

Positionspapier

# Handlungs- orientiertes Prüfen im Rahmen der dualen Berufsausbildung



# Inhalt

- 3 Gründe, die berufliche Handlungskompetenz in den Fokus zu rücken**
- 3 Handlungskompetenz – was ist damit gemeint**
- 5 Wird berufliche Handlungskompetenz aktuell geprüft?**
- 6 Modell der kompetenzorientierten Prüfungen**
- 8 Handlungsorientiert Prüfen**

# Gründe, die berufliche Handlungskompetenz in den Fokus zu rücken

Berufsausbildung trägt mit der Vermittlung beruflicher Handlungskompetenz maßgeblich zur Herausbildung zentraler Kompetenzen bei. Eigenständige Aufgabenbearbeitung und Problemlösung, Reflexion des eigenen Handelns und die Entwicklung neuer Handlungsstrategien sind die Erfordernisse, um im betrieblichen Arbeitsalltag zu bestehen und das Ziel von Berufsausbildung.

Über die fachlichen Kompetenzen hinaus, werden soziale und methodische Fähigkeiten entwickelt, die Grundlage für gesellschaftliche Teilhabe sind.

Die vorherrschende Praxis von Prüfungen am Ende der Berufsausbildung ist jedoch, lediglich die fachlichen Kenntnisse abzufragen und dies häufig auch mit kleinteiligen Frageschritten mit der Möglichkeit der Antwortauswahl durchzuführen. Berufliche Handlungskompetenz wird dadurch aber nicht festgestellt. Ein Prüfungswesen, das die Prüfung der Handlungskompetenz stärker in den Fokus rückt, würde den sich wandelnden Arbeitskontexten gerecht werden, die Berufsausbildung aufwerten und würde zudem das Prüfer\*innenehrentum stärken. Prüfer\*innen würden ihre fachliche und überfachliche Expertise in das Prüfungsgeschehen einbringen können und durch eine Prüfung auf Augenhöhe könnte die tatsächliche berufliche Handlungskompetenz der zu Prüfenden festgestellt werden.

## Handlungskompetenz – was ist damit gemeint

Im Berufsbildungsgesetz (BBiG) wird als Ziel der Berufsausbildung in § 1 Abs. 3 formuliert: „Die Berufsausbildung hat die für die Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit in einer sich wandelnden Arbeitswelt notwendigen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten (berufliche Handlungsfähigkeit) in einem geordneten Ausbildungsvorgang zu vermitteln.“ Entsprechend muss Ziel der Abschlussprüfung sein, zu prüfen, ob berufliche Handlungskompetenz vorliegt.

Ähnliches wird als Ziel des Berufsschulunterrichts formuliert. In den Rahmenplänen wird Handlungskompetenz von der Kultusministerkonferenz (KMK) definiert als „die Bereitschaft und Befähigung des Einzelnen, sich in beruflichen, gesellschaftlichen und privaten Situationen sachgerecht durchdacht sowie individuell und sozial verantwortlich zu verhalten.“

Zentral für die Berufsausbildung und damit auch für das Prüfungswesen ist der Kompetenzbegriff, wie er schon in den 70er Jahren vom Deutschen Bildungsrat in die Diskussion eingebracht wurde. Dabei wird grundlegend zwischen den Begriffen Kompetenz und Qualifikation unterschieden: Während Kompetenz als Ergebnis der Kompetenzentwicklung auf die Befähigung des selbstverantwortlichen Handelns abzielt, sind unter Qualifikationen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten im Hinblick auf ihre unmittelbare Anwendung hin zu verstehen. Die Handlungsfähigkeit versetzt dementsprechend Menschen in die Lage, ihre Qualifikationen zielführend in der Praxis und somit in der Berufswelt einzusetzen. Entsprechend geht es bei der beruflichen Handlungskompetenz darum, durch die Verbindung von Wissen und Können die erfolgreiche Bewältigung beruflicher Handlungsanforderungen zu ermöglichen.

Die Verschiedenartigkeit und Vielfältigkeit von Kompetenzen wird im DQR Handbuch<sup>1</sup> systematisiert und nach Fachkompetenz sowie personaler Kompetenz unterschieden.

