekten der Universität Bremen	69
6.2.1 Die Auswertung der Prüfungsergebnisse	73
7. Prüfungsbereiche und -instrumente	77
8. Besonderheiten von Fortbildungsprüfungen	79
8.1 Grundlagen der Prüfung	80
8.2 Ausgestaltung der Fortbildungsprüfungen	81
9. Prüfungen als politisches Gestaltungsfeld	83
Angaben zu den Autorinnen und Autoren	86

1. Einleitung

Prüfungen haben im dualen Berufsbildungssystem eine wichtige gesellschaftliche Funktion. Sie stellen fest, ob die Absolventinnen und Absolventen einen bestimmten Beruf ausüben können und zeigen durch die unterschiedlichen Bewertungen an, mit welchem Erfolg sie die Prüfung abgelegt haben. Warum das so wichtig ist, unterstreicht Artikel 12 Grundgesetz, in dem es u. a. heißt: „Alle Deutschen haben das Recht, Beruf, Arbeitsplatz und Ausbildungsstätte frei zu wählen. Die Berufsausübung kann durch Gesetz geregelt werden.“¹ Das bedeutet, dass an die Prüfung rechtlich hohe formale Anforderungen gestellt werden, da sie geeignet sind, zum Beispiel die freie Wahl eines Berufes einzuschränken.

Das maßgebliche Gesetz zur Regelung der Berufsausbildung und -ausübung ist das Berufsbildungsgesetz (BBiG).² Die darin enthaltenen Regelungen, auf die in der vorliegenden Publikation näher eingegangen wird, zielen darauf ab, eine verlässliche Prüfung auf Grundlage einer geordneten Berufsaus- und Fortbildung zu garantieren. Damit soll der hohe Standard der beruflichen Bildung gesichert und zugleich garantiert werden, dass alle Lernenden in der beruflichen Aus- und Weiterbildung gleiche Chancen zum Nachweis ihrer Kompetenzen erhalten.

Das vorliegende Handbuch soll in erster Linie Ihnen, den Prüferinnen und Prüfern in der beruflichen Bildung, als Orientierungshilfe und Nachschlagewerk dienen. Darum wird auf Ihre Aufgaben und Verantwortlichkeiten eingegangen; darauf, wie Sie mit wem zusammenwirken, wo welche Verantwortlichkeiten angesiedelt sind und welche Gestaltungsmöglichkeiten (Rechte und Pflichten) Ihnen obliegen. Der Fokus liegt auf der Aus- und Fortbildung im Zuständigkeitsbereich der Industrie- und Handelskammern (IHK), während auf die Besonderheiten der freien Berufe und im Bereich des Handwerks nicht vertieft eingegangen wird.

Ziel der Berufsabschlussprüfung ist es festzustellen, ob die Absolventinnen bzw. Absolventen einer Berufsausbildung die für die Ausübung des erlernten Berufes erforderlichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten besitzen. Der Berufsabschluss ist in Deutschland nach wie vor eine der wesentlichen Voraussetzungen für den Eintritt in das Erwerbsleben, denn er berechtigt zur Ausübung eines Berufes und ermöglicht die damit verbundene Handlungsfreiheit und -verantwortung sowie weitere Karriere-möglichkeiten, die sonst verschlossen bleiben. Das damit verbundene gesellschaftliche Vertrauen in die fachgerechte Ausübung einer Tätigkeit setzt voraus, dass Prüfungen belastbare Ergebnisse liefern, indem sie das prüfen, was sie prüfen sollen: die berufliche Handlungsfähigkeit. Das Abschlusszeugnis ist ein notwendiger, wenngleich nicht immer hinreichender Nachweis dieser beruflichen Handlungsfähigkeit.

Der Berufsabschluss bildet zugleich die Grundlage, um beruflich aufzusteigen. Die Bereitschaft, die erworbenen beruflichen Fähigkeiten in einer komplexen Arbeitswelt zum Einsatz zu bringen, schließt auch die Bereitschaft ein, durch „lebensbegleitendes Lernen“ berufliche und gesellschaftliche Teilhabe auf-

¹ Vgl. https://www.gesetze-im-internet.de/gg/art_12.html [04.12.21]

² In der Publikation wird sich auf die am 01.01.2020 in Kraft getretene Fassung des Berufsbildungsgesetzes bezogen (Bundesministerium für Bildung und Forschung, Hrsg., 2020). Das neue Berufsbildungsgesetz, BBiG. Online verfügbar unter: <https://www.bmbf.de/de/das-berufsbildungsgesetz-bbig-2617.html> [04.12.21].

rechtzuerhalten und zu erweitern. Daraus folgt die Notwendigkeit, in einer sich verändernden Welt offen für Neues zu sein und vorhandene Potenziale im Hinblick auf neue Anforderungen weiterzuentwickeln.

Mit dem Berufsabschluss wird häufig auch ein neuer Lebensabschnitt eingeläutet, der von einer selbstständigen Lebensführung bestimmt ist und nicht selten eine Familiengründung einschließt. Der Eintritt in das Erwerbsleben und das „lebensbegleitende Lernen“ prägen zwangsläufig auch Art und Umfang der Teilhabe am gesellschaftlichen und letztlich auch politischen Leben.

Die Berufsbildung verbessert nicht nur die individuellen Erwerbs- und Partizipationschancen, sie dient zugleich auch der Sicherung der Zukunft von Unternehmen und Branchen. Die Berufsbildung entwickelt sich vor dem Hintergrund des technischen und gesellschaftlichen Wandels (Digitalisierung, Klimawandel, Heterogenität, Globalisierung etc.) weiter. Daraus ergeben sich zwangsläufig veränderte Anforderungen an die Prüfungen.

Ausgebildete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in ihrer Berufsausbildung den neuesten Stand der Technik, angemessene Formen der Zusammenarbeit, Berücksichtigung der Nachhaltigkeitsziele etc. kennengelernt haben, fördern die wirtschaftliche Entwicklung von Betrieben sowie die gesellschaftliche Entwicklung insgesamt. Denn die Veränderungen im Arbeitsleben erfordern selbstbewusste und gut qualifizierte Fachkräfte, die sich in einer immer schneller wandelnden Arbeitswelt und Gesellschaft zurechtfinden können.

Prüfungen können deshalb Türen zu Beschäftigung und weiterer Qualifizierung öffnen, aber auch schließen (Selektionsfunktion): Sie können motivieren, wenn Zwischen- oder Abschlussprüfungen Hinweise auf den eigenen Leistungsstand geben. Des Weiteren sind sie auch ein Instrument der Qualitätssicherung, durch das nicht nur die Leistungsfähigkeit von Auszubildenden, sondern auch die der Ausbildungsbetriebe und der beteiligten beruflichen Schulen sichtbar wird (Transparenzfunktion).

In Ihrer Rolle als Prüferin oder Prüfer sind Sie mit diesen komplexen Anforderungen konfrontiert und müssen für das Prüfungsgeschehen gerüstet sein. Sie müssen dem Standard, den eine Prüfung einfordert, einerseits und den individuellen Voraussetzungen der zu Prüfenden sowie dem geltenden Recht andererseits Rechnung tragen. Die vorliegende Publikation soll Sie bei der Erfüllung dieser verantwortungsvollen Aufgaben unterstützen.

REDAKTIONSHINWEIS:

Im vorliegenden Handbuch wird der Begriff „Prüfling“ dann verwendet, wenn er im Kontext des geltenden Berufsbildungsrechts steht, das den Begriff Prüfling – selbst im BBiG 2020 – durchgängig gebraucht. Um dem Anliegen nach einer geschlechtsneutralen Sprache Rechnung zu tragen, haben die Autorinnen und Autoren des Handbuchs den Begriff „Prüfling“ immer dann durch Synonyme (z. B. „zu Prüfende“) ersetzt, wenn Fehlinterpretationen ausgeschlossen werden können.

2. Aufgaben als Prüferin und Prüfer

2.1 Welche Anforderungen stellt das Gesetz an eine Prüfung?

Im § 1 des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) ist festgelegt, dass der Erwerb der beruflichen Handlungsfähigkeit das Ziel der Berufsausbildung ist. Folgerichtig heißt es in § 38: „Durch die Abschlussprüfung ist festzustellen, ob der Prüfling die berufliche Handlungsfähigkeit erworben hat.“

Berufliche Handlungen richten sich auf die Erledigung von Aufträgen oder die Bearbeitung von Projekten in einem betrieblichen und sozialen Kontext. Sie sind das Ergebnis eines Kundenwunsches, innerbetrieblicher Aufgabenstellungen oder dienen der Zuarbeit für einen komplexeren Auftrag. Die fachgerechte Erledigung erfordert folgende Schritte:

- Analyse des Auftrags/der Situation,
- Klärung der vorhandenen und benötigten Ressourcen,
- Bereitstellung von Material und Anwendung von handlungsleitendem Wissen (Reproduktion vorhandenen Wissens sowie Erschließung nicht präsenter Informationen; Beschaffung materieller und immaterieller Güter),
- Planung der erforderlichen Handlungsschritte, ggf. auch Abstimmung mit anderen Beteiligten,
- Durchführung; d. h., Fähigkeiten (Wissen und Können) situationsgerecht einsetzen,
- Kontrolle; Beurteilung des Handlungsergebnisses.

Alle Schritte erfordern bestimmte fachliche, personale und soziale Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnisse in unterschiedlicher Ausprägung und sind notwendige Voraussetzung für die Erledigung des Auftrages. Berufliche Handlungsfähigkeit drückt sich im begründeten Handeln in komplexen Situationen aus.

Soll also geprüft werden, inwieweit Auszubildende für die Ausübung des erlernten Berufes gerüstet sind, muss eine Prüfung die beschriebenen Handlungsschritte und ihre Dimensionen in einem ganzheitlichen Handlungszusammenhang abbilden. Der Kontext, in dem die Aufgabenerledigung vollzogen wird, ist demzufolge mitzubedenkenden.

Für die Berufsabschlussprüfung bedeutet dies:

Die Prüfung muss

- eine typische, für den Beruf relevante Situation darstellen,
- *alle* Dimensionen beruflicher Handlungen berücksichtigen (in der erforderlichen berufstypischen Ausprägung),
- Gelegenheit für eine *vollständige*, in sich schlüssige Handlung bieten und
- Raum für die Begründung der gewählten Lösung geben.

2.2 Aufgaben des Prüfungsausschusses

Das Berufsbildungsgesetz und die korrespondierenden Ausbildungsordnungen geben vor, *wie* und *was* zu prüfen ist und *von wem* die Prüfung zu *organisieren* ist.

- Die Hauptaufgabe, d. h. die inhaltliche und formale Gestaltung der Prüfung, fällt dem Prüfungsausschuss zu.
- (Lediglich) die Organisation der Prüfung und des vom Prüfungsausschuss festgelegten Prüfungsablaufes ist Aufgabe der zuständigen Stellen (Kammern).

Bereits **vor** der Abnahme der Prüfung hat der Prüfungsausschuss eine Reihe von Aufgaben zu erledigen und Beschlüsse zu fassen:

- Entscheidung über die *Zulassung zur Prüfung*, wenn die zuständige Stelle Zweifel hat, ob die Zulassungsvoraussetzungen erfüllt sind. Hat die zuständige Stelle keine Zweifel, so spricht sie die Zulassung unmittelbar aus.
- Die *Gewährung von Nachteilsausgleich*: Prüflinge können beantragen, dass zum Ausgleich (nachgewiesener) individueller Beeinträchtigungen organisatorisch oder technisch Abhilfe geschaffen wird. Das kann von verlängerten Prüfungszeiten über besondere Hilfsmittel bis zur Unterstützung durch Vertrauenspersonen reichen.³
- Entscheidung über *Anträge auf Befreiung* bzw. Anerkennung von Prüfungsteilen bzw. einzelner Prüfungsbereiche sowie Prüfungsleistungen, wenn entsprechende Vorleistungen (z. B. abgeschlossene Berufsausbildung in verwandten Berufen) erbracht wurden.

³ Vollmer & Frohnberg: *Nachteilsausgleich für behinderte Auszubildende. Handbuch für die Ausbildungs- und Prüfungspraxis*. Hrsg.: Bundesinstitut für Berufsbildung Bonn, 2014. Online verfügbar unter: <https://www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/show/7407> [01.04.21].

- Beschluss über *Prüfungsaufgaben und die gesamte Prüfung*, wenn keine nach § 47 BBiG zentral erstellten Aufgaben bzw. Prüfungen vorliegen.⁴
- Beschluss über *Regelungen zur Aufsichtsführung* während der Prüfung, die sicherstellen, dass die Prüfung ordnungsgemäß durchgeführt werden kann (selbstständig und mit den erlaubten Hilfsmitteln).
- Regelungen zur *Organisation und Bewertung der Prüfungsleistungen*, z. B.:
 - Einsatz einer Prüferdelegation (für sie gelten dieselben Vorschriften wie für die Mitglieder des Prüfungsausschusses),
 - Einholung gutachterlicher Stellungnahmen (Korrekturassistenz),
 - Übertragung der Bewertung auf zwei PA-Mitglieder (deren Bewertungsvorschläge um nicht mehr als 10 Prozent voneinander abweichen dürfen, ansonsten entscheidet eine vorher festgelegte dritte Person *abschließend* über die Note).
 - Genehmigung des Projektarbeitsthemas bzw. des betrieblichen Auftrages.

Während des Prüfungsablaufes (eigentliche Prüfungsdurchführung an einem Prüfungsort) hat der Prüfungsausschuss folgende Aufgaben zu erledigen und Beschlüsse zu fassen:

- *Abnahme und Bewertung sog. flüchtiger Prüfungsleistungen* (dabei muss der gesamte Prüfungsausschuss anwesend sein); dazu zählen:
 - situative Gesprächsphasen,
 - Gesprächssimulationen,
 - fallbezogene, situative, auftragsbezogene Fachgespräche,
 - Präsentationen.
- *Aufsichtsführung* während der (nicht mündlichen) Prüfungsphasen (z. B. durch einzelne PA-Mitglieder), wenn der Prüfungsausschuss diese Aufgabe nicht der zuständigen Stelle (Kammer) übertragen hat.⁵

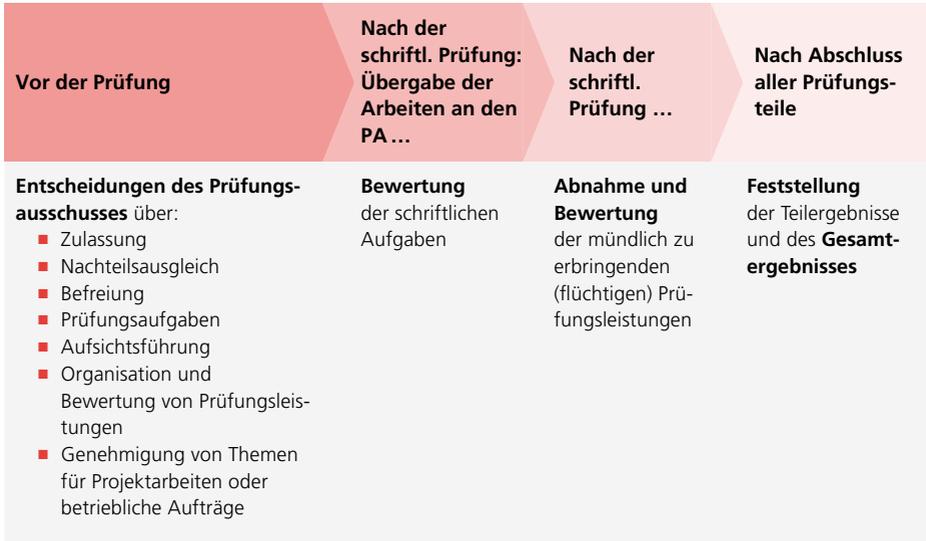
⁴ Insbesondere bei Berufen mit geringer Anzahl von Auszubildenden „lohnt“ sich die Erstellung zentraler Aufgaben nicht, d. h., den Aufgabenerstellungsinstitutionen ist in solchen Fällen der Aufwand zu groß und die Zahl der abnehmenden zuständigen Stellen zu klein.

⁵ In den meisten Fällen wird die Aufsicht von der zuständigen Stelle organisiert, ohne dies vorher mit dem Prüfungsausschuss abzustimmen. Geregelt ist dieser Vorgang in der Musterprüfungsordnung § 20 Abs. 2: „[D]ie zuständige Stelle regelt im Einvernehmen mit dem Prüfungsausschuss die Aufsichtsführung, die sicherstellen soll, dass die Prüfungsleistungen selbstständig und nur mit erlaubten Arbeits- und Hilfsmitteln durchgeführt werden.“ Bundesinstitut für Berufsbildung (21. 12.2020). Richtlinie des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung. Musterprüfungsordnung für die Durchführung von Abschluss- und Umschulungsprüfungen. Online verfügbar unter: <https://www.bibb.de/dokumente/pdf/HA120.pdf> [04.12.21].

Nach der Prüfung, d. h., wenn alle (schriftlichen, mündlichen und praktischen) Prüfungsleistungen erbracht wurden, hat der Prüfungsausschuss weitere Aufgaben zu erledigen und Beschlüsse zu fassen:

- *Bewertung* der sog. nichtflüchtigen Prüfungsleistungen (schriftliche Prüfungen, Arbeitsproben usw.),
- *Entscheidung über Prüfungsausschlüsse* bei (dokumentierten) Täuschungshandlungen,
- *Feststellung einzelner Prüfungsergebnisse* (ggf. Übernahme der Ergebnisse von Prüfer/innendelegationen) und des *Gesamtergebnisses* (durch Unterzeichnung der Niederschriften einzelner Prüfungsteile sowie der Prüfung insgesamt),
- *Feststellung*, ob die Prüfung insgesamt *bestanden* wurde; wird von der bzw. dem Prüfungsausschussvorsitzenden durch Unterzeichnung eines entsprechenden Formulars bescheinigt,
- *Entscheidung über Anträge auf Zulassung zu einer mündlichen Ergänzungsprüfung*, z. B. wenn ein Prüfungsbereich mit mangelhaft bewertet wurde und die Ergänzungsprüfung für das Bestehen der gesamten Prüfung den Ausschlag geben kann.

Jedes Mitglied des Prüfungsausschusses muss sich *selbstständig und unabhängig* ein Urteil über die zu bewertende Prüfungsleistung bilden. Deshalb ist es erforderlich, dass Sie als Prüferin oder Prüfer die Bewertung *unbeeinflusst* von den anderen Ausschussmitgliedern vornehmen.



ÜBERSICHT: WAS IST WANN ZU TUN?

2.3 Bewertung schriftlicher Aufgabenstellungen

Nach § 42 BBiG ist der Prüfungsausschuss für die Bewertung *aller* Prüfungsleistungen zuständig. Die schriftlichen Arbeiten müssten deshalb direkt

- an den Prüfungsausschuss (PA),
- an die Prüferdelegation (falls eine solche vom PA beauftragt wurde),
- an die bestellten Gutachterinnen bzw. Gutachter (müssen vom PA beauftragt werden, müssen aber nicht Mitglieder des Prüfungsausschusses oder der Prüferdelegation sein),
- an die vom Prüfungsausschuss bzw. Prüferdelegation ausgewählten zwei Mitglieder

übergeben werden.

Die jeweiligen Bewerterinnen und Bewerter (Korrektorinnen/Korrektoren), egal, ob der gesamte Prüfungsausschuss, die Prüferdelegation oder zwei Beauftragte die Bewertung vornehmen, müssen sich *eigenständig, selbstständig und unabhängig* voneinander ein Urteil bilden. Erst wenn das erledigt ist, kann der Prüfungsausschuss ein gemeinsames Ergebnis beschließen.

HINWEIS:

Bei der Übertragung der Korrektur auf zwei Prüfungsausschuss- oder Prüferdelegationsmitglieder wird das arithmetische Mittel der beiden Bewertungen gebildet und als abschließende Bewertung bestimmt. Weichen die Bewertungen um mehr als 10 Prozent von der erreichbaren Punktzahl voneinander ab, erfolgt die endgültige Bewertung durch ein vorab bestimmtes weiteres Mitglied des Prüfungsausschusses oder der Prüferdelegation.

Nicht selten werden die Arbeiten automatisch und ohne Zustimmung des Prüfungsausschusses an die für den Ausbildungsgang zuständige Berufsschule zur Korrektur gegeben. Diese Vorgehensweise ist vom Berufsbildungsgesetz *nicht* gedeckt. Die automatische Weitergabe der Arbeiten an die Lehrerinnen und Lehrer der berufsbildenden Schule ist daher ein Gesetzesverstoß.

Eine Besonderheit stellen in diesem Zusammenhang die sog. Antwort-Wahl-Aufgaben (Multiple-Choice-Aufgaben) dar. Wenn Antwort-Wahl-Aufgaben überregional erstellt und automatisiert ausgewertet wurden, sind die Ergebnisse vom Prüfungsausschuss zu übernehmen (vgl. Kapitel 3.5.2).⁶

2.4 Mündliche Prüfung

Mündliche Prüfungen stellen an die Prüferinnen und Prüfer Anforderungen hinsichtlich Fragestellung und Bewertung der Prüfungsleistung, die sich gravierend von jenen unterscheiden, die für schriftliche Aufgabenstellungen und Prüfungsleistungen gelten.

In Prüfungen muss es *fair*, *gerecht* und *objektiv* zugehen. Deshalb stellen mündliche Prüfungen hohe Anforderungen an das Verhalten der Prüfenden, damit *angstfrei* Können und Wissen präsentiert werden kann. Die Art und Weise, wie Fragen gestellt werden bzw. das Prüfungsgespräch geführt wird (Lautstärke, Verständlichkeit, Atmosphäre usw.), kann die Qualität des Prüfungsergebnisses erheblich beeinflussen. Sie, die Prüferinnen und Prüfer, entscheiden wesentlich darüber mit, ob die Prüflinge beflügelt oder in Angst und Schrecken versetzt werden.

Auch die räumliche Gestaltung der Prüfungssituation (Sitzordnung, Beleuchtung usw.) kann großen Einfluss auf das Prüfungsergebnis haben. Ebenso kann eine Voreingenommenheit der Prüferinnen und Prüfer in manchen Fällen zu einseitiger (selektiver) Wahrnehmung und voreiligen Schlussfolgerungen führen, weil bspw. eine Baseballkappe oder ein Kopftuch getragen wird.

⁶ § 42 Abs. 4 Satz 2 BBiG (2020): „Die Ergebnisse sind vom Prüfungsausschuss zu übernehmen.“ Die „Ergebnisse“ – aber nicht die Bewertung – sind zu übernehmen, was dem Prüfungsausschuss möglicherweise Bewertungsspielräume eröffnet.

2.4.1 Umgang mit Prüfungsängsten

Prüfungen, vor allem Berufsabschlussprüfungen, sind existenziell, d. h., ihre Ergebnisse bestimmen in erheblichem Maße den weiteren Lebensweg und beeinflussen die Möglichkeiten einer selbstständigen Lebensführung. Die Angst, zu versagen und gesteckte Ziele nicht zu erreichen, führt nicht selten zu

- starker Verunsicherung,
- Angstzuständen,
- Denkblockaden oder gar Blackouts,
- Stressreaktionen bis hin zu Übelkeit und Verkrampfung.

Als Prüferin oder Prüfer sind diese Zustände nicht immer zu verhindern, aber Sie können die Situation zumindest „entschärfen“ und den Prüflingen Sicherheit geben, wenn Sie sich Folgendes verdeutlichen:

- In Prüfungen sollen die zu Prüfenden zeigen, was sie können – nicht die Prüferin oder der Prüfer. Anders gesagt: Prüfungen sind nicht die Bühne des Prüfungspersonals.
- Fragen sollten so gestellt werden, dass die Prüflinge ihr Wissen präsentieren können. Es geht nicht darum herauszufinden, was alles nicht gewusst wird.
- Prüferinnen und Prüfer sollten geduldig auf Antworten warten und ggf. Hilfestellung geben.
- Prüfungen sind keine Hetzjagd durch alle Wissensgebiete.

Derartige Einsichten treten manchmal in der Eile und der eigenen Aufregung in den Hintergrund.

Prüfungen sind zeit- und personalaufwändig. Deshalb drängen manche Kammern und Betriebe darauf, dass Prüfungen an möglichst wenigen Tagen durchgeführt werden. Das setzt Prüferinnen und Prüfer unter Zeitdruck und führt in der Folge dazu, dass wenig Zeit für die erforderliche Bewertungsfindung zur Verfügung steht. Auch kann es zum Zeitverzug kommen, sodass Prüflinge warten müssen, bis sie an der Reihe sind. Zudem sind Prüfungen – auch für das Prüfungspersonal – anstrengend. Die Konzentration und auch die Geduld lassen nach, wenn nach sechs Prüfungen noch weitere folgen sollen. Dann tritt gelegentlich das ein, was das Sprichwort treffend so ausdrückt: „Den Letzten beißen die Hunde!“

Vor diesem Hintergrund ist es zwingend erforderlich, im Vorfeld der Prüfung den zeitlichen und inhaltlichen Ablauf mit Blick auf eine faire, gerechte Prüfung und unabhängig von Begehrlichkeiten der zuständigen Stelle festzulegen. Das ist die zentrale Aufgabe des Prüfungsausschusses – und der Gesetzgeber hat Sie als dessen Mitglied aus gutem Grund dazu ermächtigt!

2.4.2 Bewertung von Prüfungsleistungen

Die Bewertung von Prüfungsleistungen ist von subjektiven Eindrücken geprägt. Eigene Vorstellungen und Erwartungen bestimmen die Beurteilung. Eine objektive, von allen äußeren Einflüssen freie Bewertung des Prüfungsgeschehens ist kaum möglich.

Die Mitglieder eines Prüfungsausschusses sollen nicht nur fachlich, sondern auch persönlich geeignet sein, um diese verantwortungsvolle Aufgabe erfüllen zu können. Damit unterschiedliche Sichtweisen und Beurteilungsmaßstäbe in eine Bewertung einfließen, ist die paritätische Besetzung aus Vertretungen der Arbeitgeber- und Arbeitnehmer/innen zwingend notwendig. Der Prüfungsausschuss als Kollegialorgan muss zu einer *gemeinsamen* Bewertung gelangen, und das geht nur durch Austausch der unterschiedlichen Eindrücke. Von daher ist es von großer Wichtigkeit, dass die Prüferinnen und Prüfer genügend Zeit haben (und sich diese nehmen), um ihre Bewertung zu diskutieren, damit nicht der erste Eindruck prägend für die Beurteilung ist. Nimmt sich der Prüfungsausschuss nicht ausreichend Zeit, besteht die Gefahr, dass vorgefasste Meinungen dazu führen, Urteile allzu schnell zu fällen und sich nicht ausschließlich auf Beobachtungen im Prüfungsgeschehen zu beziehen!

Alle Prüferinnen und Prüfer waren selbst einmal in einer Prüfungssituation. Daran sollten Sie sich erinnern. Nicht der individuell in langer beruflicher Praxis erworbene Kenntnisstand ist der Beurteilungsmaßstab einer Prüfungsleistung. Es geht nicht darum zu prüfen, ob Prüflinge das wissen, was Sie als Prüferin bzw. Prüfer wissen bzw. können, sondern darum, ob und inwieweit die berufliche Handlungsfähigkeit für eine Berufseintrittsphase vorhanden ist.

2.4.3 Fragetechniken

In unseren Alltagshandlungen dienen Fragen dazu, Informationslücken zu schließen. Es entstehen Fragen wie: „Wie komme ich zum Bahnhof?“, „Was kostet das?“, „Seit wann leben Sie bereits hier?“ oder „Wie spät ist es?“ In Prüfungen dagegen werden Fragen aus ganz anderen Gründen gestellt: Die Fragenden möchten die Befragten zu einem Themenkomplex zum Sprechen bringen, sodass bestimmte Kenntnisse und Fertigkeiten sichtbar werden. Sie möchten Einblick in vorhandene Fähigkeiten erhalten. Dabei ist nicht entscheidend, ob möglichst viele Themengebiete geprüft werden (alles anzusprechen ist ohnehin nicht möglich). Vielmehr ist entscheidend, dass komplexe Zusammenhänge, Argumentationen und Lösungsansätze sichtbar werden.

1. Fragen gemeinsam erarbeiten

Fragen im Rahmen von beruflichen Prüfungen sollen Prüflinge dazu veranlassen, ihre Handlungskompetenz (berufliches Wissen und Können) nachzuweisen. Dabei kommt es darauf an, dass die Fragen so gestellt werden, dass Prüflinge ihre Kompetenzen auch präsentieren können. Daher sollten die wichtigsten Fragen (sogenannte erschließende Fragen) zusammen im Prüfungskollegium vor der Prüfung geplant und vorbereitet werden. Bei der Formulierung der Fragen sind bestimmte Regeln und Zusammenhänge zu beachten (= Fragetechnik).

2. Frage-Antwort-Ketten vermeiden

Nach Möglichkeit sollten keine geschlossenen Fragen gestellt werden, die mit „Ja“, „Nein“ oder anderen kurzen Antworten beantwortet werden können. Sie sind für die Erfassung beruflicher Handlungskompetenz ungeeignet. Geschlossene Fragen sind auf eine bestimmte (einzig richtige) Antwort gerichtet und beginnen meist mit einem entsprechenden Fragewort: Wo? (Ort), Was?, Welche/r/s? (Sache), Wie? (Art und Weise). Stattdessen sollte sich ein *Gespräch* entwickeln, in dem offene (weite) Fragen gestellt werden.

*Beispielfrage:*⁷ „Wie breit müssen Rettungswege laut Versammlungsstättenverordnung mindestens sein?“

Antwort: „1,2 Meter.“

Ende des Prüfungsdialogs, nächste Frage.

