

Motive ehrenamtlicher Prüferinnen und Prüfer und Zugang zum Prüfungswesen

► Abschlussprüfungen entscheiden über den Zugang zum Arbeitsmarkt und die beruflichen Perspektiven junger Menschen. Sie stellen damit eine wichtige Maßnahme zur Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung dar. Während sich aktuelle Forschungen auf die Ausgestaltung und Weiterentwicklung der Prüfungen konzentrieren, ist der Bereich des Prüfungspersonals noch nahezu unerforscht. Was motiviert Berufstätige, sich in diesem Bereich ehrenamtlich zu engagieren, wie finden sie zum Prüfungswesen und wie können bei Bedarf neue Prüferinnen und Prüfer gewonnen werden? Der Beitrag informiert über ausgewählte Ergebnisse einer Untersuchung, die am Beispiel von sechs Berufen, unter anderem diesen Fragen nachgegangen ist.

Qualitative und quantitative Bedeutung des Prüfungswesens

Das berufliche Prüfungswesen ist in Abschnitt 5 des BBiG geregelt. Danach muss jeder Prüfungsausschuss mindestens drei auf dem Prüfungsgebiet sachkundige und für die Mitwirkung im Prüfungswesen geeignete Mitglieder haben (vgl. § 40 Abs. 1), die für längstens fünf Jahre berufen werden. Das Prüfungswesen wird vom Gedanken der Drittelparität geprägt, d. h., in jedem Prüfungsausschuss arbeiten Beauftragte der Arbeitgeber, Beauftragte der Arbeitnehmer und Lehrkräfte aus berufsbildenden Schulen nach dem Kollegialprinzip zusammen und treffen als Ausschuss ihre Entscheidungen (vgl. § 42 Abs. 1). Ihre qualitativ herausragende Stellung ergibt sich aus dem BBiG, denn sie entscheiden darüber, ob Prüfungsteilnehmenden berufliche Handlungskompetenz im Sinne der jeweiligen Ausbildungsordnung attestiert werden kann oder nicht.

Während Beauftragte der Arbeitgeber von den zuständigen Stellen generell ohne Mitwirkung Dritter berufen werden, sollen die Beauftragten der Arbeitnehmer auf Vorschlag der im Bezirk der jeweils zuständigen Stelle bestehenden Gewerkschaften und die Lehrkräfte berufsbildender Schulen im Einvernehmen mit der Schulaufsichtsbehörde berufen werden (vgl. § 40 Abs. 3). Nur wenn innerhalb einer angemessenen Frist keine ausreichende Anzahl von Vorschlägen gemacht wird, beruft die zuständige Stelle nach pflichtgemäßem Ermessen.

§ 40 Abs. 4 legt fest, dass die Tätigkeit im Prüfungsausschuss ehrenamtlich ist und für bare Auslagen und Zeitversäumnis eine angemessene Entschädigung zu zahlen ist.

Das Spektrum der Aufgaben ehrenamtlicher Prüferinnen und Prüfer ist breit, wobei sie nicht in allen Bereichen aktiv sein müssen. So erstellen Ehrenamtliche u. a. die Prüfungsaufgaben, korrigieren und bewerten schriftliche Prüfungen, prüfen und genehmigen Vorschläge für den „betrieblichen Auftrag“ und nehmen schließlich praktische und mündliche Prüfungen ab und protokollieren dabei Prüfungsverlauf und -ergebnis.

Allein im Jahr 2006 haben Ehrenamtliche fast 560.000 Abschlussprüfungen der Erstausbildung abgenommen. Mit Zwischenprüfungen und Abschlussprüfungen Teil 1 ist grob



STEFAN EKERT

Dipl.-Volkswirt, Geschäftsführer der InterVal GmbH, Berlin

überschlagen von über 1 Mio. Prüfungen auszugehen. Die ehrenamtliche Tätigkeit ist nicht nur qualitativ, sondern auch quantitativ von enorm hoher Bedeutung für das Prüfungswesen. Ohne ihr Engagement wäre die Durchführung von Prüfungen undenkbar (vgl. DIHK 2010).

