

Der Betriebliche Auftrag – ein viel diskutiertes Prüfungsinstrument etabliert sich

Interview mit Gregor Berghausen, IHK Köln, und Frank Gerdes, IG Metall

Mit der Neuordnung der industriellen Metall- und Elektroberufe in den Jahren 2003/2004 wurde der »Betriebliche Auftrag« als Prüfungsinstrument erstmals für große, etablierte Berufsgruppen eingeführt. Zwischenzeitlich in weiteren Ausbildungsordnungen verankert, wirft er in der Umsetzung allerdings nach wie vor Fragen auf. Im Interview werden die Vorteile dieses Prüfungsinstruments aufgezeigt, aber auch die noch nicht gelösten Schwierigkeiten erörtert.

BWP Herr Berghausen, hat sich der Betriebliche Auftrag als Prüfungsinstrument etabliert? Was macht ihn aus Sicht der Prüfungsbeteiligten attraktiv?

BERGHAUSEN Der Betriebliche Auftrag hat für Prüflinge wie Ausbildungsunternehmen den Charme, einen unmittelbaren Bezug zur Praxis in den Unternehmen herzustellen. Der Reiz bedeutet allerdings gleichzeitig eine besondere Komplexität, denn die Auswahl der Aufgabenstellung kann schwierig sein. Erst unter Berücksichtigung der Rahmenbedingungen im Unternehmen und der Interessen der Prüflinge kann im Ausbildungsbetrieb mit dem Ausbilder entschieden werden, ob der Betriebliche Auftrag oder die bundeseinheitliche Aufgabe das geeignete Prüfungsinstrument ist. Die Euphorie der ersten Prüfungsphasen ist einem gewissen Realismus gewichen. Inzwischen ist der Umgang mit dem Prüfungsinstrument Betrieblicher Auftrag durch die betreuenden Ausbilderinnen und Ausbilder differenzierter und routinierter geworden, auch die Interessen der Prüflinge werden besser bedacht. Manche größeren wie auch stark spezialisierte Ausbildungsunternehmen haben erkannt, dass die Arbeitsprozesse im Unternehmen nur zum Teil mit den Anforderungen des Betrieblichen Auftrages kompatibel sind. Die Industrie- und Handelskammern leisten durch Ausbildungsberatung und erfahrene Prüferinnen und Prüfer Aufklärungsarbeit, wo der Betriebliche Auftrag im Sinne von Prüflingen und Ausbildungsbetrieb am besten eingesetzt werden kann.

BWP In vielen Ausbildungsordnungen gibt es die Wahlmöglichkeit zwischen Betrieblichem Auftrag und einer traditionellen Arbeitsaufgabe. Wofür entscheiden sich die

GREGOR BERGHAUSEN

Jg. 1968, Geschäftsführer Aus- und Weiterbildung bei der Industrie- und Handelskammer zu Köln sowie Koordinator der nordrhein-westfälischen IHKs in den Bereichen Bildung/Fachkräfte

- Historiker und Wirtschaftsarchivar
- Seit 1997 im Bereich berufliche Bildung tätig
- Sachverständiger in der IT- und Medien-Aus- und -weiterbildung sowie in der BIBB-AG zum Deutschen Qualifikationsrahmen
- Zahlreiche Gremienmitgliedschaften, u. a. als Vorsitzender des Beirats der Zentralstelle für Prüfungsaufgaben (ZPA Nord-West)



FRANK GERDES

Jg. 1969, IG Metall Vorstand – Bildungs- und Qualifizierungspolitik, Frankfurt/Main

- Industriemeister Metall und Gewerkschaftssekretär
- 16 Jahre Berufserfahrung im Anlagenbau, davon zwölf Jahre als Ausbilder, seit über 20 Jahren Prüfer
- Beim IG Metall Vorstand verantwortlich für die Neuordnung der Metall- und Elektroberufe
- Zahlreiche Gremienmitgliedschaften, u. a. Hauptausschuss-Arbeitsgruppen des BIBB



Betriebe mehrheitlich? Gibt es Unterschiede in den Branchen?

