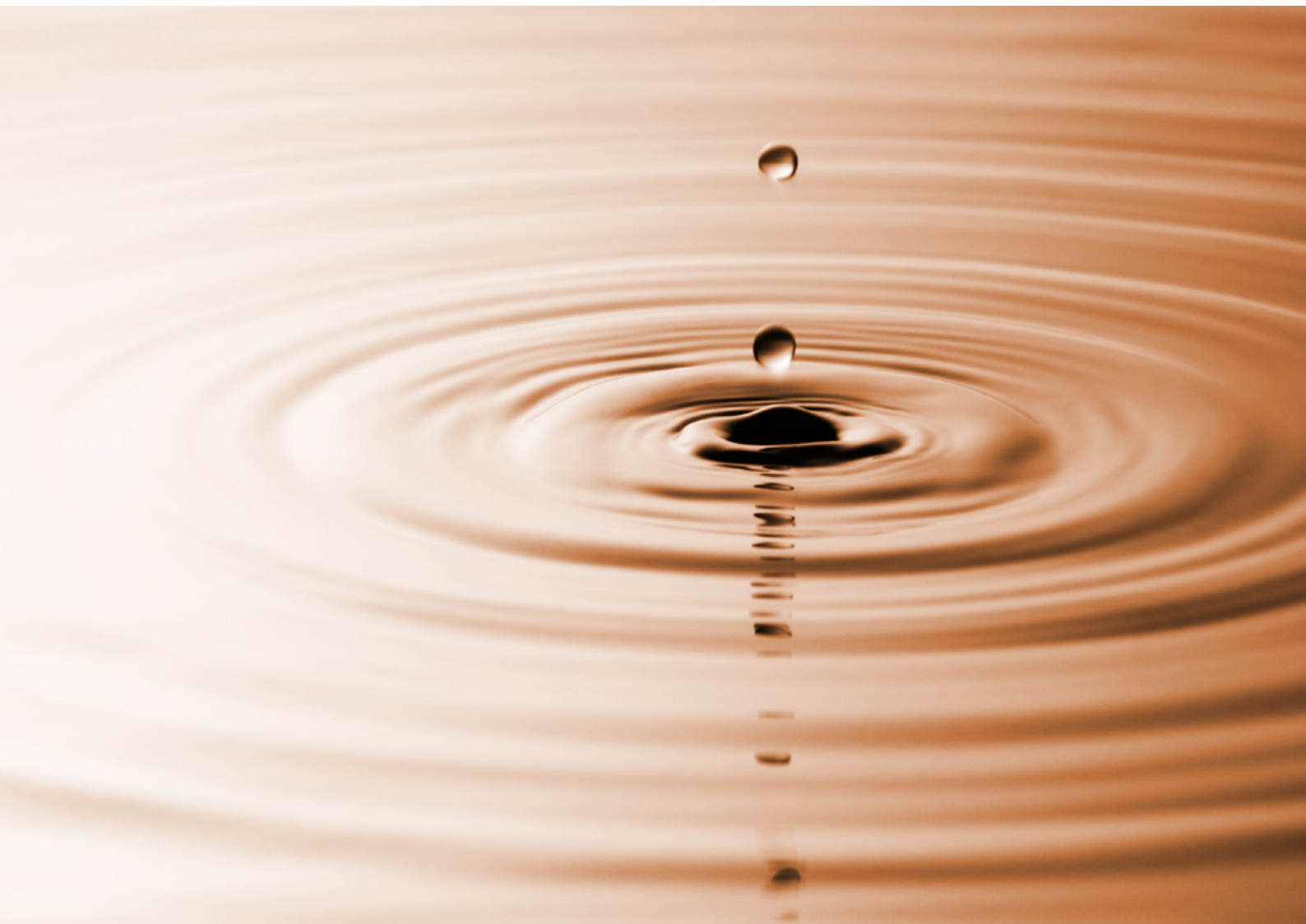




Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Gewinnung von ehrenamtlichen Prüfern in der Berufsbildung

Band 11 der Reihe Berufsbildungsforschung



Die Berufsbildungsforschungsinitiative des BMBF

Zur Stärkung der Attraktivität und Zukunftsfähigkeit des Berufsbildungssystems sowie zur Erhöhung der Integrationschancen von Jugendlichen an der ersten und zweiten Schwelle bedarf es einer konsistenten und konsequenten Berufsbildungspolitik. Mit Blick auf die Komplexität der für die Berufsbildungspolitik entscheidungsbeeinflussenden Faktoren und Rahmenbedingungen sollen die Erkenntnisse der Berufsbildungsforschung eine Grundlage für die politische Entscheidungsfindung sein.

Die im Jahr 2006 gestartete Initiative des BMBF – unterstützt durch das Bundesinstitut für Berufsbildung – orientiert sich kontinuierlich in seiner inhaltlichen Ausrichtung an programmatischen bildungspolitischen Anforderungen. Das Ziel der im Rahmen der Berufsbildungsforschungsinitiative durchgeführten Forschungsvorhaben ist es, Informationen, Daten und Vorschläge in Form von Expertisen und empirischen Untersuchungen für bildungspolitisches Handeln zu generieren. Darüber hinaus soll diese Initiative zu einer Intensivierung der Kommunikation zwischen Wissenschaft und Politik beitragen.

Impressum

Herausgeber

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)
Referat für Grundsatzfragen der beruflichen Bildung
Heinemannstraße 2
53175 Bonn

Bestellungen

Schriftlich an den Herausgeber
Postfach 30 02 35
53182 Bonn
oder per
Tel.: 01805 / 262 302
Fax: 01805 / 262 303
(Festnetzpreis 14 ct/ min, höchstens 42 ct/min aus Mobilfunknetzen)

Herstellung

W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld

Gestaltung

Hauke Sturm Design, Berlin

Bildnachweis

Plainpicture (Titel)

Bonn, Berlin 2011

Autoren

Stefan Ekert
Kristin Otto
Dr. Jörn Sommer

unter Mitwirkung von
Dieter K. Reibold

InterVal GmbH
Habersaathstr. 58
10115 Berlin
www.interval-berlin.de



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Gewinnung von ehrenamtlichen Prüfern in der Berufsbildung

Band 11 der Reihe Berufsbildungsforschung



Inhalt

	Abbildungsverzeichnis	3
	Tabellenverzeichnis.....	4
	Abkürzungsverzeichnis.....	5
	Das Wichtigste in Kürze.....	7
1	Einleitung und Aufgabenstellung	9
2	Untersuchungsdesign.....	11
3	Auswahl der zu untersuchenden Berufe	13
	3.1 Kriterien der Auswahl.....	13
	3.2 Ausgewählte Berufe	13
4	Vorgehen im Zuge der Primärerhebungen und Datenbasen.....	16
	4.1 Vorgehen in der explorativen Phase und qualitative Datenbasis	16
	4.2 Vorgehen bei der standardisierten Befragung von aktiven, ehemaligen und potenziellen Prüfern und quantitative Datenbasis	18
	4.2.1 Befragung über Kammern	18
	4.2.1.1 Vorgehen im Zuständigkeitsbereich der Industrie- und Handelskammern	18
	4.2.1.2 Vorgehen im Zuständigkeitsbereich des Handwerks	19
	4.2.2 Postalische Befragung.....	19
	4.2.3 Direktzugang zu potenziellen Befragungszielgruppen	19
	4.2.4 Quantitative Datenbasis	19
	4.2.5 Fazit zur quantitativen Datenbasis	20
5	Ergebnisse der explorativen Interviews mit Prüfern.....	22
	5.1 Weg zum Prüfungswesen und Motive der Aufnahme der Prüfertätigkeit.....	22
	5.2 Prüfungszeiten und Verwendung von Freizeit und Arbeitszeit	23
	5.2.1 Prüfungszeiten	23
	5.2.2 Verwendung von Freizeit und Arbeitszeit.....	23
	5.3 Beliebte und weniger beliebte Arbeiten	24
	5.4 Motive der Prüfer	25
	5.5 Umgang der zuständigen Stellen mit „ihren Prüfern“	26
	5.6 Eigene Zukunftspläne und Erfahrungen zum Ausscheiden von Prüferkollegen.....	27
	5.7 Hemmnisse	28
6	Ergebnisse der quantitativen Befragung.....	29
	6.1 Die aktiven Prüfer	29
	6.1.1 Soziodemographischer Hintergrund	29
	6.1.2 Weg zum Prüfungswesen und Entscheidung für das Ehrenamt.....	30
	6.1.2.1 Die Erstansprache von Prüfern	31
	6.1.2.2 Auf Empfehlung in das Prüferamt	32
	6.1.2.3 Eigene Ansprache neuer Prüfer.....	33
	6.1.2.4 Entscheidung für das Ehrenamt.....	34
	6.1.3 Charakterisierung der Prüfertätigkeit	34
	6.1.3.1 Dauer und Umfang der Prüfertätigkeit	34
	6.1.3.2 Schwerpunkte der Prüfertätigkeit	36

6.1.4	Erfahrungen beim Prüfen	37
6.1.4.1	Erfahrungen mit den neuen Prüfungsformen	37
6.1.4.2	Erfahrungen mit der Prüfertätigkeit i. e. S.	39
6.1.5	Anerkennung und Wertschätzung der Prüfertätigkeit	40
6.1.6	Motive der Prüfer	42
6.1.7	Bereitschaft zur Ausweitung und Fortführung der Prüfertätigkeit	44
6.2	Ergebnisse der Befragung von ehemaligen Prüfern.....	47
6.2.1	Soziodemographischer Hintergrund der befragten Ehemaligen.....	47
6.2.2	Motive und Erfahrungen von ehemaligen Prüfern	47
6.2.3	Gründe für die Aufgabe der Prüfertätigkeit.....	50
6.3	Ergebnisse der Befragung von potenziellen Prüfern.....	51
6.3.1	Soziodemographischer Hintergrund.....	52
6.3.2	Erwartungen potenzieller Prüfer bzgl. des Ehrenamtes.....	52
6.3.3	Engagement als Prüfer.....	53
7	Zusammenfassung und Abgleich der Ergebnisse aus quantitativen und qualitativen Erhebungen.....	56
7.1	Der Weg zum Prüfungswesen	56
7.2	Dauer und Umfang des ehrenamtlichen Engagements	56
7.3	Bereitschaft zur Fortführung des Engagements	57
7.4	Erfahrungen der Prüfer	58
7.4.1	Erfahrungen mit den neuen Prüfungsformen	58
7.4.2	Erfahrungen mit der Prüfertätigkeit im engeren Sinne	58
7.5	Motive der Prüfer	59
7.6	Anerkennung und Wertschätzung	60
7.7	Gründe für die Aufgabe der Prüfertätigkeit durch ehemalige Prüfer	60
7.8	Erwartungen potenzieller Prüfer an das Ehrenamt.....	61
8	Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen.....	62
9	Literatur	65
10	Anhang	67
10.1	Leitfaden für Explorationen mit ehrenamtlichen Prüfern.....	68
10.2	Leitfaden für Explorationen mit potenziellen Prüfern.....	73
10.3	Leitfaden für Explorationen mit IHK-Vertretern	77
10.4	Leitfaden für Explorationen mit HWK- und Innungen-Vertretern.....	82
10.5	Fragebogen für die Befragung aktiver Prüfer	87
10.6	Fragebogen für die Befragung ehemaliger Prüfer.....	96
10.7	Fragebogen für die Befragung potenzieller Prüfer.....	105

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Ansprache von Prüfern	31
Abbildung 2: Schwerpunkte der Prüfertätigkeit.....	36
Abbildung 3: Einarbeitung in neue Prüfungsformen.....	37
Abbildung 4: Erfahrungen mit den neuen Prüfungsformen	38
Abbildung 5: Erfahrungen mit der Prüfertätigkeit.....	39
Abbildung 6: Wertschätzung der Prüfertätigkeit.....	42
Abbildung 7: Ranking der Motive	43
Abbildung 8: Bereitschaft, die Prüfertätigkeit auszuweiten (1)	45
Abbildung 9: Bereitschaft, die Prüfertätigkeit auszuweiten (2).....	45
Abbildung 10: Fortführung der Prüfertätigkeit	46
Abbildung 11: Gründe für die Aufgabe des Prüferamts	50
Abbildung 12: Erwartungen potenzieller Prüfer bezüglich des Ehrenamts	52
Abbildung 13: Interesse, als ehrenamtlicher Prüfer tätig zu werden	53
Abbildung 14: Bereitschaft, sich als Prüfer zu engagieren (1).....	54
Abbildung 15: Bereitschaft, sich als Prüfer zu engagieren (2)	54

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Auswahlkriterien der Berufe.....	14
Tabelle 2:	Struktur der qualitativen Interviews	17
Tabelle 3:	Struktur der quantitativen Stichprobe.....	20
Tabelle 4:	Soziodemographische Merkmale aktiver Prüfer	30
Tabelle 5:	Erwerbsstatus differenziert nach Statusgruppen	30
Tabelle 6:	Ansprache von Prüfern differenziert nach Statusgruppen	32
Tabelle 7:	Empfehlung für das Prüferehrenamt differenziert nach Statusgruppen.....	32
Tabelle 8:	Empfehlung für das Prüferehrenamt differenziert nach Berufsgruppen	33
Tabelle 9:	Eigene Ansprache neuer Prüfer differenziert nach Statusgruppen	34
Tabelle 10:	Dauer der Prüfertätigkeit	35
Tabelle 11:	Zeitlicher Umfang der Prüfertätigkeit differenziert nach Statusgruppen	35
Tabelle 12:	Zeitlicher Umfang der Prüfertätigkeit differenziert nach Berufsgruppen.....	36
Tabelle 13:	Formen von Anerkennung.....	41
Tabelle 14:	Verteilung der Indexwerte.....	44
Tabelle 15:	„Bereitschaft“ differenziert nach Statusgruppen	46
Tabelle 16:	Soziodemographische Merkmale ehrenamtlicher Prüfer.....	48
Tabelle 17:	Dauer der Prüfertätigkeit	48
Tabelle 18:	Formen von Anerkennung.....	49
Tabelle 19:	Soziodemographische Merkmale potenzieller Prüfer	51

Abkürzungsverzeichnis

BBiG	-	Berufsbildungsgesetz
BIBB	-	Bundesinstitut für Berufsbildung
BMBF	-	Bundesministerium für Bildung und Forschung
DIHK	-	Deutscher Industrie- und Handelskammertag
HWK	-	Handwerkskammer
HwO	-	Handwerksordnung
i. e. S.	-	im engeren Sinne
IHK	-	Industrie- und Handelskammer
i. w. S.	-	im weiteren Sinne
Mio.	-	Million
Std.	-	Stunde
ZDH	-	Zentralverbands des Deutschen Handwerks
ggf.		gegebenenfalls
bzgl.		bezüglich
bzw.		beziehungsweise

Das Wichtigste in Kürze

Aufgabenstellung und Ablauf der Untersuchung

Die Studie „Gewinnung von ehrenamtlichen Prüfern in der Berufsbildung“ hatte zur Aufgabe, empirisch fundierte und belastbare Erkenntnisse über Motive und Erfahrungen von aktiven und ehemaligen Prüfern¹ sowie über die Erwartungen an das Ehrenamt von Personen, die es noch nicht ausüben, hervorzubringen. Auf Basis dieser Erkenntnisse sollten Empfehlungen zur Stärkung des Ehrenamts in der Berufsbildung erarbeitet werden.

Die Studie war exemplarisch angelegt und untersuchte die spezifische Situation in zwei industriell-technischen (Elektroniker/-in für Automatisierungstechnik und Mechatroniker/-in), zwei kaufmännischen (Kaufmann/-frau im Einzelhandel und Industriekaufmann/-frau) sowie zwei handwerklichen Berufen (Tischler/-in und Friseur/-in). In einer ersten empirischen Phase wurden 45 explorative Interviews mit Prüfern dieser Berufe sowie mit Vertretern von zuständigen Stellen geführt, um erste Hinweise auf die Motive von Prüfern und die Erwartungen potenzieller Prüfer zu gewinnen. Parallel dazu wurden die Prüfungsordnungen der sechs Berufe analysiert und Informationen zu den jeweiligen Prüfungsabläufen extrahiert. Nach Auswertung der explorativen Interviews wurde eine standardisierte Befragung von aktiven, ehemaligen und potenziellen Prüfern mit Unterstützung der zuständigen Stellen wie auch des DIHK und des ZDH durchgeführt, an der sich insgesamt 2 809 Personen aus den sechs Berufen beteiligten.

Zentrale Ergebnisse der Untersuchung

1. **Prüfer sind gerne Prüfer.** Die Tätigkeit bereitet ihnen meist Freude, die Zusammenarbeit mit Prüferkollegen wird von ihnen als sehr angenehm beschrieben und die Beziehung zur zuständigen Stelle und dem dortigen Betreuer ist in aller Regel gut.
2. **Die Motive zum ehrenamtlichen Engagement sind vielfältig und die meisten Prüfer haben mehrere Beweggründe.** Neben sozialen Motiven und der besonderen Verantwortung des Amtes sind es auch individuelle Vorteile und Nebeneffekte des Prüferseins, von denen Prüfer vor allem dann beruflich profitieren, wenn sie selbst als Ausbilder oder Lehrer aktiv sind.
3. Es gibt eine **hohe Kontinuität im Ehrenamt:** Die Befragten engagieren sich im Mittel bereits seit über 12

Jahren und drei Viertel von ihnen wollen mindestens bis zum Ende der Berufstätigkeit weiter aktiv bleiben. Ehemalige Prüfer sind im Durchschnitt nach über 16 Jahren Prüfertätigkeit aus dem Amt ausgeschieden, meistens unfreiwillig aus beruflichen Gründen oder wegen des Erreichens der Altersgrenze.

4. **Prüfer sind sehr engagiert, nicht nur zeitlich.** Dies zeigt sich u. a. an der großen Zahl von Hinweisen auf Optimierungsbedarfe im Prüfungswesen und von konkreten Verbesserungsvorschlägen, aber auch darin, dass 1 025 von 2 368 Prüfern bereits erfolgreich neue Prüfer geworben haben.
5. **Die Praxis „Prüfer werben Prüfer“ ist weit verbreitet.** Die Mehrheit der befragten Prüfer wurde zwar durch Ansprache der zuständigen Stelle auf das Prüferwesen aufmerksam, an zweiter Stelle – und damit vor Gewerkschaften und Landesschulbehörden – werden Arbeitskollegen und Vorgesetzte als diejenigen genannt, die zum Engagement hinführten.
6. **Die Rolle der Gewerkschaften erscheint schwach ausgeprägt.** Nur knapp jeder sechste Arbeitnehmervertreter gibt an, von einer Gewerkschaft oder Arbeitnehmervertretung „offiziell“ als Prüfer vorgeschlagen worden zu sein. Von den Arbeitgebervertretern sind es über die Hälfte und von den Lehrervertretern mehr als 70 %, die von der für ihre Statusgruppe zuständigen Stelle offiziell vorgeschlagen wurden. Auffällig ist zudem, dass kaum ein Prüfer davon ausgeht, dass die Arbeit als Prüfer von Gewerkschaftsseite wertgeschätzt wird.
7. **Die Motive, Erfahrungen und Erwartungen der Prüfer unterscheiden sich zwischen den sechs untersuchten Berufen nicht grundsätzlich,** es gibt aber berufs- bzw. berufsgruppenbezogene Besonderheiten.
8. **Die Studienergebnisse liefern keinen Anlass zur Vermutung, dass es in den sechs untersuchten Berufen einen generellen Prüfermangel geben könnte.**
9. **Den zuständigen Stellen steht ein Instrumentarium zur Verfügung, mit dem sie im Falle eines Prüferengpasses die Attraktivität der Prüfertätigkeit weiter steigern können,** um so neue Prüfer zu gewinnen und/oder bestehende Prüfer zur Ausweitung des Engagements zu bewegen. Dies reicht von organisatorischen Aspekten und dem Umgang mit Prüfern bis hin zur persönlich entgegengebrachten Wertschätzung sowie materiellen Formen der Anerkennung und finanziellen Entschädigung.

¹ Der Begriff „Prüfer“ soll im Folgenden geschlechtsneutral sowohl für männliche als auch für weibliche Personen verstanden werden.

10. Aus den beiden vorgenannten Punkten folgt, dass die Untersuchungsdurchführenden **keinen dringenden Handlungsbedarf zur Gewinnung neuer Prüfer** sehen.
11. Die Studie liefert darüber hinaus aber zahlreiche **Hinweise auf Verbesserungs- und Weiterentwicklungsmöglichkeiten für das Prüfungswesen**.

1 Einleitung und Aufgabenstellung

Die Abnahme der beruflichen Ausbildungsprüfungen durch ehrenamtliche Prüfer, die in § 40 Absatz 4 BBiG festgeschrieben ist, hat im Dualen System eine lange Tradition. Das deutsche berufliche Prüfungswesen wird vom Gedanken der Drittparität geprägt, d. h. in den Prüfungsausschüssen arbeiten

- Beauftragte der Arbeitgeber,
- Beauftragte der Arbeitnehmer und
- Lehrkräfte aus berufsbildenden Schulen

nach dem Kollegialprinzip zusammen und treffen als gesamter Ausschuss ihre Entscheidungen.²

Schätzungsweise 300 000 ehrenamtliche Prüfer engagieren sich im beruflichen Prüfungswesen.³ Sie sichern die Qualität öffentlich-rechtlicher Prüfungen und tragen zur fortlaufenden Weiterentwicklung der praxisorientierten Aus- und Weiterbildung bei. Die Vermittlung von Handlungswissen und Kompetenzen gewinnt in der Berufsausbildung seit geraumer Zeit immer mehr an Bedeutung, was sich nicht zuletzt auch in neuen Prüfungsordnungen und Prüfungsformen widerspiegelt. Wurde früher noch Katalogwissen abgefragt, so zählen heute der Bezug zur Praxis und kompetenzorientierte Prüfungsinstrumente.

Allein im Jahr 2006 haben fast 560 000 Auszubildende und Externe vor dem Prüfungsausschuss einer zuständigen Stelle eine Abschlussprüfung abgelegt, davon 321 984 Personen vor einem IHK-Prüfungsausschuss und 152 772 vor einem Prüfungsausschuss einer Handwerkskammer oder Innung.⁴ Die Prüfungsausschüsse nahmen im selben Jahr darüber hinaus eine unbekannte Zahl an Zwischenprüfungen und Abschlussprüfungen Teil 1 ab. Grob überschlagen ist von über 1 Mio. Prüfungen auszugehen, die von ehrenamtlichen Prüfern im Jahr 2006 abgenommen wurden.

Während die Quote bestandener Abschlussprüfungen über die Zeit relativ stabil bleibt und um den Wert von 85 % nur minimal schwankt, sinkt die Zahl der abgenommenen Prüfungen demographiebedingt. In den Jahren 1993 und 1994 wurden von ehrenamtlichen Prüfern noch 612 000 bzw.

637 000 Abschlussprüfungen abgenommen, im Jahr 2006 waren es rund 10 % weniger.⁵

Prüfer sind im Idealfall berufstätig und zeichnen sich durch eine große Nähe zur Praxis des Berufs aus, in dem sie prüfen. Ihre Verankerung in der Praxis soll sicherstellen, dass sich die Prüfungen an den aktuellen Anforderungen des beruflichen Alltags orientieren.

Die Besetzung von Prüfungsausschüssen gemäß BBiG/HWO mit entsprechend qualifizierten Prüfern ist für einige der zuständigen Stellen – darauf deuten verschiedene Indizien hin – mit Schwierigkeiten behaftet. Einzelne Kammern, aber auch Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände platzieren daher in unregelmäßigen Abständen „Aufrufe“ und führen Werbemaßnahmen durch, um neue ehrenamtliche Prüfer zu gewinnen. Zudem gibt es Hinweise darauf, dass viele ältere bzw. zu wenig in der Praxis stehende Ehrenamtliche Prüfungen abnehmen und damit der Praxisbezug von Prüfungen nicht in dem wünschenswerten Maß gegeben ist.

Die Ursachen von Schwierigkeiten zuständiger Stellen, die Prüfungsausschüsse mit qualifizierten Personen zu besetzen, wurden bislang ebenso wenig systematisch erforscht wie die Motive von Prüfern sich für das Ehrenamt zu entscheiden. Auch ist nicht bekannt, ob und in welchem Umfang Prüfer ihr Ehrenamt vorzeitig aufgeben und welche Beweggründe sie hierfür haben.

Vor diesem Hintergrund hat das Bundesministerium für Bildung und Forschung im Rahmen seiner Berufsbildungsforschungsinitiative die Studie „Gewinnung von ehrenamtlichen Prüfern in der Berufsbildung“ in Auftrag gegeben. Aufgabe und Ziel der Untersuchung war es, empirisch fundierte und belastbare Erkenntnisse über Motive, Erfahrungen, Erwartungen und Hemmnisse des Ehrenamtes hervorzubringen und daraus Empfehlungen abzuleiten, wie geeignete Personen für das Engagement in der Berufsbildung gewonnen und bereits aktive Prüfer länger in ihrer Tätigkeit gehalten werden können. Die Untersuchung war explorativ angelegt und untersuchte diese Fragestellungen exemplarisch anhand der Situation in sechs Berufen.

Neben den persönlichen Motiv- und Interessenslagen von bereits aktiven, aber auch von noch zu gewinnenden Prüfern wurden auch jene Faktoren und deren Einfluss untersucht, die eine Bereitschaft zum ehrenamtlichen Engagement beeinflussen (können). Hierzu zählt z. B. die Tätigkeit, die Prüfer

2 Vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung (2005): Berufsbildungsgesetz (BBiG): § 42 Abs. 1.

3 Vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung (2010): Prüferportal zur Unterstützung von Prüferinnen und Prüfern. Prüfer/in werden. <http://www.prueferportal.org/html/146.php>, download zuletzt am 26. Januar 2011.

4 Weitere Prüfungen fanden im Bereich des Öffentlichen Dienstes, der Landwirtschaft, der Freien Berufe, der Hauswirtschaft und der Seeschifffahrt statt.

5 Vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung (2009): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2009, S. 145.

wahrnehmen (müssen), aber auch Randbedingungen des Engagements wie z. B. die Freistellung durch den Arbeitgeber,⁶ die konkreten Regelungen zur Aufwandsentschädigung oder auch berufliche Kontextfaktoren.

Dieser Endbericht zur Untersuchung „Gewinnung von ehrenamtlichen Prüfern in der Berufsbildung“ fasst die innerhalb der Projektlaufzeit von einem Jahr gewonnenen Erkenntnisse, die daraus gezogenen Schlussfolgerungen sowie die abgeleiteten Handlungsempfehlungen zusammen. Er ist in acht Kapitel untergliedert.

Die wichtigsten Ergebnisse sind dem Bericht – für den eiligen Leser – vorangestellt.

Das an diese Einleitung sich anschließende Kapitel 2 informiert zunächst über Aufbau und Ablauf der Untersuchung. Das Kapitel 3 ist den sechs für diese Untersuchung ausgewählten Berufen gewidmet. Zunächst werden die Kriterien der Auswahl und danach die sechs Berufe vorgestellt. Dabei werden auch Besonderheiten der Prüfungen in diesen Berufen erwähnt. Das Kapitel 4 informiert im weiteren Verlauf über das empirische Vorgehen und die gewonnenen Datenbasen, die dieser Untersuchung zugrunde liegen. Die Ergebnisse der explorativen ersten empirischen Phase werden in Kapitel 5 und die der quantitativen Befragungen in Kapitel 6 präsentiert. Zunächst werden die Ergebnisse der Befragung von aktiven Prüfern vorgestellt, nachfolgend die der Befragung von ehemaligen und potenziellen Prüfern. Innerhalb der Ergebnispräsentation werden Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen Statusgruppen, aber auch zwischen Berufsgruppen und anderen abgrenzbaren Untergruppen von Prüfern hervorgehoben. Im Kapitel 7 werden dann die Ergebnisse der quantitativen Befragung zusammengefasst und mit den Ergebnissen der qualitativen Interviews aus der explorativen Phase abgeglichen. Damit werden die Grundlagen zur Ableitung von Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen gelegt, die im abschließenden Kapitel 8 dokumentiert sind.

⁶ Beschäftigte haben zwar einen grundsätzlichen Anspruch auf Arbeitsbefreiung, wenn sie als ehrenamtlicher Prüfer tätig werden, in der Praxis kann es jedoch Probleme bei den Freistellungen, speziell von Beschäftigten, die als Arbeitnehmer- oder Arbeitgebervertreter in den Ausschüssen mitwirken sollen, geben. Siehe hierzu die „Kölner Entscheidung“ vom 18.10.1983: Entscheidung ArbG Köln 13. Kammer, Beschluss vom 18.10.1983, Az.: 13 Ga 148/83 zitiert nach Reibold, D. K. (2007): Handreichungen für IHK-Prüferinnen und -Prüfer nach dem neuen Berufsbildungsgesetz 2005. Renningen, S 107.

2 Untersuchungsdesign

Ein Blick in die Literatur zum ehrenamtlichen Engagement auf der einen und zum Prüfungswesen in der Berufsbildung auf der anderen Seite offenbart, dass das Thema „Prüfergewinnung“ bislang weder in der wissenschaftlichen noch in der Praxisliteratur systematisch aufgearbeitet wurde.⁷ In der Literatur zum bürgerschaftlichen oder ehrenamtlichen Engagement taucht das berufliche Prüfungswesen als Tätigkeitsbereich ehrenamtlichen Engagements entweder gar nicht auf⁸ oder es fokussiert auf das Engagement der Unternehmen.

Angesichts dieser Ausgangslage war es angebracht, diese Untersuchung explorativ anzulegen und das Themen- bzw. Untersuchungsfeld in einem ersten Schritt zu erkunden. Die Fragestellungen wurden daher ex ante nicht abschließend formuliert, sondern in einem offenen Forschungsprozess weiterentwickelt und im Verlauf der Untersuchung fokussiert. Zudem wurde die Untersuchung exemplarisch für sechs unterschiedliche Ausbildungsberufen durchgeführt, die das Spektrum der rund 350 dualen Ausbildungsberufe zwar nicht repräsentieren, aber doch eine gewisse Bandbreite aufzeigen. Schließlich kommt der explorative Charakter der Studie auch darin zum Ausdruck, dass der quantitativen Erkundung von Motiven, Erfahrungen und Erwartungen von Prüfern in diesen sechs Berufen eine umfangreiche qualitative Phase vorangestellt war.

Die qualitativen Vorarbeiten beinhalteten u. a. explorative Interviews mit Experten aus Prüfungsausschüssen und von zuständigen Stellen. Ziel war es, erste Erkenntnisse über mögliche Motive von Prüfern und Erwartungen potenzieller Prüfer zu gewinnen. Daran anschließend sollten aus jedem der sechs exemplarisch ausgewählten Berufe über hundert aktive, ehemalige und potenzielle Prüfer standardisiert befragt werden, um auf Basis quantitativer und qualitativer Daten und Analysen Empfehlungen zur Optimierung der Werbung für das Ehrenamt als Prüfer abzuleiten.

Welche Schritte und Untersuchungsbausteine im Einzelnen umgesetzt wurden, um die notwendigen Daten und Erkenntnisse zu gewinnen, wird im Folgenden dargestellt:

7 Einer der Beiträge zum Thema Prüfergewinnung aus der Praxis ist von D. K. Reibold (2004): Dringend gesucht: Ausbilderinnen und Ausbilder als ehrenamtliche IHK Prüfer, in *Bildungspraxis* 01/04.

8 Exemplarisch können hierfür folgende Studien genannt werden: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2005): *Freiwilliges Engagement in Deutschland 1999 – 2004*. München oder Olk, Thomas (2002): *Modernisierung des Engagements im Alter – Vom Ehrenamt zum bürgerschaftlichen Engagement?*, in: *Grundsatzthemen der Freiwilligenarbeit. Theorie und Praxis des sozialen Engagements und seine Bedeutung für ältere Menschen*. Bonn u. a. S. 25 – 48.

1. In einem ersten Schritt galt es aus allen dualen Ausbildungsberufen eine kriteriengestützte Auswahl von sechs Berufen für die vertiefte exemplarische Analyse zu treffen. Die sechs Berufe sollten sich aus zwei kaufmännischen Berufen, zwei industriell-technischen Berufen und zwei Handwerksberufen zusammensetzen. Dieser Untersuchungsschritt wurde zu Beginn des Vorhabens und in Abstimmung mit dem Auftraggeber durchgeführt (siehe Kapitel 3).
2. An die Auswahl der Berufe schloss sich die Auswertung der Prüfungsordnungen in diesen Berufen an, um die konkreten Prüfungsbedingungen und etwaige Unterschiede zwischen den Berufen herauszuarbeiten.⁹ Dieser Untersuchungsschritt erschien sinnvoll, weil ex ante davon auszugehen war, dass der konkrete Prüfungsablauf und die dabei von Prüfern zu leistenden Aufgaben einen Einfluss auf deren Bereitschaft zur Aufnahme bzw. zur Ausweitung des ehrenamtlichen Engagements haben.
3. Zeitlich parallel zur Auswertung der Prüfungsordnungen wurde Literatur zum Prüfungswesen und zum ehrenamtlichen Engagement recherchiert und im Hinblick auf deren Beiträge zu Fragestellungen dieser Untersuchung ausgewertet. Dieser Schritt zielte auf die Erfassung des Standes der Forschung zum ehrenamtlichen Engagement im Allgemeinen bzw. in der Berufsbildung im Besonderen und damit auch der Thesenbildung über Motive ehrenamtlicher Prüfer. Dabei bestätigte sich die bereits im Vorfeld der Untersuchung existierende Vermutung, dass der Forschungsstand zum ehrenamtlichen Engagement in der Berufsbildung sehr gering ist, so dass in der Konsequenz nur auf wenigen Erkenntnissen aufgebaut werden konnte.
4. In einem vierten Schritt wurden Leitfäden für die explorativen Interviews mit aktiven und potenziellen Prüfern sowie Kammermitarbeitern des Prüfungswesens entwickelt und getestet sowie anschließend in Interviews eingesetzt.¹⁰ Die qualitativen Interviews dienten der Sondierung des Forschungsfeldes, der Gewinnung weiterer Thesen sowie als Vorarbeit für die Entwicklung der standardisierten Fragebögen, die in der zweiten empirischen Projektphase zum Einsatz kamen. Details zu den qualitativen Interviews und den daraus gewonnenen Erkenntnissen sind in Kapitel 5 dokumentiert.

9 Die Ergebnisse dieses Untersuchungsschritts sind nur ansatzweise in diesem Endbericht dokumentiert.

10 Die Interviewleitfäden für die verschiedenen Gruppen sind im Anhang zum Bericht einzusehen.

5. Der fünfte Untersuchungsblock beinhaltete die standardisierte Befragung von aktiven, ehemaligen und potenziellen Prüfern, die primär als Onlinebefragung konzipiert und mit Unterstützung der zuständigen Stellen durchgeführt wurde. Ergänzend wurden aber auch Papierfragebögen ebenfalls über Kammern, Innungen und Kreishandwerkerschaften an Prüfer versendet, die per E-Mail nicht erreicht werden konnten. Das Vorgehen und die Datenbasis der quantitativen Erhebung, wie auch Vorgehen und Datenbasis der qualitativen Vorphase, werden in Kapitel 4 ausführlich beschrieben. Über die Ergebnisse der standardisierten Befragungen und deren Analyse informiert Kapitel 6.
6. Im sechsten Untersuchungsblock wurden dann die Ergebnisse der quantitativen Befragung zusammengefasst, mit den Erkenntnissen der qualitativen Vorphase abgeglichen und gemeinsam interpretiert (siehe Kapitel 7).
7. Der letzte Untersuchungsschritt beinhaltete dann die Ableitung von Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen für die zuständigen Stellen einerseits und die Berufsbildungspolitik andererseits (siehe Kapitel 8).

3 Auswahl der zu untersuchenden Berufe

3.1 Kriterien der Auswahl

Bereits in der Leistungsbeschreibung des BMBF war vorgegeben, dass die Untersuchung auf Prüfer aus sechs Berufen fokussiert sein sollte, von denen jeweils zwei Berufe aus dem kaufmännischen, dem industriell-technischen und dem Handwerksbereich kommen sollten. Ferner sollten nur quantitativ relevante Berufe, also solche mit mehr als 1 000 Neuabschlüssen p. a., Teil der Auswahl sein.

Weil zum Zeitpunkt der Auswahl der Berufe nicht bekannt war, welche Berufe bundesweit durch einen besonders hohen Prüfermangel bzw. durch einen „Prüferüberschuss“ gekennzeichnet sind bzw. im Jahr 2009 waren, konnte dieses Merkmal nicht bei der Auswahl herangezogen werden.

Stattdessen wurde darauf geachtet, eine Varianz im Sample zu haben, die auch in der Grundgesamtheit aller Berufe nach BBiG bzw. HwO gegeben ist. Daher wurden über die beiden oben genannten Kriterien hinaus drei weitere Kriterien bei der Auswahl konkreter Berufe berücksichtigt, und zwar:

1. das Alter der Neuordnung des Berufs (vor und nach dem Jahr 2004),
2. die Zahl der neuen Vertragsabschlüsse (Berufe mit mehr als 10 000 und bis zu 10 000 Neuabschlüssen im Jahr 2008) sowie
3. die Form der Prüfung (gestreckte Abschlussprüfung vs. alte Prüfungsstruktur mit Zwischenprüfung).

3.2 Ausgewählte Berufe

Unter Berücksichtigung dieser Kriterien wurden in Abstimmung mit dem Auftraggeber folgende sechs Ausbildungsberufe für die Untersuchung ausgewählt:

1. Kaufmann/-frau im Einzelhandel,
2. Industriekaufmann/-frau,
3. Elektroniker/-in für Automatisierungstechnik,
4. Mechatroniker/-in,
5. Tischler/-in und
6. Friseur/-in.

Der nachfolgenden Tabelle 1 ist zu entnehmen, dass diese Berufsauswahl den genannten Auswahlkriterien genügt. Drei der ausgewählten Berufe wurden vor dem Jahr 2004 neu geordnet und drei nach 2004. Unter den sechs Ausbildungsberufen sind zudem „kleine“ (insbesondere Elektroniker/-in für Automatisierungstechnik) ebenso wie „große“ Berufe (insbesondere Kaufmann/-frau im Einzelhandel) vertreten.

Tabelle 1: Auswahlkriterien der Berufe

Ausbildungsberuf	Ausbildungsbereich (Berufstyp)	Jahr der Neuordnung	Neuabschlüsse (2008) ¹¹	Form der Abschlussprüfung
Elektroniker/-in für Automatisierungstechnik	Industrie und Handel (industriell-technisch)	2003	1 860	gestreckte Abschlussprüfung
Mechatroniker/-in	Industrie und Handel (industriell-technisch)	1998	7 833	Abschlussprüfung mit vorheriger Zwischenprüfung
Kaufmann/-frau im Einzelhandel	Industrie und Handel (kaufmännisch)	2009 ¹²	33 972	gestreckte Abschlussprüfung
Industriekaufmann/-frau	Industrie und Handel (kaufmännisch)	2002	19 923	Abschlussprüfung mit vorheriger Zwischenprüfung
Tischler/-in	Handwerk	2006	9 111	Gesellenprüfung mit vorheriger Zwischenprüfung
Friseur/-in	Handwerk	2008	16 431	gestreckte Abschlussprüfung

Die sechs Berufe unterscheiden sich weiterhin hinsichtlich der Form der Prüfung; drei Berufe haben eine alte Prüfungsstruktur mit Zwischenprüfung und drei Berufe bereits eine gestreckte Abschlussprüfung.

Je nach Beruf und Prüfungsbereich werden Prüfungsleistungen in unterschiedlicher Form erbracht und unterschiedliche Prüfungsinstrumente kommen zum Einsatz. Der „Betriebliche Auftrag“ ist z. B. eine Prüfungsform, die speziell in den beiden industriell-technischen Berufen¹³ eingesetzt wird. In den beiden handwerklichen Berufen¹⁴ werden u. a. „Arbeitsaufgaben“ geprüft und zu Prüfungen in den beiden

kaufmännischen Berufen¹⁵ zählen auch die „Präsentation“ und das „Fachgespräch“.¹⁶ Neben diesen speziellen Prüfungsinstrumenten, die nur in einigen Prüfungsordnungen zu finden sind, gibt es auch Gemeinsamkeiten im Prüfungsablauf der sechs Berufe. So sind in jedem der Berufe schriftliche Prüfungen abzulegen, wenngleich sich hier auch Unterschiede hinsichtlich der Prüfungslänge zeigen.

Abschließend zu diesem Kapitel werden die ausgewählten Berufe noch kurz inhaltlich anhand der beruflichen Tätigkeitsfelder vorgestellt.

Elektroniker/-innen für Automatisierungstechnik programmieren, installieren und warten hochkomplexe computergesteuerte Anlagen, vor allem in großen Unternehmen der Elektroindustrie und des Maschinenbaus, aber auch in der Automobilindustrie und in anderen Betrieben, in denen Automatisierungssysteme eingesetzt werden.¹⁷

11 Vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung (2010): Auszubildende - Ausgewählte Datenblätter 2008. Datenstand bis 31.12.2008. <http://www.bibb.de/de/5490.htm>, download am 2. September 2010.

12 Vgl. Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (2009): Verordnung über Erprobung abweichender Ausbildungs- und Prüfungsbestimmungen in der Berufsausbildung im Einzelhandel in dem Ausbildungsberuf Kaufmann im Einzelhandel/Kauffrau im Einzelhandel. <http://www.bmwi.de/BMWi/Navigation/Service/suche,did=297456.html?view=renderPrint>, download zuletzt am 26. Januar 2011.

13 Vgl. Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (1998): Verordnung über die Berufsausbildung zum Mechatroniker/zur Mechatronikerin. <http://bundesrecht.juris.de/mechausbv/index.html>, download zuletzt am 26. Januar 2011 und Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (2007): Verordnung über die Berufsausbildung in den industriellen Elektroberufen. http://bundesrecht.juris.de/indelausbv_2007/index.html, download zuletzt am 26. Januar 2011.

14 Vgl. Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (2008): Verordnung über die Berufsausbildung zum Friseur/zur Friseurin. http://bundesrecht.juris.de/friseurausbv_2008/index.html, download zuletzt am 26. Januar 2011 und Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (2006): Verordnung über die Berufsausbildung zum Tischler/zur Tischlerin. http://bundesrecht.juris.de/tischlausbv_2006/index.html, download zuletzt am 26. Januar 2011.

15 Vgl. Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (2002): Verordnung über die Berufsausbildung zum Industriekaufmann/zur Industriekauffrau. http://bundesrecht.juris.de/indkfmausbv_2002/index.html, download zuletzt am 26. Januar 2011 und Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (2009): Verordnung über Erprobung abweichender Ausbildungs- und Prüfungsbestimmungen in der Berufsausbildung im Einzelhandel in dem Ausbildungsberuf Kaufmann im Einzelhandel/Kauffrau im Einzelhandel. <http://www.bmwi.de/BMWi/Navigation/Service/suche,did=297456.html?view=renderPrint>, download zuletzt am 26. Januar 2011.

16 Eine Übersicht zu den verschiedenen Prüfungsinstrumenten gibt die „Anlage zur Empfehlung für die Regelung von Prüfungsanforderungen in Ausbildungsordnungen“ des BIBB, <http://www.bibb.de/de/28732.htm>, download am 2. September 2010.

17 Vgl. Bundesagentur für Arbeit (2010): Datenbank BerufeNet. Steckbrief Elektroniker/in für Automatisierungstechnik. <http://berufenet.arbeitsagentur.de/berufe/docroot/r2/blobs/pdf/bkb/15630.pdf>, download am 2. September 2010.

Auch Mechatroniker/-innen sind meist in großen Industriebetrieben angestellt. Sie sind vor allem in Unternehmen beschäftigt, die Maschinen und Anlagen produzieren oder betreiben, z. B. in der Fahrzeug-, Luftfahrt- und Raumfahrtindustrie.¹⁸ Ihr Tätigkeitsbereich umfasst den Bau von komplexen Systemen, deren Installation und Instandhaltung.

Kaufleute im Einzelhandel sind auf ein bestimmtes Warensortiment spezialisiert und können in kleinen Einzelhandelsgeschäften sowie auch in großen Warenhäusern tätig sein. Sie sind mit dem Beraten von Kunden beschäftigt und für den Verkauf zuständig. Weiterhin können sie auch im Einkauf oder in der Lagerung sowie im Personal- und Rechnungswesen tätig sein.¹⁹

Auch die Einsatzgebiete ausgebildeter Industriekaufmänner/-frauen können im Verkauf, im Rechnungswesen oder auch im Personalwesen liegen. Weil die Ausbildung sich an allgemeinen betrieblichen Funktionen und Abläufen orientiert, finden sich Industriekaufleute in diversen Branchen, u. a. auch in der Materialwirtschaft oder der Produktionswirtschaft. Sie sind in nahezu allen mittleren und größeren Unternehmen tätig und steuern betriebswirtschaftliche Abläufe.²⁰

Tischler/-innen sind vor allem in kleinen Bau- oder Möbeltischlereien beschäftigt, mitunter aber auch in Baumärkten oder Möbelhäusern, in denen Holzwaren hergestellt oder angepasst werden.²¹

Auch Friseure/-innen sind mehrheitlich in kleinen Fachbetrieben tätig. Sie finden vereinzelt aber auch in Hotels oder Bäderbetrieben Beschäftigung. Neben dem klassischen Schneiden können auch der Verkauf von Kosmetikprodukten sowie das Gestalten von Make-Up und Fingernägeln zu ihren Tätigkeitsgebieten gehören.²²

18 Vgl. Bundesagentur für Arbeit (2010): Datenbank BerufeNet. Steckbrief Mechatroniker/in. <http://berufenet.arbeitsagentur.de/berufe/docroot/r2/blobs/pdf/bkb/2868.pdf>, download am 2. September 2010.

19 Vgl. Bundesagentur für Arbeit (2010): Datenbank BerufeNet. Steckbrief Kaufmann/-frau im Einzelhandel. <http://berufenet.arbeitsagentur.de/berufe/docroot/r2/blobs/pdf/bkb/6580.pdf>, download am 2. September 2010.

20 Vgl. Bundesagentur für Arbeit (2010): Datenbank BerufeNet. Steckbrief Industriekaufmann/-frau. <http://berufenet.arbeitsagentur.de/berufe/docroot/r2/blobs/pdf/bkb/7965.pdf>, download am 2. September 2010.

21 Vgl. Bundesagentur für Arbeit (2010): Datenbank BerufeNet. Steckbrief Tischler/in. <http://berufenet.arbeitsagentur.de/berufe/docroot/r2/blobs/pdf/bkb/4460.pdf>, download am 2. September 2010.

22 Vgl. Bundesagentur für Arbeit (2010): Datenbank BerufeNet. Steckbrief Friseur/in. <http://berufenet.arbeitsagentur.de/berufe/docroot/r2/blobs/pdf/bkb/9910.pdf>, download am 2. September 2010.

4 Vorgehen im Zuge der Primärerhebungen und Datenbasen

Die Untersuchung hatte zwei empirischen Phasen, eine erste explorative und eine zweite quantitative.

Die explorativen Interviews wurden mit zahlreichen und aus unterschiedlichen Bereichen stammenden Akteuren des Untersuchungsfeldes geführt. Die gering strukturierten Interviews sollten durch ihre Offenheit und Flexibilität eine umfassende Datensammlung und einen tieferen Erkenntnisgewinn ermöglichen und der Theoriebildung und -weiterentwicklung dienen. Weiterhin sollte die Basis gelegt werden, um den Fragebogen für die standardisierte Befragung adressatengerecht entwickeln zu können.

