

Prüferehrenamt stärken – Berufliche Bildung sichern

Hintergründe,
Herausforderungen,
Handlungsfelder





Impressum

Rechte Alle Rechte liegen beim Herausgeber.
Ein Nachdruck – auch auszugsweise – ist nur mit ausdrücklicher Genehmigung des Herausgebers gestattet.

Herausgeber © Deutscher Industrie- und Handelskammertag e.V. (DIHK) | Berlin | Brüssel |

Autor Markus Kiss, Referatsleiter Ausbildungspolitik und -projekte (DIHK)

Grafik Friedemann Encke, DIHK

Stand November 2018

Dieses Papier wurde im Bildungsausschuss des Deutschen Industrie- und Handelskammertages erarbeitet.

10 HANDLUNGSFELDER AUF EINEN BLICK

1. Stark dank Ehrenamt: Wertschätzung des Prüferehrenamtes erhöhen
2. Prüfungen praktikabel halten – Aufwand reduzieren
3. Chancen der Digitalisierung nutzen
4. Rechtliche und organisatorische Rahmenbedingungen verbessern
5. Zusammenarbeit mit Gewerkschaften, Berufsschulen und Verbänden stärken
6. Bei Betrieben und Berufsschulen für Freistellung werben
7. Werbung intensivieren – Botschaften akzentuieren
8. Voneinander lernen – Good Practice austauschen
9. Weiterbildung intensivieren
10. Potenziale Älterer nutzen – Jüngere gewinnen



I. STARK DANK EHRENAMT

Ehrenamt festigen – Berufliche Bildung stärken

Die Industrie- und Handelskammern und der DIHK haben sich mit ihrer Strategie „Berufliche Bildung 2025“ auf die Fahnen geschrieben, die Berufliche Bildung in Deutschland zu stärken und als gleichwertige Alternative zur hochschulischen Bildung in der Wahrnehmung von Jugendlichen, Eltern, Lehrern und Öffentlichkeit zu verankern. Eine wesentliche Voraussetzung dafür ist es, das ehrenamtliche Engagement von Prüferinnen und Prüfern¹ als Eckpfeiler der Beruflichen Bildung zu festigen.

Prüfer oft im Schatten

Insgesamt gibt es mehr als 20 Millionen Menschen in Deutschland, die sich in den unterschiedlichsten Bereichen ehrenamtlich engagieren, sei es in Sportvereinen, bei der freiwilligen Feuerwehr, in der Sozialarbeit oder in Initiativen zur Integration von Geflüchteten. Viele dieser Tätigkeiten befinden sich im Fokus der öffentlichen Wahrnehmung. Im Schatten der Aufmerksamkeit stehen hingegen häufig die zahlreichen ehrenamtlichen Prüfer, ohne die eine leistungsfähige Berufliche Bildung nicht denkbar wäre. Diese werden meist nur von Kennern der dualen Ausbildung und der Höheren Berufsbildung wahrgenommen und gewürdigt.

Tausende Prüfer engagieren sich

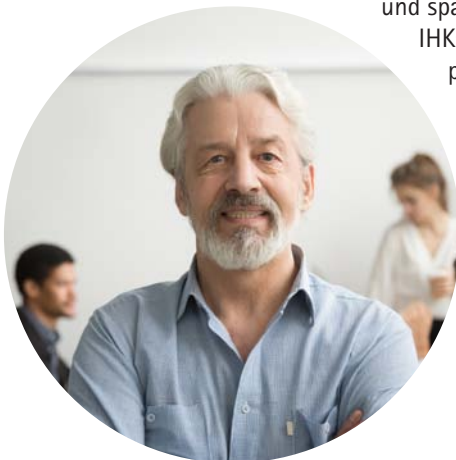
Derzeit engagieren sich allein bei den Industrie- und Handelskammern (IHKs) ehrenamtlich mehr als 150.000 Prüfer in über 30.000 Prüfungsausschüssen. Sie führen jährlich mehr als 600.000 Zwischen- und Abschlussprüfungen in der Ausbildung, mehr als 60.000 Prüfungen in der Höheren Berufsbildung und über 70.000 Ausbildereignungsprüfungen durch. Damit sind sie das Rückgrat der Beruflichen Bildung.

