

Das Prüfungswesen in der beruflichen Bildung zukunftsicher und modern gestalten

Herausforderungen und Lösungsansätze aus gewerkschaftlicher Sicht

25. September 2025

**Deutscher Gewerkschaftsbund
Bundesvorstand**
Keithstraße 1
10787 Berlin

Kontaktpersonen:

Jan Krüger
Leiter der Abteilung
Bildungspolitik und Bildungsarbeit

Jan.Krueger@dgb.de
Telefon: +49 151 50252034

Referat:

Sandra Zipter
Referatsleiterin Prüfungswesen/
gewerkschaftliche Bildungsarbeit

Sandra.Zipter@dgb.de
Telefon: +49 30 24060-288

Einleitung

„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 Ausbildungsgang zu vermitteln. Sie hat ferner den Erwerb der erforderlichen Berufserfahrungen zu ermöglichen.“ – so steht es in § 1 Absatz 3 Berufsbildungsgesetz (BBiG).

Folgerichtig heißt es in § 38 BBiG: „Durch die Abschlussprüfung ist festzustellen, ob der Prüfling die berufliche Handlungsfähigkeit erworben hat. [...]“

Unter beruflicher Handlungsfähigkeit kann allgemein die Fähigkeit verstanden werden, berufliche Aufgaben situationsgerecht, zielorientiert und verantwortungsbewusst zu erfüllen und Probleme zu lösen. Über die fachlichen Kompetenzen hinaus werden soziale und methodische Fähigkeiten entwickelt, die die Grundlage für gesellschaftliche Teilhabe bilden. Genaue Beschreibungen der nachzuweisenden beruflichen Handlungsfähigkeit finden sich in allen Ausbildungsordnungen. Diese gehen immer von der Ganzheitlichkeit der Arbeitsanforderungen aus, zu denen Planen, Durchführen, Bewerten und Reflektieren gehören und beschreiben komplexe Arbeitsaufgaben.

Der Berufsabschluss ist in Deutschland nach wie vor eine wesentliche Voraussetzung für den Eintritt in das Erwerbsleben. 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. Prüfungen sind damit auch ein Instrument der Qualitätssicherung, mit dem nicht nur die Leistungen der Auszubildenden, sondern auch die der Ausbildungsbetriebe und der beteiligten beruflichen Schulen sichtbar gemacht werden.

Der Berufsabschluss bildet zugleich die Grundlage für die berufliche Weiterentwicklung. Die Bereitschaft, die erworbenen beruflichen Kompetenzen in einer komplexen Arbeitswelt zu nutzen, schließt auch die Bereitschaft ein, durch lebensbegleitendes Lernen die berufliche und gesellschaftliche Teilhabe zu erhalten und zu erweitern. Berufliche Bildung verbessert nicht nur die individuellen Erwerbs- und Partizipationschancen, sie fördert auch die Mobilität der Menschen und dient nicht zuletzt der Zukunftssicherung von Unternehmen und Branchen.

Die Berufsausbildung muss sich, vor dem Hintergrund des technischen und gesellschaftlichen Wandels, ständig weiterentwickeln (Digitalisierung, demographischer Wandel, Klimawandel, Heterogenität, Globalisierung etc.). Um sich auf die Anforderungen der Arbeitswelt von morgen vorzubereiten, müssen junge Menschen Schlüsselkompetenzen erwerben. Die Stärkung von personalen sowie überfachlichen Kompetenzen, etwa zur Bewältigung von projektförmigen Arbeiten und Arbeiten im Team wie auch die Stärkung der Resilienz zur Bewältigung von dynamisch verlaufenden Veränderungsprozessen rücken hier in den Fokus. Daraus ergeben sich zwangsläufig veränderte Anforderungen an die

Prüfungen. Ausgebildete Fachkräfte, die in ihrer Berufsausbildung den neuesten Stand der Technik, geeignete Formen der Zusammenarbeit, die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitszielen etc. kennengelernt haben, fördern die wirtschaftliche Entwicklung von Betrieben und die gesellschaftliche Entwicklung insgesamt. Die Veränderungen in der Arbeitswelt erfordern selbstbewusste und gut qualifizierte Fachkräfte. Sie müssen sich in einer sich immer schneller wandelnden Arbeitswelt und Gesellschaft zurechtfinden und diesen Wandel gestalten können.