Mit Hilfe der quantitativen Befragung und der auf diesem Weg gewonnenen Daten konnten die in der explorativen Phase entwickelten Hypothesen getestet werden, auch wenn die quantitative Prüferbefragung nicht den Anspruch auf Repräsentativität erheben kann. Angesichts des explorativen Charakters der Studie war dies jedoch weder möglich noch intendiert. Ziel war es vielmehr, das Untersuchungsfeld zu erkunden und erste belastbare Daten und Erkenntnisse zur Situation der Prüfer in ausgewählten Bereichen zu generieren.

Im Folgenden werden für jede der beiden Phasen zunächst das Vorgehen und anschließend die dabei gewonnene Datenbasis, also die empirische Basis dieses Berichts, beschrieben.

4.1 Vorgehen in der explorativen Phase und qualitative Datenbasis

Um qualitative Interviews mit Prüfern aus den ausgesuchten Berufen führen und dabei einen Überblick über die Prüfertätigkeit in ganz Deutschland erhalten zu können, wurden bundesweit Kammern und Innungen kontaktiert und gebeten, Interviewpartner zu benennen bzw. beim Zugang zu diesen behilflich zu sein.²³ Der Bitte des Untersuchungsteams ist in der Regel entsprochen worden, so dass die geplante Zahl an Interviews deutlich überschritten und insgesamt 45 qualitative Interviews mit Prüfern und Kammer- bzw. Innungsvertretern

²³ Da Handwerkskammern nach § 33 Abs.1 HwO Innungen ermächtigen können, Gesellenprüfungsausschüsse einzurichten und Prüfungen durchzuführen, wurde das Untersuchungsteam von einigen Handwerkskammern auf die im jeweiligen Bezirk zuständige Innung oder Kreishandwerkerschaft verwiesen.

aus Nord-, Ost-, Süd- und Westdeutschland geführt werden konnten. Weil bis auf sehr wenige zuständige Stellen alle kontaktierten Kammern und Innungen ihre Mitwirkung erklärten und die wenigen Verweigerer nachvollziehbare Gründe anführten, die nicht im Zusammenhang zu den Forschungsfragen stehen, ist von keiner oder allenfalls einer minimalen Verzerrung durch selektive Teilnahme seitens der zuständigen Stellen auszugehen.

Interviews wurden mit Prüfern bzw. Vertretern folgender Kammern und Innungen geführt (Reihenfolge alphabetisch nach Städten):

- IHK und Friseurinnung Berlin
- IHK Braunschweig
- Tischlerinnung Cottbus
- IHK und HWK Dresden
- IHK und HWK Leipzig
- Friseurinnung Hamburg
- HWK Hannover
- IHK Region und HWK Stuttgart
- IHK Suhl
- IHK München

Die Interviews wurden in acht Bundesländern geführt, etwa zwei Drittel in alten und ein Drittel in neuen Bundesländern. Pro Beruf wurden mindestens sechs Interviews geführt, der Großteil davon mit aktiven Prüfern und ein kleiner Teil mit potenziellen Prüfern. Zusätzlich zu den Prüferinterviews konnten verschiedene Vertreter der zuständigen Stellen, insb. Mitarbeiter des Prüfungsbereichs von Kammern, aber auch Obermeister von Innungen, als Gesprächspartner gewonnen werden.

Ausgeglichen ist das Verhältnis zwischen telefonischen und persönlich vor Ort durchgeführten Interviews. Im Handwerk gestaltete sich die Gewinnung von Interviewpartnern und vor allem die Terminierung von Interviews deutlich schwieriger, so dass hier ein größerer Teil der Interviews telefonisch (und teils auch außerhalb üblicher Geschäftszeiten) durchgeführt werden musste.

Die Interviews hatten eine Dauer von 1,5 bis 2 Stunden. Sie wurden teilweise von zwei Wissenschaftlern durchgeführt (nur vor Ort Interviews) und inhaltlich vollständig und wörtlich in Auszügen protokolliert.

Die Tabelle 2 zeigt, wie sich die Interviews auf die verschiedenen Befragungsgruppen verteilen.

Tabelle 2: Struktur der qualitativen Interviews

Interviewpartner	Anzahl Interviews insg.	Regionale Verteilung		Art des Interviews	
		Ost ²⁴	West ²⁵	vor Ort	per Telefon
Prüfer im Beruf Industriekaufmann/-frau	9	2	7	8	1
Prüfer im Beruf Kaufmann/-frau im Einzelhandel	6	2	4	3	3
Prüfer im Beruf Mechatroniker/-in	6	1	5	3	3
Prüfer im Beruf Elektroniker/-in für Automatisierungstechnik	6	3	3	3	3
Prüfer im Beruf Friseur/-in	6	2	4	1	5
Prüfer im Beruf Tischler/-in	6	2	4	1	6
Vertreter/in der zuständigen Stelle	6	4	2	4	2
Summe	45	16	29	23	22

Von den interviewten aktiven Prüfern sind mehr als die Hälfte als Vertreter der Arbeitgeber im Prüfungsausschuss tätig. Die Anzahl der Gespräche mit Arbeitnehmer- und Lehrervertretern sind nahezu gleich groß, stellen jedoch nur einen kleinen Teil der Stichprobe (insgesamt 9). Einige Arbeitgebervertreter waren in früheren Berufungsperioden auch Arbeitnehmervertreter und umgekehrt.

Varianz innerhalb des Samples besteht auch hinsichtlich der Erfahrung der Interviewten als Prüfer. So sind fast zwei Drittel aller befragten Prüfer seit über 15 Jahren ehrenamtlich tätig, wobei die Hälfte davon sogar bereits seit mehr als 20 Jahren diese Tätigkeit ausübt. Hierbei muss berücksichtigt werden, dass einige ostdeutsche Prüfer bereits im Berufsbildungssystem der DDR geprüft haben und Prüfer der Berufe Mechatroniker/-in und Elektroniker/-in für Automatisierungstechnik früher als Prüfer in Berufen tätig waren, die es heute nicht mehr gibt. D. h., viele Prüfer haben Erfahrungen, die weit über die des Prüferseins im aktuellen Beruf hinausreichen.

Der langen Prüfertätigkeit entsprechend sind die interviewten Prüfer älter und stehen schon lange im Berufsleben. Die Mehrzahl der interviewten ehrenamtlich Tätigen ist zwischen 40 und 50 Jahren alt. Die Gruppe der 51- bis 65-Jährigen ist nur etwas kleiner. Nur drei der interviewten aktiven Prüfer sind in der Altersklasse von 30 bis 40 Jahren und nur zwei

potenzielle Prüferinnen sind unter 30 Jahre alt. Keiner der interviewten Prüfer ist älter als 65 Jahre.

Unter den interviewten potenziellen Prüfern waren ausschließlich Frauen, unter den aktiven Prüfern überwiegt mit zwei Dritteln hingegen der Anteil von Männern. In den zwei industriell-technischen Berufen und im Handwerksberuf Tischler/-in konnten keine Frauen befragt werden. Nach Aussage der interviewten Mitarbeiter der zuständigen Stellen gibt es in diesen Berufen auch nur sehr wenige Prüferinnen (in ihrem Bezirk).

Eine gleichmäßige Aufteilung der Geschlechter gibt es in den kaufmännischen Berufen; in dem typischen Frauenberuf Friseur/-in wurden mehr Frauen als Männer interviewt. Nach Einschätzung eines für das Prüfungswesen im Friseurhandwerk zuständigen Mitarbeiters einer zuständigen Stelle ist in diesem Beruf auch der Anteil der Prüferinnen in der Grundgesamtheit deutlich höher als der von Männern.

Hinsichtlich der beruflichen Stellung existieren zwischen den Prüfern aus den Handwerksberufen und jenen aus Berufen, die in den Zuständigkeitsbereich der IHK fallen, deutliche Unterschiede. Während die Arbeitgebervertreter der industriell-technischen Berufe und der kaufmännischen Berufe meist als Ausbildungsleiter tätig sind oder in der Personalentwicklung arbeiten, sind die Arbeitgebervertreter der Handwerksberufe selbstständig. Sie führen ihren eigenen Betrieb und haben meist Angestellte und Auszubildende.

24 Neue Länder.

25 Alte Länder inkl. Berlin.

4.2 Vorgehen bei der standardisierten Befragung von aktiven, ehemaligen und potenziellen Prüfern und quantitative Datenbasis

Um die Zielgruppen der aktiven, ehemaligen und potenziellen Prüfer befragen zu können, musste ein Zugang zu diesen gefunden werden. Weil diese Personen in keiner zugänglichen Datenbank mit ihren Kontaktdaten registriert sind, gab es nur drei mögliche Wege des Zugangs:

1. Einen Weg über die zuständigen Stellen, die Adressen ihrer aktiven und ggf. auch ihrer ehemaligen Prüfer verwalten,
2. einen öffentlichen Anruf zur Befragungsteilnahme in Medien, die von der Zielgruppe wahrscheinlich genutzt werden, und
3. ein Screening von Personen der Zielgruppe aus der Gesamtbevölkerung, z. B. durch eine telefonische Haushaltsbefragung.

Der dritte Weg schied aus Kostengründen aus. Die beiden anderen Wege wurden parallel begangen, um einerseits eine größere Stichprobe zu gewinnen und um andererseits prüfen zu können, ob der rein quantitativ aussichtsreichste Weg über die zuständigen Stellen auch qualitativ hochwertig ist. Über den alternativen Zugang zur Zielgruppe der Befragung konnte geprüft werden, ob der Zugang über die zuständigen Stellen zu Stichprobenverzerrungen führt oder nicht.

Die zuständigen Stellen kennen verständlicherweise „ihre“ Prüfer, deren Namen und Kontaktdaten, andernfalls könnten sie diese nicht zu Prüfungsterminen einladen. Bereits zum Zeitpunkt der Konzeption des Untersuchungsdesigns war jedoch klar (und in der explorativen Phase wurde dies bestätigt), dass die zuständigen Stellen aus Gründen des Datenschutzes dem Untersuchungsteam keine Namen und Adressen von Prüfern zur Verfügung stellen würden. Um den Adresspool der zuständigen Stellen trotzdem nutzen zu können, wurde daher ein Verfahren der Weiterleitung einer elektronischen Bitte zur Befragungsteilnahme bzw. eines Papierfragebogens gewählt, das weiter unten im Abschnitt 4.2.1 im Detail beschrieben wird. Zunächst sollen jedoch die methodischen Risiken des gewählten Zugangs und der Umgang mit ihnen näher beleuchtet werden.

Der Weg über die zuständigen Stellen ist datenschutzrechtlich unbedenklich, er birgt allerdings auch Fehlerquellen. So ist z. B. per se nicht auszuschließen,

- dass die schlechter organisierten zuständigen Stellen nur einen Teil ihrer Prüfer über die Befragung informiert haben (z. B. wegen zeitlicher Überlastung des zuständigen Mitarbeiters oder wegen unaktueller Adressdateien) oder
- dass die zuständigen Stellen nur bzw. überwiegend „gut betreute“ und „zufriedene“ Prüfer kontaktiert haben.

Diese und andere Selektionseffekte können aufgetreten sein und um diese zu prüfen bzw. auszuschließen, wurde mit dem öffentlichen Aufruf zur Befragungsteilnahme in einer Ausbilderfachzeitschrift zusätzlich ein zweiter Weg des Zugangs beschritten, der nicht über die zuständigen Stellen führte (siehe Abschnitt 4.2.3).

4.2.1 Befragung über Kammern

Die Befragung von aktiven, ehemaligen und potenziellen Prüfern wurde als Online-Befragung konzipiert und im März 2010 wurden nach Abschluss der explorativen Phase hierfür die jeweiligen Fragebögen entwickelt. Die Fragebögen wurden mit dem BMBF und dem BIBB abgestimmt und anschließend dem DIHK und ZDH vorgestellt. Die abgestimmten Fragebögen wurden als Online-Befragung programmiert und von den Auftraggebern, den Dachverbänden beider Kammern und ehrenamtlichen Prüfern umfassend getestet, daraufhin optimiert und schließlich für die Zielgruppe zugänglich online gestellt.

Die Befragung startete am 27. April und wurde am 30. Juli 2010 abgeschlossen, d. h., die Feldzeit dauerte knapp über 3 Monate.

Der Zugang zu den Befragungsgruppen erfolgte in erster Linie über alle Industrie- und Handelskammern in Deutschland sowie über die für die beiden Handwerksberufe in den verschiedenen Bezirken zuständigen Handwerkskammern, Kreishandwerkerschaften und Innungen. Auch im Handwerksbereich wurden alle zuständigen Stellen kontaktiert.

4.2.1.1 Vorgehen im Zuständigkeitsbereich der Industrie- und Handelskammern

Die Industrie- und Handelskammern wurden im Vorfeld der Befragung vom DIHK über das Forschungsprojekt informiert und gebeten, sich an der Befragung zu beteiligen bzw. diese zu unterstützen. Der DIHK stellte anschließend die E-Mail-Adressen der zuvor informierten Geschäftsführer und Leiter der Geschäftsbereiche Aus- und Weiterbildung eigens für dieses Forschungsvorhaben zur Verfügung. Diesen Personen hat INTERVAL Mitte April einen Testlink zur Online-Befragung übermittelt und eine zweite E-Mail zur Weiterleitung an Prüfer aus den vier Berufen des Zuständigkeitsbereichs der Industrie- und Handelskammer angekündigt. Die eine Woche später versendete zweite E-Mail war an aktive und ehemalige Prüfer gerichtet und enthielt den Link zum Befragungsserver. Sie wurde an die IHKs zur Weiterleitung an Prüfer gesendet. Zudem umfasste das Anschreiben die Bitte, eine Person für die

Befragung zu gewinnen, die für die Prüfertätigkeit geeignet wäre, diese aber nicht ausführt. Nach ca. 3 Wochen Feldzeit wurden selektiv jene IHKs an die Online-Befragung erinnert, aus deren Kammerbezirk bis dato kaum Prüfer den Fragebogen ausfüllt hatten. Ferner wurde die Erinnerungsaktion auf die beiden industriell-technischen Berufe fokussiert, da sich zu diesem Zeitpunkt Prüfer aus diesen Berufen unterproportional an der Befragung beteiligt hatten.

4.2.1.2 Vorgehen im Zuständigkeitsbereich des Handwerks

Handwerkskammern können nach § 33 Abs. 1 HwO geeignete Kreishandwerkerschaften und Innungen mit der Durchführung von Prüfungen beauftragen. Welche Institutionen für das Prüfungswesen in den beiden ausgewählten Handwerksberufen zuständig sind, war deshalb im Vorfeld der Befragung zu ermitteln. Aus diesem Grund wurden Ende März 2010 die Leiterinnen und Leiter der Berufsbildungsabteilungen aller Handwerkskammern in Deutschland durch INTERVAL über das Forschungsprojekt informiert und gebeten, schriftlich oder per E-Mail mitzuteilen, welche Stelle für das Prüfungswesen in den Berufen Tischler/-in und Friseur/-in zuständig ist und welche Person als Ansprechpartner zur Verfügung steht. Dieser Bitte sind nahezu alle Handwerkskammern nachgekommen.

In ca. 30% der Fälle war die Handwerkskammer selbst zuständig, in den restlichen Fällen wurden Kreishandwerkerschaften und Innungen als Zuständige benannt (i. d. R. mehrere je Handwerkskammer). Den jeweiligen für die Prüfungen zuständigen Stellen wurde dann Anfang Mai – analog zum Vorgehen bei Industrie- und Handelskammern – der Test-Link zur Online-Befragung übersendet und eine Woche später die E-Mail, die an aktive und ehemalige Prüfer des Tischler- und Friseurhandwerks weitergeleitet werden sollte.

Die zuständigen Handwerkskammern, Kreishandwerkerschaften und Innungen wurden nach ca. 3 Wochen Feldzeit ein erstes Mal an die Online-Befragung erinnert und noch einmal gebeten, den Link zum Fragebogen ihren Prüfern weiterzuleiten. Auch der ZDH hat die Handwerkskammern noch einmal per Rundmail aufgefordert, die Online-Befragung zu unterstützen. Aufgrund der unterdurchschnittlichen Befragungsteilnahme von Prüfern aus dem Handwerk wurden weitere Erinnerungsaktionen gezielt in jenen Kammerbezirken durchgeführt, aus denen sich nur sehr wenige Prüfer an der Befragung beteiligten.

4.2.2 Postalische Befragung

Damit auch die Prüfergruppen erreicht werden konnten, von denen die zuständigen Stellen keine E-Mail-Adresse vorliegen haben, wurden Fragebögen als Papierversion auf Wunsch der jeweiligen Stelle (IHK, HWK, Kreishandwerkerschaft oder Innung) in der erforderlichen Anzahl samt vorfrankierter Rückumschläge zur Verfügung gestellt. Die Versendung der Fragebögen an die Prüfer erfolgte durch und i. d. R. auch auf

Kosten der jeweiligen zuständigen Stelle, auf Wunsch wurden aber auch Portokosten durch INTERVAL erstattet.

31 zuständige Stellen aus dem Handwerk und 11 IHKs ließen sich Papierfragebögen in unterschiedlicher Anzahl übersenden. Insgesamt wurden 1 464 Fragebögen an Kammern, Kreishandwerkerschaften und Innungen versendet. 419 Fragebögen wurden bis zum 13. August 2010 ausgefüllt an INTERVAL zurückgesendet, was einer Rücklaufquote von 28,6% entspricht. Von den 419 Fragebögen wurden 373 Fragebögen (89,0%) von aktiven und 46 Fragebögen (11,0%) von ehemaligen Prüfern ausgefüllt.

4.2.3 Direktzugang zu potenziellen Befragungszielgruppen

Um einen weiteren Zugang zur Befragungszielgruppe speziell auch der potenziellen Prüfer zu haben, wurde das Forschungsprojekt im März 2010 in der Zeitschrift „Der Deutsche Berufsausbilder“ vorgestellt und die Leserinnen und Leser der Zeitschrift aufgefordert, sich an der Online-Befragung zu beteiligen.²⁶ Für sie wurde ein anderer Zugang zur Online-Befragung bereitgestellt, um die Angaben der über diesen Zugang Befragten bei Bedarf getrennt auswerten zu können.²⁷ Der zusätzliche Zugang zur Befragungszielgruppe wurde auch begangen, um prüfen zu können, ob die zuständigen Stellen durch selektive Beteiligung bzw. selektive Ansprache von Prüfern (bewusst oder auch unbewusst) Einfluss auf die Befragung genommen haben.

Insgesamt beteiligten sich 488 Personen über diesen Zugang zum Befragungsserver an der Online-Befragung. Die größte Gruppe sind mit 401 Fällen aktive Prüfer (82,2%). 65 Befragungsteilnehmer (13,3%) sind potenzielle Prüfer und 22 (4,5%) haben angegeben, früher in der Erstausbildung aktiv gewesen zu sein (Ehemalige).

Sowohl über diesen Weg als auch beim Zugang über die zuständigen Stellen gab es Streuverluste in der Art, dass sich auch Prüfer anderer Berufe an der Befragung beteiligten. Ihre Angaben wurden im Rahmen dieser Studie nicht ausgewertet, für weitere Forschungen zum ehrenamtlichen Engagement in der Berufsbildung können sie jedoch genutzt werden.

4.2.4 Quantitative Datenbasis

Insgesamt wurden über die drei Formen des Zugangs zu den Zielgruppen 2 809 Personen erreicht und befragt, die bereits als ehrenamtliche Prüfer in einem der sechs ausgewählten Berufe tätig sind, tätig waren oder sich vorstellen können, tätig zu werden. Die folgende Tabelle zeigt, wie sich diese auf die sechs Berufe verteilen.

26 Vgl. Ekert, S. / Otto, K. (2010): Ehrenamtliches Engagement in der Berufsbildung – Was motiviert zur Prüfertätigkeit? In: Der Deutsche Berufsausbilder, Heft 1/2010, S. 9.

27 Als Anreiz zur Teilnahme an der Befragung wurden unter den Leserinnen und Lesern vier Büchergutscheine verlost.

Tabelle 3: Struktur der quantitativen Stichprobe

Beruf	Absolute Anzahl Online über Zugang „Zuständige Stellen“	Absolute Anzahl Papierfragebögen	Absolute Anzahl Online über Zugang „Homepage“	Absolute Anzahl Gesamt	Anteil
Elektroniker/-in für Automatisierungstechnik	248	21	43	312	11,1 %
Mechatroniker/-in	304	20	70	394	14,0 %
Kaufmann/-frau im Einzelhandel	770	78	102	950	33,8 %
Industriekaufmann/-frau	600	42	50	692	24,6 %
Tischler/-in	72	90	37	199	7,1 %
Friseur/-in	71	168	23	262	9,3 %
Summe	2 065	419	325	2 809	100,0 %

Die größte Befragungsgruppe sind (aktive, ehemalige und potenzielle) Prüfer aus kaufmännischen Berufen. Beide kaufmännische Berufe gehören seit Jahren zu den beliebtesten Ausbildungsberufen und weisen im Vergleich zu den anderen ausgewählten Berufen auch besonders hohe Zahlen an Neuabschlüssen auf (siehe Kapitel 3). Folglich ist die Anzahl an Prüfungen und voraussichtlich auch die der ehrenamtlichen Prüfer in den kaufmännischen Berufen größer als in den anderen vier ausgewählten Berufen, was deren großen Anteil im Befragungssample erklären kann.

Allerdings ist zu berücksichtigen, dass von der Zahl der Prüfungen nicht eindeutig auf die Zahl der existierenden Prüfer geschlossen werden kann, denn die „Prüferintensität“ (Relation aus Zahl der Prüfungen und Zahl der Prüfer) dürfte aller Voraussicht nach zwischen den Berufen variieren.²⁸ Über die Größe der Grundgesamtheit der aktiven, ehemaligen und potenziellen Prüfer in den jeweiligen Berufen existieren keine Informationen und es ist auch nicht bekannt, ob alle zuständigen Stellen alle aktiven und ehemaligen Prüfer in ihrem Zuständigkeitsbereich über die Befragung informiert haben, sei es durch Weiterleitung der E-Mail oder durch Weiterleitung eines gedruckten Fragebogens. Diese fehlenden Informationen haben zur Konsequenz, dass sich keine Rücklauf- oder Beteiligungsquoten berechnen lassen.

Befragte aus industriell-technischen Berufen stellen insgesamt die zweitgrößte Gruppe, Befragte aus handwerklichen Berufen die kleinste Gruppe. Diese Verteilung überrascht,

²⁸ Hierauf deuten die Ergebnisse der Befragung aktiver Prüfer in den sechs ausgewählten Berufen hin.

weil die Zahl der Prüfungen in den beiden handwerklichen Berufen deutlich größer ist als die in den beiden ausgewählten industriell-technischen Berufen und somit voraussichtlich (sicher ist das nicht, siehe oben) es mehr Prüfer in den beiden handwerklichen als in den ausgewählten industriell-technischen Berufen gibt. Eine Erklärung hierfür kann sein, dass die zuständigen Stellen und/oder die Prüfer im Handwerk mit E-Mail und Online-Befragungen weniger vertraut sind als die Befragungszielgruppen in den industriell-technischen Berufen²⁹ und sich nicht alle zuständigen Stellen mit Bedarf die Mühe machten, Papierfragebögen anzufordern.

4.2.5 Fazit zur quantitativen Datenbasis

Der Abgleich zwischen den Angaben von befragten Prüfern, die über die zuständigen Stellen kontaktiert wurden und von diesen den Link zum Befragungsserver bzw. die Print-Version des Fragebogens erhalten haben, mit den Angaben jener Prüfer, die dem Aufruf in der Fachzeitschrift gefolgt sind und so zum Befragungsserver gelangten, kam zu einem eindeutigen Ergebnis. Es gibt keine Hinweise darauf, dass die zuständigen Stellen durch selektive Ansprache besonders zufriedener Prüfer die Befragungsergebnisse verzerrten. Die Unterschiede im Antwortverhalten beider Befragungsgruppen sind nur marginal, statistisch nicht signifikant und zudem so, dass die Gruppe der nicht über die zuständigen Stellen kontaktierten aktiven

²⁹ Online konnte – im Vergleich zu den anderen Berufsgruppen – nur ein relativ geringer Anteil der befragten Prüfer aus dem Handwerk erreicht werden. D. h., der Anteil postalischer Beteiligungen an allen Beteiligungen von Personen des jeweiligen Berufs ist in den beiden Handwerksberufen deutlich höher als bei den kaufmännischen und den industriell-technischen Berufen.

und ehemaligen Prüfer die Arbeit der Stellen sogar leicht besser bewertet als die Gruppe der über Kammern, Innungen und Kreishandwerkerschaften kontaktierten Prüfer. Insofern sind Selektionseffekte als Folge des indirekten Zugangs zur Befragungszielgruppe eher unwahrscheinlich.

Selbstselektionsprozesse durch selektive Teilnahme bestimmter Gruppen von aktiven, ehemaligen und potenziellen Prüfern sind jedoch zu erwarten.

So wird voraussichtlich das Zeitbudget bzw. die berufliche und familiäre zeitliche Belastung von Personen einen Einfluss auf die Teilnahmebereitschaft an der Befragung gehabt haben. Deshalb ist zu vermuten, dass Selbstständige und andere beruflich und/oder familiär zeitlich belastete Personen (z. B. alleinerziehende Prüferinnen) im Befragungssample unterrepräsentiert sind. Denkbar ist auch, dass die zeitliche Belastung von Handwerksmeistern in ursächlichem Zusammenhang zu der relativ geringen Zahl von Befragungsteilnahmen in den beiden Handwerksberufen steht.

Neben diesen Effekten ist zu erwarten, dass aus der Zielgruppe „potenzielle Prüfer“ ganz überwiegend solche Personen an der Befragung teilnahmen, die schon „sehr nah am Ehrenamt als Prüfer dran sind“ und die bereits vor der Befragung ein Engagement als Prüfer in Erwägung gezogen haben. Personen, die das Prüfungswesen weniger gut kennen, sind demgegenüber voraussichtlich unterrepräsentiert, weil das Thema der Befragung für sie weniger interessant sein dürfte.

Verschiedene Selbstselektionsprozesse durch die Zielgruppe haben voraussichtlich stattgefunden. Daher ist nicht davon auszugehen, dass das Sample der Befragten repräsentativ für die Grundgesamtheit aller aktiven, ehemaligen und potenziellen Prüfer in den sechs ausgewählten Berufen ist. Aufgrund fehlender Informationen über die Größe und Struktur der Grundgesamtheit (z. B. deren Verteilung nach Alter, Geschlecht und Erwerbsgruppen) kann das Ausmaß der Verzerrung durch Selbstselektionsprozesse jedoch nicht abgeschätzt werden und auch eine „Korrektur“ durch Gewichtung ist ausgeschlossen.

5 Ergebnisse der explorativen Interviews mit Prüfern

Im Vorfeld der Interviews wurde unter Abstimmung mit Experten ein Leitfaden für aktive und potenzielle Prüfer entwickelt, der im Anhang eingesehen werden kann. Er enthält Fragen zu folgenden Themenbereichen:

1. Die Berufsbiographie und die Motive zur Aufnahme der eigenen Ausbildung sowie der Übernahme der ehrenamtlichen Prüfertätigkeit.
2. Die Tätigkeit als ehrenamtlicher Prüfer und die sich daraus ergebenden Vor- und Nachteile für den Prüfer und seinen Betrieb.
3. Die Zusammenarbeit mit der zuständigen Stelle.
4. Fragen zum Betrieb und der Bedeutung des Ehrenamts für die berufliche Tätigkeit.
5. Image und Anerkennung der ehrenamtlichen Prüfertätigkeit durch unterschiedliche Gruppen.

Die qualitativen Interviews der ehrenamtlichen Prüfer wurden zum Teil vor Ort und zum Teil telefonisch durchgeführt. Die Gespräche dauerten in der Regel eine Stunde und eine Vorbereitung der Prüfer auf das Interview war nicht nötig. Die Aussagen der Interviewten wurden inhaltlich protokolliert und anschließend qualitativ ausgewertet.

5.1 Weg zum Prüfungswesen und Motive der Aufnahme der Prüfertätigkeit

Weg der Interviewten zum Prüfungswesen

Fast alle interviewten Prüfer aus den industriell-technischen und kaufmännischen Berufen gaben an, dass sie von Kollegen und Vorgesetzten, die ebenfalls als ehrenamtlicher Prüfer tätig sind bzw. waren, „angeworben“ wurden. Auf die persönliche Ansprache, die einige von ihnen mehr als Aufforderung und nicht als Bitte beschrieben („*Du machst das jetzt, das gehört zur Arbeit als Ausbilder dazu!*“), wendeten sich die Interviewpartner an die zuständigen Stellen und gaben dort ihre Bewerbungsunterlagen ab.

Welche verschiedenen Aufgaben ein Prüfer hat und welchen zeitlichen Umfang das Ehrenamt einnimmt, war ihnen den Interviews zufolge damals mehrheitlich nicht oder nur rudimentär bekannt. Sie schilderten es so, dass neben einer „Neugier auf das Prüfen“ die Aufnahme der eigenen Prüfertä-

tigkeit vor allem auch damit verbunden war, „den Vorgesetzten oder Kollegen nicht enttäuschen zu wollen“. So sind viele der Prüfer und Prüferinnen, mit denen explorative Interviews geführt wurden, mehr „reingerutscht“, als dass sie sich aktiv um dieses Amt bemüht hätten.

Insbesondere die Älteren der befragten Prüfer berichteten, dass es früher schwierig war, Prüfer zu werden (bzw. ihnen dies seinerzeit zugetragen worden ist) und die Berufung zum Mitglied eines Prüfungsausschusses von ihnen und in ihrem beruflichen Umfeld als besondere Ehre wahrgenommen wurde. Den Vorgesetzten oder Kollegen, die sie anwarben, wurde diese Ehre bereits zuteil und sie selbst fühlten sich geschmeichelt, dass auch sie Prüfer werden sollten bzw. andere in ihnen das Potenzial dazu sahen.

Etwas andere Wege führten die Interviewten aus dem Friseur- und Tischlerhandwerk zum Ehrenamt als Prüfer. Die interviewten Prüfer aus diesen beiden Berufen sind meist Geschäftsinhaber, sie haben daher keine Vorgesetzten. Ihr Weg zum Prüfungswesen war zu einem Teil familiär durch eine Tradition „vorgegeben“ (in einem Fall waren bereits beide Elternteile Prüfer), zu einem anderen Teil wurden sie durch die Innung angesprochen, Prüfer zu werden.³⁰

Nur zwei der interviewten Prüfer haben sich – dem eigenen Bekunden nach – ohne externe Ansprache von sich heraus aktiv um eine Mitwirkung im Prüfungsgeschehen bemüht und sich bei den zuständigen Stellen beworben.

Auch das Interesse der drei potenziellen Prüferinnen, mit denen Interviews geführt wurden, wurde von erfahrenen Prüfern aus deren Umfeld geweckt. Das Wissen über das, was sie im Ehrenamt als Prüferinnen erwartet, ist bei diesen Frauen noch wenig ausgeprägt, ihr Interesse, „eine wichtige Aufgabe wahrzunehmen“, hingegen sehr groß.

Rekrutierungspraxis in den besuchten Bezirken

Auch die Praxis der heutigen Rekrutierung des Prüfernachwuchses in den jeweiligen Kammer- bzw. Innungsbezirken wurde in den Interviews mit Prüfern beschrieben. Die Interviews, die mit Vertretern der zuständigen Stellen geführt wurden (siehe Kapitel 4), bestätigen die Aussagen der Prüfer, nach denen es oftmals sie selbst oder andere Prüferkollegen sind, die neue Prüferkollegen als ordentliche Mitglieder oder zunächst als Stellvertreter werben.

30 Diese Interviewpartner waren mit ihrem Betrieb zuvor freiwilliges Mitglied der jeweiligen Innung und meist auch durch anderweitiges Engagement in der Innung bereits aktiv.

Einige der Interviewten sehen die „Gewinnung von neuen Prüfern“ bzw. die „Gewinnung von eigenen Nachfolgern“ als selbstverständliche Aufgabe eines Prüfers an, andere betonen, dass dies „keine Arbeit“ sei oder sie dies lieber selbst machen, da sie geeignete Kollegen in ihrem beruflichen Umfeld besser selektieren könnten, als dies den zuständigen Stellen möglich sei.

5.2 Prüfungszeiten und Verwendung von Freizeit und Arbeitszeit

5.2.1 Prüfungszeiten

Prüfungszeiten in den untersuchten IHK-Bezirken

Die Prüfungen zu den vier untersuchten Berufen aus dem Zuständigkeitsbereich der Industrie- und Handelskammern finden in allen 7 Kammerbezirken, in denen Interviews geführt wurden, jeweils wochentags, also zwischen Montag und Freitag statt.

Die schriftliche Prüfung findet den Interviews mit Prüfern zufolge ca. vier Wochen vor der mündlichen bzw. der Fertigungsprüfung statt. Die Fachgespräche werden je nach Anzahl der Prüfungsteilnehmer an mehreren Tagen durchgeführt. Pro Tag und Prüfungsausschuss können ca. 6 bis 7 Auszubildende geprüft werden.

Prüfungszeiten in den untersuchten Handwerkskammer- bzw. Innungsbezirken

Die praktischen Prüfungen finden nach Aussage eines Teils der befragten Friseure/-innen bei ihrer Kammer bzw. Innung jeweils am Wochenende statt, ein anderer Teil der interviewten Friseure/-innen berichtete von Prüfungen am Wochenende und montags (wenn in den Betrieben wenig oder kein Betrieb ist).

Einen Tag vor der Durchführung der praktischen Prüfung bereiten Prüfer (Interviewpartner oder Prüferkollegen) in den Prüfungsräumen die Abnahme der praktischen Prüfung vor. I. d. R. sind diese vorbereitenden Arbeiten an einem Samstag zu erledigen, die eigentliche Prüfung findet dann sonntags oder montags statt. Die Prüfer und Prüferinnen aus dem Friseurhandwerk, die angaben, am Wochenende und am Montag zu prüfen, erwähnten, dass ihre zuständige Stelle zukünftig beabsichtige, nur noch am Wochenende zu prüfen, weil es montags schwierig sei, „Prü-

fungsmodelle“ zu finden.³¹ Die schriftlichen Prüfungen finden den Aussagen der Interviewten zufolge in ihrem Kammer- bzw. Innungsbezirk unter der Woche in der Berufsschule (ohne Beteiligung der Interviewpartner) statt.

Auch im Tischlerhandwerk finden die praktischen Prüfungen in den Bezirken, in denen Interviews mit Prüfern geführt wurden, nach deren Aussagen am Wochenende und die schriftlichen Prüfungen ebenfalls wochentags statt.

5.2.2 Verwendung von Freizeit und Arbeitszeit

Inwiefern die Interviewpartner für die Prüfertätigkeit private (Frei-)Zeit oder (von ihrem Arbeitgeber bezahlte) Arbeitszeit verwenden, ist insbesondere davon abhängig, wann diese stattfindet und in welcher beruflichen Situation sich die Prüfer befinden. Auf Basis der geführten Gespräche kann trennscharf zwischen den handwerklichen Berufen einerseits und den industriell-technischen und kaufmännischen Berufen andererseits unterschieden werden.

Handwerkliche Berufe

Den Aussagen der im Handwerk beschäftigten Prüfer nach üben die Arbeitgeber- und die Arbeitnehmervertreter die ehrenamtliche Tätigkeit ausschließlich in ihrer Freizeit aus. Allein der interviewte Lehrervertreter aus dem Tischlerhandwerk gab an, dass ein Teil der Tätigkeiten während seiner bezahlten Arbeitszeit anfallt – er hierfür aber keinen Unterricht ausfallen lassen würde. In die schriftlichen Prüfungen, die wochentags stattfinden, sind die interviewten Prüfer kaum involviert und die praktischen Prüfungen werden weitgehend am Wochenende abgenommen. Sofern Prüfungen auch an Samstagen und Montagen stattfinden, nehmen sich die interviewten Arbeitgebervertreter im Handwerk, die alle Geschäftsführer meist kleiner (Familien-)Betriebe sind, hierfür „frei“ und stehen an diesem Tag dem eigenen Betrieb nicht zur Verfügung. Die interviewten Arbeitnehmervertreter im Handwerk „opfern“ ausschließlich ihre Freizeit für das Ehrenamt, d. h. entweder einen Sonntag oder je nach Prüfungsterminen einen Arbeitstag, an dem sie Urlaub nehmen oder Überstunden abbauen. Von Lohnfortzahlung für Arbeitnehmervertreter im Handwerk (bzw. bezahlter Freistellung für das Ehrenamt) konnte keiner der Interviewten berichten.

Dass im Handwerk die praktischen Prüfungen meist am Wochenende abgenommen werden, wird von den interviewten Prüfern in der Regel begrüßt. Weder die Arbeitgebervertreter sehen sich in der Lage, unter der Woche ihren Betrieb für die Abnahme von Prüfungen zu verlassen, noch möchten die Arbeitnehmervertreter einen größeren Verdienstausschlag hierfür in Kauf nehmen.

³¹ Prüfungsmodelle sind Dritte, an denen Prüflinge ihre Arbeitsaufgabe bearbeiten und das Prüfungsstück erstellen. Ohne diese Modelle kann keine Prüfung abgelegt werden.

Industriell-technische und kaufmännische Berufe

Die interviewten Prüfer aus den zwei industriell-technischen und den zwei kaufmännischen Berufen schildern ihre Situation grundsätzlich anders. Sie geben an, dass ein größerer Teil der Zeit, die sie für ihre Prüfertätigkeit aufwenden, von ihrem Arbeitgeber bezahlte Arbeitszeit sei. Sie würden zeitlich freigestellt, müssten deshalb aber „nicht weniger arbeiten als Kollegen, sondern Arbeit nachholen bzw. vorarbeiten“.³²

Für die Prüfertätigkeiten, die die Anwesenheit am Prüfungsort erfordern (z. B. Abnahme der mündlichen Prüfung), werden alle Interviewten von ihren Arbeitgebern unter Fortzahlung der Bezüge freigestellt. Weitere anfallende Tätigkeiten wie das Lesen von Dokumentationen oder Reports, die Vorbereitung auf die Prüfung und ggf. das Korrigieren von schriftlichen Arbeiten, werden von ihnen meist abends und am Wochenende und damit in ihrer Freizeit erbracht.

5.3 Beliebte und weniger beliebte Arbeiten

Prüfer übernehmen eine Vielzahl von Aufgaben und im Rahmen der explorativen Interviews wurde der Frage nachgegangen, welche dieser Aufgaben mehr und welche ggf. weniger Freude bereiten. In diesen Interviews sollte auch herausgearbeitet werden, was genau bei der Ausübung der verschiedenen Prüferarbeiten positive Gefühle entstehen lässt.

Besonders beliebt war bei fast allen Interviewten das Fachgespräch sowie die Abnahme von praktischen Prüfungen, wohingegen das Protokollieren, das Lesen und Bewerten von Dokumentationen und das Korrigieren von schriftlichen Prüfungen bei den Interviewten zu den als weniger beliebten Prüfertätigkeiten zählen.³³

Im Folgenden werden die beliebten und die weniger beliebten Tätigkeiten der Interviewten und das, was ihnen daran (keine) Freude bereitet, näher beschrieben.

Die Durchführung von **Fachgesprächen** bzw. von münd-

³² Inwieweit dies zu (bezahlten) Überstunden als Folge der Prüfertätigkeit führt, wurde in den Interviews nicht vertieft.

³³ Dass auf die Frage nach beliebten und weniger beliebten Arbeiten mehrere Interviewpartner bekundeten, „dass auch die unbeliebten Arbeiten zur Prüfertätigkeit dazugehören und daher auch (von ihnen) erbracht werden müssen“, kann als Ausdruck eines ausgeprägten Verantwortungsgefühls der Interviewpartner interpretiert werden. Andere betonten in diesem Zusammenhang, dass gerade die Abwechslung zwischen verschiedenen Tätigkeiten das Ehrenamt als Prüfer so interessant mache.

lichen Prüfungen ist laut den Angaben der Befragten die Prüfertätigkeit, die ihnen am häufigsten und am meisten Freude bereitet. Begründet werden die Aussagen damit, dass das freie Fragen und Reden ein angenehmes Gespräch entstehen lassen kann, das sich nicht nur als Frage-Antwort-Situation darstellt, sondern ihnen die Möglichkeit gibt, an die Antworten der Prüflinge anzuknüpfen. Je nachdem, wie gut der Prüfling ist, ergebe sich so mitunter ein interessantes und anspruchsvolles Fachgespräch zwischen (zukünftigen) Berufskollegen. Wenn sich der Auszubildende gut auf die Abschlussprüfung vorbereitet hat und ein sehr gutes Ergebnis erzielt, so erleben die interviewten Prüfer dies als „gemeinsames Erfolgserlebnis“ von Prüfling und Prüfer.

Neben dem Fachgespräch sind es vor allem die **praktischen Prüfungen** und deren Bewertung, die zu den beliebteren Tätigkeiten bei den Interviewten gehören. Speziell die Prüfer aus dem Friseur- und Tischlerhandwerk bekunden, dass ihnen die Besichtigung von Prüfungsstücken Freude bereite, da man an der praktischen Arbeit erkenne, ob der Auszubildende „sein Handwerk“ (das des Prüfers und im Ideal auch das des Prüflings) beherrsche. Zudem ist dieser Teil beliebt, weil die Prüfer hin und wieder auch Anregungen für die eigene Arbeit erhalten.

Auch die Prüfer aus den industriell-technischen Berufen bekunden, dass die praktischen Prüfungen, insb. wenn sie in der Form des Betrieblichen Auftrags erbracht werden, ihnen i. d. R. große Freude bereiten würden. Grund ist, dass sie sehr abwechslungsreich sind und sie selbst dabei auch „Neues kennenlernen“ bzw. dazulernen würden. Interessant daran sei für sie auch, dass sie dabei (indirekt) unterschiedliche Betriebe und deren Arbeitsweisen kennenlernen würden.

Unbeliebte Tätigkeiten des Prüferehrenamts

Die Prüfungsausschüsse sind verpflichtet, das Fachgespräch ausführlich zu **protokollieren** und jeden einzelnen Schritt genau festzuhalten, damit der Verlauf der Prüfung auch im Nachhinein belegbar und die Bewertung der Prüfungsleistung „gerichtsfest“ nachvollziehbar ist. Der daraus resultierende Dokumentationsaufwand wird von vielen der interviewten Prüfer als zu hoch kritisiert und die Tätigkeit wird vielfach als lästig empfunden.

Als zeitintensive (und mitunter langatmige) Tätigkeit beschreiben die Interviewten auch das **Lesen und Bewerten von Dokumentationen oder Reports**.³⁴ Die Dokumentationen und Reports sind den Interviewten zufolge teilweise sehr umfangreich und beschreiben das Vorgehen unterschiedlichster Branchen (abhängig davon, in welchem Betrieb der

³⁴ Der Zeitaufwand variiert vor allem in Abhängigkeit vom Umfang der Arbeit und der Anzahl von Teilnehmenden an der Abschlussprüfung. Das Lesen und Fragen-Ausarbeiten kann pro Dokumentation/Report 2 Stunden dauern und erfordert in einigen untersuchten Berufen auch ein Treffen und Abstimmen der Mitglieder des Prüfungsausschusses.

einzelne Prüfling lernt). Wenn sich die Interviewpartner in diesen Branchen nicht auskennen und auch kein Eigeninteresse daran besteht, diese Branchen kennen zu lernen, dann fällt es ihnen besonders schwer, sich für das Lesen der Ausarbeitungen zu motivieren. Möglicherweise spielt aber auch eine Rolle, dass diese Arbeit meist am Wochenende oder abends von den Prüfern erbracht werden muss.

Auch das **Korrigieren der schriftlichen Prüfung** wird als aufwendige und von den damit betrauten Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern (nicht aber von den Lehrervertretern) auch als unbeliebte Tätigkeit beschrieben. Diese Arbeiten werden i. d. R. abends und/oder am Wochenende erbracht. Die Interviewpartner haben meist nur Erfahrung in der Auswertung offener Fragen, für die ihnen ein Antwortkatalog mit Lösungshinweisen, jedoch keine Musterlösung, zur Verfügung gestellt wird.

5.4 Motive der Prüfer

Um die Motive der interviewten Prüfer für ihr ehrenamtliches Engagement zu eruieren, wurden in den Interviews viele verschiedene Fragen gestellt. Neben den direkten Fragen „Warum wurden Sie Prüfer?“ und „Was motiviert Sie zu diesem Ehrenamt?“ wurden auch indirekte Fragen gestellt, aus deren Antworten auf die Motive geschlossen werden kann. Beispiele solcher Fragen sind „Inwiefern spielten folgende Faktoren bei der Aufnahme Ihrer ehrenamtlichen Prüfertätigkeit eine Rolle?“, „Welche drei Begriffe fallen Ihnen spontan ein, wenn Sie an die Prüfertätigkeit denken?“, „Welcher Nutzen ergibt sich (...) aus der ehrenamtlichen Prüfertätigkeit für Sie persönlich?“ und „Was bedeutet ehrenamtliches Prüfen für Sie?“.35

Im Folgenden werden nicht die Antworten der Interviewpartner auf einzelne Fragen, sondern die Ergebnisse der Analyse der Interviews zum Themenkomplex Motive dargestellt. Zitate aus Interviews sind kursiv und mit Anführungszeichen kenntlich gemacht.

Insgesamt konnten fünf dominierende Motive bzw. Motivgruppen durch die Analyse extrahiert werden:

- Freude an der Förderung der Entwicklung junger Menschen,
- Bedürfnis nach gesellschaftlicher Verantwortung und Mitgestaltung,
- Sicherstellung der Qualität der eigenen Ausbildung,
- Engagement für den eigenen Beruf sowie
- Kontakt zu anderen Betrieben und deren Beschäftigten.

35 Siehe hierzu im Detail den Leitfaden im Anhang.

Viele interviewte Prüfer sind Ausbilder eines größeren Betriebes, Handwerksmeister oder Berufsschullehrer und daher mit der Ausbildung junger Menschen und der Begleitung ihrer persönlichen und fachlichen Entwicklung betraut. Ein wichtiges Motiv für sie ist **die Freude an der Entwicklung junger Menschen**, die mehrere der Interviewten beruflich wie ehrenamtlich motiviert, sich für Lehrlinge und deren Möglichkeit, zu einem fairen und ihren Kompetenzen entsprechenden Berufsabschluss zu kommen, zu engagieren.³⁶

Ein zweites wichtiges Motiv der befragten ehrenamtlichen Prüfer ist ihr **Wunsch nach sozialer und gesellschaftlicher Mitgestaltung durch Übernahme eines verantwortungsvollen Ehrenamtes**. Das Ehrenamt als Prüfer erfüllt in dieser Hinsicht für sie gleich mehrere Funktionen. Sie engagieren sich ehrenamtlich für andere (Altruismus), sie tragen „*Verantwortung für die ordnungsgemäße und vor allem gerechte Abnahme von Prüfungen*“ (und „*stellen Weichen für den beruflichen Werdegang*“ der Prüfungsteilnehmer) und sie nehmen Einfluss auf die Weiterentwicklung des Prüfungswesens und damit der Berufsbildung (z. B. durch ihr Feedback, das sie den in den zuständigen Stellen für das Prüfungswesen Verantwortlichen zur Eignung von Prüfungsaufgaben und Prüfungsinstrumenten geben).