Geschlossene (enge) Fragen

- tendieren dazu, Zusammenhänge zu zerstückeln,
- sind meist reine Wissensabfragen, bei denen sich das Denken der zu Prüfenden in denjenigen Bahnen bewegen muss, die die Prüfer/innen vorgeben,
- zielen meist auf eine einzige Antwort und verlangen Eindeutigkeit der Sachlage,
- führen bei ausschließlichem Gebrauch dazu, dass sich Frage an Frage reiht (Frage-Antwort-Ketten). Das hat zur Folge, dass die Prüflinge nicht ihre Handlungskompetenz präsentieren, sondern die Prüfer/innen durch die Reihenfolge ihrer Fragen die Gedankenwege vorgeben (und damit im schlimmsten Fall auch in Themengebiete ohne eindeutigen Zusammenhang springen).

3. Gesprächsgenerierende Fragen stellen

Offene (weite) Fragen zielen auf Zusammenhänge, Begründungen und Beurteilungen. Derartige Fragen beginnen in der Regel mit „Warum?“ oder „Weshalb?“

Beispielfrage: „Warum müssen Rettungswege mindestens 1,2 Meter breit sein?“

Auf solche Fragen gibt es meist keine kurze, eindeutige Antwort. Es werden komplexe Sachverhalte angesprochen, in denen viele Faktoren miteinander zusammenhängen. Insofern sind offene Fragen mit einem Anforderungsniveau verbunden, das über eine bloße Reproduktion von Wissen hinausgeht.

⁷ Das angeführte Beispiel ist auf sehr geringem Niveau und soll lediglich den Unterschied der Frageformen beispielhaft aufzeigen.

Offene (weite) Fragen

- sind geeignet, einen Prüfungsdialog/ein Gespräch über ein fachliches Thema einzuleiten,
- regen zum selbstständigen Antworten und zu höheren Denkleistungen an,
- haben Problemlösungen mit unterschiedlichen Ergebnissen zur Folge, die entsprechend zu beurteilen sind,
- fordern von Prüflingen, einen Sachverhalt zu ordnen und systematisch darzustellen, bzw. geben sie ihnen die Gelegenheit dazu,
- machen nicht nur die fachlichen, sondern ggf. auch erforderliche kommunikative Fähigkeiten der Prüflinge sichtbar.

Offene Fragen sind gewissermaßen der Impuls für die Gesprächseröffnung, für die Gesprächsführung insgesamt oder für einen (fachlichen) Richtungswechsel. Ein *echtes Prüfungsgespräch* entwickelt sich am ehesten dann, wenn größere Sprachanteile von Prüfer/innen vermieden werden.

4. Gelingene Formulierungen

Bei der *Formulierung von Fragen* kommt es darauf an, die Beantwortung nicht durch sprachliche Ungenauigkeit oder Kompliziertheit zu erschweren. Die „Antwortbarriere“ muss möglichst niedrig sein, weshalb folgende Regeln beachtet werden sollten:

- Fragen sind eindeutig, klar und verständlich zu formulieren.
- Den Anfang der Frage bildet ein Fragewort (Wer?, Wie?, Was?, Wann?, Warum?, Wo?).
- Fragen sind vollständig zu formulieren, denn Fragen, die darauf zielen, von den zu Prüfenden ergänzt zu werden, erzeugen Unsicherheit und sollten daher vermieden werden. (Beispiel: „Eine Zahnscheibe gehört zu den ...?“ Der Prüfer oder die Prüferin möchte als Antwort „Schraubensicherungen“ hören.)
- Frageketten, d. h. eine Abfolge von Fragen, bei denen Prüferinnen bzw. Prüfer zur nächsten Frage übergehen, ohne auf die Antwort der vorhergehenden Frage zu warten, sind zu vermeiden.
- Fragen, die eine bestimmte Antwort nahelegen bzw. die Antwort praktisch schon enthalten, sind ebenfalls zu vermeiden (und allenfalls dazu geeignet, ein ins Stocken geratenes Prüfungsgespräch wieder in Gang zu bringen).
- Wenn Fragen gestellt werden, deren Antwort „Ja“ oder „Nein“ lautet (Entscheidungsfragen), sollte als Antwort auch eine Begründung abgefordert werden. Ansonsten sind diese zu vermeiden.
- Bewertungsfragen („Wie schätzen Sie ... ein?“) sind eine besondere Form von offenen Fragen. Auch wenn die Einschätzung im Widerspruch zur Prüfermeinung steht, ist sie nicht als „falsch“ zu bewerten. Vielmehr bedarf sie der Erläuterung und kann allenfalls als fachlich unzulänglich bewertet werden.

5. Reaktion auf Antworten

Bei einem *echten Prüfungsgespräch* kommt es nicht nur darauf an, dass sinnvolle Fragen gestellt werden. Ebenso wichtig ist es, auf Antworten auch angemessen zu reagieren. Hier geht es um folgende Aspekte:

- Vertrauen in die Fähigkeiten unterstützen,
- Reaktionen möglichst positiv verstärken.
Sind Antworten falsch, sollte zurückhaltend reagiert werden. Deutliche Negativbekundungen (Augenrollen, Kopfschütteln oder gar „Das ist falsch!“-Ausrufe) führen nur zu Verunsicherung. Besser ist es, Hilfestellung durch Zusatzfragen zu geben.
Sind Antworten richtig, sollte auch dies zu verstehen gegeben werden, um damit Unsicherheiten der zu Prüfenden abzubauen und sie zu ermutigen. Auch Ansätze einer richtigen Antwort müssen gewürdigt und unterstützt werden.
- Nicht zu lange bei einer Frage verweilen.
- Keine Vorträge halten, sondern die zu Prüfenden sprechen lassen.
- Raum für Erklärungen und Meinungen der zu Prüfenden geben.

6. Umgang mit den anderen Prüfungsausschussmitgliedern

- Kritik gegenüber Prüfungsausschussmitgliedern, ob positiv oder negativ, gern bilateral, nie vor der/dem Prüfungsteilnehmer/in!
- Bei notwendiger Intervention im Prüfungsgeschehen soll keine Herabsetzung der Prüfungskolleginnen und -kollegen erfolgen:

Statt: „Was der Kollege eigentlich sagen wollte, war ...“

Besser so: „Wenn ich da noch einmal ergänzen dürfte ...“

2.4.4 Sprachsensibilität

Fachtexte sehen nicht selten so aus:

„Wesentliche Voraussetzung für das Zustandekommen einer Klebung ist, dass der Klebstoff für die Filmbildung während der Applikation in flüssiger Form als Dispersion, Lösung oder Schmelze (Schmelzklebstoff) vorliegt.“ Das ist nicht nur für Menschen schwer zu verstehen, deren Deutschkenntnisse (noch) nicht auf muttersprachlichem Niveau sind. Was damit gemeint ist, lässt sich eigentlich auch so ausdrücken:

Wichtig bei allen Klebungen: *„Beim Kleben muss der Klebstoff flüssig sein, d. h., er wird als Dispersion, Lösung oder Schmelze (Schmelzklebstoff) verwendet.“*⁸

⁸ Dieses Beispiel ist der Präsentation von Inge Cremer anlässlich der Beiratssitzung „InProD2 – Inklusion in der Produktion“ vom 28.06.2021 entnommen.

Damit eine Prüfung erfolgreich bestanden werden kann, sind demzufolge nicht nur Fachkenntnisse (vgl. Kapitel 2.4.7), sondern auch das Sprachverständnis von Bedeutung. Die Aufgabenstellungen zu verstehen, sie in den „richtigen“ Kontext zu stellen und auf Fragen treffend zu antworten, ist eine große und zusätzliche Herausforderung in Prüfungen – nicht nur für Nicht-Muttersprachler/innen. Zu bedenken ist zudem, dass allein die Prüfungssituation für die Prüfungskandidat/innen eine außergewöhnliche Belastung darstellt.

Oftmals sind Muttersprachler/innen sich ihrer Sprachverwendung und Rhetorik in Bezug auf Schnelligkeit, Slang, Umgangssprache, leisem oder unterdeutlichem Sprechen nicht immer bewusst. Bei der Formulierung von Prüfungsaufgaben, auch für die mündliche Prüfung, sollten Sie sich deshalb darüber im Klaren sein, dass neben den fachlichen Anforderungen auch die Sprache – Verstehen, Einordnen und Formulieren – eine zusätzliche Hürde für die Geprüften darstellen kann. Zu empfehlen ist deshalb eine klare Sprache, ein gemäßigtes Sprechtempo mit Pausen zwischen den Sätzen sowie eine angemessene Lautstärke und deutliche Aussprache.⁹

In Bezug auf die Sprache ist zu beachten:

- Prüfungsaufgaben bei Auszubildenden mit bspw. einer Hörbehinderung, Lernbehinderung oder mit neurologischen Problemen sollten textoptimiert sein.
- Anwendung der *Leichten Sprache* bei mündlichen Prüfungen, insbesondere, wenn eine Lernbehinderung oder anderweitig kognitive Probleme vorliegen, ggf. auch bei Geflüchteten.¹⁰
- Berücksichtigung der Empfehlungen aus der Beratung Geflüchteter.¹¹

⁹ Fachstelle berufsbezogenes Deutsch (Hrsg.): *Sprachsensibel beraten*. Online verfügbar unter: https://www.deutsch-am-arbeitsplatz.de/fileadmin/user_upload/PDF/BD_Fachstelle_sprachsensibel_3.Auflage_2014_Web.pdf [04.12.21].

¹⁰ Das Netzwerk Leichte Sprache e. V. bietet Schulungen für Prüfende an. Weitere Informationen online verfügbar unter: <https://www.leichte-sprache.org/das-pruefen/> [04.12.21]

¹¹ Fachstelle berufsbezogenes Deutsch (Hrsg.): *Sprachsensibel beraten*. Online verfügbar unter: https://www.deutsch-am-arbeitsplatz.de/fileadmin/user_upload/PDF/BD_Fachstelle_sprachsensibel_3.Auflage_2014_Web.pdf [04.12.21].

2.4.5 Feststellung des Anforderungsniveaus

Bei der Formulierung von Prüfungsfragen müssen Sie sich als Prüferin bzw. Prüfer darüber im Klaren sein, auf welchem *Anforderungsniveau* Sie sich bewegen. Folgende Kategorisierung in Bezug auf das Anspruchsniveau ist von Bedeutung:

Einfach:	Reproduktion von Wissen (Wiedergabe)
Etwas schwieriger:	Reorganisation (Verstehen und Einordnen) von Wissen
Ziemlich schwierig:	Transfer (Übertragung und Anwendung) von Wissen
Am schwierigsten:	Problemlösung und Innovation (Problembearbeitung und Bewertung)

Fragen, die eine bloße Wiedergabe z. B. von Fakten und Begriffen betreffen, haben in der Regel ein niedrigeres Anspruchsniveau als Fragen nach Zusammenhängen.

Beispiel:

- Einfach: „Was ist der Fachausdruck für die Verteilung und den Transport von Material und Waren im Betrieb?“
- Etwas höheres Anspruchsniveau: „Auf welche Funktionen und Prozesse des Betriebes erstreckt sich die Logistik?“

Ebenfalls zu den Wissensabfragen mit einem höheren Anspruchsniveau gehören Fragen nach:

- Regeln, Klassifikationen, Systematik von Begriffen,
- Abläufen, Verfahrensweisen, Schemata, Methoden,
- Symbolen, grafischen Darstellungen, Statistiken.

Fragen, die auf die Fähigkeit des Prüflings zielen, die gelernten Fakten, Begriffe und Regeln unter einer anderen als der gelernten Fragestellung zu betrachten und einzuordnen, sind Fragen, in denen es darum geht,

- einen Sachverhalt mit eigenen Worten zusammenzufassen,
- Symbole, Skizzen, Grafiken, Statistiken in Worte umzusetzen,
- Beispiele zu einem gegebenen Sachverhalt anzuführen,
- Wesentliches in mündlichen und schriftlichen Darstellungen zu erfassen und zu interpretieren,
- Sachverhalte einer Systematik zuordnen zu können.

Wenn Fragen darauf zielen, das Wissen unter einer besonderen Fragestellung und mit einer selbstständigen Verwendung von Fakten, Begriffen und Regeln zu bearbeiten, dann wird von Prüflingen die *Anwendung* des Gelernten verlangt. Zu den (ziemlich schwierigen) Fragen, die auf derartige *Transferleistungen* gerichtet sind, gehören u. a. die folgenden:

- Vergleiche vornehmen. Vergleiche betreffen entweder das Gemeinsame oder das Trennende und erfordern, dass zunächst selbstständig fachlich sinnvolle Vergleichskategorien überlegt werden müssen.
- Vom Einzelfall auf das Allgemeine schließen (Induktion).
- Wesentliches von Unwesentlichem unterscheiden.
- Fragen, die darauf abzielen, Besonderheiten und Widersprüche aufzudecken.

Fragen zur Problemlösung setzen nicht nur Kenntnisse voraus, sondern verlangen auch nach:

- Analysefähigkeit (Rahmenbedingungen, zur Verfügung stehende Materialien und deren Eigenschaften),
- Entwicklung von Lösungsalternativen und damit verbundene Kreativität
- Entwicklung von Bewertungsmaßstäben, um die Entscheidung für eine der Alternativen treffen zu können.

Fragen zur Problemlösung betreffen den Kern der beruflichen Handlungskompetenz und sind besonders geeignet, um überdurchschnittliche Prüfungsleistungen festzustellen. Dazu gehören u. a.:

- Situationen analysieren und Probleme (Lösungsbarrieren) feststellen
- Konflikte aufdecken (Welches sind die Konflikte und wo liegen ihre Ursachen?)
- Fehler feststellen (Worin könnte der Fehler liegen?)
- Lösungswege aufzeigen (Worin liegen jeweils Vor- und Nachteile?)
- Alternativen gegeneinander abwägen (Was ist zu berücksichtigen, wenn ein bestimmter Weg beschritten werden soll?)
- Lösungsalternativen bewerten (Welcher ist der bessere Weg? Was muss (technisch, organisatorisch) geändert werden, um zu einer optimalen Lösung zu kommen?)

- Entscheidungen treffen und begründen (Warum fiel die Entscheidung für eine bestimmte Alternative?)
- Durchführung einer Maßnahme (Wo liegen Schwierigkeiten? Wie können Ergebnisse fachlich angemessen kontrolliert werden?)

2.4.6 Bewertungsbogen/Gesprächsprotokoll

Um ein Prüfungsgespräch bewerten zu können, ist es erforderlich, den unmittelbaren Eindruck der Prüfungsleistung in geeigneter Form festzuhalten. Da ausführliche Protokolle in den seltensten Fällen in der zur Verfügung stehenden Zeit erstellt werden können, bieten sich Bewertungsbögen an, die gleichzeitig als Prüfungsprotokoll dienen können. Der nachfolgende beispielhafte Bewertungsbogen gibt zudem die Möglichkeit, sich vorab im Prüfungsausschuss über die erschließenden Fragen abzustimmen.¹²

ÜBRIGENS

Der Prüfungsausschuss ist nicht weisungsgebunden. Das gilt auch für die von der Kammer gestellten Bewertungsbögen. Sie sind eine Empfehlung, ersetzen aber nicht die Aufgabe des Prüfungsausschusses, sich eigenständig über die Bewertungskriterien zu verständigen und, wie oben dargestellt, eigene Bewertungskriterien zu entwickeln. Der vorgeschlagene Bewertungsbogen und die darin enthaltenen Kriterien sollen die Mitglieder des Prüfungsausschusses dazu anregen, sich über das Bewertungsergebnis (die Note) zu verständigen.

¹² Vgl. diverse Umsetzungshilfen („Ausbildung gestalten“) des BiBB; eine Übersicht (Stand Dez. 2020) ist online verfügbar unter: <https://www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/series/list/2> [04.12.21].

	umfassend und fachlich richtig	fachlich richtig	nur mit Hilfe-stellung fachlich richtig	enthält fachliche Fehler	ist fachlich falsch oder nicht vorhanden
Fragestellung	++	+	∅	-	--
Planung: Notwendige, relevante Bearbeitungsschritte dargestellt bzw. erfasst					
Begründung der Vorgehensweise: Lösungswege, -alternativen, Hintergrundwissen, Problembewusstsein					
Auswertung/Reflexion: Beurteilung des Ergebnisses, Verbesserungsmöglichkeiten, Transfer					
Bewertung/Note/Prozent:	<input type="text"/>		Datum:	<input type="text"/>	
Unterschriften:				

BEISPIEL FÜR EINEN BEWERTUNGSBOGEN

2.4.7 Kommunikationsstörungen und Konflikte während der Prüfung

Die meisten von uns werden das kennen: Wir sprechen miteinander, verstehen uns aber nicht. Damit sind nicht sprachliche oder technische Probleme gemeint. Vielmehr fragen sich Prüflinge: „Ich verstehe nicht, was hier läuft. Was will die Person wirklich von mir? Was führt die Prüferin/der Prüfer im Schilde?“ usw.

Wie kommt das?

Im Verlauf der Zivilisationsentwicklung haben Menschen es sich angewöhnt, ihre wahren Gefühle, ihre unmittelbaren Gemütsregungen zu verbergen.¹³ Weil wir aber wissen wollen, was das Gegenüber wirklich vorhat, wird das Verhalten anderer oft interpretiert – psychologisch gedeutet. Die kleinste Veränderung der Mimik, der Körperhaltung und/oder der Stimme wird daraufhin untersucht, ob etwas freundlich, unfreundlich oder gar feindlich gemeint sein könnte. Der Inhalt des Gesagten ist dabei nicht so wichtig. Unabhängig von den Sachinformationen wird versucht, etwas über die Person selbst zu erfahren: Wie wird es gesagt? Gibt es einen besonderen Unterton? Was verbirgt sich hinter dem Gesagten? Was wird zwischen den Zeilen gesagt?

Zwischen den Beteiligten entsteht, gewollt oder ungewollt, eine Beziehung, die davon geprägt ist, wie sich die Empfängerin/der Empfänger einer Nachricht behandelt fühlt: Werde ich ernst genommen? Wird auf mich herabgeschaut? Werde ich für dumm gehalten? Und schließlich: Ist man mir freundlich oder feindlich gesinnt?

Und deshalb passiert es nicht selten, dass die an der Kommunikation Beteiligten sich nicht oder nicht richtig verstehen.¹⁴ Kommunikationsprobleme dieser Art entstehen besonders häufig in einer schwierigen, oft hierarchisch geprägten Beziehungsstruktur. Es geht dabei um Beziehungen mit einem Machtgefälle: Beziehungen zwischen Eltern und Kind, Vorgesetzten und Mitarbeitenden, Lehrenden und Lernenden oder auch Prüfenden und zu Prüfenden. Dieses Machtgefälle kann man nicht beseitigen, denn es hängt mit der jeweiligen Rolle und Funktion zusammen, aber Situationen können so gestaltet werden, dass das Gefälle nicht unmittelbar im Vordergrund steht. Das gilt auch und insbesondere für Prüfungen.

Am häufigsten bestimmen nonverbale Signale, wie eine Nachricht verstanden wird: Kopfnicken, Stirnrunden, freundliches oder mitleidiges Lächeln. Gibt eine zu prüfende Person z. B. eine ausführliche Antwort, erhält dabei aber keinerlei zustimmende Mimik oder Kopfnicken, kann das unterschiedlich gedeutet und interpretiert werden: die Ausführungen sind falsch, oder die Prüfer/innen interessieren sich nicht für sie oder können ihnen nicht folgen. Kurz: das Psychologisieren, zu dem eine zu prüfende Person in einer Stresssituation geneigt sein kann, kann auch in die Irre führen. Deshalb ist hier *Klarheit* gefordert.

¹³ Wer darüber mehr wissen möchte, dem empfehlen wir als Lektüre Norbert Elias' Über den Prozess der Zivilisation. Soziogenetische und psychogenetische Untersuchungen, Bd. 1: *Wandlungen des Verhaltens in den weltlichen Oberschichten des Abendlandes* und Bd. 2: *Wandlungen der Gesellschaft: Entwurf zu einer Theorie der Zivilisation* (Frankfurt a. M.: Suhrkamp, 1976). Elias geht davon aus, dass der voranschreitende technische Fortschritt und die Differenzierung der Gesellschaft zum sozialen Vergleich (fleißig – faul, schön – hässlich, klug – dumm usw.) und damit zu ständigem Konkurrenzkampf führt. Affekten und Trieben kann nicht einfach nachgegeben werden, wenn man Erfolg haben will. Emotionen müssen im Zaum gehalten werden, damit der Ruf in der Öffentlichkeit nicht leidet: Affektregulierung. Die Fremdkontrolle wird zur Selbstkontrolle.

¹⁴ Mehr zum Thema Kommunikation finden Sie in Paul Watzlawiks Grundlagenwerk *Menschliche Kommunikation: Formen, Störungen, Paradoxien* (Hogrefe 2016). Hier wird deutlich, dass es in der Kommunikation nicht nur um den Austausch von Information, sondern auch sehr stark um Anerkennung und Wahrnehmung geht. Wir wollen gesehen und wahrgenommen werden und kommunizieren mit weit mehr als nur mit unserer hörbaren Sprache.

Das wichtigste Mittel, um Kommunikationsstörungen in Prüfungen zu vermeiden, ist die Sprache selbst. Eine bestimmte, aber freundliche Gesprächsführung stärkt das gegenseitige Vertrauen. Rückmeldungen sollten deshalb nur Informationen darüber enthalten, was die Reaktion ausgelöst hat und dürfen nicht dazu verwendet werden, sich selbst darzustellen oder gar zu diskreditieren. Geprüfte sind nervös, weil es für sie um ihren weiteren Lebensweg geht. Deshalb sollte der Prüfungsausschuss freundliche Zugewandtheit ausstrahlen und das Prüfungsgespräch mit Inhalten und Themen beginnen, bei denen sich Prüflinge sicher fühlen können. Beispielsweise durch folgende Fragen:

- Was macht/produziert Ihr Betrieb?
- Sind Sie aufgeregt? Sind Sie gut in den Tag gestartet?
- Warum haben Sie sich für diesen Beruf entschieden?
- Wie ist die bisherige Prüfung für Sie gelaufen?

Diese Art von Fragen dient dazu, miteinander ins Gespräch zu kommen, ohne dass dabei Leistungs- und Zensuredruck sofort im Mittelpunkt stehen. Prüfungen entscheiden über Lebenswege, daher kann es schon einmal vorkommen, dass alle Beteiligten in Stress geraten und die Nerven verlieren. Aus diesem Grund ist es erforderlich, sich über die eigene Rolle und die möglichen Konflikte im Klaren zu sein.

Als *Prüferin bzw. Prüfer* sollten Sie bedenken, dass

- Kommunikation auf Augenhöhe stattfinden und die Machstellung nicht ausgenutzt werden sollte,
- eine „angenehme“ Prüfungsatmosphäre herrschen sollte,
- Sie über Lebenswege entscheiden und deshalb eher wohlwollend und verständnisvoll agieren sollten.

Wenn es *Konflikte mit Prüflingen* gibt, dann sollten Sie

- sich daran erinnern, dass Prüflinge sich in einer Ausnahmesituation befinden,
- Sympathie und Antipathie ausblenden,
- im Konfliktfall ohne erhobenen Zeigefinger Normen verdeutlichen.

Der Prüfungsausschuss ist ein Kollegialorgan. Deshalb gibt es hier keinen Chef bzw. keine Chefin o. Ä. Die Mitglieder des Prüfungsausschusses sind gleichberechtigt und entscheiden *gemeinsam* über Bewertungen. Wenn es dennoch *Konflikte* untereinander gibt, dann ist zu bedenken, dass

- Spannungen die Atmosphäre nicht belasten dürfen,
- Bewertungsunterschiede Differenzen in der Sache und kein Grund für persönliche Auseinandersetzungen sind,
- die Diskussion um Bewertungen gleichberechtigt und ergebnisoffen geführt werden sollte.

- Ziel ist und bleibt, ein gemeinsames Ergebnis zu finden. (Wie bei der Wahl des Papstes muss am Ende weißer Rauch aufsteigen. Nur wenn der Ausschuss sich nicht einigen kann, entscheidet bei Stimmgleichheit die/der Prüfungsausschussvorsitzende (BBiG 2020 § 41 Abs. 2.)

Die zuständige Stelle (vgl. Kapitel 4.2.1) ist u. a. verantwortlich für die ordnungsgemäße Durchführung von Prüfungen. D. h., die zuständige Stelle hat dafür zu sorgen, dass der vom Berufsbildungsgesetz, der einschlägigen Ausbildungsordnungen und der Prüfungsordnung gesetzte rechtliche Rahmen (der organisatorische Rahmen (vgl. Kapitel 4.2) eingehalten wird.

Gibt es *Konflikte mit der zuständigen Stelle*, gilt:

- Kammern sind nur für die Organisation und den ordnungsgemäßen Ablauf von Prüfungen zuständig, nicht für deren Inhalt.
- Verweise der Kammer: „Das wurde schon immer so gemacht“ sind unerheblich. Grundlage der Berufsabschlussprüfungen sind:
 - das Berufsbildungsgesetz (übergeordneter Rahmen),
 - die Ausbildungsordnung mit Ausbildungsrahmenplan sowie der „im Berufsschulunterricht zu vermittelnde [...], für die Berufsausbildung wesentliche [...] Lehrstoff“ (§ 38 BBiG) (Prüfungsbereiche, zeitlicher Rahmen, mögliche Inhalte),
 - die geltende Prüfungsordnung (Vorbereitung und Durchführung von Prüfungen, Bewertung von Prüfungsleistungen, Bestehensregeln usw.).
- Verfahrensabläufe und inhaltliche Ausgestaltung werden *ausschließlich* vom Prüfungsausschuss und nicht von der Kammer festgelegt.

3. Zusammenarbeit im Prüfungsausschuss

Die Qualität beruflicher Abschlussprüfungen hängt auch davon ab, inwieweit insbesondere das mit der Abnahme der Prüfung beauftragte Personal, also Sie, die damit verbundenen Aufgaben meistert. Deshalb knüpft das Berufsbildungsgesetz recht hohe Anforderungen an die Mitglieder von Prüfungsausschüssen. Danach müssen Sie für die Prüfungsgebiete nicht nur sachkundig, sondern allgemein für die Mitwirkung im Prüfungswesen geeignet sein (§ 40 BBiG). Dazu zählt auch das Vorhandensein „weicher“ Kriterien, die für eine gedeihliche Zusammenarbeit im Prüfungsausschuss unerlässlich sind. So ist ein fachlich hochqualifizierter Mensch nicht automatisch für das Prüfungswesen geeignet, wenn sie/er z. B.

cholerische Züge aufweist oder nur über eine eingeschränkte Kommunikations- bzw. Kooperationsfähigkeit verfügt. Vorteilhaft für eine positive Zusammenarbeit im Prüfungsausschuss ist ein gewisses Maß an berufspädagogischen Kenntnissen und Erfahrungen, aber auch die Neigung, zur Fachkräftegewinnung positiv beitragen zu wollen. Zur Unterstützung des Prüfungspersonals wäre es wünschenswert, wenn eine flächendeckende zielgruppenorientierte Qualifizierung – z. B. für neuberufene Ausschussmitglieder oder zur Vorbereitung auf eine Vorsitzfunktion im Prüfungsausschuss – sichergestellt wird.

3.1 Der Vorsitz im Prüfungsausschuss

Der Vorsitz des Prüfungsausschusses hat wichtige Funktionen. Einerseits obliegt ihm die Kommunikation mit der zuständigen Stelle, um einen ordnungsgemäßen Prüfungsablauf zu gewährleisten. Andererseits leitet der Vorsitz das konkrete Prüfungsverfahren und trägt die Verantwortung für einen reibungslosen Ablauf der Prüfungen.

Die Vorsitztätigkeit ist zweifellos mit Mehraufwand verbunden, da die Vorbereitung der einzelnen Prüfungen dem Vorsitz obliegt.

Die zusätzlichen Aufgaben umfassen in der Regel Formalitäten, deren Beachtung und Abarbeitung jedoch wichtig sind:

- Vorabstimmung von Prüfungsterminen,
- Anberaumen von Ausschusssitzungen,
- Organisation der Sitzungen zur Vor- und Nachbereitung,
- Sicherstellung rechtlich einwandfreier Verfahrensabläufe während der einzelnen Prüfungsabnahme.

Der Prüfungsausschuss wählt aus seiner Mitte den Vorsitz und die Stellvertretung selbst (§ 41 Abs. 1 BBiG). Als Ausdruck des schon erwähnten Paritätsprinzips sollen jedoch der Vorsitz und die Stellvertretung nicht derselben Mitgliedergruppe (Arbeitgeberin/Arbeitgeber, Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer oder Lehrerin/Lehrer) angehören (§ 41 Abs. 1 Satz 2 BBiG). Sie können im Jahresturnus im Vorsitz alternieren. Hiervon sollte auch Gebrauch gemacht werden, weil die Position des Vorsitzes in der Entscheidungspraxis der Prüfungsausschüsse eine maßgebliche Bedeutung hat: Die Durchführung der einzelnen Prüfung muss sorgfältig geplant sein. Umsichtige Vorsitzende sorgen dafür, dass der anstehende Prüfungsablauf in einer vorbereitenden Sitzung erörtert und gemeinsam strukturiert wird. Dies ist kein Mehraufwand, da sich der Ausschuss ohnehin vor einem Prüfungstermin treffen muss, um die formellen Aufgaben abzuarbeiten. Bei Stimmengleichheit ist die Stimme des/der Vorsitzenden ausschlaggebend. Im Übrigen hat der Vorsitz jedoch keine weitergehenden Rechte als die übrigen Ausschussmitglieder, insbesondere kann er keine Entscheidungen von Bedeutung anstelle des Gesamtausschusses treffen, weil das BBiG 2020 prüfungsausschussintern nach wie vor vom Kollegialprinzip ausgeht.

3.2 Gemeinsame Aufgaben des Prüfungsausschusses

Das Berufsbildungsgesetz weist dem Prüfungsausschuss eine Reihe von Aufgaben und Funktionen zu, die er in der Regel eigenständig zu erledigen hat.