Doch wer sind diese ehrenamtlichen Prüfer und Prüferinnen? Was motiviert sie zur Wahrnehmung der Aufgabe und wie können neue Ehrenamtliche für das Prüfungswesen gewonnen werden? Diesen Fragen geht eine im Rahmen des Berufsbildungsforschungsprogramms vom BMBF geförderte explorative Studie nach, die von der InterVal GmbH, Berlin, durchgeführt wurde und deren Ergebnisse hier in Auszügen vorgestellt werden.

Zielsetzung und Anlage der Studie

Die Studie „Gewinnung von ehrenamtlichen Prüfern in der Berufsbildung“ sollte empirisch fundierte Erkenntnisse über die Motive und Erfahrungen von aktiven und ehemaligen Prüferinnen und Prüfern generieren. Zudem galt es Erwartungen an das Ehrenamt bei Personen zu ermitteln, die sich noch nicht im Prüfungswesen engagieren. Auf dieser empirischen Basis sollten Empfehlungen zur Stärkung des Ehrenamts in der Berufsbildung entwickelt werden.

Angesichts der Weite des Untersuchungsfelds und des rudimentären Forschungsstands wurde das Feld in einem ersten Schritt erkundet. Die Fragestellungen wurden in einem offenen Forschungsprozess weiterentwickelt und im Verlauf der Untersuchung fokussiert. Zudem wurde die Studie exemplarisch auf sechs Ausbildungsberufe beschränkt.

Um mit der Auswahl der Berufe eine gewisse Bandbreite abzudecken, wurden zwei industriell-technische, zwei kaufmännische sowie zwei handwerkliche Berufe einbezogen. Weitere Kriterien der Auswahl waren das Alter der Neuordnung, die quantitative Relevanz sowie die Form der Prüfung (vgl. Tab. 1).

Nach Auswahl von Berufen und Auswertung von Sekundärquellen wurden explorative Interviews mit 45 Prüfenden und den sie betreuenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zuständiger Stellen geführt. Nach deren Analyse folgte eine standardisierte Online-Befragung von aktiven, ehemaligen und potenziellen Prüferinnen und Prüfern, deren Ergebnisse auch mit denen der qualitativen Vorphase abgeglichen wurden. Für den Zugang zu den Befragungszielgruppen wurden unterschiedliche und sich ergänzende Wege beschritten, um eine möglichst große Beteiligung zu erreichen und keine Gruppe systematisch auszuschließen.

Die Befragungszielgruppen wurden über die zuständigen Stellen, über eine Bekanntmachung der Studie in der Zeitschrift „Der deutsche Berufsausbilder“ des Bundesverbandes Deutscher Berufsausbilder e. V. (vgl. EKERT/OTTO 2010) und über andere Prüferinnen und Prüfer auf die Befragung aufmerksam gemacht und um Mitwirkung gebeten.

Tabelle 1 Auswahl der Berufe

Ausbildungsberuf	Berufstyp	Jahr der Neuordnung	Neuabschlüsse (2008)*	Form der Abschlussprüfung
Elektroniker/-in für Automatisierungstechnik	industriell-technisch	2003	1.860	gestreckt
Mechatroniker/-in	industriell-technisch	1998	7.833	mit Zwischenprüfung
Kaufmann/-frau im Einzelhandel	kaufmännisch	2009	33.972	gestreckt
Industriekaufmann/-frau	kaufmännisch	2002	19.923	mit Zwischenprüfung
Tischler/-in	Handwerk	2006	9.111	mit Zwischenprüfung
Friseur/-in	Handwerk	2008	16.431	gestreckt

* Vgl. BIBB (2010)