## **Fachkompetenz**

Die Fachkompetenz ist die Fähigkeit, Aufgaben und Problemstellungen eigenständig, fachlich angemessen, methodengeleitet zu bearbeiten und das Ergebnis zu beurteilen. Die Fachkompetenz kann unterschieden werden nach Wissen und Fertigkeiten:

### — **Wissen**

ist die Gesamtheit der Fakten, Grundsätze, Theorien und Praxis in einem Lern- oder Arbeitsbereich als Ergebnis von Lernen und Verstehen. Der Begriff kann synonym zu dem Begriff Kenntnisse verwendet werden.

### — **Fertigkeiten**

bezeichnen die Fähigkeit, Wissen anzuwenden und einzusetzen, um Aufgaben auszuführen und Probleme zu lösen. Fertigkeiten können unterschieden werden nach kognitiven und praktischen Fertigkeiten.

## **Personale Kompetenz**

Personale Kompetenz – zum Teil auch als Humankompetenz bezeichnet – bezeichnet die Fähigkeit, sich weiterzuentwickeln und das eigene Leben und berufliche Handeln eigenständig und verantwortlich im jeweiligen sozialen Kontext zu gestalten. Personale Kompetenz kann unterschieden werden nach Sozialkompetenz und Selbstkompetenz.<sup>2</sup>

### — **Sozialkompetenz**

bezeichnet die Fähigkeit, zielorientiert mit anderen zusammenzuarbeiten, ihre Interessen und sozialen Situationen zu reflektieren, mit ihnen in einen verantwortungsbewussten Kommunikationsprozess zu treten sowie die Arbeitswelt mitzugestalten.

### — **Selbstkompetenz**

bezeichnet die Fähigkeit, eigenständig und verantwortlich zu handeln, das Verhalten anderer zu reflektieren sowie die Fähigkeit, sich beruflich weiterzuentwickeln.

Im Feld der beruflichen Bildung wird immer wieder die Forderung laut, die Systematik des Kompetenzbegriffes zu erweitern oder neu zu sortieren. So führen veränderte berufliche Tätigkeitsfelder dazu, dass z.B. die Medien-, aber auch die Methodenkompetenz an Bedeutung gewinnen und daraus die Notwendigkeit einer eigenen Kompetenzkategorie abgeleitet wird.

Es wird bewusst an der Systematik des DQR festgehalten werden, da durch diese ein weitgehend einheitliches Verständnis der Begrifflichkeiten hergestellt ist. Zudem wird aus der Systematik die Vielfältigkeit erforderlicher Kompetenzen hinreichend deutlich was notwendig ist, um vollständige Handlungskompetenz abzubilden.

---

1 Deutscher Qualifikationsrahmen für Lebenslanges Lernen, Handbuch zum Deutschen Qualifikationsrahmen, Herausgeber Bund-Länder-Koordinierungsstelle für den Deutschen Qualifikationsrahmen für Lebenslanges Lernen, Stand 01.08.2013, S. 12 ff

2 Selbstkompetenz wird im Handbuch als Selbstständigkeit bezeichnet. Hierzu gab es eine kontroverse Diskussion. Im Folgenden wird die von den Gewerkschaften bevorzugte Begrifflichkeit Selbstkompetenz verwendet.

# Wird berufliche Handlungskompetenz aktuell geprüft?

Mit den bisherigen Prüfungsinstrumenten werden nicht alle Kompetenzdimensionen gleichermaßen erfasst. Fachkompetenzen im Bereich des Fachwissens lassen sich recht valide abprüfen. Fachkompetenzen im Bereich der Fertigkeiten und damit die Fähigkeit, Aufgaben und Problemstellungen eigenständig, fachlich angemessen und methodengeleitet zu bearbeiten sowie das Ergebnis zu beurteilen werden hingegen in Prüfungen kaum beurteilt. Insbesondere dann, wenn digital auswertbare Prüfungen in Form von Multiple-Choice durchgeführt werden, steht häufig allein das Faktenwissen im Fokus.