Ein für die befragten Prüfer noch bedeutenderes Motiv liegt im Beitrag des Prüferwesens zur **Sicherstellung der Qualität der eigenen Ausbildung**. Besonders die im Sample befindlichen betrieblichen oder überbetrieblichen Ausbilder und Ausbildungsleiter vertreten getreu dem Motto „*Wer lehrt bzw. ausbildet, der prüft*“ die Ansicht, dass eine (gute) Ausbildung nur der zu leisten vermag, der auch Prüfungen abnimmt. Viele Ausbilder machten darüber hinaus auch deutlich, dass ihr Arbeitgeber das Engagement als Prüfer erwarte – weil auch der Betrieb davon ausgeht, dass sich die Erfahrungen aus der Prüfung in einer Weiterentwicklung der Ausbildung niederschlagen.³⁷

Ein weiteres Motiv für die ehrenamtliche Prüfertätigkeit der Interviewten sind die **„beruflichen Lerneffekte“**, die mit der Arbeit als Prüfer einhergehen. Um beruflichen Erfolg zu haben, müssen die Befragten in ihrer Branche „*am Ball bleiben*“ und „*up to date*“ sein. Dieses wurde besonders von Vertretern der industriell-technischen Berufe als motivierender (Neben-) Aspekt der Prüfertätigkeit benannt. In ihren Berufen sei die ständige Fortbildung von zentraler Bedeutung, weil sich „*die*

36 Wie schon zuvor beschrieben, bereitet ihnen die Prüfertätigkeit besonders dann viel Freude, wenn die Prüfungskandidaten die Abschlussprüfung mit einer sehr guten Leistung bestehen. Aber auch einen nervösen Kandidaten zu beruhigen und ihn „gut durch die Prüfung zu führen“ und ihm so zu einem verdienten Berufsabschluss zu verhelfen, ist ein Antrieb für viele der Interviewten.

37 Besonders Großbetriebe, die ihren eigenen Nachwuchs ausbilden, sind an einer sehr guten Ausbildung der Lehrlinge interessiert und erwarten zum Teil von ihren Mitarbeiter die Mitwirkung in Prüfungserstellungsausschüssen.

Technik alle drei bis fünf Jahre grundlegend verändert“. Aber auch im Friseurhandwerk sei es wichtig, „über neueste Trends und Schnitte frühzeitig informiert zu sein“. Das „Auf-dem-neuesten-Stand-Bleiben“ wird durch den Kontakt und Erfahrungsaustausch mit anderen Prüfern, aber auch durch Anregungen von Prüflingen erleichtert.

Neben den oben genannten Motiven ist es mitunter aber auch der Wunsch nach Abwechslung und zusätzlicher **sozialer Einbindung**, der die Prüfertätigkeit für manche beliebt macht. Durch die Arbeit als Prüfer haben sie die Möglichkeit, andere Betriebe und Mitarbeitende anderer Unternehmen kennen zu lernen. Doch nicht nur die „Kontakte mit Prüferkollegen“ und die Zugehörigkeit zur Prüfergemeinschaft spielen eine wichtige Rolle, sondern auch das „Rauskommen aus dem eigenen Betrieb“ scheint einige der Befragten motiviert zu haben, sich als Prüfer zu engagieren. Gerade hauptberufliche Ausbilder berichteten, dass sie im normalen Berufsalltag „wenig rauskommen“. Von daher sind Prüfertätigkeiten, die das Prüfen in anderen Betrieben ermöglichen, besonders beliebt und motivieren einige Prüfer, an ihrem Ehrenamt festzuhalten. Dieser Aspekt spielt wahrscheinlich auch bei jenen Prüfern, die nicht mehr im Erwerbsleben stehen, eine wichtige Rolle.

Aufwandsentschädigung

Für ihre Tätigkeit erhalten die interviewten Prüfer von den zuständigen Stellen eine Aufwandsentschädigung.³⁸ Die Aufwandsentschädigung soll, den Aussagen einiger Befragter folgend, mit der Entschädigung für ehrenamtliche Richter vergleichbar sein. Diese wiederum ist in den jeweiligen Landesgesetzen festgeschrieben. Prüfer aus dem Handwerk berichteten jedoch generell von höheren Beträgen (ca. 9,00 €/Std.) als die Prüfer aus dem Bereich der Industrie- und Handelskammern (meist 5,00 €/Std.), auch wenn beide im gleichen Bundesland ansässig sind. Zudem wurde in den Interviews offenbar, dass einzelne Stellen für unbeliebte Arbeiten auch höhere (die Rede war von „doppelten“) Stundensätze auszahlen, um ausreichend Prüfer hierfür zu finden.

Neben der eigentlichen Prüferzeit werden ihnen auch Wegezeiten für die Hin- und Rückfahrt zum Prüfungsort und etwaige Fahrtkosten erstattet.

Offen und detailreich sprachen jedoch nur wenige der Interviewpartner über das Thema Aufwandsentschädigung. Mehrere bekundeten (teilweise nicht sehr glaubhaft), dass „sie sich nicht genau daran erinnern können, wie hoch die Aufwandsentschädigung sei“ bzw. gaben auf andere Weise zu verstehen, dass sie über diesen Themenkomplex nicht (ausführlich)

³⁸ Nach § 40 Abs. 4 BBiG ist für bare Auslagen und für Zeitversäumnis eine angemessene Entschädigung zu zahlen, soweit nicht von anderer Seite eine Entschädigung gewährt wird. Die Höhe der Entschädigung soll nach BBiG von der zuständigen Stelle mit Genehmigung der obersten Landesbehörde festgesetzt werden.

sprechen wollten. Einzelne Interviewte gaben auch an, dass sie keine Aufwandsentschädigung in Anspruch nehmen würden.

Nachdem die Frage zur Höhe der Aufwandsentschädigung gestellt und ggf. beantwortet wurde, erklärten alle Interviewpartner, dass sie „ihre Tätigkeit nicht aus finanziellen Gründen ausüben“, „dafür sei die Entschädigung zu gering und der Aufwand zu hoch“.

Hieraus abzuleiten, dass die Aufwandsentschädigung ohne jede Bedeutung ist, wäre wahrscheinlich falsch. Vielmehr ist zu vermuten, dass die Aufwandsentschädigung für die Mehrzahl der Interviewten auf einem Niveau ist, das sie als „angemessen“ bzw. als „symbolische Anerkennung“, nicht aber als „Entlohnung“ wahrnehmen.

5.5 Umgang der zuständigen Stellen mit „ihren Prüfern“

Bei der Frage nach der Zufriedenheit bzgl. dem Umgang der zuständigen Stelle mit den Interviewten stellte sich heraus, dass die interviewten Prüfer klar zwischen ihrer zuständigen Stelle und ihrem Ansprechpartner dort unterscheiden.

Zwischen den Interviewten und „der Kammer“, bzw. „der Innung“ besteht relativ wenig Kontakt. Dort, wo er besteht, wird er von den Interviewten nicht besonders positiv beschrieben, er scheint für sie aber auch nicht wichtig zu sein. Wichtig ist ihnen jedoch der Kontakt zu dem für das Prüfungswesen verantwortlichen Mitarbeiter, der die Prüfer betreut und deren Einsatz koordiniert.

Bedeutung des persönlichen Ansprechpartners

Fast alle Interviewten beschrieben ihr Verhältnis zum Betreuer in der zuständigen Stelle als freundlich, wobei der Umgang von einigen Interviewpartnern auch als (sehr) vertraut bezeichnet wurde. Die meisten interviewten Prüfer kennen ihren Ansprechpartner schon seit vielen Jahren, wobei sich mit der Zeit ein persönlicher Umgang entwickelt hat. Einer der interviewten Prüfer macht sein weiteres Engagement in der Berufsbildung vom Ansprechpartner abhängig: *„Ich kann mir nicht vorstellen, mit einem neuen Mitarbeiter der Kammer zusammenzuarbeiten.“*

Häufiger wurde herausgestellt, dass sich die interviewten Prüfer bei Problemen und Fragen auf die Unterstützung ihres Ansprechpartners verlassen können. Aussagen wie *„Herr (...) steht hinter seinen Prüfern“* verdeutlichen, dass diese Perso-

nen nicht nur den Einsatz der interviewten Prüfer festlegen, sondern ihnen auch Sicherheit geben (z. B. in schwierigen Fällen, in denen Bewertungen angefochten werden). Einige Interviewpartner verwiesen in diesem Zusammenhang auch darauf, dass sie (weil das Verhältnis so gut sei) auch kurzfristig für Prüfungen einspringen würden, wenn ihr Ansprechpartner einen Prüferengpass hätte und sie darum bitten würde.

Annehmlichkeiten und Würdigungen der Kammern

Mit Annehmlichkeiten für Prüfer halten sich die Kammern und Innungen, bei denen die interviewten Prüfer tätig sind, eher zurück. Alle Interviewten berichteten von einfachen Getränken (insb. Kaffee und Wasser), die bereitgestellt würden, aber Unterschiede gibt es bei der Verpflegung. Während einige Prüfer berichteten, dass sie sich selbst um das Mittagessen kümmern müssten, berichteten andere von „Essensgutscheinen“ für die Kantine der zuständigen Stelle bzw. umliegende Restaurants.

Wie die Tagesverpflegung, so variiert auch Form und Umfang von Anerkennungen und Auszeichnungen, die die interviewten Prüfer von ihrer Stelle bereits erhalten haben. Viele Interviewte gaben an, einmal oder auch mehrmals zur Abschlussprüfung der Köche und Restaurantfachleute, bei der ihnen ein mehrgängiges Abendessen serviert wurde, eingeladen worden zu sein. Einige Interviewpartner gaben an, dass sie „*einmal im Jahr eingeladen werden*“, andere bekundeten, dass ihre Stelle „*alle paar Jahre*“ Prüfer hierzu einladen würde.

Weitere Annehmlichkeiten, von denen die Interviewten berichteten, waren Theaterkarten, Karten für besondere Sportereignisse oder Einladungen für Fortbildungsveranstaltungen. Mehrere der Interviewten konnten von solchen Annehmlichkeiten berichten, jedoch nur wenige davon, dass sie in ihrer (langjährigen) Tätigkeit als Prüfer mehrere davon erhalten haben. Ein besonders engagierter und langjähriger Prüfer berichtete, dass er zu zwei „runden Geburtstagen“ jeweils einen Präsentkorb bekam (was ihn überraschte und sehr freute).

5.6 Eigene Zukunftspläne und Erfahrungen zum Ausscheiden von Prüferkollegen

Zukunftspläne der befragten Prüfer

In den Gesprächen wurden die Prüfer auch danach befragt, wie lange sie ihr Ehrenamt (voraussichtlich) noch ausüben möchten. Dabei hat sich gezeigt, dass alle (!) befragten Prüfer an dieser Tätigkeit „festhalten“ wollen und keiner von ihnen konkrete Pläne oder Wenn-Dann-Szenarien für eine Beendigung der Prüfertätigkeit hat. Eine Ausnahme hiervon gibt es jedoch, die Altersgrenze, die in einigen Kammern gilt. Sie „zwingt“ Prüfer irgendwann, die Prüfertätigkeit aufzugeben. Je älter die interviewten Prüfer waren, umso unzufriedener waren diese mit der Existenz der Altersgrenze.

Jüngere Prüfer geben nicht an, dass sie unbedingt bis zum Erreichen der Altersgrenze Prüfer bleiben möchten. Stattdessen werden von ihnen eher notwendige Randbedingungen genannt, wie

- „so lange Prüfungen abnehmen Freude bereitet“,
- „so lange die Arbeit zeitlich zu schaffen ist“,
- „so lange es gesundheitlich möglich ist“ oder
- „so lange ich noch im Beruf stehe und mit jungen Menschen kann“.

Jüngere Prüfer halten die eigene Berufstätigkeit als Bedingung für ihre eigene Prüfertätigkeit (wie auch für das Prüferamt generell) mehrheitlich für sinnvoll, ältere Befragte hingegen plädieren dafür, dass nur nach fachlichen Aspekten entschieden wird, wer als Prüfer (wieder-)bestellt wird und wer nicht.

Einige Interviewpartner begründen den Aspekt, nicht über einen Ausstieg aus der Prüfertätigkeit nachzudenken, damit, dass man nach einer langjährigen Prüfertätigkeit mit dem Ehrenamt verwurzelt ist („*Wer einmal Blut geleckt hat, hört nicht auf.*“). Es seien die angenehme Zusammenarbeit im Team und die Erfolgserlebnisse der Jugendlichen, die ihnen viel Freude bereiten und die sie nicht missen wollen. Angst haben zumeist die jüngeren Prüfer jedoch davor, irgendwann selbst am Ehrenamt „zu kleben“ und selbst nicht zu merken, dass sie fachlich nicht mehr geeignet sind, dieses adäquat auszuführen.

Gründe des Ausscheidens aus dem Ehrenamt

Wenn andere (nicht interviewte) Prüfer ihr Ehrenamt niederlegen, dann sind den Erfahrungen der interviewten Prüfer nach hierfür Gründe verantwortlich, die nicht im Ehrenamt an sich begründet sind.

Ihrer Erfahrung nach sind die häufigsten Gründe (in dieser Reihenfolge):

- das Erreichen der von der Kammer oder Innung festgelegten Altersgrenze³⁹,
- berufliche Veränderungen, die mit einem Orts- oder Betriebswechsel einhergehen⁴⁰,
- familiäre oder gesundheitliche Einschnitte, die eine Aufgabe des Ehrenamtes erzwingen sowie – in einem bekannten Fall –
- ein nicht harmonisch zusammenarbeitender Prüfungsausschuss.

5.7 Hemmnisse

Um etwas über die Hemmnisse zu erfahren, die potenzielle Prüfer davon abhalten, sich als Prüfer ehrenamtlich zu engagieren, wurden die interviewten aktiven Prüfer gebeten, von ihren Erfahrungen bei der misslungenen Ansprache potenzieller Prüfer zu berichten.⁴¹ Viele derartige Erfahrungen haben die Interviewten nicht, da sie erstens nur sehr sporadisch potenzielle Prüfer für das Ehrenamt gewinnen wollten und weil sie zweitens dabei meistens Erfolg hatten.

Die wenigen Erfahrungen der Interviewten dazu, was potenzielle Kandidaten von einer Tätigkeit als Prüfer fernhält, können zu drei Punkten zusammengefasst werden:

1. mangelndes Selbstvertrauen in die Fähigkeit, Prüfungen abzunehmen,
2. Probleme der bezahlten Freistellung von Unternehmen sowie
3. der hohe Zeitaufwand für die Tätigkeiten.

³⁹ Eine offizielle Altersgrenze wird von den zuständigen Stellen nicht für jeden Beruf festgelegt. Gibt es keine Altersgrenze, wird im Einzelfall entschieden, ob (ältere) Prüfer noch geeignet sind und diese als ordentliche Mitglieder oder als Stellvertreter eingeplant oder gar nicht mehr berufen werden. Im BBiG ist keine offizielle Altersgrenze festgesetzt, da das Berufsbildungsgesetz allein auf die Sachkunde und persönliche Eignung, nicht aber auf das Alter abstellt. Vgl. Bayer, S. (2009): Was Prüfer alles können müssen, in Newsletter für Prüfer in der IHK Weiterbildung Nr. 2 Herbst 2009.

⁴⁰ Ein Betriebswechsel kann dazu führen, dass das Ehrenamt nicht mehr (wie gewohnt) ausgeübt werden kann, z. B. weil der neue Arbeitgeber nicht mehr freistellt oder der neue (Handwerks-)Betrieb kein Innungsmitglied ist, was meist Voraussetzung für die Prüfertätigkeit ist.

⁴¹ Die drei interviewten potenziellen Prüferinnen, mit denen Interviews geführt wurden, konnten zu diesem Themenkomplex aus eigener Erfahrung nichts beitragen, da sie selbst Prüferinnen werden wollten. Das einzige ihnen bekannte Hemmnis war, dass sie nicht genau wussten, an wen sie sich wenden sollten bzw. wie man Prüferin wird.

Laut den Befragten lehnen einige potenzielle Prüfer das Engagement ab, weil sie sich **nicht zutrauen, Prüfungen abzunehmen** und z. B. ein Fachgespräch mit einem Auszubildenden zu führen, der sich auf dieses (anders als der Prüfer) i. d. R. sehr gut vorbereitet hat. Insb. bei all jenen, die selbst nicht in der Ausbildung aktiv sind und deren Ausbildung länger zurückliegt, bestehe mitunter Sorge, der Aufgabe nicht immer gewachsen zu sein.

Von mehreren Prüfern wurde auch die **Freistellung der Beschäftigten als Hemmnis** für interessierte Dritte angeführt. Insb. bei kleinen oder mittelständischen Unternehmen komme es ihrer Erfahrung nach vor, dass Mitarbeiter nicht freigestellt würden, was die Freude an der Prüfertätigkeit für viele sehr stark einschränke.

Ein kleiner Teil der Interviewten geht schließlich davon aus, dass der mit der Prüfertätigkeit **verbundene Zeitaufwand** einige Potenzielle abhalte, insb. wenn diese nicht von ihren Arbeitgebern unter Fortzahlung der Bezüge freigestellt würden.

Zusammenfassend ist jedoch festzuhalten, dass die Interviewpartner nur über wenige Erfahrungen in der erfolglosen Ansprache von potenziellen Prüfern verfügen und einige von ihnen wahrscheinlich nicht nur ihre Erfahrungen, sondern auch ihre Vermutungen im Interview darstellten. Die mit den Vertretern der zuständigen Stellen geführten Interviews bestätigten, dass in den Kammerbezirken, in denen die explorativen Interviews geführt wurden, in den jeweiligen Berufen kein genereller Prüfermangel bestehe. Auch dies spricht dafür, dass die Aussagen der interviewten aktiven Prüfer zu den Hemmnissen potenzieller Prüfer mit Vorbehalt zu interpretieren sind.

6 Ergebnisse der quantitativen Befragung

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse der standardisierten Befragung von aktiven, ehemaligen und potenziellen Prüfern präsentiert. Zunächst werden die Angaben der befragten aktiven Prüfer beschrieben (Abschnitt 6.1), anschließend in Abschnitt 6.2 die der ehemaligen Prüfer und zuletzt die der potenziellen Prüfer im Abschnitt 6.3.

Zu Beginn jedes Abschnitts wird die soziodemographische Struktur der jeweiligen Befragungsgruppe dargestellt, daran anschließend werden die Befragungs- und Analyseergebnisse präsentiert.

6.1 Die aktiven Prüfer

An der Onlinebefragung bzw. Fragebogenaktion haben sich insgesamt 2 368 aktive Prüfer beteiligt, die zur Befragungszeit berufenes Mitglied min. eines Prüfungsausschusses waren. Von ihnen gaben 1 032 (44,3 %) an, ausschließlich als Arbeitgebervertreter zu prüfen, 663 (28,4 %) sind reine Arbeitnehmer- und 436 (18,7 %) reine Lehrervertreter.

Weitere 200 Prüfer (8,6 %) gaben an, in zwei Funktionen als Prüfer tätig zu sein, wobei dies immer die Kombination von Arbeitgeber- und Arbeitnehmervtreter ist.⁴² Ob dieser Personenkreis in mehreren Prüfungsausschüssen und dort in unterschiedlicher Funktion prüft oder ob innerhalb eines Prüfungsausschusses die Funktion gewechselt wird, ist nicht bekannt.

Die Angaben aller befragten Prüfer werden nun zunächst insgesamt vorgestellt und dann, wenn die statistische Analyse interessante Unterschiede zwischen verschiedenen Befragungsgruppen offenbarte, differenziert nach Gruppen präsentiert. Dabei wird insbesondere, aber nicht ausschließlich, auf Unterschiede zwischen den drei Statusgruppen und den Prüfern aus verschiedenen Berufen eingegangen. Bei der Differenzierung nach Statusgruppen bleibt die Gruppe der „Mehrfachfunktionsträger“ i. d. R. unberücksichtigt.

6.1.1 Soziodemographischer Hintergrund

Bei den ehrenamtlichen Prüfern wurden soziodemographische Daten zu ihrer Person erhoben, die in Tabelle 4 im Überblick aufgelistet sind.

Die befragten aktiven Prüfer sind im Durchschnitt 47,1 Jahre alt, mehrheitlich männlichen Geschlechts und nur ein sehr kleiner Teil von ihnen verfügt über einen Migrationshintergrund.

Die Prüfer sind überwiegend erwerbstätig. Zwei von drei geben „Angestellte“ als Erwerbsstatus an und etwa jeder Zehnte ist Selbstständiger oder Beamter. Die viertgrößte Gruppe sind mit 7,5 % aller Befragten die „Rentner und Pensionäre“.

Der überwiegende Teil der Befragten (69,8 %) gibt an, in einem Unternehmen aus den Bereichen Handwerk, Handel, Industrie oder aus dem produzierenden Gewerbe tätig zu sein und etwa jeder sechste Befragte (17,7 %) arbeitet in einer Berufsschule oder einer vergleichbaren Einrichtung. Die Ausbildung junger Menschen ist bei annähernd drei Viertel (72,3 %) zentraler Bestandteil der eigenen beruflichen Tätigkeit. Lediglich 4 % der Prüfer haben oder hatten keinen Bezug zur Ausbildung.⁴³

Differenziert nach den drei Statusgruppen der Arbeitgeber-, Arbeitnehmer- und Lehrervertreter zeigen sich Unterschiede im soziodemographischen Profil nur in Bezug auf den Erwerbsstatus, der in Tabelle 5 dargestellt ist.

Wie zu erwarten war, geben fast alle „reinen“ Arbeitnehmervtreter „Angestellter/Arbeiter“ als Erwerbsstatus an, neben 5,2 % „Rentnern und Pensionären“ findet sich aber auch eine – wenn auch sehr kleine - Gruppe von Selbstständigen unter den Arbeitnehmervtretern.

Auch die Struktur der Erwerbsgruppen bei den Lehrervertretern deckt sich auf den ersten Blick mit den Erwartungen. Rund 80 % arbeiten vermutlich als Lehrer und sind daher entweder Beamte oder Angestellte. Auffällig ist jedoch der sehr hohe Anteil von Arbeitsuchenden, den es nur unter Lehrervertretern gibt.

In der Gruppe der Arbeitgebervertreter fällt auf, dass nur etwa jeder Fünfte von ihnen Arbeitgeber i. e. S., also Selbstständiger ist. Zwei von drei Prüfern aus dieser Gruppe sind Angestellte und jeder neunte ist „Rentner oder Pensionär“. In keiner anderen Statusgruppe ist dieser Anteil so hoch.

Differenziert man nach Berufen, in denen die Prüfer tätig ist, so zeigen sich statistisch signifikante Unterschiede im soziodemographischen Profil vor allem zwischen den Prüfern aus den handwerklichen Berufen im Vergleich zu den Prüfern aus Industrie und Handel und dort speziell in Bezug auf den Erwerbsstatus. In beiden Handwerksberufen ist der Anteil

- der Selbstständigen,
- der Rentner/Pensionäre und
- der Arbeitsuchenden

42 Befragte machten entweder keine Angabe oder kreuzten „weiß nicht“ an.

43 Eine dritte Gruppe hatte nur peripheren Bezug zur Ausbildung.

Tabelle 4: Soziodemographische Merkmale aktiver Prüfer

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 ⁴⁴	89	3,8 %
Angestellter/Arbeiter	1 536	65,7 %
Beamter	287	12,3 %
Selbstständiger	252	10,8 %
Arbeit suchend	81	3,5 %
nicht erwerbstätig	6	0,3 %
Rentner/Pensionär	176	7,5 %
Ausbildung zentraler Bestandteil der Berufstätigkeit	1 681	72,3 %
Alte Bundesländer	1 821	87,0 %

Tabelle 5: Erwerbsstatus differenziert nach Statusgruppen

	Arbeitgebervertreter	Arbeitnehmervertreter	Lehrervertreter
Angestellter/Arbeiter	67,0 %	91,5 %	15,9 %
Beamter	0,8 %	0,3 %	63,8 %
Selbstständiger	20,6 %	2,1 %	1,2 %
Rentner/Pensionär	11,2 %	5,2 %	2,1 %
arbeitsuchend/nicht erwerbstätig	0,4 %	1,0 %	17,0 %
Gesamt	100,0 % N = 1 019	100,0 % N = 659	100,0 % N = 428

signifikant höher und der Anteil der befragten Angestellten dementsprechend signifikant niedriger.

⁴⁴ Gem. Definition des Statistischen Bundesamtes, nach dem „alle nach 1949 auf das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland Zugewanderten, sowie alle in Deutschland geborenen Ausländer und alle in Deutschland als Deutsche Geborenen mit zumindest einem zugewanderten oder als Ausländer in Deutschland geborenen Elternteil“ über einen Migrationshintergrund verfügen. Vgl. Statistisches Bundesamt 2010: Personen mit Migrationshintergrund. Methodische Erläuterungen. <http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Statistiken/Bevoelkerung/MigrationIntegration/Migrationshintergrund/Aktuell,templateId=renderPrint.phtml>, download am 20. November 2010.

6.1.2 Weg zum Prüfungswesen und Entscheidung für das Ehrenamt

Die Prüfer wurden eingangs befragt, wie sie seinerzeit erfahren haben, dass im Prüfungswesen Ehrenamtliche tätig sind und warum sie sich dann für die Mitwirkung im Prüfungswesen entschieden haben. Sie wurden in diesem Zusammenhang angehalten anzugeben,

- welche Institutionen bzw. Personen sie über die Möglichkeit der ehrenamtlichen Prüfertätigkeit informiert haben,
- wer sie anschließend offiziell bei der zuständigen Stelle vorgeschlagen hat und

- welche Gründe für sie ausschlaggebend waren, sich als Prüfer ehrenamtlich zu engagieren.

Darüber hinaus wurde erhoben, ob die Befragten schon selbst andere für das Prüfungswesen gewonnen haben. Die Ergebnisse zu diesen Aspekten werden in Abb. 1 dargestellt.

6.1.2.1. Die Erstansprache von Prüfern

Die Befragung zeigt, dass die Prüfer seinerzeit über verschiedene Wege auf das Ehrenamt angesprochen wurden bzw. davon Kenntnis erlangt haben. Wie in der Abbildung 1 deutlich zu erkennen ist, dominiert die Ansprache durch Kammern oder Innungen (35,2%), gefolgt von der Ansprache durch Vorgesetzte (24,0%) und Arbeitskollegen (14,8%).

Wurden die Befragten durch Personen aus ihrem engeren beruflichen Umfeld auf diese Möglichkeit des ehrenamtlichen Engagements aufmerksam gemacht, so waren die Vorgesetzten und Arbeitskollegen mehrheitlich (79,9%) selbst aktive Prüfer. Die Vorgesetzten und Kollegen waren zudem überwiegend in dem Beruf als Prüfer tätig, in dem sich auch die Befragten aktuell engagieren.

Ein vierter Weg der Erstinformation stellt die Ansprache durch Berufsschulen oder Landesschulbehörden dar. Nach BBiG werden Lehrervertreter „im Einvernehmen mit der Schulaufsichtsbehörde oder der von ihr bestimmten Stelle

berufen“.⁴⁵ Jeder zehnte Befragte gibt an, von einer Berufsschule oder Landesbehörde auf die Prüfertätigkeit angesprochen worden zu sein.

Auch Gewerkschaften und „selbstständigen Vereinigungen von Arbeitnehmern mit sozial- oder berufspolitischer Zwecksetzung“ kommt nach BBiG § 40 Abs. 3 eine Rolle bei der Berufung von Prüfungsausschüssen zu, wobei ihnen nur ein Vorschlagsrecht zusteht. Unter den Befragten sind jedoch mit 4,5% nur sehr wenige, die angeben, durch eine Gewerkschaft oder einen Betriebsrat erstmals über das ehrenamtliche Prüferwesen informiert worden zu sein.

Die Wege der Erstansprache unterscheiden sich zwischen den Prüfern der drei Statusgruppen deutlich, wobei einige Unterschiede zu erwarten waren und andere überraschen (siehe Tabelle 6).

Rund jeder zweite Arbeitgebervertreter wurde seinerzeit von der zuständigen Stelle erstinformiert, daneben ist die Ansprache durch Vorgesetzte und Arbeitskollegen weit verbreitet. Auch etwa jeder zweite Lehrervertreter wurde von der für „seine“ Prüfergruppe zuständigen Stelle, also einer Berufsschule oder Landesschulbehörde, angesprochen. Es folgt die Ansprache durch Vorgesetzte und Kollegen, also durch an-

⁴⁵ Vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung (2005): Berufsbildungsgesetz (BBiG): § 40 Abs. 3.

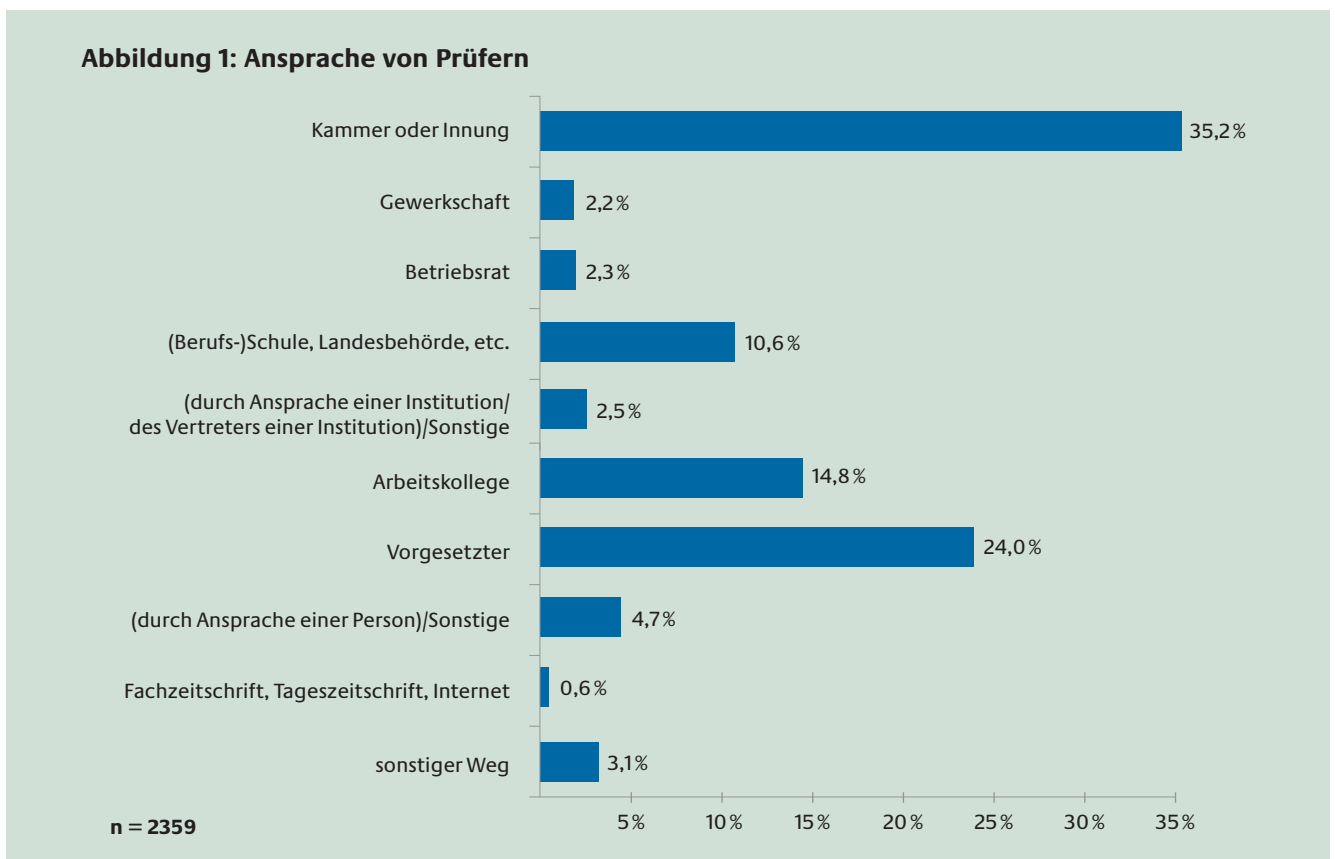


Tabelle 6: Ansprache von Prüfern differenziert nach Statusgruppen

	Arbeitgebervertreter	Arbeitnehmervertreter	Lehrervertreter
Kammer oder Innung	48,7%	31,9%	11,2%
(Berufs-)Schule, Landesschulbehörde etc.	1,9%	1,7%	48,4%
Gewerkschaft/ Betriebsrat	1,3%	12,1%	0,2%
Andere Institutionen	2,2%	2,6%	0,9%
Vorgesetzter	23,0%	26,4%	19,5%
Arbeitskollege	13,9%	15,3%	16,5%
Andere Personen	5,0%	6,0%	2,1%
Sonstiges	4,1%	4,1%	1,1%
Gesamt ⁴⁶	100,0 % N = 1 025	100,0 % N = 662	100,0 % N = 436

dere Lehrer und Lehrerinnen. Ein überraschendes Bild zeigt sich jedoch bei den Arbeitnehmervertretern, denn auch diese wurden meist (wenn auch „nur“ in jedem dritten Fall) von der zuständigen Stelle erstmals auf das Prüfungswesen angesprochen. Vorgesetzte und Kollegen sind auch in dieser Gruppe wichtige Kanäle der Ansprache, Gewerkschaften und Betriebsräte haben hingegen nur rund jeden neunten Arbeitnehmervertreter ersteinformiert.

Die Differenzierung nach Berufen zeigt, dass Prüfer aus den beiden handwerklichen Berufen signifikant häufiger von Institutionen (insb. den zuständigen Stellen) angesprochen

⁴⁶ Wegen der Rundung auf eine Kommastelle beträgt die Spaltensumme nicht immer 100,0%.

wurden. Die Ansprache von Vorgesetzten und Kollegen dominiert hingegen bei Prüfern aus den kaufmännischen und vor allem aus den industriell-technischen Berufen.

6.1.2.2 Auf Empfehlung in das Prüferamt

Prüfer wurden nicht nur danach befragt, über welchen Weg sie vom Ehrenamt erfahren haben, sie wurden anschließend auch gebeten herauszustellen, durch wen sie offiziell für das Prüferamt vorgeschlagen wurden.

Den Erinnerungen der Prüfer zufolge, waren es zumeist (41,6%) die zuständigen Stellen, die sie offiziell für das Amt vorgeschlagen

Tabelle 7: Empfehlung für das Prüferehrenamt differenziert nach Statusgruppen

	Arbeitgebervertreter	Arbeitnehmervertreter	Lehrervertreter
Kammer oder Innung	55,7%	38,0%	15,4%
(Berufs-)Schule, Landesschulbehörde etc.	2,0%	2,0%	72,0%
Gewerkschaft/ Betriebsrat	2,1%	15,7%	0,2%
Andere Institutionen	7,1%	9,1%	1,4%
Keiner, ich habe mich selbst beworben	21,2%	19,7%	4,1%
Weiß nicht	11,9%	15,5%	6,9%
Gesamt	100,0 % N = 1 025	100,0 % N = 656	100,0 % N = 435

haben. Berufsschulen bzw. Landesschulbehörden haben nur bei 15,2% der Befragten eine „offizielle Empfehlung“ ausgesprochen und Gewerkschaften, die ein offizielles Vorschlagsrecht haben, wurden nur von 2,3% als „vorschlagende Institution“ genannt.

Auffällig ist weiterhin, dass etwa jeder Fünfte (18,1%) nicht durch eine Institution vorgeschlagen wurde, sondern sich mit Interesse am Ehrenamt selbst bei der zuständigen Kammer für die Prüfertätigkeit beworben hat.

Die Unterscheidung nach Statusgruppen zeigt (siehe Tab. 7), dass Arbeitgeber- und vor allem Lehrervertreter meist von der für die Empfehlungen von Arbeitgeber- bzw. Lehrervertretern zuständigen Stelle offiziell für das Amt vorgeschlagen wurden. Demgegenüber sind es nur 15,7% der Arbeitnehmervertreter, die von einer Gewerkschaft oder einem Betriebsrat für das Amt offiziell empfohlen wurden. Mehr als doppelt so viele Arbeitnehmervertreter wurden von der zuständigen Stelle empfohlen und berufen.⁴⁷

Die Differenzierung nach Berufen offenbart, dass von den Prüfern aus den beiden handwerklichen Berufen rund ca. 60% von der zuständigen Stelle, aber praktisch keiner von einer Gewerkschaft für das Prüferamt vorgeschlagen wurde.

47 BBiG 2005, § 40 Abs 3 sieht vor, dass die zuständige Stelle nach pflichtgemäßem Ermessen selbstständig Prüfer anderer Statusgruppen berufen kann, wenn innerhalb einer angemessenen Frist nicht ausreichend viele Prüfer vorgeschlagen werden.

Den höchsten Anteil von Prüfern, die von einer Gewerkschaft für das Amt vorgeschlagen wurden, gibt es unter Prüfern aus den industriell-technischen Berufen mit 16,0% bzw. 11,8%. Bei den Prüfern aus den beiden kaufmännischen Berufen fällt auf, dass jeweils über 20% von sich aus auf die zuständige Stelle zugegangen sind.

6.1.2.3 Eigene Ansprache neuer Prüfer

Um weitere Erkenntnisse zur Praxis der Prüfergewinnung und zu den Wegen ins Prüferamt zu erzielen, wurden die bereits aktiven Prüfer auch danach befragt, ob sie selbst schon in der Nachwuchsgewinnung aktiv waren oder ob sie sich das zumindest vorstellen könnten.

Die Frage, ob sie selbst schon neue Prüfer für das Ehrenamt geworben haben, wurde von 44,0% der Befragten bejaht. Im Durchschnitt wurden 2,9 Personen von jedem dieser Aktiven für die Prüfertätigkeit gewonnen. Und von den Befragten, die angeben, (noch) keine Personen geworben zu haben, können sich drei Viertel (75,9%) vorstellen, dies zukünftig zu tun.

Sowohl das bereits bestehende Engagement der Prüfer in Sachen Nachwuchsgewinnung als auch die sehr hohe Bereitschaft bei den noch nichtwerbenden zeigt, dass in der Gruppe der bereits aktiven Prüfer ein hohes Potenzial liegt, weitere Ehrenamtliche zu gewinnen.

Tabelle 8: Empfehlung für das Prüferehrenamt differenziert nach Berufsgruppen

	Elektroniker/-in für Automatisierungstechnik	Mechatroniker/-in	Kaufmann/-frau im Einzelhandel	Industrie Kaufmann/-frau	Tischler/-in	Friseur/-in
Kammer oder Innung	31,6%	33,1%	41,2%	38,6%	57,5%	60,9%
(Berufs-)Schule, Landesschulbehörde etc.	7,8%	11,2%	19,5%	11,6%	23,7%	17,2%
Gewerkschaft/ Betriebsrat	16,0%	11,8%	2,9%	6,6%	0,5%	0,0%
Andere Institutionen	10,9%	12,0%	5,6%	6,5%	3,2%	2,1%
Keiner, ich habe mich selbst bei der Kammer / Innung beworben	16,8%	16,5%	20,3%	23,5%	6,5%	10,9%
Ich weiß nicht (mehr), wer mich offiziell vorgeschlagen hat	16,8%	15,4%	10,3%	13,2%	8,6%	8,8%
Gesamt	100,0% N = 256	100,0% N = 357	100,0% N = 747	100,0% N = 567	100,0% N = 186	100,0% N = 238

Tabelle 9: Eigene Ansprache neuer Prüfer differenziert nach Statusgruppen

	Haben schon andere Personen als Prüfer geworben	Anzahl geworbener Prüfer im Durchschnitt	Können sich vorstellen, Prüfer zu werben
Arbeitgebervertreter	43,7%	2,8	78,5%
Arbeitnehmervertreter	38,0%	2,5	76,9%
Lehrervertreter	49,5%	3,2	64,5%
Gesamt	44,0%	2,9	75,9%

Die Praxis der Werbung weiterer Prüfer ist unter Prüfern aller Statusgruppen weit verbreitet, die Gruppe der Arbeitnehmervertreter ist jedoch geringfügig weniger aktiv als die anderen beiden Prüfergruppen.

6.1.2.4 Entscheidung für das Ehrenamt

Welche Gründe für die Prüfer ausschlaggebend waren, sich seinerzeit für die Aufnahme der Prüfertätigkeit zu entscheiden, kann retrospektiv nur mit einer großen Unschärfe bzw. Unsicherheit erfragt werden; immerhin liegt die Entscheidung im Durchschnitt über alle Befragten über 12 Jahre zurück. Ungeachtet dessen wurden die Prüfer gebeten, sich zu erinnern und ihre damaligen Gründe zu benennen.

Die Möglichkeit, einer neuen und interessanten Aufgabe nachzugehen (84,6% Zustimmung) und der Wunsch, mit jungen Menschen zusammenzuarbeiten (80,5%), stellten danach die beiden wichtigsten Gründe für die Entscheidung dar. Am dritthäufigsten nennen Prüfer als Grund ihr Bedürfnis, sich für andere engagieren zu wollen (75,1%).

Für die Mehrheit der Befragten hatten aber auch berufliche Gründe einen hohen Stellenwert. So geben 71,0% der Prüfer an, dass sie zum Zeitpunkt der Entscheidung, Prüfer zu werden, im Prüferehrenamt die Möglichkeit erkannten bzw. sahen, beruflich immer auf der Höhe der Zeit zu sein. Weitere 61,2% nahmen die Prüfertätigkeit auf, weil sie den eigenen Berufsstand fördern wollten und eine etwa gleich große Gruppe (59,8%) bekundet, dass sie Synergien zu ihrer normalen Berufstätigkeit sahen und nutzen wollten.

Für jeden zweiten Befragten (51,7%) war zudem die Ehre, die mit dem Amt verbunden ist, ein relevanter Entscheidungsgrund und jeder Fünfte (20,1%) wurde Prüfer, weil er die „Bitte“ einer ihn empfehlenden Person oder Institution nicht abschlagen wollte.

Differenziert nach den drei Statusgruppen zeigen sich nur zwischen den Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern auf der einen Seite und den Lehrervertretern auf der anderen Seite größere Unterschiede. Beauftragte der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer nennen häufiger das Bedürfnis, sich für andere, sprich ehrenamtlich, zu engagieren als Grund. Lehrervertreter betonen hingegen häufiger Synergien zu ihrer beruflichen Tätigkeit als ausschlaggebend.

Auch zwischen den Befragten aus verschiedenen Berufen gibt es Unterschiede. Für Prüfer der handwerklichen Berufe war vor allem der Wunsch, „den eigenen Berufsstand fördern“ wichtig, für Prüfer aus den industriell-technischen und den kaufmännischen Berufen hingegen die „Synergien zur Berufstätigkeit“.

6.1.3 Charakterisierung der Prüfertätigkeit

6.1.3.1 Dauer und Umfang der Prüfertätigkeit

Die befragten Prüfer sind überaus erfahren, sie blicken im Durchschnitt auf über 12,1 Jahre Erfahrungen in diesem Amt zurück. D. h., sie befinden sich (durchschnittlich) in ihrer dritten Berufsperiode und haben sich nach der Erstberufung zweimal für eine Fortführung entschieden.

Ungeachtet dieses Durchschnittswertes gibt es im Befragungssample aber auch relative Neulinge auf der einen und Prüfer mit über 20 Jahren Erfahrung auf der anderen Seite (siehe Tab. 10).

Den zeitlichen Umfang des Prüferengagements im letzten Jahr (2009) schätzen die Befragten im Durchschnitt auf 6,6 Tage. Diese aufgewendete Zeit war teils „private Freizeit“ und teils reguläre Arbeitszeit.

Der überwiegende Teil der Befragten (90,6%) wird – sofern sie einen Arbeitgeber haben (Arbeiter, Angestellte oder Beamte sind) – von diesem für das Ehrenamt unter Fortzahlung

Tabelle 10: Dauer der Prüfertätigkeit

Dauer der Prüfertätigkeit	Anzahl	Verteilung
bis 5 Jahre	725	31,0 %
6 bis 10 Jahre	543	23,2 %
11 bis 15 Jahre	330	14,1 %
16 bis 20 Jahre	310	13,3 %
über 20 Jahre	428	18,3 %
Gesamt	2 336	100,0 %

des Gehalts zumindest partiell freigestellt. Über die bezahlte Arbeitszeit hinaus investiert diese Prüfergruppe aber auch „private Freizeit“ für das Prüferamt, zudem ist zu beachten, dass freigestellte Prüfer teilweise „im Betrieb vor- und nacharbeiten“ müssen.⁴⁸ Prüfer ohne Arbeitgeber, also Selbstständige, Rentner und Pensionäre sowie Arbeitsuchende, investieren ausschließlich Zeit, über die sie selbst frei verfügen können und die ihnen nicht von Dritten vergütet wird.

Den Anteil der Freizeit an der insgesamt eingebrachten Zeit schätzen die Prüfer auf durchschnittlich 41,2% und damit implizit den der von ihren Arbeitgeber bezahlten Arbeitszeit auf 58,8%. Weil nur ein Teil der Prüfer einen Arbeitgeber hat, ist bei diesen der Anteil der bezahlten Arbeitszeit höher und der von Freizeit niedriger.

Die Differenzierung nach Statusgruppen zeigt nur geringe Unterschiede zwischen Arbeitgeber-, Arbeitnehmer- und Lehrervertretern. Sie investieren absolut ähnlich viel Zeit für das

Prüfungswesen, wobei die Lehrervertreter den höchsten Anteil und auch absolut das höchste Maß an Freizeit investieren.

In Tabelle 11 sind auch die entsprechenden Werte für die Gruppe der „Mehrfachfunktionsträger“ ausgewiesen. Aus der Tatsache, dass diese Gruppe im Mittel fast 10 Tage p. a. und damit deutlich umfangreicher als die anderen Befragten prüft, lässt sich vermuten, dass sie Mitglieder in mehreren Prüfungsausschüssen sind.

Zwischen den Prüfern verschiedener Berufe gibt es auch Unterschiede, diese fallen zudem größer aus als die zwischen den Statusgruppen. Absolut investierten Prüfer aus den beiden industriell-technischen Berufen mit 10,4 Tagen im Jahr 2009 die meiste Zeit für das Prüfen, wohingegen die Prüfer aus den beiden handwerklichen Berufen die meiste Freizeit aufwendete, nämlich 4,1 bzw. 5,2 Tage (siehe Tab. 12)

⁴⁸ In den qualitativen Interviews haben mehrere Prüfer, die von ihrem Arbeitgeber freigestellt werden, darauf hingewiesen, dass sie in ihrem Unternehmen nicht weniger leisten müssten als Kollegen, die nicht Prüfer sind.