Berufliche Abschlussprüfungen erfolgen auf der Grundlage einheitlicher Standards, die im Berufsbildungsgesetz und in der Handwerksordnung (HwO) sowie in Ausbildungsordnungen und Prüfungsordnungen geregelt sind. Das BBiG und die HwO setzen den gesetzlichen Rahmen für das Prüfungswesen in der beruflichen Bildung. In den Ausbildungsordnungen werden die Prüfungsanforderungen näher bestimmt. Die Prüfungsordnungen der zuständigen Stellen müssen mindestens Regelungen über die Zulassung zur Abschlussprüfung, die Gliederung der Prüfung, die Bewertungsmaßstäbe, die Erteilung der Prüfungszeugnisse, die Folgen von Verstößen gegen die Prüfungsordnung und die Wiederholungsprüfung enthalten.

Die Abschlussprüfungen in der dualen Berufsausbildung stehen unter einem enormen Modernisierungsdruck. Die Transformation der Arbeitswelt, die mit einer zunehmenden Digitalisierung, der Verwendung von künstlicher Intelligenz und dem Erfordernis verbunden ist, Schlüsselkompetenzen zu fördern, macht ein grundsätzliches Nachdenken über die Gestaltung der Prüfungen erforderlich.

Sozialpartnerschaft ist ein zentrales Prinzip der beruflichen Bildung – so auch im Prüfungswesen. Das gesamte Prüfungsrecht ist von einem historisch und gesellschaftspolitisch begründeten Paritätsgedanken geprägt.

Arbeitnehmer*innen und Arbeitgeber*innen gestalten gemeinsam praxisnahe Prüfungen, sorgen für eine ausgewogene Leistungsbewertung und sichern die Wertigkeit von Berufsabschlüssen.

Prüfen der beruflichen Handlungsfähigkeit

Digitale Arbeitsprozesse und -systeme gehören in der Praxis vieler Betriebe zum Alltag. Berufliche Handlungskompetenz umfasst in vielen Berufen digitale Kompetenzen zu erwerben, die Fähigkeit Software, Geräte und Prozesse anzuwenden, Informationen aus unterschiedlichen Medien zu beschaffen und diese kritisch zu reflektieren. Prüfungen, die dies nicht berücksichtigen, sind nicht mehr zeitgemäß. Durch die Digitalisierung und den Einsatz künstlicher Intelligenz werden Kompetenzen, wie interdisziplinäre Zusammenarbeit, das Entwickeln von Systemverständnis oder das berufliche Handeln in virtuellen Umgebungen immer wichtiger. Für den DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften¹ müssen sich diese Kompetenzen in gleicher Weise in den Prüfungen wiederfinden

¹ Das Kolpingwerk Deutschland teilt die in diesem Positionspapier gemachten Einschätzungen und Forderungen.

und die eingesetzten Prüfungsinstrumente müssen dafür geeignet sein, diese Kompetenzen im beruflichen Handeln festzustellen.

Überfachliche Kompetenzen haben in vielen Berufen an Bedeutung gewonnen, das zeigen die Neuordnungen der letzten Jahre. In vielen Berufen kann mit den derzeit eingesetzten Prüfungsinstrumenten die ganzheitliche berufliche Handlungsfähigkeit nicht oder nur noch schwer geprüft werden. Dafür müssen die Prüfungsinstrumente so weiterentwickelt werden, dass sie zu der konkreten Situation in der Branche bzw. dem zu prüfenden Beruf passen.

Insbesondere schriftliche Prüfungsaufgaben werden diesen Anforderungen nicht gerecht. Schriftliche Aufgabensätze, die vorgeben einen komplexen Handlungszusammenhang abzufragen, sind bei näherer Betrachtung nur aneinandergereihete Einzelaufgaben und reine Wissensabfragen. Eine tatsächliche Prüfung der beruflichen Handlungskompetenz kann so nicht gewährleistet werden.