Prüfer erstellen auch Prüfungsaufgaben

Rund 3.000 Prüfer arbeiten zudem ehrenamtlich in den zentralen IHK-Aufgabenerstellungseinrichtungen mit. Die von ihnen erstellten, bundeseinheitlichen Prüfungsaufgaben sind essentiell für die Qualität einer erfolgreichen Aus- und Weiterbildung.

Prüfer sind Experten

Prüfer sind fachliche Experten ihrer beruflichen Domäne und zumeist als Ausbilder in Unternehmen, als Berufsschullehrer oder Dozenten tätig. Sie sorgen dafür, dass genau das geprüft wird, was in der Arbeitswelt relevant ist und später im beruflichen Alltag gebraucht wird. Prüfer bei den IHKs bringen über ihre hohe fachliche Kompetenz hinaus persönliche, soziale und methodische Kompetenzen mit. Sie übernehmen soziale Verantwortung, können motivieren, bewerten und angemessen kommunizieren. Sie sind mit den Prüfungsanforderungen, den Inhalten und dem Ablauf der von ihnen abgenommenen Prüfungen bestens vertraut und schaffen eine angstfreie und den Prüfungsteilnehmern zugewandte Atmosphäre.



[1] Der leichteren Lesbarkeit wegen wird im Folgenden die männliche Form (z. B. „Prüfer“ statt „Prüferin und Prüfer“ oder „Ausbilder“ statt „Ausbilderin und Ausbilder“) genutzt. Stets sind Frauen und Männer gleichermaßen gemeint.

Mit ihrem Einsatz stärken Prüfer die bundesweit vergleichbare, hohe Qualität in den Prüfungen, fördern den Nachwuchs an versierten Fach- und Führungskräften und sichern die berufliche Zukunft der jungen Generation über regionale Grenzen hinweg. Personalchefs zwischen Aachen und Frankfurt/Oder, zwischen Flensburg und Passau können sich darauf verlassen: Wer ein gutes IHK-Prüfungszeugnis der Beruflichen Bildung vorlegt, ist eine gut qualifizierte Fachkraft oder hat sich etwa im Rahmen der Höheren Berufsbildung zu einer Führungskraft weiterqualifiziert.

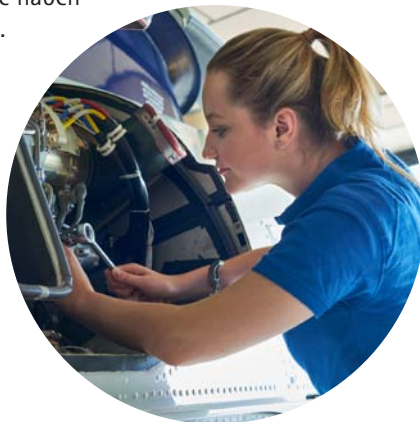
Prüfer übernehmen somit Verantwortung für die Erstausbildung der jungen Generation sowie die berufliche Entwicklung von Absolventen der Höheren Berufsbildung und zugleich für die Fachkräftesicherung in den Unternehmen. Last but not least: Prüfer verleihen der IHK-Organisation ein persönliches, sympathisches Gesicht und tragen zur Stärkung der Marke „IHK“ bei. Eine der wichtigsten Aufgaben der Industrie- und Handelskammern ist mit den ehrenamtlichen Prüfern tief in der Gesellschaft verwurzelt.

Ein IHK-Prüfungsausschuss ist ein mit mindestens drei Prüfern paritätisch besetztes Gremium. Jedes Mitglied hat mindestens einen Vertreter. Die Mitglieder der Prüfungsausschüsse werden von Arbeitgebern, Gewerkschaften und den Berufsschulen entsandt. Damit sind die IHK-Prüfer nicht nur Profis aus der Praxis, sondern repräsentieren zugleich maßgebliche Akteure in der Beruflichen Bildung.

Für die Umsetzung der Prüfungen sind die Ausbildungsordnungen der rund 250 IHK-Berufe sowie die Fortbildungsordnungen der rund 100 bundesweit geltenden IHK-Fortbildungsabschlüsse von besonderer Bedeutung. Die in ihnen geregelte Struktur der Berufe sowie die vorgegebenen Prüfungsanforderungen und -inhalte bilden die Grundlage für die Arbeit der Ausschüsse.