Tabelle 11: Zeitlicher Umfang der Prüfertätigkeit differenziert nach Statusgruppe

Gruppe	Zeitlicher Umfang 2009 in Tagen	Anteil privater (Frei-) Zeit (in %)	Private (Frei-)Zeit in Tagen
Arbeitgebervertreter	6,4	35,4 %	2,3
Arbeitnehmervertreter	6,4	43,4 %	2,8
Lehrervertreter	5,9	50,8 %	3,0
Mehrere Funktionen	9,7	44,8 %	4,3
Gesamt	6,6	41,2 %	2,7

Tabelle 12: Zeitlicher Umfang der Prüfertätigkeit differenziert nach Berufsgruppen

Gruppe	Zeitlicher Umfang 2009 in Tagen	Anteil privater (Frei-) Zeit (in %)	Private (Frei-)Zeit in Tagen
Elektroniker/-in für Automatisierungstechnik	10,4	28,8 %	3,0
Mechatroniker/-in	10,4	32,1%	3,3
Kaufmann/-frau im Einzelhandel	4,8	40,5 %	1,9
Industriekaufmann/-frau	4,3	36,1%	1,6
Tischler/-in	6,9	60,1%	4,1
Friseur/-in	7,3	71,6 %	5,2
Gesamt	6,6	41,2 %	2,7

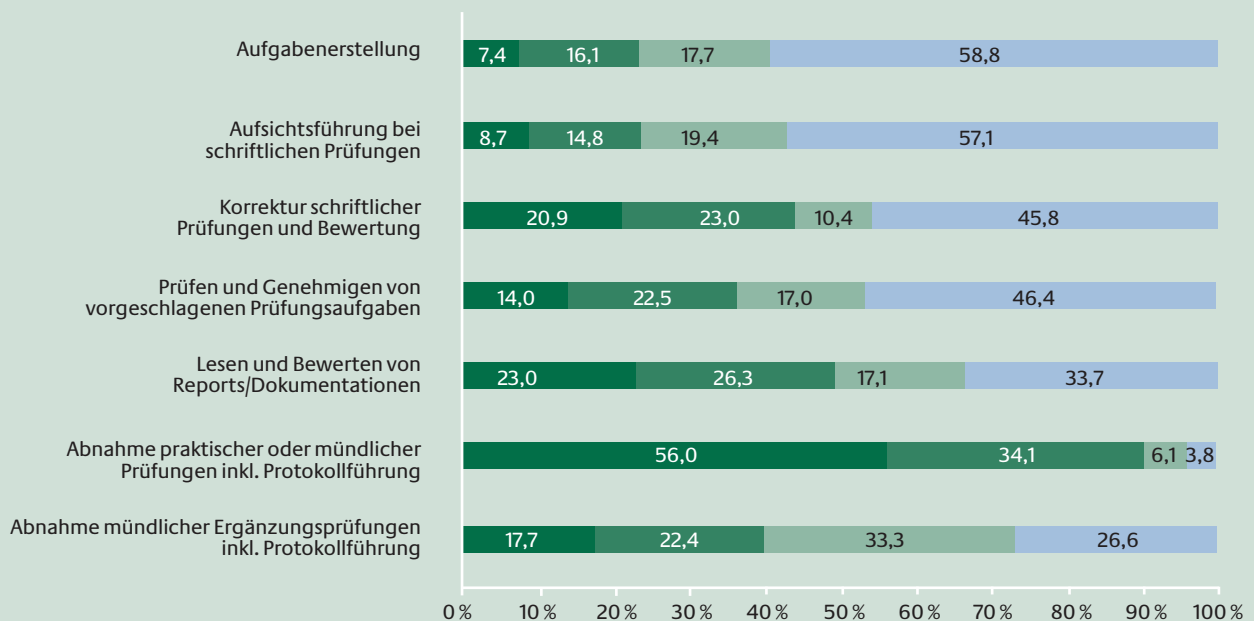
6.1.3.2 Schwerpunkte der Prüfertätigkeit

Welche Aufgaben Prüfer wahrnehmen und welches Gewicht den einzelnen Aufgaben innerhalb des gesamten Aufgabenspektrums zukommt, ist Thema dieses Abschnitts.

Die Abnahme praktischer oder mündlicher Prüfungen (inkl. Protokollführung) ist ganz deutlich der zeitlich gewichtigste Teil innerhalb der Prüfertätigkeit.⁴⁹ 90,1% der Befragten geben an, dass sie in diesem Aufgabenbereich umfangreich oder sehr umfangreich tätig sind.

⁴⁹ Schwerpunkt definiert aus „umfangreich“ und „sehr umfangreich“.

Abbildung 2: Schwerpunkte der Prüfertätigkeit



n = 2174 bis 2330

■ sehr umfangreich ■ umfangreich ■ wenig umfangreich ■ nicht umfangreich

An zweiter Stelle liegt das „Lesen und Bewerten von Reports und Dokumentationen“ und an dritter das „Korrigieren und Bewerten schriftlicher Prüfungen“, das bei 43,9% der Befragten zu den zuletzt als „(sehr) umfangreich“ eingestuften Aufgaben zählt.

An vierter und fünfter Stelle sind fast gleichauf die „Abnahme mündlicher Ergänzungsprüfungen“ und das „Prüfen und Genehmigen von vorgeschlagenen Prüfungsaufgaben“, wohingegen nur eine Minderheit von Prüfern (sehr) umfangreich in die Aufgabenerstellung oder die Aufsichtsführung bei schriftlichen Prüfungen involviert ist (siehe Abbildung 2).

Das Tätigkeitsprofil von Prüfern verschiedener Statusgruppen unterscheidet sich etwas. So bekunden Lehrervertreter häufiger als andere Prüfer, dass die „Aufsichtsführung bei schriftlichen Prüfungen“ und deren „Korrektur und Bewertung“ ein Schwerpunkt ihrer Prüfertätigkeit sei. Weniger als Arbeiter- und Arbeitnehmervertreter sind sie hingegen in das Prüfen und Genehmigen vorgeschlagener Prüfungsaufgaben sowie in das Lesen und Bewerten von Reports involviert bzw. schätzen den dabei entstehenden Aufwand als weniger umfangreich ein als ihre Prüferkollegen. Insgesamt sind die Unterschiede zwischen den Statusgruppen zwar signifikant, aber nicht sehr ausgeprägt, was darauf zurückzuführen sein dürfte, dass die meisten Aufgaben von allen Mitgliedern eines Prüfungsausschusses erbracht werden müssen.

Deutlichere Unterschiede zeigen sich jedoch im Aufgabenprofil der Prüfer verschiedener Berufe. Für Prüfer aus

den beiden industriell-technischen Berufen gehört deutlich häufiger als für die Prüfer aus anderen Berufen die „Korrektur und Bewertung schriftlicher Prüfungen“, das „Prüfen und Genehmigen von vorgeschlagenen Prüfungsaufgaben“ sowie das „Lesen und Bewerten von Reports und Dokumentationen“ zum Schwerpunkt ihrer Arbeit. Letzteres wird auch von den Prüfern aus dem Beruf Industriekaufmann/-frau häufig als (sehr) umfangreicher Teil der Prüferarbeit beschrieben. Diese Unterschiede resultieren primär aus den verschiedenen Prüfungsordnungen in den sechs Berufen, die unterschiedliche umfangreiche Prüfungen und unterschiedliche Prüfungsinstrumente vorsehen.⁵⁰

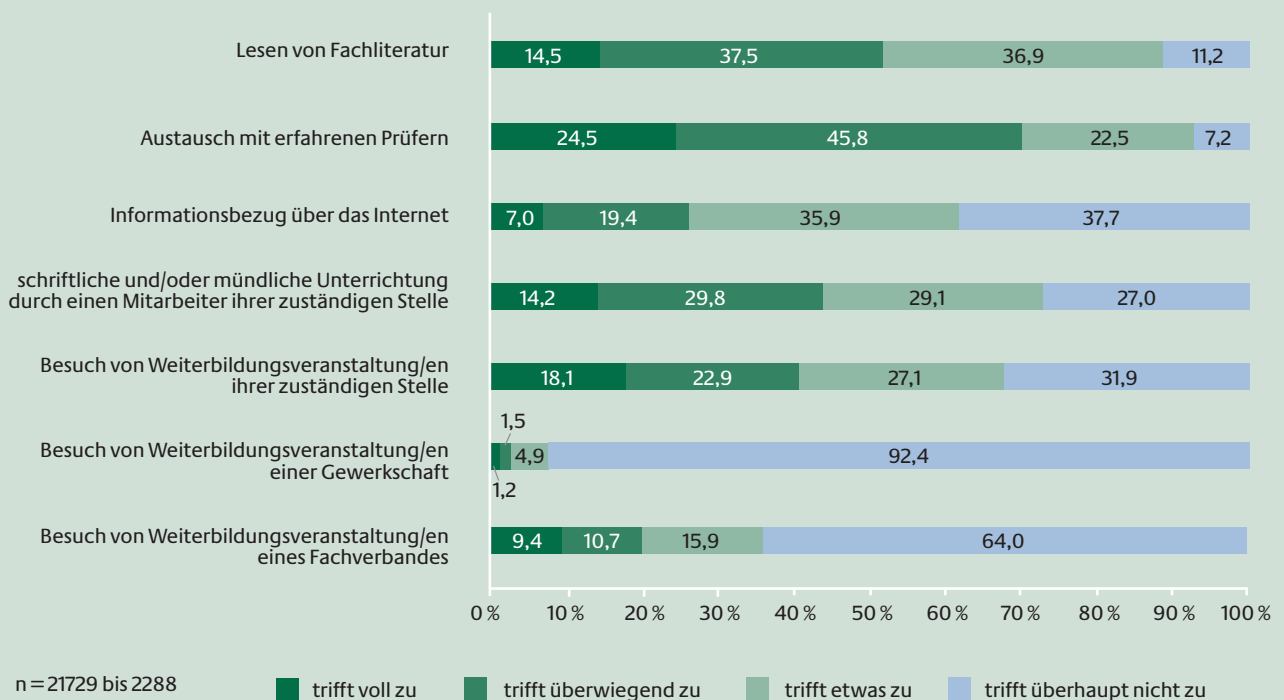
6.1.4 Erfahrungen beim Prüfen

6.1.4.1 Erfahrungen mit den neuen Prüfungsformen

In den letzten Jahren wurde ein Großteil der Ausbildungsberufe neu geordnet und einige neu erlassen. Auch unter den sechs in diese Untersuchung einbezogenen Berufen sind

⁵⁰ Zwei der sechs hier relevanten Prüfungsordnungen beinhalten z. B. das Prüfungsinstrument des Betrieblichen Auftrags. Kommt dieses zum Einsatz, so muss der vom Betrieb vorgeschlagene Auftrag jeweils auf seine Eignung als Prüfungsinstrument hin geprüft und ggf. genehmigt werden. Vom Prüfling ist dann eine Dokumentation des betrieblichen Auftrags anzufertigen, die je nach Prüfungsordnung von den Prüfern als Vorbereitung auf das Fachgespräch gelesen und/oder auch bewertet werden muss.

Abbildung 3: Einarbeitung in neue Prüfungsformen



einige „neu“ bzw. wurden „vor kurzer Zeit“ neu geordnet.⁵¹

Im Zuge der Neuordnung wurden meist neue Prüfungsformen und Prüfungsinstrumente eingeführt. Die damit gemachten Erfahrungen sollten die Prüfer in folgender Hinsicht beschreiben:

1. wie sie sich auf diese Veränderungen eingestellt haben,
2. ob sie sich hinreichend geschult fühlen,
3. in welchem Umfang sich mit deren Einführung der Aufwand für Prüfer erhöht,
4. wie sich die Qualität und Aussagekraft der Prüfungen verbessert hat und
5. in welcher Hinsicht Optimierungsbedarf besteht.

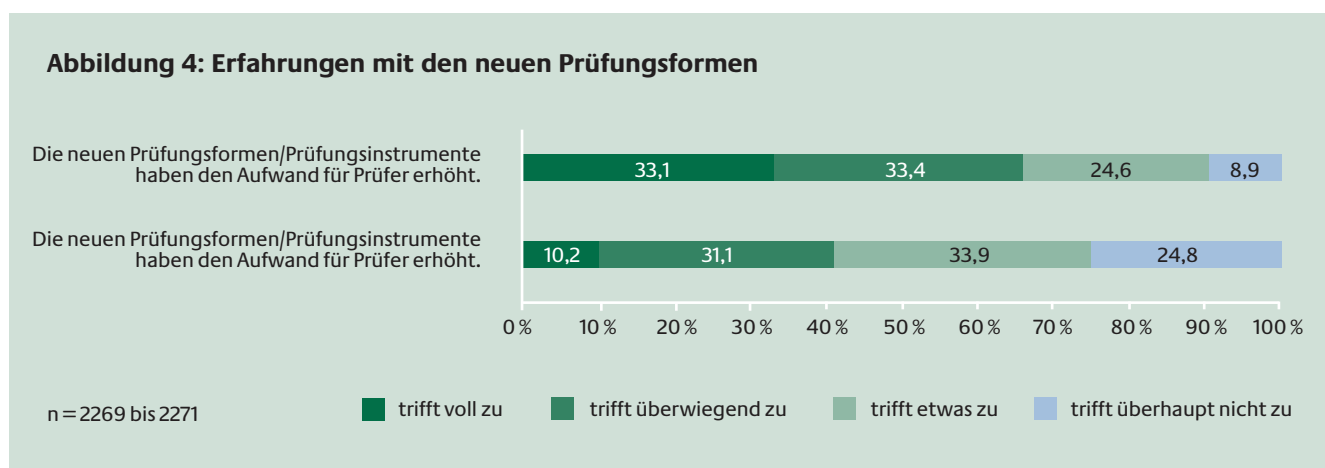
Wie Abbildung 3 zeigt, haben sich die befragten Prüfer vorrangig selbst auf die Neugestaltung der Prüfungsordnungen vorbereitet. Besonders der Austausch mit erfahrenen Prüfern und das Lesen von Fachliteratur⁵² sind häufig praktizierte Methoden der Vorbereitung von Prüfern auf neue Aufgaben. Daneben kommt aber auch der zuständigen Stelle eine wichtige Rolle in diesem Zusammenhang zu. So bekunden immerhin knapp über 40 % der Befragten,⁵³ dass sie durch Unterweisung eines Mitarbeiters der zuständigen Stelle und durch Besuch einer Weiterbildungsveranstaltung der zuständigen Stelle auf Veränderungen in der Prüfungsabnahme vorbereitet wurden. Weiterbildungsveranstaltungen von Gewerkschaften sind in diesem Kontext praktisch ohne Relevanz, nur 2,7% aller Befragten berichtete für die Einarbeitung in neue Prüfungsformen, eine solche Veranstaltung besucht zu haben. Im Vergleich

dazu kommt dem Internet und Weiterbildungsveranstaltungen von Fachverbänden eine höhere Bedeutung zu.

Die neuen Prüfungsformen und -instrumente werden von den Prüfern mehrheitlich nicht sehr positiv bewertet, was u. a. darin zum Ausdruck kommt,⁵⁴ dass 66,5 % der Aussage zustimmen, dass sich der Aufwand für die Prüfer damit erhöht hat, zugleich aber nur 41,3 % die Ansicht vertreten, dass sich dieser höhere Aufwand auch in einer höheren Qualität und Aussagekraft der Prüfungen niederschlägt.

Die statistische Analyse zeigt, dass Angehörige der Statusgruppe Lehrer signifikant häufiger von einer Zunahme des Zeitaufwandes berichten als Prüfer anderer Statusgruppen. Lehrervertreter gehen zudem (noch) seltener als Angehörige anderer Statusgruppen von einem Qualitätszuwachs durch die Einführung neuer Prüfungsinstrumente aus.

Die Differenzierung nach Berufen zeigt auch leicht unterschiedliche Einschätzungen der Prüfer. So sind es insbesondere die Prüfer aus dem Beruf Tischler/-in, die aus ihrer Erfahrung von einer Zunahme des Zeitaufwandes berichten, wohingegen dies im Vergleich relativ wenige Prüfer aus dem Beruf Kaufmann/-frau für Einzelhandel beklagen. Von einem Qualitätszuwachs der Prüfungen gehen – im Vergleich zum Mittelwert aller Befragten – Prüfer aus dem Friseurhandwerk etwas häufiger und Prüfer aus den beiden industriell-technischen Berufen signifikant seltener aus. Die offenen Angaben der Befragten dieser Berufe zeigen, dass speziell das Prüfungsinstrument des Betrieblichen Auftrags von vielen abgelehnt wird, weil es „keine gerechte“ oder „keine verlässliche“ Bewertung ermögliche.



51 Vgl. hierzu die Ausführungen in Kapitel 3 Auswahl der Berufe.

52 Zur Fachliteratur von Prüfern gehören u. a.: Reibold, D. K. (2007): Handreichungen für IHK-Prüferinnen und -Prüfer nach dem neuen Berufsbildungsgesetz 2005. Renningen, und IGBCE (o. J.): Prüferhandbuch für Arbeitnehmervertreter in den Prüfungsausschüssen.

53 „Trifft voll zu“ und „trifft überwiegend zu“ wird als Zustimmung gezählt.

54 Weitere Hinweise hierauf liefern die offenen erfragten Verbesserungsvorschläge der Befragten.

6.1.4.2 Erfahrungen mit der Prüfertätigkeit i. e. S.

Ehrenamtliche Prüfer wurden auch zu ihren Erfahrungen hinsichtlich

- der Zusammenarbeit mit der zuständigen Stelle,
 - der eigentlichen Prüfungsabnahme und
 - der Zusammenarbeit mit Prüferkollegen
- befragt.

Über alle Aspekte hinweg lässt sich zunächst feststellen, dass die Befragten von ganz überwiegend positiven Erfahrungen berichten und es eigentlich nur zwei „unangenehme Begleiterscheinung“ der Prüfertätigkeit gibt. Prüfungen sind anstrengend und es bereitet keine Freude (manchen aber ein Problem), im Falle unzureichender Leistungen Kandidaten die Prüfung nicht bestehen zu lassen. Da unzureichende Leistungen aber die Ausnahme und nicht die Regel sind, machen die Prüfer viel häufiger positive als negative Erfahrungen.

Bezüglich der Zusammenarbeit mit der zuständigen Stelle berichten die befragten Prüfer überwiegend von sehr positiven Erfahrungen. 82,5% bewerten das Verhältnis zum zuständigen Mitarbeitenden der zuständigen Stelle (also der Kammer, Innung oder Kreishandwerkerschaft) als persönlich und gut und 78,4% der Befragten bescheinigen ihrer zuständigen Stelle eine professionelle Organisation.

Die Abnahme von Prüfungen ist für drei von vier Ehrenamtlichen (77,1%) zwar anstrengend, einem größeren Anteil bereitet sie aber auch viel Freude (92,0%), insbesondere dann, wenn dem Prüfungskandidaten eine sehr gute Leistung bescheinigt werden kann (93,1%).

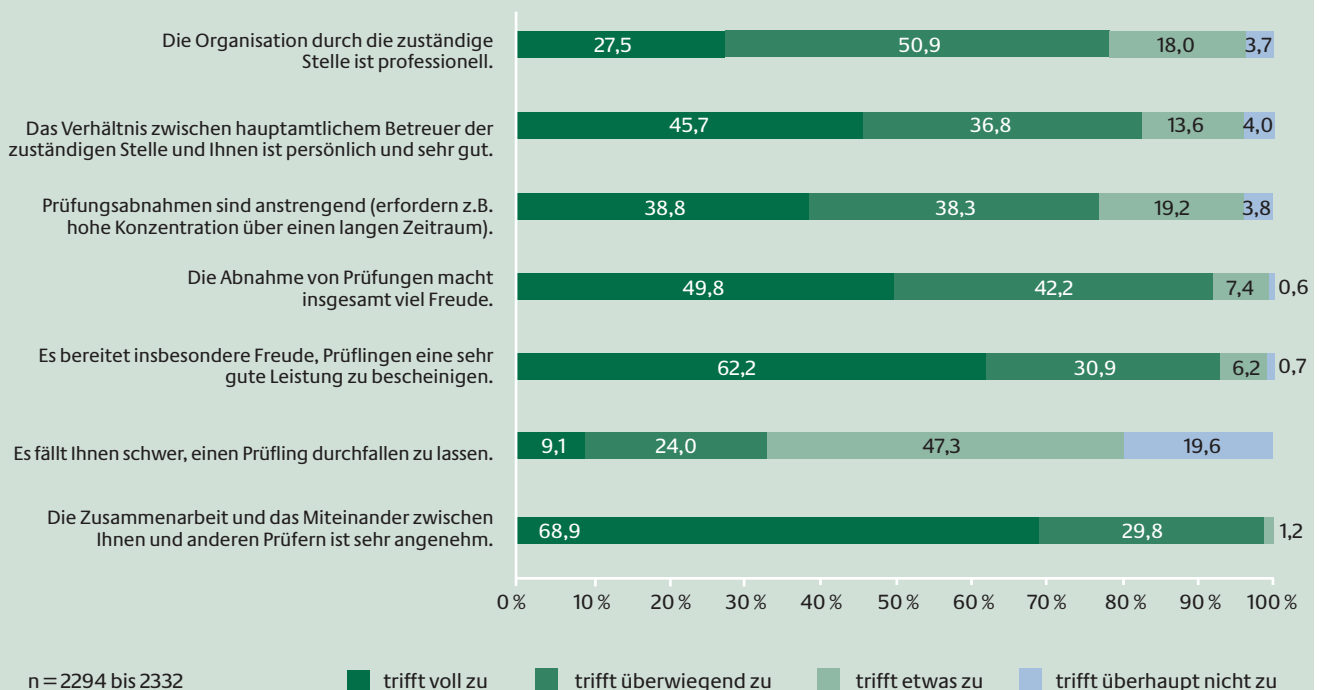
Eindeutig ist auch die Wertung des Miteinanders mit Prüferkollegen, die praktisch von allen (98,8%) Befragten als sehr angenehm bezeichnet wird.

Die Erfahrungen, die Prüfer verschiedener Statusgruppen und verschiedener Berufe machten, unterscheiden sich nur marginal. D. h., alle Gruppen berichten von ähnlich guten Erfahrungen mit der zuständigen Stelle, von Freude bei der Abnahme von Prüfungen und einem angenehmen Miteinander mit Prüferkollegen.

Abschließend zum Fragenkomplex Erfahrungen wurden die aktiven Prüfer danach befragt, was aus ihrer Sicht und Erfahrung verbessert werden kann, um Prüfungen zu optimieren und Prüfer besser in ihrer Arbeit zu unterstützen. Von 2 368 befragten Aktiven haben dazu 1 127, also fast jeder Zweite (47,6%), konkrete Bedarfe bzw. Verbesserungsvorschläge formuliert.⁵⁵ Die offenen Textangaben wurden nach Berufen getrennt qualitativ ausgewertet und für jeden Beruf wurden die Angaben zu Themenbereichen und jeweils einer Rubrik „Sonstiges“ zusammengefasst.

⁵⁵ Die offenen Angaben zu den Verbesserungsvorschlägen der Befragten können über die Autoren der Studie bezogen werden.

Abbildung 5: Erfahrungen mit der Prüfertätigkeit



Im Rahmen der Auswertung konnten drei Themenbereiche identifiziert werden, zu denen von Prüfern aus allen Berufen Vorschläge genannt wurden. Einer davon ist der Themenkomplex „Prüferfortbildungen und Erfahrungsaustausch“, dem eine Vielzahl von Nennungen zugeordnet werden konnte. So wünschen sich aktive Prüfer aller Berufe mehr „Prüferseminare“, um z. B. „Prüfer auf einen Wissenstand“ zu bringen. Aber auch mehr „regelmäßige Treffen des Prüfungsausschusses“ und „mehr Erfahrungsaustausch mit Prüfern anderer Ausschüsse oder Kammern“ werden von vielen Befragten vorgeschlagen.

Prüfer aus jedem der sechs Berufe machen zudem Vorschläge, die jeweils zur Kategorie „organisatorische Verbesserungsvorschläge“ zusammengefasst wurden. So bemängeln Prüfer u. a. „einen viel zu hohen zeitlichen Aufwand“, „zuviel Papierkram“ und wünschen sich z. B. „optimierte Prüfungsprotokolle“ oder auch „Auswertungsprogramme für den PC“. Von Prüfern aus den kaufmännischen Berufen und auch aus dem Friseurhandwerk werden auch zu straff organisierte Prüfungstermine bemängelt und eine Verlängerung der Prüfungszeit je Prüfling gefordert.

„Einheitliche Bewertungskriterien“ ist der dritte Themenkomplex, der bei der qualitativen Auswertung der Angaben von jeder der sechs Berufs- bzw. Prüfergruppen gebildet wurde. Die Befragten sehen in einheitlichen oder standardisierten Bewertungskriterien die Möglichkeit, „Prüfungsauswertungen objektiver zu gestalten“ und „einen besseren Vergleich der Prüflinge“ zu ermöglichen.

Bei der Hälfte der Berufe (Mechatroniker/-in, Industriekaufmann/-frau und Tischler/-in) konnten Nennungen der Kategorie „Verbesserungsvorschläge von Prüfungsformen“ zugeordnet werden. So wird z. B. von Prüfern aus dem Beruf Mechatroniker/-in der betriebliche Auftrag u. a. als eine „fachlich ungeeignete Prüfungsmethode“ beschrieben, die sich nur „auf das Bewerten der Dokumentation“ beschränkt. Ein Teil der Prüfer aus dem Beruf Industriekaufmann/-frau empfiehlt die „Änderung der Fachaufgabe“ oder die „Zulassung von spezielleren Fragen in der mündlichen Prüfung“.

„Praxisbezug der Prüfung“ ist ebenfalls ein Themenbereich, zu dem in drei Berufen (Elektroniker/-in für Automatisierungstechnik, Kaufmann/-frau im Einzelhandel und Tischler/-in) viele Verbesserungsvorschläge gruppiert wurden. Mehrere Befragte des Berufs Elektroniker/-in für Automatisierungstechnik wünschen sich z. B., dass der „Betriebliche Auftrag abgeschafft“ wird und Prüfer der anderen beiden Berufe fordern z. B. „mehr Praxisnähe der Aufgabenstellungen“.

In den beiden industriell-technischen Berufen sehen Prüfer zudem einen Verbesserungsbedarf bei den Prüfungsfragen bzw. bei der Qualität von Prüfungsaufgaben (z. B. die Angabe „fehlerfreie Lösungsvorlagen oder PAL-Aufgaben“).

Befragte, die sich als Prüfer im Friseurhandwerk engagieren, wünschen sich u. a. eine höhere Aufwandsentschädigung.

6.1.5 Anerkennung und Wertschätzung der Prüfertätigkeit

Die explorativen Interviews mit Prüfern und Mitarbeitenden der zuständigen Stelle zeigten, dass viele Institutionen ihre Prüfer - insbesondere verdiente Prüfer - für ihr Engagement in der Berufsbildung auszeichnen und das Ehrenamt durch Annehmlichkeiten anerkennen. In welchem Umfang Prüfer aus den ausgewählten Berufen bereits Anerkennungen erhalten haben, welche Art der Anerkennung sie sich wünschen und wie sie die Wertschätzung ihrer Arbeit durch Dritte beurteilen, war auch Gegenstand der standardisierten Befragung. Die Ergebnisse zu diesen Fragekomplexen werden nun präsentiert.

Die Angaben der Befragten zeigen, dass einige der Anerkennungsformen, die in der explorativen Phase identifiziert wurden, bisher nur einem kleinen Teil der Prüfer zuteil wurde, so dass davon auszugehen ist, dass ihre Verleihung wahrscheinlich nicht zur gängigen Praxis der zuständigen Stellen gehört. Dies betrifft z. B. die Einladung zu einer kulturellen Veranstaltung oder die persönliche Erwähnung in einer Zeitschrift. So bekunden nur 5,6% der Prüfer, dass sie schon einmal (2,7%) oder mehrfach (2,9%) von der zuständigen Stelle zu einer kulturellen Veranstaltung eingeladen wurden. Persönlich in einer Zeitschrift erwähnt wurden 10,7% (6,7% einfach und 4,0% mehrfach).

Eine Einladung zu einer Fortbildungsveranstaltung ist die häufigste Form von Anerkennung, die Prüfer für ihr Ehrenamt erhalten haben; 57,1% der Befragten wurden dazu schon mindestens einmal eingeladen. Diese Form der Wertschätzung ist bei den Befragten auch sehr beliebt. Keine andere Form der Anerkennung wünschen sich mehr Prüfer „gerne“ (49,7%) bzw. „sehr gerne“ (36,8%), wie in den beiden rechten Spalten von Tabelle 13 zu erkennen ist.

Tabelle 13 zeigt weitere Formen der Anerkennung aus dem „Repertoire“ der zuständigen Stellen wie Einladungen zum Abendessen im Rahmen der Abschlussprüfung von Köchen und Restaurantfachleuten, Einladungen zu eher geselligen Veranstaltungen und die Überreichung von Urkunden bzw. Anstecknadeln. Insgesamt fällt dabei auf, dass alle Formen bei den Prüfern (sehr) beliebt sind und dass sich immer mehr Prüfer eine konkrete Anerkennung wünschen, als es Prüfer gibt, die die jeweilige Anerkennung schon erhalten haben. Besonders groß ist der Unterschied zwischen Wunsch und Wirklichkeit bei den Einladungen zu kulturellen Veranstaltungen.

Am Ende der standardisierten Frage zu den bereits erhaltenen bzw. gewünschten Formen der Anerkennung für das ehrenamtliche Engagement wurden die Prüfer offen gefragt, ob ihnen weitere Anerkennungen zuteil wurden oder ob sie sich über die genannten hinaus weitere wünschen. Von den über 2 300 Befragten machten dazu nur 36 Angaben, die sich nicht den standardisiert vorgegebenen Antwortmöglich-

Tabelle 13: Formen von Anerkennung

	Anerkennung erhalten		Anerkennung gewünscht	
	einmal	mehrfach	gerne	sehr gerne
Einladung zum Abendessen im Rahmen der Abschlussprüfung der Köche und Restaurantfachleute	11,9 %	10,1 %	33,8 %	15,8 %
Einladung zu einer kulturellen Veranstaltung	2,7 %	2,9 %	41,8 %	19,2 %
Einladung zu Fortbildungsveranstaltungen	26,0 %	31,1 %	49,7 %	36,8 %
Einladung zu einer „internen“ geselligen Veranstaltung der zuständigen Stelle	13,5 %	16,2 %	43,2 %	23,1 %
Persönliche Erwähnung in einer Zeitschrift oder vergleichbarem Medium	6,7 %	4,0 %	31,2 %	8,7 %
Erhalt einer Urkunde für langjährige Prüfertätigkeit	22,1 %	10,5 %	43,3 %	11,8 %
Erhalt einer Anstecknadel, eines Ringes oder vergleichbarer Auszeichnungen	15,8 %	4,9 %	30,3 %	9,4 %

keiten zuordnen ließen.⁵⁶ Daraus lässt sich schlussfolgern, dass die vorgegebene Liste an Möglichkeiten (siehe oben) die Anerkennungspraxis nahezu vollständig abdeckt. In diesem Zusammenhang sei daran erinnert, dass über 1 000 Befragte ausführliche offene Angaben zu Verbesserungsvorschlägen zur Prüfungspraxis machten.

Die 36 Angaben der Prüfer wurden qualitativ ausgewertet und zu vier Rubriken und einer Kategorie „Sonstiges“ zusammengefasst. Die Auswertung zeigt, dass die finanzielle Aufwandsentschädigung von 10 Befragten als Anerkennung angesehen wird. 9 Nennungen entfallen auf die Rubrik „Bewirtung am Prüfungstag“ und auch der persönliche Dank des Geschäftsführers der IHK oder der zuständigen Stelle (z. B. anlässlich des Geburtstages eines Prüfers) wird von Befragten (9 Nennungen) als Anerkennung empfunden. Einige wenige Prüfer bekunden zudem an dieser Stelle, dass sie keinen Wert auf eine Anerkennung ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit legen.

Auch zu der Frage, welche Anerkennung sie sich für ihre Tätigkeit wünschen, konnten offene Textausgaben ausgewertet werden. Von 58 Nennungen insgesamt konnten 41 nicht den vordefinierten Antwortmöglichkeiten zugeordnet werden. Diese Angaben wurden in vier neuen Kategorien und einer Rubrik „Sonstiges“ zusammengefasst. Mit 19 Nennungen stellt die größte Gruppe heraus, dass sie mit der gegenwärtigen Anerkennungspraxis zufrieden sind und *keine* (weitere) Anerkennung als Gegenleistung für ihr Engagement in der

Berufsbildung wünschen (z. B. „*bin insgesamt zufrieden*“, „*Keine Ansprüche – Ehrenamt!*“). Von den Prüfern, die gern eine Form der Anerkennung erhalten würden, geben 9 an, sie würden sich über einen Dank (z. B. in Form eines Dankschreibens) freuen. Weitere 8 Nennungen thematisieren eine höhere finanzielle Aufwandsentschädigung.

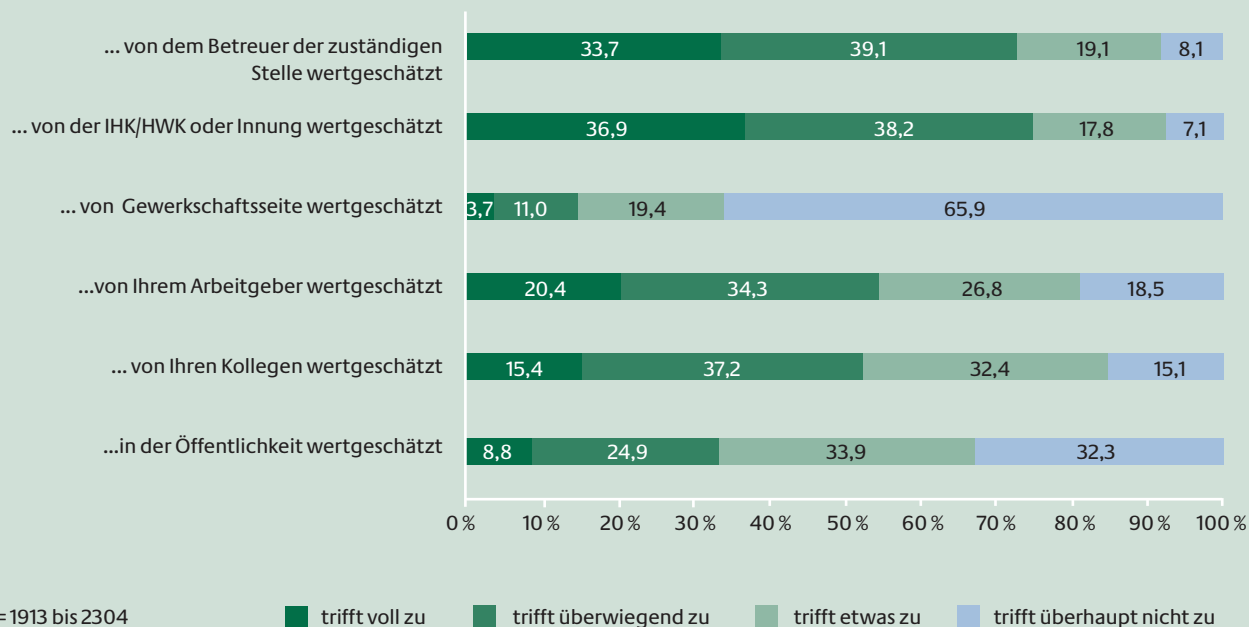
Im Zusammenhang zur Frage nach materiellen oder ideellen Formen der Anerkennung (siehe zuvor) wurden die Prüfer auch danach befragt, ob sie wahrnehmen, dass und ggf. von wem ihr Engagement wertgeschätzt wird (siehe Abbildung 6). Die Antworten hierauf zeigen, dass ein nicht unerheblicher Anteil der Befragten davon ausgeht (bzw. es so wahrnimmt), dass ihr Engagement von verschiedenen Stellen bzw. Seiten *nicht* wertgeschätzt wird. Besonders viele Prüfer gehen davon aus, dass ihre Tätigkeit von Gewerkschaften und der Öffentlichkeit nicht wertgeschätzt wird, wobei Letzteres auch im Zusammenhang mit dem geringen Bekanntheitsgrad des ehrenamtlichen Prüferwesens in der Öffentlichkeit zu sehen ist. Aber auch in Bezug auf das Arbeitsumfeld (Arbeitgeber und Kollegen) und sogar die zuständige Stelle gehen einige der Prüfer von mangelnder oder gar fehlender Wertschätzung aus.

Wenn Prüfer für ihren Einsatz Wertschätzung erfahren, dann zumeist von der zuständigen Stelle (75,1%) und von dem dort für das Prüfungswesen zuständigen Betreuenden (72,8%).

Wie nicht anders zu erwarten war, berichten mehr Arbeitnehmervertreter als Arbeitgeber- und Lehrervertreter von einer Wertschätzung durch Gewerkschaften. Erwähnenswert ist

56 Insgesamt machten 72 Prüfer hierzu offene Angaben.

Abbildung 6: Wertschätzung der Prüfertätigkeit



jedoch, dass auch unter dieser Gruppe nur 20,8% bekunden, von Gewerkschaftsseite bereits Wertschätzung erfahren zu haben.

6.1.6 Motive der Prüfer

Eine zentrale Fragestellung der Untersuchung war die nach den Motiven ehrenamtlicher Prüfer. Weil aus der explorativen Phase bereits bekannt war, dass Prüfer viele Motive für ihr Engagement anführen, wurde die quantitative Befragung auch dafür genutzt, das relative Gewicht einzelner Motive zu ermitteln.

Um die relative Bedeutung unterschiedlicher Motive der Prüfer zu erfassen, wurden diese daher nicht danach gefragt, ob und in welchem Ausmaß das eine oder andere Motiv für sie relevant ist, denn dies hätte – nach den Erfahrungen aus den explorativen Interviews - dazu geführt, dass tendenziell alle Motive als zutreffend eingestuft worden wären. Um dies zu vermeiden, wurden die Befragten daher angehalten, vorgegebene Motive in eine Reihenfolge zu bringen, sofern diese überhaupt auf sie zutreffen.

Als erstes sollten sie das für sie wichtigste Motiv, anschließend das zweitwichtigste und dann das drittwichtigste Motiv usw. benennen, bis keines der verbleibenden Motive mehr für sie zutreffend war.

Im Zuge der Auswertung wurden die Angaben der Befragten in ein Ranking überführt, bei dem jedem Motiv ein Rankingwert beigemessen wurde; für das wichtigste Motiv gab es 9 Punkte, für das zweitwichtigste 8 Punkte usw.

Abbildung 7 macht deutlich, dass sich die befragten Prüfer aus mehreren Gründen in der Berufsbildung engagieren. Insgesamt stellen sich drei Motive (in dieser Reihenfolge) als die wichtigen Beweggründe für die ehrenamtliche Tätigkeit der Befragten heraus:

1. Die Überzeugung, dass sich die Arbeit als Prüfer positiv auf die Qualität der eigenen Ausbildungstätigkeit auswirkt, diese also mit Vorteilen für die Ausbildung verbunden ist.
2. Die besondere Verantwortung, die mit dem Ehrenamt als Prüfer verbunden ist.
3. Die Möglichkeit, über die Tätigkeit als Prüfer bzgl. der Prüfungsanforderungen in dem betreffenden Beruf immer auf der Höhe der Zeit zu sein.

Weitere, ebenfalls relevante Beweggründe sind

- der Austausch und die Gemeinschaft mit anderen Prüferkollegen und
- die „Freude am Prüfen“,

die jedoch den ersten drei Motiven nachgelagert sind und einen deutlich niedrigeren Stellenwert für die befragten aktiven Prüfer haben. Nahezu gleich relevant sind für die Gesamtheit aller Befragten die Motive auf Platz 6, 7 und 8,

- das altruistische Motiv, sich für andere engagieren zu wollen,
- das Pflichtgefühl gegenüber Dritten und
- das Bedürfnis, den eigenen Beruf/Berufsstand zu fördern.

Die statistische Datenanalyse zeigt, dass es in Bezug auf die Motive zur Ausübung des Ehrenamts zwischen Arbeitgeber-, Arbeitnehmer- und Lehrervertretern signifikante Unterschiede gibt. So messen die Beauftragten der Arbeitgeber – im Vergleich zu den Lehrervertretern – den Motiven

- „besondere Verantwortung, die mit dem Ehrenamt einhergeht“,
- „Freude am Prüfen“,
- „Interesse für andere tätig zu sein“ und
- „Bedürfnis, den eigenen Beruf/Berufsstand zu fördern“

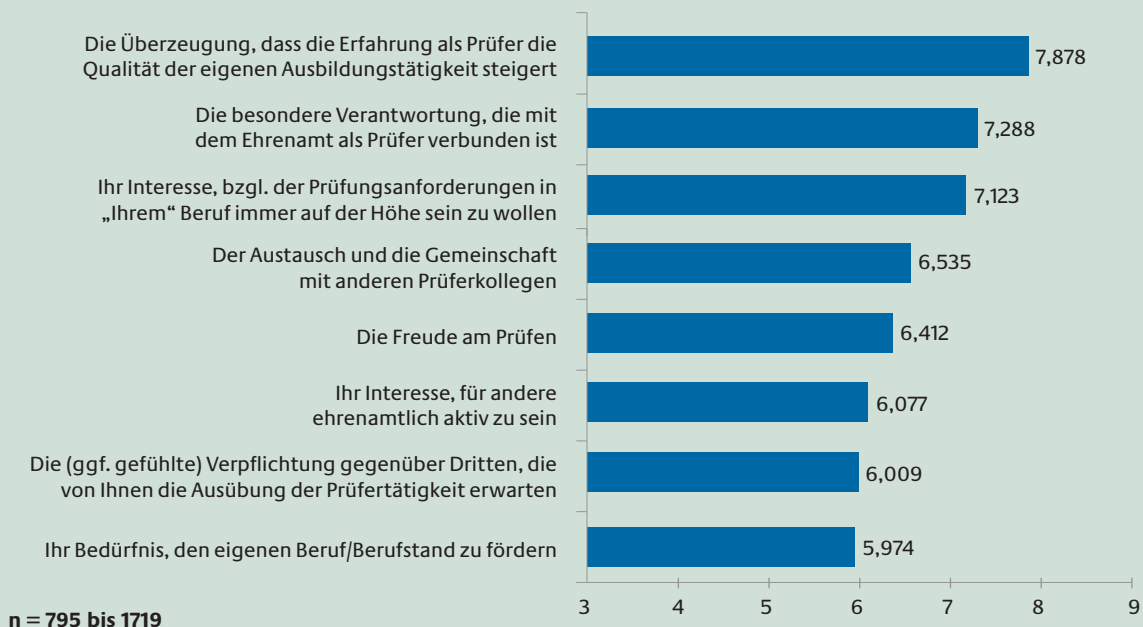
einen deutlich höheren Wert bei, wohingegen das Motiv „bzgl. der Prüfungsanforderungen in ihrem Beruf immer auf der Höhe der Zeit zu sein“ eher für Lehrer ein Beweggrund ist, sich ehrenamtlich im Prüfungswesen zu engagieren. Für Arbeitgeber- und Lehrervertreter hat zudem das Motiv „Verpflichtung gegenüber Dritten“ eine höhere Bedeutung als für Befragte, die im Prüfungsausschuss als Beauftragte der Arbeitnehmer prüfen.

Die Motivlage unterscheidet sich auch zwischen Prüfern verschiedener Berufe, insbesondere zwischen Prüfern aus den handwerklichen Berufen im Vergleich zu den Prüfern aus dem Zuständigkeitsbereich der Industrie- und Handelskammern.

Die Prüfer der industriell-technischen und der kaufmännischen Berufe messen den gleichen drei Motiven in der gleichen Reihenfolge die höchste Bedeutung bei wie der Durchschnitt aller Befragten (siehe oben). Für die Prüfer aus dem Tischler- und Friseurhandwerk gehören zwar die Motive „Vorteile des Prüferseins für die Ausbildungstätigkeit“ und „bzgl. der Prüfungsanforderungen immer auf der Höhe der Zeit zu sein“ ebenfalls zu den drei wichtigsten, sie messen ihnen jedoch durchschnittlich eine geringe Bedeutung zu. Für sie stellt zudem das Motiv „Bedürfnis, den eigenen Berufsstand zu fördern“ einen wichtigen Beweggrund dar, der für die Prüfer im Beruf Tischler/-in das wichtigste Motiv überhaupt ist. Ein weiterer Unterschied ist, dass die Prüfer aus den handwerklichen Berufen dem Motiv „besondere Verantwortung, die mit dem Ehrenamt einhergeht“ einen deutlich niedrigeren Stellenwert beimessen als ihre Kollegen aus dem Bereich von Industrie und Handel.

In Bezug auf die soziodemographischen Merkmale der Befragten zeigt sich, dass die Relevanz von bestimmten Motiven in Abhängigkeit vom Alter der Prüfer signifikant anders eingeschätzt wird. So motivieren die „Vorteile des Prüferseins für die Ausbildungstätigkeit“ und die „Freude am Prüfen“ eher die Jüngeren zur Mitwirkung im Prüfungswesen, während ältere Prüfer den Motiven „besondere Verantwortung, die mit dem Ehrenamt einhergeht“ und „bzgl. der Prüfungsanforderungen immer auf der Höhe der Zeit zu sein“ eine höhere Wichtigkeit beimessen.

Abbildung 7: Ranking der Motive



6.1.7 Bereitschaft zur Ausweitung und Fortführung der Prüfertätigkeit

Einem drohenden Prüfermangel können die zuständigen Stellen prinzipiell durch Anwerbung neuer Prüfer oder auch durch verstärkten Einsatz bereits aktiver Prüfer begegnen. Um abzuschätzen, ob eine Ausweitung des Einsatzes bestehender Prüfer über das erreichte Maß hinaus überhaupt möglich ist, wurden die aktiven Prüfer danach befragt, unter welchen Voraussetzungen sie bereit wären, ihr Engagement auszuweiten.

Insgesamt wurden ihnen hierfür 13 verschiedene Situationen beschrieben, zu denen die Befragten angeben sollten, ob sie unter der jeweiligen Situation gewillt wären, ihre Engagement auszuweiten (siehe hierzu die Abbildungen 8 und 9).

Aus den Angaben der Befragten wurde im Zuge der Auswertung auch ein „Bereitschaftsindex“ gebildet. Er zeigt an, ob die jeweiligen Prüfer eine hohe oder eine niedrige Bereitschaft haben, sich stärker zu engagieren. Prüfern, die unter keiner Voraussetzung oder nur unter einer bestimmten Voraussetzung sich stärker engagieren würden, wurde ein niedriger Indexwert zugewiesen, jene, die unter jeder Bedingung (also praktisch bedingungslos) mehr Zeit für das Prüfungswesen investieren würden, erhielten einen hohen Indexwert. Der Index variiert in der Spannweite zwischen 13 und 52 Punkten.⁵⁷ Tabelle 14 zeigt die Verteilung der Indexwerte über die befragten aktiven Prüfer.

Der Index zeigt, dass fast ein Viertel der Prüfer (24,0 %) einen sehr geringen Wert von bis zu 20 hat, was bedeutet, dass

diese eine sehr geringe Bereitschaft zeigen, ihr Engagement auszuweiten. Auf der anderen Seite wäre ein etwas größerer Teil der Prüfer (27,4%) relativ leicht dazu zu bewegen, das Engagement auszuweiten (Indexwert über 30), weil sie dies unter vielen verschiedenen Bedingungen tun würden (siehe unten).

Die statistische Analyse zeigt, dass die Höhe des Indexwertes bei den Prüfern der verschiedenen Berufe (nahezu) gleich groß ist, es aber Unterschiede zwischen den Statusgruppen gibt. Lehrervertreter haben einen höheren Indexwert und zeigen damit eine höhere Bereitschaft, sich zeitlich noch mehr zu engagieren als sie dies bisher schon tun. Demgegenüber ist der Indexwert und damit die Bereitschaft, sich zeitlich verstärkt zu engagieren, unter den Arbeitgebervertretern am geringsten ausgeprägt.