Schriftliche Prüfungsaufgaben erreichen selten die Anwendungsebene und – aufgrund der Vorgaben in der Aufgabenerstellung – keine Problemlösung, die auch unterschiedliche Ergebnisse zulässt. Sie sind überwiegend papierbasiert und damit zum Teil weit von der betrieblichen und beruflichen Realität entfernt. Zudem können neue Anforderungen, wie beispielsweise „Kommunizieren, Planen und Zusammenarbeiten in interdisziplinären Teams“ nicht schriftlich festgestellt werden. Auch beim Einsatz digitaler Werkzeuge, Medien und künstlicher Intelligenz stößt die bisherige Prüfungspraxis an ihre Grenzen. In der betrieblichen Praxis und im beruflichen Handeln werden digitale Arbeits- und Hilfsmittel unterschiedlichster Art heute selbstverständlich genutzt – in Prüfungen hingegen kaum. Meist ist ihr Einsatz sogar explizit untersagt.

Vor diesem Hintergrund ist es wichtig, handlungsorientierte Prüfungsansätze zu stärken, mit denen die Prüflinge ihre Handlungs- und Problemlösungskompetenzen unter Beweis stellen. Abschlussprüfungen sollten sich zukünftig maßgeblich auf ein betrieblich durchgeführtes und dokumentiertes Projekt stützen, ergänzt zum Beispiel durch eine schriftliche Projektarbeit, die mündlich verteidigt wird. Zudem sollten Möglichkeiten für Teamprüfungen geschaffen werden.

Digitalisierung in den Abschlussprüfungen kann auch bedeuten, dass Aufgabenstellungen eine Recherche im Internet erfordern; dass künstliche Intelligenz genutzt werden kann und dennoch nachgewiesen wird, dass selbstständig nach Lösungen gesucht wurde. Um komplexe Aufgaben zu lösen, wie sie im beruflichen Alltag vorkommen, müssen die Lösungsvorschläge der künstlichen Intelligenz entsprechend überprüft werden. Dies erfordert eine andere Komplexität der Aufgabenstellungen und eine Offenheit für verschiedene Lösungswege, weg von der Fokussierung auf richtig oder falsch.

Die Digitalisierung bietet die Möglichkeit in neuen Verfahren echte betriebliche Arbeit als Prüfungsgegenstand digital zu erfassen und für die Bewertung durch den Prüfungsausschuss aufbereitet zur Verfügung zu stellen. Beispielsweise, wenn ein aus den betrieblichen EDV-Systemen generierter Instandhaltungs-

auftrag unmittelbar als Prüfungsaufgabe angemeldet wird. Dieses Potential der Digitalisierung im Prüfungswesen wird bisher nicht genutzt und auch nicht im Rahmen der vom zuständigen Ministerium geförderten Projekte erforscht. Obwohl in den ASCOT und ASCOT+ Projekten erste Ansätze für diese Art der Digitalisierung erforscht und erprobt wurden, bleiben die Ergebnisse hinter den Erwartungen zurück.

Das Fach Wirtschafts- und Sozialkunde (WiSo) ist ein wichtiger Bestandteil in der dualen Ausbildung. Es soll Auszubildende auf berufliche, gesellschaftliche und wirtschaftliche Herausforderungen vorbereiten. Vermittelt werden unter anderem die Rechte und Pflichten in der Ausbildung, Grundlagen des Arbeitsrechts, das Verständnis wirtschaftlicher Zusammenhänge sowie berufliche und soziale Kompetenz vermittelt. Ebenso werden die Themen betriebliche und gesellschaftliche Mitbestimmung, politische Bildung und Demokratiebildung behandelt.

Wirtschafts- und Sozialkunde soll die Auszubildenden dabei unterstützen, sich nicht nur beruflich, sondern auch gesellschaftlich und wirtschaftlich zu orientieren. Das Fach legt die Grundlage für ein erfolgreiches Berufsleben und eine verantwortungsbewusste Teilhabe an der Gesellschaft.

Ein Blick auf die Abschlussprüfungen zeigt allerdings, dass dort nur deklaratives Wissen abgefragt wird. Dies wird der Komplexität sozialer und politischer Fragestellungen jedoch nicht gerecht. Es fehlen Prüfungsaufgaben, die auf die Ausbildung und Entwicklung sozialer und politischer Urteils- und Handlungsfähigkeit abzielen.