Tabelle 2 Soziodemografische Merkmale der Befragungsgruppe aktive Prüfer/-innen*

Merkmale	Anzahl	Verteilung
Männer	1.619	69,0 %
bis 30 Jahre	125	5,3 %
31 bis 40 Jahre	468	20,0 %
41 bis 50 Jahre	879	37,6 %
51 bis 60 Jahre	648	27,7 %
über 61 Jahre	218	9,3 %
Migrationshintergrund**	89	3,8 %
angestellt	1.536	65,7 %
Beamter	287	12,3 %
Selbstständiger	252	10,8 %
Arbeit suchend	81	3,5 %
nicht erwerbstätig	6	0,3 %
Rentner/-in bzw. Pensionär/-in	176	7,5 %
Wohnort alte Bundesländer	1.821	87,0 %

* n = 2.338 bis 2.368; Missings nicht ausgewiesen

** gem. Definition des Statistischen Bundesamts (2010)

Insgesamt konnten über 4.000 Personen erreicht und befragt werden. Darunter waren 2.368 Personen, die zur Befragungszeit berufenes Mitglied mindestens eines Prüfungsausschusses in einem der sechs Berufe waren (aktive Prüfer/-innen). Von ihnen gaben 1.032 (44,1 %) an, ausschließlich als Arbeitgebervertreter/-innen, 663 (28,4 %) ausschließlich als Arbeitnehmervertreter/-innen sowie 436 (18,7 %) als reine Lehrervertreter/-innen zu prüfen.

Die Befragten waren im Durchschnitt 47,1 Jahre alt und – was durch die Auswahl der Berufe zu erwarten war – mehrheitlich männlichen Geschlechts (vgl. Tab. 2).

Die quantitative Befragung kann keinen Anspruch auf Repräsentativität erheben, denn aufgrund der Unkenntnis über die Zusammensetzung der Grundgesamtheit konnten die Daten daraufhin nicht geprüft werden. Die Triangulation von Daten und Methoden spricht jedoch für ein hohes Maß an Belastbarkeit der Studienergebnisse. Zudem deckt die Auswahl der Berufe ein breites Spektrum ab, sodass die Untersuchung für das Prüfungswesen allgemein relevant und für alle daran Beteiligten interessant sein dürfte.

Abbildung 1 Ranking der Motive

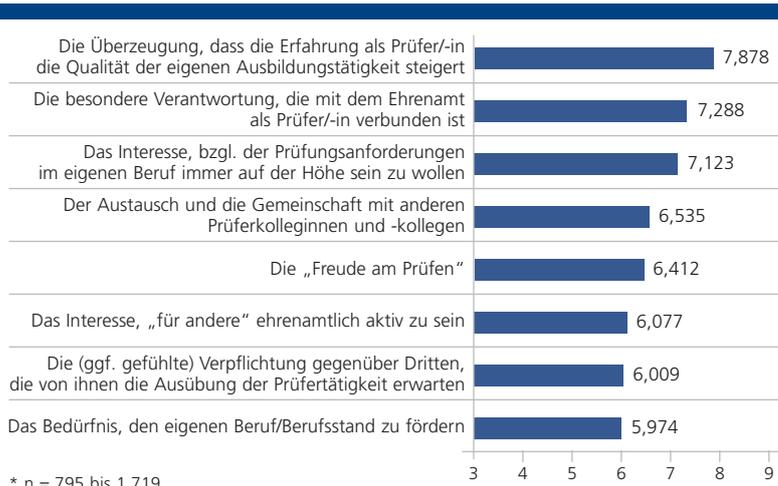
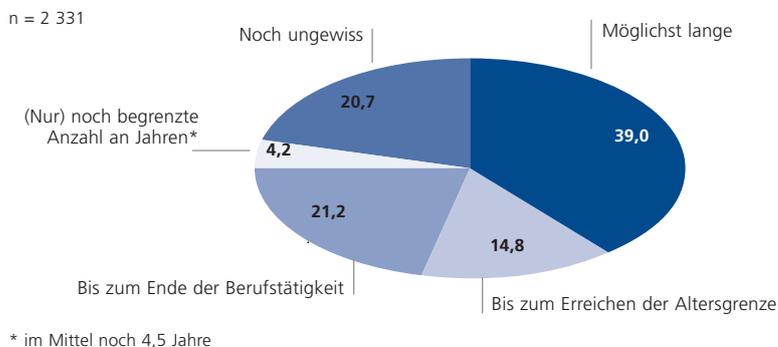