Mit der *Zulassung* der Bewerberinnen und Bewerber zur *Abschlussprüfung* ist der Prüfungsausschuss im Regelfall nicht befasst. Vielmehr hat der Gesetzgeber zur Entlastung der Prüfungsausschüsse vorgesehen, dass die Geschäftsstelle des jeweiligen Prüfungsausschusses (zuständige Stelle, Kammer) diesen Teil des Prüfungsverfahrens im Wesentlichen erledigt. Vor allem muss sich der Prüfungsausschuss nicht darum kümmern, ob dem Zulassungsantrag alle erforderlichen Unterlagen beigelegt sind. Der Prüfungsausschuss wird nur in den Fällen tätig, in denen die Kammer die Zulassungsvoraussetzungen für *nicht gegeben* hält (§ 46 Abs. 1 BBiG).

VERFAHRENSVORSCHLAG

Um auf jeden Fall sicherzustellen, dass der Prüfungsausschuss von allen Anträgen auf Zulassung zur Prüfung Kenntnis erhält – auch und vor allem von den ausgesprochenen Nichtzulassungen –, ist mit der Kammerverwaltung zu vereinbaren, dass diese dem Prüfungsausschuss eine vollständige Liste über die Zulassungsanträge aushändigt.

Das Zulassungsverfahren setzt stets einen Antrag der/des Auszubildenden voraus (meist „Anmeldung zur Prüfung“ genannt, die der Ausbildungsbetrieb mit Zustimmung der/des Auszubildenden vornimmt). Das Berufsbildungsgesetz knüpft an die Zulassung zur Abschlussprüfung folgende Voraussetzungen (§ 43 Abs. 1 BBiG):

- Die Ausbildungszeit ist zurückgelegt oder sie endet nicht später als zwei Monate nach dem Prüfungstermin (zu rechnen ist dies ab Datum der letzten erbrachten Prüfungsleistung),
- Teilnahme an vorgeschriebenen Zwischenprüfungen und Führung der vorgeschriebenen schriftlichen Ausbildungsnachweise („Berichtshefte“),
- das Berufsausbildungsverhältnis ist in das Kammerverzeichnis gemäß § 34 BBiG eingetragen bzw. aus einem Grund nicht eingetragen, den die/der Auszubildende nicht zu vertreten hat.

Sind diese Bedingungen erfüllt, hat die/der Kandidatin/Kandidat einen Rechtsanspruch auf Zulassung, ohne dass die Kammer oder der Prüfungsausschuss einen Ermessensspielraum hätten.

Für Ausbildungsberufe mit gestreckter Abschlussprüfung gilt ein zweistufiges Zulassungsverfahren, das im § 44 BBiG geregelt ist. Wer die Zulassung zum Teil I der gestreckten Abschlussprüfung begehrt, muss

- die von der Ausbildungsordnung vorgeschriebene erforderliche Ausbildungszeit zurückgelegt haben,
- die vorgeschriebenen schriftlichen Ausbildungsnachweise geführt haben,
- ein in das Kammerverzeichnis gemäß § 34 BBiG eingetragenes Berufsausbildungsverhältnis absolvieren. Es ist kein Zulassungshindernis, falls das Berufsausbildungsverhältnis aus einem Grund nicht eingetragen ist, den die/der Auszubildende nicht zu vertreten hat.

Die Zulassung zum Teil II der gestreckten Abschlussprüfung ist *gesondert* zu beantragen. Neben den obigen Voraussetzungen muss die/der Antragstellerin/Antragsteller am Teil I der Prüfung teilgenommen haben (egal, mit welchem Ergebnis!) und die Ausbildungszeit zurückgelegt haben, sofern diese nicht später als zwei Monate nach dem Prüfungstermin endet (§ 44 Abs. 3 BBiG).¹⁵ Für Bewerberinnen/ Bewerber mit Behinderungen gelten besondere Zulassungsmaßstäbe (vgl. Kapitel 3.5).

Spezialproblem: Die Zulassung und die zurückgelegte Ausbildungszeit

Das Feststellen der Zulassungsvoraussetzungen ist unproblematisch, mit einer *Ausnahme*: Das Kriterium der „zurückgelegten“ Ausbildungszeit. Zurücklegen hat eine andere Bedeutung als den bloßen Zeitablauf der Ausbildung. Es muss während der Ausbildungszeit weitgehend durchgängig konkret ausgebildet worden sein. Nicht entscheidend ist daher der kalendarische Ablauf; vielmehr muss die Ausbildung ohne größere Fehlzeiten tatsächlich betrieben worden sein. Ohne dass dies näher begründet werden müsste, ist davon auszugehen, dass bei Vorliegen größerer Fehlzeiten – unabhängig von den Gründen – das Ausbildungsziel (Bestehen der Abschlussprüfung) nicht erreicht werden kann, wenn dies weitere ausbildungsbezogene Tatsachen eher bestätigen.

Auf jeden Fall ist ein Zulassungsantrag in seiner Gesamtheit zu würdigen. Daher kommt es niemals allein auf eine größere Fehlzeit von beispielsweise 75 Werktagen bei einem dreijährigen Ausbildungsberuf an. Dieses Manko kann ausgeglichen werden. Das können Berufsschulzeugnisse – vor allem das letzte – und Bescheinigungen des Ausbildungsbetriebs sein, die ausreichende Leistungen in den prüfungsrelevanten Fächern ausweisen. Hinzutreten können Vorbildungsnachweise: Dies gilt vor allem dann, wenn diese von Prüflingen noch nicht für eine Verkürzung der Ausbildungsdauer gemäß § 8 Abs. 1 BBiG verwertet worden sind.

Nur vor diesem Hintergrund ist es bedenkenfrei, wenn in einer Prüfungsordnung geregelt wird, dass bei einem erheblichen Zeitversäumnis und bei nicht gegebenen positiven Tatsachen, die das Zeitversäumnis ausgleichen, die Voraussetzungen des § 43 Abs. 1 Nr. 1 BBiG für die Zulassung zur Abschlussprüfung nicht erfüllt sind. Um den Verdacht auszuräumen, mit einer Fehlzeitenregelung ein unzulässiges Diszi-

¹⁵ Das Gesetz lässt eine weitere Zulassungsausnahme zu, die allerdings kaum praktische Relevanz haben dürfte: Konnten Auszubildende am Teil I der gestreckten Abschlussprüfung nicht teilnehmen aus Gründen, die sie nicht zu vertreten haben, werden sie gleichwohl zu Teil II zugelassen. In diesen Fällen sind beide Prüfungsteile gemeinsam abzulegen (§ 44 Abs. 3 Satz 3 BBiG).

plinerungsinstrument einzuführen, muss der Ruch des „Strafcharakters“ ausgeschlossen sein; d. h., es kommt auf die Dauer der festgestellten Fehlzeiten an und nicht darauf, ob sie entschuldigt waren oder nicht. Die Vorgabe des materiellen Rechts (Ausbildungszeit zurücklegen) wird durch eine solche Regelung nicht konterkariert, sondern konkretisiert. Zur Konkretisierung des § 43 Abs. 1 Nr. 1 BBiG gehört konsequenterweise eine Regelung, dass bei Vorliegen sog. positiver Gründe (siehe oben) bei hohen Fehlzeiten gleichwohl eine Zulassung zur Abschlussprüfung erfolgen kann. Hintergrund ist – neben dem oben erörterten Gesichtspunkt, dass keine Zulassungsregeln mit Strafcharakter verwendet werden dürfen –, dass die Bewerberinnen bzw. Bewerber einen Anspruch auf Einzelfallprüfung des Zulassungsgesuchs haben, wenn die in der Ausbildung gezeigten Leistungen die Zulassung zur Abschlussprüfung rechtfertigen (Rechtsgedanke des § 45 Abs. 1 BBiG). Ausreichende Leistungen in allen prüfungsrelevanten Fächern können nach der Rechtsprechung die Zulassung rechtfertigen.

Zum Sonderfall *Zeitversäumnis durch Schwangerschaft* ist zu bemerken, dass die Zeiten des Beschäftigungsverbots nach Mutterschutzgesetz (14 Wochen) ebenfalls als relevante Fehlzeit zu betrachten sind. Der betroffenen Person wäre im Zweifel Gelegenheit zu geben, das Ausbildungsverhältnis angemessen zu verlängern (§ 8 Abs. 2 BBiG). § 46 Abs. 2 BBiG stellt klar, dass Auszubildenden, die Elternzeit („Erziehungsurlaub“) in Anspruch genommen haben, bei der Entscheidung über die Zulassung hieraus kein Nachteil erwachsen darf. Dieser gesetzliche Hinweis hat jedoch nur deklaratorischen Charakter, da die Elternzeit nicht auf die Ausbildungszeit anzurechnen, d. h., diese entsprechend zu verlängern ist (siehe auch § 20 Abs. 1 Satz 2 Bundeserziehungsgeldgesetz).

Sonderfälle der Prüfungszulassung

Besonders leistungsstarke Auszubildende können nach Anhören des Ausbildungsbetriebs und der Berufsschule vor Ablauf ihrer Ausbildungszeit zur Abschlussprüfung zugelassen werden, wenn ihre Leistungen dies rechtfertigen (§ 45 Abs. 1 BBiG).

Wie viel früher (in der Regel 6 bis 12 Monate) die/der Prüfungskandidat/in vorzeitig zugelassen werden kann und in welcher Qualität die Leistungen im Ausbildungsbetrieb und in der Berufsschule mindestens erbracht sein müssen, ist in der Regel in einer vom Berufsbildungsausschuss verabschiedeten Kammerrichtlinie geregelt. Fehlt eine solche, muss im Einzelfall entschieden werden. Vor allem dort, wo die Ausbildung bereits gemäß §§ 7 oder 8 BBiG verkürzt worden ist, muss darauf geachtet werden, dass bei einer zusätzlich auszusprechenden vorzeitigen Prüfungszulassung folgende Mindestzeiten einer betrieblichen Ausbildung nicht unterschritten werden sollten: Bei Ausbildungsberufen mit einer Regelausbildungsdauer von 42 Monaten dürfen mindestens 24 Monate, in dreijährigen Berufen mindestens 18 Monate sowie in zweijährigen Berufen (z. B. Verkäufer/in) mindestens 12 Monate konkrete Ausbildungszeit nicht unterschritten werden. Nicht nur um den Prüfungsausschuss zu entlasten, sondern auch zum Schutze der Antragstellerin/des Antragstellers vor einem frustrierenden Scheitern in der Prüfung sollten in diesen Fällen bessere als bloß befriedigende Leistungen von Betrieb und Berufsschule bescheinigt sein.

Auch hier entscheidet der Prüfungsausschuss, falls die Kammer die vorzeitige Zulassung ablehnt. Der wesentliche Unterschied zum normalen Zulassungsverfahren liegt darin, dass Kammer und Prüfungsausschuss einen Ermessensspielraum besitzen („kann“). Keinesfalls darf die vorzeitige Zulassung mit der Begründung abgelehnt werden, es seien keine geeigneten überregional erstellten Prüfungsaufgaben vorhanden. Unzulässig ist auch der Verweis auf eine örtlich unzuständige Nachbarkammer mit der Begründung, es lohne nicht, für vorzeitige Zulassungen einen gesonderten Prüfungstermin einzurichten.

Gelegentlich wird übersehen, dass die überdurchschnittlichen Leistungen nur die Zulassungsvoraussetzung des § 43 Abs. 1 Nr. 1 BBiG (Zurücklegen der Ausbildungszeit) ersetzen. Sind die weiteren Voraussetzungen des § 43 Abs. 1 BBiG nicht erfüllt, muss das Gesuch auf vorzeitige Prüfungszulassung abgelehnt werden.

Ein weiterer Sonderfall der Prüfungszulassung ist die *sog. Fremdenprüfung*. Hiervon wird gesprochen, wenn die Antragstellerin/der Antragsteller nicht in einem Berufsausbildungsverhältnis steht. Das Berufsbildungsgesetz (§ 43 Abs. 2 und § 45 Abs. 2 BBiG) eröffnet zwei Varianten der Prüfungszulassung, in denen die nach § 43 Abs. 1 BBiG vorausgesetzte Berufsausbildung durch andere Vorbildungsnachweise ersetzt wird:

- *Variante 1:* Die Antragstellerin/der Antragsteller war bereits im „Prüfungsberuf“ tätig. Neuerdings genügt der Nachweis, mindestens das Eineinhalbfache der Zeit (altes Recht: mindestens das Doppelte), die als Ausbildungszeit für den konkreten Ausbildungsberuf vorgeschrieben ist, einschlägig berufstätig gewesen zu sein. Es genügt eine enge Verwandtschaft zum „Prüfungsberuf“. Das BBiG nennt als Beispiel auch Ausbildungszeiten in einem anderen einschlägigen Ausbildungsberuf (§ 45 Abs. 2 Satz 2 BBiG). Fehlt es an einer entsprechend langen Beschäftigungsdauer, kann auch auf andere Weise nachgewiesen werden, dass er/sie Kenntnisse und Fertigkeiten erworben hat, die die Zulassung zur Prüfung rechtfertigen. Das BBiG stellt klar, dass ausländische Bildungsabschlüsse und Zeiten der Berufstätigkeit im Ausland zu berücksichtigen sind (§ 45 Abs. 2 Satz 4 BBiG). Ob die Zulassung zur Prüfung gerechtfertigt ist, ist eine Ermessensentscheidung.
- *Variante 2:* Die Antragstellerin/der Antragsteller ist in einer berufsbildenden Schule oder sonstigen Bildungseinrichtung auf einem Niveau ausgebildet worden, das der Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf entspricht (§ 43 Abs. 2 BBiG). Ist durch Rechtsverordnung bereits bestimmt, welche Bildungsgänge an Schulen oder anderen Bildungseinrichtungen diese Voraussetzung erfüllen, ist die Antragstellerin/der Antragsteller ohne Weiteres zuzulassen, d. h., die Kammer hat nicht mehr zu prüfen, ob die Zulassungsvoraussetzungen gegeben sind (§ 43 Abs. 2 Satz 2 BBiG). Soweit ersichtlich, sind solche Zulassungsvorschriften bundesweit nicht mehr in Kraft, also in der Praxis ohne Bedeutung.

Insbesondere in den neuen Bundesländern wurde zumindest in der Vergangenheit diese zweite Zulassungsvariante immer mehr in Anspruch genommen, weil wegen der viel zu geringen Zahl vorhandener

betrieblicher Ausbildungsplätze im erheblichen Maße staatlich finanzierte, außerbetriebliche Berufsausbildung bei Trägern und beruflichen Schulen durchgeführt worden ist. Die meisten Gewerkschaften lehnten diese Vorschrift ab, da durch sie betriebliche Ausbildung strukturell gefährdet wird. Berufsschulische Qualifizierungsangebote mit der Möglichkeit der Abschlussprüfung für anerkannte Berufe können verstärkt Substitutionseffekte auslösen und die betriebliche Berufsausbildung noch weiter zurückdrängen.

Inzwischen hat sich die Ausbildungssituation jedoch gedreht: In Zeiten, in denen es nicht mehr gelingt, die vorhandenen betrieblichen Ausbildungsplätze mit Jugendlichen zu besetzen, werden schulische Angebote, die betriebliche Ausbildungsplätze substituieren, nicht mehr aufgelegt.

Durch die Kammer abgelehnte Zulassungen sind auch in diesen Fällen dem Prüfungsausschuss zur Entscheidung vorzulegen.

3.3 Neuberufung in den Prüfungsausschuss – worauf sollte geachtet werden?

Sie sind in den Prüfungsausschuss berufen worden und damit nun Teil einer Gruppe, die für eine bestimmte Zeit (in der Regel fünf Jahre) an einem gemeinsamen Thema arbeitet. Sie sind für eine faire und neutrale Ablegung von Prüfungsleistungen verantwortlich. Seien Sie sich bewusst, dass die Prüfungsausschussmitglieder aus unterschiedlichen beruflichen Zusammenhängen mit unterschiedlichen Hintergründen, Erfahrungen und Vorstellungen kommen werden. Diese Heterogenität birgt große Chancen, wenn von Anfang an ein offenes Miteinander kultiviert und Vertrauen aufgebaut wird. Dies bildet die Basis für ein kollegiales und faires Prüfungsverfahren.

Die Zusammenarbeit im Prüfungsausschuss wird davon profitieren, wenn Sie sich als Team verstehen und die Zusammenarbeit als einen offenen Prozess gestalten. Wir möchten Sie ermutigen, dieses gleich zu Beginn anzusprechen, damit Disharmonien oder als falsch empfundene Entscheidungen oder Vorstellungen nicht in Konflikte oder Kompetenzrängeleien ausarten.

Gehen Sie selbstbewusst und gut vorbereitet in das erste Meeting. Es entscheidet maßgeblich darüber, wie der Prüfungsausschuss miteinander umgeht und das Prüfungsgeschehen gestaltet wird. Sprechen Sie ggf. mit ihrer Gewerkschaft oder Vertrauenspersonen, wenn sich Fragen ergeben oder Ihnen bestimmte Zusammenhänge und Abfolgen fremd erscheinen. Eine Reflexion über das Pro und Contra eines Vorsitzes oder dessen Stellvertretung kann in diesem Zusammenhang die Entscheidung erleichtern. Die Profis in den Gewerkschaftsgremien kennen die Fallstricke und verfügen über einen großen, vielfältigen Erfahrungsschatz.

Bei Neuzusammensetzung des Prüfungsausschusses sollte auf folgende Punkte geachtet werden:

- Regeln des Umganges aufstellen, ggf. Geschäftsanweisung oder -ordnung (vgl. Kapitel 4.2.5)
- Klärung über Vorsitz und Prüfungsleitung, günstigstenfalls rotierend (vgl. Kapitel 3.1)
- Klärung der Rollen vor, während und nach den Prüfungen
- Aufgabenverteilung und Controlling (wer macht was und wie)
- Verständigung zum Umgang miteinander und mit Störungen
- Prüfungsreflexion

Das erste Treffen des neu zusammengesetzten Prüfungsausschusses wird davon geprägt sein, dass Sie sich als Team kennenlernen und sogleich Nägel mit Köpfen machen müssen. Der Vorsitz und die Stellvertretung müssen festgelegt (§ 41 Abs. 1 BBiG) und die weitere Zusammenarbeit besprochen werden. Im Zuge eines fairen und transparenten Umgangs könnte es sinnvoll sein, dass der Vorsitz und die Stellvertretung jährlich rotieren. Auf diese Weise kämen alle Prüfungsausschussmitglieder in den Genuss dieser verantwortungsvollen Rolle und könnten sich in den unterschiedlichen Aufgabenfeldern erproben.

NÜTZLICHE FRAGEN

- Mit welchen Erwartungen gehe ich in diesen Prüfungsausschuss?
- Wie sieht ein idealer Prüfungsverlauf für mich aus und wie möchte ich diesen mitgestalten?
- Welche Rollen und Aufgaben sehe ich für mich im Prüfungsausschuss (und welche nicht)?
- Kenne ich meine Aufgaben, Rollen und Interventionsmöglichkeiten?

Im Vorfeld des ersten Treffens sollten Sie sich damit befassen, welche Rechte und Pflichten mit der Arbeit im Prüfungsausschuss und in Prüfungen verbunden sind.¹⁶ Wichtig ist auch zu wissen, welche Rolle Sie im Prüfungsausschuss einnehmen wollen. Was entspricht Ihren Vorstellungen? Deshalb sollten Sie wissen, welche Aufgaben auf Sie zukommen, und Sie sollten die Entscheidung über einen (zeitweiligen) Vorsitz oder die Stellvertretung nicht erst beim ersten Treffen des Prüfungsausschusses treffen. Der Vorsitz ist auch im neuen BBiG 2020 dem Kollegialprinzip verpflichtet.

¹⁶ Für Prüferinnen und Prüfer bieten die zuständigen Stellen und die Gewerkschaften Schulungen an. Insbesondere die Seminare von „Prüf mit!“ widmen sich diesem Thema aus gewerkschaftlicher Sicht. Siehe dazu: <https://pruef-mit.de/seminare/> [04.12.21].

EMPFEHLUNGEN FÜR DIE KOMMUNIKATION:

- Vermeiden sie Hinweise auf andere und formulieren sie „Ich-Botschaften“.
Statt: „Wie Sie das formulieren, lässt deutlich auf Ihre Einstellung schließen ...“
Wäre besser: „Ich habe ein Problem damit, wenn wir ...“
- Äußern Sie Störungen, Konflikte, Irritationen und Unsicherheiten unmittelbar und fordern auch die anderen dazu auf. Andernfalls können sich Interpretationen von Verhalten oder Aussagen, die vielleicht gar nicht so gemeint waren, zu größeren Problemen ausweiten.
- Achten Sie neben der Festlegung darüber, wer den Vorsitz und dessen Stellvertretung übernimmt, darauf, sich über die Regeln des Umganges und der Aufgabenverteilung vor, während und nach den Prüfungen zu verständigen. So ist es wichtig zu klären, wie Sie sich und die Prüfenden anreden oder wer wann die Prüfungsprotokolle schreibt und wie das festgelegt wird. Auch ist abzustimmen, wie und in welchem Umfang Vor- und Nachbesprechungen von Prüfungen erfolgen sollen. Wenn Sie den Vorsitz übernehmen, holen Sie sich das Einverständnis aller ein, auch das der „Schweigenden“.

Werden diese grundlegenden Fragen nicht geklärt, kann es passieren, dass sich mit der Zeit Hierarchien herausbilden oder es zum Gerangel um Deutungsmacht und -hoheit kommt, oder Sie diejenige oder derjenige sind, die/der in der Prüfung nie zu Wort kommt oder immer das Protokoll schreiben muss. Anzuraten wäre deshalb, in einer Geschäftsanweisung oder -ordnung festzuhalten, wie der Vorsitz und die Stellvertretung ggf. rotiert, wer das Protokoll schreibt usw. Wichtig ist in diesem Zusammenhang, dass die aufgestellten Regeln regelmäßig reflektiert und ggf. neu justiert werden (z. B. einmal jährlich). Eine ideale Arbeitsatmosphäre entsteht, wenn die Prüfungsausschussmitglieder gut miteinander umgehen, ihr Vorgehen transparent und einvernehmlich miteinander abstimmen und ihre Stärken und Schwächen kennen und akzeptieren.

3.4 Entscheidung über Befreiungsanträge

Befreiungen von Prüfungsleistungen sind bei den Berufsabschlussprüfungen grundsätzlich ausgeschlossen und *nur im Rahmen von Fortbildungsprüfungen* vorgesehen.

Einen Sonderfall stellt die Wiederholungsprüfung dar. Auch wenn das Gesetz hierzu schweigt, entspricht es allgemeinen Prüfungsgrundsätzen, dass (in sich geschlossene) Prüfungsleistungen, die in einer Erstprüfung „über dem Strich“ waren, in einer Wiederholungsprüfung nicht erneut abgenommen werden müssen.

Daher sind Prüfungsausschüsse verpflichtet, im Falle des Nichtbestehens einer Erstprüfung zu bescheinigen, welche Prüfungsleistungen nicht wiederholt werden müssen (§ 28 Abs. 1 MPO). In solchen Fällen braucht die Prüfungsleistung auf entsprechenden Antrag nicht wiederholt zu werden, sofern die Anmeldung zur Wiederholungsprüfung innerhalb von zwei Jahren erfolgt – gerechnet vom Tag der Feststellung des Ergebnisses der nicht bestanden Prüfung an (§ 29 Abs. 2 MPO). Die Bewertung einer vorherigen Prüfungsleistung ist im Rahmen der Wiederholungsprüfung zu übernehmen. War die betreffende Prüfungsleistung knapp als ausreichend bewertet worden, wird oftmals versucht, in der Wiederholungsprüfung die Note zu verbessern. Es bleibt aber unbenommen, auf einen Antrag auf Befreiung zu verzichten.

Eine weitere gesetzliche Ausnahme regelt § 42 Abs. 6 BBiG: Im Modell der Stufenberufe sind die zu Prüfenden vom ersten Teil der gestreckten Abschlussprüfung eines aufbauenden drei- oder dreieinhalbjährigen Ausbildungsberufs automatisch befreit, wenn sie die Abschlussprüfung des zweijährigen Grundberufs bestanden haben. Deren Endergebnis ist vom Prüfungsausschuss als Ergebnis des ersten Teils der Abschlussprüfung zu übernehmen.

Förmliche Voraussetzung für diese gesetzliche Zwangsbefreiung ist eine entsprechende Vorgabe der einschlägigen Ausbildungsordnung.¹⁷ Dagegen wird ein Antrag der Auszubildenden auf Prüfungsbefreiung nicht verlangt. D. h., sie müssen damit leben, dass eine schwache Prüfungsnote im zweijährigen Grundberuf mit einem Gewicht von 40 Prozent in die Gesamtnote der gestreckten Abschlussprüfung einfließt – was bisweilen eine hohe Hypothek sein kann.

¹⁷ Hinweis: Sollte die Abschlussprüfung im zweijährigen Grundberuf inhaltlich erheblich vom Teil 1 der gestreckten Abschlussprüfung des aufsetzenden drei- bzw. dreieinhalbjährigen Ausbildungsberufs abweichen, ist eine automatische Befreiung von diesem Prüfungsteil nicht möglich.

Besonderheit Fortbildungsprüfungen

Abgesehen von der vorstehenden Ausnahme gilt § 56 Abs. 2 BBiG ausdrücklich nur für Fortbildungs-, nicht jedoch für Berufsabschlussprüfungen. Danach kann *auf Antrag* von der Ablegung einzelner Prüfungsbestandteile durch die zuständige Stelle befreit werden, wer

- eine andere vergleichbare Prüfung vor einer öffentlichen oder einer staatlich anerkannten Bildungseinrichtung oder vor einem staatlichen Prüfungsausschuss erfolgreich abgelegt hat und
- wenn die Anmeldung zur Fortbildungsprüfung innerhalb von zehn Jahren nach der Bekanntgabe des Bestehens der Prüfung erfolgt¹⁸.

Da Befreiungstatbestände materiell-inhaltliche und keine formalen Sachverhalte betreffen, kann nur der Prüfungsausschuss als Fachgremium darüber befinden, ob beispielsweise die anderweitig abgelegte Prüfung gleichwertig ist und damit eine Befreiung rechtfertigt.

In Betracht kommt beispielsweise eine Befreiung von ganzen Prüfungsteilen, wenn eine andere deutsche staatliche oder staatlich anerkannte Prüfung mit mindestens den gleichen Anforderungen abgelegt worden ist oder ein Diplom aus einem anderen Mitgliedsstaat der EU oder des Europäischen Wirtschaftsraumes vorgelegt wird, das einer bei der Befreiung zu berücksichtigenden deutschen Hochschulprüfung entspricht oder nach Gesetz über die Feststellung der Gleichwertigkeit von Berufsqualifikationen (Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz – BQFG) anzuerkennen ist.

Es kann vorkommen, dass Befreiungsgründe für alle Bestandteile der Fortbildungsprüfung vorliegen. In diesen Fällen wird die mit der Prüfung festzustellende Qualifikation nachgewiesen, ohne dass irgendeine Prüfungshandlung vorgenommen wird. Dies entspricht dem Willen des Gesetzgebers, der mit den Befreiungsvorschriften des § 56 Abs. 2 BBiG angeordnet hat, dass bereits unter bestimmten Voraussetzungen anderweitig erbrachte Prüfungsleistungen nicht noch einmal zu erbringen sind, was dem vom Bundesverfassungsgericht entwickelten Grundsatz des Übermaßverbots bei dem Berufszugang regelnden Vorschriften wie Prüfungen Rechnung trägt. In diesen Fällen stellt der tätig gewordene Ausschuss nicht etwa ein Prüfungszeugnis, sondern eine Bescheinigung aus, die dieselben Berechtigungen verleiht wie die bestandene Fortbildungsprüfung selbst.

¹⁸ Diese erst mit dem BBiG 2020 eingeführte Erhöhung der Befreiungsmöglichkeit von der Ablegung einzelner Prüfungsbestandteile von fünf auf zehn Jahre hat der Gesetzgeber mit einer besseren Verwertbarkeit anderer vergleichbarer Prüfungen begründet, die Prüflinge vor einer öffentlichen oder staatlichen Bildungseinrichtung oder vor einem staatlichen Prüfungsausschuss erfolgreich abgelegt haben (Bundestagsdrucksache 19/10815, S. 70). Diese Neuregelung der Frist ist nicht unproblematisch, wenn jemand möglicherweise zehn Jahre lang mit den Inhalten ihrer oder seiner früher abgelegten Prüfung nicht befasst war und daher nicht auf dem neuesten Stand im eigenen Beruf sein kann. In solchen Fällen ist der/dem Antragstellenden anzuraten, auf einen Befreiungsantrag zu verzichten und stattdessen ihr/sein Können in der aktuellen Prüfung unter Beweis zu stellen.

3.5 Nachteilsausgleich

Bereits das Berufsbildungsgesetz aus dem Jahr 1969 enthielt einen Abschnitt über die Berufsausbildung behinderter Menschen. Die maßgebliche Bestimmung war § 48 (alte Fassung BBiG 1969). Ihre Negativumschreibung verdeutlichte damals noch nicht, dass auch Menschen mit Behinderungen – wie alle anderen Menschen – grundsätzlich in anerkannten Ausbildungsberufen ausgebildet werden sollen.¹⁹ Der an die Stelle des § 48 (alte Fassung BBiG 1969) getretene § 64 BBiG bringt – ohne inhaltliche Änderungen – durch seine Formulierung deutlich zum Ausdruck, dass auch für Menschen mit Behinderungen der Grundsatz der Berufsausbildung in anerkannten Ausbildungsberufen auf der Grundlage des § 4 BBiG gilt. Im Gegensatz zur Negativabgrenzung des alten § 48 BBiG von 1969, der Ausnahmen vom Ausschließlichkeitsgrundsatz für Behinderte formulierte, stellt § 64 BBiG klar, dass grundsätzlich auch Menschen mit Behinderungen gemäß den allgemein gültigen Vorschriften des Berufsbildungsgesetzes ausgebildet werden müssen.²⁰ Nur soweit dies nach Art und Schwere der Behinderung nicht möglich ist, finden die Ausnahmen nach § 66 und § 67 BBiG Anwendung.²¹ Das BBiG selbst enthält keine Legaldefinition des Behindertenbegriffs, sodass auf das SGB IX (dort § 2 Abs. 1) zurückgegriffen werden muss.²²

Den Vorrang der Berufsausbildung nach allgemein gültigen Ausbildungsordnungen unterstreicht auch die Gesetzssystematik des Abschnitts über die Ausbildung behinderter Menschen im BBiG. Der dortige § 65 Abs. 1 BBiG beschreibt die Möglichkeiten der Hilfestellung und des *Nachteilsausgleichs*, sofern – wie es das Gesetz umschreibt – „die besonderen Verhältnisse behinderter Menschen“ dies erfordern. Diese Bestimmung richtet sich an die zuständigen Stellen (Kammern), die innerhalb ihrer Regelbefugnis (z. B. Erlass von Prüfungsordnungen) verpflichtet sind, im Rahmen des Möglichen und Verantwortbaren nach bestem Wissen und Gewissen unter bestmöglicher Berücksichtigung der Interessen der behinderten Menschen deren Berufsziel tatkräftigst zu fördern. So sind dem Menschen mit Behinderungen im erforderlichen Umfang alle denkbaren Hilfen zur Verfügung zu stellen, die zur Sicherung des Ausbildungserfolgs beitragen.