Problematisch ist die Prüfungspraxis, wenn es um die Prüfung der erworbenen personalen Kompetenzen geht. Hier sind Prüfungsinstrumente zum Teil nicht einmal rudimentär entwickelt. Eine Prüfung der Selbstkompetenz fehlt bisher völlig. Hierzu ist ein Prüfungsinstrument zu entwickeln, bei dem man sich an bestehenden Verfahren wie z. B. betrieblich mitbestimmten Auswahlverfahren orientieren kann. Hinzu kommt, dass wir einen sich beschleunigenden Wandel der Arbeitswelt, als Stichwort sei hier nur Digitalisierung genannt, erleben. Digitalisierung bedeutet aber nicht nur den Einsatz digitaler Werkzeuge oder Instrumente, sondern auch eine Veränderung der Arbeitsprozesse. Auch wenn die Entwicklungen in den Branchen nicht einheitlich verlaufen, ist festzustellen, dass durch Digitalisierung gerade die sozialen Kompetenzen eine deutlich größere Bedeutung einnehmen und in noch stärkerem Umfang unverzichtbarer Bestandteil beruflicher Handlungskompetenz sein müssen. Die Beschäftigten im Betrieb arbeiten im Team und müssen täglich Teamgeist, Konflikt- und Kritikfähigkeit unter Beweis stellen. In unterschiedlichem Gewand fließen so agile Arbeitsformen in Betriebsprozesse ein.

Die Beschäftigten müssen die eigene Arbeit planen, durchführen, kontrollieren und reflektieren. Abstraktions- und Transferfähigkeit, analytisches und vernetztes Denken sowie kommunikative Fähigkeiten sind wesentliche Komponenten der Handlungskompetenz der Arbeitnehmer\*innen von heute. Dazu kommt noch in sehr vielen Bereichen das Thema Projektmanagement. Egal ob Change- oder Linienprojekte: Arbeitnehmer\*innen müssen sich flexibel und schnell in Themen einarbeiten können. Hier ist insbesondere Selbstkompetenz in Form von Lern- und Leistungsbereitschaft, Selbstorganisation und Projektmanagement gefragt.

Abschlussprüfungen im Rahmen des derzeitigen Prüfungswesens bilden diese Veränderungen nur unzureichend ab. Zumindest in den gewerkschaftlichen Gremien im Rahmen der Prüfer-Projekte wird immer wieder Unzufriedenheit über die Durchführung von Abschlussprüfungen geäußert. Insbesondere werden regelmäßig Zweifel geäußert, ob die bestehende Organisation von Abschlussprüfungen tatsächlich geeignet ist, berufliche Handlungskompetenz zu überprüfen. Diese Wahrnehmung der Prüfungsdurchführung wird durch eine Befragung des ver.di-Projekts „Prüf mit“ bestätigt.<sup>1</sup> Von den knapp 300 anwortenden Prüfer\*innen stimmen der Aussage „Bei schriftlichen Prüfungen wird ganz überwiegend Faktenwissen und weniger Handlungsorientierung abgefragt“ knapp 21 Prozent „voll zu“ und gut 46 Prozent „zu“. Mithin knapp 70 Prozent der Befragten bestätigen die kritische Einschätzung, die auch wir wahrgenommen haben. Der Aussage „Bei mündlichen Prüfungen wird ganz überwiegend Faktenwissen und weniger Handlungsorientierung abgefragt“ stimmen 8 Prozent „voll zu“ und knapp 25 Prozent stimmen „zu“. Mithin zeigt sich hier, dass der mündlichen Prüfung eine deutlich größere Eignung zugesprochen wird, berufliche Handlungskompetenz abzufragen.

Schriftliche Prüfungen finden zu einem sehr großen Teil mit Multiple-Choice-Fragen (MC-Fragen) statt. Komplexität wird in MC-Fragen generell nicht abgebildet. Auch wenn der Versuch unternommen wird, berufliche Situation in MC-Fragen einzubeziehen, zeigt die Realität, dass regelmäßig nur Fachwissen abgefragt wird. Teilweise sind die Fragen so schwer verständlich, dass die Prüfungsteilnehmer\*innen

---

<sup>1</sup> Da im ver.di-Prüfernetzwerk überwiegend gewerkschaftlich organisierte Personen sind, ist das Ergebnis nicht repräsentativ.

bei vorgegebenen Antwortmöglichkeiten nach dem Ausschlussprinzip vorgehen. Von der Prüfung beruflicher Handlungsfähigkeit kann also keine Rede sein.