Ein IHK-Prüfungsausschuss muss vor allem die schriftlichen Prüfungsleistungen der Prüfungsteilnehmer bewerten, praktische Prüfungen oder Präsentationen beobachten und bewerten, Prüfungsgespräche führen und abschließend feststellen, ob die Prüfungsteilnehmer die berufliche Handlungskompetenz erworben haben. Es gilt der Grundsatz „Wer lehrt, prüft nicht“, nach dem Ausbilder oder Dozenten in aller Regel nicht ihre eigenen Auszubildenden oder Weiterbildungsteilnehmer prüfen. Somit wird ein hohes Maß an Objektivität gewährleistet.

Die Prüfungsformen und -instrumente haben einen engen Berufs- und Praxisbezug. Komplexe und praxisrelevante Handlungssituationen werden in den Prüfungen mithilfe von berufstypischen wie auch betriebsüblichen Mitteln und Unterlagen nachgebildet. Die IHK-Prüfung nach einer dualen Ausbildung ist erster Meilenstein einer umfassenden Qualifizierung und zugleich wichtiger Schritt auf dem Weg zur kompetent handelnden Fach- oder Führungskraft.



Prüfer sichern Qualität

Prüfer übernehmen Verantwortung

Prüfungsausschüsse sind paritätisch besetzt

Prüfer folgen Regeln

Prüfer beobachten und bewerten

Prüfer sorgen für kompetente Fach- und Führungskräfte

Prüfer werden von Betrieben und Berufsschulen freigestellt

Das Prüferehrenamt lebt von der Bereitschaft der Unternehmen und Berufsschulen, Prüfer von ihrer Tätigkeit in den Unternehmen für die Prüfertätigkeit freizustellen. Der Freistellungsbedarf beträgt je nach Branche und Beruf zwischen vier und zehn Tagen pro Jahr.

Die meisten Arbeitgeber stellen Mitarbeiter unter Fortzahlung der Bezüge für ihre ehrenamtliche Tätigkeit als Prüfer frei. Von der IHK erhalten die Prüfer für die Dauer der Prüfung eine Aufwandsentschädigung, die sich an der Entschädigung für ehrenamtliche Richter orientiert. Das sind derzeit in der Regel sechs Euro pro Stunde. Außerdem werden Fahrtkosten und weitere Auslagen erstattet. Viele IHKs bieten bereits Online-Anwendungen an, um Prüfern die Abrechnung ihrer Auslagen zu erleichtern.

IHKs unterstützen Prüfer

Die Industrie- und Handelskammern unterstützen Prüfer in fachlichen, rechtlichen und berufspädagogischen Fragen. Sie bieten bundesweit Prüferseminare an und sorgen dafür, dass die Prüfer die Anforderungen an die fachliche und persönliche Eignung erfüllen. Die IHKs stellen Umsetzungsempfehlungen zur Verfügung und informieren über aktuelle Entwicklungen in der Beruflichen Bildung, z. B. über modernisierte Ausbildungsberufe und neue Abschlüsse der Höheren Berufsbildung.



II. HERAUSFORDERUNGEN

Der Druck auf die Berufliche Bildung steigt. Demografie und der ungebremste Trend zur Akademisierung lassen die Teilnehmerzahlen in der dualen Ausbildung tendenziell schrumpfen. Die Zahl der Studienanfänger ist in den vergangenen Jahren erheblich gestiegen und hat mit rund einer halben Million inzwischen die der Ausbildungsanfänger erreicht. Aber auch die Zahl schulischer Ausbildungsgänge, zum Beispiel in Pflege und Gesundheit, ist gestiegen. So kommt es zu immer größeren Fachkräftengpässen in den Betrieben. Diese Entwicklung droht auch zu einer Hypothek bei der Gewinnung von Prüferinnen und Prüfern zu werden. Nur wenn die gesellschaftliche Wertschätzung der Beruflichen Bildung insgesamt steigt, können motivierte und engagierte Prüfer gehalten und neue gewonnen werden.

Berufliche Bildung unter Druck

Die Erwartungen an IHK-Prüfungen sind hoch. Sie müssen so gestaltet sein, dass sie verlässliche, aussagekräftige und bundesweit vergleichbare Ergebnisse liefern und die berufliche Handlungsfähigkeit der Prüfungsabsolventen spiegeln. Sie müssen rechtssicher, zugleich aber praktikabel für die IHKs und die Prüfungsausschüsse sein. Jedoch sind die IHK-Prüfungen in den vergangenen Jahren immer aufwändiger geworden, insbesondere durch anspruchsvollere Prüfungsverfahren und erhöhten Bewertungsaufwand. So hat zum Beispiel die in vielen Fällen sehr sinnvolle Umstellung der Zwischen- und Abschlussprüfungen auf die gestreckte Abschlussprüfung seit 2006 auch zu einem höheren Organisationsaufwand geführt. Das führt trotz tendenziell sinkender Azubizahlen zu einer stetig steigenden zeitlichen Belastung für die ehrenamtlichen Prüfer.