Da jedoch die Ausbildungsberatungen der Kammern die im konkreten Einzelfall gegebenen Beeinträchtigungen und die daraus resultierenden „besonderen Verhältnisse“, wie es das Gesetz formuliert, in der Regel nicht beurteilen können, sollten unbedingt auch Hinweise dritter Fachinstanzen zu notwendigen Hilfsangeboten und -maßnahmen eingeholt werden. Das Gesetz selbst zählt beispielhaft die Möglichkeit auf, von der vorgeschriebenen zeitlichen und sachlichen Gliederung der Ausbildung abzuweichen. Selbstverständlich sind auch Hilfen in der Prüfungsphase gestattet. Diese dürfen allerdings nur dem Ausgleich behindertenspezifischer Nachteile dienen. In diesem Zusammenhang haben die zuständigen Stellen formelle Regelungen (Verfahrensvorschriften) für Erleichterungen in der Abnahme von Prüfungen

¹⁹ § 48 BBiG 1969 lautete: „Für die Berufsausbildung körperlich, geistig oder seelisch Behinderter gilt, soweit es Art und Schwere der Behinderung erfordern, § 28 nicht.“

²⁰ Vgl. Bundestagsdrucksache 15/3980, Begründung, Besonderer Teil, Art. I § 64, S. 55.

²¹ Das BBiG selbst regelt nicht, wer bzw. welche Institutionen befugt sind, diese nicht unwichtige Entscheidung zu treffen.

²² § 2 Abs. 1 SGB IX lautet: „Menschen sind behindert, wenn ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweichen und daher ihre Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist.“.

in anerkannten Ausbildungsberufen erlassen (Nachteilsausgleich). Beispiele für zulässige Hilfen in der Prüfung sind: die Beordnung eines Gebärdendolmetschers für Taubstumme, ein erhöhtes Zeitkontingent für Klausuren etc.

Da die Ausbildung in anerkannten Ausbildungsberufen auf den umfassenden Erwerb der beruflichen Handlungsfähigkeit auch für behinderte Auszubildende abzielt (§ 1 Abs. 3 BBiG), sind inhaltliche Abstriche an die Ausbildung oder gar verminderte Prüfungsanforderungen nicht statthaft.

HINWEIS:

Zu den zulässigen Erleichterungen zählt auch ein Abweichen von den gesetzlichen Zulassungsvoraussetzungen des § 43 Abs. 1 BBiG zur Abschlussprüfung.

Die Gewährung entsprechender Erleichterungen liegt *nicht* im Ermessen der Kammern, sondern folgt den gesetzlich vorgeschriebenen Ausnahmeregelungen für Menschen mit Behinderungen (§ 65 Abs. 2 Satz BBiG). Danach darf die Zulassung zur Abschlussprüfung – anders als bei nichtbehinderten Antragstellern – nicht davon abhängig gemacht werden, ob die (behinderte) antragstellende Person einen schriftlichen Ausbildungsnachweis geführt, oder an der (vorgeschriebenen) Zwischenprüfung teilgenommen hat, oder ob ihr Ausbildungsungsvertrag in das von der Kammer zu führende Verzeichnis der Ausbildungsverhältnisse eingetragen worden ist.

Demgegenüber ist mit dem BBiG von 2005, entgegen der früheren Regelung, die Einschränkung vorgegeben worden, dass zumindest die (vorgeschriebene) Ausbildungszeit zurückgelegt sein muss (§ 43 Abs. 1 Nr. 1 BBiG). Diese gesetzliche Regelung mag in guter Absicht eingeführt worden sein, soll sie doch sichern, dass (behinderte) Antragstellende keine Nachteile aufgrund von Versäumnissen Dritter erleiden sollen; sie hat jedoch in der Praxis zu Verunsicherung geführt: Den Fall, dass ein Berufsausbildungsvertrag nicht eingetragen worden ist, darf es nach der bußgeldbewehrten Bestimmung des § 36 Abs. 1 i. V. m. §§ 65 Abs. 1 Satz 1 und 102 Abs. 1 Nr. 7 BBiG gar nicht geben und erscheint auch praxisfremd, da für eine solche Ausbildung in aller Regel die vielfältigen Fördermöglichkeiten nach dem SGB III bzw. dem SGB IX in Anspruch genommen werden, was grundsätzlich mit einer Vergleichsmittelteilung des Sozialleistungsträgers an die zuständige Stelle (Kammer) einhergeht. Es ist daher mit großer Wahrscheinlichkeit auszuschließen, dass eine Kammer keinerlei Kenntnis über die Existenz eines (in der Regel mehrjährigen) Berufsausbildungsverhältnisses erlangt (z. B. über die zuständige Berufsschule).

Im Übrigen wäre es misslich, wenn die Kammer erst zum Zeitpunkt der Prüfungsanmeldung prüfen kann, ob und welche Hilfen die besonderen Verhältnisse des/der behinderten Auszubildenden ausgleichen. Auch die gesetzlich eingeräumte Möglichkeit der Befreiung vom Führen des vorgeschriebenen Ausbildungsnachweises („Berichtsheft“) bzw. von der Teilnahme an der Zwischenprüfung erscheint nicht zu Ende gedacht. Ausbildungsnachweise und Zwischenprüfung sind die wesentlichen Instrumente zur

Feststellung bzw. Beobachtung des erreichten Ausbildungsstands. Auf deren Einhaltung sollte daher unter keinen Umständen verzichtet werden.²³

Die Art von Behinderungen und Beeinträchtigungen ist schier unerschöpflich. Allerdings erfüllt nicht jede Besonderheit den Tatbestand einer nachteiligen Behinderung oder Beeinträchtigung, für die im Rahmen einer Prüfung ein Ausgleich geschaffen werden muss. Daher ist es erforderlich, dass Auszubildende im Vorfeld der Prüfung auf die Möglichkeiten von Nachteilsausgleichen aufmerksam gemacht werden, um schon bei der Stellung des Zulassungsantrags auf eine Behinderung bzw. Beeinträchtigung aufmerksam zu machen, für die ein Nachteilsausgleich notwendig ist bzw. reklamiert wird.

Dies ist schon deswegen erforderlich, da viele Beeinträchtigungen oder Behinderungen nicht immer ohne Weiteres erkennbar sind. Das gilt insbesondere für psychische Beeinträchtigungen oder Behinderungen wie bspw. Autismus, Borderline-Syndrom, Depression, Mutismus, Phobien, Tic-Störungen oder Posttraumatische Belastungsstörung; auch hierfür können Nachteilsausgleiche erforderlich sein und geltend gemacht werden. Gleiches kommt auch für sog. internistische und chronische Erkrankungen wie z. B. Diabetes, Morbus Crohn oder Nahrungsmittelintoleranzen wie Zöliakie und Laktoseunverträglichkeit in Betracht, denn sie beeinflussen den Tagesablauf und somit auch eine Prüfung.²⁴

Im Formular des Zulassungsantrages der zuständigen Stelle sollte stets eine Rubrik enthalten sein, mit der das Thema Nachteilsausgleich abgefragt wird. Sie könnte (beispielhaft) lauten: „Liegt eine Behinderung bzw. Beeinträchtigung vor, die einen Nachteilsausgleich im Prüfungsverfahren notwendig macht? In diesem Fall bitte dem Antrag auf Zulassung eine fachliche Stellungnahme eines Arztes/ einer Ärztin oder Sachverständigen beifügen, die auch Angaben zur Art und Weise des erforderlichen Nachteilsausgleichs enthält.“ Hat die zuständige Stelle diese Frage nicht geklärt, ist es unerlässlich, dass der Prüfungsausschuss von sich aus die Klärung dieser Frage einfordert, und zwar rechtzeitig vor Beginn der anstehenden Prüfung.

²³ Siehe auch Herkert & Tötl (2021): Kommentar zum neuen Berufsbildungsgesetz, RdNr. 15 ff. zu § 65. Die Autoren sehen die Lösung darin, dass nach „Sinn und Zweck der Ausnahmeregelung dies nicht grundsätzlich und in jedem Einzelfall“ gelte. Der Gesetzeswortlaut („... ist zuzulassen ...“) ist eindeutig und lässt die vorgeschlagene Aufweichung nicht zu. Man wird bereits zu Ausbildungsbeginn zu klären haben, ob das Führen eines Ausbildungsnachweises für die behinderte Person eine besonders beschwerliche etc. Ausnahmesituation im Vergleich zu Auszubildenden ohne Behinderungen darstellt.

²⁴ Informationen und Fallbeispiele in Vollmer & Frohnenberg (2014): Nachteilsausgleich für behinderte Auszubildende: Handbuch für Ausbildungs- und Prüfungspraxis (Berufsbildung in der Praxis). Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Bonn. Online verfügbar unter: <https://www.bibb.de/dienstveroeffentlichungen/de/publication/show/7407> [04.12.21]

HINWEIS:

Wichtig ist, dass Prüfungskandidatinnen und -kandidaten vor der Prüfungsabnahme – sofern dies nicht offenkundig ist – mitteilen, dass sie das Vorhandensein einer Behinderung/ Beeinträchtigung geltend machen. Möglichst sollte bereits im Zuge des Zulassungsverfahrens durch die zuständige Stelle die Gewährung eines Nachteilsausgleichs geklärt werden.

3.5.1 Worauf muss der Prüfungsausschuss achten?

Art und Umfang der im Einzelfall gebotenen Ausgleichsmaßnahmen sind danach auszurichten, dass dem das Prüfungsrecht beherrschenden Grundsatz der Chancengleichheit möglichst vollständig Genüge getan wird. Vergleichsmaßstab ist daher die/der nicht behinderte Prüfungskandidatin/-kandidat, nicht etwa eine ähnlich beeinträchtigte (behinderte) Person. Dies folgt aus Art. 12 Abs. 1 und 3 Satz 1 Grundgesetz, der – soweit möglich – den vollen Ausgleich der Beeinträchtigung gebietet und nicht lediglich eine verhältnismäßige Abstufung der Kompensationsmaßnahmen innerhalb der (Rand-)Gruppe der behinderten Prüflinge.

Eine medizinische Indikation darf nur insoweit zur Beurteilung der Angemessenheit von Ausgleichsmaßnahmen herangezogen werden, als medizinisch gebotene Maßnahmen (z. B. Ruhepausen) keine unangemessenen Vorteile z. B. bei der zu leistenden gedanklichen Arbeit mit sich bringen.

Zuständige Stelle und Prüfungsausschuss müssen die Art und Schwere der Behinderung unter Anlegung möglichst objektiver Maßstäbe feststellen, wobei in der Regel bereits vorliegende ärztliche Gutachten oder Vergleichbares heranzuziehen sind. Es ist eine sachgerechte Entscheidung über die wichtige Frage zu treffen, ob und welche Erleichterungen aufgrund der Behinderung zu gewähren sind. Die Berufung auf eine Behinderung nach Erbringung einer (in der Regel misslungenen) Prüfungsleistung kann nicht zu einer nachträglichen (verbesserten) Neubewertung führen.

Eine häufige Form des Nachteilsausgleichs ist die Gewährung von Zeitverlängerung als Ausgleich für ein behinderungsbedingt verlangsamtes Arbeitstempo (z. B. bei Lähmungen). Der Prüfungsausschuss muss grundsätzlich jedoch prüfen, ob dem behinderten Prüfling eine einfache Zeitverlängerung tatsächlich hilft oder ob bspw. Fragestellungen in einfacher Sprache, die Unterstützung durch eine Vertrauensperson, das Mitwirken einer Vorlesekraft oder entsprechende EDV-Geräte für das Arbeiten mit Braillezeilen (Tastschrift bei Seheinschränkung) erforderlich sind. Kann dies bejaht werden, müssen gemeinsam mit der Kammer (zuständigen Stelle) die organisatorischen Voraussetzungen geschaffen werden, um dies auch umsetzen zu können.

Einen zulässigen Nachteilsausgleich insbesondere für körper- und sehbehinderte Prüflinge stellt die Durchführung der Prüfung in der eigenen Ausbildungsstätte, etwa in einer Rehabilitationseinrichtung,

dar. Ein vergleichbarer Nachteilsausgleich kann auch bei Prüflingen mit einer anerkannten psychischen Erkrankung (nach ICD 10) erforderlich sein. Möglich wäre die Schaffung von Rückzugs- und Entspannungsmöglichkeiten, das Vermeiden von Zeitdruck oder die Berücksichtigung räumlicher Besonderheiten (separater Raum oder die vertraute Umgebung der Ausbildungseinrichtung).

Ebenfalls zulässig und geboten kann es sein, vom Grundsatz der Prüfungsausschussbesetzung mit neutralen Personen abzuweichen (§ 3 Abs. 4 MPO) und Ausbildungspersonen bei der Prüfung einzubeziehen. Diese muss selbstverständlich von der zuständigen Stelle nach § 40 Abs. 3 BBiG berufen sein, d. h., die strengen Kriterien des § 40 Abs. 1 BBiG erfüllen.

Lernbehinderte Prüflinge weisen Mängel im kognitiven Bereich auf (z. B. Lese-Rechtschreib-Schwäche). Auch bei diesen Menschen kann die Prüfung im bekannten Ausbildungsumfeld die zutreffende Hilfe zum Nachteilsausgleich sein. Aber auch eine mündliche Ersatzprüfung, um behinderungsbedingte Benachteiligungen im schriftlichen Prüfungsteil auszugleichen, kann sinnvoll sein.

Allgemein ist zu empfehlen, in allen Prüfungsteilen alle Möglichkeiten auszuschöpfen, um ein entspanntes Klima zu gewährleisten. Bewährt haben sich eingehende Vorgespräche des Ausschusses mit den zu Prüfenden, in denen u. a. der Ablauf der Prüfung transparent und verständlich dargestellt wird. Neben der ohnehin vorausgesetzten sorgfältigen Vorbereitung der Prüfung sollte das bereits erwähnte Auftreten und Verhalten der Prüfenden in der Prüfungssituation nicht unterschätzt werden (Art der Gesprächsführung, Körpersprache, „entspannende“ Ausstrahlung etc., was ggf. durch eine einschlägige Schulung vertieft werden kann).

In jedem Fall gilt: Der Nachteilsausgleich lässt sich nicht regelhaft gestalten. Stets sind die zu gewährenden Hilfen und Erleichterungen an den *Erfordernissen des Einzelfalls* auszurichten.

Unzulässig ist die Durchführung einer „Abschlussprüfung light“. Die in der einschlägigen Ausbildungsordnung definierte Berufsqualifikation als Mindestanforderung zur Ausübung des jeweiligen Ausbildungsberufs auf Fachkräfteniveau ist der sachlich-fachliche Grund dafür, warum (auch) für Menschen mit Behinderungen keine Prüfungserleichterungen gewährt werden dürfen, die zu einer qualitativen Veränderung der Prüfungsanforderungen führen. Zweck der Abschlussprüfung ist gerade die Feststellung der notwendigen Mindestfertigkeiten und -kenntnisse zur Ausübung des konkreten Ausbildungsberufes. Daher kann auch bei Einschränkungen und Behinderungen keine geringere Leistung gefordert werden als jene, die die Prüfungsanforderungen vorschreibt; ebenso wenig dürfen Prüfungsleistungen günstiger beurteilt werden, da dies schon der Gleichbehandlungsgrundsatz verbietet.²⁵

Allerdings ist es möglich und erforderlich, Menschen mit Behinderung eine Bescheinigung zu erteilen, aus der hervorgeht, welche Prüfungsteile bestanden sind. Das Feststellungsverfahren ähnelt dem für den Normalfall der nicht bestandenen Prüfung, wo der Prüfungsausschuss ebenfalls verpflichtet ist, diejenigen Prüfungsleistungen zu bescheinigen, die im Falle einer Wiederholungsprüfung nicht nochmals abgelegt werden müssen.

²⁵ Vgl. VGH Baden-Württemberg, Urteil vom 31.03.1977 (Az:X 1570/75), veröffentlicht bei HUR-LEBAUS, EzB, PO-AP, Nr. 5 der Rubrik „Bewertung“.

EMPFEHLUNGEN DES BIBB-HAUPTAUSSCHUSSES:

- Empfehlung zur Berücksichtigung besonderer Belange Behinderter bei Zwischen-, Abschluss und Gesellenprüfungen (Empfehlung Nr. 66 von 1985)
- „Empfehlung zur beruflichen Bildung psychisch behinderter Menschen“, Hauptausschusses des BIBB vom 15.12.2021 (ersetzt die Empfehlung 103)

Buechempfehlungen

- Vollmer & Frohnenberg (2014): *Nachteilsausgleich für behinderte Auszubildende: Handbuch für Ausbildungs- und Prüfungspraxis (Berufsbildung in der Praxis)*. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.). Bonn. Online verfügbar unter: <https://www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/show/7407> [04.12.21].
- Flores & Scheerer-Papp (2014): *Sprachsensibel beraten. Praktische Tipps für Beraterinnen und Berater*. Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch. Online verfügbar unter: https://www.deutsch-am-arbeitsplatz.de/fileadmin/user_upload/PDF/BD_Fachstelle_sprachsensibel_3.Auflage_2014_Web.pdf [04.12.21]

3.6 Prüferdelegation

Die *Bewertung von Prüfungsleistungen ist eine zentrale Aufgabenstellung* im Prüfungswesen. Sie gehört daher zum Kernbereich der Prüfungsabnahme, die das BBiG bislang allein den Prüfungsausschüssen zugewiesen hat. *Dementsprechend bestimmt auch § 25 Abs. 1 der Musterprüfungsordnung, dass jede Prüfungsleistung von den Mitgliedern des Prüfungsausschusses getrennt und selbstständig zu beurteilen und zu bewerten ist.*²⁶

Diese Regelung hat auch ihren Sinn: Ob eine Prüfungsleistung den Anforderungen entspricht oder nicht, können nur die zu einem entsprechenden Fachurteil berufenen Prüferinnen und Prüfer nach pädagogischen und fachlichen Kriterien aufgrund ihrer Sach- und Fachkenntnis beurteilen. Dass diese persönlichen Voraussetzungen (Sachkunde und Eignung zur Mitwirkung an Prüfungen) gegeben sind, ist nur bei Mitgliedern des Prüfungsausschusses gewährleistet, da das Gesetz nur für diesen Personenkreis das Vorhandensein dieser Eignungsvoraussetzungen fordert (§ 37 Abs. 1, Satz 2 BBiG).

²⁶ Darauf weist auch der Gesetzgeber in der Begründung zu § 39 BBiG hin. Dort heißt es: „Unverzichtbar ist, dass der Prüfungsausschuss das Recht hat, vorgeschlagene Noten zu ändern. D. h., dass er nicht an Vorgaben gebunden ist. Er hat das Letztentscheidungsrecht über Noten, bestehen oder Nichtbestehen der Prüfung“ (vgl. Bundestagsdrucksache 15/3980, S. 51, dort Abs. 3 der Einzelbegründung zu § 39 BBiG).

Das BBiG 2020 hat diese Grundsätze in erheblichem Maße aufgeweicht. Der neue § 42 Abs. 2 BBiG erlaubt es neuerdings, dass selbstständig bewertbare Prüfungsbestandteile zur abschließenden Abnahme und Bewertung für delegierbar erklärt werden.

Zwei Varianten der Delegation sollen künftig möglich sein:

- Delegation auf paritätisch zu besetzende Prüferdelegation.
- Weitergehende Übertragung der abschließenden Bewertung „nichtflüchtiger“ Prüfungsleistungen durch einen Prüfungsausschuss oder eine Prüferdelegation an lediglich zwei Prüfende.

Damit wird die Besetzung von Stationen bei einer Stationsprüfung oder von beiden Teilen einer gestreckten Abschlussprüfung mit unterschiedlichen Prüfungsgremien (Prüferdelegation) ermöglicht.²⁷

Der Prüfungsausschuss ist immerhin nicht völlig wehrlos. Die Delegation bestimmter Bewertungsvorgänge kann die zuständige Stelle nicht nach freiem Gutdünken einfach anordnen. Vielmehr kann sie eine solche Entscheidung *nur im Einvernehmen* mit den Mitgliedern des Prüfungsausschusses treffen (siehe § 39 Abs. 2 Satz 1 BBiG).

Diese Gesetzesformulierung ist außerordentlich bedeutsam. Sie stellt nämlich klar, *dass alle Mitglieder*, also der Prüfungsausschuss in seiner Gesamtheit, *einer Delegation zustimmen müssen*. Hätte die Gesetzesformulierung dagegen gelautet: „Die zuständige Stelle kann im Einvernehmen mit dem Prüfungsausschuss die Abnahme [...] auf Prüferdelegationen übertragen“, dann hätte zur Herstellung des Einvernehmens eine einfache Mehrheitsentscheidung des Prüfungsausschusses ausgereicht. Die Formulierung des § 42 Abs. 2 BBiG schließt jedoch die Anwendbarkeit des § 41 Abs. 2 Satz 2 BBiG aus.

In der Praxis ist das Risiko hoch, dass die Kammergeschäftsführungen mit Blick auf angebliche „organisatorische Notwendigkeiten“ die Prüfungsausschussmitglieder unter Druck setzen. Dennoch sollten die Prüfungsausschussmitglieder dem Ansinnen energisch entgegentreten, von der neuen Delegationsmöglichkeit Gebrauch zu machen. Gegen die Delegation von Bewertungsvorgängen steht vor allem die Sicherung der *Prüfungsqualität*.

Zu bedenken ist, dass die Delegationen *abschließend entscheiden*, d. h., der delegierende Prüfungsausschuss hat die Bewertungen *ungeprüft zu übernehmen*. Damit hat der Gesetzgeber mit einem Federstrich die Alleinverantwortung des Prüfungsausschusses für die Prüfungsabnahme beseitigt. Eine

²⁷ In der Gesetzesbegründung heißt es dazu: „Die Flexibilität beim Einsatz von Prüfern und Prüferinnen im Prüfungsverfahren soll dadurch erhöht werden, dass auch Prüfer und Prüferinnen, die nicht Mitglied des Prüfungsausschusses sind, in einer paritätischen Delegation mit der Abnahme und Bewertung von Prüfungsleistungen beauftragt werden können. So sollen auch Personen als Prüfende gewonnen werden können, denen ihre Arbeit, ihr Unternehmen oder ihre Lebenssituation nur ein begrenztes Zeitbudget für Prüferaufgaben ermöglicht.“ Der Einsatz als unbeteiligte dritte Person ist rechtlich problematisch (s. o.). Im Übrigen lässt sich dieser Personenkreis auch auf andere Weise für das Prüfungswesen gewinnen, indem die zuständige Stelle die Zahl parallel tätiger Prüfungsausschüsse deutlich erhöht, die dementsprechend geringer belastet werden.

Einschränkung der Handlungshoheit, die nicht leichtfertig hinzunehmen ist, zumal das Argument, dass dies doch bereits häufig gemacht wurde, künftig schnell zu einer weitreichenden Veränderung der Praxis führen kann.

Die Verantwortung für die Beurteilung und Bewertung von Prüfungsleistungen des gesamten Prüfungsausschusses und seiner einzelnen Mitglieder ist nach hiesiger Auffassung nicht delegationsfähig. Dies folgt schon aus dem im Prüfungsrecht allgemeingültigen Grundsatz, dass das Prüfungsgremium (bzw. seine einzelnen Mitglieder) aufgrund persönlicher Wahrnehmungen zu seinem Urteil kommen muss.

Die Wertung der Prüferin / des Prüfers ist eine höchstpersönliche Entscheidung, die sie / er innerhalb des ihr/ihm gegebenen Beurteilungsspielraums trifft. Sie / er hat daher die rechtliche Kompetenz, im Rahmen dieses Spielraums über die Qualität der Prüfungsleistungen letztverbindlich zu entscheiden. Nur so ist im Übrigen in Zweifelsfällen (z. B. zwischen zwei Notenstufen) sichergestellt, dass unter Einbeziehung von Hilfserwägungen (persönlicher Eindruck) die sachgerechte Bewertung vorgenommen wird. Diesen Grundsätzen trägt der bisherige § 25 Abs. 1 MPO Rechnung.

Das Erfordernis einer eigenständigen Bewertung verlangt die Anwesenheit aller Prüfungsausschussmitglieder (vgl. § 25 Abs. 1 MPO), d. h., die bloße Beschlussfähigkeit des Ausschusses reicht nicht aus.

Anders ist die Frage zu beurteilen, ob der Bewertungsvorgang als solcher delegationsfähig ist. Angesichts der tatsächlichen Belastung von Prüfungsausschüssen hat sich in der Praxis die ständige Übung herausgebildet, z. B. schriftliche Prüfungsarbeiten von Korrekturassistentinnen/-assistenten (meistens Berufsschullehrkräfte) durchsehen zu lassen. Diese Erleichterung der Tätigkeit im Prüfungsausschuss wurde mit dem § 39 Abs. 2 BBiG 2005 eingeführt: Sie ist rechtlich bedenkenfrei.

Ein weiteres praktisches Problem der Leistungsbewertung liegt in der richtigen Reihenfolge der Bewertungsschritte (Rechenoperationen). Wichtig ist, dass jedes Ausschussmitglied von jeder Prüfungsleistung Kenntnis nimmt und sich ein höchstpersönliches Urteil bildet. Eine Benotung nach dem Prinzip der Berichterstattung (bei Klausuren) darf nicht ohne eigenständige Begutachtung der Klausur nach dem Motto „wird schon seine Richtigkeit haben“ schlicht übernommen werden. Erlaubt ist allerdings, dass sich Prüfende die Benotung von Kolleginnen bzw. Kollegen „zu eigen machen“. In einem solchen Fall wird es den Geprüften in einem Anfechtungsverfahren kaum gelingen, einen Verfahrensfehler nachzuweisen, zumal die Gerichte den gegebenen Bewertungsspielraum nicht ausforschen dürfen (so dürfen die betroffenen Prüfenden nicht gefragt werden, ob und welche Erwägungen sie angestellt haben, als sie sich der Benotung von Kolleginnen bzw. Kollegen anschlossen).

Die Rechtsstellung des Prüfungsausschusses wird durch einen weiteren Aspekt abgewertet: Der neue § 42 Abs. 4 BBiG 2020 bestimmt, dass der Prüfungsausschuss die von Automaten erstellten Auswertungen von Multiple-Choice-Aufgaben („Antwort-Wahl-Aufgaben“) ausnahmslos zu übernehmen hat. Damit wird diesem Fachgremium die Verantwortung für den Bewertungsprozess gänzlich entzogen. Hinzu tritt, dass der Prüfungsausschuss von dritter Seite erarbeitete Multiple-Choice-Aufgaben auf deren fachliche Eignung und Richtigkeit überhaupt nicht mehr überprüfen kann. Schließlich ist dem Prüfungsausschuss jegliche Möglichkeit der Überprüfung verwehrt, ob die automatisierten Ergebnislisten

fehlerbehaftet sind (z. B. durch Programmier- oder andere Fehler). Damit wird ihm in diesem Fall jegliche Möglichkeit der Verantwortungswahrnehmung genommen.²⁸

Die Rechtsprechung hat daher zum Einsatz von Multiple-Choice-Aufgaben im Prüfungswesen richtungsweisende Entscheidungen getroffen. Danach kann sich die Aufgabe des Prüfungsausschusses nicht allein auf die Addition der richtigen Antworten beschränken, da dieser Vorgang keinen Raum für eine wertende Beurteilung von Prüfungsleistungen zulässt; daher müsse bei dieser Prüfungsart die eigentliche Tätigkeit der Prüfenden vorverlagert werden, die in der Auswahl des Prüfungsstoffes, der Ausarbeitung der Fragen und der Festlegung von Antwortmöglichkeiten besteht. Prüferin bzw. Prüfer ist hierbei die- oder derjenige, die/der die Multiple-Choice-Aufgaben auswählt. Im Übrigen ist die ausdrückliche Nennung dieses hochumstrittenen Aufgabentyps im Gesetzestext ein unnötiges Ärgernis, da er damit als einziger Aufgabentyp gleichsam eine gesetzestechnische Weihe erhält. Dabei sind Antwort-Wahl-Aufgaben, wie bereits zuvor verdeutlicht, denkbar ungeeignet, um die Berufsqualifikation im Sinne von § 1 Abs. 3 BBiG festzustellen.

Der Prüfungsausschuss entscheidet stets in der Gesamtheit seiner Mitglieder (§ 25 Abs. 3 MPO-E). Es geht um Beschlüsse über die Noten für den jeweiligen Teil der Prüfung (Grundlage bilden die Bewertungen der einzelnen Prüfungsleistungen durch die Ausschussmitglieder; dem Kollegialorgan bleiben Bewertungsänderungen vorbehalten, vor allem bei erheblichen Bewertungsunterschieden durch die einzelnen Ausschussmitglieder) und über das Bestehen oder Nichtbestehen der Abschlussprüfung insgesamt.