Welche Bedingungen es sind, die die Befragten dazu bringen würden, sich verstärkt zu engagieren, wird im Folgenden herausgestellt.

Zunächst zeigt sich, dass finanzielle Aspekte für viele Befragte wichtig sind. Über die Hälfte würde sich zeitlich stärker engagieren, wenn sie ihr Arbeitgeber unter Fortsetzung des Gehalts hierfür freistellen würde (55,6% Zustimmung⁵⁸) oder ihnen der entstehende Verdienstaufschlag ausgeglichen würde (52,8%). Ein ebenso hohes Gewicht hat aber auch die direkte Ansprache bzw. „persönliche Bitte“ der zuständigen Stelle. Allein die persönliche Bitte der Kammer bzw. Innung würde mehr als die Hälfte der Befragten (55,5%) veranlassen, das Engagement auszuweiten. Und fast ebenso viele würden sich

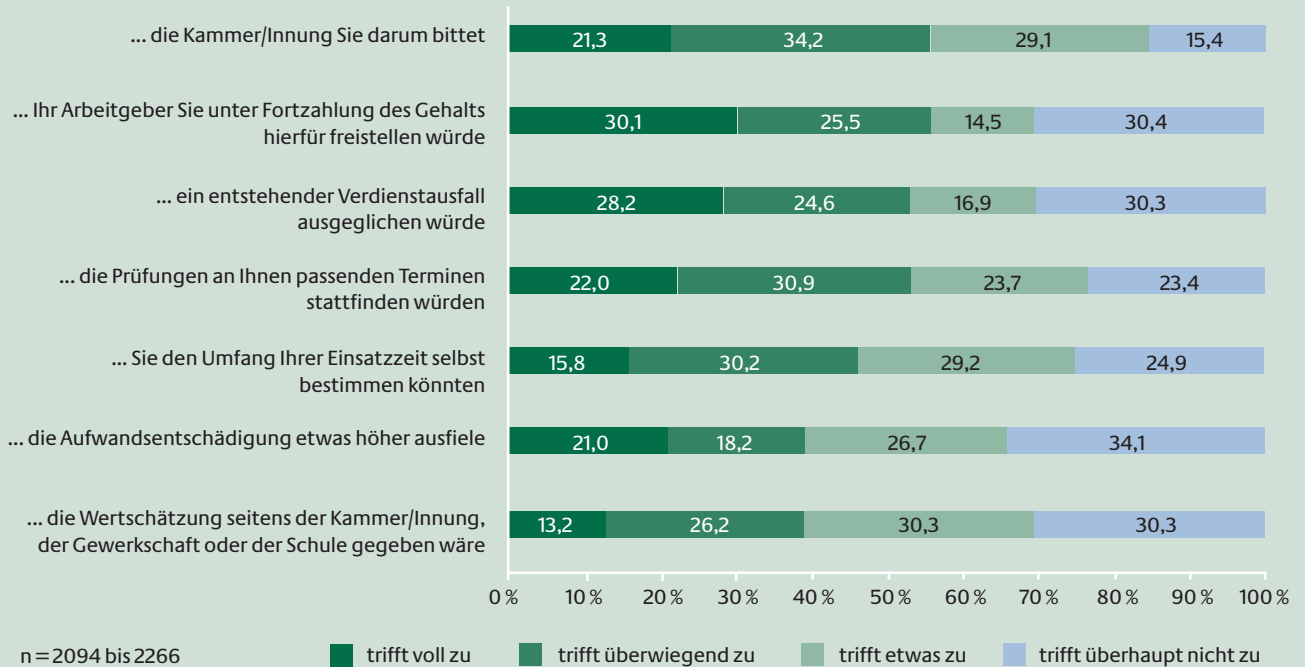
Tabelle 14: Verteilung der Indexwerte

Indexwerte	Anzahl	Verteilung
bis 15	145	7,3 %
16 bis 20	333	16,7 %
21 bis 25	489	24,5 %
26 bis 30	485	24,3 %
31 bis 35	338	16,9 %
über 35	209	10,5 %
Gesamt	1999	100,0%

⁵⁷ Abgefragt wurden 13 Bedingungen in jeweils einer Variable. Jede dieser Variablen hat einen Wert zwischen 1 („trifft überhaupt nicht zu“) und 4 („trifft voll zu“). Der Index entspricht der Summe der Werte der 13 Variablen, so dass ein Wert von 13 besagt, dass der betreffende Prüfer 13 mal geantwortet hat „trifft überhaupt nicht zu“ und der Wert 52 bedeutet, dass 13 mal „trifft voll zu“ geantwortet wurde.

⁵⁸ „trifft voll zu“ und „trifft überwiegend zu“ wurden hier zusammen als Zustimmung interpretiert.

Abbildung 8: Bereitschaft, die Prüfungstätigkeit zu erweitern (1)



verstärkt einbringen, wenn die Prüfungen an geeigneten Terminen stattfinden würden (siehe Abbildung 8). Eine weitere organisatorische Stellschraube mit größerem Wirkungspotenzial ist die zeitliche Dauer des Einsatzes. Wenn Prüfer diese selbst (mit-)bestimmen könnten, wären 46,0% von ihnen bereit, sich zeitlich mehr zu engagieren. Würde die Aufwands-

entschädigung erhöht, so würde dies mehr als jeden Dritten zu zusätzlichem Engagement verleiten und ähnlich würde es sich verhalten, wenn den Prüfern von Seiten der zuständigen Stelle, der Gewerkschaften und der Schulbehörden mehr Wertschätzung entgegengebracht würde.

Abbildung 9: Bereitschaft, die Prüfungstätigkeit auszuweiten (2)

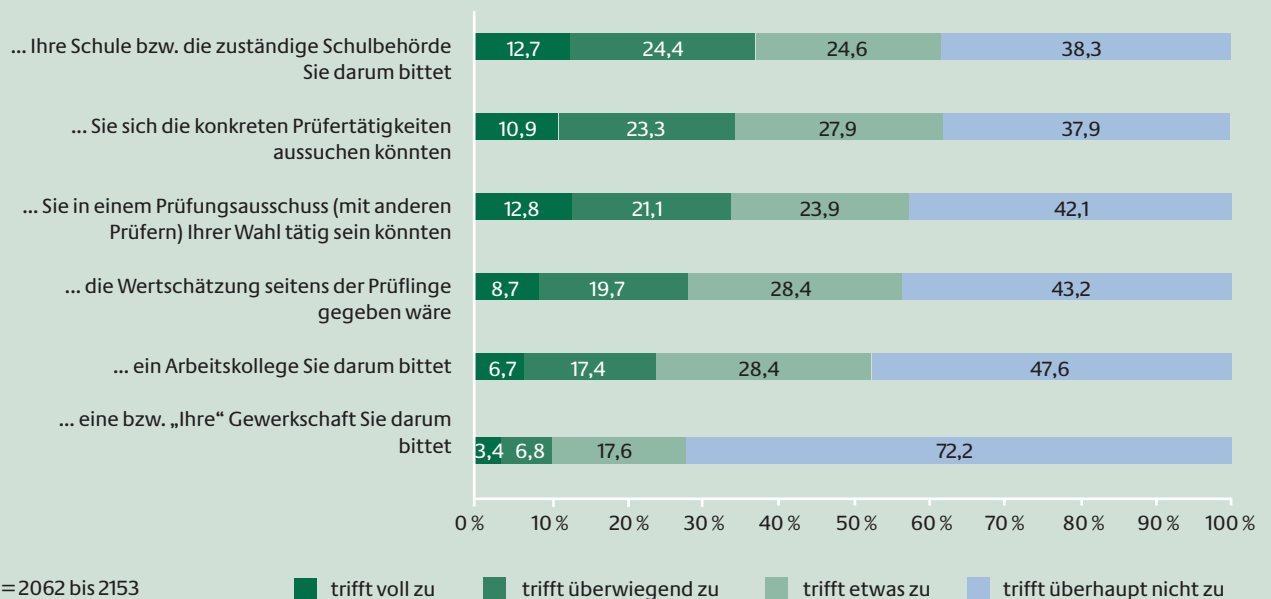


Abbildung 9 zeigt die weiteren Situationen, die eine immer kleinere Gruppe von Prüfern dazu veranlassen würde, sich zeitlich noch umfangreicher einzubringen. Auch hier finden sich sowohl Bedingungen, die eher im Organisatorischen liegen (konkrete Tätigkeiten oder den Prüfungsausschuss selbst wählen), als auch solche, die mit Wertschätzung und persönlicher Ansprache zu tun haben. Auffällig ist hierbei, dass die befragten Prüfer, die auf die persönliche Bitte der zuständigen Stelle

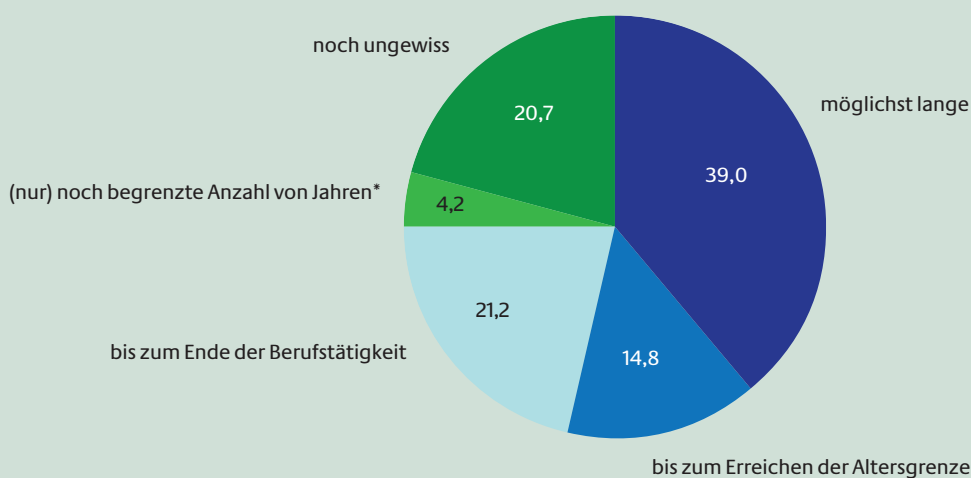
großen Wert legen (siehe oben), der persönlichen Bitte einer Gewerkschaft einen sehr geringen Stellenwert beimessen.

Die statistische Analyse von Tabelle 15 zeigt, dass Prüfer der drei Statusgruppen auf einige „Stellschrauben“ gleichermaßen, auf andere aber unterschiedlich ansprechen. So würde die Bitte der zuständigen Stelle insbesondere Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertreter veranlassen, sich umfangreicher zu en-

Tabelle 15: „Bereitschaft“ differenziert nach Statusgruppen

	Bereitschaft, sich mehr zu engagieren (trifft zu und trifft überwiegend zu) in %		
	Arbeitgebervertreter	Arbeitnehmervertreter	Lehrervertreter
Bitte von Kammer/Innung	56,9 %	59,4 %	43,8 %
Bitte Gewerkschaft	7,6 %	16,5 %	6,7 %
Bitte Schule/Schulbehörde	29,8 %	31,6 %	63,9 %
Bitte Arbeitskollege	20,8 %	24,7 %	33,5 %
Freistellung unter Fortzahlung des Gehalts	48,3 %	65,2 %	54,1 %
Ausgleich Verdienstaufschlag	50,6 %	61,1 %	45,1 %
Höhere Aufwandsentschädigung	33,7 %	37,3 %	53,8 %

Abbildung 10: Fortführung der Prüfertätigkeit



n = 2331

* im Mittel noch 4,5 Jahre

gagieren, wohingegen Lehrervertreter stark auf die Bitte einer Schulbehörde reagieren würden. Die Bitte einer Gewerkschaft würde verstärkt bei Arbeitnehmervertretern Folgen zeigen, aber auch unter ihnen nur 16,5% veranlassen, sich umfangreicher zu engagieren.

Die Freistellung durch den Arbeitgeber unter Fortzahlung des Gehalts sowie ein Ausgleich von Verdienstaufschlag sind vor allem für Arbeitnehmervertreter Bedingungen, unter denen sie sich noch mehr engagieren würden, wohingegen Lehrervertreter überproportional auf eine höhere Aufwandsentschädigung reagieren würden.

Unabhängig davon, ob Prüfer ihr Engagement ausweiten würden oder nicht, wurden sie abschließend befragt, wie lange sie ihre ehrenamtliche Tätigkeit als Prüfer noch ausüben möchten. Dabei zeigte sich, dass drei Viertel aller Befragten das Ehrenamt mindestens bis zum Ende der Berufstätigkeit ausüben möchten; viele sogar auch darüber hinaus (siehe Abbildung 10).

39,0% der Prüfer äußern sogar den Wunsch bzw. die Absicht, „möglichst lange“ weiter prüfen zu wollen. Eine kleinere Gruppe (20,7%) hat sich diesbezüglich noch nicht festgelegt und ein sehr kleiner Teil der Befragten (4,2%) gibt an, nur noch wenige Jahre Prüfer sein zu wollen (im Mittel 4,5 Jahre). Dies sind jedoch zumeist Prüfer im Alter von über 50 Jahren, so dass sich deren angegebenes Ende der Prüfertätigkeit wahrscheinlich mit dem Ende ihrer Berufstätigkeit näherungsweise deckt.

6.2 Ergebnisse der Befragung von ehemaligen Prüfern

Neben der Befragungsgruppe der aktiven Prüfer wurden auch ehemalige Prüfer aus den sechs ausgewählten Berufen befragt, insb. mit dem Ziel, in Erfahrung zu bringen, warum diese ihr Ehrenamt niedergelegt haben. Darüber hinaus wurde diese Befragungsgruppe aber zu ihren Motiven für das frühere ehrenamtliche Engagement sowie zu ihrer Erfahrungen als Prüfer befragt.

Anders als geplant war es nicht möglich, ähnlich viele ehemalige wie aktive Prüfer für die Befragung zu gewinnen, was wahrscheinlich auf mehrere Ursachen zurückzuführen ist. Zunächst ist davon auszugehen, dass die zuständigen Stellen nur wenige und nicht so gut gepflegte Adressen von ehemaligen Prüfern haben.⁵⁹ Darüber hinaus sind ehemalige Prüfer im Durchschnitt älter und daher voraussichtlich weniger gut

per E-Mail erreichbar. Den zuständigen Stellen wurde zwar angeboten, Papierfragebögen (auch) für diese Gruppe zur Verfügung zu stellen, wobei nur eine kleine Zahl zuständiger Stellen dieses Angebot in Anspruch genommen hat (siehe Abschnitt 4.2.2). Es ist auch zu vermuten, dass die Mitwirkungsbereitschaft bei ehemaligen Prüfern geringer ausgeprägt ist als unter aktiven Prüfern⁶⁰ und schließlich ist auch davon auszugehen, dass die Grundgesamtheit sehr viel kleiner ist. Insbesondere in den jungen Berufen wie dem/der Elektroniker/-in für Automatisierungstechnik dürfte es nur wenige ehemalige Prüfer geben.

Insgesamt haben sich 143 ehemalige Prüfer aus den sechs Berufen an der Befragung beteiligt. Zunächst wird deren soziodemographisches Profil beschrieben und anschließend werden deren inhaltliche Angaben vorgestellt.

6.2.1 Soziodemographischer Hintergrund der befragten Ehemaligen

Die befragten ehemaligen Prüfer sind mehrheitlich männlichen Geschlechts und im Mittel 53,5 Jahre alt. Im Vergleich zu den befragten Aktiven ist der Anteil von Männern rund 10 Prozentpunkte und das Durchschnittsalter um 6,5 Jahre höher. Wie Tabelle 16 zeigt, sind unter den ehemaligen Prüfern auch viele Jüngere zu finden, 41,5% sind 50 Jahre oder jünger. Wenig überraschend ist, dass der Anteil von Rentnern und Pensionären deutlich höher ausfällt als bei den befragten aktiven Prüfern. Knapp jeder fünfte ehemalige Prüfer gibt an, im Ruhestand zu sein.

6.2.2 Motive und Erfahrungen von ehemaligen Prüfern

Die ehemaligen Prüfer wurden, wie die aktiven Ehrenamtlichen, zu zentralen Aspekten ihrer Prüfertätigkeit befragt, insbesondere zu

- ihren Motiven der Ausübung der Prüfertätigkeit,
- ihren Erfahrungen als Prüfer sowie
- der Anerkennung und Wertschätzung, die ihnen entgegengebracht wurde.

Die statistische Analyse zeigt, dass sich die Angaben der ehemaligen Prüfer zu diesen Aspekten in weiten Teilen mit den Angaben der aktiven Prüfer decken. D. h., dass ehemalige Prüfer also sehr ähnliche Motive hatten, sich als Prüfer zu engagieren und dabei auch vergleichbare Erfahrungen sammelten wie ihre noch aktiven Kollegen. Daher werden im Folgenden nicht alle Details der Befragungsergebnisse zu den oben genannten Aspekten wiedergegeben, um Wiederholungen zu vermeiden.

⁶⁰ Von den 239 Fragebögen für ehemalige Prüfer, die an zuständige Stellen versendet wurden, sind 46 ausgefüllt von der Befragungszielgruppe zurückgesendet worden, was einer Rücklaufquote von 19,2% entspricht. Die entsprechende Rücklaufquote der postalischen Fragebögen von aktiven Prüfern liegt demgegenüber bei 30,0%.

⁵⁹ Dies legen nicht zustellbare Rückläufer von Papierfragebögen nahe.

Tabelle 16: Soziodemographische Merkmale ehrenamtlicher Prüfer

Merkmale	Anzahl	Verteilung
Männer	112	78,9%
bis 30 Jahre	4	2,9%
31 bis 40 Jahre	18	12,9%
41 bis 50 Jahre	36	25,7%
51 bis 60 Jahre	29	20,7%
über 61 Jahre	53	37,9%
Migrationshintergrund	1	0,7%
Angestellter/Arbeiter	75	58,6%
Beamter	6	4,7%
Selbstständiger	16	12,5%
Arbeit suchend	6	4,7%
nicht erwerbstätig	1	0,8%
Rentner/Pensionär	24	18,8%
Ausbildung zentraler Bestandteil der Berufstätigkeit	89	64,5%
Alte Bundesländer	121	91,7%

Stattdessen werden Gemeinsamkeiten und Unterschiede zu den Angaben der aktiven Prüfer herausgestellt.

Beide Gruppen, also ehemalige und aktive Prüfer, führen viele Gründe für die Tätigkeit als Prüfer an. Für die ehemaligen Prüfer waren die dominanten Motive dabei die gleichen, die auch von aktiven Prüfern als die wichtigsten für ihr Engagement beschrieben werden, nämlich

- die „Vorteile des Prüferseins für die eigene Ausbildungstätigkeit“ sowie
- der Effekt, „bzgl. der Prüfungsanforderungen immer auf der Höhe zu sein“.

Geringe Unterschiede gibt es nur bei den ebenfalls als sehr wichtig eingestuften Motiven „gefühlte Verpflichtung gegenüber Dritten“ und „besondere Verantwortung, die mit dem Ehrenamt einhergeht“. Für die ehemaligen Prüfer war

- das Motiv „gefühlte Verpflichtung gegenüber Dritten“ das drittwichtigste und
- die „besondere Verantwortung“ das viertwichtigste Motiv,

wohingegen sich die aktiven Prüfer höher selbstbestimmt zeigen. Das Motiv „gefühlte Verpflichtung gegenüber Dritten“ hat bei ihnen nur einen hinteren Platz im Ranking der Motive, die „besondere Verantwortung des Prüferamtes“ ist für sie hingegen das drittwichtigste Motiv (siehe Abbildung 7 im Abschnitt 6.1.6).

Tabelle 17: Dauer der Prüfertätigkeit

Dauer der Prüfertätigkeit	Anzahl	Verteilung
bis 5 Jahre	18	12,9%
6 bis 10 Jahre	22	15,7%
11 bis 15 Jahre	21	15,0%
16 bis 20 Jahre	29	20,7%
über 20 Jahre	50	35,7%
Gesamt	140	100,0%

Die befragten ehemaligen Prüfer waren im Durchschnitt 16,4 Jahre im Prüfungswesen aktiv, mehr als jeder Dritte von ihnen sogar über 20 Jahre (siehe Tab. 17).

In dieser Zeit sammelten sie umfangreiche Erfahrungen, die sich nicht grundsätzlich von den Erfahrungen unterscheiden, von denen die aktiven Prüfer berichteten.

So bescheinigen auch die ehemaligen Prüfer überwiegend (70,0 %) ihrer zuständigen Stelle eine professionelle Organisation und berichten von einem persönlichen und sehr guten Verhältnis zu ihrem Betreuer dort (80,7 %).⁶¹

Die Abnahme von Prüfungen bereitete der großen Mehrheit auch viel Freude (86,4 %), insb. wenn dem Prüfungsteilnehmer eine sehr gute Leistung bescheinigt werden konnte (92,1 %). Dass zwei von drei Ehemaligen (66,2 %) die Prüfung auch als anstrengend empfanden, spielte dabei scheinbar keine Rolle.⁶²

Schließlich berichten auch fast alle Ehemaligen (95,0 %) davon, dass die Zusammenarbeit und das Miteinander mit Prüferkollegen sehr angenehm gewesen sei.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass ehemalige Prüfer von sehr positiven Erfahrungen aus ihrer aktiven Zeit berichten und diese Erfahrungen nur minimal von denen abweichen, die aktive Prüfer bislang sammelten. Insofern ist zu vermuten, dass die Ehemaligen ihr Engagement als Prüfer

61 Die Wertungen bzw. Aussagen der aktiven Prüfer waren zu einem noch größeren Anteil positiv. Vgl. Abbildung 5 im Abschnitt 6.1.4.2.

62 Aktive Prüfer haben zu allen drei Aussagen zu einem noch höheren Prozentsatz Zustimmung erklärt. Vgl. auch hierzu Abbildung 5 im Abschnitt 6.1.4.2.

nicht aus Gründen, die unmittelbar in der Prüfertätigkeit liegen, niedergelegt haben.

Neben den Erfahrungen aus der Prüferarbeit i. e. S. sollten die Ehemaligen auch darüber Auskunft geben, welche Anerkennungen sie seinerzeit von ihrer zuständigen Stelle für das Engagement erhalten haben und von welcher Seite ihnen hierfür Wertschätzung entgegengebracht wurde. Die gleichen Fragen wurden auch den aktiven Prüfern gestellt. Da deren Angaben weiter oben ausführlich präsentiert wurden und sich diese in weiten Teilen mit dem decken, was die ehemaligen Prüfer hierzu berichteten, wird hier wiederum die Form einer verdichteten Ergebnispräsentation gewählt.

Wie auch die aktiven Prüfer berichten, sind „Einladungen zu Fortbildungsveranstaltungen“ die häufigsten Formen, wie Prüfern von ihrer Stelle – über verbale Äußerungen hinaus – Anerkennung zuteil wird. Über 60 % der befragten Ehemaligen berichten, dass sie einmal (26,3 %) oder mehrmals (35,8 %) zu einer Fortbildungsveranstaltung eingeladen wurden, weil sie sich ehrenamtlich als Prüfer engagierten. Annähernd gleich hoch bzw. niedrig sind auch die Anteile derer, die von ihrer Stelle zu internen geselligen Veranstaltungen, zur Abschlussprüfung der Köche und Restaurantfachleute sowie zu kulturellen Veranstaltungen eingeladen wurden. Wie bei den aktiven Prüfern zeigt sich auch bei den ehemaligen, dass die Wünsche nach einer Aufmerksamkeit bzw. Anerkennung in der jeweiligen Form ausgeprägter waren und nur bei einer Untergruppe Realität wurden.

Unterschiede zwischen den Befragungsgruppen der ehemaligen und aktiven Prüfer gibt es jedoch hinsichtlich der letzten beiden in der Tabelle 18 aufgeführten Formen der Anerkennung, dem „Erhalt einer Urkunde für langjährige Prüfertätigkeit“

Tabelle 18: Formen von Anerkennung

	Anerkennung erhalten		Anerkennung gewünscht	
	einmal	mehrfach	gerne	sehr gerne
Einladung zum Abendessen im Rahmen der Abschlussprüfung der Köche und Restaurantfachleute	16,3 %	10,9 %	46,5 %	12,3 %
Einladung zu einer kulturellen Veranstaltung	3,1 %	2,3 %	52,2 %	14,8 %
Einladung zu Fortbildungsveranstaltungen	26,3 %	35,8 %	53,9 %	31,3 %
Einladung zu einer „internen“ geselligen Veranstaltung der zuständigen Stelle	15,0 %	17,9 %	53,0 %	21,4 %
Persönliche Erwähnung in einer Zeitschrift oder vergleichbarem Medium	9,6 %	3,7 %	30,4 %	7,8 %
Erhalt einer Urkunde für langjährige Prüfertätigkeit	44,2 %	19,6 %	34,3 %	13,0 %
Erhalt einer Anstecknadel, eines Ringes oder vergleichbarer Auszeichnungen	37,0 %	9,4 %	34,2 %	10,8 %

tigkeit“ und dem „Erhalt einer Anstecknadel, eines Ringes oder einer vergleichbaren Auszeichnung“. Aus nachvollziehbaren Gründen – immerhin haben die Ehemaligen im Durchschnitt 4,3 Jahre mehr Erfahrung – berichten mehr ehemalige als aktive Prüfer davon, bereits eine Urkunde, eine Anstecknadel oder auch einen Ring für langjährige Prüfertätigkeit erhalten zu haben.

Direkt nach der Frage zu materiellen oder ideellen Formen der Anerkennung wurden auch die ehemaligen Prüfer danach befragt, ob sie wahrgenommen haben, dass ihr Engagement wertgeschätzt wurde und wenn ja, von wem. Auch zu dieser Frage antworteten die ehemaligen Prüfer sehr ähnlich wie ihre aktiven Kollegen, nämlich in der Art, dass

- relativ viele bekunden, von der zuständigen Stelle (66,0 % Zustimmung) und dem dort für das Prüferwesen verantwortlichen Mitarbeiter (65,6 %) Wertschätzung erfahren zu haben,
- etwa jedem zweiten Anerkennung von Seiten des Arbeitgebers (49,6 %) oder von Kollegen (50,0 %) entgegengebracht wurde und
- nur sehr wenige Anerkennung von Seiten der Öffentlichkeit (21,3 %) oder von Seiten einer Gewerkschaft (12,7 %) wahrgenommen haben.

Im Vergleich zu den aktiven berichten die ehemaligen Prüfer generell seltener von wahrgenommener Wertschätzung, wobei sich größere Unterschiede nur bei der Wertschätzung durch die zuständige Stelle, durch den dortigen Prüferbetreuer und durch die Öffentlichkeit zeigen.

6.2.3 Gründe für die Aufgabe der Prüfertätigkeit

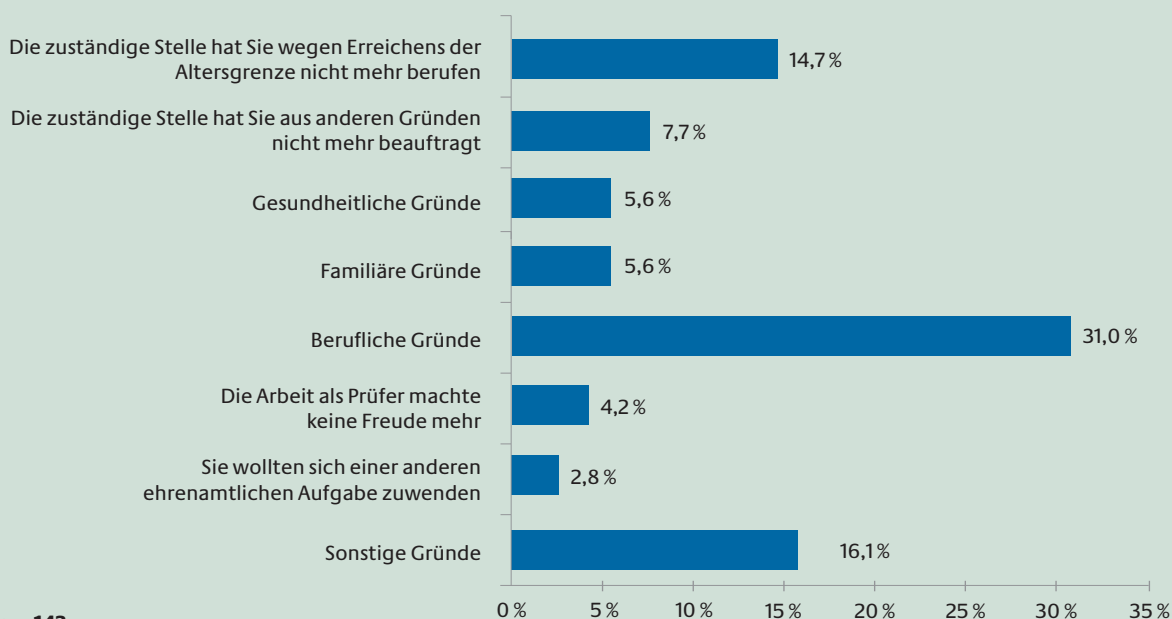
Die Frage, warum sie die Prüfertätigkeit aufgegeben haben, beantworteten alle Befragten. Am häufigsten waren es demnach berufliche Gründe, die sie zur Aufgabe des Ehrenamtes zwangen bzw. veranlassten. Knapp jeder Dritte (31,0 %) von ihnen gibt an, aus beruflichen Gründen nicht mehr zu prüfen. Von denen wiederum nennt die Hälfte (50,0 %) eine hohe zeitliche Belastung im Beruf als Anlass für die Aufgabe der Prüfertätigkeit. Die mangelnde Bereitstellung des (neuen) Arbeitgebers und der Umzug von Befragten wurden von jeweils 17,4 % als konkrete berufliche Gründe benannt.

Die statistische Analyse zeigt, dass Arbeitnehmervertreter überproportional oft durch einen Ortswechsel zur Aufgabe ihres Ehrenamtes veranlasst wurden.

Der zweithäufigste Grund⁶³ (14,7%), warum Prüfer aus dem Amt ausschieden, ist die Erreichung „der Altersgrenze“, die in mehreren Kammerbezirken gilt. Die Gründe „Nichtberücksichtigung der zuständigen Stellen aus anderen Gründen“ (7,7%), gesundheitliche Gründe (5,6 %) und familiäre Gründe (5,6 %) waren nur für jeweils kleinere Gruppen der befragten Ehemaligen ursächlich für ihr Ausscheiden.

⁶³ Sonstige Gründe werden zwar von 16,1% der Befragten und damit häufiger genannt, allerdings subsumieren sich hierunter mehrere Gründe, so dass der Grund „Altersgrenze“ der zweithäufigste ist.

Abbildung 11: Gründe für die Aufgabe des Prüferamts



n = 143

Der Anteil der ehemaligen Prüfer, denen die Arbeit als Prüfer keine Freude mehr machte, und die deshalb das Amt aufgaben, ist mit 4,2 % sehr gering. Die Betreffenden geben zu etwa gleichen Teilen an, dass der „Umfang der Arbeit als Prüfer“ oder „die Art der Tätigkeit“ ihnen keine Freude mehr bereitet habe.

Schließlich gibt es noch eine sehr kleine Gruppe von Befragten (2,8 %) die angibt, die Prüfertätigkeit niedergelegt zu haben, um sich einer anderen ehrenamtlichen Tätigkeit zuzuwenden.

16,1% der Ehemaligen nennen „Sonstige Gründe“ als ursächlich für das Ausscheiden und konkretisieren dies u. a. wie folgt:

- Altersgründe (hier ist nicht klar, ob die Befragten von sich aus das Amt niederlegten oder ob sie von der zuständigen Stelle nicht mehr berufen wurden),
- den Beginn des Ruhestandes,
- einen Umzug (hier ist nicht klar, ob es ein beruflich bedingter Umzug war) und
- die Übernahme einer hauptamtlichen Funktion in der zuständigen Stelle.

Zwischen den Angaben ehemaliger Prüfer verschiedener Berufe zeigen sich keine signifikanten Unterschiede, d. h., die hier dargestellten Gründe des Ausscheidens aus dem Prüferamt gelten für jeden der sechs Berufe gleichermaßen.

6.3 Ergebnisse der Befragung von potenziellen Prüfern

Aus dem Kreis „potenzieller Prüfer“ sollten auch Personen befragt werden, insb. mit dem Ziel in Erfahrung zu bringen, welche Erwartungen „Nicht-Prüfer“ mit der Arbeit als Prüfer verbinden und unter welchen Bedingungen sie bereit wären, sich selbst in diesem Bereich zu engagieren.

Als „potenzielle Prüfer“ können Personen gelten, welche die Voraussetzungen des § 40 Abs. 1 BBiG erfüllen, die also „sachkundig und für die Mitwirkung im Prüfungswesen geeignet“ sind. Um entsprechende Personen zu finden und für die Teilnahme an der Befragung zu motivieren, wurden die aktiven und ehemaligen Prüfer am Ende ihres Fragebogens gebeten, eine Person für die Befragung zu gewinnen, die sich noch nicht im Prüfungswesen engagiert, aber für das Ehrenamt aus ihrer Sicht „fachlich und menschlich geeignet“ erscheint. Zusätzlich wurden aus dem Kreis der Leser und Leserinnen der Zeitschrift „Der deutsche Berufsausbilder“ Personen befragt, die Interesse am Prüfungswesen zeigten⁶⁴, die aber selbst noch nicht als Prüfer tätig waren. Ein gewisses Maß an Sachkunde ist bei den Lesern dieser Fachzeitschrift zu vermuten.

64 Hier wurde im Aufruf zur Teilnahme an der Befragung darauf hingewiesen, dass Daten und Einschätzungen sachkundiger Personen, die noch nicht Prüfer sind, für die Studie ebenfalls wichtig sind.

Tabelle 19: Soziodemographische Merkmale potenzieller Prüfer

Merkmale	Anzahl	Verteilung
Männer	172	58,9 %
bis 30 Jahre	49	17,0 %
31 bis 40 Jahre	100	34,6 %
41 bis 50 Jahre	90	31,1 %
51 bis 60 Jahre	44	15,2 %
über 61 Jahre	6	2,1 %
Migrationshintergrund	21	7,3 %
Angestellter/Arbeiter	210	72,2 %
Beamter	22	7,6 %
Selbstständiger	49	16,8 %
Arbeit suchend	1	0,3 %
nicht erwerbstätig	2	7 %
Rentner/Pensionär	7	2,4 %
Ausbildung zentraler Bestandteil der Berufstätigkeit	140	48,6 %
Alte Bundesländer	239	92,6 %

Über beide Rekrutierungswege wurden insgesamt 298 Personen befragt, die ein ausgeprägtes Interesse haben, als Prüfer tätig zu werden (siehe unten), dies bislang aber noch nicht tun.

6.3.1 Soziodemographischer Hintergrund

Unter den befragten potenziellen Prüfern dominieren, wie auch unter den aktiven und ehemaligen Prüfern, die Männer sowie Personen aus den alten Bundesländern. Letzteres ist sicher (auch) eine Folge des Rekrutierungsweges der Befragungszielgruppe, die über die befragten aktiven und ehemaligen Prüfer führte (siehe Tab. 19).

Der Altersdurchschnitt der befragten potenziellen Prüfer liegt leicht unter dem der aktiven und stark unter dem der ehemaligen Prüfer, der Anteil der Personen mit Migrationshintergrund ist demgegenüber in dieser Gruppe am höchsten.

Erwerbstätig sind fast alle befragten potenziellen Prüfer, ganz überwiegend als Angestellte. Immerhin jeder sechste Befragte ist selbstständig und jeder Dreizehnte ist Beamter.

Wie unter den aktiven und ehemaligen Prüfern auch, hat ein relativ hoher Anteil der Befragten beruflich mit Ausbildung zu tun, bei knapp jedem zweiten ist es sogar zentrales Element der eigenen Berufstätigkeit.

6.3.2 Erwartungen potenzieller Prüfer bzgl. des Ehrenamtes

Wie stellen sich potenzielle Prüfer die ehrenamtliche Tätigkeit vor und was würde sie veranlassen, sich dieser Aufgabe zu stellen? Um diese Fragen zu beantworten, wurden den potenziellen Prüfern zunächst mögliche Erwartungen vorgegeben, die sie auf ihr Zutreffen hin bewerten sollten.⁶⁵ In Verbindung mit einem mehr oder weniger stark ausgeprägten Interesse, selbst Prüfer zu werden, können die Erwartungen als motivierende Elemente des Ehrenamts interpretiert werden.

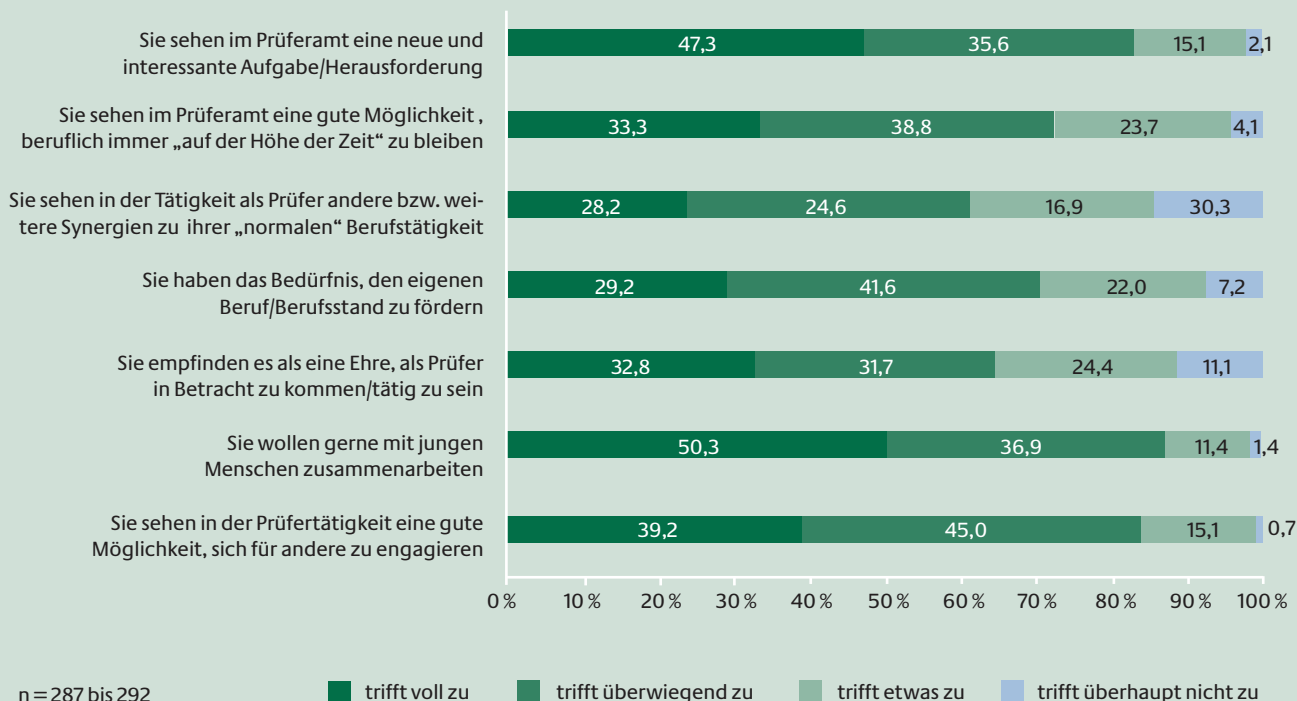
Die Angaben der Befragten zeigen zunächst, dass sie ein sehr positives Bild von der Prüferarbeit haben und damit sowohl soziale als auch (eher) eigennützige Vorteile verbinden.

So sehen jeweils mehr als 70 % der Befragten im Ehrenamt als Prüfer eine gute Möglichkeit,

- sich „für andere“ zu engagieren,
- den eigenen Beruf/Berufsstand zu fördern und
- junge Menschen in ihrer beruflichen Entwicklung zu fördern.

65 1 = trifft überhaupt nicht zu, 2 = trifft etwas zu, 3 = trifft überwiegend zu, 4 = trifft voll zu.

Abbildung 12: Erwartungen potenzieller Prüfer bezüglich des Ehrenamts



Ebenfalls über 70% der potenziellen Prüfer verbinden auch individuelle Vorteile mit dem Prüferamt und gehen davon aus, dass

- die Arbeit als Prüfer eine neue und interessante Aufgabe und Herausforderung für sie sein könnte und
- man als Prüfer beruflich auch immer auf der Höhe der Zeit bleibt.

Etwas weniger Befragte, aber immer noch über die Hälfte von ihnen, verbinden mit dem Prüferamt auch eine besondere Ehre und sehen darin bestimmte Synergien zur eigenen Berufstätigkeit.

Befragte, die im Prüferwesen Synergien zur eigenen beruflichen Tätigkeit sehen bzw. erwarten, wurden im Fragebogen gebeten, diese Synergien näher zu erläutern. 227 Personen haben dazu teils umfassende Angaben gemacht, die qualitativ und nach Berufen getrennt ausgewertet sowie zu thematischen Kategorien zusammengefasst wurden.⁶⁶ Für drei Berufe wurde zudem eine Rubrik „Sonstiges“ gebildet.

- Auf die Kategorie „Vorteile für die eigene Ausbildungstätigkeit“ entfallen die meisten Aussagen (73). Potenzielle aller Berufsgruppen, die u. a. als Ausbilder, Lehrer, Trainer oder auch freiberufliche Dozenten tätig sind, erfahren durch die Prüfertätigkeit, „was in den Prüfungen gefordert wird“ und möchten dieses Wissen nutzen, um „das Niveau und die Qualität der eigenen Ausbildungsdurchführung zu steigern“.

⁶⁶ Die Angaben zu den erwarteten Synergien wurden berufsspezifisch ausgewertet, sie können über die Autoren der Studie bezogen werden.

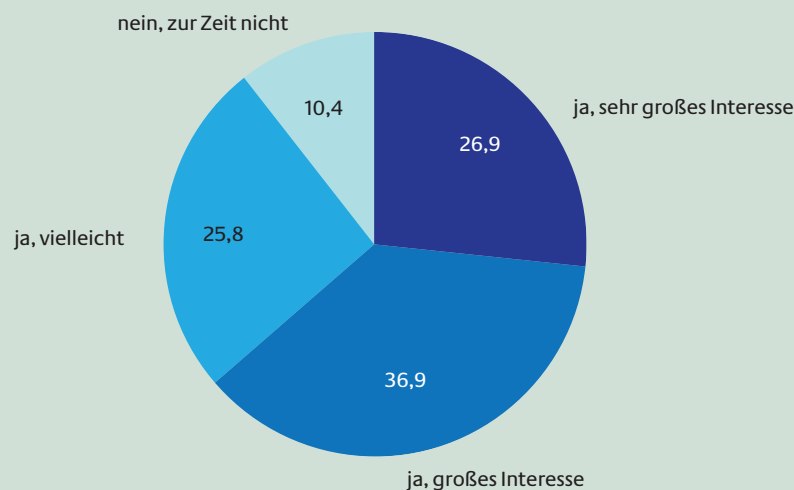
- Potenzielle aller Berufsgruppen machten weiterhin Aussagen, die in der Rubrik „Erfahrungsaustausch und Aufbau von Kontakten“ zusammengefasst wurden. 50 Nennungen konnten diesem Bereich insgesamt zugeordnet werden. Die Befragten sehen u. a. den Vorteil über die Prüfertätigkeit, andere Betriebe und deren Mitarbeiter kennenzulernen und sich mit ihnen über berufliche Erfahrungen auszutauschen.
- Durch die Prüfertätigkeit neue Erkenntnisse zu gewinnen bzw. immer „auf dem neuesten Stand“ zu sein, wird in 46 offenen Angaben (in dieser oder ähnlicher Form) als Synergie herausgestellt. Lediglich Potenzielle, die für den Beruf Friseur/-in als Prüfer tätig sein könnten, haben diesen Vorteil nicht als Synergie herausgestellt.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass die befragten potenziellen Prüfer positive Erwartungen mit der Prüfertätigkeit verbinden und sie sowohl gesellschaftliche als auch individuelle Vorteile für die Person des Prüfers darin sehen. Die am stärksten ausgeprägten Erwartungen sind, dass man als Prüfer „mit jungen Menschen arbeitet“, es eine „interessante Aufgabe“ ist und man sich als Prüfer „für andere“ engagiert.

6.3.3 Engagement als Prüfer

Neben den Erwartungen an das Ehrenamt im Prüfungswesen wurde auch die Bereitschaft, sich selbst ehrenamtlich zu engagieren, erfragt. Potenzielle Prüfer sollten dazu angeben, ob sie sich derzeit für eine Prüfertätigkeit interessieren und unter welchen Voraussetzungen aus dem Interesse ein konkretes Engagement entstehen würde.

Abbildung 13: Interesse, als ehrenamtlicher Prüfer tätig zu werden



n = 260

Die Daten zeigen, dass der überwiegende Teil der befragten Potenziellen (89,6 %) sich eine Mitwirkung im Prüfungswesen aktuell durchaus vorstellen kann. Rund zwei Drittel der Befragten haben großes (36,9 %) oder sehr großes (26,9 %) Interesse am Ehrenamt und etwa jeder Vierte ist noch unentschlossen.

Im Anschluss an die Frage nach der Mitwirkungsbereitschaft im Prüfungswesen wurden die potenziellen Prüfer

gefragt, unter welchen konkreten Bedingungen sie sich engagieren würden bzw. was sie veranlassen würde, sich dieser Aufgabe zuzuwenden. Zu 13 vorgegebenen Situationen sollten die Befragten angeben, ob sie sich unter dieser konkreten Bedingung für die Aufnahme des Ehrenamts entscheiden würden oder nicht.