Abbildung 2 Fortführung der Prüferinnen- und Prüfertätigkeit



Zugänge und Motive von Prüferinnen und Prüfern

ZUGANG ZUM PRÜFUNGSWESEN

Die online Befragten gaben an, dass es oft Personen aus ihrem Arbeitsumfeld, also Vorgesetzte oder Kollegen/Kolleginnen (38,8 %) waren, die sie auf ein Engagement im Prüfungswesen ansprachen. Meist waren diese schon selbst ehrenamtlich aktiv. In gut jedem dritten Fall (35,2 %) war es aber eine zuständige Stelle, von der die Erstansprache ausging. Demgegenüber haben Berufsschulen und Landesschulbehörden (10,6 %) sowie Gewerkschaften und andere Arbeitnehmervertretungen (4,5 %) nur einen sehr kleinen Teil der Befragten zum Prüfungswesen geführt.

In den handwerklichen Berufen haben die zuständigen Stellen in der Erstansprache einen höheren Stellenwert, in den kaufmännischen und industriell-technischen Berufen dominiert die Ansprache durch Vorgesetzte und Kolleginnen und Kollegen. Die Ansprache durch Dritte kam meist zum passenden Zeitpunkt, als die Befragten eine neue berufliche Herausforderung suchten (84,6 %) und sich weiterqualifizieren wollten (71,0 %). 44 Prozent der Aktiven

haben auch schon selbst erfolgreich Nachwuchs für das Prüfungswesen gewonnen, im Mittel jeweils 2,9 Personen.

Um etwas über Hemmnisse in Erfahrung zu bringen, die Interessierte von einem Engagement abhalten, wurden u. a. die Aktiven zu ihren Erfahrungen aus misslungenen Ansprachen potenzieller befragt. Viele derartige Erfahrungen hatten die Befragten jedoch nicht.

Die wenigen Erfahrungen zu Hemmnissen können zu drei Punkten zusammengefasst werden:

1. Mangelndes Selbstvertrauen, die Anforderungen zu erfüllen,
2. Probleme mit der Freistellung durch Arbeitgeber,
3. hoher Zeitaufwand.

MOTIVE AKTIVER PRÜFER/-INNEN UND IHRE WEITEREN PLÄNE

Im Mittelpunkt der Studie stand die Frage nach den Motiven der Prüfer/-innen. Sie wurde zunächst qualitativ exploriert und anschließend quantitativ vertieft. Aus den qualitativen Interviews wurde deutlich, dass Prüfer/-innen vielfältige Motive für ihr Engagement nennen. Um die relative Bedeutung unterschiedlicher Motive zu ermitteln, wurde in der Online-Befragung daher nicht nach dem Grad des Zutreffens, sondern nach der Priorität von acht vorgegebenen und einem weiteren selbst zu benennenden (sonstigen) Motiv gefragt. Das heißt, jede/-r Befragte konnte max. neun Motive als zutreffend angeben und musste diese in eine Reihenfolge bringen. Die Angaben wurden anschließend in ein Ranking überführt, bei dem jedem Motiv je nach Stellung in absteigender Reihenfolge ein Punktwert zwischen 1 und 9 zugewiesen wurde.