Diese Überprüfung von erheblichen Bewertungsdifferenzen erschöpft sich nicht darin, die Summe der von den drei Mitgliedern des Prüfungsausschusses vergebenen (unterschiedlichen) Noten durch drei zu teilen. Vielmehr muss der (erhebliche) Benotungsunterschied im fachlichen Austausch aufgeklärt und möglichst ausgeräumt werden, damit der Fachausschuss in seiner Gesamtheit möglichst zu einer gemeinsam getragenen Auffassung gelangt. Eine gewisse Durchbrechung dieses Grundsatzes mag dort gerechtfertigt sein, wo naturgemäß subjektive (persönliche) Eindrücke in die Bewertung einer Prüfungsleistung einfließen müssen (z. B. bei praktischen Prüfungsaufgaben mit einem hohen gestalterischen Anteil).

Da die Feststellung des Prüfungsergebnisses ein Verwaltungsakt ist, muss dieser mit einer *Rechtsbehelfsbelehrung* versehen und Prüflingen bekanntgegeben werden. Eine Rechtsbehelfsbelehrung ist auch im Falle eines positiven Bescheides notwendig. Zum einen ist auch in diesem Fall die Anfechtung nicht ausgeschlossen (wenn z. B. Geprüfte meinen, dass ihre Prüfungsleistung falsch bewertet worden ist), zum anderen würde bei fehlender Rechtsbehelfsbelehrung die Bestandskraft des Bescheides erst nach einem Jahr eintreten (§ 58 Abs. 2 VwGO). Außer der Gesamtnote der Abschlussprüfung sollten dabei auch die Einzelnoten für die Leistungen in den Prüfungsbereichen, in der praktischen Prüfung und ggf. von mündlichen Ergänzungsprüfungen angegeben werden. Sie sind Grundlage der Gesamtbewertung und können auch im Falle einer Wiederholungsprüfung eine Rolle spielen.

²⁸ Vgl. Kaiser, Keup-Gottschalk & Labusch, 2018; <https://www.bwp-zeitschrift.de/de/bwp.php/de/publication/download/8685> [04.12.21].

3.7 Dokumentation der Prüfung (Niederschrift)

Aus mindestens zwei Gründen ist es unerlässlich, dass die wesentlichen Verfahrensschritte der Prüfung nachvollziehbar dokumentiert werden. Zum einen wegen der erheblichen Bedeutung, die das Bestehen bzw. Nichtbestehen einer Berufsabschlussprüfung für den Betroffenen haben kann, zum anderen zur sachgerechten Erledigung eventueller Widerspruchs- und Klageverfahren.

Die Dokumentation des Prüfungsverlaufs wird in der Musterprüfungsordnung (MPO) an zwei Stellen angesprochen. Es sind über die Sitzungen des Prüfungsausschusses Protokolle zu führen, die (ggf. von der/dem kammerseitig gestellten Protokollführerin/Protokollführer und) von der/dem Vorsitzenden unterzeichnet sein müssen (§ 5 Abs. 3 MPO). Eine mindestens ebenso wichtige Rolle spielt die in § 20 Abs. 3 MPO vorgeschriebene Niederschrift über den Verlauf der Prüfung. Der Niederschrift kommt deswegen besondere Bedeutung zu, weil sie im Streitfall als Urkunde Beweisfunktion besitzt. Die Niederschrift gibt Aufschluss über die äußeren und inneren Daten der Prüfung und das Zustandekommen der Werturteile und Prüfungsentscheidungen. Sie ist deshalb mit besonderer Sorgfalt zu führen und von allen Mitgliedern des Ausschusses zum Zeichen ihrer Verantwortung zu unterschreiben.

Wegen der herausragenden urkundlichen Bedeutung der Niederschrift wird insbesondere den Ausschussvorsitzenden empfohlen, in den Niederschriften folgende Punkte zu berücksichtigen:

Angaben

1. über Ort und Zeit der Prüfung,
2. über die Zusammensetzung des Ausschusses,
3. zur Person des Prüflings,
4. über den wesentlichen Gegenstand der Prüfungsstücke, der Arbeitsproben sowie die sonstigen Prüfungsaufgaben,
5. über die Bewertung sämtlicher Prüfungsleistungen, der Prüfungsteile und der Prüfungsfächer sowie die Gesamtbewertung der Abschlussprüfung. Bei der Bewertung der Prüfungsleistungen mit Ausnahme der schriftlich erbrachten sind die tragenden Gründe festzuhalten, soweit sie nicht anderweitig beweissicher dokumentiert sind,
6. über die Mitglieder des Ausschusses, die mit der Bewertung der Prüfungsleistungen beauftragt waren (nur bei Abweichen vom Kollegialprinzip, siehe Abschnitt 5.4.1),
7. über die Personen, die mit der Aufsicht beauftragt waren.

Die aufgeführten Gegenstände sind Mindestangaben. Wichtig sind insbesondere die Angaben nach Nr. 4, die den Inhalt des jeweiligen Prüfungsgegenstands kennzeichnen, sowie die Angaben nach Nr. 5, bei denen es um die Bewertung der einzelnen Prüfungsleistungen geht. Die Werturteile sind nicht einfach nur in Noten zum Ausdruck zu bringen, sondern auch mit nachvollziehbaren Gründen zu versehen. Zu diesen tragenden Gründen gehören nicht nur Fehler und Mängel der jeweiligen Arbeiten, sondern auch positiv zu beurteilende Punkte.

Aus der Tatsache, dass die schriftlichen Arbeiten in der Nr. 5 nicht erwähnt sind, ist nicht zu folgern, dass dort tragende Gründe nicht festzuhalten sind. Bei Klausuren versteht es sich von selbst, dass solche Gründe in einem abschließenden Urteil festgehalten werden.

Die Prüfer/innendelegationen haben selbstverständlich aufgrund ihrer Beweisfunktion eine Niederschrift anzufertigen, die die vorstehenden Kriterien sämtlich erfüllt. Insbesondere sind sie verpflichtet, die wesentlichen Abläufe und die für die Bewertung erheblichen Tatsachen für die abschließende Bewertung durch den delegierenden Prüfungsausschuss zu dokumentieren.

3.8 Nachprüfung (gerichtlich) von Bewertungsentscheidungen

Im Rahmen des Widerspruchsverfahrens ist zu prüfen, ob die Prüfungsentscheidung rechtswidrig war, d. h., ob der Prüfungsausschuss die Verfahrensvorschriften und das anzuwendende materielle Recht beachtet hat. Die im politischen Raum geäußerte Hoffnung, das neue Prüfungsverfahren führe zu weniger Widersprüchen und Anfechtungsklagen gegen Prüfungsentscheidungen, wird sich kaum erfüllen, da sich die einschlägige höchstrichterliche Rechtsprechung zumindest bislang nicht geändert hat. Galten früher Entscheidungen von Prüfungsgremien praktisch als unanfechtbar, hat sich seit den fundamentalen Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts vom 17.04.1991 einiges getan. Die bis dahin ständige Rechtsprechung wurde aufgegeben, wonach bei Anfechtungen von Prüfungsentscheidungen fachspezifische Fragen der gerichtlichen Nachprüfung entzogen seien.

Seitdem können nicht nur Entscheidungen des Prüfungsausschusses aufgehoben werden, bei denen sich die Fehlerhaftigkeit einer fachlichen Position (der/des Prüfenden) der/dem insoweit unkundigen Richter/Richterin als gänzlich unhaltbar „aufdrängen“ muss. Vielmehr hat das Bundesverfassungsgericht für fachliche Meinungsverschiedenheiten zwischen Prüfenden und Prüflingen den (seinerzeit neuen) Bewertungsgrundsatz aufgestellt, dass eine zumindest vertretbare und folgerichtig begründete Lösung nicht als falsch bewertet werden darf. Diese Öffnung ist zutreffend damit begründet worden, dass nicht nur der Prüferin/dem Prüfer ein Bewertungsspielraum, sondern auch den Prüflingen ein angemessener Antwortspielraum zusteht, soweit die Richtigkeit oder Angemessenheit von Lösungen wegen der Eigenart der Prüfungsfrage bzw. -aufgabe nicht eindeutig bestimmbar ist, die Beurteilung vielmehr unterschiedlichen (fachlichen) Ansichten Raum lässt. Dabei kommt es nach der hier vertretenen Auffassung nicht darauf an, ob die von der/dem Geprüften abgelieferte – vertretbare bzw. richtige – Lösung in der einschlägigen Fachliteratur bereits veröffentlicht ist (Abweichung vom Bundesverfassungsgericht).

Diese Erweiterung der gerichtlichen Nachprüfbarkeit von den Entscheidungen Prüfender zwingt dazu, fachliche Fragen, die in einer Prüfung strittig geblieben sind, nachvollziehbar zu dokumentieren. Insoweit haben die zuständigen Stellen (Kammern) als Widerspruchsinstanz und die Verwaltungsgerichte – ggf. unter Hinzuziehung von Sachverständigen – substantiierten Einwendungen nachzugehen.²⁹

²⁹ Zum Verfahren: Widersprüche und Klagen im Zusammenhang mit Prüfungsentscheidungen werden nicht gegen den Prüfungsausschuss, sondern gegen die zuständige Stelle (Kammer) gerichtet. Sie hat das Widerspruchsverfahren durchzuführen und den Widerspruchsbescheid zu erlassen.

Einer eigenen fachlich-pädagogischen Beurteilung der Prüfungsleistungen hat sich die Widerspruchsstelle – ebenso wie die Gerichte – wegen der nur den Prüfenden eingeräumten Beurteilungsermächtigung zu enthalten. Sollte daher der Vortrag des Widersprechenden entsprechende Hinweise enthalten, hat die Widerspruchsstelle von Amts wegen den Sachverhalt aufzuklären, indem sie u. a. Stellungnahmen der Prüferinnen und Prüfer einholt. Deren Stellungnahmen haben also eine zentrale Bedeutung für den Ausgang des Widerspruchs- bzw. Klageverfahrens. Wollen Prüferinnen bzw. Prüfer an der ursprünglichen (schlechten) Bewertung festhalten, muss man diese nunmehr gut begründen und sich detailliert dazu äußern, aus welchen Gründen die Argumente der/des Widersprechenden nicht zu berücksichtigen sind.

Das ist mit einigem Aufwand verbunden und lässt sich nur dann bewerkstelligen, wenn der Ausschuss den Bewertungsvorgang sorgfältig durchgeführt und dokumentiert hat. So vermeidet ein umsichtiger Prüfungsausschuss Gerichtsentscheidungen mit dem Ergebnis, dass die/der Geprüfte eine fachlich vertretbare Lösung präsentiert hat, die von der Prüferin/dem Prüfer zu Unrecht als falsch bewertet worden ist.³⁰ An dieser Stelle sei darauf hingewiesen, dass Bewertungsentscheidungen, die nicht (substantiiert) vom Widersprechenden beanstandet worden sind, bestandskräftig werden. So ist es zu spät, eine Bewertung, die nicht Gegenstand des Widerspruchsverfahrens gewesen ist, erstmals in einer nachfolgenden Anfechtungsklage beim Verwaltungsgericht zu rügen.³¹

Ein Problem kann mit den mehrfachen Delegationsmöglichkeiten von Bewertungsvorgängen entstehen, die § 42 Abs. 2 BBiG 2020 eröffnet. So ist bislang ungeklärt, wer eigentlich die fachlichen Stellungnahmen zu angefochtenen Bewertungsentscheidungen abgeben soll/kann, wenn der delegierende Prüfungsausschuss mit der Delegationsentscheidung seine Bewertungsaufgabe aus der Hand gibt. Der neue § 42 Abs. 1 Nr. 1 BBiG bestimmt, dass der Prüfungsausschuss nur Beschlüsse über die Noten zur Bewertung einzelner Prüfungsleistungen fasst, die er selbst abgenommen hat. Konsequenterweise kann er im Rahmen von Widerspruchs- und Klageverfahren auch nur für die von ihm selbst vergebenen Noten Verantwortung tragen und diese fachlich begründen. Für andere Prüfungsleistungen, die von „Delegationen“ bewertet worden sind, muss die zuständige Stelle diese für die fachlichen Stellungnahmen heranziehen. Sollte das Verfahren nicht in allen Einzelheiten eindeutig dokumentiert sein, dürften die zuständigen Stellen Probleme haben, insbesondere in den Klageverfahren eine angemessene fachliche Vertretung sicherzustellen. Eine ähnliche Problematik tritt bei Prüfungsleistungen (Multiple-Choice-Aufgaben) auf, die von einem Computer ausgewertet worden sind. Welche Stelle soll in diesem Fall die fachliche Stellungnahme zu einer beanstandeten Prüfungsaufgabe oder Bewertung abgeben? Soweit bekannt, hat das für das Gesetzgebungsverfahren federführende Bundesministerium für Bildung und Forschung zu diesen Problemstellungen bislang keine Stellungnahme oder gar Lösung abgegeben.

Sofern eine Anfechtungsklage Erfolg hat und eine Prüfungsleistung erneut bewertet werden muss, weil der Prüfungsausschuss eine Aufgabenlösung zu Unrecht als falsch bewertet hat, nimmt nicht etwa das Gericht die Neubewertung vor, sondern der „aufgehobene“ Prüfungsausschuss muss die Prüfungsleis-

³⁰ In diesem Fall hat das Gericht diese Prüfungsentscheidung aufzuheben (nicht aber seine Bewertung an die Stelle der beanstandeten zu setzen).

³¹ So u. a. das Bundesverwaltungsgericht in seinem Urteil vom 10.10.2002 (Az: 6 C 7/02); veröffentlicht in der NJW 2003, S. 1063 ff.

tung „unter Beachtung der Auffassung des Gerichts“ erneut bewerten.³² Handelt es sich im Einzelfall um eine „delegierte“ Bewertung einer Prüfungsleistung, dann muss die seinerzeit beauftragte Delegation diese Neubewertung vornehmen.

Seine eigene als falsch erwiesene Bewertung einer Korrektur vornehmen zu müssen, verlangt von Prüfenden ein hohes Maß an Souveränität und Kritikfähigkeit. Gute Prüferinnen bzw. Prüfer sind sich bewusst, dass Menschen irren können, und werden ihren Irrtum akzeptieren und bei der erneuten Bewertung die „verdiente“ (bessere) Note vergeben.

Im Übrigen sei darauf hingewiesen, dass in vielen Fällen *Anfechtungsklagen erfolglos* bleiben. Geht es darum,

1. welche Kenntnisse im Einzelnen zu verlangen sind,
2. wie schwierig die Prüfungsaufgabe ist,
3. wie schwer ein in der Prüfung begangener Fehler wiegt (so kann eine Prüfungsleistung dann zu Recht mit „mangelhaft“ bewertet werden, wenn sich die/der Geprüfte einer fachlich vertretbaren (Minder-)Meinung anschließt, diese aber falsch oder unvollständig begründet und/oder anwendet),
4. welche Note zu vergeben ist (z. B., ob eine brauchbare Prüfungsleistung mit „gut“ oder „befriedigend“ zu bewerten ist),

hat der Prüfungsausschuss einen prüfungsrechtlichen Bewertungsspielraum, der der gerichtlichen Überprüfung entzogen ist. Es darf nur insoweit gerichtlich überprüft werden, ob der Prüfungsausschuss vom richtigen Sachverhalt ausgegangen ist, Verfahrensvorschriften oder allgemeine Bewertungsgrundsätze missachtet oder sachwidrig Bewertungsspielräume eingeengt oder schlicht übersehen hat.

³² Dies entspricht einem Prüfungsgrundsatz, der in ständiger Rechtsprechung bestätigt worden ist. Nach hiesiger Auffassung wäre – dem Gebot der Unparteilichkeit als Ausfluss des Rechtsstaatsprinzips folgend – eine Überprüfung durch eine „unbelastete“ neutrale Instanz angezeigt, zumal auf diese Weise der Verdacht etwaiger Voreingenommenheit zwanglos ausgeräumt werden kann (so auch VGH Mannheim, NJW 1989, S. 1379).

4. Institutioneller und rechtlicher Rahmen

4.1 Rechtliche Grundlagen und ihre Geschichte

Die Abschlussprüfung stellt eine Berufszugangsschranke dar, da die entsprechende fachliche Tätigkeit in der Regel den Nachweis der bestandenen Prüfung voraussetzt, auch wenn die BBiG-Berufe nicht zu den sog. reglementierten Berufen (wie z. B. Medizinerinnen und Mediziner) zählen. Ohne den Nachweis der bestandenen einschlägigen Fachprüfung wird man – wenn überhaupt – nicht als Fachkraft, sondern als Hilfskraft beschäftigt, mit einem entsprechend geringeren Vergütungsanspruch. Daraus folgt, dass auch die Berufsabschlussprüfungen nach BBiG im Lichte des Art. 12 Grundgesetz zu betrachten sind, der das Grundrecht auf freie Wahl des Berufs garantiert. Dementsprechend dürfen einschränkende Reglementierungen der Berufsausübung nur durch Gesetz oder aufgrund eines Gesetzes erfolgen, und auch nur insoweit dies notwendig ist.

Dass der Staat mit einem Gesetz die Aufsicht über die berufliche Bildung in seine Hand genommen und sie damit auch zu einem Teil des gesamten Bildungswesens gemacht hat, ist keine Selbstverständlichkeit und eine verhältnismäßig neue Entwicklung.

Auf dem Gebiet der Berufsbildung gab es in der Bundesrepublik lange Zeit keinen einheitlichen Gesetzesrahmen, obwohl ein solcher zwingend erforderlich ist, wenn man den Art. 12 GG ernst nimmt. Bis 1969, also für immerhin zwanzig Jahre nach Gründung der Bundesrepublik, enthielten die Gewerbeordnung und das Handelsgesetzbuch lediglich rudimentäre Regelungen zur Berufsausbildung sowie – etwas umfänglicher – die Handwerksordnung. Die ältesten Regelungen zur Berufsausbildung finden sich in der Gewerbeordnung und im Handwerksrecht. Mit der 2. Handwerksnovelle aus dem Jahr 1897 wurden die Grundlagen für die Errichtung von Handwerkskammern geschaffen. Zugleich wurde das handwerkliche Ausbildungsrecht unabhängig vom Recht für die übrigen Gewerbe neu geregelt. Im Laufe der Zeit erhielten die Handwerkskammern (und -innungen) weitgehende Regelungsbefugnisse im Lehrlingswesen, wozu auch das Prüfungswesen zählte. Diese Ermächtigungen wurden relativ rasch umgesetzt und blieben bis 1969 in Kraft. Lange Zeit waren die Handwerkskammern und -innungen in der Bundesrepublik nicht nur für die Durchführung, sondern auch für die materiellen Rahmenbedingungen der Ausbildung verantwortlich. Die Handwerkskammern gaben Vorschriften und Ermächtigungen vor, nach denen die Innungen die Lehrlingsausbildung und die Abnahme der Gesellenprüfung regelten.

Bemerkenswerterweise wurde in der Bundesrepublik bis in die 1960er-Jahre nicht von Ausbildung gesprochen, sondern vom „Halten“ von Lehrlingen. Das bloße „Halten“ bzw. die „Annahme“ von Lehrlingen auf privatrechtlicher Grundlage war nach der preußischen Allgemeinen Gewerbeordnung jedermann gestattet. Die ohnehin liberal geprägte Gewerbeordnung des Deutschen Reichs von 1869 übernahm diese Regelung unverändert. Das materielle Kernproblem bestand darin, dass mit dem bloßen Halten von Lehrlingen keine Anleitungspflicht verbunden war, sodass zahlreiche Lehrverhältnisse tatsächlich in niedere Beschäftigungsverhältnisse abdrifteten, die lediglich den Lehrling verpflichteten, niedere Tätigkeiten wie die Werkstattreinigung auszuführen.

Die Industrie- und Handelskammern (IHK) weisen eine erheblich längere Geschichte als die Handwerkskammern auf. Jedoch war die Entwicklung der Kompetenzen auf dem Gebiet der Berufsbildung eine ganz andere als im Handwerk. In der Anfangszeit gab es beispielsweise keine Zwangsmitgliedschaft in den IHK und ihre Befugnisse waren lange Zeit auf die Beratung staatlicher Stellen in Wirtschaftsfragen beschränkt. Eine wesentliche Aufgabe wuchs den IHK mit der Verfolgung des Gesamtinteresses der Handels- und Gewerbetreibenden erst mit dem preußischen Handelskammergesetz von 1870 zu: hierzu zählten auch die „Angelegenheiten der Gehilfen und Lehrlinge“.

Um die Wende vom 19. zum 20. Jahrhundert kam die Befugnis hinzu, „Einrichtungen, die die Ausbildung der Gehilfen und Lehrlinge bezwecken, zu errichten und zu unterstützen“. Dennoch blieb es bei einem fundamentalen Unterschied zu den Handwerkskammern: Den IHK blieb lange Zeit eine Regelungsbefugnis des Lehrlings- bzw. Ausbildungswesens verschlossen. Erst 1956 – mit der Verabschiedung des „Gesetzes zur vorläufigen Regelung des Rechts der Industrie- und Handelskammern“ (IHK-G) vom 18.12.1956 (BGBl. I S. 920) – wurden den IHK diese Rechte bundeseinheitlich zuerkannt.

Mit der Berufsbildungsreform von 1969, die ihren Niederschlag in der Verabschiedung des Berufsbildungsgesetzes und gleichlautender Vorschriften in der Handwerksordnung vom 14. August 1969 (BGBl. I, S. 1112) fand, wurde eine umfassende gesetzliche Grundlage für die Berufsbildung geschaffen, namentlich für die Berufsausbildung. Dies war ein Erfolg der langjährigen Bestrebungen der Gewerkschaften, die Qualität der Berufsausbildungen zu verbessern und die Vorgaben für Bedingungen in der betrieblichen Ausbildung durch gesetzliche Grundlagen anzugleichen.

Für diesen Bereich der Berufsbildung wurde ein relativ stringenter Ordnungsrahmen vorgegeben, der für alle an der Berufsausbildung Beteiligten verbindlich ist. Neu waren zahlreiche Ordnungsvorschriften zur Durchführung der Berufsausbildung, von denen nicht abgewichen werden durfte. Genannt seien die Vorgaben zur Gestaltung von Ausbildungsverträgen oder für die Eignung von Ausbildungsstätten und -personal. Dagegen waren die prüfungsrechtlichen Regelungen spärlich, auch um der Prüfungspraxis möglichst weite Gestaltungsspielräume zu eröffnen. Allerdings wurden recht stringente Vorgaben zur Zusammensetzung und zu den Kernaufgaben der Prüfungsausschüsse geschaffen.

4.2 Rolle der zuständigen Stellen

Die seinerzeit recht mächtigen *Handwerksorganisationen* haben im Zuge der Berufsbildungsreform einen wesentlichen Teil ihrer umfänglichen Befugnisse verloren. Die Auftragsbestimmungen der HwO haben sich zwar nicht geändert, jedoch ist mit der Einführung des § 25 HwO geklärt, dass materielle Ausbildungsvorschriften nur noch durch Rechtsverordnung des Bundes erlassen werden *dürfen*, die *insoweit die „Fachlichen Vorschriften“ usw. der Handwerkskammern ersetzen*.

Gleichsam im Gegenzug wurden den Wirtschaftskammern (späteren IHK) jedoch mit der Funktion als „zuständige Stelle“ wesentliche und verantwortungsvolle Berufsbildungsaufgaben übertragen (vgl. §§ 71 ff. BBiG). Im Vordergrund steht die Ordnung des betrieblichen Teils der Berufsausbildung im dualen System. Die Kammern haben Überwachungsfunktionen gegenüber den ausbildenden Betrieben (§ 76 BBiG), erlassen Regelungen zur Durchführung der Berufsbildung, soweit anderweitige Vorschriften nicht bestehen (§ 9 BBiG), und sie nehmen verantwortlich die Berufsabschluss- und andere berufsbezogene Prüfungen durch kammereigene Prüfungsausschüsse ab (§ 39 BBiG). Hinsichtlich ihrer Aufgabenwahrnehmung nach dem BBiG bzw. der HwO unterliegen die Kammern lediglich der Rechts- und nicht der Fachaufsicht durch die „zuständige oberste Landesbehörde“.³³ Diese Aufsichtsfunktion üben in vielen Bundesländern die Wirtschaftsministerien aus. Anders ist dies beispielsweise in der Freien und Hansestadt Hamburg, wo die Rechtsaufsicht auf dem Gebiet der Berufsbildung seit 1971 bei der Bildungsbehörde, zuletzt beim Hamburger Institut für Berufliche Bildung, ressortiert.

Die Aufgabenwahrnehmung auf dem Gebiet der Berufsbildung durch die Kammern wird *vom BBiG* als *lex specialis* gegenüber den allgemeinen Kammergesetzen *abschließend geregelt*. Dies gilt also auch für das IHK-Gesetz, das fälschlicherweise für die Berufsausbildung noch für anwendbar gehalten wird.³⁴

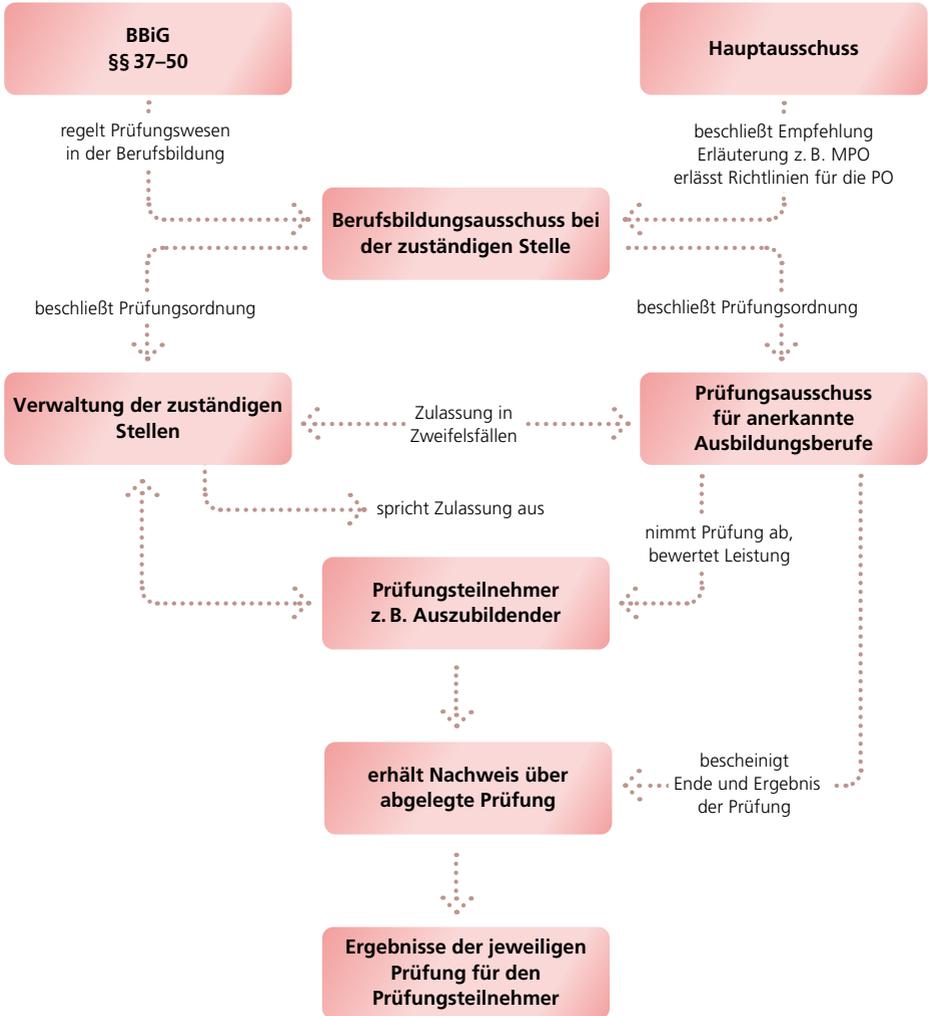
³³ Das bedeutet, dass die zuständige Landesbehörde den zuständigen Stellen keine fachlichen Weisungen erteilen kann. Sie kann und darf nur dann tätig werden, wenn eine zuständige Stelle in ihrem örtlichen Zuständigkeitsbereich erkennbar gegen geltendes Recht verstößt. Das gelingt jedoch nur selten.

³⁴ § 1 Abs. 2 IHK-Gesetz bestimmt, dass die Kammern u. a. Maßnahmen zur Förderung und Durchführung der kaufmännischen und gewerblichen Berufsbildung treffen dürfen, wohlweislich mit der Einschränkung „unter Beachtung der geltenden Rechtsvorschriften, insbesondere des Berufsbildungsgesetzes“.

4.2.1 Prüfungsorganisation durch die zuständige Stelle (zuständige Stelle als beauftragte Stelle)

Das Berufsbildungsgesetz weist den zuständigen Stellen (das sind außerhalb des öffentlichen Dienstes die Kammern) als eine der wesentlichen Berufsbildungsaufgaben die Durchführung der Abschlussprüfungen zu, sie setzen also den organisatorischen Rahmen. Für die Abnahme der Prüfungen errichten die zuständigen Stellen Prüfungsausschüsse, die für die Abnahme und Bewertung der Prüfungsleistungen, aber auch für die inhaltliche Gestaltung der Prüfung verantwortlich sind. Die Kammern sind gesetzlich verpflichtet, Prüfungsausschüsse zu errichten.³⁵ Ihnen kommt daher – neben den Berufsbildungsausschüssen – im Bereich der zuständigen Stellen eine herausragende Bedeutung zu. Man kann also den Prüfungsausschuss mit Recht als das *bedeutendste unmittelbar praktisch tätige Kammerorgan* bezeichnen, das bei deren Erfüllung der gesetzlichen Aufgabe Prüfungsabnahme auf dem Gebiet der Berufsbildung mitwirkt.