GERDES In 21 Berufen gibt es derzeit in der Abschlussprüfung dieses Variantenmodell, in acht weiteren Berufen gibt es nur den Betrieblichen Auftrag in der Abschlussprüfung – ohne Wahlmöglichkeit. Bei dem Variantenmodell sind die Auswahlkriterien sehr unterschiedlich. Einige Unternehmen haben diese Prüfungsform in einem Modellversuch im Vorfeld erprobt und sind »am Ball« geblieben, andere wurden von den Erprobungsbetrieben mitgenommen und wählten dann auch den Betrieblichen Auftrag. Viele Betriebe sind im Vorfeld der Einführung dieses neuen Prüfungsinstruments nicht hinreichend informiert worden. Aufgrund von Unsicherheiten und fehlender Unterstützung wählten sie dann oft die zentral erstellte Prüfungsvariante. Letztlich wurden im Jahr 2013 im Metallbereich knapp 38 Prozent der Prüflinge mit einem Betrieblichen Auftrag geprüft und 62 Prozent mit der zentral erstellten Prüfungsaufgabe.

Im Elektrobereich wählten 35 Prozent den Betrieblichen Auftrag. Unterschiede gibt es auch von Beruf zu Beruf. In einigen Berufen ist es schwierig, betriebliche Aufträge zu finden, die ein Mindestmaß an Komplexität erfüllen und damit den Anforderungen einer Prüfung gerecht werden. Beim Elektroniker für Betriebstechnik haben nur 23 Prozent der Prüflinge den betrieblichen Auftrag durchgeführt, beim Elektroniker für Maschinen- und Antriebstechnik allerdings fast 90 Prozent. Die Zahlen schwanken jedoch. Grundsätzlich stellen wir fest, dass die Anzahl der Betrieblichen Aufträge in den letzten beiden Jahren leicht rückläufig ist.

BWP Wie erklären Sie sich den Rückgang, Herr Gerdes? Ein Argument bei der Einführung war doch, dass der Betriebliche Auftrag für die Betriebe kostengünstiger als andere Prüfungsinstrumente ist. Hat sich dies nicht bewahrheitet?

GERDES Doch, für die Betriebe schon! Ich erinnere mich noch gut an meine Zeit als Ausbilder. Da haben wir unsere Auszubildenden intensiv auf die Prüfung vorbereitet, da die anzufertigenden Prüfungsteile und Zeichnungen nicht immer unseren betrieblichen Produkten und Vorgaben entsprachen. Die Auszubildenden sollten aber doch trotzdem eine Note bekommen, die ihre bei uns im Betrieb erworbenen Kompetenzen widerspiegelt. Das hieß für uns, zwei Wochen Übungsmaterial vorzubereiten und alte Prüfungen zu üben. Das hat viel Kapazität gebunden. Mit Einführung des Betrieblichen Auftrags war dies mit einem Mal weg aus der Ausbildungswerkstatt. Viele blenden das heute aus.

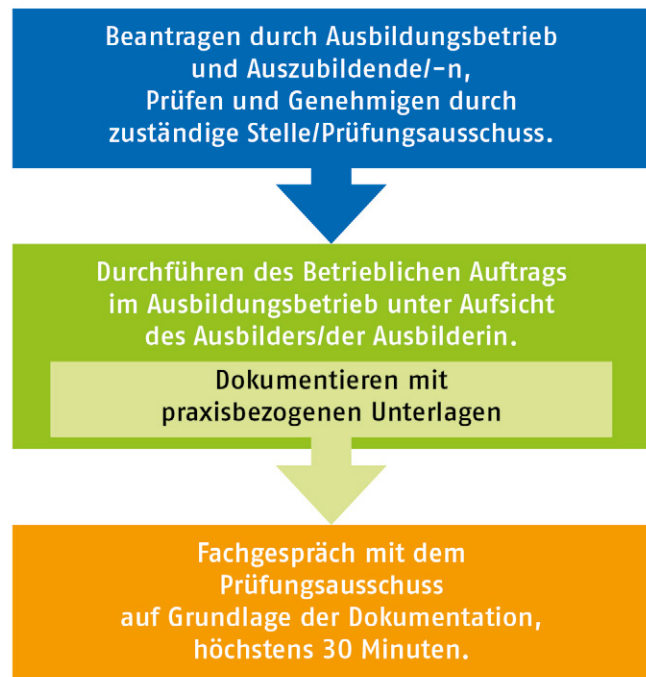
Natürlich gab es bei der Einführung von betrieblichen Aufträgen im Betrieb viel Diskussionen und Findungsprozesse. Das ist aber mittlerweile Routine. Eine Vorbereitung für die Prüfung in dem Sinne war nicht mehr nötig. Das hängt aber auch mit einer veränderten Ausbildungskultur zusammen. In meinem ehemaligen Betrieb mussten die Auszubildenden schon immer von Beginn an zusätzlich zum Ausbildungsnachweis Berichte schreiben. Diese Berichte entwickelten sich zum Ende der Ausbildung immer mehr zu Dokumentationen. Mit jedem Auszubildenden gab es darüber auch ein Gespräch; also wenn Sie so wollen im weiteren Sinne ein Fachgespräch, das schon sehr nah an der Prüfungssituation ist.