In der Gesamtschau über alle Befragten zeigt sich, dass alle acht in der qualitativen Vorphase ermittelten Motive wichtig sind. Die drei wichtigsten Motive sind der Qualitätsgewinn für die eigene Arbeit, die besondere Verantwortung, die mit dem Ehrenamt verbunden ist und die Tatsache, dass man als Prüfer/-in bzgl. der Prüfungsanforderungen immer bestens informiert ist. Danach folgen zwei eher persönliche und soziale Motive, der Austausch und die Gemeinschaft mit anderen Prüferinnen und Prüfern sowie die Freude am Prüfen. Auf den Plätzen sechs bis acht des Rankings kommen danach das soziale Motiv, sich „für andere“ zu engagieren, die Erwartungshaltung Dritter und der Wunsch, den eigenen Berufsstand zu unterstützen.

Die Online-Befragung bestätigte also, dass sich Prüfer/-innen aus mehreren verschiedenen Motiven engagieren. Die statistische Analyse zeigte zudem, dass es zwischen Berufs- und Statusgruppen sowie hinsichtlich soziodemografischer Merkmale der Befragten signifikante Unterschiede gibt. Prüfer/-innen aus dem Handwerk messen beispielsweise dem Motiv „Förderung des Berufsstands“ eine

viel höhere Bedeutung bei als Mitglieder von IHK-Prüfungsausschüssen. Für Jüngere sind die „Vorteile für die eigene Ausbildungstätigkeit“ wichtiger als für Ältere, für die wiederum das Motiv der „besonderen Verantwortung des Amtes“ einen höheren Stellenwert hat.

Die befragten Prüfer/-innen sind nicht nur vielfältig motiviert, sie sind im Mittel auch schon seit 12,1 Jahren im Amt und befinden sich demnach durchschnittlich in ihrer dritten Berufungsperiode. Aus ihrem Alter (Ø 47,1 Jahre) folgt, dass sie mit 35 Jahren erstmals berufen wurden und noch einige Jahre prüfen könnten, wenn sie denn wollten. Die Frage nach ihrem diesbezüglichen Interesse zeigt ein sehr klares Bild (vgl. Abb. 2). Rund drei Viertel aller Befragten wollen mindestens bis zum Ende der Berufstätigkeit weiter prüfen, viele von ihnen gerne auch darüber hinaus, nämlich „möglichst lange“ oder aber „bis zum Erreichen der Altersgrenze“, die manche zuständige Stellen haben. Der Erfahrungshintergrund und der vielfache Wunsch, noch viele Jahre Mitglied in einem Prüfungsausschuss zu sein, sprechen, wie viele andere Ergebnisse der Studie auch, für eine hohe Zufriedenheit und Identifikation der Prüfer/-innen mit ihrem Amt.

WARUM EHEMALIGE NICHT MEHR PRÜFEN

Neben den aktiven Prüferinnen und Prüfern wurden u. a. auch 132 Personen befragt, die nicht mehr aktiv sind. Die befragten ehemaligen Prüfer/-innen blickten auf durchschnittlich 16,4 Jahre Engagement im Prüfungswesen zurück. Sie verbinden mit ihrer aktiven Zeit vielfältige positive Erfahrungen, die sich nur graduell von den Erfahrungen unterscheiden, von denen heute noch aktive Prüfer/-innen berichten. Schon allein deshalb war zu vermuten, dass die Gründe zur Aufgabe des ehrenamtlichen Engagements nicht primär in der Tätigkeit selbst liegen.

Direkt befragt danach bekundeten 31,0 Prozent von ihnen, dass sie aus beruflichen Gründen (u. a. zeitliche Belastung, Betriebsverlagerung und mangelnde Freistellung) das Amt aufgeben mussten. Danach folgen das Erreichen der Altersgrenze (14,7 %), die Nicht-Berücksichtigung durch die zuständige Stelle (7,7 %) sowie gesundheitliche (5,6 %) und familiäre (5,6 %) Gründe, die allesamt keine negativen Rückschlüsse auf das Ehrenamt an sich oder dessen Ausgestaltung zulassen.