Hohe Erwartungen an IHK-Prüfungen

Die jüngste Teilnovellierung der industriellen Metall- und Elektroberufe und des Mechatronikers birgt die Chance, die duale Ausbildung auch für diejenigen attraktiver zu machen, die sich bislang eher für ein Studium interessierten. Die Verankerung von Zusatzqualifikationen (ZQs) mit Bezug zu Industrie 4.0 und Digitalisierung in den Ausbildungsordnungen gibt zudem den Betrieben neue, flexible und attraktive Optionen für die berufliche Qualifizierung. Gleichzeitig stellt diese Ergänzung der Ausbildungsmöglichkeiten das prüfende Ehrenamt vor neue Herausforderungen. Besonderes Merkmal der Zusatzqualifikationen ist, dass sie durch gesonderte, öffentlich-rechtliche IHK-Prüfungen nachgewiesen werden müssen. Wenn sich künftig nur ein Bruchteil der jährlich über 40.000 Prüfungsteilnehmer in den genannten Metall- und Elektroberufen für eine ZQ-Prüfung entschieden, entstünde bundesweit ein erheblicher zusätzlicher Prüfungsaufwand über die Abschlussprüfungen hinaus.

Neue Chancen, aber auch mehr Aufwand

Die Digitalisierung macht vor IHK-Prüfungen nicht halt. Bei der Prüfung der Ausbildereignung und in der Weiterbildung sind digitale Prüfungsformen schon im Einsatz. Über 50 IHKs prüfen bereits die Ausbildereignung digital mit rund 2.500 Teilnehmern im Monat, und die Nachfrage wächst stetig. Auch bei der automatisierten Auswertung von Multiple-Choice-Aufgaben sind die IHKs und die Aufgabenerstellungseinrichtungen auf gutem Weg. Die künftige Umsetzung digitaler Prüfungen in der dualen Ausbildung ist aufgrund von Einschränkungen in den Ausbildungsordnungen sowie der hohen Zahl an Prüfungsteilnehmern bei gleichzeitiger Orientierung an bundeseinheitlichen Terminen, Standards und Verfahren eine besondere Herausforderung, sowohl für das beteiligte Haupt- als auch das Ehrenamt in den IHKs.

Digitale Prüfungsformen auf dem Vormarsch

Geringe Spielräume durch unzeitgemäße Vorschriften

Historisch bedingte und nunmehr unzeitgemäße, realitätsfremde gesetzliche Vorschriften im Berufsbildungsgesetz geben den einzelnen Mitgliedern der Prüfungsausschüsse nur geringe Spielräume. Das Prinzip einer unabhängigen Einzelbewertung durch jeden Prüfer verhindert bislang eine sinnvolle Arbeitsteilung innerhalb der Ausschüsse. Bei einem dauerhaften Ausfall von Prüfern müssen sogar bereits abgeschlossene Teile einer Prüfung wiederholt werden, denn nach aktuellem Recht sind dann neue Prüfer zu benennen.

Besetzungsschwierigkeiten insbesondere bei Gewerkschaften

Hinzu kommt: Die Gewerkschaften sehen sich häufig nicht in der Lage, ihrer gesetzlichen Verpflichtung nachzukommen und eine ausreichende Zahl an geeigneten Arbeitnehmervertretern für die Prüfungsausschüsse zu benennen. Die IHKS müssen dann zusätzliche Prüfer aus der Arbeitgeber-Fraktion nach so genanntem „pflichtgemäßen Ermessen“ gewinnen und benennen, um die Prüfungsausschüsse formal handlungsfähig zu machen. Eine aktuelle Umfrage bei den IHKS hat ergeben, dass die Gewerkschaften 2017 bundesweit durchschnittlich nur 13 Prozent der von ihnen zu besetzenden Prüfersitze selbst benennen konnten, wobei größere Schwankungen, u. a. zwischen städtischen und ländlichen Regionen zu verzeichnen sind.