Hinzu kommt, dass in den schriftlichen Prüfungen meist kleinteiliges Faktenwissen abgefragt wird. Das wissen die Teilnehmer\*innen und lernen es auswendig. Nach der Prüfung wird dieses Wissen dann meist nicht mehr benötigt. Ebenso verhält es sich bei den mündlichen Prüfungen.

Es gibt eine große Auswahl an Prüfungsinstrumenten, wie z. B. die Arbeitsprobe, das Prüfstück, den betrieblichen Auftrag, die Arbeitsaufgabe, die Projektarbeit und den Report. Die Prüfungsinstrumente sowie die Inhalte und Zeiten sind durch die jeweilige Ausbildungsordnung vorgegeben. Mündliche Prüfungsleistungen können in Form eines auftrags- oder fallbezogenen Fachgesprächs, einer Präsentation, einer Gesprächssimulation sowie einer mündlichen Ergänzungsprüfung stattfinden. Allein die Aufzählung der vielen verschiedenen Prüfungsinstrumente zeigt, dass sich ein Wildwuchs an Instrumenten entwickelt hat. Zudem zeigt sich auch, dass die Namen der Instrumente nicht immer das hergeben, was tatsächlich gemacht wird. So finden fallbezogene Fachgespräche häufig nicht als Dialog, sondern als Frage-Antwort-Prüfung statt.

Im Ergebnis wird ein Handlungsdruck deutlich, das Prüfungswesen zu modernisieren. Dieser erscheint stärker bei den schriftlichen als bei dem mündlichen Prüfungsteilen ausgeprägt zu sein.

## Modell der kompetenzorientierten Prüfungen

### Phasen der kompetenzorientierten mündlichen Prüfungen

Wie dargelegt, fehlt in den aktuellen Prüfungsformen die Abfrage wesentlicher Kompetenzen. Diese Prüfungen konzentrieren sich eher auf inselartiges Fachwissen – ernsthafte Handlungs- und Problemlösekompetenz wird in der jetzigen Form eher zufällig abgefragt.

ver.di schlägt für die mündliche Prüfung der Handlungskompetenz folgende Phasen<sup>1</sup> der kompetenzorientierten Prüfungen vor:

- Planung
- Testen / Optimieren
- Kontrolle
- Reflexion

Wie oben beschrieben ist der Reflexionsprozess auf die ständige Verbesserung von Effizienz und Effektivität der Tätigkeit gerichtet. Ohne Reflexion der eigenen Verbesserungspotentiale besteht die Gefahr, dass Fehler wiederholt und neue Lösungswege erst gar nicht ausprobiert werden. Doch nur so ist möglich, die Arbeit kontinuierlich auf einer höheren Qualitätsstufe weiterzuentwickeln.

Die Projektarbeit mit den vier Phasen und der entsprechenden Dokumentation bildet den Ausgangspunkt. Anhand des beschriebenen bzw. dokumentierten Vorgehens bei der Projektarbeit findet die mündliche Prüfung in einem echten betrieblichen Kontext statt. Die betriebliche Handlungsfähigkeit muss komplex nachgewiesen werden.

---

<sup>1</sup> Die Phasen sind dem PDCA-Zyklus entnommen (PDCA steht für: Plan / Do / Check / Act) und werden im Qualitätsmanagement angewendet, um Prozesse zu evaluieren und zu modifizieren.

Ein großer Teil der in Abschnitt 2 beschriebenen Kompetenzen kommen bei der mündlichen Präsentation der Projektarbeit zum Tragen.

Die Kombination der Projekthaftigkeit und der Phasen der Prüfungen führen zu einem Wechsel innerhalb des Prüfungswesens von abstraktem Inselwissen zu komplexerer Handlungs- und Problemlösekompetenz.

Vorzusehen ist die Möglichkeit von Teamprüfungen. Hier erfolgt die gemeinsame mündliche Prüfung auf der Basis eines gemeinsam erstellten Projektes. Hierdurch wird von den Prüfungsteilnehmer\*innen Problemlösungs- und Sozialkompetenz nachgewiesen.