³⁵ § 39 Abs. 1 BBiG bzw. § 33 Abs. 1 Satz 1 HwO schreiben vor: Für die Abnahme der Abschlussprüfung errichtet die zuständige Stelle (bzw. die Handwerkskammer) Prüfungsausschüsse. Im Ausnahmefall lässt es das Gesetz zu, dass mehrere Kammern einen gemeinsamen Prüfungsausschuss einrichten (§ 39 Abs. 1 Satz 2 BBiG). Dies ist z. B. in sog. Splitterberufen mit einem geringen Aufkommen an Prüfungsteilnehmenden zweckmäßig.



STELLUNG DES PRÜFUNGS-AUSSCHUSSES

Die vorstehende Grafik zeigt die organisatorische Einbindung des Prüfungsausschusses im Gefüge der zuständigen Stelle.

Mit dem Berufsbildungsreformgesetz ist das BBiG zum 1. April 2005 überarbeitet worden. Das Prüfungswesen ist nunmehr in den §§ 37 bis 50a BBiG geregelt. Leider ist es versäumt worden, bei dieser Gelegenheit die teilweise unzulänglichen Prüfungsverfahrensvorschriften des BBiG noch stärker zu präzisieren. Demgegenüber enthält das im Rahmen des Gesetzes zur Modernisierung und Stärkung der Berufsbildung reformierte BBiG, in Kraft getreten am 1. Januar 2020, erhebliche Eingriffe ins Prüfungsverfahrenrecht, die vor allem das Delegationsrecht betreffen (vgl. Kapitel 3.5).³⁶

4.2.2 Errichtung des Prüfungsausschusses (PA)

Die Errichtungsmodalitäten sind im BBiG schon immer sehr präzise und abschließend geregelt gewesen (§ 40 BBiG), sodass das neue BBiG insoweit unverändert geblieben ist. Angesiedelt ist der Prüfungsausschuss bei der jeweiligen Kammer (z. B. der örtlich zuständigen Handwerkskammer) als deren Organ.

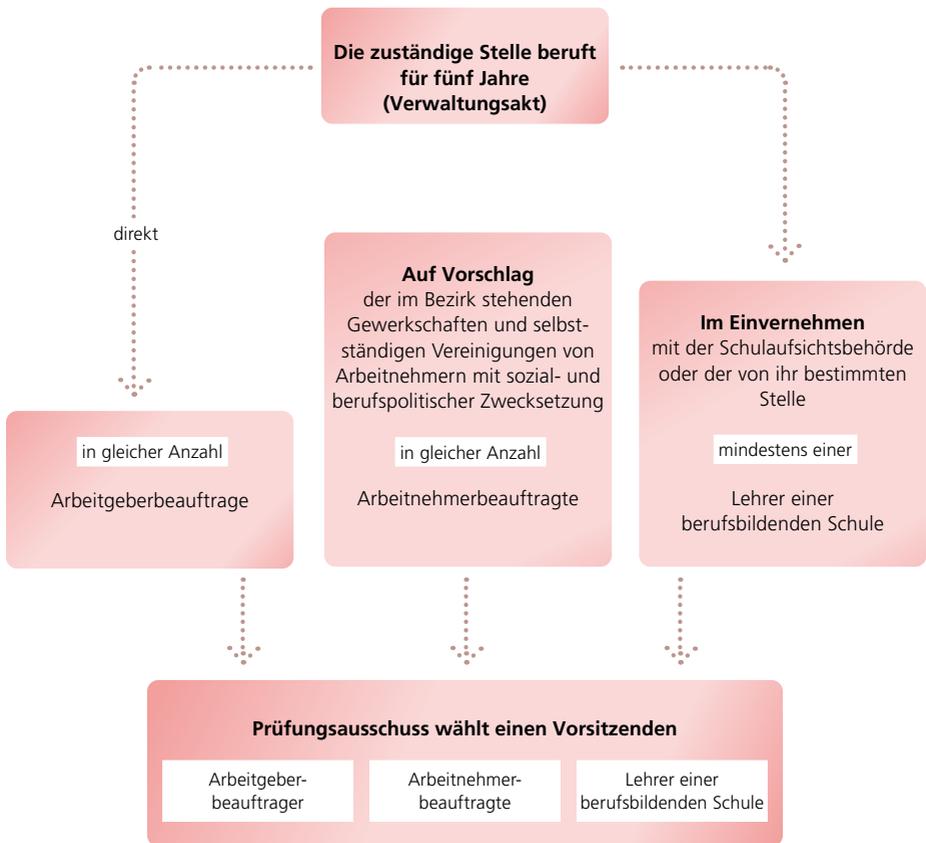
Der Prüfungsausschuss besteht aus mindestens drei Mitgliedern, die die erforderliche Sachkunde und Eignung aufweisen müssen (§ 40 Abs. 1 BBiG). Er ist paritätisch zu besetzen, d. h., die Zahl der Beauftragten der Arbeitgeber/innen und der Arbeitnehmer/innen muss identisch sein (§ 40 Abs. 2 Satz 1 BBiG) und mindestens zwei Drittel der Gesamtzahl der Mitglieder umfassen. Außerdem gehört dem Prüfungsausschuss mindestens eine Lehrkraft einer berufsbildenden Schule an (§ 40 Abs. 2 Satz 1 BBiG).³⁷

Mit dieser gesetzlich vorgeschriebenen, *streng paritätischen Besetzung* hat der Gesetzgeber der gesellschaftspolitischen Überlegung entsprochen, dass die Berufsausbildung in gleicher Weise von Arbeitgeber/innen- und Arbeitnehmer/innenseite verantwortet wird. Sie findet sich im Übrigen auch bei der Besetzung anderer Gremien wieder (vgl. §§ 77 ff. BBiG). Die Hinzuziehung mindestens einer Lehrkraft der berufsbildenden Schulen ist Ausdruck der dem dualen Bildungssystem innewohnenden gemeinsamen Verantwortung von Ausbildungsbetrieb und Berufsschule für die ordnungsgemäße Durchführung der Ausbildung. Diese gemeinsame Verantwortung findet auch im Gesetz ihren Niederschlag, wenn zum Prüfungsstoff der für die Berufsausbildung wesentliche Lehrstoff der Berufsschule zählt (§ 38 BBiG).

Die Beauftragten der Arbeitgeber/innen werden von der zuständigen Stelle selbst bestimmt, während die Beauftragten der Arbeitnehmer/innen auf Vorschlag der Gewerkschaften, bzw. sonstigen selbstständigen Arbeitnehmer/innenvereinigungen, und das Lehrpersonal von der Kammer im Einvernehmen mit der zuständigen Schulaufsicht berufen werden (§ 40 Abs. 3 Satz 1 BBiG).

³⁶ Fundstelle: Bundestagsdrucksachen 19/10815 (Gesetzesentwurf), 19/14331 (Beschlussvorlage Bundesrat) und 559/19 (Beschluss des Bundestags).

³⁷ Aus der Sicht von ver.di empfiehlt sich trotz der bekannten Benennungsprobleme grundsätzlich eine fünfköpfige Besetzung, da dies eine intensivere Diskussion anregen und damit zu mehr Prüfungsgerechtigkeit führen kann.



PRÜFUNGS-AUSSCHUSS DER ZUSTÄNDIGEN STELLE

Die zuständige Stelle (Kammer), die die Prüfungsausschussmitglieder gemäß § 40 Abs. 3 BBiG beruft, übernimmt in der Regel die Vorschläge der vorschlagsberechtigten Stellen (u. a. der Gewerkschaften) ohne Weiteres. Nur wenn ausnahmsweise aufgrund feststehender Tatsachen berechtigte Zweifel daran bestehen, dass das vorgesehene Mitglied eines Prüfungsausschusses über die notwendige Sachkunde und Eignung verfügt, hat die Kammer eine nähere Prüfung vorzunehmen. *Grundsätzlich* gilt: Sofern keine relevanten gegenteiligen Erkenntnisse vorliegen, weisen auch die von den Gewerkschaften vorgeschlagenen Beauftragten die erforderliche Eignung und Sachkunde auf.

Da ein Prüfungsausschuss unvorschriftsmäßig besetzt ist, wenn einzelnen seiner Mitglieder die erforderliche Sachkunde oder Eignung fehlt, bleibt die zuständige Stelle in der Pflicht, bei berechtigten Zweifeln an Eignung oder Sachkunde die Berufung abzulehnen bzw. bereits berufene Prüfungsausschussmit-

glieder vorzeitig abzu berufen. Dies gilt auch für solche Berufe, bei denen es im Hinblick auf den mit der Neuordnung verbundenen Prüfungsaufwand schwierig ist, die notwendige Anzahl von Prüferinnen und Prüfern zu rekrutieren.

Ein klarer Gesetzesverstoß liegt im Falle einer sog. Vorratsberufung durch die Kammer vor. Eine solche tritt auf, wenn die Kammer mehr Mitglieder in einen Prüfungsausschuss beruft, als nach der Prüfungsordnung vorgesehen sind, um über die endgültige Zusammensetzung des Prüfungsausschusses von Fall zu Fall entscheiden zu können. Der Formulierung des § 40 Abs. 3 Satz 1 BBiG ist zu entnehmen, dass der Prüfungsausschuss auf eine bestimmte Dauer als festes Gremium zu errichten ist. Auch aus Gründen der Rechtsklarheit (vor allem aus der Sicht der Prüfungskandidatinnen und -kandidaten) müssen die Mitglieder und Stellvertretenden exakt in der vorgesehenen Anzahl einem bestimmten Prüfungsausschuss zugeordnet werden.

Die *zwingend* vorgeschriebene paritätische Besetzung von Prüfungsausschüssen hat eine *weitgehende Selbstständigkeit* bei der Erfüllung der ihnen zugewiesenen Aufgaben zur Folge. Diese Stellung des Prüfungsausschusses im Rahmen des ihm gesetzlich zugewiesenen Aufgabenbereichs der Prüfungsabnahme hat das Bundesverwaltungsgericht u. a. in seinem Urteil vom 20. Juli 1984 bekräftigt.³⁸

Die weitgehend verselbstständigte Stellung der Prüfungsausschüsse ist in der Kommentarliteratur herrschende Auffassung.³⁹ Danach sind die Mitglieder des Prüfungsausschusses im Rahmen ihrer Aufgabenerfüllung lediglich an Recht und Gesetz gebunden, d. h. an die einschlägigen Ausbildungsordnungen und die statutarischen Rechtsvorschriften (namentlich die Prüfungsordnung der jeweilig zuständigen Stelle), die der Berufsbildungsausschuss der zuständigen Stelle für die Durchführung der Berufsbildung (hier: Prüfung) erlassen hat. Die von der jeweiligen Kammer erlassenen Prüfungsordnungen haben sich an den vom Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung erlassenen Richtlinien (d. h. der Musterprüfungsordnung) zu orientieren (vgl. § 47 Abs. 3 BBiG).

Die Berufszeit (Legislatur) eines Ausschussmitglieds beträgt maximal fünf Jahre.

Das Gesetz erklärt nur lapidar (vgl. § 40 Abs. 2 Satz 3 BbiG), dass die Mitglieder Stellvertreterinnen bzw. Stellvertreter haben. Deren Berufung folgt denselben Regeln wie die Berufung der Mitglieder des Ausschusses (§ 40 Abs. 3 Satz 6 BbiG). Nicht erforderlich ist eine persönliche Stellvertretung, d. h. die Zuordnung zu einem bestimmten Ausschussmitglied, zumal diese auch organisatorisch unzweckmäßig ist. Es genügt eine Stellvertretung innerhalb der Gruppe, um die gesetzliche Parität zu wahren.⁴⁰ Daher ist es ausreichend (und zugleich zwingend), dass für jede Gruppe mindestens eine Stellvertreterin bzw. ein Stellvertreter berufen wird. Diese Regelung ist im Übrigen auch auf die Aufgabenerstellungsausschüsse anzuwenden.

³⁸ Bundesverwaltungsgericht, Urteil vom 20.07.1984 (Az: 7 C 28.83), Fundstelle: EzB Nr. 7 zu § 68 VwGO

³⁹ Vgl. Herkert & Törtl, § 39 BBiG a.F., Rdnr. 4; Wohlgemuth & Sarge, § 36 a. F., Rdnr. 2.

⁴⁰ Vgl. Wohlgemuth & Sarge, Rdnr. 6 zu § 37 BBiG a.F.

4.2.3 Transparenz durch Berufslisten

In der Vergangenheit wurde immer wieder beklagt, dass zuständige Stellen im Berufungsverfahren teilweise nach Gutdünken Personen in Prüfungsausschüsse berufen haben, ohne sich an die Vorschlagslisten der vorschlagsberechtigten Stellen, namentlich der Gewerkschaften, zu halten, und es zudem als Zumutung empfunden haben, die tatsächlich erfolgten Berufungen offenzulegen.

Hier hat das BBiG 2020 erfreulicherweise Abhilfe geschaffen, indem die für die Berufung von Prüfungsausschussmitgliedern Vorschlagsberechtigten, also auch die Gewerkschaften, von der zuständigen Stelle darüber zu unterrichten sind, welche der von ihnen vorgeschlagenen Mitglieder, Stellvertreterinnen/ Stellvertreter sowie weiteren Prüfenden berufen wurden (§ 40 Abs. 5 Satz 2 BBiG). Zudem sind die Vorschlagsberechtigten über die Anzahl und die Größe der einzurichtenden Prüfungsausschüsse sowie die Zahl der von ihnen vorzuschlagenden weiteren Prüfenden ebenfalls zu unterrichten (§ 40 Abs. 5 Satz 1 BBiG).

Offen geblieben ist allerdings, was unternommen werden kann, wenn sich eine zuständige Stelle nicht an diese neuen gesetzlichen Pflichten hält. Da es sich um einen Gesetzesverstoß handelt, wäre die zuständige Aufsichtsbehörde, ggf. über den Berufsbildungsausschuss, zu bitten, aufsichtlich tätig zu werden, falls eine entsprechende Aufforderung an die Kammergeschäftsführung fruchtlos bleiben sollte. Sollte die Aufsichtsbehörde dieser Aufforderung nicht nachkommen, hilft eine Untätigkeitsklage beim örtlich zuständigen Verwaltungsgericht weiter. Es bleibt zu hoffen, dass solche Schritte nicht notwendig werden.

4.2.4 Mitwirkung von stellvertretenden Mitgliedern

Das Gesetz und die Musterprüfungsordnung schweigen zwar zur Mitwirkung von stellvertretenden Mitgliedern, aus dem Gebot der ordnungsgemäßen Besetzung des Prüfungsausschusses folgt jedoch, dass die Mitwirkung der Stellvertreterinnen/Stellvertreter am konkreten Prüfungsgeschehen ähnlich eng begrenzt ist wie die eines stellvertretenden Mitglieds im Berufsbildungsausschuss.⁴¹

Das bedeutet, dass Stellvertretungen nur dann mit den vollen Mitgliedsrechten an den Sitzungen des Prüfungsausschusses teilnehmen, wenn sie für verhinderte Mitglieder einspringen müssen. Sie haben also nur einen abgeleiteten Anspruch auf Sitzungsteilnahme.

Das schließt nicht aus, dass sie von Fall zu Fall ausdrücklich dazu geladen werden (z. B. bei der konstituierenden Sitzung, bei turnusmäßigen Ausschusssitzungen oder bei sonstigen Sitzungen von großer Bedeutung, z. B. zur Auswahl von Prüfungsaufgaben, zumal ein mit der gesetzlichen Mindestzahl besetzter Prüfungsausschuss in komplexen Berufen, etwa Fachkraft für Veranstaltungstechnik, nicht immer in der Lage sein wird, den gesamten Prüfungsstoff mit der erforderlichen Sach- und Fachkunde

⁴¹ Vgl. insoweit § 56 Abs. 5 Satz 1 BBiG alte Fassung: „Die Mitglieder haben Stellvertreter, die bei Verhinderung der Mitglieder an deren Stelle treten.“ Der neue § 77 Abs. 5 Satz 1 BBiG ist nicht mehr so eindeutig gefasst. Da lt. Gesetzesbegründung zum neuen BBiG der § 77 inhaltlich dem § 56 a. F. entspricht, bleibt es auch nach neuem Recht dabei, dass Stellvertretungen nur bei Verhinderung eines Mitglieds des Prüfungsausschusses dessen Rechte (und Pflichten) wahrnehmen (vgl. Bundestagsdrucksache Nr. 15/3980, Einzelbegründung zu § 77 BBiG).

durchdringen zu können). Auch ist es sehr zu empfehlen, gerade neu berufene Stellvertretungen ins konkrete Prüfungsgeschehen einzuführen, z. B. bei der Aufsichtsführung oder der Prüfungsabnahme. Sie haben in diesen Fällen jedoch keine Prüfungsfunktion (z. B. dürfen sie keine Prüfungsfragen an die Prüflinge richten). An den Ausschussberatungen zur Bewertung von Prüfungsleistungen dürfen stellvertretende Mitglieder ohne Mandat nicht teilnehmen.

Die zuständige Stelle (Kammer) hat die stellvertretenden Mitglieder selbstverständlich auf dem Laufenden zu halten (z. B. durch Übersendung der Sitzungsprotokolle), um ihren Informationsstand für den Fall der nicht selten sehr kurzfristig anberaumten Stellvertretung aktuell zu halten.

4.2.5 Geschäftsführung des Ausschusses

Die organisatorisch-formelle Abwicklung der Prüfungen ist nicht Sache des Prüfungsausschusses selbst. Sie ist vielmehr Aufgabe der Kammer und ihres Verwaltungspersonals, die insoweit Geschäftsstelle des Prüfungsausschusses ist. § 5 Abs. 1 MPO bestimmt, dass die zuständige Stelle im Einvernehmen mit dem Prüfungsausschuss, bzw. dem Vorsitz, dessen Geschäftsführung, insbesondere Einladungen, Protokollführung und Durchführung der Beschlüsse regelt.

In diesem Rahmen bestehen Kammeraufgaben aus:

- Festlegung und Bekanntgabe von Terminen,
- Vorhalten bzw. Beschaffung von Prüfungsräumen,
- Zustellung von Prüfungsentscheidungen, und nicht zuletzt
- die Durchführung eventueller Widerspruchsverfahren.

Die Kammer wickelt also den gesamten Schriftverkehr mit den Prüflingen ab, wobei besonderer Wert auf die Einhaltung rechtlicher Formalitäten bei (belastenden) Bescheiden zu legen ist.

Einvernehmen heißt, dass die zuständige Stelle die erforderlichen Anordnungen nur mit Zustimmung des Ausschusses treffen kann, wobei es in der Praxis ausreichend ist, wenn sie sich mit dem Vorsitz abstimmt.

HINWEIS:

Anders als der Berufsbildungsausschuss muss sich der Prüfungsausschuss keine Geschäftsordnung geben. Dennoch ist es zweckmäßig, wenn sich der Prüfungsausschuss zu den wesentlichen Formalitäten auf eine Geschäftsanweisung bzw. -ordnung verständigt, die das Tätigwerden des Ausschusses, insbesondere das Verfahren bei den Sitzungen, ordnet. Gegenstände der Geschäftsordnung können u. a. Modalitäten der Einladungen einschließlich Fristen, Zahl der Sitzungstermine, Zulassung von Gästen (außer bei Bewertungsvorgängen!) sein. Selbstverständlich darf eine Geschäftsordnung keine dem Gesetz widersprechenden Regelungen (beispielsweise zur Beschlussfähigkeit) enthalten.

4.2.6 Ausschluss von der Mitwirkung

Es liegt auf der Hand, dass bei bestimmten Konstellationen Prüfende von der Mitwirkung im Prüfungsausschuss ausgeschlossen sind („Befangenheit“). Das gilt insbesondere für die in § 3 Abs. 1 MPO aufgezählten Verwandtschaftsbeziehungen.

Wichtig ist, dass sich das Prüfungsausschussmitglied schon dann offenbart, wenn es Zweifel daran hat, ob ein Verwandtschaftsverhältnis vorliegt. Dies ist der zuständigen Stelle mitzuteilen bzw. während der Prüfung dem Prüfungsausschuss. Die Entscheidung über den Ausschluss von der Mitwirkung trifft in der Regel die zuständige Stelle und während der Prüfung der Prüfungsausschuss. Im letzteren Fall darf das betroffene Mitglied selbstverständlich nicht mitwirken. Liegen andere Gründe vor, die geeignet sind, Misstrauen gegen eine unparteiische Ausübung des Prüfungsamtes zu rechtfertigen, oder wird von einem Prüfling im Vorfeld der Prüfung das Vorliegen eines solchen Grundes behauptet, so hat die betroffene Person dies der zuständigen Stelle mitzuteilen, bzw. während der Prüfung dem Prüfungsausschuss. Auch Auszubildende, das betrifft Ausbildungs- wie Lehrpersonal der Prüflinge, sollen (eigentlich) nicht mitwirken.

Insofern dürfen ausgeschlossene Personen bei der Beratung und Beschlussfassung des Prüfungsausschusses nicht anwesend sein.

5. Ehrenamtliche Tätigkeit im Prüfungsausschuss

Die Abnahme der beruflichen Ausbildungsprüfungen durch ehrenamtliches Prüfungspersonal hat sich bewährt, weil bei Erwerbstätigen, die mitten im Beruf stehen, die permanente Nähe zur Berufspraxis am ehesten gewährleistet ist. Daher betonen alle für die Berufsausbildung verantwortlichen Stellen, an der ehrenamtlichen Besetzung der Prüfungsausschüsse festhalten zu wollen, da „Prüfungsprofis“ relativ rasch den Kontakt zur Berufspraxis verlieren können.

Zur Gewinnung von qualifizierten Prüferinnen und Prüfern ist es erforderlich, das Ehrenamt nachhaltig zu stärken und bei allen Beteiligten positiv zu besetzen. Die vom Gesetz vorgesehene Möglichkeit der „anderweitigen“ Berufung (§ 40 Abs. 7 BBiG), insbesondere das Abweichen vom echten Paritätsprinzip, ist nur eine Scheinlösung, um Prüfungsausschüsse zu besetzen.

Um das Ehrenamt erhalten zu können, sind vielmehr die Kammern und Arbeitgeber/innenverbände gefordert, bei ihren Mitgliedsbetrieben intensiv dafür einzutreten, dass diese die Freistellung von Ausbilderinnen und Ausbildern für die Mitwirkung in Berufsprüfungen nicht als Last, sondern vielmehr als Ehre bzw. Anerkennung wahrnehmen – mit der sich vortrefflich werben lässt. Hinzu tritt, dass nur qualitativ hochwertige Prüfungen einen Beitrag zur Behebung des gerade von der Wirtschaft beklagten Mangels an qualifizierten Fachkräften leisten können.

Der Gesetzgeber hat seine bislang restriktive Position aufgegeben und nunmehr im § 40 Abs. 6a BBiG 2020 *die Freistellungspflicht der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber für die Tätigkeit im Prüfungsausschuss gesetzlich geregelt*. Allerdings wird diese Regel durch die Bestimmung des § 40 Abs. 6a Nr. 2 BBiG 2020 aufgeweicht, wonach bei Vorliegen „dringender betrieblicher Gründe“ die Freistellung verweigert werden darf. Es bleibt abzuwarten, wie stringent dieser sog. unbestimmte Rechtsbegriff ausgelegt wird – insbesondere durch die Rechtsprechung. Davon wird auch abhängen, ob diese neuen Bestimmungen tatsächlich zur Stärkung des Ehrenamts geeignet sind.

5.1 Rechte und Pflichten der Berufenen (mit Freistellungs- und Entschädigungsfragen)

Die Mitgliedschaft im Prüfungsausschuss ist ein öffentliches Ehrenamt mit allen dazugehörigen Rechten und Pflichten. Die Ehrenamtsträgerinnen und -träger haben einen Anspruch auf Erstattung ihrer baren Auslagen (z. B. Fahrtkosten) und auf eine angemessene Entschädigung für Zeitversäumnis, falls sie nicht von anderer Stelle entschädigt werden. Es ist darauf hinzuweisen, dass diese Entschädigungsleistungen im Rahmen bestimmter Pauschbeträge nicht einkommensteuerpflichtig sind.⁴² Deren Höhe wird von

⁴² Bei Redaktionsschluss zum vorliegenden Handbuch waren Entschädigungszahlungen für Prüftätigkeiten bis zum Betrag von 1.848 € pro Kalenderjahr einkommen- bzw. lohnsteuerfrei (§ 3 Nr. 26 Einkommensteuergesetz). AKTUALISIERUNGSVORBEHALT

der Kammer in einer förmlichen Regelung mit Genehmigung der Aufsichtsbehörde nach Maßgabe des § 40 Abs. 6 BBiG festgesetzt.

Es ist einem Prüfungsausschussmitglied in der Regel nicht zuzumuten, sich gerichtlich gegen unwillige Arbeitgeber/innen zur Wehr setzen zu müssen.

Wir regen daher an, dass sich das Mitglied des Prüfungsausschusses bei Behinderungen an der Wahrnehmung der Prüftätigkeit durch ihren/seinen Arbeitgeber/in unverzüglich an den Ausschussvorsitz wendet, der umgehend die Kammergeschäftsführung einschaltet, damit diese die/den Arbeitgeber/in zur Einhaltung ihrer/seiner Freistellungspflichten anhält. Auch zu diesem Sachverhalt bleibt abzuwarten, ob die zuständigen Stellen zur Sicherung des Prüfungsgeschäfts stringent vorgehen werden.

5.2 Berufung von Delegationen

Das neue BBiG sieht erstmals vor, dass sog. „Prüfer/innendelegationen“ Prüfungsleistungen abnehmen dürfen, wenn der an sich zuständige Prüfungsausschuss einem solchen Verfahrensvorschlag der Kammergeschäftsführung zugestimmt hat (§ 42 Abs. 2 BBiG). Delegationen sind nach denselben strengen Kriterien zu berufen wie Mitglieder von Prüfungsausschüssen (§ 40 Abs. 4 BBiG). Im Kapitel 3.7 sind die Bedenken gegen den Einsatz solcher Delegationen im Einzelnen erläutert.

5.3 Kompetenzüberschreitung der zuständigen Stelle

Die zuständigen Stellen sind in der Regel als juristische Personen in der Form der Körperschaft des öffentlichen Rechts organisiert. Als solche kommt ihnen eine gewisse Selbstständigkeit zu, jedoch agieren sie nicht im rechtsfreien Raum. Daher unterliegen die zuständigen Stellen einer Rechtsaufsicht, die von der Landesverwaltung oder einer anderen Gebietskörperschaft (z. B. Landkreis) wahrgenommen wird. Langjährige Erfahrungen haben gezeigt, dass die Behörden ihren Aufsichtsaufgaben nicht selten sehr zurückhaltend nachgehen und sich darauf beschränken, nur die gesetzlich zwingend vorgeschriebenen Funktionen zu erfüllen, also die Genehmigung bestimmter Rechtsvorschriften der zuständigen Stellen. Vor diesem Hintergrund ist es außerordentlich schwierig, im Falle von Kompetenzüberschreitungen bzw. Rechtsverstößen der zuständigen Stellen eine aufsichtsführende Stelle zu finden, die diesen Problemstellungen konsequent nachgeht. Bei Formalverfahren betreffend Prüfungsausschüsse, also Berufung, Abberufung oder Einsetzung, kommt erschwerend hinzu, dass diese Vorgänge anders als bei den Berufsbildungsausschüssen der zuständigen Stellen ohne Mitwirkung der Aufsichtsbehörde abgearbeitet werden.

In Konfliktfällen kann zunächst nur angeraten werden, dass man sich an „seine“ Mitglieder des Berufsbildungsausschusses wendet, damit diese ein entstandenes Problem mit der Kammergeschäftsführung erörtern können. Nur in wirklich schwerwiegenden Fällen eines rechtswidrigen Vorgehens der zuständigen Stelle sollte die Rechtsaufsichtsbehörde eingeschaltet werden, ggf. nachdem die Kammergeschäftsführung mit angemessener Frist informiert worden ist, dass man diesen Schritt vornimmt. Schließlich sind Prüferinnen und Prüfer Teil der Kammer und übernehmen hoheitliche Aufgaben auf der Grundlage der Berufung. Daher sollte so lange als möglich eine interne Klärung mit gesundem Selbstbewusstsein

angestrebt werden. Ggf. ist auch gewerkschaftliche Unterstützung hilfreich. Sollte die Aufsichtsbehörde die betreffende Angelegenheit nicht verfolgen, kann als ultima ratio eine Untätigkeitsklage beim zuständigen Verwaltungsgericht eingereicht werden.

6. Erstellung von Prüfungsaufgaben und dazugehörige Qualitätsgrundsätze

6.1 Zur Notwendigkeit komplexer Prüfungsaufgaben

Auch wenn dem Prüfungsausschuss die Durchführung von Prüfungen obliegt, entwickelt er nicht selbst sämtliche Prüfungsaufgaben, die in der Prüfung zur Anwendung kommen. Insbesondere bei der Erstellung von schriftlichen Aufgaben in Berufen mit vielen Auszubildenden übernehmen Institutionen wie die Prüfungsaufgaben- und Lehrmittelentwicklungsstelle (PAL), die Zentralstelle für Prüfungsaufgaben (ZPA), die Aufgabenstelle für kaufmännische Abschluss- und Zwischenprüfungen (AkA) usw. die Aufgabenerstellung und entlasten insofern die Prüferinnen und Prüfer. Allerdings ist es erforderlich, einen kritischen Blick auf diese Aufgaben zu werfen.