Gewinnung von Aufgabenerstellern fordernd

Die IHKS stehen obendrein vor der Herausforderung, geeignete Fachexperten zusätzlich zu deren Prüfertätigkeit für die Erstellung von Prüfungsaufgaben bei den zentralen Aufgabenerstellungseinrichtungen zu gewinnen.

Freistellung von Mitarbeitern für Betriebe immer schwerer

Neben steigendem zeitlichen Aufwand führen zunehmende Arbeitsverdichtung, Termindruck und ein sich verschärfender Fachkräftemangel dazu, dass es Betrieben und Berufsschulen immer schwerer fällt, Mitarbeiter und Lehrer im benötigten Umfang für die Prüfertätigkeit freizustellen. Das gilt besonders für kleinere Unternehmen mit wenigen Mitarbeitern. Es ist aber auch nicht in jedem größeren Unternehmen selbstverständlich, dass die Freistellung für das Prüferehrenamt Teil der betrieblichen Personalentwicklung ist.

Motivationsfaktoren nicht sofort ersichtlich

Eine weitere hohe Hürde bei der Prüfergewinnung: Potentiellen Prüfern fehlen häufig plausible Anreize, sich den Herausforderungen des Prüferehrenamtes zu stellen. So verspricht es auf den ersten Blick mehr Prestige, sich etwa im sozialen Bereich zu engagieren als in der beruflichen Bildung. Das Image lautet häufig: Das Prüferehrenamt kostet viel Zeit, ist anstrengend und wird in der Öffentlichkeit zu wenig honoriert. Wichtige Motivationsfaktoren wie das Knüpfen wertvoller Kontakte, das Eintreten für den eigenen Berufsstand oder die eigene Weiterbildung geraten potentiellen Prüfern dann aus dem Blick.

Altersgrenze für Prüfer

Langjährig engagierte Prüfer, die das Rentenalter erreicht haben, verfügen über einen hohen Erfahrungsschatz, sind häufig hoch motiviert und haben große zeitliche Spielräume. Allerdings stehen sie meist nicht mehr im aktiven Berufsleben, haben keinen aktuellen Bezug zur betrieblichen Praxis und werden daher von den IHKS nicht erneut in die Prüfungsausschüsse berufen.

III. HANDLUNGSFELDER

„Stark dank Ehrenamt“: Unter diesem Motto will die IHK-Organisation Bekanntheitsgrad, Wertschätzung und gesellschaftliches Ansehen des Prüfer-Ehrenamtes deutlich erhöhen. Dazu sollen vorhandene Formate wie Prüfer- und Bestenehrungen genutzt und öffentlichkeitswirksam ausgebaut werden. So können die besten Absolventen einer dualen Ausbildung oder eines dualen Studiums besonders glaubwürdig für die Bedeutung des Prüfer-Ehrenamtes werben. Wo immer möglich, sollten außerdem prominente Gäste eingeladen und als Botschafter für die Bedeutung des Prüferehrenamtes gewonnen werden – ganz besonders dann, wenn diese selbst eine Ausbildung absolviert haben.

Schon seit 2014 küren bei der feierlichen Verleihung des IHK-Bildungspreises in Berlin rund 300 von den IHKs entsandte Prüfer aus allen Regionen Deutschlands die Siegerprojekte. Neue Maßstäbe hat auch die Teilnahme des Bundespräsidenten, seiner Ehefrau und der Spitzenvertreter der Wirtschaft, der Gewerkschaften und der Kultusministerkonferenz am Tag der Prüfer im Frühjahr 2018 gesetzt. In der von der IHK Düsseldorf organisierten Veranstaltung ehrte der Bundespräsident langjährige Prüfer und würdigte so stellvertretend die enormen Verdienste des Prüfer-Ehrenamtes in der gesamten Republik. An solche Veranstaltungen mit hoher Wirkung in Öffentlichkeit und Medien gilt es anzuknüpfen.

Die IHK-Aufgabenerstellungseinrichtungen wollen die Wertschätzung des ehrenamtlichen Engagements für die Aufgabenerstellung erhöhen. So will die Prüfungsaufgaben- und Lehrmittelentwicklungsstelle der IHK Region Stuttgart (PAL) zu einem „Tag der Aufgabenerstellung“ einladen. Fachausschussmitglieder sollen dabei die Möglichkeit haben, sich intensiv auszutauschen, miteinander und voneinander zu lernen.