Allerdings steht und fällt die sinnvolle Nutzung von Gruppenprüfungen mit deren Ausgestaltung. Wenn die Gruppenprüfung als „Ausscheidungswettkampf“ organisiert wird, würde das zu einer Verschlechterung der Situation führen. Dies beschreibt auch ein Kollege aus der ver.di:



*„Bei meiner Ausbildung zum Sozialversicherungsfachangestellten war es lange so, dass die mündliche Abschlussprüfung in einer Gruppenprüfung durchgeführt wurde. Das bedeutet für die Prüflinge, dass sie mit vier weiteren Prüflingen 90 Minuten auf dem „heißen Stuhl“ vor dem Prüfungsausschuss saßen. Wild prasselten die Fragen des Ausschusses auf die Prüflinge ein. Wenn jemand nicht weiterwusste, dann wurde die Frage eben weitergeben an den nächsten Prüfling. In der Vorstellung bereits eine eher stressige Situation. Ich war damals sehr froh, dass der Prüfungsmodus zu meiner Abschlussprüfung geändert wurde und ich mich einer Einzelprüfung gestellt habe. Ein solcher Prüfungsmodus stellt keinerlei Handlungsorientierung dar. Auch die Prüflinge haben diese Prüfungssituation eher als Belastung empfunden. Das zeigt, dass stupides Abfragen von Inselwissen auch in Gruppensituationen keinen Mehrwert bekommt, sondern das Gegenteil einer gelungenen Prüfungssituation darstellt.“*

Die gemeinsame mündliche Prüfung muss daher zwingend als Teamprozess organisiert werden, bei dem es für den einzelnen Prüfungsteilnehmer\*innen nicht darum gehen kann, gegen andere Prüfungskandidaten zu bestehen, sondern im Gegenteil mit den anderen Prüfungsteilnehmer\*innen gemeinsam die berufliche Handlungskompetenz deutlich zu machen.

## **Die Rolle der beruflichen Schulen im Rahmen der dualen Kompetenzprüfung**

Wie die vorhergehenden Ausführungen zeigen, führt die konsequente Umsetzung einer Prüfung, die auf die Handlungsorientierung abstellt, auch zu einer veränderten Rolle der beruflichen Schulen. Bereits jetzt nehmen Lehrer\*innen in der Abschlussprüfung eine wichtige Rolle ein: Sie sind beteiligt an der Aufgabenerstellung sowie der Auswahl der Aufgaben und nehmen häufig eine zentrale Rolle bei den Korrekturen der schriftlichen Prüfungen ein.

Erworbene Kompetenzen, die nicht von der vorgeschlagenen Kompetenzprüfung erfasst werden – in der Regel Teile des Fachwissens – sind nicht mehr zu prüfen, wenn dies bereits an anderer Stelle erfolgt ist. Berufliche Schulen prüfen den fachkundlichen Teil der Berufsausbildung über die kontinuierliche Leistungsfeststellung am Lernort Schule. Ein schriftlicher Teil ist in einer Abschlussprüfung daher nicht mehr erforderlich. Voraussetzung dafür ist aber zwingend, dass die Inhalte des Rahmenlehrplanes an allen Schulen in vergleichbarem Umfang und vergleichbarer Qualität gelehrt und in den regelmäßig stattfindenden Leistungsfeststellungen auf vergleichbarem inhaltlichen Niveau geprüft werden. Nur unter dieser Voraussetzung kann darauf verzichtet werden, in der Abschlussprüfung einen schriftlichen Teil zur Prüfung des Fachwissens vorzusehen.

Dafür ist das Ergebnis der kontinuierlichen Leistungsfeststellung an den beruflichen Schulen auf dem Abschlusszeugnis auszuweisen. In das Abschlusszeugnis geht die Leistungsfeststellung durch die beruflichen Schulen mit einem Ergebnis ein, dass sich aus den Leistungsfeststellungen über die gesamte Berufsschulzeit ergibt. Dies dient auch dazu, die Rolle der beruflichen Schulen im System der dualen Berufsausbildung zu stärken.