Inhaltliche und strukturelle Veränderungen in der Arbeitswelt führen zu veränderten Anforderungen in Ausbildungsberufen (die daraufhin neu geordnet werden) und müssen auch zu Veränderungen in Prüfungen führen. Beruflich handlungsfähig ist, wer in der Lage ist, verantwortlich und fachgerecht beruflich tätig zu sein. Berufliche Handlungen richten sich auf die Erledigung von Aufträgen, Projekten u. Ä. und sind das Ergebnis eines Kundenauftrags, innerbetrieblicher Aufgabenstellungen oder Teilleistungen für ein größeres Projekt. Die fachgerechte Erledigung erfordert folgende Schritte:

- Analyse des Auftrags/der Situation,
- Klärung der vorhandenen und benötigten Ressourcen, einschließlich zu beteiligender und zu informierender Personen,
- Arbeitsvorbereitung durch Bereitstellung und Beschaffung von Wissen, Werkzeugen und Material (dazu gehört z. B. auch Software) unter Berücksichtigung nachhaltiger Ziele,
- Planung von Handlungsschritten und ggf. gemeinsame Arbeitsplanung im Team,

- Durchführung des Auftrages/Projekt, das bedeutet, anwendungsbezogenes Wissen, erforderliche (auch digitale)⁴³ Werkzeuge und Materialien situationsgerecht einzusetzen und angemessen zu kommunizieren,
- Kontrolle und Beurteilung des Handlungsergebnisses, einschließlich Dokumentation, Weitergabe der Ergebnisse, einschließlich Information.

Alle Schritte erfordern bestimmte fachliche, personale und soziale Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnisse sowie begründete Entscheidungen in unterschiedlicher Ausprägung. Sie sind notwendige Voraussetzung für die Erledigung des Auftrages und damit Kern der beruflichen Handlungsfähigkeit.

Soll also geprüft werden, ob und inwieweit Auszubildende für die Ausübung des erlernten Berufs gerüstet sind, muss eine Prüfung die beschriebenen Handlungsschritte und ihre Dimensionen in einem ganzheitlichen Handlungszusammenhang abbilden.

Für die Berufsabschlussprüfung bedeutet dies, dass auch die berufsübergreifenden Ziele beruflicher Bildung Prüfungsgegenstand sein müssen:

Die Prüfung muss

- eine typische, für den Beruf relevante Situation darstellen,
- alle Dimensionen beruflicher Handlungen berücksichtigen (in der erforderlichen berufstypischen Ausprägung) und
- Gelegenheit für eine vollständige, zielgerichtete Handlung bieten.

Die Entwicklung der Prüfungsaufgaben für die dualen Ausbildungsberufe geschieht weitgehend in den nachfolgend genannten Aufgabenerstellungsausschüssen (Fachausschüssen) von überregionalen IHK-Einrichtungen:

- Prüfungsaufgaben- und Lehrmittelentwicklungsstelle (PAL),
- Aufgabenstelle für kaufmännische Abschluss- und Zwischenprüfungen (AkA),
- Zentralstelle für Prüfungsaufgaben Nord-West (ZPA Nord-West),
- Zentral-Fachausschuss Berufsbildung Druck und Medien (ZFA). Der ZFA ist im Gegensatz zu den anderen Institutionen eine gemeinsame Einrichtung vom Bundesverband Druck und Medien (bvdm) und ver.di.⁴⁴

Stehen keine überregional erstellten Aufgaben zur Verfügung, müssen die Prüfungsaufgaben vom Prüfungsausschuss selbst erstellt und/oder ausgewählt werden.

⁴³ Zu den digitalen Werkzeugen gehören Hardware wie Tablets, Computer, Smartphones u. v. m. sowie Software wie digitale Analysetools, Office-Programme sowie digitale Anwendungen Internet, soziale Netzwerke u. a.

⁴⁴ Die Benennung und Entsendung von Mitgliedern erfolgt nach den gleichen Bedingungen und Regelungen wie für Mitglieder von Prüfungsausschüssen und Prüfer/innendelegationen.

Für die Fortbildungsberufe nach BBiG § 53 (bundesweit geordnete Fortbildungen) erfolgt die Aufgabenerarbeitung oder -auswahl durch die Landesfachausschüsse, die jeweils einer regional zuständigen Stelle zugeordnet sind. Die Koordinierung der Aufgabenerstellung übernimmt die (privatwirtschaftliche) DIHK-Bildungs-GmbH in Bonn. Für kammerpezifische Fortbildungsberufe nach § 54 BBiG werden die Prüfungsaufgaben vom örtlichen Prüfungsausschuss erstellt und/oder ausgewählt.

Grundlagen für die Erstellung von Prüfungsaufgaben sind das Berufsbildungsgesetz, die Ausbildungsordnungen, die Prüfungsordnungen sowie evtl. vorhandene Rechtsprechungen. Bei der Erstellung sind vorrangig drei Qualitätskriterien zu berücksichtigen:

- **Validität (Gültigkeit):** Prüfungen mit allen ihren Prüfungsaufgaben sollen das messen, was gemessen werden soll. Was in welcher Form zu messen ist, steht in den für den jeweiligen Beruf geltenden Ordnungsmitteln (Ausbildungsordnung, Ausbildungsrahmenplan, Rahmenlehrplan). Prüfungsaufgaben und die gesamte Prüfung sollen jene in den Ordnungsmitteln genannten Lernziele und Kompetenzen überprüfen, die Bestandteil der beruflichen Handlungskompetenz sind. Die Gültigkeit von Prüfungsaufgaben erweist sich dadurch, dass sie in geeigneter Form tatsächlich das prüfen, was die Prüflinge können sollen (inhaltliche Validität). Die Aufgabeninhalte müssen deshalb so ausgewählt werden, dass sie sowohl den in den Ordnungsmitteln festgeschriebenen Lerninhalten/Lernzielen als auch den typischen Anforderungen der beruflichen Praxis entsprechen.
- **Reliabilität (Zuverlässigkeit):** Prüfungen sollen ein Bildungsziel, in diesem Fall die berufliche Handlungsfähigkeit, zuverlässig messen. Eine Prüfung ist dann zuverlässig, wenn sie zu einem Ergebnis führt, das den tatsächlichen Leistungsstand wiedergibt. Aufgaben, die in einer Prüfung zum Einsatz kommen, sollen daher in einer vergleichbaren Situation/Prüfung denselben Leistungsstand hervorbringen. Aufgaben müssen deshalb von den Prüflingen so verstanden werden können, dass sie bei vergleichbaren Bedingungen vergleichbare Ergebnisse liefern.
- **Objektivität:** Prüfungen und ihre Prüfungsaufgaben sollten so beschaffen sein, dass Prüfungsergebnisse weitgehend unabhängig von einzelnen Prüferinnen bzw. Prüfern und deren Auffassungen zustande kommen. Ebenso sollte die Aufgabenstellung so verfasst sein, dass sie auch niemanden bevorzugt (gendergerechte, einfache Sprache, keine Technologie bevorzugen, Ausgewogenheit zwischen groß- und kleinbetrieblicher Arbeitsrealität etc.) Das betrifft die folgenden Phasen:
 - Die **Durchführungsobjektivität** soll sicherzustellen, dass Prüflinge ihre Prüfung unter den gleichen Anforderungen und unter gleichen Bedingungen absolvieren können. Das betrifft die Aufgabenstellung, die Bearbeitungszeit, die räumlichen Bedingungen, das Verhalten der Prüfungsaufsicht, die zugelassenen Hilfsmittel usw.
 - Bei der **Auswertungsobjektivität** und **Interpretationsobjektivität** geht es darum, inwieweit die Auswertung und Feststellung von Prüfungsergebnissen unabhängig von einzelnen Prüferinnen bzw. Prüfern zustande kommen.

Weitere Anforderungen (Qualitätskriterien) sind:

- *Praxisnähe*; weil die Berufsausbildung auch Berufserfahrung ermöglichen soll, muss sich jene auch in Prüfungen niederschlagen. So ist auch die Empfehlung des BIBB Hauptausschusses zur Struktur von Ausbildungsordnungen zu verstehen, in der es heißt: „Prüfungen *müssen* praxisbezogen sein.“ (In der überarbeiteten Empfehlung wurde der Begriff „sollten“ durch „müssen“ ersetzt.)
- *berufliche Relevanz*; Prüfungsaufgaben müssen für den betroffenen Beruf eine hohe Relevanz aufweisen – also charakteristische Handlungszusammenhänge des Berufs betreffen.
- *Authentizität (Echtheit)*; Problem- und Aufgabenstellungen sollten die tatsächlichen beruflichen Anforderungen widerspiegeln und nicht so konstruiert sein, dass sie berufliche Situationen bspw. nur als Kontext für eine klassische Berechnungsaufgabe nutzen.

Die Gültigkeit einer Prüfung hat ihre Zuverlässigkeit und Objektivität zur Voraussetzung. Die Gültigkeit hängt davon ab, ob und inwieweit sie den Vorgaben der Ordnungsmittel und den Anforderungen der beruflichen Praxis entspricht.

Die Kriterien Objektivität und Zuverlässigkeit müssen angemessen zur Geltung kommen. Aber zwischen ihnen gibt es Zielkonflikte mit der Folge, dass eine Prüfung – oder gar eine einzelne Aufgabe – nicht allen Kriterien in gleicher Weise gerecht werden kann. Insofern ist mit Blick auf die Aussagekraft zwischen den drei Kriterien abzuwägen, in welchem Grad sie zur Geltung kommen sollen. Abschlussprüfungen haben die Aufgabe, nicht nur den Ausbildungsstand festzustellen, sondern auch zu ermitteln, inwieweit die Prüflinge für ihre zukünftige, sich in ständigem Wandel befindliche berufliche Tätigkeit gerüstet sind. Dies kann nur gelingen, wenn die Prüfung die erforderliche berufliche Handlungskompetenz und die dazu erforderlichen relevanten Qualifikationen zu messen geeignet ist. Das bedeutet, dass die Validität (Gültigkeit) das vorrangige Kriterium ist, dem die Reliabilität und die Objektivität nachgeordnet sind.

Vor diesem Hintergrund erscheint die Eignung von Antwort-Wahl-Aufgaben, die (leider) im § 42 Abs. 4 BBiG erwähnt werden, in einem anderen Licht. Denn ihre Eigenart besteht darin, Handlungen in einzelne Teile bzw. Einzelaspekte zu zergliedern, damit nur eindeutige Antworten möglich sein können. Es werden für jede Frage (fünf) mögliche Antworten, Zuordnungen o. Ä. präsentiert, von denen nur eine oder ggf. auch mehrere eindeutig richtig sind. Welche davon eindeutig richtig sind, muss vom Aufgabenerstellungsausschuss *vorher* festgelegt werden. Damit ist auch festgelegt, welche Antworten eindeutig falsch sein müssen. Antwort-Wahl-Aufgaben sind somit der einzige Aufgabentyp, der juristisch angreifbar ist, wenn die als falsch bzw. als richtig festgelegten Antworten *nicht* eindeutig falsch oder richtig sind. Aber wichtiger ist: Mit diesem Aufgabentyp lässt sich kaum komplexe Lösekompetenz abbilden und er ist zudem mit einem erheblichen Aufwand in der Erstellung verbunden.⁴⁵

⁴⁵ Brauns, K. und Schubert, S. (2008): „Qualitätssicherung von Multiple-Choice-Prüfungen.“ In: Dany, Sigrid; Szczyrba, Birgit und Johannes Wildt (Hrsg.): Prüfungen auf die Agenda! Hochschuldidaktische Perspektiven auf Reformen im Prüfungswesen, Bielefeld: S. 92–102 und TU-München (2012): Empfehlung zum Einsatz von Multiple-Choice-Prüfungen. Hochschulreferat Studium, München. Online verfügbar unter: https://www.lehren.tum.de/fileadmin/w00bmo/www/Downloads/Themen/Studiengaenge_gestalten/Dokumente/MCEmpfehlungen_Stand_Oktober_2012_final.pdf [04.12.21].

Viele Vorgänge des beruflichen Lebens lassen wegen ihrer Komplexität nicht nur eine, sondern häufig mehrere Lösungen zu. Um dennoch Eindeutigkeit herzustellen, werden bei der Konstruktion von Mehrfach-Wahl-Aufgaben folgende Kunstgriffe benutzt:

- Reduzierung des Aufgabenspektrums auf die reine Wiedergabe z. B. von Vorschriften, Normen, Gesetzen usw.
- Reduzierung der Inhalte auf Abfragen von Begriffen oder Institutionen
- Herstellung von Eindeutigkeit mithilfe von Zusätzen wie „jeder, immer, alle, in jedem Fall“ usw.

Die bei diesem Aufgabentyp erforderlichen Falschantworten (Distraktoren) zwingen Prüfungsteilnehmende, sich mit Falschem und nicht mit der sinnvollen Lösung eines Problems zu befassen. Die Schwierigkeit für Prüflinge besteht dabei weniger im Erfassen des Inhalts als vielmehr in der Unterscheidung begrifflicher bzw. sprachlicher Feinheiten.

Mit diesem Aufgabentyp ist zudem ein „Prüfungsdialog“ ausgeschlossen. Die Prüfungsteilnehmenden können nicht darlegen, warum sie sich für eine bestimmte Antwort entschieden haben. Antwort-Wahl-Aufgaben sind daher nur sehr selten geeignet, die Fähigkeit zur Problemlösung und von beruflicher Handlungsfähigkeit zu überprüfen.

Bei den Anhängerinnen bzw. Anhängern von Antwort-Wahl-Aufgaben werden die Vorzüge vor allem mit der angeblichen Objektivität gepriesen, die dieser Aufgabentyp gegenüber ungebundenen Aufgaben haben soll. Zum Nachweis wird eine „Kausalkette“ konstruiert, nach der verminderte Objektivität zu verminderter Reliabilität und das wiederum zu verminderter Validität führt. Aber was nützt die beschworene Objektivität und Messgenauigkeit, wenn Aufgaben nicht das prüfen, was sie prüfen sollen, nämlich die Fähigkeit, in typischen beruflichen Situationen fachgerecht handeln zu können? Deshalb müssen Prüfungsaufgaben

- die berufliche Komplexität abbilden,
- berufstypische Arbeits- und Geschäftsprozesse in ihrer organisatorischen und zeitlichen Struktur abbilden,
- mit authentischen Situationen beruflicher, d. h., betrieblicher Realität arbeiten.

Das führt zwangsläufig zu zusammenhängenden, komplexen Aufgabenstellungen, in denen nur solche Teilaufgaben eine Berechtigung haben können, die im Gesamtzusammenhang der zu bearbeitenden Problemstellung einen Schritt zur Gesamtlösung darstellen.

Um einer verbreiteten Auffassung entgegenzutreten: Komplexe Aufgaben sind nicht zwangsläufig auch kompliziert, sondern es handelt sich dabei um Aufgaben, die sich aus unterschiedlichen, inhaltlich aufeinander bezogenen Teilen zusammensetzen – so wie es im Berufsleben bei jedem realen zu bearbeitenden Auftrag, einem Projekt oder einer Arbeitsaufgabe meistens der Fall ist. Die von der/dem Prüfungskandidat/in durchzuführenden Handlungen und damit alle Teilaufgaben beziehen sich auf

einen realen Arbeitsauftrag oder ein Projekt. Hieraus folgt, dass neben den fachlichen Inhalten auch der *Prozess* der Auftragsbearbeitung/Leistungserstellung prüfungsrelevant wird.

Vor diesem Hintergrund hat der Hauptausschuss des BIBB in seiner Empfehlung Nr. 158,⁴⁶ an die übrigens auch die Aufgabenerstellungsinstitutionen gebunden sind, festgelegt, dass Prüfungen mit *zusammenhängenden* Aufgabenstellungen zu gestalten sind. Das bedeutet, dass Prüfungen Gelegenheit für eine vollständige, in sich schlüssige Handlung in einem betrieblichen bzw. beruflichen Kontext bieten müssen. Die damit verbundenen Anforderungen werden im Übrigen auch durch den Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) beschrieben.

Danach sollen beruflich Qualifizierte des DQR-4-Niveaus,⁴⁷ also dual ausgebildete Fachkräfte, in einem sich verändernden beruflichen Tätigkeitsfeld

- selbstständig Aufgaben planen und bearbeiten,
- selbstständig Probleme lösen,
- Arbeitsergebnisse und -prozesse beurteilen,
- über Sachverhalte umfassend kommunizieren, Abläufe und Ergebnisse begründen,
- die Arbeit mitgestalten können und dabei Handlungsalternativen und Wechselwirkungen mit benachbarten Bereichen einbeziehen.⁴⁸

Die Handlungsstruktur von Aufgaben in diesem Sinne ist in den Ausbildungsordnungen durch *selbstständiges Planen, Durchführen und Kontrollieren* charakterisiert. Das bedeutet, Prüfungsteilnehmende werden vor ein berufstypisches Problem gestellt, das sie fachlich kompetent lösen sollen.

Geeignete komplexe Aufgabenstellungen, d. h. berufstypische Probleme, sind dadurch gekennzeichnet, dass „die Mittel zum Erreichen eines Zieles unbekannt sind oder die bekannten Mittel auf neue Weise zu kombinieren sind, aber auch dadurch, dass über das angestrebte Ziel keine klaren Vorstellungen existieren.“⁴⁹ Aufgabenstellungen, die nur eine richtige Lösung kennen, sind wirklichkeitsfremd. So sieht es auch das BIBB, indem es feststellt:

⁴⁶ „Das/die gewählte/n Prüfungsinstrument/e für einen Prüfungsbereich muss/müssen es ermöglichen, dass die Prüflinge anhand von zusammenhängenden Aufgabenstellungen Leistungen zeigen können, die den Anforderungen („dabei soll der Prüfling zeigen, dass er ...“) entsprechen.“

Die Anforderungen aller Prüfungsbereiche und die dafür jeweils vorgesehenen Prüfungsinstrumente und Prüfungszeiten müssen insgesamt für die Feststellung der beruflichen Handlungsfähigkeit, d. h. die beruflichen Kompetenzen, die am Ende der Berufsausbildung zum Handeln als Fachkraft befähigen, in dem jeweiligen Beruf geeignet sein.“ BIBB (2013). Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) zur Struktur und Gestaltung von Ausbildungsordnungen – Prüfungsanforderungen.

⁴⁷ Mit dem Abschluss der meisten dualen Berufsausbildungen wird dieses Niveau erreicht.

⁴⁸ Vgl. <https://www.dqr.de/content/2334.php> [03.11.2020].

⁴⁹ Dörner, D., u. a. (Hrsg.): Vom Umgang mit Unbestimmtheit und Komplexität, Bern 1983, S. 302 f.

„Die Vorstellung, qualifiziertes berufliches Handeln gründe sich auf isolierte Handlungen, deren einzelne Phasen in stringenter Abfolge abgearbeitet werden, ist jedoch gemessen an den Anforderungen der modernen Arbeitswelt zu simpel. [...] Es findet somit immer in Prozessen statt.“⁵⁰

Bei der überregionalen Aufgabenerstellung wird zwar behauptet, es handele sich um handlungsorientierte Aufgabenstellungen, dabei sind es meistens Einzelaufgaben mit unverbindlichem Handlungszusammenhang. Deshalb zur Klarstellung:

„*Unechte*“ Handlungsorientierung ist gekennzeichnet durch

- das völlige Fehlen oder die mangelhafte Verknüpfung der Teilaufgaben mit einer berufstypischen Situation (derartige Aufgaben sind meist ohne Kenntnis der Ausgangssituation lösbar und daher vorwiegend Wissensabfragen),
- mangelnden Praxis- bzw. Realitätsbezug,
- scheinbare situative Einbettung, um den Eindruck der Handlungsorientierung zu erwecken,
- mangelnden Handlungsbezug, indem nur vorgegebene Handlungsschritte auszuführen sind,
- Zergliederung der Situation in kleinschrittige Abfragen, um vielfältige Lösungsmöglichkeiten einzuschränken und damit geringeren Korrekturaufwand zu gewährleisten.⁵¹

Demgegenüber sind *echte* handlungsorientierte Aufgaben dadurch gekennzeichnet, dass

- die (Teil-) Aufgaben Informationen enthalten, die bei der Bearbeitung herangezogen werden müssen, um eine Lösung zu finden,
- die Aufgabe eine Handlungssituation skizziert, die z. B. aus einem typischen Kundenauftrag abgeleitet ist unter Nutzung bzw. Hinzuziehung entsprechender Unterlagen,
- die Aufgabe betriebliche bzw. berufliche Kernprozesse abbildet.

⁵⁰ Ebbinghaus, M.: „Zum zweiten Mal evaluiert: Abschlussprüfung in den IT-Ausbildungsberufen“ in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis – BWP 1/2004, S. 20 f.

⁵¹ Auf die Unangemessenheit von zerstückeltem Abfragen verweisen auch Hans Borch und Hans Weißmann bereits 1999 und 2002, bspw. in ihrem Beitrag von 2002: „IT-Weiterbildung mit System: Betriebliche Karrierestufen für IT-Fachkräfte.“ In: BWP – Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 31, H. 3, S. 7–12.

Das bedeutet, dass handlungsorientierte Aufgaben *offen* formuliert sein müssen. Nur so können sie den verschiedenen Dimensionen des beruflichen Handelns und den unterschiedlichen betriebspezifischen Erfahrungen der Prüflinge Rechnung tragen.

6.2 Eine Konzeption zur Erstellung und Messung komplexer beruflicher Handlungsfähigkeit – der Ansatz aus den KOMET-Projekten der Universität Bremen

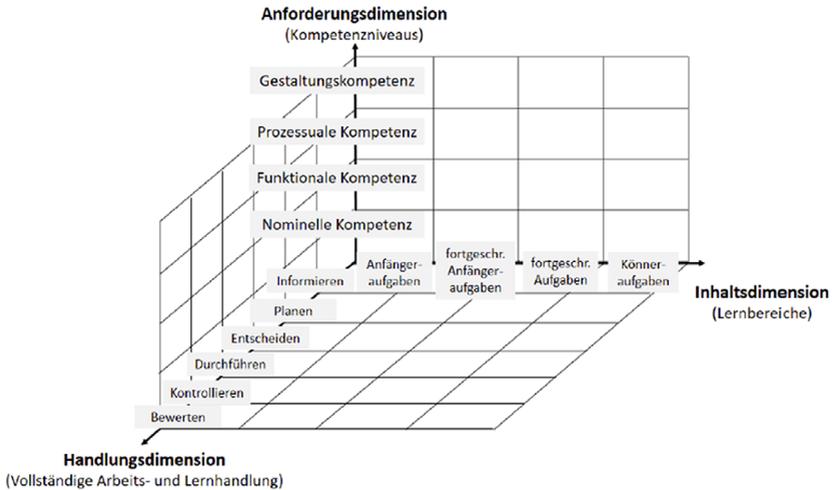
Auch wenn das im KOMET-Projekt entwickelte Instrumentarium nicht unmittelbar in Zwischen- oder Abschlussprüfungen der beruflichen Aus- oder Fortbildung zum Einsatz kommt, bietet es einen umfassenden neuen Ansatz für die Kompetenzdiagnostik und die damit verbundene Gestaltung von Aufgabenstellungen.

Das KOMET-Projekt liefert ein Instrument zur Messung und Entwicklung der zuvor beschriebenen beruflichen Kompetenzen (Kompetenzdiagnostik).⁵² Erfasst werden kann, ob und inwieweit Auszubildende in der Lage sind, komplexe berufliche Aufgaben im Sinne einer vollständigen Aufgabenlösung zu bearbeiten.

Damit lässt sich der Stand der Kompetenzentwicklung feststellen, der eine Rückmeldung zum individuellen Ausbildungserfolg zulässt, sowie auch Rückschlüsse auf die Qualität der Ausbildung insgesamt und mögliche Entwicklungsbedarfe ermöglicht.

Dem KOMET-Projekt liegt ein Kompetenzmodell zugrunde, das Kompetenzniveaus in der *Anforderungs-, Inhalts- und Handlungsdimension* unterscheidet (s. nachfolgende Abbildung).

⁵² Rauner, F. (2017): Methodenhandbuch. Messen und Entwickeln beruflicher Kompetenzen (KOMET), Bielefeld: wbv.



**KOMET-KOMPETENZMODELL DER BERUFLICHEN BILDUNG,
QUELLE: RAUNER/HAUSCHILDT 2017, S. 6**

Das Kompetenzniveau (Anforderungsdimension) bezieht sich auf die ansteigende Schwierigkeit der Aufgaben vom einfachen Benennen bis hin zur komplexen Arbeitsgestaltung. Die Inhaltsdimension umfasst die Unterschiede von Anfänger- bis hin zu Könneraufgaben. Bei der Handlungsdimension geht es um die Vollständigkeit von Arbeits- und Lernhandlungen, vom Informieren bis zur Bewertung.

Das Kompetenzniveau wird mithilfe von acht Kriterien beschrieben:

1. **Form (Anschaulichkeit/Präsentation):** Die Lösung beruflicher Aufgaben umfasst einen Planungs- und Vorbereitungsprozess, deren Ergebnisse so zu dokumentieren und präsentieren sind, dass sie für Auftraggeber nachvollziehbar und bewertbar sind.
2. **Funktionalität:** Bei der Funktionalität geht es darum, ob und inwieweit ein Prüfungsprodukt funktionsfähig und anforderungsgerecht ist (Normen, Stand der Technik etc.) Die Funktionalität erlaubt Rückschlüsse auf die Fachkompetenz.
3. **Nachhaltigkeit (Gebrauchswertorientierung):** Die Nachhaltigkeit eines Arbeitsergebnisses wird in einer globalisierten Welt immer wichtiger. Will eine Lösung das Kriterium der Nachhaltigkeit erfüllen, müssen neben der unmittelbaren Nutzbarkeit des Produkts/der Dienstleistung weitere Gesichtspunkte, wie z. B. Umweltfreundlichkeit, Ergonomie, Störanfälligkeit, Wartungs- und Reparaturfreundlichkeit sowie Gesundheitsschutz, berücksichtigt und bewertet werden.

4. **Wirtschaftlichkeit (Effizienz):** Die Wirtschaftlichkeit ist ein weiterer Aspekt beruflichen Handelns. Hier geht es um die Abwägung der unterschiedlichen Kosten und der Wirkungsfaktoren, die zu weiteren Folgekosten führen (können): die Kosten-Nutzen-Relation. Allerdings reduziert sich wirtschaftliches Handeln nicht allein auf die betriebswirtschaftliche Ebene, vielmehr bezieht es auch volkswirtschaftliche und gesellschaftliche Auswirkungen mit ein.
5. **Arbeits- und Geschäftsprozessorientierung:** In dieser Kategorie sind sowohl vor- und nachgelagerte Arbeitsbereiche sowie betriebliche Prozessketten von besonderer Bedeutung. Die Durchführung von betrieblichen Aufgaben als Teil des betrieblichen Geschäftsprozesses, von Produktionsabläufen oder auch Dienstleistungsangeboten erfordert Zusammenhangswissen und -verständnis.
6. **Sozialverträglichkeit:** Bei der Sozialverträglichkeit geht es um humane Arbeitsorganisation und -gestaltung, Gesundheitsschutz oder auch um über den beruflichen Kontext hinausgehende soziale Gesichtspunkte.
7. **Umweltverträglichkeit:** Für viele Arbeitsprozesse ist deren Umweltverträglichkeit von großer Bedeutung. Sie reicht von der Verwendung umweltfreundlicher Materialien und energieschonenden Strategien über eine umweltgerechte Arbeitsgestaltung bis hin zu Aspekten der Wiederverwendung und des Recyclings.
8. **Kreativität:** Dieses Kriterium weist die Fähigkeit aus, mit unvorhergesehenen Situationen umzugehen und eigene Lösungen zu entwickeln.

Diese acht Teilkompetenzen lassen sich nach Rauner zu *aufeinander aufbauenden* Kompetenzniveaus zusammenfassen:

Nominelle Kompetenz	Oberflächliches begriffliches Wissen, welches nicht handlungsleitend ist. Der Bedeutungsumfang der beruflichen Begriffe bleibt auf der Ebene ihrer umgangssprachlichen Bedeutung. Das Niveau einer beruflichen Kompetenz ist noch nicht erreicht.
Funktionelle Kompetenz	Elementare Fachkenntnisse begründen fachlich-instrumentelle Fähigkeiten. Zusammenhänge und deren Auswirkungen auf das berufliche Handeln werden noch nicht durchdrungen. „Fachlichkeit“ äußert sich als kontextfreies, fachkundliches Wissen und entsprechende Fähigkeiten (Know-that).
Prozessuale Kompetenz	Berufliche Aufgaben werden in ihren Bezügen zu betrieblichen Arbeitsprozessen und -situationen interpretiert und bearbeitet. Aspekte wie Wirtschaftlichkeit, Kunden- und Prozessorientierung werden dabei berücksichtigt. Arbeitsprozesswissen begründet berufliche Handlungsfähigkeit (Know-how).
Ganzheitliche Gestaltungs-kompetenz	Berufliche Aufgaben werden in ihrer jeweiligen Komplexität wahrgenommen und unter Berücksichtigung der vielfältigen betrieblichen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen sowie der divergierenden Anforderungen an den Arbeitsprozess und das Arbeitsergebnis in Form kluger Kompromisse gelöst (Know-why).

BERUFLICHE TEILKOMPETENZEN (RAUNER 2017, S. 57–58)

Aufgaben, die geeignet sind, die beschriebenen Kompetenzen zu erfassen und zu bewerten, müssen in Anlehnung an Rauner folgende Anforderungen erfüllen:

- Sie erfassen eine authentische Herausforderung der beruflichen und betrieblichen Praxis.
- Sie stecken einen – eher großen – berufsspezifischen Gestaltungsspielraum ab, um eine Vielzahl an Lösungsvarianten zu ermöglichen.
- Sie sind gestaltungsoffenen, womit es nicht die eine richtige oder falsche Lösung gibt, sondern vielmehr anforderungsbezogene Lösungswege.
- Sie erfordern eine Begründung, die neben fachlich-instrumentellen Aspekten auch die Wirtschaftlichkeit, Nachhaltigkeit und Umweltverträglichkeit berücksichtigt.
- Sie erfordern zur Lösung ein berufstypisches Vorgehen (Dokumentation und Präsentation der Lösung anhand einschlägiger Darstellungsformen).
- Sie veranlassen den Prüfling, die Aufgaben im Sinne beruflicher Professionalität (auf dem jeweiligen Entwicklungsniveau) zu lösen, zu dokumentieren und zu begründen, ohne dass dabei reduzierte Lösungen ausgeschlossen werden.