Berufliche Handlungsfähigkeit muss auch hier neu gedacht werden: Ausgebildete Fachkräfte gestalten betriebliche Prozesse partizipativ, (selbst-)kritisch und verantwortungsvoll mit. Dies muss sich in der Abschlussprüfung widerspiegeln. Ein möglicher Ansatz wären praxisorientierte Prüfungsformate. Beispielsweise könnten Projektstage oder Seminare zur politischen- oder gewerkschaftlichen Bildung mit einem Abschlussbericht/Report dokumentiert werden. Dieser könnte dann als Grundlage für ein Fachgespräch mit dem Prüfungsausschuss dienen.

Stärkung des dualen Partners auch in der Prüfung

Die beruflichen Schulen als dualer Partner der Berufsausbildung leisten einen bedeutenden Beitrag zum Erwerb beruflicher Handlungskompetenz der Auszubildenden. Die in den beruflichen Schulen durchgeführten Leistungsnachweise sollen standardisiert nutzbar gemacht werden. Da diese Leistungsnachweise derzeit länderspezifisch geregelt sind, bedarf es bundeseinheitlicher Standards mit einer zweckdienlichen Integration in den Berufsschulunterricht.

Im Rahmen der Abschlussprüfungen sollen insbesondere im Bereich der bisherigen schriftlichen Prüfungen doppelte Leistungsfeststellungen reduziert

werden, denn was an einem Lernort bereits festgestellt wurde, muss am anderen Lernort nicht wiederholt geprüft werden. Dies würde auch zu einer Entbürokratisierung und Verbesserung der Kosteneffizienz der betrieblichen Berufsausbildung führen, wobei es zeitgleich eine Aufwandsreduktion für das Ehrenamt ist. Schriftliche Prüfungsteile sollen dort reduziert werden, wo sie durch andere Leistungsnachweise oder handlungsorientierte Formate ersetzt werden können. Das Ergebnis der von den beruflichen Schulen durchgeführten Leistungsnachweise und das Ergebnis der Abschlussprüfung sollen gemeinsam auf dem Berufsabschlusszeugnis ausgewiesen werden.

Ehrenamt sichtbar machen und attraktiver gestalten

Die Prüfungen sind eine wichtige Etappe beim Einstieg junger Menschen in ihr Erwerbsleben und sie prägen die Qualität der Ausbildungen. Durch ihr Engagement in den Prüfungsausschüssen begleiten Arbeitnehmer*innen die Auszubildenden auf einem wichtigen Schritt ins Berufsleben und tragen dazu bei, dass die Prüfungen praxisnah und fair ablaufen. Jedes Jahr werden rund eine halbe Million Abschluss- und Gesellenprüfungen in anerkannten Ausbildungsberufen durchgeführt. Hinzu kommt eine Vielzahl von Fortbildungsprüfungen. Für die Durchführung dieser Prüfungen werden von den zuständigen Stellen Prüfungsausschüsse errichtet. Dem Prüfungsausschuss gehören als Mitglieder Beauftragte der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer in gleicher Zahl sowie mindestens eine Lehrkraft einer berufsbildenden Schule an. Die Tätigkeit in den Prüfungsausschüssen ist ehrenamtlich. Die Leistungen dieser ehrenamtlich tätigen Prüfer*innen können nicht hoch genug anerkannt werden, da ihr Engagement wesentlich zur Sicherung des beruflichen Prüfungswesens beiträgt.

Für den DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften ist es wichtig, das Prüferehrenamt zu stärken. Eine große Herausforderung ist es, neue und jüngere Kolleg*innen für die Mitarbeit in den Prüfungsausschüssen zu gewinnen. Die Attraktivität dieses Ehrenamtes hängt aber oft auch mit der Wertschätzung dieser Arbeit zusammen. Die Prüfer*innen investieren viel Zeit in ihr Ehrenamt. Dem DGB und seinen Mitgliedsgewerkschaften ist es wichtig, dieses Ehrenamt in der Öffentlichkeit sichtbar zu machen, denn nur wenigen Menschen ist bewusst, dass es ohne das ehrenamtliche Engagement tausender Prüfer*innen keine Prüfungen in den Aus- und Fortbildungsberufen geben würde.