Die Rolle von Lehrer\*innen als Mitglieder in Prüfungsausschüssen ist davon nicht berührt. Sie sind weiterhin in den Prüfungsausschüssen vertreten und an der kompetenzorientierten Prüfung beteiligt, wenn auch mit einer etwas veränderten Rolle. Insoweit trägt unser Vorschlag zur Neugestaltung der Abschlussprüfung auch zu einer besseren Verzahnung der beiden Lernorte bei.

## Handlungsorientiert Prüfen

Wie ausgeführt, wird das Prüfungswesen in seiner hergebrachten Form den Ansprüchen des modernen Arbeitens an vielen Stellen nicht mehr gerecht. Gerade Kompetenzfelder wie Reflexion und projektartiges Arbeiten werden bisher in der Regel nicht oder nur zufällig geprüft. Diese Lücke soll mit dem dargestellten Konzept geschlossen werden. Die Abschlussprüfung enthält demnach folgende Elemente:

1. Ein betriebliches Projekt wird durchgeführt und in einem Projektbericht dokumentiert. Eine Projektarbeit wird geschrieben und das Projekt, wenn möglich, direkt durchgeführt.
2. Die Projektarbeit wird mündlich verteidigt. Hier weisen die Prüfungsteilnehmer\*innen Problemlösungs- und Sozialkompetenz nach.
3. Es gibt die Möglichkeit einer Teamprüfung.
4. Leistungen aus der Berufsschule bei Auszubildenden und Bildungsträgern bei Umschüler\*innen, nachgewiesen durch eine Leistungsfeststellung in der Regel in schriftlicher Form, gehen mit einem Ergebnis in das Abschlusszeugnis ein und weisen den Erwerb theoretischen Wissens nach.

Ein solche Struktur gibt dem/der Geprüften die Chance, ihre Handlungs- und Problemlösekompetenzen zu beweisen. Genau diese Kompetenzen helfen dann in der Arbeitswelt. Somit kann ein fließender Übergang zwischen Ausbildung und Beruf unterstützt werden. Gleichzeitig wird der/die Geprüfte in ihren bisher gelernten Kompetenzen ernst genommen und die Prüfung fügt sich organisch in die Ausbildung ein.

Abschlussprüfungen im Rahmen der dualen Berufsausbildung sind ein zentraler Bestandteil der Berufsausbildung. Sie zu reformieren ist ein wichtiger Schritt. Denn eine moderne Prüfung steigert selbstverständlich auch die Attraktivität der Ausbildung. Gute Prüfungen werden mit guter Vorbereitung absolviert, daher sollten die Förderinstrumente des SGB III ausgebaut werden und für alle Auszubildenden (auch außerhalb des BBIG) gelten. Nichtsdestotrotz muss aber auch deutlich formuliert werden, dass die Modernisierung des Prüfungswesens nur ein Schritt im Rahmen einer Modernisierung der Berufsausbildung darstellt. Moderne Prüfungen allein tragen nicht zur Attraktivitätsverbesserung bei, parallel müssen auch andere Baustellen wie z.B. Ausbildungsvergütung oder die Gleichwertigkeit von Bildungsabschlüssen bearbeitet werden. Dies bearbeiten wir an anderen Stellen.

Es bleibt weiterhin wichtig, dass die oben genannten Kompetenzfelder von paritätisch besetzten Prüfungsausschüssen geprüft werden. Somit haben sowohl Vertreter\*innen der Arbeitnehmer\*innen als auch der Arbeitgeber\*innen eine ausgeglichene Beteiligung bei der Abnahme der beruflichen Abschlussprüfung. Damit ist gewährleistet, dass die Prüfungssituation möglichst realitätsnah ist. Hierbei ist es besonders wichtig, dass die Kolleg\*innen im Prüfungsausschuss einen möglichst großen Bezug zur praktischen Ausbildung haben. Das Motto muss weiterhin bleiben: Praxis prüft Praxis.





# Bildungspolitik – besser mit ver.di

[bildungspolitik.verdi.de](http://bildungspolitik.verdi.de)

## Impressum

### Herausgeber

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft  
Bundesverwaltung  
Bereich Bildungspolitik

Paula-Thiede-Ufer 10  
10179 Berlin

[bildungspolitik.verdi.de](http://bildungspolitik.verdi.de)

### Konzept, Text, Redaktion

ver.di

### Gestaltung

4s-design.de

© Juli 2022