6.2.1 Die Auswertung der Prüfungsergebnisse

Im Rahmen des KOMET-Projekts wurden zu jeder Teilkompetenz fünf Items entwickelt, die jeweils Kriterien der entsprechenden Teilkompetenz widerspiegeln sollen. Es werden zwar in erster Linie kognitive Fähigkeiten erfasst, dennoch lassen sich hieraus Anregungen für die Erarbeitung von Bewertungsbögen für Berufsabschlussprüfungen gewinnen.

**ABB. 5 AUF FOLGENDEN SEITEN:
BEWERTUNGSBOGEN FÜR GEWERBLICH-TECHNISCHE BERUFE –
MESSEN KOGNITIVER DISPOSITIONEN (QUELLE: RAUNER 2017, S. 403 F.)**

	keineswegs erfüllt	eher nicht erfüllt	keineswegs erfüllt	voll erfüllt
1. Anschaulichkeit/Präsentation				
1.1 Ist die Darstellungsform der Lösung geeignet, um sie mit dem Auftraggeber zu besprechen?				
1.2 Ist die Lösung für Fachleute angemessen dargestellt?				
1.3 Wird die Lösung der Aufgabe veranschaulicht (z. B. grafisch/zeichnerisch)?				
1.4 Wird die Lösung der Aufgabe strukturiert und übersichtlich dargestellt?				
1.5 Ist die Darstellung der Lösung für den Sachverhalt angemessen (z. B. fachtheoretisch, fachpraktisch, zeichnerisch, mathematisch, sprachlich begründend)?				
2. Funktionalität/Fachlichkeit				
2.1 Ist die Lösung funktionsfähig?				
2.2 Wird der Stand der Technik berücksichtigt?				
2.3 Wird die praktische Realisation berücksichtigt?				
2.4 Werden die berufsfachlichen Zusammenhänge berücksichtigt?				
2.5 Sind die Darstellungen und Erläuterungen richtig?				
3. Nachhaltigkeit				
3.1 Zielt die Aufgabelösung auf einen langfristigen Erfolg (Vermeidung des Drehtüreffekts) hin?				
3.2 Werden Aspekte der längerfristigen Verwendbarkeit und Erweiterungsmöglichkeiten in der Lösung berücksichtigt und begründet?				
3.3 Wird der Aspekt der Vermeidung von Fehlern in der Lösung berücksichtigt und begründet?				

	keineswegs erfüllt	eher nicht erfüllt	keineswegs erfüllt	voll erfüllt
3.4 Wie groß ist der subjektive Nutzen der Lösung für Patient, MFA, Ärzte?				
3.5 Wie hoch ist der objektive Nutzen der Lösung für Patient, MFA, Ärzte?				
4. Effizienz/Wirtschaftlichkeit				
4.1 Ist die Realisierung unter dem Aspekt der sächlichen Kosten wirtschaftlich?				
4.2 Ist die Realisierung der Lösung in Bezug auf die zeitlichen und personellen Ressourcen angemessen (begründet)?				
4.3 Wird das Verhältnis zwischen Aufwand und Qualität berücksichtigt?				
4.4 Werden die Folgekosten der Realisierung der Lösungsvariante berücksichtigt und begründet?				
4.5 Ist die Vorgehensweise bei der Lösung der Aufgabe effizient?				
5. Arbeits- und Geschäftsprozessorientierung				
5.1 Wird die Lösung in die betriebliche Ablauf- und Aufbauorganisation gebettet?				
5.2 Beinhaltet die Lösung die Weitergabe aller notwendigen Informationen an alle am Prozess Beteiligten?				
5.3 Werden bei der Lösung die vor- und nachgelagerten Prozesse berücksichtigt?				
5.4 Kommen in den Lösungen berufstypische arbeitsprozessbezogene Fähigkeiten zum Ausdruck?				
5.5 Werden bei der Lösung Aspekte berücksichtigt, die die Grenzen der eigenen Berufsarbeit überschreiten?				
6. Sozialverträglichkeit				

	keineswegs erfüllt	eher nicht erfüllt	keineswegs erfüllt	voll erfüllt
6.1 Inwieweit berücksichtigt der Lösungsvorschlag Aspekte humaner Arbeits- und Organisationsgestaltung?				
6.2 Werden die einschlägigen Regelungen und Vorschriften der Hygiene und und/oder des Gesundheitsschutzes berücksichtigt und begründet?				
6.3 Werden Datenschutz- und Datensicherheitsbestimmungen im Lösungsvorschlag berücksichtigt und begründet?				
6.4 Werden die einschlägigen Regelungen und Vorschriften zur Arbeitssicherheit und Unfallverhütung betrachtet?				
6.5 Inwieweit werden in der Lösung auch soziale/gesellschaftlich-kulturelle Folgewirkungen bedacht?				
7. Umweltverträglichkeit				
7.1 Werden die einschlägigen Bestimmungen des Umweltschutzes berücksichtigt und begründet?				
7.2 Werden bei der Lösung Materialien verwendet, die den Kriterien der Umweltverträglichkeit genügen?				
7.3 Inwieweit berücksichtigt die Lösung eine umweltgerechte Arbeitsgestaltung?				
7.4 Werden im Lösungsvorschlag die Aspekte Recycling, Wiederverwendung und Nachhaltigkeit berücksichtigt und begründet?				
7.5 Wird den Aspekten der Energieeinsparung Rechnung getragen?				

	keineswegs erfüllt	eher nicht erfüllt	keineswegs erfüllt	voll erfüllt
8. Kreativität/Innovationsgrad				
8.1 Enthält die Lösung Elemente, die über den erwarteten Lösungsraum hinausreichen?				
8.2 Werden unterschiedliche Kriterien gegeneinander abgewogen?				
8.3 Hat die Lösung eine gestalterische (z. B. ästhetische) Qualität?				
8.4 Zeigt die Lösung Problemsensivität?				
8.5 Wird der Gestaltungsspielraum, den die Aufgabe bietet, in der Lösung ausgeschöpft?				

7. Prüfungsbereiche und -instrumente

Prüfungsbereiche bezeichnen die typischen Tätigkeitsfelder eines Berufes, in denen eine Prüfungsteilnehmerin/ein Prüfungsteilnehmer ihre/seine berufliche Handlungsfähigkeit nachweisen soll.

Mögliche Prüfungsinstrumente, um berufliche Handlungsfähigkeit zu prüfen und die in Verordnungen zur Anwendung kommen können, sind:

Für *mündlich* zu erbringende Prüfungsleistungen:

- Fallbezogenes Fachgespräch,
- Auftragsbezogenes Fachgespräch,
- Situatives Fachgespräch,
- Gesprächssimulation,
- Präsentation.

Für *praktisch* zu erbringende Prüfungsleistungen:

- Prüfungsprodukt/Prüfungsstück,
- Arbeitsprobe,
- Prüfungsstück,
- Arbeitsaufgabe,
- Betrieblicher Auftrag.

Und schließlich die *schriftlich* zu bearbeitenden Aufgaben. Am Beispiel Groß- und Außenhandelsmanagement heißt es dazu:

„Teil 1 der Abschlussprüfung findet im Prüfungsbereich Organisieren des Warensortiments und von Dienstleistungen statt.“

Was genau geprüft werden soll, wird in der Verordnung so beschrieben: „... der Prüfling hat nachzuweisen, dass er in der Lage ist:

1. Bedarfe und Absatzchancen zu ermitteln, Informationen über Waren und Dienstleistungen einzuholen und marktorientierte Warensortimente und kundenbezogene Dienstleistungsangebote zu bewerten,
2. Angebote von Lieferanten einzuholen und zu vergleichen, Waren zu bestellen und Dienstleistungen zu beauftragen,
3. Kundenanfragen zu bearbeiten, Angebote zu erstellen und Aufträge unter Beachtung von Liefer- und Zahlungsbedingungen zu bearbeiten,
4. adressatengerecht, situations- und zielorientiert zu kommunizieren sowie
5. Kundendaten zu verwalten und dabei rechtliche Regelungen zum Datenschutz und zur IT-Sicherheit einzuhalten.“ ⁵³

Wie die beschriebenen Inhalte im Einzelnen geprüft werden sollen, wird durch einzusetzende *Prüfungsinstrumente* festgelegt. Für den oben beschriebenen Bereich heißt es:

„Die Prüfungsaufgaben sollen praxisbezogen sein. Der Prüfling hat die Aufgaben schriftlich zu bearbeiten. Die Prüfungszeit beträgt 60 Min.“ ⁵⁴

Bei den aktuellen Prüfungen werden in der Regel Einzelaufgaben getrennt und unverbunden eingesetzt. So kann die berufliche Handlungskompetenz allerdings nur bedingt geprüft werden. Berufliche Handlungen bestehen in der Regel aus einer Kombination verschiedener Tätigkeiten, die einen Gesamtzusammenhang bilden. Ein betrieblicher Auftrag, eine betriebliche Fachaufgabe oder ein Projekt entspricht dem am ehesten. Das könnte z. B. so aussehen:

⁵³ § 8(2) der Verordnung über die Berufsausbildung zum Kaufmann für Groß- und Außenhandelsmanagement und zur Kauffrau für Groß- und Außenhandelsmanagement vom 19.03.2020; Bundesgesetzblatt, Teil 1 Nr. 16/2020.

⁵⁴ Ebd., § 8(3) und (4).

Das Warensortiment der Firma xy soll der Marktsituation und den Kundenanforderungen angepasst werden. Für die Bearbeitung sind folgende Tätigkeiten und Arbeitsschritte erforderlich:

- Marktanalyse,
- Kundengespräche,
- Mögliche Lieferanten auswählen und kontaktieren,
- Verträge vorbereiten,
- Abstimmung mit den internen betrieblichen Strukturen,
- Lagerflächen prüfen.

Es wird deutlich, dass die Bearbeitung verschiedene Tätigkeiten erfordert. Es müssen Telefongespräche geführt, Briefe formuliert, im Internet recherchiert, Analysen verfasst, Abstimmungsgespräche geführt werden u. v. m.

Das heißt, „*der Betriebliche Auftrag*“ (das Projekt, die Fachaufgabe) besteht aus der Durchführung eines im Betrieb anfallenden berufstypischen Auftrags. Der Betriebliche Auftrag wird vom Betrieb vorgeschlagen, vom Prüfungsausschuss genehmigt und im Betrieb bzw. beim Kunden durchgeführt. Die Auftragsdurchführung wird vom Prüfling in Form praxisbezogener Unterlagen dokumentiert und im Rahmen eines Auftragsbezogenen Fachgesprächs erläutert; zusätzlich kann eine Präsentation erfolgen.“⁵⁵

8. Besonderheiten von Fortbildungsprüfungen

Insgesamt gibt es zurzeit rund 220 Regelungen des Bundes für berufliche Fortbildungen und Umschulungen. 2017 haben 94.200 Teilnehmerinnen und Teilnehmer eine Fortbildungsprüfung nach Berufsbildungsgesetz oder Handwerksordnung abgeschlossen, davon 51,7 Prozent im kaufmännischen Bereich und 37,5 Prozent Meisterprüfungen.⁵⁶

⁵⁵ Empfehlung (158) des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) zur Struktur und Gestaltung von Ausbildungsordnungen – Prüfungsanforderungen – vom 12.12.2013. Online verfügbar unter: <https://www.bibb.de/dokumente/pdf/HA158.pdf> [04.12.21].

⁵⁶ Vgl. Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2019 (Vorabversion vom 10.04.2019). Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung, Bonn.

Eine geregelte berufliche Anpassungsfortbildung muss gegenüber der reinen betrieblichen Anpassungsqualifizierung zu einer erweiterten beruflichen Handlungsfähigkeit führen und sich damit an neue Anforderungen, z. B. die Digitalisierung, anpassen und die Kompetenzen insgesamt erweitern. Es muss sichergestellt sein, dass die neue Qualifizierung auf dem Arbeitsmarkt und damit über den einzelnen Betrieb hinaus verwertbar ist.

8.1 Grundlagen der Prüfung

In den Fortbildungsordnungen werden die Prüfungsanforderungen formuliert und in unterschiedlichen Prüfungsbereichen abgebildet.

Es werden in der Verordnung das Ziel der Prüfung, die Bezeichnung des Fortbildungsabschlusses, die Gliederung und die Durchführung der Prüfung beschrieben sowie die Zulassungsvoraussetzungen festgelegt. Es folgen dann die Inhalte der Prüfung im Einzelnen, die Anrechnung anderer Prüfungsleistungen, das Bewerten der Prüfungsleistungen und das Bestehen der Prüfung sowie der Modus der Wiederholung der Prüfung. Mehr wird in der Verordnung nicht festgelegt.

Wie und welche Inhalte in einer Fortbildung vermittelt werden müssen bzw. sollen, ergibt sich aus diesen Anforderungen. Die sog. Erstellungsausschüsse, die nicht durchgehend paritätisch zusammengesetzt sind, erarbeiten die Prüfungsaufgaben und diese werden dann dem Landesfachausschuss zur Verabschiedung vorgelegt. Es gibt inzwischen eine Verabredung zwischen dem DGB und dem DIHK, dass der Landesfachausschuss die Aufgaben nicht nur verabschiedet, sondern sie auch erarbeitet bzw. die Vorschläge der Erstellungsausschüsse bei Bedarf überarbeitet.

Der Landesfachausschuss besteht aus mindestens drei Mitgliedern und wird genauso zusammengestellt wie die Prüfungsausschüsse und die Fachausschüsse in der beruflichen Erstausbildung, die für die Erstellung der überregionalen Prüfungsaufgaben für die Erstausbildung zuständig sind.⁵⁷

In der Musterprüfungsordnung für die Fortbildungs- und Umschulungsberufe heißt es:

„§ 14 Prüfungsaufgaben

- (1.) Der Prüfungsausschuss beschließt auf der Grundlage der Prüfungsanforderungen die Prüfungsaufgaben.
- (2.) Überregionale oder von einem Aufgabenerstellungsausschuss bei der zuständigen Stelle erstellte oder ausgewählte Aufgaben sind vom Prüfungsausschuss zu übernehmen, sofern diese Aufgaben von Gremien erstellt oder ausgewählt und beschlossen wurden, die entsprechend § 2 Abs. 2 zusammengesetzt sind und die zuständige Stelle über die Übernahme entschieden hat.“⁵⁸

⁵⁷ Vereinbarung zwischen DGB und DIHK über das Verfahren zur Besetzung der Landesfachausschüsse der IHK (2014), Berlin.

⁵⁸ Richtlinie des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung. Musterprüfungsordnung für Fortbildungsprüfungen gem. § 56 Abs. 1 in Verbindung mit § 47 Abs. 1 Berufsbildungsgesetz vom 27. Juli 2008.

8.2 Ausgestaltung der Fortbildungsprüfungen

Während bei der Berufsausbildung die berufliche Handlungsfähigkeit für die Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit in einem geordneten Ausbildungsgang erworben wird, bleibt bei der Fortbildung offen, wie die berufliche Handlungsfähigkeit erworben ist. Es wird aber klar formuliert, dass auch die berufliche Handlungsfähigkeit zu prüfen ist – wie sonst soll geprüft werden, ob diese erhalten, angepasst oder erweitert worden ist.

Insofern gilt für die Anforderungen an die Fortbildungsprüfung derselbe Maßstab wie der für die Prüfungen in der beruflichen Erstausbildung. Zudem ist zu prüfen, ob die erweiterte berufliche Handlungskompetenz gegeben ist.

Eine erweiterte berufliche Handlungskompetenz bedeutet, dass komplexe und über die berufliche Facharbeit hinausgehende berufliche Probleme im jeweiligen Kontext der für den Fortbildungsberuf relevanten Arbeits- und Geschäftsprozesse angemessen und kompetent bearbeitet und gelöst werden können. Dabei sind unterschiedliche Herangehensweisen zur Lösung möglich und müssen jeweils reflektiert werden. Durch die schnelle Veränderung der Arbeitswelt und der Bedingungen des gesellschaftlichen Umfelds gehört zur beruflichen Handlungskompetenz auch die Befähigung zur Mitgestaltung der Arbeitswelt und der Gesellschaft. Auch ist die interdisziplinäre und multiprofessionelle Kommunikation ein wesentlicher Bestandteil der beruflichen Handlungskompetenz. Das gilt bei der Auswahl der Prüfungsinstrumente und bei den Bewertungskriterien ebenso zu berücksichtigen wie die Anforderungen aus den DQR-Niveaus 6 und 7, denen die Fortbildungsberufe jeweils zugeordnet sind.

Das Niveau 6 beschreibt Kompetenzen, die zur Planung, Bearbeitung und Auswertung von umfassenden fachlichen Aufgaben- und Problemstellungen sowie zur eigenverantwortlichen Steuerung von Prozessen in Teilbereichen eines wissenschaftlichen Faches oder in einem beruflichen Tätigkeitsfeld benötigt werden. Die Anforderungsstruktur ist durch Komplexität und häufige Veränderungen gekennzeichnet.⁵⁹

Das Niveau 7 beschreibt Kompetenzen, die zur Bearbeitung von neuen komplexen Aufgaben- und Problemstellungen sowie zur eigenverantwortlichen Steuerung von Prozessen in einem wissenschaftlichen Fach oder in einem strategieorientierten beruflichen Tätigkeitsfeld benötigt werden. Die Anforderungsstruktur ist durch häufige und unvorhersehbare Veränderungen gekennzeichnet.⁶⁰

Geprüfte Fachwirtinnen/Fachwirte und Meisterinnen und Meister (Handwerk und Industrie) sowie Geprüfte Weiterbildungspädagoginnen/-pädagogen sind dem Niveau 6 zugeordnet, Geprüfte Betriebswirtinnen/-wirte sowie Geprüfte Berufspädagoginnen/-pädagogen sind dem Niveau 7 zugeordnet.⁶¹

Was folgt daraus?

⁵⁹ Vgl. <https://www.dqr.de/content/2315.php> [04.12.21].

⁶⁰ Ebd.

⁶¹ Ebd.

Prüfungsaufgaben müssen komplex und handlungsbereichsübergreifend sein sowie sich an den berufsspezifischen Leistungsprozessen orientieren. Kriterien für eine gute Fortbildungsprüfung sind:

- Erstellungsteams müssen berufsübergreifend und interdisziplinär zusammengesetzt sein, um integrative Komplexaufgaben erarbeiten zu können.
- Plausibilität und Stringenz der Ausgangssituation(en) inklusive der vollständigen und realistischen Daten muss gegeben sein (echte Situationsaufgaben).
- Eine Gliederung der Aufgaben mit Unterfragen ist zu vermeiden, damit es zu keiner „konjunktiven Problemlösung“ kommt, bei denen die/der zu Prüfende aufgrund einer unklaren Situationsbeschreibung oder fehlender Daten eine Lösung auf (eigene) Vermutungen aufbauen muss (kann).

Situationsaufgaben werden bereits jetzt eingesetzt, oftmals aber in Form der „unechten“ Situationsaufgabe.

„Während ‚echte‘ Situationsaufgaben den Prüfling veranlassen sollen, sich mit der Situation verstehend, analysierend und beurteilend zu befassen, um darauf aufbauend selbständig zu Lösungen zu kommen, treten ‚unechte‘ Situationsaufgaben in zwei Varianten auf: Entweder sind sie dadurch gekennzeichnet, dass die Situationen in ihrer Komplexität ‚zerstückelt‘ werden, indem die Prüflinge durch kleinschrittige Fragen zu vorgegebenen Antworten ‚geführt‘ werden, oder die Situationen sind nur künstlich aufgesetzt, fungieren als Rahmen ohne problemrelevante Informationen, und die Aufgaben/Fragen sind reine Wissensfragen und könnten auch ohne Situationsbezug und damit ohne Kenntnis des Gesamtzusammenhangs gelöst werden.“⁶²

Das bedeutet:

- Die Beurteilung von Begründungen, Kreativität und Lösungswegen muss im Vordergrund stehen. Nicht nur die Ergebnisse dürfen bewertet werden (Begründung statt Wissen). Bei Lösungsvarianten sollte auch die Möglichkeit anderer Perspektiven beachtet werden (Sichtweise von Prüflingen). Damit steigt die Anforderung an Prüfende, mit Uneindeutigkeiten und Varianten umzugehen und sich über Bewertungen miteinander austauschen zu müssen
- Die Zielbeschreibung sollte klar sein: entweder in Form von Lösungsvorschlägen oder Hinweisen für die Prüferinnen und Prüfer. Welche Aspekte spielen eine Rolle, welche Kompetenzen sollen geprüft werden?

Die heute schon als Prüfungsinstrument eingesetzte Projektarbeit, Präsentation und das Fachgespräch bilden die berufliche Praxis und Realität eher ab als schriftliche Aufgabenstellungen. Im Artikel von F. Kaiser und H. Schwarz „Fachwirte brauchen bessere Prüfungen“ heißt es dazu:

⁶² Reetz & Hewlett (2008): *Das Prüferhandbuch*, S. 49.

„Die [...] Projektarbeit kann eine Erleichterung für Prüfende und Prüflinge darstellen, weil sie die Prüfung näher an die berufliche Praxis und Realität heranhöhrt, ohne dass insbesondere für kleinere Berufe mit geringeren Teilnehmerzahlen aufwändige Aufgabenerstellungen erforderlich sind. Die Prüflinge können an ihre eigenen Erfahrungen und Expertisen anknüpfen, ohne dass der Prüfungsausschuss gehindert ist die Breite der Qualifikation mit Transferfragen zu überprüfen.“⁶³

Schließlich erlaubt die Projektarbeit die Beurteilung von Produkt- und Prozessqualität und eine Validierung in dem auf der Projektarbeit und Präsentation aufbauenden Fachgespräch.

9. Prüfungen als politisches Gestaltungsfeld

Die Prüfungen in der beruflichen Bildung sind entscheidend für die gesamte Qualität der Ausbildung. Nicht weil sie schon von sich aus Qualität garantieren, sondern weil sie Qualität sichtbar machen, jenseits der statisch messbaren Übergänge junger Menschen von der Ausbildung in Beschäftigung oder der Verwertung von erfolgreichen Fortbildungsabschlüssen in höherwertige Beschäftigung, und auch jenseits der jährlich erscheinenden Ausbildungsberichte der DGB Jugend.⁶⁴

Denken wir etwa 150 bis 200 Jahre zurück, so hat es das differenzierte und rechtlich abgesicherte Vorgehen im Prüfungsgeschehen nicht gegeben. Die Prüfungen lagen in der Hand der Innungen und Einzelbetriebe und gründeten sich auf keinerlei gesetzliche Regelung oder gar staatliche oder öffentliche Kontrolle. Erst die Einführung von Leistungsschauen zum Ende der Gesellenzeiten, durch die Fürsten veranlasst, und die politische Durchsetzung eines öffentlichen Interesses an der Qualität von Berufsbildung durch den Staat haben zu den bestehenden Regelungen und der abgesicherten Mitbestimmung in der Zusammensetzung der Prüfungsausschüsse geführt. Daran wird deutlich, dass Prüfungen auch ein politisch erkämpftes Feld waren und weiterhin sind.

⁶³ Kaiser & Schwarz (2014). „Weiterbildung: Fachwirte brauchen bessere Prüfungen.“ In: DENK-DOCH-MAL.de 04-2014; <http://denk-doch-mal.de/wp/franz-kaiserhenrik-schwarz-fachwirte-brauchen-bessere-pruefungen/> [04.12.21].

⁶⁴ Vgl. <https://jugend.dgb.de/ausbildung/ausbildungsbericht> [04.12.21].

Nur so ist der qualitativ hochwertige Bereich der Prüfungen in der beruflichen Bildung entstanden, der inzwischen selbstverständlich zwischen folgenden Parteien trennt:

1. Jenen, die rechtliche Regelungen für die Qualifizierung und Prüfungen entwickeln (bundesweite Ausbildungs- und Prüfungsordnung entwickelt durch Bundessachverständige),
2. jenen, die berufliche Ausbildung durchführen (Ausbildungspersonal in den Einzelbetrieben sowie Bildungsträgern und Lehrkräfte in den beruflichen Schulen),
3. jenen, die Aufgaben erstellen und entwickeln (zentrale Aufgabenerstellerinnen/-ersteller oder auch Expertinnen/Experten auf Kammerebene) und schließlich
4. jenen, die die Prüfung durchführen und die Leistungen der Prüflinge bewerten (Prüfungsausschüsse).

Diese geteilte Verantwortung ist ein hohes Qualitätsmerkmal, das wir so weder in den allgemeinbildenden Schulen noch an den Hochschulen vorfinden.

Damit wird aber auch deutlich, dass Prüfungen nicht nur die Leistung der einzelnen Prüflinge widerspiegeln, sondern zugleich Gradmesser für die Qualität von Ausbildungsbetrieben, dortigem Personal und eingesetzter Ausstattung sind. Ein Spannungsfeld, mit dem umzugehen ist und das nur in dem lokalen Prüfungsausschuss, der Kenntnis von der Situation vor Ort hat, bewertet, berücksichtigt und im Hinblick auf künftiges betriebliches Ausbildungshandeln kommuniziert werden kann.

Auch darum sind die zunehmenden Tendenzen zur zentralisierten Steuerung des Prüfungsgeschehens nur bedingt ein Beitrag zur Qualitätssteigerung im Prüfungsgeschehen unter dem vorgegebenen Ziel der Objektivierung von Bewertungen.⁶⁵ Sie sind in Teilen vielmehr auch verbunden mit ökonomischen Interessen und Zielen der Aufgabenerstellungsinstitutionen und werden damit häufig nicht den Ansprüchen an kompetenzorientierte Prüfungen gerecht.⁶⁶ Vielmehr entstehen so automatisiert korrigierbare Multiple-Choice-Tests, die nicht den individuellen Leistungen und Besonderheiten der zu Prüfenden gerecht werden und auch nicht in der Lage sind, berufliche Handlungskompetenz zu prüfen, für die es komplexe Aufgaben benötigt.

Insofern sind und bleiben Prüfungen ein wichtiger gewerkschaftlicher Mitbestimmungsbereich, in dem die Interessen der angehenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu vertreten sind und faire und anspruchsvolle, sachgerechte Prüfungsformate zu realisieren, die manchmal auch gegen Widerstand durchzusetzen sind. Nur so lassen sich auch für die künftigen Generationen die Fähigkeiten absichern,

⁶⁵ Kaiser, Keup-Gottschalck, Labusch (2018). „Fehler im System – Folgen automatisierter Prüfungsauswertung.“ In: BWP 47, S. 56–57. Online verfügbar unter: www.bibb.de/bwp-8685 [04.12.21].

⁶⁶ Brethschneider, Gutschow, Lorig (2014). „Kompetenzorientiert prüfen – Prüfungspraxis und weiterer Entwicklungsbedarf.“ Online verfügbar unter: <https://www.bwp-zeitschrift.de/de/bwp.php/de/bwp/show/7291> [04.12.21]. Vgl. auch: R. Brötz, M. Keup-Gottschalck, G. Labusch: „Handlungsorientierung – (k)ein Thema für die Aufgabenersteller“, in: <http://denk-doch-mal.de/wp/rainer-broetzmaeren-keup-gottschalckgerhard-labusch-handlungsorientierung-bei-der-aufgabenerstellung-geht-das-ueberhaupt/> [04.12.21].

die eine umfassende berufliche Handlungskompetenz unter Berücksichtigung nachhaltiger Bildungsziele ermöglichen und dabei auch Dimensionen von Gerechtigkeit, z. B. im Hinblick auf Gender, verwirklichen. Die Sicherung der Qualität rechtfertigt das *Plädoyer für eine Gleichwertigkeit* von allgemeiner und beruflicher Bildung bis in die Ebene universitärer Masterabschlüsse hinein.

Angaben zu den Autorinnen und Autoren

SILKE GAJEK, M. A., ehemals Mitarbeiterin am Institut für Berufspädagogik der Universität Rostock und Landtagsabgeordnete in M-V, jetzt Referentin für Jugendhilfe, Sozialarbeit und Organisationspolitik der GEW Mecklenburg-Vorpommern.

CLIVE HEWLETT ist gelernter Jurist und war Leiter der Abteilung Außerschulische Berufsbildung in der Behörde für Schule und Berufsbildung Hamburg. Er ist über die Grenzen Hamburgs hinaus bekannt als ausgewiesener Experte im Berufsbildungsrecht.

ANDREAS KAHL-ANDRESEN ist gelernter Berufsschullehrer und seit vielen Jahren als Prüfer und Aufgabenersteller tätig. Nach Lehrtätigkeit in einer Hamburger Berufsschule wechselte er in die Hamburgische Schulbehörde und war dort als Referatsleiter zuständig für die beruflichen Förderprogramme für benachteiligte Jugendliche.

DR. FRANZ KAISER, Professor für Berufspädagogik an der Universität Rostock, ehemals Mitarbeiter am Bundesinstitut für Berufsbildung im Bereich Neuordnung kaufmännischer Berufe, Benachteiligtenförderung, Modellversuche und Wissensmanagement.

MAREN KEUP-GOTTSCHALCK, Dipl. Handelslehrerin, Ausbilderin für kaufmännische Berufe. Mitglied in Prüfungsausschüssen für Erstausbildungsberufe und Fortbildungsberufe der Handelskammer Hamburg, Mitglied in Fachausschüssen der AKA, ZPA und PAL. Sachverständige in Neuordnungsverfahren als Arbeitnehmervertreterin für ver.di, Mitglied im Berufsbildungsausschuss der Handelskammer Hamburg.

GERHARD LABUSCH-SCHÖNWANDT, Gewerbelehrer, betrieblicher Ausbilder im technischen, kaufmännischen und Dienstleistungsbereich. Bildungsplaner für die Qualifizierung von Ausbildungspersonal sowie Berater in Fragen der beruflichen Erstausbildung, Sachverständiger in Neuordnungsverfahren verschiedener Berufe für ver.di und IG Metall. Mitglied in Prüfungsausschüssen für Fortbildungs- und Erstausbildungsberufe; in Fachausschüssen der AKA und im Berufsbildungsausschuss der Handelskammer Hamburg. Arbeitnehmervertreter im Ausschuss für Fragen behinderter Menschen (AfbM) beim Bundesinstitut für Berufsbildung.