Last but not least: Wird die Berufliche Bildung insgesamt mehr geschätzt, steigt auch die Wertschätzung des prüfenden Ehrenamtes. Die IHK-Organisation will daher gemeinsam mit den Partnern in der Allianz für Aus- und Weiterbildung dafür sorgen, dass die Berufliche Bildung attraktiver für junge Menschen und deren Eltern wird und mehr Ausbildungsplätze besetzt werden können. Die Berufsorientierung an den Gymnasien spielt hier eine entscheidende Rolle. Sie darf nicht einseitig in Richtung Hochschule lenken, sondern muss mit Vorurteilen aufräumen und die vielfältigen Arbeitsmarktchancen sowie die guten Verdienst- und Aufstiegsmöglichkeiten nach einer Beruflichen Bildung aufzeigen.

1. Stark dank Ehrenamt: Wertschätzung des Prüferehrenamtes erhöhen



2. Prüfungen praktikabel halten – Aufwand reduzieren

Die IHK-Organisation setzt sich dafür ein, dass nach der Modernisierung von Ausbildungsberufen und Fortbildungsabschlüssen die Prüfungen praktikabel bleiben. Steigender Aufwand ist nur dann gerechtfertigt, wenn damit gleichzeitig die Aussagekraft der Prüfungsergebnisse steigt. Entlastungen in der Prüfungsdurchführung können durch die konsequente Umsetzung des IHK-Modells „Dual mit Wahl Plus“ gelingen. Eines der Hauptziele des Modells ist eine Konzentration auf wesentliche Kompetenzen in den Ausbildungsordnungen. Nicht jedes Spezialwissen muss Eingang in die Ausbildungsordnungen finden. Die Ausbildungsbetriebe sind erfahren genug, betriebsspezifische Qualifikationen entlang der Basisausbildung zu vermitteln. Wird nicht jede „Spezialität“ verordnet, kann das Ehrenamt sowohl in der Prüfungsaufgabenerstellung als auch bei der Durchführung von IHK-Prüfungen entlastet werden.

Ein weiterer Weg zur Prüferentlastung wäre der verstärkte Einsatz von maschinell auswertbaren schriftlichen Prüfungsaufgaben. Auf diese Weise kann eine bundesweit einheitliche Bewertung und eine größtmögliche, objektive Chancengleichheit für die Prüfungsteilnehmer gewährleistet werden.

Mit Blick auf den Prüfungsaufwand, aber auch den Nutzen für Auszubildende und Betriebe, wird die IHK-Organisation die Entwicklung und das Angebot von Zusatzqualifikationen (ZOs) für die Ausbildung verfolgen. Die „Berufemacher“ und der Gesetzgeber sollten mit Augenmaß vorgehen und unterschiedliche Interessen bei der Modernisierung von Ausbildungsberufen und Fortbildungsordnungen abwägen und ausgleichen.

3. Chancen der Digitalisierung nutzen

IHKs und Aufgabenerstellungseinrichtungen wollen das Angebot an digitalen Prüfungen kontinuierlich erweitern und damit Effizienzsteigerungen und Entlastungen für Prüfer schaffen. Das Durchführen elektronischer Prüfungen auch in der dualen Ausbildung und der Höheren Berufsbildung ist jedoch nur dann möglich, wenn die bestehenden gesetzlichen Rahmenbedingungen angepasst werden. Auswertungsverfahren wie die „Prüfer App“ der DIHK-Bildungs-GmbH zeigen den Weg, wie Prüfungsaufgaben digital, schnell und gleichzeitig sicher bewertet werden können. Außerdem wird die IHK-Organisation ihren Online-Service für Prüfer bundesweit ausbauen, durch Pilotprojekte begleiten und passgenau gestalten. Dadurch können Prozesse und Unterlagen für Prüfungsvorbereitung und -durchführung harmonisiert werden. Prüferinnen und Prüfer werden entlastet, wenn sie auf ein zentrales IHK-Portal zurückgreifen, das alle für sie relevanten Informationen und Serviceleistungen bereithält – bis hin zur schnellen und papierlosen Prüferabrechnung. Damit kann auch eine Reduktion des Organisationsaufwandes für die Prüfungsausschussvorsitzenden einhergehen. Durch intelligente Softwarelösungen können diese bei der Einteilung von Prüfern, Vertretungsregelungen und anderen administrative Aufgaben unterstützt werden.