Wir brauchen eine echte, bezahlte Freistellung für das Ehrenamt. Haben sich Kolleg*innen für dieses Ehrenamt entschieden, stoßen sie im Betrieb leider oft auf Hindernisse. Einerseits fehlt die Wertschätzung für das Ehrenamt, sowohl bei den Vorgesetzten als auch bei den direkten Kolleg*innen. Andererseits stellt die bezahlte Freistellung durch den Arbeitgeber nach wie vor ein Problem dar. Die zum 1. Januar 2020 eingeführte Freistellungsregelung nach § 40 Absatz 6a BBiG und § 34 Absatz 9a HwO stellt einen ersten wichtigen Schritt dar, hat jedoch bislang nur in begrenztem Umfang dazu beigetragen, dass vermehrt

Prüfer*innen bezahlt freigestellt werden oder dass zusätzliche Prüfer*innen gewonnen werden konnten. Es bedarf daher einer gesetzlichen Präzisierung dahingehend, dass es sich um eine verbindliche, bezahlte Freistellung mit klaren Sanktionsmechanismen bei Nichtumsetzung handelt. Die Freistellung ist schon in größeren Betrieben ein Problem, in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) ist die Situation noch schwieriger, da schlicht zusätzliches Personal fehlt, damit Prüfer*innen freigestellt werden können. KMU haben im Vergleich zu größeren Betrieben viele Auszubildende, aber wenige oder keine hauptamtlichen Ausbilder*innen. Damit wird es für die Ausbilder*innen schwieriger, sich im Berufsalltag Zeit für die ehrenamtliche Tätigkeit als Prüfer*in zu nehmen.

Damit neue Prüfer*innen gut vorbereitet in ihr neues Ehrenamt starten können, benötigen sie eine Grundqualifikation, die regelmäßig aufgefrischt werden muss. Einige zuständige Stellen bieten hierzu Angebote an. Die Prüferprojekte von IGBCE, IG Metall und ver.di qualifizieren Prüfer*innen in Grund-, Aufbau- und Schwerpunktseminaren. Diese Prüferprojekte sollten auf eine solide finanzielle Basis gestellt und durch das zuständige Ministerium in eine dauerhafte Förderung überführt werden. Zwar verpflichten einzelne zuständige Stellen Prüfer*innen zur Absolvierung einer grundständigen Qualifizierung, ein verbindlicher Rechtsanspruch auf Qualifizierung fehlt jedoch. Darüber hinaus braucht es flächendeckend Qualifizierungsangebote. Anspruch und Wertigkeit des Prüferehrenamtes erfordern es, dass sich Ehrenamtliche dafür grundständig qualifizieren. Eine Verpflichtung zur Qualifizierung muss aber auch mit entsprechenden Freistellungsrechten einhergehen. Daher ist neben einem gesetzlich verbindlich geregelten Recht auf Qualifizierung auch eine gesetzlich verankerte, bezahlte Freistellung erforderlich.

Für Zeitversäumnis und bare Auslagen erhalten die Prüfer*innen eine Entschädigung, die mindestens in Höhe des § 16 Justizvergütungs- und -entschädigungsgesetzes zu zahlen ist, dies sind aktuell 7 Euro pro Stunde. Um den Aufwand der Prüfer*innen für die rechtssichere Vorbereitung, Durchführung und Dokumentation der Prüfungen zu entschädigen, sollen die notwendigen Zeiten für die Vor- und Nachbereitung der Prüfungen auch in der Bemessung der Entschädigung berücksichtigt werden. Insbesondere der Aufwand für die Erstellung von Prüfungsaufgaben soll entsprechend vergütet werden.