BWP Und dennoch gibt es in einigen Betrieben und Prüfungsausschüssen Vorbehalte gegenüber dem Betrieblichen Auftrag. Worauf lassen sich diese zurückführen?

GERDES Diese Vorbehalte gibt es in der Tat, auch teilweise bei der IG Metall. Ich sage mal: Es liegt am extremen Wandel der Prüfungen. In bisherigen Prüfungen stand am Ausbildungsende das »handwerkliche Tun« im Mittelpunkt. Zwei Tage unter Aufsicht arbeiten. Wir als Prüfer haben zwei Tage viel geprüft und gemessen. Die Bewertungsfaktoren waren bei allen Prüflingen bundesweit identisch.

Abbildung

Ablauf Betrieblicher Auftrag



Beim Betrieblichen Auftrag sehen die Prüferinnen und Prüfer die zukünftigen Fachkräfte nicht mehr »arbeiten«. Man könnte den Eindruck erhalten, dass es keine relevante Kompetenzentwicklung mehr bei den Fertigkeiten gibt. Das ist aber in der Praxis nicht so und war auch nicht so gemeint.

BWP Herr Berghausen, wie stellt sich die Situation aus Ihrer Sicht dar? Was hat sich für das Prüfungspersonal geändert?

BERGHAUSEN Die zahlreichen Neuordnungen vieler Ausbildungsberufe in den letzten Jahren waren für die ehrenamtlichen Prüferinnen und Prüfer bei den Industrie- und Handelskammern eine große Herausforderung. Prüferschulungen der IHKs können hier natürlich einen wichtigen Beitrag leisten. Allerdings hat jede Form von Standardisierung ihre Grenzen. Der Betriebliche Auftrag bedeutet für viele Prüfungsausschüsse eine neue Dimension der Diskussionskultur bei der Bewertung und Notenfindung. Durch Handreichungen konnten die IHKs in NRW den Prüferinnen und Prüfern Impulse geben. Einen Normenkatalog oder »Musterlösungen« kann es hier aber nicht geben. Gleichzeitig sind die Prüferinnen und Prüfer gefordert, sich teilweise in hochspezialisierte Themengebiete einzuarbeiten. Nach meiner Einschätzung ist dies sehr gut gelungen. Auch wenn sich eine neue Bewertungsmethodik in den Prüfungsausschüssen entwickeln musste. Hier standen somit die Prüfungsausschüsse der IHKs vor der gleichen Herausforderung wie die Ausbilderinnen und Ausbilder in den Unternehmen und die Prüflinge. Aus meiner Sicht ist

dieser Prozess inzwischen abgeschlossen, und die Strukturen sind stabil und leistungsfähig.

BWP Wie wird sichergestellt, dass Betriebliche Aufträge tatsächlich berufstypische Aufgaben aus der betrieblichen Praxis der späteren Facharbeit widerspiegeln. Welche Unterstützung ist dabei erforderlich?