4. Rechtliche und organisatorische Rahmenbedingungen verbessern

DIHK und IHK-Organisation werden sich bei der anstehenden Novellierung des Berufsbildungsgesetzes dafür einsetzen, einengende Rahmenbedingungen für die Mitglieder der Prüfungsausschüsse zu verbessern. Ziel ist es vor allem, die abschließende Bewertung schriftlicher Prüfungsleistungen durch zwei besonders fachkundige Ausschussmitglieder zu ermöglichen und damit das dritte Ausschussmitglied zu entlasten.

Die IHK-Organisation strebt zudem organisatorische Verbesserungen an, um den Prüfern die Ausübung ihrer Tätigkeit zu erleichtern. Durch die aktive Mitwirkung der IHK-Organisation bei der Neuordnung von Berufen und den Abschlüssen der Höheren Berufsbildung ist es beispielsweise möglich, schon zum Beginn einer Ausbildung oder Fortbildung bundeseinheitliche Empfehlungen zur Umsetzung in den IHKs vorzulegen. Der vom DIHK vorgelegte Leitfaden bei der Teilnovellierung der industriellen Metall- und Elektroberufe sowie des Mechatronikers ist ein gelungenes Beispiel für eine solche Unterstützung von Prüfern.

Die IHK-Organisation will die Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften, den Berufsschulen und den Verbänden bei der Besetzung der Prüfungsausschüsse weiter verbessern. Die Ansprache potentieller Prüfer sollte nicht nur durch die IHKs, sondern gleichermaßen durch die Gewerkschaften, Schulen, Schulbehörden und Fachverbände erfolgen. Ziel sollte es sein, dass insbesondere die Gewerkschaften ihre Benennungsquoten von Prüfern deutlich erhöhen. Nur so kann die vom Gesetzgeber vorgesehene, paritätische Besetzung der Prüfungsausschüsse gesichert werden. Zugleich sollten im Rahmen der intensivierten Zusammenarbeit mit Dritten die Vorzüge einer ehrenamtlichen Prüfertätigkeit herausgestellt werden.

Das Entsenden von Prüfern sollte für jeden Ausbildungsbetrieb Ehrensache und Teil einer Fachkräftesicherungsstrategie sein. Die IHK-Organisation wird daher nicht nur verstärkt an potentielle Prüfer direkt herantreten, sondern zugleich an Unternehmen und Berufsschulen und mit guten Argumenten für Freistellungen werben. Eine hervorragende Möglichkeit ist die Ansprache der Unternehmensvertreter in den Vollversammlungen der IHKs. Auszubildende Betriebe, die noch keine Prüfer entsenden, sollen davon überzeugt werden: Das Engagement lohnt sich für das eigene Unternehmen, und die Vorteile der Fachkräftesicherung überwiegen die durch Freistellungen entstehenden Kosten bei weitem. Die Fehlzeiten benannter Prüfer in den Betrieben und Berufsschulen sollten dabei möglichst gering ausfallen. Einsatzzeiten sollten, sofern möglich, so gelegt werden, dass sie nicht mit den Kernarbeitszeiten in den Betrieben kollidieren. Betriebe, die Prüfer stellen, sollten mehr öffentliche Wertschätzung erfahren, zum Beispiel durch Veröffentlichungen in IHK-Zeitschriften oder digitalen Medien. Einige IHKs schaffen zusätzliche Motivation, indem sie die Ausbildungsgebühren für Unternehmen verringern, die Prüfer freistellen. Andere IHKs vergeben Aufkleber „Anerkannter Ausbildungsbetrieb – stellt auch ehrenamtliche Prüfer.“

5. Zusammenarbeit mit Gewerkschaften, Berufsschulen und Verbänden stärken

6. Bei Betrieben und Berufsschulen für Freistellung werben



7. Werbung intensivieren – Botschaften akzentuieren

Die IHK-Organisation wird ihre Werbung für die Prüfertätigkeit verstärken und passgenauer gestalten. Dabei sollen die Vorteile und positiven Wirkungen des Prüferengagements noch deutlicher herausgestellt und das potentielle Ehrenamt direkt angesprochen werden:

- Sie helfen bei der Sicherung der Fachkräfte von morgen und sichern damit auch die Existenz Ihres Unternehmens.
- Sie übernehmen Verantwortung für die Zukunft der jungen Generation.
- Sie stärken Ihre Region.
- Sie sichern die Qualität von Ausbildung und Beschäftigung in Ihrer Branche und Ihrem Berufsstand.
- Sie tragen dazu bei, die IHK-Prüfungen praxis- und wirtschaftsnah zu gestalten.
- Sie sichern ein hohes Prüfungsniveau.
- Sie tauschen sich mit Fachkollegen aus und knüpfen wertvolle Kontakte und Netzwerke.
- Sie gewinnen Erkenntnisse, die sie als Ausbilder, Berufsschullehrer, Dozent oder in der Personalführung nutzen können.
- Sie erhalten frühzeitig umfassende Informationen zu Neuerungen in Ihrem Ausbildungsberuf.