Transparenz bei der Benennung und Berufung von Prüfer*innen herstellen

Die zuständigen Stellen sind verpflichtet, die vorschlagsberechtigten Organisationen über die Anzahl und Größe der einzurichtenden Prüfungsausschüsse zu unterrichten und ihnen nach Abschluss des Berufungsverfahrens mitzuteilen, welche Kolleg*innen als Mitglieder bzw. Stellvertreter*innen berufen wurden. Für den DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften ist es von hohem Interesse, dass diese sogenannte Transparenzregelung in der Praxis auch tatsächlich umgesetzt wird. Eine Auskunft über die erfolgreich berufenen Prüfer*innen zu erhalten, ist

eine wichtige Grundlage, um Transparenz über die Beteiligung am Prüferehrenamt zu bekommen und insbesondere die Qualifizierung und Betreuung der Prüfer*innen wahrnehmen zu können. Die Prüfergewinnung und -betreuung in den DGB-Mitgliedsgewerkschaften hängen davon ab, dass diese Transparenz in der Praxis funktioniert. Allerdings ist es immer noch so, dass der Benennungs- und Berufungsprozess von Kammer zu Kammer sehr unterschiedlich und teils wenig verlässlich verläuft. Hinzu kommt, dass im Handwerk 80 Prozent der Gesellenprüfungen von Prüfungsausschüssen abgenommen werden, die in den Innungen gebildet werden. Innungen sind jedoch keine zuständige Stelle, sondern die Handwerkskammern. Hier laufen die gesetzlichen Transparenzregeln zum Teil ins Leere. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern, dass die zuständigen Stellen ihre Benennungs- und Berufungsverfahren transparent ausgestalten und standardisierte Schnittstellen schaffen. Dazu gehören unter anderem verbindliche Regelungen, die klare Vorlaufzeiten und angemessene Fristen für Rückmeldungen sicherstellen. Darüber hinaus sind digitale Lösungen erforderlich, die den gesamten Prozess abdecken können und das Verfahren vereinfachen.

Forderungen

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften

- bekennen sich zur **sozialpartnerschaftlichen Gestaltung der beruflichen Bildung**, einschließlich des Prüfungswesens, und fordern die Stärkung des ehrenamtlich getragenen Prüfungswesens.
- sind der Auffassung, dass in der **Abschlussprüfung** berufliche Handlungskompetenz durch **echtes berufliches Handeln**, welches das Planen, Durchführen, Bewerten und Reflektieren **in authentischen Situationen** umfasst, nachgewiesen werden soll. Dafür müssen die Prüfungsinstrumente so weiterentwickelt werden, dass sie zur konkreten Situation in der jeweiligen Branche beziehungsweise zum jeweiligen Beruf passen.
- fordern einheitliche **Rahmenbedingungen für den Einsatz digitaler Werkzeuge und künstlicher Intelligenz in Prüfungen**.
- sind der Überzeugung, dass für Prüfungen, die das tatsächliche berufliche Handeln abbilden und bei denen alle Arten von Arbeits- und Hilfsmitteln eingesetzt werden können, wie auch in der Praxis, **neue Bewertungsgrundsätze** erforderlich sind, die prozessorientierte Beurteilung, Teamleistungen und den kompetenten Umgang mit digitalen Hilfsmitteln bewerten können.
- sprechen sich dafür aus, die **Nutzung echter betrieblicher Arbeit als Aufgabenstellungen für Prüfungen** durch die Nutzung **digitaler Schnittstellen** zwischen den Lernorten und den Kammern **als Prüfungsgegenstände** nutzbar zu machen.
- setzen sich dafür ein, dass die **Abschlussprüfungen in Wirtschafts- und Sozialkunde handlungsorientiert** gestaltet werden. Statt reiner Wissensabfrage braucht es praxisnahe Formate wie Projekte oder