Implikationen für die Gewinnung ehrenamtlicher Prüfer/-innen

Die Ergebnisse belegen, dass es attraktiv ist, sich im Prüfungswesen zu engagieren, auch wenn es Zeit kostet und anstrengend ist. Das Engagement im Prüfungswesen hat durchaus auch angenehme Seiten: Neben vielfältigen „fachlichen und sozialen Rückflüssen“ ist insbesondere festzustellen, dass den Befragten das Prüfen selbst viel Freude bereitet, vor allem

dann, wenn der Kandidatin oder dem Kandidaten eine sehr gute Leistung bescheinigt werden kann.

Die Studie liefert keine Hinweise darauf, dass in den sechs untersuchten Berufen ein genereller Mangel an Prüferinnen oder Prüfern besteht. Sie liefert auch keine Hinweise auf eine Überalterung der Prüfungsausschüsse in diesen Berufen, sodass die Nähe zur aktuellen beruflichen Praxis gegeben und qualitativ hochwertige Prüfungen personell möglich sind. In diesem Zusammenhang ist auch das große Weiterbildungsinteresse der Befragten zu erwähnen.

In anderen Berufen kann dies selbstverständlich anders sein und weil die zuständigen Stellen allein aufgrund der natürlichen Fluktuation immer wieder neue Ehrenamtliche gewinnen müssen, stellt sich die Frage nach den Empfehlungen, die sich hierzu aus den Ergebnissen ableiten lassen.

Um neue Ehrenamtliche für ein Engagement im Prüfungswesen zu gewinnen, kann auf unterschiedlichen Ebenen angesetzt werden:

1. Sinnvoll erscheint es, den Bekanntheitsgrad des ehrenamtlichen Prüfungswesens zu steigern und die Vorteile des ehrenamtlichen Engagements transparent zu machen. Zum einen würden so Potenziale auf diese Möglichkeit des ehrenamtlichen Engagements aufmerksam, zum anderen wird das Ehrenamt damit noch attraktiver, weil die öffentliche Wertschätzung damit steigen dürfte.
2. Die zuständigen Stellen könnten die Einstiegshürden durch Hospitationen, Schulungen und andere Maßnahmen senken, was die Werbung neuer Prüfer und Prüferinnen vereinfachen würde.
3. Die Zusammenarbeit der zuständigen Stellen mit Landesschulbehörden und vor allem mit Gewerkschaften kann optimiert werden, was die Rekrutierung von Beauftragten der Arbeitnehmer und Lehrkräften für die Prüfungsausschüsse erleichtern dürfte.
4. Schließlich sollten die bereits aktiven Prüfer/-innen bei Bedarf gezielt in die Nachwuchsgewinnung einbezogen werden, denn niemand kann so überzeugend von den Vorteilen des Engagements berichten wie sie. ■

Literatur

BIBB: Auszubildende – Ausgewählte Datenblätter 2008. Datenstand bis 31.12.2008. Bonn, 2010 – URL: www.bibb.de/de/S490.htm (Stand: 12.10.2011)

BMBF: Gewinnung von ehrenamtlichen Prüfern in der Berufsbildung. Band 11 der Reihe Berufsbildungsforschung. Bonn/Berlin 2011

DIHK: Stark dank Ehrenamt. IHK-Prüfungen in der Beruflichen Bildung. Berlin 2010

EKERT, S.; OTTO, K.: Ehrenamtliches Engagement in der Berufsbildung – Was motiviert zur Prüfertätigkeit? In: Bundesverband Deutscher Berufsausbilder e. V. (Hrsg.): Der Deutsche Berufsausbilder, Heft 1/2010, S. 9

STATISTISCHES BUNDESAMT: Personen mit Migrationshintergrund. Methodische Erläuterungen. Wiesbaden 2010 – URL: www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Statistiken/Bevoelkerung/MigrationIntegration/Migrationshintergrund/Aktuell,templateId=renderPrint.psml (Stand: 12.10.2011)