Abbildung 14: Bereitschaft, sich als Prüfer zu engagieren (1)

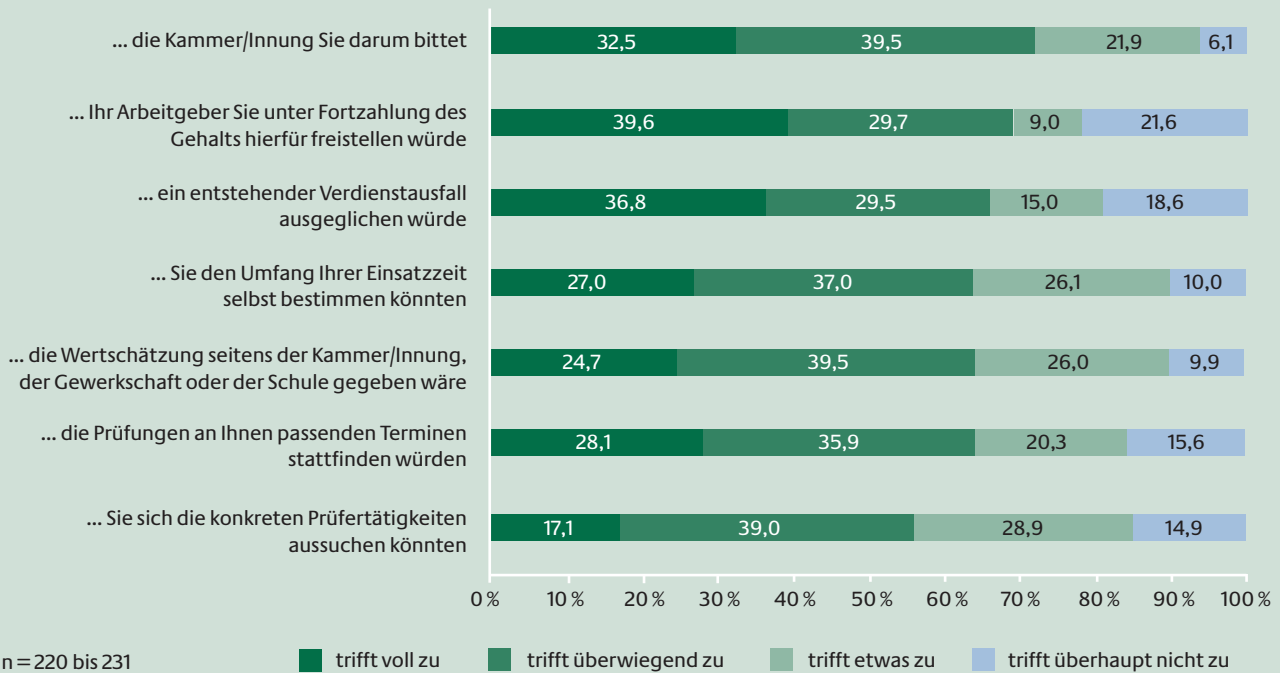
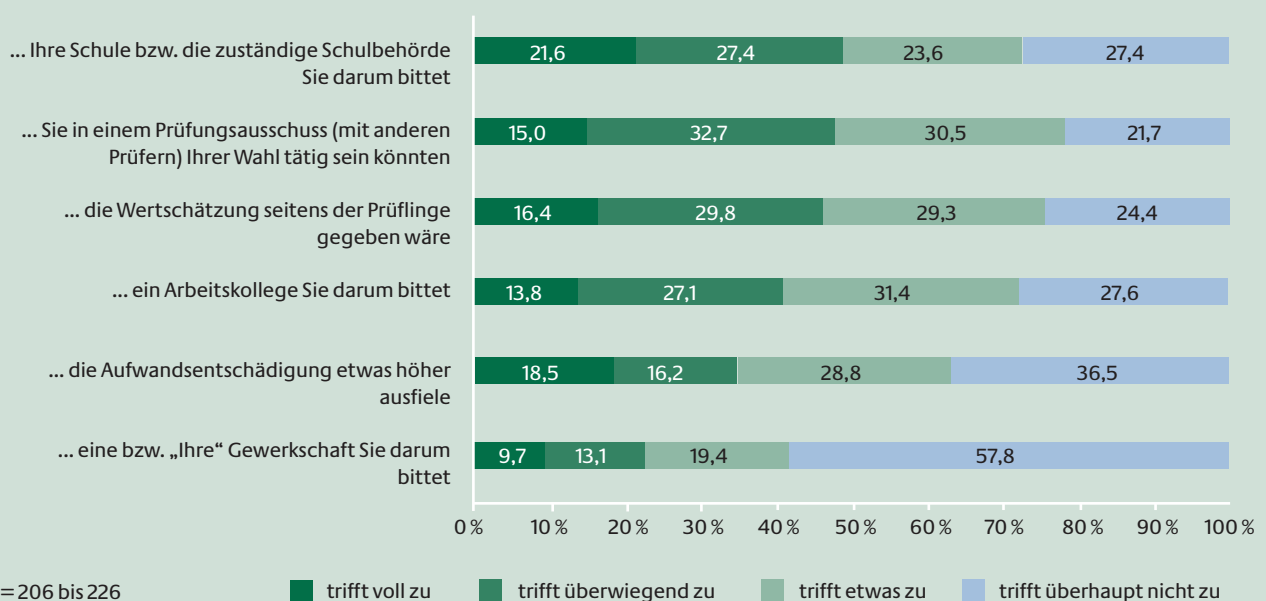


Abbildung 15: Bereitschaft, sich als Prüfer zu engagieren (2)



Die Ergebnisse hierzu zeigen, dass es nicht viel bedarf, um aus den befragten potenziellen Prüfern aktive Prüfer zu machen. Allein über 70 % von ihnen würde sich ins Prüfungswesen einbringen, sofern die zuständige Stelle sie (persönlich) darum bitten würde. Die persönliche Bitte von dieser Seite hat mehr Wirkung als alles andere, vor allem aber auch als die persönlichen Bitten einer „Schule/Schulbehörde“, eines „Kollegen“ oder gar einer „Gewerkschaft“ (siehe Abbildung 15 Bereitschaft sich zu engagieren (2)).

Ebenfalls sehr viele Potenzielle (knapp unter 70 %) würden Prüfer werden wollen, wenn ihr Arbeitgeber sie hierfür unter Fortzahlung des Gehalts freistellen würde oder wenn ihnen alternativ ein Verdienstaufschlag ausgeglichen würde, so dass sie keine finanziellen Einbußen hätten.

Die Möglichkeit der Einflussnahme auf die Organisation des Prüfungswesens stellt ebenfalls ein wichtiges Entscheidungskriterium dar. So wären 64 % der Befragten bereit, sich zu engagieren, wenn sie den Umfang des Engagements selbst festlegen könnten und ebenso viele würden sich einbringen, wenn Prüfungen an für sie passenden Terminen stattfänden. Auch von Einfluss ist, ob sich die Prüfer ihren Einsatzbereich und die konkret von ihnen zu erbringenden Arbeit selbst aussuchen können.

Für einen etwa gleich großen Anteil der Befragten ist auch die Wertschätzung wichtig, die den Prüfern seitens der zuständigen Stelle, der Gewerkschaften und der Schule entgegengebracht wird. Wäre diese ausgeprägter als bisher gegeben, würden sich etwa sechs von zehn der Befragten gerne als Prüfer engagieren.

Die Wertschätzung durch die Prüflinge selbst ist demgegenüber nur einem kleineren Teil der Befragten wichtig und auch eine Erhöhung der Aufwandsentschädigung würde nur eine Minderheit veranlassen, sich aktiv einzubringen. Noch weniger Einfluss auf die Entscheidung der Befragten, ihr Interesse am Ehrenamt in eine aktive Mitwirkung zu überführen, hat nur die Bitte einer Gewerkschaft.

7 Zusammenfassung und Abgleich der Ergebnisse aus quantitativen und qualitativen Erhebungen

Die in Kapitel 6 ausführlich dargestellten Ergebnisse der standardisierten Befragung aktiver, ehemaliger und potenzieller Prüfer aus den sechs Berufen werden nachfolgend in Bezug auf zentrale Fragestellungen der Studie zusammengefasst und mit den Erkenntnissen aus den qualitativen Interviews, die zuvor in Kapitel 5 vorgestellt worden sind, abgeglichen.

7.1 Der Weg zum Prüfungswesen

Die standardisiert befragten Prüfer kamen meist über die zuständige Stelle zum Prüfungswesen, andere Prüfer spielten aber auch eine wichtige Rolle. So geben von allen Befragten 35,2% an, von der zuständigen Stelle diesbezüglich angesprochen worden zu sein, etwas mehr (38,8%) nannten Vorgesetzte (24,0%) oder Arbeitskollegen (14,8%) als diejenigen, die sie angesprochen haben. Diese Vorgesetzten und Kollegen waren zu 79,9% selbst Prüfer, i. d. R. im gleichen Beruf.

Berufsschulen und Landesschulbehörden (10,6%) einerseits und vor allem Gewerkschaften und andere Arbeitnehmervertretungen (4,5%) andererseits haben hingegen nur einen sehr kleinen Teil der Befragten zum Prüfungswesen geführt. Die besondere Rolle, die der Gesetzgeber diesen Institutionen im Zusammenhang mit der paritätischen Besetzung von Prüfungsausschüssen⁶⁷ zuweist, kommt hierin nicht zum Ausdruck. Das Berufsbildungsgesetz sieht nämlich vor, dass Beauftragte der Arbeitnehmer auf Vorschlag der im Bezirk der zuständigen Stelle bestehenden Gewerkschaften und selbstständigen Vereinigungen von Arbeitnehmern mit sozial- und berufspolitischer Zwecksetzung berufen werden. Zur Besetzung von Lehrervertretern heißt es dort, dass „die Lehrkraft einer berufsbildenden Schule (...) im Einvernehmen mit der Schulaufsichtsbehörde oder der von ihr bestimmten Stelle berufen“ werden.⁶⁸

Auffällig an den Angaben der Befragten ist, dass selbst Arbeitnehmervertreter zu einem hohen Anteil (31,9%) über die zuständige Stelle zum Prüfungswesen gekommen sind und

⁶⁷ In § 40 Abs. 2 BBiG heißt es, dass dem Prüfungsausschuss als Mitglieder Beauftragte der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer in gleicher Zahl sowie mindestens eine Lehrkraft einer berufsbildenden Schule angehören müssen.

⁶⁸ Vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung (2005): Berufsbildungsgesetz (BBiG), § 40 Abs. 3.

dieser Weg bei Arbeitnehmervertretern sehr viel verbreiteter ist als der Weg über eine Gewerkschaft oder einen Betriebsrat (12,1%). Schulen und Landesschulbehörden kommt demgegenüber bei der Rekrutierung von Lehrervertretern eine hohe Bedeutung zu, denn immerhin 48,4% der betreffenden Prüfer fanden hierüber ins Amt.

Die Differenzierung nach Berufen zeigt, dass von den Prüfern aus den beiden handwerklichen Berufen signifikant mehr von Institutionen (insb. den zuständigen Stellen) angesprochen wurden, wohingegen die Ansprache von Vorgesetzten und Kollegen bei Prüfern aus den kaufmännischen und vor allem aus den industriell-technischen Berufen dominiert.

Aus qualitativen Interviews liegen ganz ähnliche Ergebnisse vor. Zum einen wurde deutlich, dass Vorgesetzte und Kollegen viele der persönlich Interviewten aus nicht handwerklichen Berufen über das Ehrenamt als Prüfer informiert und diese dazu motiviert haben, sich zu engagieren. Ein Prüfer aus einem industriell-technischen Beruf hat von Kollegen erfahren, „*dass das zur Arbeit einer Ausbilders dazugehört*“ und ein Prüfer aus einem kaufmännischen Beruf erinnerte sich im Interview, dass sein damaliger Vorgesetzter zu ihm sagte: „*Du machst das jetzt*“. Von den persönlich interviewten Prüfern aus den handwerklichen Berufen wurden hingegen viele von ihrer Innung angesprochen, in einem Fall war es aber auch die familiäre Tradition, die von beiden Eltern an den Sohn weitergegeben wurde.

7.2 Dauer und Umfang des ehrenamtlichen Engagements

Die standardisiert befragten aktiven Prüfer verfügen im Durchschnitt über 12,1 Jahre Erfahrungen in diesem Amt, sie haben sich also im Mittel bereits zwei weitere Male in einen Prüfungsausschuss berufen lassen.⁶⁹ Diese sehr lange durchschnittliche bisherige (!) Verweildauer im Amt spricht für eine hohe Attraktivität der Prüfertätigkeit.

⁶⁹ Prüfungsausschüsse werden von den zuständigen Stellen nach § 40 Abs. 3 BBiG für die Dauer von längstens fünf Jahren berufen. Aus den in der explorativen Phase geführten Interviews mit Vertretern von zuständigen Stellen ist bekannt, dass die Berufung für genau 5 Jahre eine sehr verbreitete Praxis ist.

Die befragten Prüfer aus dem Friseurhandwerk (13,6 Jahre) haben – obwohl sie die jüngsten sind – gemeinsam mit den Prüfern aus dem Beruf Elektroniker/-in für Automatisierungstechnik (13,8 Jahre) die längste Erfahrung vorzuweisen, die aus dem Beruf Industriekaufmann/-frau die kürzeste (10,5 Jahre).

Den zeitlichen Umfang ihres ehrenamtlichen Engagements im letzten Jahr schätzt der Durchschnitt aller Befragten auf 6,6 Tage, wobei sich Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter gleich (6,4 Tage) und Lehrervertreter etwas weniger umfangreich (5,9 Tage) einbringen.

Die Befragten aus den beiden industriell-technischen Berufen liegen mit jeweils 10,4 Tagen deutlich über und die aus den kaufmännischen Berufen mit 4,8 Tagen (Kaufmann/-frau im Einzelhandel) und 4,3 Tagen (Industriekaufmann/-frau) deutlich unter dem Durchschnitt. Die befragten Prüfer aus dem Friseur- (7,3 Tage) und Tischlerhandwerk (6,9 Tage) investierten etwas mehr Zeit als der Durchschnitt aller Prüfer.

Die befragten Prüfer investieren sowohl „Freizeit“ als auch „Arbeitszeit ihres Arbeitgebers“ für das Ehrenamt. Den Anteil der Freizeit schätzen die Befragten auf durchschnittlich 41,2% und damit implizit den der von ihrem Arbeitgeber bezahlten Arbeitszeit auf 58,8%.

Prüfer aus den industriell-technischen Berufen investieren überwiegend „Arbeitszeit ihres Arbeitgebers“, Prüfer aus den beiden handwerklichen Berufen hingegen überwiegend „Freizeit“.

Zwischen den Statusgruppen gibt es auch Unterschiede, die aber nicht so ausgeprägt sind wie die zwischen den Berufen. So ist der Anteil der Freizeit an der insgesamt aufgewendeten Zeit für die Prüfertätigkeit bei Lehrervertretern leicht über- und bei Arbeitgebervertretern leicht unterdurchschnittlich.

Die Erkenntnisse, die in der qualitativen Phase zu diesem Themenkomplex gewonnen wurden, decken sich mit den zuvor dargestellten quantitativen Ergebnissen. So berichteten Prüfer aus den beiden Handwerksberufen, dass sie oft am Wochenende (auch sonntags) prüfen und schon allen deshalb viel Freizeit investieren. Finden Prüfungen unter der Woche statt, so werden die Interviewten aus den beiden Handwerksberufen hierfür nicht freigestellt, sie nehmen sich Urlaub oder bauen Überstunden ab.

Alle Interviewten aus den kaufmännischen und industriell-technischen Berufen berichteten hingegen, dass sie für den Tag der Prüfungsabnahme von ihrem Arbeitgeber unter Fortzahlung des Gehalts freigestellt werden. Lediglich das Lesen und Korrigieren von schriftlichen Prüfungen oder Berichten würden sie abends und/oder am Wochenende machen und hierfür Freizeit investieren.

7.3 Bereitschaft zur Fortführung des Engagements

Bereits die lange durchschnittliche Erfahrung der befragten Prüfer (siehe oben) lässt vermuten, dass Prüfer ihre Arbeit selten nach einer oder zwei Berufsperioden niederlegen. Dass sie dies auch nicht planen, zeigen die Antworten auf die Frage nach der geplanten Fortführung der ehrenamtlichen Tätigkeit. 39,0% der Befragten möchten „möglichst lange“ Prüfer bleiben, 14,8% möchten „bis zum Erreichen der Altersgrenze“ prüfen und 21,2% „bis zum Ende der Berufstätigkeit“. Rund drei Viertel der Befragten beabsichtigen also bis (weit) in die zweite Lebenshälfte hinein, sich ehrenamtlich als Prüfer zu engagieren. Jeder Fünfte (20,7%) hat keine konkreten Pläne und nur 4,2% haben konkrete Ausstiegsabsichten, sie wollen das Amt aber erst in durchschnittlich 4,5 Jahren niederlegen. Das Durchschnittsalter derer mit konkreten Ausstiegsplänen liegt bei 57,4 Jahren.

Auch diese Befunde sprechen für eine hohe Attraktivität des Ehrenamtes als Prüfer und schließen „die Abwanderung von Prüfern“ als mögliche Ursache eines generellen Prüfermangels in den sechs untersuchten Berufen praktisch aus, wengleich es zwischen den Berufen gewisse Unterschiede gibt. Es zeigt sich nämlich, dass die Anteile derer mit konkreten Ausstiegsplänen und die Anteile derer, die unsicher bzgl. der Dauer ihrer weiteren Prüfertätigkeit sind, im Tischler- (6,1% bzw. 30,9%) und Friseurhandwerk (6,2% bzw. 33,6%) deutlich höher sind als in den industriell-technischen und kaufmännischen Berufen.

Von den Prüfern, mit denen leitfadengestützte Interviews in der explorativen Phase der Untersuchung geführt wurden, äußerte keiner konkrete Zeitpunkte, an denen er die Prüfertätigkeit beenden wollte. „Bis zur Altersgrenze“, „solange es geht“ oder „solange es Freude bereitet“ lauteten meist die Antworten der interviewten Prüfer.

7.4 Erfahrungen der Prüfer

7.4.1 Erfahrungen mit den neuen Prüfungsformen

Neue Prüfungsformen und -instrumente werden von den standardisiert befragten Prüfern differenziert bewertet.⁷⁰ 66,5% von ihnen gehen davon aus, dass sich der Prüferaufwand erhöht hat, aber nur 41,3% sind auch der Überzeugung, dass sich die Qualität und Aussagekraft der Prüfungen dadurch erhöht hat.

Die Prüfer der verschiedenen Berufe kommen diesbezüglich zu leicht unterschiedlichen Einschätzungen. So sind es insbesondere die Prüfer aus dem Beruf Tischler/-in, die aus ihrer Erfahrung von einer Zunahme des Zeitaufwandes berichten, wohingegen dies im Vergleich relativ wenige Prüfer aus dem Beruf Kaufmann/-frau für Einzelhandel beklagen. Von einem Qualitätszuwachs der Prüfungen gehen – im Vergleich zum Mittelwert aller Befragten – Prüfer aus dem Friseurhandwerk etwas häufiger und Prüfer aus den beiden industriell-technischen Berufen signifikant seltener aus. Ein großer Anteil von ihnen äußert sich in diesem Zusammenhang negativ über den „Betrieblichen Auftrag“.

Ferner zeigt die statistische Analyse, dass Angehörige der Statusgruppe Lehrer sowie ältere Befragte signifikant häufiger von einer Zunahme des Zeitaufwandes berichten als Prüfer anderer Statusgruppen und jüngere Prüfer. Lehrervertreter gehen zudem (noch) seltener als Angehörige anderer Statusgruppen von einem Qualitätszuwachs durch neuere Prüfungsinstrumente aus.

In den leitfadengestützten Interviews, die zu Beginn der Untersuchung geführt wurden, machten mehrere Prüfer deutlich, dass insb. das Lesen von Reports und Dokumentationen, aber auch das Korrigieren schriftlicher Arbeiten, sehr zeitaufwendige Arbeiten seien (die sie zudem i. d. R. abends und am Wochenende, also in ihrer Freizeit leisten müssten⁷¹). Speziell die interviewten Prüfer aus den beiden industriell-technischen Berufen vertraten die Ansicht, dass der „Betriebliche Auftrag“ ein ungeeignetes Prüfungsinstrument sei, weil das Lesen und ggf. Bewerten der Dokumentation viel Zeit kostet und über das Fachgespräch nicht geprüft werden kann, ob der Prüfungskandidat über die notwendige berufliche Handlungskompetenz verfügt. Diese Interviewten äußerten mehrheitlich den Wunsch nach einer zentral gestellten Aufgabe. Unabhängig von der Zugehörigkeit zu einer Berufsgruppe wurde mehrfach der große Aufwand für das Protokollieren mündlicher Prüfungen beklagt. Dieser Aufwand habe sich nach Aussage

70 Hinweise hierauf liefern auch die offen erfragten Verbesserungsvorschläge der Befragten.

71 Diese Arbeiten sind bei vielen Prüfern auch weniger beliebt, was dazu führen kann, dass sie auch deshalb als besonders aufwendig empfunden werden. Sind Tätigkeiten hingegen angenehm, so neigen Befragte dazu, sie als wenig aufwendig wahrzunehmen.

der Interviewten durch die neuen und nunmehr nicht mehr vorhersehbaren Gesprächsverläufe deutlich erhöht.

7.4.2 Erfahrungen mit der Prüfertätigkeit im engeren Sinne

Die Organisation des Prüfungsgeschehens durch die zuständige Stelle wird von 78,4% der befragten Prüfer gelobt und als „professionell“ bezeichnet und 82,5% bewerten das Verhältnis zu dem verantwortlichen Mitarbeiter dort als persönlich und gut. Die Ergebnisse der qualitativen Erhebung decken sich damit. Alle Prüfer, die explorativ interviewt wurden, lobten ihre zuständige Stelle und speziell die konkrete Person, die dort für das Prüfungswesen im jeweiligen Bereich zuständig ist. Dabei wurde deutlich, dass für die Interviewten neben rein organisatorischen Fragen vor allem auch das persönliche Verhältnis zum Betreuer wichtig ist.

Die eigentliche Prüfungsabnahme bereitet fast allen (92,1%) standardisiert befragten Prüfer „viel Freude“, insbesondere, wenn sie eine sehr gute Leistung bescheinigen können (93,1%). Auch die leitfadengestützt interviewten Prüfer bekundeten, dass ihnen das Prüfen viel Freude bereiten würde und sie verwiesen dabei vor allem auf das Fachgespräch, das – wenn der Kandidat gut vorbereitet ist – sehr interessant und Freude bereitend sei. Auch der Betriebliche Auftrag wurde von einigen Interviewten in diesem Zusammenhang genannt, weil er Abwechslung bringe und Prüfer in diesem Zuge auch andere Betriebe und deren Arbeitsweisen kennen lernen würden.

Die Zusammenarbeit mit Prüferkollegen ist ein wichtiges Element des Prüfungswesens, weil die Prüfungsabnahme und die Bewertung durch den Prüfungsausschuss, also mindestens drei Prüfer, erfolgt. Die Zusammenarbeit und „das Miteinander“ mit Prüferkollegen beschreiben nahezu alle standardisiert Befragten (98,7%) als sehr angenehm. Die qualitativen Interviews, die im Vorfeld geführt wurden, kamen zu analogen Befunden. So bekundeten die Interviewten nicht nur viel Gutes über ihre Kollegen im Prüfungsausschuss,⁷² es wurde auch deutlich, dass das „Miteinander im Prüfungsausschuss“, die „Zugehörigkeit zur Gruppe der Prüfer“ und damit das „Gemeinschaftsgefühl“ für sie ein wichtiger Bestandteil des Prüferseins ist.

Am Ende des Fragekomplexes zu den Erfahrungen wurden die Prüfer in der Online-Befragung offen nach Notwendigkeiten und Möglichkeiten von Verbesserung im Prüfungswesen gefragt.⁷³ Fast jeder zweite Befragte hat hier konkrete Bedarfe benannt und/oder Verbesserungsvorschläge unterbreitet, so dass insgesamt 1127 teils sehr umfangreiche Hinweise vorliegen, die nach Berufen getrennt qualitativ ausgewertet und

72 Die wenigen Interviewpartner, die von wenig geeigneten Kollegen berichteten, gaben alle an, dass diese schon lange nicht mehr prüfen würden.

73 In der Papierversion waren ebenfalls offene Angaben erbeten worden.

zu Kategorien wie z. B. „Prüferfortbildungen und Erfahrungsaustausch“, „organisatorische Verbesserungsvorschläge“ und „einheitliche Bewertungskriterien“ zusammengefasst wurden. Die Vielzahl der Nennungen liefern nicht nur Hinweise auf objektiv bestehende Optimierungspotenziale in verschiedenen Bereichen des Prüfungswesens, sie sind zugleich Ausdruck des besonderen Engagements der befragten Prüfer und ihres Interesses an einer Weiterentwicklung des Prüfungswesens.

7.5 Motive der Prüfer

Die explorativ geführten Interviews hatten u. a. zum Ziel, mögliche Motive ehrenamtlicher Prüfer zu identifizieren, um diese anschließend in der quantitativen Befragung im Hinblick auf ihre Relevanz hin überprüfen zu können. Durch die Interviews und deren inhaltliche Analyse⁷⁴ wurden (eher) altruistische wie auch (eher) egoistische Motive identifiziert, die für das Ehrenamt als Prüfer motivieren können⁷⁵:

- Freude an der Förderung der Entwicklung junger Menschen,
- Bedürfnis nach gesellschaftlicher Verantwortung und Mitgestaltung,
- Sicherstellung der Qualität der eigenen Ausbildung,
- Engagement für den eigenen Beruf sowie
- Kontakt zu anderen Betrieben und deren Beschäftigten.

Zur empirischen Überprüfung der Relevanz dieser Motive bzw. Motivgruppen wurden in der standardisierten Befragung nach der Bedeutung verschiedener Motive gefragt.

Die standardisierte Befragung und deren statistische Analyse zeigen deutlich, dass sich die Befragten aus mehreren verschiedenen Gründen in der Berufsbildung engagieren. Insgesamt stellen sich die folgenden drei Motive (in dieser Reihenfolge) als die wichtigsten Beweggründe heraus:

- „Vorteile des Prüferseins für die eigene Ausbildungstätigkeit“,
- „besondere Verantwortung des Prüferamtes“ und
- „bzgl. der Prüfungsanforderungen immer auf der Höhe der Zeit zu sein“.

Weitere Beweggründe sind der „Austausch und die Gemeinschaft mit anderen Prüferkollegen“ und „die Freude am

Prüfen“, die jedoch einen deutlich niedrigeren Stellenwert für die befragten aktiven Prüfer haben.

Insbesondere für Prüfer aus den beiden handwerklichen Berufen stellt zudem das Motiv „Bedürfnis, den eigenen Berufsstand zu fördern“ einen wichtigen Beweggrund dar.

Die statistische Analyse zeigt zudem, dass die oben genannten Motive für die Angehörigen der drei Statusgruppen unterschiedlich bedeutsam sind. So messen die Arbeitgebervertreter den Motiven

- „besondere Verantwortung des Prüferamtes“,
- „Freude am Prüfen“,
- „Interesse für andere tätig zu sein“ und
- „Bedürfnis den eigenen Beruf/Berufsstand zu fördern“

einen deutlich höheren Wert bei als die Lehrervertreter, die hingegen mehr als andere das Motiv „bzgl. der Prüfungsanforderungen immer auf der Höhe der Zeit zu sein“ als Beweggrund für das eigene Engagement anführen.

Bezüglich des Alters der Befragten zeigt sich, dass die „Vorteile des Prüferseins für die Ausbildungstätigkeit“ und die „Freude am Prüfen“ eher die Jüngeren zur Mitwirkung im Prüfungswesen motivieren, während ältere Prüfer den Motiven „besondere Verantwortung des Prüferamtes“ und „bzgl. der Prüfungsanforderungen immer auf der Höhe der Zeit zu sein“ eine höhere Wichtigkeit beimessen.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass sich die Prüfer aus mehreren verschiedenen Motiven engagieren und je nach Befragungsgruppe dem einen oder anderen Motiv eine höhere bzw. niedrigere Bedeutung zukommt. Auch die explorativ geführten Interviews führten zu der Erkenntnis, dass für die Befragten sowohl altruistische als auch egoistische Motive von Bedeutung sind und beides ineinander greift, die Interviewpartner daher auch als „multimotiviert“ einzustufen sind, was für Ehrenamtliche typisch ist.⁷⁶

⁷⁴ Um die Motive der Interviewpartner zu extrahieren, wurden diesen mehrere Fragen gestellt, aus denen die sie antreibenden Motive abgeleitet wurden. Siehe hierzu Kapitel 5.

⁷⁵ Vgl. Moschner, B (2002): Altruismus und Egoismus – Was motiviert zum Ehrenamt? Bielefeld 2000plus – Forschungsprojekte zur Region, Diskussionspapier Nr. 20, S. 8.

⁷⁶ Ehrenamtliches Engagement ist auch in anderen Bereichen nicht auf ein einzelnes oder ein dominierendes Motiv zurückzuführen, sondern ein ganzes Bündel von Motiven kommt gleichzeitig oder sukzessiv zum Tragen. Die meisten Engagierten nennen deshalb in Befragungen zwei oder mehr wichtige Motive für ihr Engagement. Vgl. Moschner, B. (2002). Altruismus und Egoismus - Was motiviert zum Ehrenamt?, Bielefeld 2000plus – Forschungsprojekte zur Region, Diskussionspapier Nr. 20, S. 8 und Clary, E. G. & Snyder, M. (1999). The motivation to volunteer: Theoretical and practical considerations. *Current Directions in Psychological Science*, 8, 156 – 159.

7.6 Anerkennung und Wertschätzung

Bereits aus der explorativen Phase war bekannt, dass die zuständigen Stellen über ein breites Repertoire von Auszeichnungen (Urkunden, Anstecknadeln und goldenen Ringen) und Annehmlichkeiten verfügen, mit denen sie ihre Anerkennung gegenüber den Prüfern zum Ausdruck bringen können.

Die quantitative Befragung zeigte, dass die Einladung zu einer Fortbildungsveranstaltung die häufigste Form von Anerkennung ist, die Prüfer für ihr Ehrenamt erhalten haben. Immerhin 57,1% der Befragten wurden dazu schon mindestens einmal eingeladen. In diesem Zusammenhang sei daran erinnert, dass die Prüfer im Durchschnitt seit über 12 Jahren aktiv sind. Weitere *relativ* häufig praktizierte Formen der Anerkennung sind Einladungen zum Abendessen im Rahmen der Abschlussprüfung von Köchen und Restaurantfachleuten, Einladungen zu eher geselligen Veranstaltungen und die Überreichung von Urkunden bzw. Anstecknadeln. Von einer Einladung zu einer kulturellen Veranstaltung oder der persönlichen Erwähnung in einer Zeitschrift berichteten nur sehr wenige Prüfer.

Alle Formen der Anerkennung sind bei vielen der Prüfer (sehr) beliebt und es zeigt sich, dass sich immer mehr Prüfer eine konkrete Anerkennung wünschen als es Prüfer gibt, die die jeweilige Anerkennung schon erhalten haben. Besonders groß ist die Kluft zwischen Wunsch und Wirklichkeit bei den Einladungen zu kulturellen Veranstaltungen.

Am Ende der standardisierten Frage nach bereits erhaltenen und gewünschten Formen der Anerkennung gab es eine offene Frage nach sonstigen Anerkennungen, die bereits erhalten wurden oder gewünscht werden. Überraschend wenige Prüfer machten hierzu Angaben und die, die gemacht wurden, waren meist sehr bescheiden wie z. B. die „Bewirtung am Prüfungstag“ und auch der „persönliche Dank des Geschäftsführers der IHK“, um nur zwei Beispiele erhaltener Anerkennungen zu nennen. Von den wenigen Prüfern, die Angaben zu „gewünschten Formen der Anerkennungen“ machten, stellte die größte Untergruppe heraus, dass sie mit der gegenwärtigen Anerkennungspraxis zufrieden sind und *keine* weitere Anerkennung wünschen.

Die Prüfer wurden aber nicht nur nach materiellen oder ideellen Formen der Anerkennung ihrer Tätigkeit durch die zuständige Stelle befragt (siehe zuvor), sondern auch danach, ob und ggf. von wem sie Wertschätzung für ihr Engagement erfahren. Die Daten hierzu zeigen, dass viele Prüfer davon ausgehen bzw. dies so wahrnehmen, dass ihre Tätigkeit von Gewerkschaften (65,9%) und der Öffentlichkeit (32,3%) *nicht* wertgeschätzt wird. Während Letzteres noch mit dem geringen Bekanntheitsgrad des ehrenamtlichen Prüferwesens in

der Öffentlichkeit erklärt werden kann, überrascht die Wahrnehmung der Prüfer bzgl. der Haltung von Gewerkschaften zum Ehrenamt doch sehr.

Auch in Bezug auf das Arbeitsumfeld gehen einige der Prüfer von mangelnder oder gar fehlender Wertschätzung aus. So bekunden 18,5% der Prüfer, vom Arbeitgeber, 15,1% von Kollegen und 7,1% sogar von den zuständigen Stellen sehr wenig oder keinen Zuspruch für ihre Tätigkeit zu erhalten. Die Mehrheit der Befragten geht jedoch davon aus, dass ihre Engagement von diesen Seiten wertgeschätzt wird.

In den Interviews der explorativen Phase wurde der Themenkomplex „Anerkennung und Wertschätzung“ ebenfalls behandelt. Primäres Ziel war es jedoch, die Breite des Spektrums zu erfahren, nicht jedoch, in Erfahrung zu bringen, welche konkrete Annehmlichkeit dem einen oder anderen Interviewten bereits zuteil wurde. Offenbar wurde aber, dass mehrere der Interviewten von der Existenz diverser Möglichkeiten der Anerkennung berichten konnten, aber nur wenige Prüfer selbst schon mehrere davon erhalten haben. Zudem wurde auch in den qualitativen Interviews deutlich, dass die Prüfer zwar keinen dringenden Anerkennungsbedarf verspürten, sich aber über „etwas mehr“ an Anerkennung und Wertschätzung durchaus freuen würden. So wurde z. B. von mehreren Interviewpartnern beklagt, dass in Medienberichten über das ehrenamtliche Engagement stets die Arbeit in Sportvereinen, Kirchen und sozialen Einrichtungen, aber nie die im beruflichen Prüfungswesen erwähnt wird.

7.7 Gründe für die Aufgabe der Prüfertätigkeit durch ehemalige Prüfer

Die ehemaligen Prüfer wurden, wie die aktiven Prüfer auch, zu ihren Erfahrungen aus der Prüfertätigkeit befragt. Dabei zeigte sich, dass auch die Ehemaligen ganz überwiegend von positiven bzw. sehr positiven Erfahrungen berichteten. Die Unterschiede zur den Angaben der aktiven Prüfer sind nur marginal.

Auch die Angaben der Ehemaligen zu den Themenkomplexen Anerkennung und Wertschätzung decken sich weitgehend mit den Angaben der noch aktiven Prüfer. Dort, wo sich Unterschiede zeigen, sind sie meist auf die längere Dauer des Engagements zurückzuführen. So berichteten z. B. mehr ehemalige als aktive Prüfer, dass sie eine Urkunde oder eine andere Art der Auszeichnung für ihre langjährige Arbeit als Prüfer erhalten haben.

Eine wichtige Frage, die jedoch nur den ehemaligen Prüfern gestellt wurde und werden könnte, war die nach den Gründen ihres Ausscheidens aus dem Prüferamt. Dabei zeigt sich, dass es insbesondere berufliche Gründe sind, die Befragte zur Aufgabe der Prüfertätigkeit zwangen. 31,0% und damit fast jeder Dritte Ehemalige legte aus beruflichen Gründen das Amt nieder bzw. ließ sich nicht erneut berufen. Von diesen Beendigungen aus beruflichen Gründen ist jede zweite (50,0%) auf eine hohe zeitliche Belastung im Beruf zurückzuführen. Die mangelnde Freistellung durch den Arbeitgeber und ein beruflich bedingter Umzug sind in etwa jedem sechsten Fall der konkrete berufliche Grund des Ausscheidens aus dem Amt.

Der zweithäufigste Grund (14,7%) des Ausscheidens ist die Erreichung „der Altersgrenze“. Die „Nichtberücksichtigung der zuständigen Stellen aus anderen Gründen“ (7,7%), gesundheitliche Gründe (5,6%) und familiäre Gründe (5,6%) folgen auf Platz 3, 4 und 5.

Die quantitativen Befragungsergebnisse lassen sich dahingehend zusammenfassen, dass das Gros der ehemaligen Prüfer durch externe Umstände zur Aufgabe des Amtes veranlasst oder gar gezwungen wurde. Daraus lässt sich schließen, dass viele der ehemaligen Prüfer gerne weiter dieser Tätigkeit nachgegangen wären, was wiederum als Beleg für die hohe Attraktivität des Amtes für einen speziellen Personenkreis gelten kann.

In der explorativen Phase konnten keine ehemaligen Prüfer für ein Interview gewonnen werden. Es wurden aber die aktiven Prüfer danach befragt, warum Kollegen von ihnen die Prüfertätigkeit niedergelegt haben. Die Antworten decken sich nicht im Detail, aber doch in der Tendenz mit den Ergebnissen der quantitativen Befragung. Aus Sicht der persönlich interviewten Prüfer dominieren Altersgründe und (erst auf Rang zwei) berufliche Gründe. Übereinstimmung besteht aber dahingehend, dass den Interviewten nur wenige Fälle bekannt waren, in denen ein Prüfer aus mangelndem Interesse sein Amt aufgegeben hat. D. h., auch die Erkenntnisse aus der explorativen Phase sprechen dafür, dass exogene Gründe dominieren und viele ausscheidende Prüfer ihr Amt gerne fortgeführt hätten.

7.8 Erwartungen potenzieller Prüfer an das Ehrenamt

Neun von zehn der befragten potenziellen Prüfer können sich bereits aktuell eine Mitwirkung im Prüfungswesen vorstellen und ihr Interesse ist sogar mehrheitlich (sehr) groß.

Die Befragten verbinden mit dem Engagement verschiedene „individuelle Vorteile“, aber auch die Erwartungen, „altruistische Neigungen“ bedienen zu können. So sehen 87,2% der Potenziellen im Prüferamt eine Möglichkeit „mit jungen Menschen arbeiten zu können“ (und ihnen damit zu helfen) und 84,2% sehen darin die Chance, sich „für andere“ zu engagieren. Berufliche bzw. eigennützige Erwartungen werden von ähnlich vielen bekundet. 82,9% sehen in der Prüfertätigkeit „eine interessante Tätigkeit“ und „neue Herausforderung“. Eine ebenfalls große Gruppe (72,1%) verspricht sich davon, „beruflich immer auf der Höhe der Zeit zu sein“. Dem gegenüber sind es weniger Potenzielle, die erwarten, dass mit der Arbeit als Prüfer „Synergien zur Berufstätigkeit“, „eine Förderung des Berufsstandes“ und „eine besondere Ehre“ einher gehen.

In der explorativen Phase der Studie wurden drei Personen interviewt, die sich gerne im Prüfungswesen engagieren wollten. Alle drei waren Frauen und alle drei hatten die Erwartung, mit der Tätigkeit „Dritten einen Dienst zu erweisen“ und gleichzeitig „für die eigene Arbeit bzw. Karriere“ etwas zu tun.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die befragten potenziellen Prüfer sowohl „soziale“ als auch „eigennützige“ Erwartungen an das Ehrenamt haben. Auf der einen Seite möchten sie sich „für Junge“ und „für andere“ engagieren, auf der anderen Seite gleichzeitig aber auch „sich einer neuen Herausforderung stellen“ und für die eigene Berufstätigkeit davon profitieren. Damit unterscheiden sich die Erwartungen der Potenziellen kaum von dem, was aktive Prüfer zur Aufnahme bzw. Fortführung der Tätigkeit motivierte und weiter motiviert.

8 Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen

Ziele und Grenzen der Untersuchung

Die Untersuchung zur „Gewinnung von ehrenamtlichen Prüfern in der Berufsbildung“ war exemplarisch auf je zwei industriell-technische, kaufmännische und handwerkliche Berufe fokussiert und sollte am Beispiel konkreter Berufe erkunden, was Prüfer zu ihrem Ehrenamt motiviert, welche Erfahrungen sie machen und welche Erwartungen Personen damit verbinden, die sich noch nicht als Prüfer engagieren.

Der Untersuchung lagen zwei Ausgangsthese zugrunde, nämlich dass *erstens* die zuständigen Stellen zwar nicht flächendeckend, aber zumindest in ausgewählten Berufen und/oder Regionen Schwierigkeiten haben, qualifizierte Prüfer in ausreichender Zahl zu finden und dass es *zweitens* besonderer (Werbe-)Maßnahmen bedarf, um mehr Prüfer für das Ehrenamt zu gewinnen.

Ob die standardisierte Befragung von 2 368 aktiven Prüfern, 143 ehemaligen Prüfern und 298 potenziellen Prüfern aus den sechs Berufen eine repräsentative Datenbasis generierte, kann aufgrund fehlender Informationen über die jeweiligen Grundgesamtheiten und deren strukturelle Zusammensetzung (nach Alter, Geschlecht, Erwerbsstatus, etc.) nicht überprüft werden. Da mit den 45 Interviews, die in der explorativen Phase mit Prüfern und für das Prüfungswesen verantwortlichen Mitarbeitenden zuständiger Stellen geführt wurden, jedoch die gleichen Fragestellungen mittels anderer Methoden der empirischen Sozialforschung untersucht wurden, konnten die jeweiligen Ergebnisse miteinander abgeglichen werden (Methodentriangulation). Dieser Abgleich zeigt, dass sich die qualitativ gewonnenen Erkenntnisse in der Tendenz und in vielen Fällen auch im Detail mit den Ergebnissen der quantitativen Erhebung und Analyse decken, was für eine hohe Validität der Forschungsergebnisse zur Prüfersituation in den sechs ausgewählten Berufen spricht.

Schlussfolgerungen

Dies vorangestellt, können folgende Schlussfolgerungen aus den Untersuchungsergebnissen abgeleitet werden:

1. Ein erstes zentrales Ergebnis der Untersuchung ist, dass die ehrenamtlich **Aktiven mit ihrer Arbeit im Prüfungswesen sehr zufrieden** sind, diese ihnen sogar Freude bereitet und sie sich damit identifizieren, „Prüfer zu sein“. Dies kommt u. a. auch darin zum Ausdruck, dass die aktiven Prüfer aus den sechs Berufen sich im Mittel seit über 12,1 Jahren als Prüfer in der Berufsbildung engagieren und die große Mehrheit von ihnen *mindestens* bis zum Ende der Berufstätigkeit – viele auch darüber hinaus – Prüfer bleiben möchte.
2. Es sind meist **mehrere Motive**, mit denen die Prüfer ihr ehrenamtliches Engagement begründen. Die wichtigsten Beweggründe sind „Vorteile für die eigene Ausbildungstätigkeit“, die „besondere Verantwortung des Prüferamtes“ und der nützliche Nebeneffekt, dass Prüfer „bzgl. der Prüfungsanforderungen immer auf der Höhe der Zeit sind“. Weitere Beweggründe sind der „Austausch und die Gemeinschaft mit anderen Prüferkollegen“ und „die Freude am Prüfen“. Altruistische oder soziale Motive einerseits und private oder egoistische Motive andererseits greifen hier also ineinander. D. h., **vom Engagement der Prüfer profitiert nicht nur das Berufsbildungssystem und die Auszubildenden**, die zu einer fairen Bewertung erworbener Kompetenzen und zu einem Berufsabschluss kommen, sondern auch **der einzelne Prüfer**.
3. Prüfer arbeiten ehrenamtlich, ihre Arbeit wird also nicht finanziell entlohnt. Sie erhalten aber eine **Aufwandsentschädigung**, die sich primär am zeitlichen Aufwand bemisst und die als **nicht unwichtig** eingestuft wird. Im Bereich des Handwerks – in dem bezahlte Freistellungen durch den Arbeitgeber wenig verbreitet sind – werden höhere Stundensätze entschädigt als im Bereich von Industrie und Handel. Es gibt auch Hinweise darauf, dass dort vereinzelt die Höhe des Stundensatzes als Anreizinstrument eingesetzt wird, um ausreichend Prüfer speziell für eher unbeliebte Arbeiten zu finden.
4. Für die Aufrechterhaltung der Prüfermotivation sind auch **Zeichen der Anerkennung hilfreich**. Die zuständigen Stellen verfügen über ein gewisses Repertoire an Annehmlichkeiten, angefangen von Einladungen zu Fortbildungsveranstaltungen über Einladungen zur Abschlussprüfung der Köche und Restaurantfachleute bis hin zu Urkunden und goldenen Anstecknadeln. Das Instrumentarium wird jedoch meist wohllosiert eingesetzt, so dass dem einzelnen Prüfer i. d. R. nur alle paar Jahre eine solche Anerkennung zuteil wird.
5. Wird die ehrenamtliche Arbeit von Dritten wertgeschätzt, dann ist auch dies **eine Form der Entlohnung** für Prüfer. **Wertschätzung** erfahren die Ehrenamtlichen in erster Linie von der zuständigen Stelle, häufig zudem auch von Kollegen und Vorgesetzten. Von einer unzureichenden Wertschätzung gegenüber dem ehrenamtlichen Engagement ist den Ergebnissen zufolge jedoch seitens der Öffentlichkeit und auch seitens der Gewerkschaften auszugehen.
6. **Prüfungsorganisation und -ablauf** sind den geschilderten Erfahrungen der Prüfer zufolge **als insgesamt**

sehr gut einzuschätzen. Aktive und ehemalige Prüfer berichten fast durchweg von positiven Erfahrungen bzgl. der Organisation und Betreuung durch die zuständigen Stellen, der eigentlichen Prüfungsabnahme und der Zusammenarbeit im Prüfungsausschuss. Ein differenzierteres Bild zeigt sich lediglich bei den Erfahrungen mit neueren Prüfungsinstrumenten, die von einem relevanten Anteil der Befragten kritisch bewertet werden. Diesbezüglich, aber auch in anderen Bereichen, gibt es **Optimierungsmöglichkeiten im Detail.**

7. Dass es in den sechs exemplarisch untersuchten Berufen einen **Prüfermangel größeren Ausmaßes** gibt, ist den Ergebnissen der Untersuchung nach **nicht zu erwarten.** Keiner der in der explorativen Phase interviewten Vertreter einer zuständigen Stelle berichtete von einem Prüferengpass in den untersuchten sechs Berufen. Zudem zeigt die Befragung aktiver Prüfer, dass sie sich mehrheitlich noch viele Jahre weiter engagieren möchten, viele bereit sind, das aktuelle Engagement zeitlich auszuweiten, wenn dies notwendig ist, und sie selbst darüber hinaus auch neue Prüfer werben, wenn Nachwuchs fehlt. Dass es an der Prüfertätigkeit Interessierte gibt und es nicht viel bedarf, um ihr Interesse in konkretes Engagement zu überführen, bestätigt auch die Befragung potenzieller Prüfer.
8. Es gibt **unterschiedliche Wege, über die Prüfer zum Prüfungswesen fanden.** Meistens führten sie über die zuständige Stelle oder über Arbeitskollegen und Vorgesetzte. Die im Berufsbildungsgesetz beschriebene **Mitwirkung von Gewerkschaften** (§ 40 Abs. 3 BBiG räumt ihnen⁷⁷ ein Vorschlagsrecht ein) bei der **Berufung von Arbeitnehmervertretern** kommt **nur sehr selten** zum Tragen, wohingegen eine deutliche Mehrheit der Lehrervertreter angab, offiziell von einer Berufsschule oder Landesschulbehörde als Prüfer empfohlen worden zu sein.
9. Die **Befunde** zu den verschiedenen Aspekten, die im Rahmen dieser Studie untersucht wurden, **unterscheiden sich zwischen den sechs ausgewählten Berufen nicht grundsätzlich.** Die Schlussfolgerungen gelten für alle sechs untersuchten Berufe, auch wenn sich in vielen Aspekten gewisse Unterschiede, insb. zwischen den handwerklichen Berufen einerseits und den kaufmännischen und industriell-technischen Berufen andererseits, zeigen.
10. Angesichts der erzielten Ergebnisse und den daraus gezogenen Schlussfolgerungen kommen die Untersuchungsdurchführenden zu der Einschätzung, dass in den sechs untersuchten Berufen **kein unmittelbarer Handlungsbedarf** besteht, **um mehr Ehrenamtliche** für das

Prüfungswesen **zu gewinnen.** Ein genereller bzw. flächendeckender Prüfermangel ist in den sechs untersuchten Berufen auf absehbare Zeit nicht zu erwarten und wenn sich in einzelnen Bezirken Engpässe auftun sollten, stehen den zuständigen Stellen prinzipiell **Anpassungsmaßnahmen zur Verfügung.**

Handlungsempfehlungen für vom Prüfermangel betroffene zuständige Stellen

Sofern sich in einzelnen Bezirken Prüferengpässe abzeichnen, wird den zuständigen Stellen empfohlen, eine oder mehrere der folgenden **Anpassungsmaßnahmen** zu ergreifen:

1. **Aktive Prüfer können dazu motiviert werden, ihr zeitliches Engagement auszuweiten, was insb. kurzfristig Engpässe beseitigen kann.** Weil die Freistellung durch den Arbeitgeber bzw. der Ausgleich von Verdienstaufwänden wichtige Randbedingungen des Engagements sind, sollten die zuständigen Stellen bei Bedarf nicht nur an die Prüfer herantreten, sondern auch an deren Arbeitgeber, um für eine Freistellung zu werben. Alternativ hierzu können Prüfungszeiten bzw. die Einsatzzeiten der einzelnen Prüfer auch so gelegt werden, dass sie nicht mit den Arbeitszeiten der Prüfer kollidieren.
2. **In Zusammenarbeit mit Gewerkschaften und Landes-schulbehörden können neue Prüfer geworben werden, was langfristig Engpässe vermeidet.** Dass das Ehrenamt attraktiv und für die Prüfer mit vielen Vorteilen verbunden ist, zeigen die Angaben aller Befragungsgruppen. Insofern müssen diese Aspekte nur transportiert und vermittelt werden, wobei „die Argumente der Werbung“ zwischen den Berufen und zwischen verschiedenen Zielgruppen unterschiedlich pointiert werden sollten. Als sehr effektiv und zudem kostengünstig erscheint dabei die Anwerbung neuer Prüfer durch direkte Ansprache bereits aktiver Prüfer, denn diese können glaubhaft und aus erster Hand berichten, warum es „sich lohnt“ bzw. warum „es sinnvoll ist“, Prüfer zu sein. Zudem sind auch die *persönliche Ansprache* potenzieller Prüfer durch zuständige Stellen, Schulbehörden und vor allem Gewerkschaften Wege der Prüfergewinnung, die bislang nur bedingt genutzt wurden, die aber weiteres Potenzial erwarten lassen.
3. **Die Mitwirkung in einem Prüfungsausschuss kann noch attraktiver gestaltet werden,** was sowohl die Werbung neuer Prüfer erleichtern, als auch das Engagement bereits aktiver Prüfer steigern würde. Auch hierzu liefert diese Untersuchung eine Reihe von Vorschlägen, die im konkreten Einzelfall auf ihre Passfähigkeit hin zu prüfen sind. Generell kann die Attraktivität des Ehrenamtes durch Veränderungen in vier Bereichen erhöht werden. Diese werden – in der Reihenfolge, wie sie bei Bedarf umgesetzt werden sollten – benannt:

⁷⁷ Das Vorschlagsrecht besteht für die „im Bezirk der zuständigen Stelle bestehenden Gewerkschaften und selbstständigen Vereinigungen von Arbeitnehmern mit sozial- oder berufspolitischer Zwecksetzung“.