- Fachgespräche, um die politische Urteils- und Handlungskompetenz zu fördern und zu prüfen. Dies gilt insbesondere für kaufmännische und verwaltende Berufe sowie Berufe mit hohem Kundeninteraktionsanteil.
- sprechen sich dafür aus, dass die in den **beruflichen Schulen durchgeführten Leistungsnachweise standardisiert nutzbar** gemacht werden. Das Ergebnis dieser Leistungsnachweise soll gemeinsam mit dem Ergebnis der Abschlussprüfung auf dem Abschlusszeugnis ausgewiesen werden.
 - fordern Kampagnen/Maßnahmen um **alle Bevölkerungsgruppen** gezielt **über das Ehrenamt im beruflichen Prüfungswesen zu informieren und** bisher unterrepräsentierte Zielgruppen (Frauen, Menschen mit Migrationshintergrund, jüngere Fachkräfte) **zu erreichen**. Wir regen eine Förderung des Bundes für eine breitenwirksame und von den Sozialpartnern begleitete Kampagne an.
 - sprechen sich dafür aus, eine Strategie zu entwickeln, um den **Generationenwechsel im Prüfungswesen zu gestalten**. Dies beinhaltet neben der Gewinnung und Qualifizierung neuer Prüfer*innen, auch Überlegungen und Vereinbarungen, wie neue Prüfer*innen in das Prüfungsgeschehen eingebunden werden können, um einerseits ihre Kompetenzen und ihren eigenen Erfahrungshorizont einbringen zu können und andererseits Prüfungspraxis aufbauen zu können.
 - fordern, eine **Präzisierung** der im BBiG und in der HwO formulierten Freistellung dahingehend, dass es sich um eine **bezahlte Freistellung** handelt, **die von den Betrieben auch umgesetzt werden muss**. Es bedarf einer rechtlichen Auslegung, um einen Anspruch auf bezahlte Freistellung zu begründen.
 - fordern ein **Recht auf bezahlte Freistellung zur Qualifizierung** für das Prüferehrenamt sowie die **Pflicht zur Finanzierung der Qualifizierungen** durch die zuständigen Stellen. Im Gegenzug sollten Prüfer*innen verpflichtet werden eine Grundqualifizierung vor Beginn bzw. bei Beginn ihrer Prüfertätigkeit wahrzunehmen und eingeladen werden sich regelmäßig für ihr Ehrenamt weiterzubilden.
 - fordern, dass **Qualifizierungen für das Prüferehrenamt** in die **Bildungsfreistellungsgesetze** aller Bundesländer **aufgenommen werden**, in denen das noch nicht der Fall ist.
 - fordern, dass die **Prüferprojekte** von IGBCE, IG Metall und ver.di, die unter anderem Qualifizierungen anbieten, auf eine solide finanzielle Basis gestellt werden und durch das zuständige Ministerium **in eine dauerhafte Förderung überführt werden**.
 - **lehnen die Ausweitung** der sogenannten „Zweier-Prüfer-Regelung“ **auf alle Prüfungsleistungen ab**. Die Ergebnisfeststellung (Bestanden, Nichtbestanden) und insbesondere mündliche Prüfungsleistungen, wie Fachgespräche und Gesprächssimulationen, müssen weiterhin vom kompletten Prüfungsausschuss abgenommen und bewertet werden.
 - setzen sich dafür ein, dass eine **weitere Aufweichung der ehrenamtlich und paritätisch besetzten Strukturen**, wie beispielsweise bei den gesetzlichen Regelungen zur Bestimmung der „Feststellungstandems“

für Validierungsverfahren, **nicht erfolgen darf**. Die Regelungen zur Bildung der „Feststellungstandems“ müssen entsprechend angepasst werden, so dass die Feststellung der vollständigen, überwiegenden oder teilweisen Vergleichbarkeit ehrenamtlich durch Prüfer*innen erfolgt. Das sichert auch die Wertigkeit des Validierungsverfahrens.

- fordern, die Durchführung der Prüfungen auf eine bessere finanzielle Grundlage zu stellen und die **Entschädigungen** so zu regeln, dass der **Aufwand für Prüfer*innen abgedeckt ist und damit auch die Wertschätzung** dieses Ehrenamts widerspiegelt wird. Die notwendigen Zeiten für die Vor- und Nachbereitung müssen bei der Bemessung der Entschädigung berücksichtigt werden. Auch der Aufwand zur Erstellung von Prüfungsaufgaben muss entsprechend vergütet werden. Die Finanzierung kann durch die von den Betrieben zu zahlenden Umlagen oder Gebühren an die zuständigen Stellen und Ausbildungsfonds erfolgen.
- fordern für **die Benennung und Berufung von Prüfer*innen** verbindliche Regelungen mit den zuständigen Stellen, die klare Vorlaufzeiten und angemessene Fristen für Rückmeldungen sicherstellen. Digitale Lösungen können den gesamten Prozess abdecken und das Verfahren vereinfachen.