Diese Argumente sollten je nach Beruf und Zielgruppe pointiert und mit neuen Formaten transportiert werden. Jüngere potentielle Prüfer bevorzugen andere, häufig digitalisierte Formen der Ansprache als ältere. Als sehr effektiv hat sich die Anwerbung neuer Prüfer durch die direkte Ansprache bereits aktiver Prüfer erwiesen. Diese können glaubhaft und aus erster Hand berichten, warum es sich lohnt, Prüfer zu sein. Generell gilt es, noch mehr ehemalige Absolventen von IHK-Prüfungen für eine ehrenamtliche Prüfertätigkeit zu gewinnen. Einstiegshürden lassen sich durch Hospitationen und Schulungen senken. Manche IHKs bieten kostenlose Kurse zur Vermittlung berufs- und arbeitspädagogischer Qualifikationen inklusive der Ausbildereignungsprüfung an, um künftige Prüfer zu motivieren.



Ob die Verleihung von Goldenen Ehrennadeln, Prüferkongresse, Prüferfrühstücke, Urkunden, Aufkleber, Prüfer-Newsletter, Prüferausweise, Flyer, Broschüren, Seminare, Netzwerktreffen oder Schifffahrten – in den verschiedenen IHK-Regionen existieren zahlreiche Formate zur Ehrung, Gewinnung und Qualifizierung von Prüferinnen und Prüfern. Der DIHK wird gemeinsam mit den IHKs dafür Sorge tragen, dass erfolgreiche Beispiele allen Industrie- und Handelskammern zugänglich gemacht werden und der organisationsinterne Erfahrungsaustausch zum Thema weiter unterstützt wird. Dazu wurde ein Arbeitsraum im IHK-Wissensmanagement eingerichtet. Die IHK-Organisation wird in den kommenden Jahren neue, zeitgemäße und innovative Formate entwickeln, um Nachwuchs für das Prüferehrenamt zu gewinnen.

8. Voneinander lernen – Good Practice austauschen

Die Industrie- und Handelskammern werden die Weiterbildung ihrer Prüfungsausschussmitglieder intensivieren. Sie informieren regelmäßig in Seminaren und Workshops über Neuerungen bei Berufen, Prüfungsformen, Prüfungsverfahren sowie über die Prinzipien und Leitbilder des Prüfens. Die IHKs prüfen die Schaffung weiterer, kostenfreier Qualifizierungsangebote, um Prüfern noch mehr individuelle Vorteile zu bringen. Die Angebote können als Anreiz für das Prüferehrenamt wirken und zugleich für eine sehr hohe Qualität der Prüfungen sorgen. Das Engagement der Prüfer, die regelmäßig an Weiterbildungsveranstaltungen teilnehmen, sollte ausdrücklich gewürdigt werden, z. B. durch besondere Ehrungen oder Zertifikate.

9. Weiterbildung intensivieren

Prinzipiell werden die IHKs nur Prüfer berufen, die sich noch im aktiven Berufsleben befinden. Nur so bleibt der notwendige Bezug zur betrieblichen und schulischen Praxis gewährleistet. Gleichwohl können die IHKs die Potenziale Älterer nutzen, zum Beispiel bei der Prüfungsvorbereitung und der organisatorischen Unterstützung während der Prüfungen. Hierfür hat die IHK-Organisation Hilfestellungen erarbeitet, u. a. einen Film der DIHK-Bildungs-GmbH für Prüfungsaufsichten. Zugleich wollen die IHKs verstärkt junge Fach- und Führungskräfte für das Prüferehrenamt gewinnen, um Nachwuchs zu gewinnen und außerdem den sich rasch wandelnden Anforderungen der Wirtschaft und der Ausbildungsberufe Rechnung zu tragen.

10. Potenziale Älterer nutzen – Jüngere gewinnen