- a. Die Schaffung weiterer „individueller Vorteile“ für Prüfer, z. B. durch kostenfreie Weiterbildungsangebote (fachlicher Vorteil) oder durch weitere Veranstaltungen für die Gemeinschaft der Prüfer.
- b. Organisatorische Veränderungen, die Prüfern die Ausübung ihrer Tätigkeit erleichtern, z. B. durch Wahl passender Prüfungszeiten, aber auch durch Protokollierungshilfen, fehlerfreie Musterlösungen etc.
- c. Öffentlichkeitsmaßnahmen, die das Prüferamt auch in der Öffentlichkeit bekannter und es „noch ehrenvoller“ machen, was den „sozialen Nutzen“ des Prüferseins erhöhen würde.
- d. Die Erhöhung der Aufwandsentschädigung, insb. für sehr aufwendige, anstrengende und wenig Freude bereitende Arbeiten.

konkrete Vorschläge formuliert. Diese sollten geprüft und, wo es sinnvoll ist, umgesetzt werden.

- IV. **Die ehrenamtlich Aktiven stellen eine große Ressource dar, die auch über das 70. Lebensjahr hinaus in der Berufsbildung genutzt werden sollte.** Nicht nur aufgrund des demographischen Wandels, auch in Anbetracht der Tatsache, dass ältere Menschen ehrenamtlich immer aktiver werden,⁷⁸ sollte geprüft werden, wie dieses Potenzial weiter genutzt werden kann. Eine flexible Altersgrenze wie auch die Erschließung neuer Aufgabengebiete z. B. in der Prüfungsvorbereitung sind hier denkbar.

Handlungsoptionen für die Berufsbildungspolitik

Schließlich liefert die Untersuchung auch eine Reihe von Hinweisen auf Möglichkeiten der qualitativen Weiterentwicklung des Prüfungswesens in Bereichen, die nicht im Mittelpunkt dieser Untersuchung standen. In diesem Zusammenhang ist auch noch einmal auf den explorativen Charakter der Untersuchung und deren Begrenzung auf sechs Berufe hinzuweisen. Inwiefern die Hinweise dieser Studie bereits ausreichen, um konkrete Maßnahmen daraus abzuleiten, oder ob aus ihnen zunächst ein weiterer Forschungsbedarf resultiert, muss von den betreffenden Akteuren bewertet werden. Aus Sicht der Untersuchungsdurchführenden sind es zunächst Handlungsoptionen, die geprüft werden sollten. Möglicherweise bieten sie ein Potenzial zur Aufwertung und qualitativen Weiterentwicklung des Prüfungswesens:

- I. **Maßnahmen zur Steigerung des Bekanntheitsgrades des ehrenamtlichen Prüfungswesens innerhalb der Öffentlichkeit** erscheinen in doppelter Weise vielversprechend. Zum einen werden darüber Personen, die heute noch nicht Prüfer sind, dies aber sein könnten, auf diese Möglichkeit des ehrenamtlichen Engagements aufmerksam, zum anderen wird das Prüferamt damit noch attraktiver, weil die öffentliche Wertschätzung damit steigen dürfte.
- II. **Die Rolle der Gewerkschaften innerhalb des Prüfungswesens** erscheint – bezogen auf die sechs untersuchten Berufe – nicht nur **ausbaufähig**, sie entspricht auch nicht der Intention des Gesetzgebers und der Idee der Drittelparität innerhalb der Prüfungsausschüsse. Daher erscheinen Maßnahmen zum Abbau des Defizits angebracht.
- III. **Auch das Prüfungswesen i. e. S. inkl. der Prüfungsinstrumente kann weiter optimiert werden.** Die aktiven Prüfer haben aus ihrer praktischen Erfahrung sehr viele Verbesserungsbedarfe benannt und zum Teil auch

⁷⁸ Nach Daten des aktuellen Freiwilligen surveys sind 25 Prozent der über 70-Jährigen und damit 5 Prozentpunkte mehr als im Jahr 2004 ehrenamtlich aktiv. Vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2010): Monitor Engagement – Freiwilliges Engagement in Deutschland 1999 – 2004 – 2009, Ergebnisse der repräsentativen Trend-erhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement. Bonn.

Literatur

- Bayer, S. (2009): Was Prüfer alles können müssen. In: Newsletter für Prüfer in der IHK Weiterbildung, Nr. 2, Herbst 2009.
- Bundesagentur für Arbeit (2010): Datenbank BerufeNet. Steckbrief Elektroniker/in für Automatisierungstechnik. <http://berufenet.arbeitsagentur.de/berufe/docroot/r2/blobs/pdf/bkb/15630.pdf>, download am 2. September 2010.
- Bundesagentur für Arbeit (2010): Datenbank BerufeNet. Steckbrief Friseur/in. <http://berufenet.arbeitsagentur.de/berufe/docroot/r2/blobs/pdf/bkb/9910.pdf>, download am 2. September 2010.
- Bundesagentur für Arbeit (2010): Datenbank BerufeNet. Steckbrief Industriekaufmann/-frau. <http://berufenet.arbeitsagentur.de/berufe/docroot/r2/blobs/pdf/bkb/7965.pdf>, download am 2. September 2010.
- Bundesagentur für Arbeit (2010): Datenbank BerufeNet. Steckbrief Kaufmann/-frau im Einzelhandel. <http://berufenet.arbeitsagentur.de/berufe/docroot/r2/blobs/pdf/bkb/6580.pdf>, download am 2. September 2010.
- Bundesagentur für Arbeit (2010): Datenbank BerufeNet. Steckbrief Mechatroniker/in. <http://berufenet.arbeitsagentur.de/berufe/docroot/r2/blobs/pdf/bkb/2868.pdf>, download am 2. September 2010.
- Bundesagentur für Arbeit (2010): Datenbank BerufeNet. Steckbrief Tischler/in. <http://berufenet.arbeitsagentur.de/berufe/docroot/r2/blobs/pdf/bkb/4460.pdf>, download am 2. September 2010.
- Bundesinstitut für Berufsbildung (2006): Empfehlungen für die Regelung von Prüfungsanforderungen in Ausbildungsordnungen. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 01/07, S. 2.
- Bundesinstitut für Berufsbildung (2009): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2009.
- Bundesinstitut für Berufsbildung (2010): Auszubildende – Ausgewählte Datenblätter 2008. <http://www.bibb.de/de/5490.htm>, download am 2. September 2010.
- Bundesinstitut für Berufsbildung (2010): Prüferportal zur Unterstützung von Prüferinnen und Prüfern. Prüfer/in werden. <http://www.prueferportal.org/html/146.php>, download zuletzt am 26. Januar 2011.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (2005): Berufsbildungsgesetz (BBiG) vom 23. März 2005.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2005): Freiwilliges Engagement in Deutschland 1999 – 2004. München.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2010): Monitor Engagement - Freiwilliges Engagement in Deutschland 1999 – 2004 – 2009, Ergebnisse der repräsentativen Trenderhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement. Bonn.
- Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (1998): Verordnung über die Berufsausbildung zum Mechatroniker/zur Mechatronikerin. <http://bundesrecht.juris.de/mechaausbv/index.html>, download zuletzt am 26. Januar 2011.
- Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (2002): Verordnung über die Berufsausbildung zum Industriekaufmann/zur Industriekauffrau. http://bundesrecht.juris.de/indkfmausbv_2002/index.html, download zuletzt am 26. Januar 2011.
- Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (2006): Verordnung über die Berufsausbildung zum Tischler/zur Tischlerin. http://bundesrecht.juris.de/tischlausbv_2006/index.html, download zuletzt am 26. Januar 2011.
- Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (2007): Verordnung über die Berufsausbildung in den industriellen Elektroberufen http://bundesrecht.juris.de/indelausbv_2007/index.html, download zuletzt am 26. Januar 2011.
- Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (2008): Verordnung über die Berufsausbildung zum Friseur/zur Friseurin. http://bundesrecht.juris.de/friserausbv_2008/index.html, download zuletzt am 26. Januar 2011.
- Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (2009): Verordnung über Erprobung abweichender Ausbildungs- und Prüfungsbestimmungen in der Berufsausbildung im Einzelhandel in dem Ausbildungsberuf Kaufmann im Einzelhandel/Kauffrau im Einzelhandel <http://www.bmwi.de/BMWi/Navigation/Service/suche,did=297456.html?view=renderPrint>, download zuletzt am 26. Januar 2011.

- Clary, E. G. & Snyder, M. (1999): The motivation to volunteer: Theoretical and practical considerations. *Current Directions in Psychological Science*, 8, 156 – 159.
- Ekert, S. / Otto, K. (2010): Ehrenamtliches Engagement in der Berufsbildung – Was motiviert zur Prüfertätigkeit? In: *Der Deutsche Berufsausbilder*, Heft 1/2010, S. 9.
- Gesetz zur Ordnung des Handwerks (Handwerksordnung - HwO) in der Fassung der Bekanntmachung vom 24. September 1998 (BGBl. I S. 3074; 2006 I S. 2095), zuletzt geändert durch Artikel 146 der Verordnung vom 13. Oktober 2006 (BGBl. I S. 2407).
- Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IGBCE) (o. J.): Prüferhandbuch für Arbeitnehmervertreter in den Prüfungsausschüssen.
- Moschner, B. (2002): Altruismus und Egoismus - Was motiviert zum Ehrenamt? Bielefeld 2000plus – Forschungsprojekte zur Region, Diskussionspapier Nr. 20, S. 8.
- Olk, Th. (2002): Modernisierung des Engagements im Alter – Vom Ehrenamt zum bürgerschaftlichen Engagement?, in: *Grundsatzthemen der Freiwilligenarbeit. Theorie und Praxis des sozialen Engagements und seine Bedeutung für ältere Menschen*. Bonn u. a. S. 25 – 48.
- Reibold, D. K. (2004): Dringend gesucht: Ausbilderinnen und Ausbilder als ehrenamtliche IHK Prüfer, in *Bildungspraxis* 01/04.
- Reibold, D. K. (2007): Handreichungen für IHK-Prüferinnen und –Prüfer nach dem neuen Berufsbildungsgesetz 2005. Renningen.
- Statistisches Bundesamt (2010): Personen mit Migrationshintergrund. Methodische Erläuterungen. <http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Statistiken/Bevoelkerung/MigrationIntegration/Migrationshintergrund/Aktuell,templateId=renderPrint.psml>, download zuletzt am 26. Januar 2011.

Anhang

10.1 Leitfaden für Explorationen mit ehrenamtlichen Prüfern

Interviewpartner: _____

Beruf / Funktion: _____

Datum: _____

Ort / Form: _____

Interviewer: _____

Warming up

1. Vielen Dank , dass Sie sich für das heutige Interview zum Thema „Gewinnung von ehrenamtlichen Prüfern in der Berufsausbildung“ zur Verfügung gestellt haben.

Bevor wir gleich in das Thema einsteigen, sagen Sie uns doch bitte, wie lange Sie dieses Amt schon bekleiden?

Berufsbiographie

2. Welche Berufsausbildung haben Sie absolviert und warum diese?
3. Wann haben Sie sich entschieden, eine Ausbildung zum Ausbilder zu absolvieren und warum?
4. Wie lange waren Sie schon als Ausbilder tätig, bevor Sie als Prüfer berufen wurden?
5. Wie sind Sie zu der Tätigkeit als ehrenamtlicher Prüfer gekommen?
 - a. Warum wurden Sie Prüfer? Was motiviert Sie zu diesem Ehrenamt?
 - b. Wer hat Sie über die Prüfertätigkeit informiert?
 - c. Wer hat Sie letztlich dann für die IHK / HWK „geworben“?
 - d. Wie wurden Sie eingearbeitet (Prüferseminar, Hospitation, Sprung ins kalte Wasser)?
 - e. Wenn ein Prüferseminar besucht wurde: Wer war der Veranstalter des Seminars (eigene oder andere IHK / HWK, Gewerkschaft [IGBCE, IGM, Ver.di] oder sonst ein Veranstalter)?
6. Inwiefern spielten folgende Faktoren bei der Aufnahme Ihrer ehrenamtlichen Prüfertätigkeit eine Rolle:
 - a. Erfahrung in der eigenen Ausbildung / Prüfung
 - b. Suche nach einer (neuen) Herausforderung

- c. Zufriedenheit mit dem erlernten Beruf/ Arbeitgeber
- d. Karriereabsichten
- e. Sonstiges

Prüfertätigkeit

- 7.. Als wessen Beauftragter sind Sie im Prüfungsausschuss tätig (der Arbeitgeber, Arbeitnehmer oder als Lehrkraft einer berufsbildenden Schule?) Welche Tätigkeiten führen Sie als Prüfer hauptsächlich durch?
- 8. Wie viel Zeit müssen Sie für die jeweilige Tätigkeit – im Jahr - einplanen? Welche Arbeitsschritte sind jeweils notwendig? Welche sind die zeitintensivsten bzw. die anspruchsvollsten Tätigkeiten?

Haupttätigkeiten (in den letzten 12 Monaten)	Zeit (Tage pro Jahr)	Konkrete Arbeitsschritte

- 9. Welche Tätigkeit(en) machen Sie besonders gerne, welche sind eher unbeliebt?
- 10. Welche „Höhen“ und „Tiefen“ haben Sie in Ihrer Prüfertätigkeit erlebt?
- 11. Was macht an der Arbeit mit Prüfungskandidaten besonders Freude, immerhin sehen Sie diese nur jeweils kurze Zeit?
- 12. Arbeiten Sie gern im Prüfungsausschuss? Schätzen Sie die Zusammenarbeit mit anderen Prüferkollegen? Wenn ja, was daran? Arbeiten Sie in angenehmer Atmosphäre? Was denken Sie über das Miteinander mit anderen Prüfungsmitgliedern?
- 13. Welche drei Begriffe fallen Ihnen spontan ein, wenn Sie an die Prüfertätigkeit denken?
 - 1)
 - 2)
 - 3)
- 14. Welcher Nutzen ergibt sich - ggf. neben der Freude an der Arbeit mit Prüfungsteilnehmern - aus der ehrenamtlichen Prüfertätigkeit für Sie persönlich:
 - a. Fachliche Lerneffekte? (neue Prüfungsformen, Neues aus den Berufen)
 - b. Persönliche / methodische Lerneffekte? (Auftreten, freie Rede, Bewertungen von Leistungen, Einschätzung von Menschen, pädagogisches Gespür, etc....)
 - c. Sie lernen neue Personen und Betriebe (Kontakte) kennen.
- 15. Gibt es auch Nachteile, die damit verbunden sind? (Steht die ehrenamtliche Tätigkeit im Einklang mit Ihrer Freizeitgestaltung?)
- 16. Was bedeutet ehrenamtliches Prüfen für Sie?

17. Welche Vor- und Nachteile sind für Ihren Arbeitgeber mit Ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit verbunden?
18. Kennen und nutzen Sie das Prüferportal im Internet? Was ist daran hilfreich und was nicht? Gibt es noch weitere Hilfen?

Arbeit mit der IHK / HWK

19. Wie gestaltet sich die Arbeits- und Terminorganisation der IHK / HWK?
20. Wie fühlen Sie sich von der IHK / HWK „behandelt“ bzw. wie ist der Umgang mit Ihnen? Woran machen Sie das fest? Wir nennen Ihnen dazu vier Abstufungen:
 - Hofiert
 - Freundlich und vertraut
 - Freundlich, aber sachlich
 - Bürokratischer Umgang
21. Gibt es bestimmte Annehmlichkeiten, die mit der Prüfertätigkeit verbunden sind? Wenn ja, welche (Z.B. kostenfreies Mittagessen, Kaffee und Kuchen, Persönliche Begrüßung, Gratisparkplatz....?)
22. Erhalten Sie von der IHK / HWK eine Entschädigung für Ihren Zeitaufwand? Wenn ja, in welcher Höhe – ggf. differenziert nach Tätigkeiten?
23. Gibt es darüber hinaus andere Formen der „Anerkennung“ / Würdigung durch die IHK / HWK? Wenn ja, welche?
24. Kennen Sie die Fortbildungsangebote für Prüfer?
 - a. Ihrer Kammer
 - b. Anderer Kammern
 - c. Der Gewerkschaften IGBCE, IGM, Ver.di
 - d. Anderer Bildungsträger/BildungseinrichtungenGibt es diese in ausreichendem Umfang und decken diese Ihren Bedarf / Ihre Interessen?
25. Könnte die IHK / HWK etwas verbessern / verändern, was Ihre Prüfertätigkeit noch attraktiver machen würde?
26. Viele IHKs / HWKs würdigen langjährige Prüfer mit Urkunden, „goldenen Nadeln“ oder Ringen. Wurden auch Sie schon so geehrt / ausgezeichnet oder haben Sie dem schon beigewohnt? Unternimmt Ihre Kammer etwas auf dem Gebiet?
27. Welchen Stellenwert messen Sie dieser Form der Anerkennung bei? Tragen Sie Ihre Auszeichnung und wenn ja, bei welcher Gelegenheit?

Charakterisierung Betrieb – der Arbeit im Betrieb

28. Wie viele Mitarbeiter arbeiten in Ihrem Betrieb?
29. Wie viele Auszubildende besitzt Ihr Unternehmen?
30. Arbeiten in Ihrem Betrieb weitere ehrenamtliche Prüfer?
31. Wie gestaltet sich die Freistellung der Prüfer / Ihre Freistellung? (Probleme?)

- 32. In welchem Umfang werden Sie von Ihrem AG freigestellt/ nehmen Sie sich persönliche Freizeit für das Ehrenamt?
- 33. Haben Sie Personalverantwortung in Ihrem Unternehmen?
- 34. Wenn Sie freigestellt werden, übernehmen dann Mitarbeiter / Kollegen Ihre Arbeit an diesem Tag, bleibt sie unerledigt oder müssen Sie diese (am Folgetag / am Abend) nachholen?
- 35. Inwiefern gibt es bei Ihnen im Unternehmen systematische Karrierewege bzw. Personalentwicklung?
- 36. Von welchen Faktoren ist eine betriebliche Karriere in Ihrem Betrieb abhängig?
- 37. Glauben Sie, dass sich Ihre ehrenamtliche Prüfertätigkeit eher positiv, eher negativ oder gar nicht auf Ihre Karriere auswirkt?

Image und Anerkennung

- 38. Was, glauben Sie, hat die ehrenamtliche Prüfertätigkeit für ein Image und von welcher Seite erleben Sie für Ihre ehrenamtliche Tätigkeit viel Anerkennung, bzw. wünschen sich mehr Anerkennung.
 - a. in der Bevölkerung / der Öffentlichkeit?
 - b. bei Mitarbeitern der IHK / HWK?
 - c. bei Prüfungsteilnehmern / Auszubildenden?
 - d. bei Ihrem Arbeitgeber und bei Kollegen?
 - e. In der Politik?

	Anerkennung heute			Wunsch nach mehr Anerkennung		
	keine	etwas	viel	Kein Wunsch	kleiner Wunsch	großer Wunsch
in der Bevölkerung / der Öffentlichkeit?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
bei Mitarbeitern der IHK / HWK?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
bei Prüflingen / Auszubildenden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
bei Ihrem Arbeitgeber und bei Kollegen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
In der Politik?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Ausblick

- 39. Wie lange möchte Sie selbst noch als Prüfer tätig sein? Wenn Sie – vor Erreichen der Altersgrenze - aufhören möchten, warum?
- 40. Was für Ursachen vermuten Sie hinter dem akuten Prüfermangel?
- 41. Wie müsste das Ehrenamt gestaltet werden, damit es auf größeres Interesse stößt?
- 42. Wie könnte besser für das Ehrenamt geworben werden?

43. Könnten Sie sich vorstellen, dass Sie im Jahre 2010 aus Ihrem betrieblichen Umfeld mindestens eine neue Prüferin bzw. einen neuen Prüfer für dieses Ehrenamt gewinnen werden?
44. Kennen Sie ehemalige Prüfer, die mit der Prüfertätigkeit aufgehört haben, wobei aber nicht die Gesundheit oder das Alter der Grund für die Aufgabe der Prüfertätigkeit waren? Was waren die Auslöser des Abbruchs?

Zum Abschluss benötigen wir noch ein paar soziodemographische Daten:

Alter: _____

Familienstand: _____

Haushaltsgröße: _____

Wenn Kinder, wie alt?: _____

Beruflicher Status _____

**Das Interview ist hiermit am Ende –
vielen Dank für Ihre Auskunftsbereitschaft und Mitwirkung an der Studie!**

10.2 Leitfaden für Explorationen mit potenziellen Prüfern

Interviewpartner: _____

Beruf / Funktion: _____

Datum: _____

Ort / Form: _____

Interviewer: _____

Vielen Dank , dass Sie sich für das heutige Interview zum Thema „Gewinnung von ehrenamtlichen Prüfern in der Berufsausbildung“ zur Verfügung gestellt haben.

Berufsbiographie

1. Welche Berufsausbildung haben Sie absolviert und warum diese?
2. Wann haben Sie sich entschieden, eine Ausbildung zum Ausbilder zu absolvieren und warum?
3. Wie lange sind Sie schon als Ausbilder tätig?
4. Wie sind Sie auf die Idee gekommen, sich zukünftig als potenzieller Prüfer zu engagieren?
 - a. Warum wollen Sie Prüfer werden? Was motiviert Sie zu diesem Ehrenamt?
 - b. Wer hat Sie über die Prüfertätigkeit informiert?
 - c. Wie wollen Sie eingearbeitet werden (Prüferseminar, Hospitation)?
5. Inwiefern spielen folgende Faktoren bei den Überlegungen zur Aufnahme der ehrenamtlichen Prüfertätigkeit Ihrerseits eine Rolle:
 - a. Erfahrung in der eigenen Ausbildung / Prüfung
 - b. Suche nach einer (neuen) Herausforderung
 - c. Zufriedenheit mit dem erlernten Beruf/ Arbeitgeber
 - d. Karriereabsichten
 - e. Sonstiges

Prüfertätigkeit

6. Als wessen Beauftragter werden Sie im Prüfungsausschuss tätig sein (der Arbeitgeber, Arbeitnehmer oder als Lehrkraft einer berufsbildenden Schule)?
7. Wie viel Zeit wollen Sie im kommenden Jahr für das Ehrenamt als Prüfer aufbringen? Wie viel davon wird wahrscheinlich (von Ihrem Arbeitgeber bezahlte) Arbeitszeit sein und wie viel Freizeit?
8. Auf welche Tätigkeiten eines Prüfers freuen Sie sich besonders und kennen Sie schon Tätigkeiten eines Prüfers, die Sie nicht machen möchten?

Tätigkeiten	Freude	eher keine Lust darauf
Aufgabenerstellung		
Aufsicht/ Korrektur/ Auswertung von Prüfungsleistungen		
Schriftliche Prüfung		
Mündliche Prüfung		
Praktische Prüfung		
Prüferbesprechung		
Prüferseminar		

9. Was erwarten Sie von der Arbeit mit Prüfungskandidaten?
10. Was erwarten Sie von der Arbeit im Prüfungsausschuss bzw. der Zusammenarbeit mit anderen Prüfungsmittgliedern?
11. Welche drei Begriffe fallen Ihnen spontan ein, wenn Sie an Ihre zukünftige Prüfertätigkeit denken?
 - 1)
 - 2)
 - 3)
12. Welcher Nutzen könnte sich - ggf. neben der Freude an der Arbeit mit Prüfungsteilnehmern - aus der ehrenamtlichen Prüfertätigkeit für Sie persönlich ergeben?
 - a. Fachliche Lerneffekte? (neue Prüfungsformen, Neues aus den Berufen)
 - b. Persönliche / methodische Lerneffekte? (Auftreten, freie Rede, Bewertungen von Leistungen, Einschätzung von Menschen, pädagogisches Gespür, etc....)
 - c. Sie lernen neue Personen und Betriebe (Kontakte) kennen.

13. Gibt es auch Nachteile, die damit verbunden sein könnten? (Steht die ehrenamtliche Tätigkeit im Einklang mit Ihrer Freizeitgestaltung?)
14. Welche Vor- und Nachteile wären für Ihren Arbeitgeber mit Ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit verbunden?

Charakterisierung Betrieb – der Arbeit im Betrieb

15. Wie viel Mitarbeiter arbeiten in Ihrem Betrieb?
16. Wie viele Auszubildende besitzt Ihr Unternehmen?
17. Arbeiten in Ihrem Betrieb bereits ehrenamtliche Prüfer?
18. Wie wird sich Ihre Freistellung vermutlich gestalten? (Probleme?) Werden Sie von Ihrem AG freigestellt und / oder werden Sie sich persönlich Freizeit für das Ehrenamt nehmen?
19. Haben Sie Personalverantwortung in Ihrem Unternehmen?
20. Wenn Sie freigestellt werden, werden dann Mitarbeiter / Kollegen Ihre Arbeit an diesem Tag übernehmen, bleibt sie unerledigt oder werden Sie diese (am Folgetag / am Abend) nachholen müssen?
21. Von welchen Faktoren ist eine betriebliche Karriere in Ihrem Betrieb abhängig?
22. Glauben Sie, dass sich Ihre ehrenamtliche Prüfertätigkeit eher positiv, eher negativ oder gar nicht auf Ihre Karriere auswirken kann?

Image und Anerkennung

23. Kennen Sie andere Prüfer? In Ihrem Unternehmen bzw. aus anderen Unternehmen?
24. Wie würden Sie diese Personen beschreiben / charakterisieren?
25. Können Sie einschätzen, welche Form an Anerkennung / Würdigung die Prüfer bei Dritten erfahren? Wenn ja, skizzieren Sie dies bitte.

Nun zur letzten Frage:

26. Wenn Sie alles in allem betrachten, was motiviert Sie am meisten, Prüfer zu werden?
 - a. Sie möchten gerne Prüfer werden, weil das eine ehrenvolle Aufgabe per se ist?
 - b. Sie versprechen sich selbst neue interessante Erfahrungen / eine Abwechslung / neue Kontakte?
 - c. Sie versprechen sich Erkenntnisse, die Sie beruflich nutzen können (z.B. wie gut Auszubildende anderer Unternehmen sind)?
 - d. Sie sehen so eine Möglichkeit, die Prüfungen anders / besser zu gestalten bzw. das Prüfungswesen fortzuentwickeln?
 - e. Sonstiges?

Zum Abschluss benötigen wir noch ein paar soziodemographische Daten:

Alter: _____

Familienstand: _____

Haushaltsgröße: _____

Wenn Kinder, wie alt?: _____

Beruflicher Status _____

**Das Interview ist hiermit am Ende –
vielen Dank für Ihre Auskunftsbereitschaft und Mitwirkung an der Studie!**

10.3 Leitfaden für Explorationen mit IHK-Vertretern

Interviewpartner: _____

Funktion: _____

Datum: _____

Ort / Form: _____

Interviewer: _____

Vielen Dank , dass Sie sich für das heutige Interview zum Thema „Gewinnung von ehrenamtlichen Prüfern in der Berufsausbildung“ zur Verfügung gestellt haben.

Werben von ehrenamtlichen Prüfern

1. Gibt es für die gewerblichen und kaufmännischen Berufe:

- Mechatroniker/-in
- Elektroniker/-in für Automatisierungstechnik
- Industriekaufmann/-frau
- Kaufmann/-frau im Einzelhandel

ein und denselben Ansprechpartner?

2. Wird für das Prüferehrenamt geworben und wenn ja, wie (aktiv und/oder passiv)? Wie sieht die Vorgehensweise aus? Welche verschiedenen Wege oder Strategien gibt es, Prüfer anzusprechen?

3. Inwiefern unterscheiden sich die Strategien und Vorgehensweisen beim Zugang zu den unterschiedlichen potenziellen Prüfergruppen

- AG-Vertreter
- AN-Vertreter
- Lehrervertreter

und beim Zugang zu den verschiedenen Berufsgruppen

- Mechatroniker/-in
- Elektroniker/-in für Automatisierungstechnik
- Industriekaufmann/-frau
- Kaufmann/-frau im Einzelhandel

4. Bei welchen Gruppen bestehen Schwierigkeiten, ausreichend Prüfer zu gewinnen? Wie hoch ist das Ausmaß der Schwierigkeiten und welche Ursachen können Sie dafür benennen?

Prüfergruppen	Ausmaß der Schwierigkeiten			Ursachen
	klein	mäßig	groß	
Beauftragter der Arbeitgeber	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Beauftragter der Arbeitnehmer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Lehrervertreter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Berufsgruppen				
Mechatroniker/-in	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Elektroniker/-in für Automatisierungstechnik	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Industriekaufmann/-frau	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Kaufmann/-frau im Einzelhandel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

5. Wie gehen Sie mit diesen Problemen um bzw. wie begegnen Sie diesen? Inwiefern haben Sie damit Erfolg?
6. Welche Argumente benutzen Sie, um potenzielle Prüfer vom Ehrenamt zu überzeugen?
7. Gibt es bestimmte Zeitpunkte, wo Prüfer geworben werden oder ist das Anwerben von Prüfern eine ständige Aufgabe?

Sichtweise der ehrenamtlichen Prüfertätigkeit

8. Wie viele Ehrenamtliche Prüfer zählt Ihre IHK ungefähr?
9. Wie könnte man ehrenamtliche Prüfer charakterisieren, ggf. unterschieden nach den Berufen (Mechatroniker, Elektroniker für Automatisierungstechnik, Industriekaufmann und Kaufmann im Einzelhandel)? Was ist typisch für ehrenamtliche Prüfer?

	Mechatroniker	Elektroniker für Automatisierungstechnik	Industriekaufmann	Kaufmann im Einzelhandel
Alter				
Geschlecht				
Berufliche Stellung				
Betriebsgröße				
Charaktereigenschaften (Typ) Introvertiert – extrovertiert Kommunikativ? Selbstdarsteller vs. „Helfertyp“				

10. Inwiefern spielen, Ihren Erfahrungen nach zu urteilen, folgende Faktoren bei der Aufnahme einer ehrenamtlichen Prüfertätigkeit eine Rolle:
- Erfahrung in der eigenen Ausbildung / Prüfung
 - Zufriedenheit mit dem erlernten Beruf/ Arbeitgeber
 - Suche nach neuen Herausforderungen (Beruf/Freizeit)
 - Karriereabsichten
 - Sonstiges
11. Was, glauben Sie, sind die Gründe warum sich jemand
- für
 - oder gegen
- die Aufnahme der ehrenamtlichen Prüfertätigkeit entscheidet?
12. Welche Tätigkeit(en) machen Prüfern Ihrer Meinung nach besonders Freude, welche sind eher unbeliebt?
13. Welche Vorteile ergeben sich – ggf. neben der Freude an der Arbeit mit Prüfungsteilnehmern - aus der ehrenamtlichen Prüfertätigkeit für die Prüfer persönlich?
- Fachliche Lerneffekte? (neue Prüfungsformen, Neues aus den Berufen)
 - Persönliche / methodische Lerneffekte? (Auftreten, freie Rede, Bewertungen von Leistungen, Einschätzung von Menschen, pädagogisches Gespür, etc....)
14. Gibt es auch Nachteile, die damit verbunden sind?

- 15. Wie viel Zeit müssen die Prüfer für ihre ehrenamtliche Tätigkeit im Jahr einplanen? Welche sind die zeitintensivsten bzw. die anspruchsvollsten Tätigkeiten?
- 16. Welche Vor- und Nachteile sind Ihrer Erfahrung nach für die Arbeitgeber mit der ehrenamtlichen Tätigkeit ihrer Angestellten verbunden?
- 17. Was wissen Sie über den Prozess der Freistellung von Prüfern (Probleme?)?

Umgang mit ehrenamtlichen Prüfern

18. Worauf legen Sie beim Umgang bzw. bei der Zusammenarbeit mit ehrenamtlichen Prüfern Wert, was ist Ihnen wichtig?

	Wichtigkeit		
	klein	mäßig	groß
Prüfer werden eingearbeitet und geschult (F. 19)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Prüfern werden Annehmlichkeiten geboten (F.20)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Prüfer erhalten eine Entschädigung für den Zeitaufwand (F.21)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Prüfer werden gewürdigt (F.22 und F.23)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Eine funktionierende Arbeits- und Terminorganisation (F25)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

19. Wie werden die geworbenen Prüfer eingearbeitet und geschult?

Prüferseminar (F. 19a)	<input type="checkbox"/>
Hospitation	<input type="checkbox"/>
Fortbildungsangebote (F.19b)	<input type="checkbox"/>
Durch Hilfen des Prüferportals (F.19c)	<input type="checkbox"/>
Sonstiges:	<input type="checkbox"/>

- 19 a. Bietet Ihre Kammer Prüferseminare an oder empfiehlt sie die Teilnahme an Prüferseminaren anderer Veranstalter (GBCE, IGM, Ver.di oder andere)?
- 19b. Gibt es die Fortbildungsangebote in ausreichendem Umfang?
- 19c. Was ist an dem Prüferportal hilfreich und was nicht?
- 20. Welche Annehmlichkeiten bieten Sie den ehrenamtlichen Prüfern? (Z.B. kostenfreies Mittagessen, Kaffee und Kuchen, persönliche Begrüßung,..?)
- 21. in welcher Höhe – ggf. differenziert nach Tätigkeiten – erhalten Prüfer eine Entschädigung für ihren Zeitaufwand?
- 22. Welche Formen von Anerkennung und Würdigungen durch die IHK gibt es? Wann wird wem etwas verliehen?

- 23. Viele IHKs würdigen langjährige Prüfer mit Urkunden, „goldenen Nadeln“ oder Ringen. Welchen Stellenwert, glauben Sie, messen die Prüfer dieser Form der Anerkennung bei? Werden die Auszeichnungen getragen und wenn ja, bei welcher Gelegenheit?
- 24. Wie gestaltet sich die Arbeits- und Terminorganisation der IHK? Was organisiert der Prüfungsausschuss selbstständig und welche Aufgaben fallen in den Zuständigkeitsbereich der Kammer?
- 25. Wie schätzen Sie Bonussysteme für Betriebe, z.B.: Freistellung von Betrieben von Eintragungs- und oder Prüfungsgebühren oder kostenlose Werbung für freistellende Betriebe in Kammer- oder Innungszeitungen, ein?

Image und Anerkennung

- 26. Was, glauben Sie, hat die ehrenamtliche Prüfertätigkeit für ein Image
 - a. in der Bevölkerung / der Öffentlichkeit?
 - b. bei Mitarbeitern der IHK / HWK?
 - c. bei Prüfungsteilnehmern / Auszubildenden?
 - d. bei Arbeitgebern und bei Kollegen?
 - e. in der Politik?
- 27. Von welcher Seite erleben Sie bereits heute viel Anerkennung für die ehrenamtliche Tätigkeit und von welcher Seite wüssten Sie sich mehr Anerkennung?

	Anerkennung heute			Wunsch nach mehr Anerkennung		
	keine	etwas	viel	Kein Wunsch	kleiner Wunsch	großer Wunsch
in der Bevölkerung / der Öffentlichkeit?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
bei Mitarbeitern der IHK / HWK?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
bei Prüflingen / Auszubildenden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
bei Arbeitgebern und Angestellten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
in der Politik?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Ausblick

- 28. Wie müsste das Ehrenamt gestaltet werden, damit es auf größeres Interesse stößt? Wie kann die IHK die ehrenamtliche Prüfertätigkeit attraktiver gestalten?
- 29. Wie könnte besser für das Ehrenamt geworben werden?
- 30. Wie bewerten Sie die Möglichkeit „Prüfer werben Prüfer“?

**Das Interview ist hiermit am Ende –
vielen Dank für Ihre Auskunftsbereitschaft und Mitwirkung an der Studie!**

10.4 Leitfaden für Explorationen mit HWK- und Innungen-Vertretern

Interviewpartner: _____

Funktion: _____

Datum: _____

Ort / Form: _____

Interviewer: _____

Vielen Dank, dass Sie sich für das heutige Interview zum Thema „Gewinnung von ehrenamtlichen Prüfern in der Berufsausbildung“ zur Verfügung gestellt haben.

Werben von ehrenamtlichen Prüfern

1. Gibt es für die handwerklichen Berufe:

- Friseur/-in
- Tischler/-in

ein und denselben Ansprechpartner?

2. Wird für das Prüferehrenamt geworben und wenn ja, wie (aktiv und/oder passiv)? Wie sieht die Vorgehensweise aus? Welche verschiedenen Wege oder Strategien gibt es, Prüfer anzusprechen?

3. Inwiefern unterscheiden sich die Strategien und Vorgehensweisen beim Zugang zu den unterschiedlichen potenziellen Prüfergruppen

- AG-Vertreter
- AN-Vertreter
- Lehrervertreter

und beim Zugang zu den verschiedenen Berufsgruppen

- Friseur/-in
- Tischler/-in

4. Bei welchen Gruppen bestehen Schwierigkeiten, ausreichend Prüfer zu gewinnen? Wie hoch ist das Ausmaß der Schwierigkeiten und welche Ursachen können Sie dafür benennen?

Prüfergruppen	Ausmaß der Schwierigkeiten			Ursachen
	klein	mäßig	groß	
Beauftragter der Arbeitgeber	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Beauftragter der Arbeitnehmer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Lehrervertreter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Berufsgruppen				
Friseur/-in	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Tischler/-in	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

5. Wie gehen Sie mit diesen Problemen um bzw. wie begegnen Sie diesen? Inwiefern haben Sie damit Erfolg?
6. Welche Argumente benutzen Sie, um potenzielle Prüfer vom Ehrenamt zu überzeugen?
7. Gibt es bestimmte Zeitpunkte, wo Prüfer geworben werden, oder ist das Anwerben von Prüfern eine ständige Aufgabe?

Sichtweise der ehrenamtlichen Prüfertätigkeit

8. Wie viele ehrenamtliche Prüfer zählt Ihre HWK oder Innung ungefähr?
9. Wie könnte man ehrenamtliche Prüfer charakterisieren, ggf. unterschieden nach den Berufen (Friseur/-in und Tischler/-in)? Was ist typisch für ehrenamtliche Prüfer?

	Friseur	Tischler
Alter		
Geschlecht		
Berufliche Stellung		
Betriebsgröße		
Charaktereigenschaften (Typ)		
Introvertiert – extrovertiert		
Kommunikativ?		
Selbstdarsteller vs. „Helfertyp“		
...		
...		
....		

10. Inwiefern spielen, Ihren Erfahrungen nach zu urteilen, folgende Faktoren bei der Aufnahme einer ehrenamtlichen Prüfertätigkeit eine Rolle:
 - a. Erfahrung in der eigenen Ausbildung / Prüfung
 - b. Zufriedenheit mit dem erlernten Beruf/ Arbeitgeber
 - c. Suche nach neuen Herausforderungen (Beruf/Freizeit)
 - d. Karriereabsichten
 - e. Sonstiges
11. Was, glauben Sie, sind die Gründe, warum sich jemand
 - a. für
 - b. oder gegendie Aufnahme der ehrenamtlichen Prüfertätigkeit entscheidet?
12. Welche Tätigkeit(en) machen Prüfern Ihrer Meinung nach besonders Freude, welche sind eher unbeliebt?
13. Welche Vorteile ergeben sich – ggf. neben der Freude an der Arbeit mit Prüfungsteilnehmern - aus der ehrenamtlichen Prüfertätigkeit für die Prüfer persönlich?
 - a. Fachliche Lerneffekte? (neue Prüfungsformen, Neues aus den Berufen)
 - b. Persönliche / methodische Lerneffekte? (Auftreten, freie Rede, Bewertungen von Leistungen, Einschätzung von Menschen, pädagogisches Gespür, etc....)
14. Gibt es auch Nachteile, die damit verbunden sind?
15. Wie viel Zeit müssen die Prüfer für ihre ehrenamtliche Tätigkeit im Jahr einplanen? Welche sind die zeitintensivsten bzw. die anspruchsvollsten Tätigkeiten?
16. Welche Vor- und Nachteile sind Ihrer Erfahrung nach für die Arbeitgeber mit der ehrenamtlichen Tätigkeit ihrer Angestellten verbunden?
17. Was wissen Sie über den Prozess der Freistellung von Prüfern (Probleme)?

Umgang mit ehrenamtlichen Prüfern

18. Worauf legen Sie beim Umgang bzw. bei der Zusammenarbeit mit ehrenamtlichen Prüfern Wert, was ist Ihnen wichtig?

	Wichtigkeit		
	klein	mäßig	groß
Prüfer werden eingearbeitet und geschult (F.19)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Prüfern werden Annehmlichkeiten geboten (F.20)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Prüfer erhalten eine Entschädigung für den Zeitaufwand (F.21)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Prüfer werden gewürdigt (F.22 und F.23)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Eine funktionierende Arbeits- und Terminorganisation (F.25)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

19. Wie werden die geworbenen Prüfer eingearbeitet und geschult?

Prüferseminar (F. 19a)	<input type="checkbox"/>
Hospitation	<input type="checkbox"/>
Fortbildungsangebote (F.19b)	<input type="checkbox"/>
Durch Hilfen des Prüferportals (F.19c)	<input type="checkbox"/>
Sonstiges:	<input type="checkbox"/>

19a. Bietet Ihre Kammer/ Innung Prüferseminare an oder empfiehlt sie die Teilnahme an Prüferseminaren anderer Veranstalter (GBCE, IGM, Ver.di oder andere)?

19b. Gibt es die Fortbildungsangebote in ausreichendem Umfang?

19c. Was ist an dem Prüferportal hilfreich und was nicht?

20. Welche Annehmlichkeiten bieten Sie den ehrenamtlichen Prüfern? (Z.B. kostenfreies Mittagessen, Kaffee und Kuchen, persönliche Begrüßung,..?)

21. In welcher Höhe – ggf. differenziert nach Tätigkeiten – erhalten Prüfer eine Entschädigung für ihren Zeitaufwand?

22. Welche Formen von Anerkennung und Würdigungen durch die HWK oder Innung gibt es? Wann wird wem etwas verliehen?

23. Viele HWKS oder Innungen würdigen langjährige Prüfer mit Urkunden, „goldenen Nadeln“ oder Ringen. Welchen Stellenwert, glauben Sie, messen die Prüfer dieser Form der Anerkennung bei? Werden die Auszeichnungen getragen und wenn ja, bei welcher Gelegenheit?

- 24. Wie gestaltet sich die Arbeits- und Terminorganisation der HWK oder Innung? Was organisiert der Prüfungsausschuss selbstständig und welche Aufgaben fallen in den Zuständigkeitsbereich der Kammer?
- 25. Wie schätzen Sie Bonussysteme für Betriebe, z.B.: Freistellung von Betrieben von Eintragungs- und oder Prüfungsgebühren oder kostenlose Werbung für freistellende Betriebe in Kammer- oder Innungszeitungen, ein?

Image und Anerkennung

- 26. Was, glauben Sie, hat die ehrenamtliche Prüfertätigkeit für ein Image
 - a. in der Bevölkerung / der Öffentlichkeit?
 - b. bei Mitarbeitern der IHK / HWK / Innung?
 - c. bei Prüfungsteilnehmern / Auszubildenden?
 - d. bei Arbeitgebern und bei Kollegen?
 - e. in der Politik?
- 27. Von welcher Seite erleben Sie bereits heute viel Anerkennung für Ihre ehrenamtliche Tätigkeit und von welcher Seite wüshten Sie sich mehr Anerkennung?

	Anerkennung heute			Wunsch nach mehr Anerkennung		
	keine	etwas	viel	Kein Wunsch	kleiner Wunsch	großer Wunsch
in der Bevölkerung / der Öffentlichkeit?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
bei Mitarbeitern der IHK / HWK?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
bei Prüflingen / Auszubildenden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
bei Arbeitgebern und Angestellten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
in der Politik?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Ausblick

- 28. Wie müsste das Ehrenamt gestaltet werden, damit es auf größeres Interesse stößt? Wie kann die HWK / Innung die ehrenamtliche Prüfertätigkeit attraktiver gestalten?
- 29. Wie könnte besser für das Ehrenamt geworben werden?
- 30. Wie bewerten Sie die Möglichkeit „Prüfer werben Prüfer“?

**Das Interview ist hiermit am Ende –
vielen Dank für Ihre Auskunftsbereitschaft und Mitwirkung an der Studie!**

10.5 Fragebogen für die Befragung aktiver Prüfer

Befragung von Prüfern

Berlin, im Juni 2010

Sehr geehrte Prüferin bzw. sehr geehrter Prüfer,

das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) hat uns, die INTERVAL GmbH, mit der Studie „Ehrenamtliche Prüfer in der Berufsbildung“ beauftragt (siehe Begleitschreiben). Die Untersuchung wird von Ihrer zuständigen Stelle (Kammer, Innung oder Kreishandwerkerschaft) unterstützt, die unseren Fragebogen freundlicherweise an Sie weiterleitete.

Ziel der Studie ist es, Erkenntnisse zu Motiven, Erfahrungen und Einstellungen von Prüfern zu gewinnen. **Wir führen hierzu eine Befragung durch und bitten um Ihre Mitwirkung!**

Mit Ihrer Teilnahme unterstützen Sie die Berufsbildungspolitik und tragen dazu bei, die Arbeit ehrenamtlicher Prüfer transparenter zu machen. Dies ist eine notwendige Voraussetzung, um die öffentliche Wahrnehmung dieser Form ehrenamtlichen Engagements zu steigern.

Wir möchten Sie daher bitten, sich ca. 25 Minuten Zeit zu nehmen, den **Fragebogen** auszufüllen und ihn **in dem beiliegenden Umschlag bis zum 15. Juli 2010 an uns zurückzusenden**. Sie müssen den Umschlag nicht frankieren.

Die INTERVAL GmbH Berlin ist zur Wahrung des Datenschutzes verpflichtet. Die Befragung ist anonym und die Auswertung der Daten erfolgt ausschließlich zu wissenschaftlichen Zwecken dieser Studie. Es werden keine Angaben einzelner Befragungsteilnehmer an das BMBF, ihre zuständige Stelle oder sonstige Dritte weitergeben.

Wir bedanken uns vorab vielmals für Ihre Unterstützung und wünschen Ihnen ein kurzweiliges Ausfüllen des Fragebogens.

Mit besten Grüßen

Stefan Ekert

Kristin Otto

P.S. Wenn Sie Interesse an den Ergebnissen der Untersuchung haben und über einen E-Mail-Account verfügen, dann lassen wir Ihnen diese nach Freigabe durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung gerne zukommen. Tragen Sie – wenn beides gegeben ist – hier bitte Ihre E-Mail-Adresse leserlich ein:

Hintergründe zu Ihrer Prüfertätigkeit

1. Sind Sie neben Ihrer Prüfertätigkeit in der beruflichen Erstausbildung parallel auch als Prüfer in der beruflichen Weiterbildung aktiv bzw. waren Sie früher als solcher aktiv?

- Ja, aktuell
- Ja, früher
- Nein

2. In welchem Beruf bzw. in welchen Berufen sind Sie als ehrenamtlicher Prüfer tätig? (Mehrfachnennungen möglich)

Gewerblich-technische Berufe:

- Elektroniker/-in für Automatisierungstechnik
- Mechatroniker/-in
- Anderer Beruf: _____

Kaufmännische Berufe:

- Kaufmann/-frau im Einzelhandel
- Industriekaufmann/-frau
- Anderer Beruf: _____

Handwerkliche Berufe:

- Tischler/-in
- Friseur/-in
- Anderer Beruf: _____

3. Seit wann sind Sie als ehrenamtlicher Prüfer tätig?

Jahr: _____

4. Welche Gruppe vertreten Sie in Ihrem Prüfungsausschuss? (Mehrfachnennungen möglich)

- Arbeitgeber
- Arbeitnehmer
- Lehrer
- Weiß nicht

5. In welcher Funktion gehören Sie dem Prüfungsausschuss an? (Wenn Mitglied in mehreren Prüfungsausschüssen: Mehrfachantworten möglich)

- Vorsitzender
- Stellvertretender Vorsitzender
- Ordentliches Ausschussmitglied (aber kein Vorsitzender)
- Stellvertretendes Ausschussmitglied
- Weiß nicht

6. Wie wurden Sie seinerzeit auf die Möglichkeit, Prüfer zu werden, aufmerksam?

Durch Ansprache einer Institution/
des Vertreters einer Institution

- Kammer oder Innung
- Gewerkschaft
- Betriebsrat
- (Berufs-)Schule, Landesschulbehörde etc.
- Sonstige _____

Durch Ansprache einer Person

- Arbeitskollege
- Vorgesetzter
- Sonstige _____

► Wenn zutreffend, weiter bei Frage 7

Durch Medien

- Fachzeitschrift, Tageszeitung, Internet

Sonstiger Weg

- Sonstige _____
- _____

7. Falls „durch Ansprache einer Person“ angekreuzt:

War der Arbeitskollege/Vorgesetzte/die Personen, die Sie auf das Prüfungswesen aufmerksam machte, selbst Prüfer?

- Nein Weiß nicht
- Ja, im selben Beruf/Bereich
- Ja, aber aus einem anderen Bereich

8. Wer hat Sie „offiziell“ für das Prüferamt vorgeschlagen?

- Die Kammer/Innung
- Eine Fachgewerkschaft bzw. Arbeitnehmervereinigung
- Der DGB
- Eine Berufsschule, Landesschulbehörde oder vergleichbare Institution
- Andere Institution _____
- Keiner, ich habe mich selbst bei der Kammer/Innung beworben
- Ich weiß nicht (mehr), wer mich offiziell vorgeschlagen hat

Motive zur Aufnahme der Prüfertätigkeit

9. Wie würden Sie – aus heutiger Sicht – Ihren Informationsstand über die Tätigkeit und Aufgaben eines Prüfers zum Zeitpunkt vor der Aufnahme Ihrer Prüfertätigkeit einschätzen?

- sehr gering gering mittel hoch sehr hoch

10. Was hat Sie damals, als Sie sich erstmals als Prüfer engagierten bzw. bewarben, dazu motiviert? Bitte versuchen Sie sich möglichst genau in Ihre damalige Situation zurückzusetzen!

	trifft überhaupt nicht zu	trifft etwas zu	trifft überwiegend zu	trifft voll zu
Sie sahen im Prüferamt eine neue und interessante Aufgabe/Herausforderung – und haben sich deshalb dazu entschieden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sie sahen im Prüferamt eine gute Möglichkeit, beruflich immer „auf der Höhe der Zeit“ zu bleiben – und haben sich deshalb dazu entschieden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sie sahen in der Tätigkeit als Prüfer andere bzw. weitere Synergien zu Ihrer „normalen“ Berufstätigkeit – und haben sich deshalb dazu entschieden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> ► 11	<input type="checkbox"/> ► 11	<input type="checkbox"/> ► 11
Sie hatten das Bedürfnis, den eigenen Beruf/Berufsstand zu fördern – und haben sich deshalb dazu entschieden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sie empfanden es als eine Ehre, als Prüfer in Betracht zu kommen/ tätig zu sein – und haben sich deshalb dazu entschieden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sie wurden von einer Ihnen nahestehenden Person oder Institution gebeten oder „angehalten“, Prüfer zu werden und wollten diese nicht zurückweisen – und haben sich deshalb dazu entschieden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sie wollten gerne mit jungen Menschen zusammenarbeiten – und haben sich deshalb dazu entschieden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sie sahen in der Prüfertätigkeit eine gute Möglichkeit, sich für andere zu engagieren – und haben sich deshalb dazu entschieden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstiges: _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

11. Falls „Synergien zur Berufstätigkeit“ angekreuzt: Welche Synergien waren das genau?

Die Arbeit als Prüfer

12. Zeitlicher Umfang der Prüfertätigkeit im Jahr 2009?

ca. _____ volle Arbeitstage

13. Wurden Sie von Ihrem Arbeitgeber – ggf. unter Fortzahlung des Gehalts – für die Prüfertätigkeit freigestellt?

Frage nicht zutreffend, weil Sie keinen Arbeitgeber hatten (z.B. Selbstständige, Pensionäre)

Freistellung: ja teilweise nein

14. Wie viel Prozent der gesamten Zeit, die Sie für das Prüferamt im Jahr 2009 aufwendeten, war private Freizeit (z.B. abends, Urlaubstage, Wochenende)?

ca. _____ % war private Freizeit, der Rest bezahlte Arbeitszeit

15. In welchem zeitlichen Umfang haben Sie zuletzt folgende Prüfertätigkeiten ausgeübt?

	nicht	wenig umfangreich	umfangreich	sehr umfangreich
Aufgabenerstellung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aufsichtsführung bei schriftlichen Prüfungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Korrektur schriftlicher Prüfungen und Bewertung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Prüfen und Genehmigen von vorgeschlagenen Prüfungsaufgaben (z.B. betrieblicher Auftrag)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lesen und Bewerten von Reports/Dokumentationen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Abnahme praktischer oder mündlicher Prüfungen inkl. Protokollführung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Abnahme mündlicher Ergänzungsprüfungen inkl. Protokollführung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstiges: _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

16. In den letzten Jahren haben sich Prüfungsformen und Prüfungsinstrumente weiterentwickelt. Wie haben Sie sich darauf eingestellt und wer hat Ihnen dabei geholfen?

	trifft überhaupt nicht zu	trifft etwas zu	trifft überwiegend zu	trifft voll zu
Lesen von Fachliteratur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Austausch mit erfahrenen Prüfern	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Informationsbezug über das Internet (z.B. Prüferportal www.prueferportal.org)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
schriftliche und/oder mündliche Unterrichtung durch einen Mitarbeiter Ihrer zuständigen Stelle	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Besuch von Weiterbildungsveranstaltung(en) Ihrer zuständigen Stelle	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Besuch von Weiterbildungsveranstaltung(en) einer Gewerkschaft	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Besuch von Weiterbildungsveranstaltung(en) eines Fachverbandes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstiger Weg: _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

17. Fühlen Sie sich für die vielfältigen Tätigkeiten als Prüfer hinreichend vorbereitet bzw. geschult?

nein, überhaupt nicht nur ein wenig überwiegend ja, voll und ganz

18. Wie weit beschreiben die folgenden Aussagen Ihre Erfahrungen als Prüfer treffend?

	trifft überhaupt nicht zu	trifft etwas zu	trifft überwiegend zu	trifft voll zu
Die neuen Prüfungsformen/Prüfungsinstrumente haben den Aufwand für Prüfer erhöht	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die neuen Prüfungsformen/Prüfungsinstrumente haben die Qualität und Aussagekraft der Prüfung erhöht	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Organisation durch die zuständige Stelle ist professionell	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Das Verhältnis zwischen hauptamtlichem Betreuer der zuständigen Stelle und Ihnen ist persönlich und sehr gut	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Prüfungsabnahmen sind anstrengend (erfordern z.B. hohe Konzentration über einen langen Zeitraum)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Abnahme von Prüfungen macht insgesamt viel Freude	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Es bereitet insbesondere Freude, Prüflingen eine sehr gute Leistung zu bescheinigen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Es fällt Ihnen schwer, einen Prüfling durchfallen zu lassen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Zusammenarbeit und das Miteinander zwischen Ihnen und anderen Prüfern ist sehr angenehm	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstiges Charakteristikum: _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

19. Was könnte am Prüfungswesen Ihrer Erfahrung nach verbessert werden, um Prüfungen zu optimieren und um die Arbeit der Prüfer zu unterstützen?

20. Welche „Formen von Anerkennung“ haben Sie für Ihr Engagement als Prüfer bereits erhalten?

	kein Mal	einmal	mehrfach
Einladung zum Abendessen im Rahmen der Abschlussprüfung der Köche und Restaurantfachleute	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Einladung zu einer kulturellen Veranstaltung (z.B. Theater, Sportveranstaltung)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Einladung zu Fortbildungsveranstaltungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Einladung zu einer „internen“ geselligen Veranstaltung der zuständigen Stelle (z.B. Weihnachtsfeier der Prüfer, Feier der Kammer/Innung)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Persönliche Erwähnung in einer Zeitschrift oder vergleichbarem Medium	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Erhalt einer Urkunde für langjährige Prüfertätigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Erhalt einer Anstecknadel, eines Ringes oder einer vergleichbaren Auszeichnung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstiges: _____			

21. Welche Form der Anerkennung würden Sie sich <u>wünschen</u>?	(eher) nicht	gerne	sehr gerne
Einladung zum Abendessen im Rahmen der Abschlussprüfung der Köche und Restaurantfachleute	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Einladung zu einer kulturellen Veranstaltung (z.B. Theater, Sportveranstaltung)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Einladung zu Fortbildungsveranstaltungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Einladung zu einer „internen“ geselligen Veranstaltung der zuständigen Stelle (z.B. Weihnachtsfeier der Prüfer, Feier der Kammer/ Innung)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Persönliche Erwähnung in einer Zeitschrift oder vergleichbarem Medium	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Erhalt einer Urkunde für langjährige Prüfertätigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Erhalt einer Anstecknadel, eines Ringes oder vergleichbarer Auszeichnungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstiges: _____		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

22. Haben Sie in Ihrer Amtszeit als Prüfer auch schon andere Personen, z.B. Kollegen oder Mitarbeiter aus dem eigenen Betrieb, für das Prüfungswesen gewonnen? Wenn ja, wie viele in etwa?

Ja, ca. _____ Person(en) Nein, noch nicht ► weiter bei Frage 23

23. Falls „nein“: Können Sie sich vorstellen, selbst „Prüfernachwuchs“ zu werben?

Ja Nein

24. Von welchen Seiten erfahren Prüfer Wertschätzung für ihre Arbeit? Die Arbeit als Prüfer wird ...	trifft überhaupt nicht zu	trifft etwas zu	trifft überwiegend zu	trifft voll zu
... von dem Betreuer der zuständigen Stelle wertgeschätzt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... von der IHK/HWK oder Innung wertgeschätzt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... von Gewerkschaftsseite wertgeschätzt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... von Ihrem Arbeitgeber wertgeschätzt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... von Ihren Kollegen wertgeschätzt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... in der Öffentlichkeit wertgeschätzt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**25. Was motiviert Sie, die Arbeit als Prüfer fortzuführen?
Bringen Sie die folgenden Motive in eine Reihenfolge! Tragen Sie „1“ für den wichtigsten Aspekt ein, „2“ für den zweitwichtigsten usw.!**

- Die Überzeugung, dass die Erfahrung als Prüfer die Qualität der eigenen Ausbildungstätigkeit steigert []
- Die „Freude am Prüfen“ []
- Der Austausch und die Gemeinschaft mit anderen Prüferkollegen []
- Ihr Interesse, bzgl. der Prüfungsanforderungen in „Ihrem“ Beruf immer auf der Höhe sein zu wollen []
- Ihr Bedürfnis, den eigenen Beruf/Berufsstand zu fördern []
- Ihr Interesse, „für andere“ ehrenamtlich aktiv zu sein []
- Die besondere Verantwortung, die mit dem Ehrenamt als Prüfer verbunden ist (Wahrnehmung einer hoheitlichen Aufgabe, Treffen von Entscheidungen, die den Lebensweg von Prüflingen maßgeblich beeinflussen, etc.) []
- Die (ggf. gefühlte) Verpflichtung gegenüber Dritten (z.B. Vorgesetzte, Gewerkschaft), die von Ihnen die Ausübung der Prüfertätigkeit erwarten []
- Sonstiges : _____ []

**26. Unter welchen Voraussetzungen würden Sie Ihr Engagement als Prüfer zeitlich ausweiten?
Wenn ...**

	trifft überhaupt nicht zu	trifft etwas zu	trifft überwiegend zu	trifft voll zu
... die Kammer/Innung Sie darum bittet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... eine bzw. „Ihre“ Gewerkschaft Sie darum bittet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... Ihre Schule bzw. die zuständige Schulbehörde Sie darum bittet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... ein Arbeitskollege Sie darum bittet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... Ihr Arbeitgeber Sie unter Fortzahlung des Gehalts hierfür freistellen würde	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... ein entstehender Verdienstaufschlag ausgeglichen würde	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... Sie den Umfang Ihrer Einsatzzeit selbst bestimmen könnten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... die Prüfungen an Ihnen passenden Terminen stattfinden würden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... Sie sich die konkreten Prüfertätigkeiten aussuchen könnten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... Sie in einem Prüfungsausschuss (mit anderen Prüfern) Ihrer Wahl tätig sein könnten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... die Aufwandsentschädigung etwas höher ausfiele	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... die Wertschätzung seitens der Prüflinge gegeben wäre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... die Wertschätzung seitens der Kammer/Innung, der Gewerkschaft oder der Schule gegeben wäre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...Sonstiges gegeben wäre: _____		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

35. Ihr aktueller Erwerbsstatus?

- | | | |
|--|--|--|
| <input type="checkbox"/> Angestellter/Arbeiter | <input type="checkbox"/> Beamter | <input type="checkbox"/> Selbstständig |
| <input type="checkbox"/> Arbeit suchend | <input type="checkbox"/> Nicht erwerbstätig
(Hausmann/Hausfrau) | <input type="checkbox"/> Rentner/Pensionär |
| <input type="checkbox"/> Sonstiges:
_____ | | |

36. Um welche Art von Unternehmen oder Institution handelt es sich, bei dem Sie zur Zeit tätig sind oder zuletzt tätig waren bzw. das Sie führen?

- Ein Unternehmen aus den Bereichen Handwerk, Handel, Industrie oder dem produzierende Gewerbe
- Ein Unternehmen, ein Verein oder eine Institution aus dem Bereich Aus- und Weiterbildung (z.B. ein Bildungsträger)
- Eine Berufsschule bzw. eine vergleichbare Einrichtung
- Sonstiges: _____

37. Das Unternehmen bzw. die Institution, bei dem/der Sie zur Zeit tätig sind oder zuletzt waren bzw. welche/s Sie führen, hat ...

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Bis zu 9 Beschäftigte | <input type="checkbox"/> 10 bis 49 Beschäftigte |
| <input type="checkbox"/> 50 bis 249 Beschäftigte | <input type="checkbox"/> Über 250 Beschäftigte |

38. Haben Sie aktuell oder hatten Sie zuletzt beruflich mit der Ausbildung junger Menschen zu tun, z.B. als Ausbilder oder Lehrer?

- Ausbildung ist/war zentraler Bestandteil der eigenen beruflichen Tätigkeit
- Ausbildung ist/war nur peripher Thema in eigener Berufstätigkeit
- Die eigene Berufstätigkeit hat/hatte keinen Bezug zur Ausbildung
- Sonstiges: _____

Vielen Dank, der Fragebogen ist hiermit zu Ende!

Vielen Dank für Ihre Unterstützung!
Bitte senden Sie den Fragebogen in beigefügtem Umschlag an uns zurück.

10.6 Fragebogen für die Befragung ehemaliger Prüfer

Befragung ehemaliger Prüfer

Berlin, im Juni 2010

Sehr geehrte Dame bzw. sehr geehrter Herr,
sehr geehrte ehemalige Prüferin bzw. sehr geehrter ehemaliger Prüfer,

das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) hat uns, die InterVal GmbH, mit der Studie „Ehrenamtliche Prüfer in der Berufsbildung“ beauftragt (siehe Begleitschreiben). Die Untersuchung wird von Ihrer zuständigen Stelle (Kammer, Innung oder Kreishandwerkerschaft) unterstützt, die unseren Fragebogen freundlicherweise an Sie weiterleitete.

Ziel der Studie ist es, Erkenntnisse zu Motiven, Erfahrungen und Einstellungen von aktiven und ehemaligen Prüfern zu gewinnen. **Wir führen hierzu eine Befragung durch und bitten um Ihre Mitwirkung!**

Mit Ihrer Teilnahme unterstützen Sie die Berufsbildungspolitik und tragen dazu bei, die Arbeit ehrenamtlicher Prüfer transparenter zu machen. Dies ist eine notwendige Voraussetzung, um die öffentliche Wahrnehmung dieser Form ehrenamtlichen Engagements zu steigern und etwaige Engpässe des Ehrenamtes zu beseitigen.

Wir möchten Sie daher bitten, sich ca. 20 Minuten Zeit zu nehmen, den **Fragebogen** auszufüllen und **in dem beiliegenden Umschlag bis zum 15. Juli 2010 an uns zurückzusenden**. Sie müssen den Umschlag nicht frankieren.

Die InterVal GmbH Berlin ist zur Wahrung des Datenschutzes verpflichtet. Die Befragung ist anonym und die Auswertung der Daten erfolgt ausschließlich zu wissenschaftlichen Zwecken dieser Studie. Es werden keine Angaben einzelner Befragungsteilnehmer an das BMBF, ihre zuständige Stelle oder sonstige Dritte weitergeben.

Wir bedanken uns vorab vielmals für Ihre Unterstützung und wünschen Ihnen ein kurzweiliges Ausfüllen des Fragebogens.

Mit besten Grüßen

Stefan Ekert

Kristin Otto

P.S. Wenn Sie Interesse an den Ergebnissen der Untersuchung haben und über einen E-Mail-Account verfügen, dann lassen wir Ihnen diese nach Freigabe durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung gerne zukommen. Tragen Sie – wenn beides gegeben ist – hier bitte Ihre E-Mail-Adresse leserlich ein:

Hintergründe zu Ihrer Prüfertätigkeit

- 1. Waren Sie neben Ihrer Prüfertätigkeit in der beruflichen Erstausbildung parallel auch als Prüfer in der beruflichen Weiterbildung aktiv bzw. sind Sie heute als solcher aktiv?**

- Ja, aktuell
 Ja, früher
 Nein

- 2. In welchem Beruf bzw. in welchen Berufen waren Sie als ehrenamtlicher Prüfer tätig? (Mehrfachnennungen möglich)**

Gewerblich-technische Berufe:

- Elektroniker/-in für Automatisierungstechnik
 Mechatroniker/-in
 Anderer Beruf: _____

Kaufmännische Berufe:

- Kaufmann/-frau im Einzelhandel
 Industriekaufmann/-frau
 Anderer Beruf: _____

Handwerkliche Berufe:

- Tischler/-in
 Friseur/-in
 Anderer Beruf: _____

- 3. Wann haben Sie Ihre Tätigkeit als ehrenamtlicher Prüfer aufgenommen?**

Jahr: _____

- 4. Welche Gruppe vertraten Sie in Ihrem Prüfungsausschuss? (Mehrfachnennungen möglich)**

- Arbeitgeber Weiß nicht
 Arbeitnehmer
 Lehrer

- 5. In welcher Funktion gehörten Sie zuletzt dem Prüfungsausschuss an? (Wenn Mitglied in mehreren Prüfungsausschüssen: Mehrfachantworten möglich)**

- Vorsitzender
 Stellvertretender Vorsitzender
 Ordentliches Ausschussmitglied (aber kein Vorsitzender)
 Stellvertretendes Ausschussmitglied
 Weiß nicht

- 6. Wie wurden Sie seinerzeit auf die Möglichkeit, Prüfer zu werden, aufmerksam?**

Durch Ansprache einer Institution/
des Vertreters einer Institution

- Kammer oder Innung
 Gewerkschaft
 Betriebsrat
 (Berufs-)Schule, Landesschulbehörde etc.
 Sonstige _____

Durch Ansprache einer Person

- Arbeitskollege
 Vorgesetzter

- Wenn zutreffend, weiter bei Frage 7

- Sonstige _____

Durch Medien

- Fachzeitschrift, Tageszeitung, Internet

Sonstiger Weg

- Sonstige _____

7. Falls „durch Ansprache einer Person“ angekreuzt:

War der Arbeitskollege/Vorgesetzte/die Personen, die Sie auf das Prüfungswesen aufmerksam machte, selbst Prüfer?

- Nein
- Weiß nicht
- Ja, im selben Beruf/Bereich
- Ja, aber aus einem anderen Bereich

8. Wer hat Sie „offiziell“ für das Prüferamt vorgeschlagen?

- Die Kammer/Innung
- Eine Fachgewerkschaft bzw. Arbeitnehmervereinigung
- Der DGB
- Eine Berufsschule, Landesschulbehörde oder vergleichbare Institution
- Andere Institution _____
- Keiner, ich habe mich selbst bei der Kammer/Innung beworben
- Ich weiß nicht (mehr), wer mich offiziell vorgeschlagen hat

Motive zur Aufnahme der Prüfertätigkeit

9. Wie würden Sie – aus heutiger Sicht – Ihren Informationsstand über die Tätigkeit und Aufgaben eines Prüfers zum Zeitpunkt vor der Aufnahme Ihrer Prüfertätigkeit einschätzen?

- sehr gering
- gering
- mittel
- hoch
- sehr hoch

10. Was hat Sie damals, als Sie sich erstmals als Prüfer engagierten bzw. bewarben, dazu motiviert? Bitte versuchen Sie sich möglichst genau in Ihre damalige Situation zurückzusetzen!

	trifft überhaupt nicht zu	trifft etwas zu	trifft überwiegend zu	trifft voll zu
Sie sahen im Prüferamt eine neue und interessante Aufgabe/Herausforderung – und haben sich deshalb dazu entschieden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sie sahen im Prüferamt eine gute Möglichkeit, beruflich immer „auf der Höhe der Zeit“ zu bleiben – und haben sich deshalb dazu entschieden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sie sahen in der Tätigkeit als Prüfer andere bzw. weitere Synergien zu Ihrer „normalen“ Berufstätigkeit – und haben sich deshalb dazu entschieden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> ▶ 11	<input type="checkbox"/> ▶ 11	<input type="checkbox"/> ▶ 11
Sie hatten das Bedürfnis, den eigenen Beruf/Berufsstand zu fördern – und haben sich deshalb dazu entschieden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sie empfanden es als eine Ehre, als Prüfer in Betracht zu kommen/ tätig zu sein – und haben sich deshalb dazu entschieden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sie wurden von einer Ihnen nahestehenden Person oder Institution gebeten oder „angehalten“, Prüfer zu werden und wollten diese nicht zurückweisen – und haben sich deshalb dazu entschieden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sie wollten gerne mit jungen Menschen zusammenarbeiten – und haben sich deshalb dazu entschieden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sie sahen in der Prüfertätigkeit eine gute Möglichkeit, sich für andere zu engagieren – und haben sich deshalb dazu entschieden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstiges: _____		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

11. Falls „Synergien zur Berufstätigkeit“ angekreuzt: Welche Synergien waren das genau?

Die Arbeit als Prüfer

12. Zeitlicher Umfang der Prüfertätigkeit im letzten Jahr Ihrer Prüfertätigkeit?

ca. _____ volle Arbeitstage

13. Wurden Sie von Ihrem Arbeitgeber – ggf. unter Fortzahlung des Gehalts – für die Prüfertätigkeit freigestellt?

Frage nicht zutreffend, weil Sie keinen Arbeitgeber hatten (z.B. Selbstständige, Pensionäre)
 Freistellung: ja teilweise nein

14. Wie viel Prozent der gesamten Zeit, die Sie für das Prüferamt im letzten Jahr Ihrer Prüfertätigkeit aufwendeten, war private Freizeit (z.B. abends, Urlaubstage, Wochenende)?

ca. _____ % war private Freizeit, der Rest bezahlte Arbeitszeit

15. In welchem zeitlichen Umfang haben Sie zuletzt folgende Prüfertätigkeiten ausgeübt?

	nicht	wenig umfangreich	umfangreich	sehr umfangreich
Aufgabenerstellung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aufsichtsführung bei schriftlichen Prüfungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Korrektur schriftlicher Prüfungen und Bewertung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Prüfen und Genehmigen von vorgeschlagenen Prüfungsaufgaben (z.B. betrieblicher Auftrag)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lesen und Bewerten von Reports/Dokumentationen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Abnahme praktischer oder mündlicher Prüfungen inkl. Protokollführung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Abnahme mündlicher Ergänzungsprüfungen inkl. Protokollführung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstiges: _____		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

16. In den letzten Jahren haben sich Prüfungsformen und Prüfungsinstrumente weiterentwickelt. Wie haben Sie sich darauf eingestellt und wer hat Ihnen dabei geholfen?

	trifft überhaupt nicht zu	trifft etwas zu	trifft überwiegend zu	trifft voll zu
Lesen von Fachliteratur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Austausch mit erfahrenen Prüfern	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Informationsbezug über das Internet (z.B. Prüferportal www.prueferportal.org)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

schriftliche und/oder mündliche Unterrichtung durch einen Mitarbeiter Ihrer zuständigen Stelle	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Besuch von Weiterbildungsveranstaltung(en) Ihrer zuständigen Stelle	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Besuch von Weiterbildungsveranstaltung(en) einer Gewerkschaft	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Besuch von Weiterbildungsveranstaltung(en) eines Fachverbandes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstiger Weg: _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

17. Fühlen Sie sich für die vielfältigen Tätigkeiten als Prüfer hinreichend vorbereitet bzw. geschult?

nein, überhaupt nicht nur ein wenig überwiegend ja, voll und ganz

18. Wie weit beschreiben die folgenden Aussagen Ihre Erfahrungen als Prüfer treffend?	trifft überhaupt nicht zu	trifft etwas zu	trifft überwiegend zu	trifft voll zu
Die neuen Prüfungsformen/Prüfungsinstrumente haben den Aufwand für Prüfer erhöht	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die neuen Prüfungsformen/Prüfungsinstrumente haben die Qualität und Aussagekraft der Prüfung erhöht	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Organisation durch die zuständige Stelle ist professionell	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Das Verhältnis zwischen hauptamtlichem Betreuer der zuständigen Stelle und Ihnen ist persönlich und sehr gut	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Prüfungsabnahmen sind anstrengend (erfordern z.B. hohe Konzentration über einen langen Zeitraum)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Abnahme von Prüfungen macht insgesamt viel Freude	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Es bereitet insbesondere Freude, Prüflingen eine sehr gute Leistung zu bescheinigen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Es fällt Ihnen schwer, einen Prüfling durchfallen zu lassen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Zusammenarbeit und das Miteinander zwischen Ihnen und anderen Prüfern ist sehr angenehm	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstiges Charakteristikum: _____		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

19. Was könnte am Prüfungswesen Ihrer Erfahrung nach verbessert werden, um Prüfungen zu optimieren und um die Arbeit der Prüfer zu unterstützen?

20. Welche „Formen von Anerkennung“ haben Sie für Ihr Engagement als Prüfer seinerzeit erhalten?	kein Mal	einmal	mehrfach
Einladung zum Abendessen im Rahmen der Abschlussprüfung der Köche und Restaurantfachleute	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Einladung zu einer kulturellen Veranstaltung (z.B. Theater, Sportveranstaltung)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Einladung zu Fortbildungsveranstaltungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Einladung zu einer „internen“ geselligen Veranstaltung der zuständigen Stelle (z.B. Weihnachtsfeier der Prüfer, Feier der Kammer/Innung)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Persönliche Erwähnung in einer Zeitschrift oder vergleichbarem Medium	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Erhalt einer Urkunde für langjährige Prüfertätigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Erhalt einer Anstecknadel, eines Ringes oder einer vergleichbaren Auszeichnung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstiges: _____		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

21. Welche Form der Anerkennung hätten Sie sich <u>gewünscht</u> ?	(eher) nicht	gerne	sehr gerne
Einladung zum Abendessen im Rahmen der Abschlussprüfung der Köche und Restaurantfachleute	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Einladung zu einer kulturellen Veranstaltung (z.B. Theater, Sportveranstaltung)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Einladung zu Fortbildungsveranstaltungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Einladung zu einer „internen“ geselligen Veranstaltung der zuständigen Stelle (z.B. Weihnachtsfeier der Prüfer, Feier der Kammer/Innung)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Persönliche Erwähnung in einer Zeitschrift oder vergleichbarem Medium	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Erhalt einer Urkunde für langjährige Prüfertätigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Erhalt einer Anstecknadel, eines Ringes oder vergleichbarer Auszeichnungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstiges: _____		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

22. Haben Sie in Ihrer Amtszeit als Prüfer auch schon andere Personen, z.B. Kollegen oder Mitarbeiter aus dem eigenen Betrieb, für das Prüfungswesen gewonnen? Wenn ja, wie viele in etwa?

Ja, ca. _____ Person(en) Nein, noch nicht ► weiter bei Frage 23

23. Falls „nein“: Können Sie sich vorstellen, selbst „Prüfernachwuchs“ zu werben?

Ja Nein

24. Von welchen Seiten erfuhren Prüfer Wertschätzung für ihre Arbeit? Die Arbeit als Prüfer wurde ...	trifft überhaupt nicht zu	trifft etwas zu	trifft überwiegend zu	trifft voll zu
... von dem Betreuer der zuständigen Stelle wertgeschätzt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... von der IHK/HWK oder Innung wertgeschätzt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... von Gewerkschaftsseite wertgeschätzt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... von Ihrem Arbeitgeber wertgeschätzt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... von Ihren Kollegen wertgeschätzt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... in der Öffentlichkeit wertgeschätzt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

25. Was motivierte Sie, die Arbeit als Prüfer bis zu dem Zeitpunkt, an dem Sie sie aufgaben, fortzuführen?

Bitte bringen Sie die folgenden Motive in eine Reihenfolge! Tragen Sie „1“ für den wichtigsten Aspekt ein, „2“ für den zweitwichtigsten usw.!

- | | |
|---|-----|
| Die Überzeugung, dass die Erfahrung als Prüfer die Qualität der eigenen Ausbildungstätigkeit steigert | [] |
| Die „Freude am Prüfen“ | [] |
| Der Austausch und die Gemeinschaft mit anderen Prüferkollegen | [] |
| Ihr Interesse, bzgl. der Prüfungsanforderungen in „Ihrem“ Beruf immer auf der Höhe sein zu wollen | [] |
| Ihr Bedürfnis, den eigenen Beruf/Berufsstand zu fördern | [] |
| Ihr Interesse, „für andere“ ehrenamtlich aktiv zu sein | [] |
| Die besondere Verantwortung, die mit dem Ehrenamt als Prüfer verbunden ist (Wahrnehmung einer hoheitlichen Aufgabe, Treffen von Entscheidungen, die den Lebensweg von Prüflingen maßgeblich beeinflussen, etc.) | [] |
| Die (ggf. gefühlte) Verpflichtung gegenüber Dritten (z.B. Vorgesetzte, Gewerkschaft), die von Ihnen die Ausübung der Prüfertätigkeit erwarten | [] |
| Sonstiges : _____ | [] |

26. Wann haben Sie Ihre Tätigkeit als ehrenamtlicher Prüfer aufgegeben?

Jahr: _____

27. Aus welchen Gründen haben Sie Ihr Amt aufgegeben? (Mehrfachnennungen möglich)

- Die zuständige Stelle hat Sie wegen des Erreichens der Altergrenze nicht mehr berufen
- Die zuständige Stelle hat Sie aus anderen Gründen nicht mehr berufen/nicht mehr gefragt
- Gesundheitliche Gründe
- Familiäre Gründe
- Berufliche Gründe ► weiter bitte Frage 28 beachten
- Die Arbeit als Prüfer machte keine Freude mehr ► weiter bitte Frage 29 beachten
- Sie wollten sich einer anderen ehrenamtlichen Aufgabe zuwenden
- Sonstige Gründe: _____

28. Falls „Berufliche Gründe“ angekreuzt:

Welche beruflichen Gründe genau haben Sie veranlasst, die ehrenamtliche Prüfertätigkeit zu beenden? (Mehrfachnennungen möglich)

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Arbeitslosigkeit | <input type="checkbox"/> Zeitliche Belastung im Beruf |
| <input type="checkbox"/> Freistellung durch Arbeitgeber nicht gesichert | <input type="checkbox"/> Lohn- und Gehaltsfortzahlung nicht gesichert |
| <input type="checkbox"/> Wechsel des Arbeitgebers und mangelnde Bereitschaft des neuen Arbeitgebers zur Freistellung | <input type="checkbox"/> Ortswechsel |
| <input type="checkbox"/> Statuswechsel (z.B. vom Arbeitnehmer zum Selbstständigen) | <input type="checkbox"/> Sonstige Gründe: _____ |
| | <input type="checkbox"/> _____ |

**29. Falls „die Arbeit als Prüfer machte keine Freude mehr“ angekreuzt:
Was genau hat Ihnen die Freude an der Arbeit als Prüfer genommen?
(Mehrfachnennungen möglich)**

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Der Umfang der Arbeit als Prüfer | <input type="checkbox"/> Die Art der Tätigkeiten, die man ausführen muss, speziell: _____ |
| <input type="checkbox"/> Der Umgang der zuständigen Stelle mit Ihnen | <input type="checkbox"/> Die Zusammenarbeit mit anderen Prüfern im Ausschuss |
| <input type="checkbox"/> Das Auftreten bzw. die Kommunikation der Prüfungsteilnehmer | <input type="checkbox"/> Sonstiges: _____ |

**30. Gibt es etwas aus Ihrer Sicht Wichtiges zum Ehrenamt als Prüfer, das bislang noch nicht gefragt wurde?
Wenn ja, dann haben Sie hier die Möglichkeit, es uns mitzuteilen:**

Statistische Daten zu Ihrer Person

31. In welchem Jahr wurden Sie geboren? Jahr: _____

32. Ihr Geschlecht? Männlich Weiblich

33. Wie viele Personen – Sie selbst mitgerechnet – leben in Ihrem Haushalt? _____ Person(en) im Haushalt

34. Ihre Nationalität? Deutsch Andere: _____

35. Verfügen Sie – im Sinne der Definition des Statistischen Bundesamtes – über einen Migrationshintergrund?

Definition: Zu den Menschen mit Migrationshintergrund zählen „alle nach 1949 auf das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland Zugewanderten, sowie alle in Deutschland geborenen Ausländer und alle in Deutschland als Deutsche Geborenen mit zumindest einem zugewanderten oder als Ausländer in Deutschland geborenen Elternteil“.

Ja Nein

36. In welchem Bundesland leben Sie?

- | | | | |
|--|----------------------------------|--|---|
| <input type="checkbox"/> Baden-Württemberg | <input type="checkbox"/> Bremen | <input type="checkbox"/> Niedersachsen | <input type="checkbox"/> Sachsen |
| <input type="checkbox"/> Bayern | <input type="checkbox"/> Hamburg | <input type="checkbox"/> Nordrhein-Westfalen | <input type="checkbox"/> Sachsen-Anhalt |
| <input type="checkbox"/> Berlin | <input type="checkbox"/> Hessen | <input type="checkbox"/> Rheinland-Pfalz | <input type="checkbox"/> Schleswig-Holstein |

- Brandenburg
 Mecklenburg-Vorpommern
 Saarland
 Thüringen

37. Ihr aktueller Erwerbsstatus?

- Angestellter/Arbeiter
 Beamter
 Selbstständig
 Arbeit suchend
 Nicht erwerbstätig (Hausmann/Hausfrau)
 Rentner/Pensionär
 Sonstiges: _____

38. Um welche Art von Unternehmen oder Institution handelt es sich, bei dem Sie zur Zeit tätig sind oder zuletzt tätig waren bzw. das Sie führen?

- Ein Unternehmen aus den Bereichen Handwerk, Handel, Industrie oder dem produzierende Gewerbe
 Ein Unternehmen, ein Verein oder eine Institution aus dem Bereich Aus- und Weiterbildung (z.B. ein Bildungsträger)
 Eine Berufsschule bzw. eine vergleichbare Einrichtung
 Sonstiges: _____

39. Das Unternehmen bzw. die Institution, bei dem/der Sie zur Zeit tätig sind oder zuletzt waren bzw. welche/s Sie führen, hat ...

- Bis zu 9 Beschäftigte
 10 bis 49 Beschäftigte
 50 bis 249 Beschäftigte
 Über 250 Beschäftigte

40. Haben Sie aktuell oder hatten Sie zuletzt beruflich mit der Ausbildung junger Menschen zu tun, z.B. als Ausbilder oder Lehrer?

- Ausbildung ist/war zentraler Bestandteil der eigenen beruflichen Tätigkeit
 Ausbildung ist/war nur peripher Thema in eigener Berufstätigkeit
 Die eigene Berufstätigkeit hat/hatte keinen Bezug zur Ausbildung
 Sonstiges: _____

Vielen Dank, der Fragebogen ist hiermit zu Ende!

Vielen Dank für Ihre Unterstützung!
 Bitte senden Sie den Fragebogen in beigefügtem Umschlag an uns zurück.

10.7 Fragebogen für die Befragung potenzieller Prüfer

Befragung potenzieller Prüfer

Befragung im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung zum Thema „ehrenamtliche Prüfer in der Berufsausbildung“

1. In welchem Beruf bzw. in welchen Berufen waren Sie als ehrenamtlicher Prüfer tätig? (Mehrfachnennungen möglich)

- | | |
|-------------------------------|---|
| Gewerblich-technische Berufe: | <input type="checkbox"/> Elektroniker/-in für Automatisierungstechnik |
| | <input type="checkbox"/> Mechatroniker/-in |
| | <input type="checkbox"/> Anderer Beruf: _____ |
| Kaufmännische Berufe: | <input type="checkbox"/> Kaufmann/-frau im Einzelhandel |
| | <input type="checkbox"/> Industriekaufmann/-frau |
| | <input type="checkbox"/> Anderer Beruf: _____ |
| Handwerkliche Berufe: | <input type="checkbox"/> Tischler/-in |
| | <input type="checkbox"/> Friseur/-in |
| | <input type="checkbox"/> Anderer Beruf: _____ |

2. Woher haben Sie erstmals bewusst erfahren, dass im Prüfungswesen Ehrenamtliche tätig sind bzw. gesucht werden?

- | | |
|--|--|
| Durch Ansprache einer Institution/
des Vertreters einer Institution | <input type="checkbox"/> Kammer oder Innung |
| | <input type="checkbox"/> Gewerkschaft |
| | <input type="checkbox"/> Betriebsrat |
| | <input type="checkbox"/> (Berufs-)Schule, Landesschulbehörde, etc. |
| | <input type="checkbox"/> Sonstige _____ |
| Durch Ansprache einer Person | <input type="checkbox"/> Arbeitskollege |
| ▶ Wenn zutreffend, weiter bei Frage 3 | <input type="checkbox"/> Vorgesetzter |
| | <input type="checkbox"/> Sonstige _____ |
| Durch Medien | <input type="checkbox"/> Fachzeitschrift, Tageszeitung, Internet |
| | <input type="checkbox"/> Sonstige _____ |
| Sonstiger Weg | <input type="checkbox"/> _____ |

3. Falls „durch Ansprache einer Person“ angekreuzt:

War der Arbeitskollege/Vorgesetzte/die Personen,
die Sie auf das Prüfungswesen aufmerksam machte,
selbst Prüfer?

- | | |
|--|-------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Nein | <input type="checkbox"/> Weiß nicht |
| <input type="checkbox"/> Ja, im selben Beruf/
Bereich | |
| <input type="checkbox"/> Ja, aber aus einem
anderen Bereich | |

Erwartungen an eine Prüfertätigkeit

4. Wie würden Sie Ihren Informationsstand über die Tätigkeit und Aufgaben eines Prüfers einschätzen?

- sehr gering
 gering
 mittel
 hoch
 sehr hoch

5. Welche Erwartungen haben Sie bezüglich des Ehrenamtes?

	trifft über- haupt nicht zu	trifft etwas zu	trifft über- wiegend zu	trifft voll zu
Sie sehen im Prüferamt eine neue und interessante Aufgabe/ Herausforderung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sie sehen im Prüferamt eine gute Möglichkeit, beruflich immer „auf der Höhe der Zeit“ zu bleiben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sie sehen in der Tätigkeit als Prüfer andere bzw. weitere Synergien zu Ihrer „normalen“ Berufstätigkeit	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> ▶ 6	<input checked="" type="checkbox"/> ▶ 6	<input checked="" type="checkbox"/> ▶ 6
Sie haben das Bedürfnis, den eigenen Beruf/Berufsstand zu fördern	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sie empfinden es als eine Ehre, als Prüfer in Betracht zu kommen/ tätig zu sein	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sie wollen gerne mit jungen Menschen zusammenarbeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sie sehen in der Prüfertätigkeit eine gute Möglichkeit, sich für andere zu engagieren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstiges: _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

6. Falls „Synergien zur Berufstätigkeit“ angekreuzt: Welche Synergien waren das genau?

Engagement als Prüfer

7. Haben Sie Interesse, als ehrenamtlicher Prüfer tätig zu werden?

- Nein, zur Zeit nicht ▶ weiter bei Frage 9
 Ja, großes Interesse
 Ja, vielleicht
 Ja, sehr großes Interesse

**8. Unter welchen Voraussetzungen würden Sie sich ehrenamtlich als Prüfer engagieren?
Wenn ...**

	trifft über- haupt nicht zu	trifft etwas zu	trifft über- wiegend zu	trifft voll zu
... die Kammer/Innung Sie darum bittet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... eine bzw. „Ihre“ Gewerkschaft Sie darum bittet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... Ihre Schule bzw. die zuständige Schulbehörde Sie darum bittet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... ein Arbeitskollege Sie darum bittet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

15. In welchem Bundesland leben Sie?

- | | | | |
|--|---|--|---|
| <input type="checkbox"/> Baden-Württemberg | <input type="checkbox"/> Bremen | <input type="checkbox"/> Niedersachsen | <input type="checkbox"/> Sachsen |
| <input type="checkbox"/> Bayern | <input type="checkbox"/> Hamburg | <input type="checkbox"/> Nordrhein-Westfalen | <input type="checkbox"/> Sachsen-Anhalt |
| <input type="checkbox"/> Berlin | <input type="checkbox"/> Hessen | <input type="checkbox"/> Rheinland-Pfalz | <input type="checkbox"/> Schleswig-Holstein |
| <input type="checkbox"/> Brandenburg | <input type="checkbox"/> Mecklenburg-Vorpommern | <input type="checkbox"/> Saarland | <input type="checkbox"/> Thüringen |

16. Ihr aktueller Erwerbsstatus?

- | | | |
|--|--|--|
| <input type="checkbox"/> Angestellter/Arbeiter | <input type="checkbox"/> Beamter | <input type="checkbox"/> Selbstständig |
| <input type="checkbox"/> Arbeit suchend | <input type="checkbox"/> Nicht erwerbstätig
(Hausmann/Hausfrau) | <input type="checkbox"/> Rentner/Pensionär |
| <input type="checkbox"/> Sonstiges: _____ | | |

17. Um welche Art von Unternehmen oder Institution handelt es sich, bei dem Sie zur Zeit tätig sind oder zuletzt tätig waren bzw. das Sie führen?

- Ein Unternehmen aus den Bereichen Handwerk, Handel, Industrie oder dem produzierende Gewerbe
- Ein Unternehmen, ein Verein oder eine Institution aus dem Bereich Aus- und Weiterbildung (z.B. ein Bildungsträger)
- Eine Berufsschule bzw. eine vergleichbare Einrichtung
- Sonstiges: _____

18. Das Unternehmen bzw. die Institution, bei dem/der Sie zur Zeit tätig sind oder zuletzt waren bzw. welche/s Sie führen, hat ...

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Bis zu 9 Beschäftigte | <input type="checkbox"/> 10 bis 49 Beschäftigte |
| <input type="checkbox"/> 50 bis 249 Beschäftigte | <input type="checkbox"/> Über 250 Beschäftigte |

19. Haben Sie aktuell oder hatten Sie zuletzt beruflich mit der Ausbildung junger Menschen zu tun, z.B. als Ausbilder oder Lehrer?

- Ausbildung ist/war zentraler Bestandteil der eigenen beruflichen Tätigkeit
- Ausbildung ist/war nur peripher Thema in eigener Berufstätigkeit
- Die eigene Berufstätigkeit hat/hatte keinen Bezug zur Ausbildung
- Sonstiges: _____

Vielen Dank, der Fragebogen ist hiermit zu Ende!

Vielen Dank für Ihre Unterstützung!
Bitte senden Sie den Fragebogen in beigefügtem Umschlag an uns zurück.

Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit vom Bundesministerium für Bildung und Forschung unentgeltlich abgegeben. Sie ist nicht zum gewerblichen Vertrieb bestimmt. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlwerberinnen/Wahlwerbern oder Wahlhelferinnen/Wahlhelfern während eines Wahlkampfes zum Zweck der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Bundestags-, Landtags- und Kommunalwahlen sowie für Wahlen zum Europäischen Parlament. Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen und an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung. Unabhängig davon, wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Schrift der Empfängerin/dem Empfänger zugegangen ist, darf sie auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Bundesregierung zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte.



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