GERDES Eigentlich sollte es ja einfach sein: Denn Auszubildende werden ja bereits während ihrer Ausbildung im Betrieb selbstständig oder im Team an Echtaufträge herangeführt und führen betriebliche Aufträge durch. Allerdings sind je nach Struktur und Arbeitsorganisationen die Aufträge in den Betrieben teilweise extrem komplex oder aber – durch eine starke Segmentierung von Arbeitsprozessen und Auslagerungsstrategien – sehr kleinteilig und monoton gestrickt. Hier einen Auftrag zu finden, der ein Niveau widerspiegelt, welches einer Prüfung angemessen ist, ist für viele Betriebe schwierig. Auch die häufig – aber leider nicht immer – verwendete Beurteilungsmatrix der IHKs zur Auswahl Betrieblicher Aufträge stößt hier an Grenzen. Schriftlich zu formulieren, wie solch ein Auftrag ausgewählt wurde und welche Kriterien dem zugrunde liegen, ist sehr anspruchsvoll. Auch befindet sich die Arbeitswelt in einem stetigen Wandel, sodass hier immer aktualisiert und gefundene Normen ständig angepasst werden müssen. Eine solche Anpassung findet allerdings auch bei den zentral erstellten Prüfungen statt. Ein gutes und bewährtes Konzept der Unterstützung stellt der Austausch der Prüfungsausschüsse untereinander dar. Diesen bieten IHKs und auch die IG Metall regional bei Prüferschulungen an.

BWP Welchen Standards müssen Betriebliche Aufträge genügen, damit die Vergleichbarkeit der Prüfungsergebnisse gewährleistet ist?

BERGHAUSEN Ich bin sehr erstaunt, wenn einer Forderung nach einer größeren Individualisierung in der Ausbildungsprüfung unmittelbar die Erwartung von im Detail nachzuvollziehenden Leistungselementen bei der Prüfungsdurchführung folgt. Die IHKs in NRW haben durch eine Handreichung mit Beispielen guter Praxis versucht, den Prüfungsausschüssen wichtige Hinweise zu einer angemessenen Bewertung auf der Basis von vergleichbaren Maßstäben zu geben. Objektiv messbare Vergleichbarkeit und der Betriebliche Auftrag schließen sich allerdings von der Grundintention aus. Wer dieses Ziel verfolgt, ist mit einer bundeseinheitlichen Prüfungsaufgabenstellung deutlich besser bedient. Die Perspektive können daher nur einheitliche Bewertungsmaßstäbe für den Betrieblichen Auftrag sein. Für viele Prüfungsausschüsse war es eine neue Erfahrung, in einem fachlichen Dialog die Prüfungsergebnisse zu diskutieren und dann gemeinschaftlich eine Bewertung zu entwickeln. Zwar hat sich inzwischen durchaus eine gewisse Routine in der Bewertungspraxis

Der Betriebliche Auftrag

Das Prüfungsinstrument Betrieblicher Auftrag (BA) ist in der BIBB-Hauptausschussempfehlung 158 definiert und besteht aus der Durchführung eines im Betrieb anfallenden berufstypischen Auftrags. Der BA wird vom Betrieb vorgeschlagen, vom Prüfungsausschuss genehmigt und im Betrieb bzw. beim Kunden durchgeführt. Die Auftragsdurchführung wird vom Prüfling in Form praxisbezogener Unterlagen dokumentiert und im Rahmen eines auftragsbezogenen Fachgesprächs erläutert; zusätzlich kann eine Präsentation erfolgen. Bewertet wird die Arbeits-/Vorgehensweise; auch das Arbeitsergebnis kann in die Bewertung mit einbezogen werden.

Bisher wurde in 29 neu geordneten bzw. modernisierten Berufen der BA für die Prüfung vorgesehen. 21 dieser Berufe arbeiten mit dem Varianten-Modell. Das heißt der Ausbildungsbetrieb kann wählen zwischen der Prüfungsvariante 1 mit dem BA oder Prüfungsvariante 2, die aus einer Arbeitsaufgabe besteht, die entweder von Prüfungsausschüssen oder aber zentral erstellt wird.

Weitere Informationen

- Empfehlung des Hauptausschusses des BIBB zur Struktur und Gestaltung von Ausbildungsordnungen vom 12.12.2013: www.bibb.de/dokumente/pdf/HA158.pdf
- Liste der Ausbildungsberufe mit Betrieblichem Auftrag: www.prueferportal.org/html/2686.php (Stand: August 2013)

entwickelt, allerdings kann auch in Zukunft kein Betrieblicher Auftrag durch das Abhaken eines Erwartungshorizontes bewertet werden.

BWP Dem Fachgespräch kommt im Rahmen des Betrieblichen Auftrags eine besondere Bedeutung zu. Wie kann sichergestellt werden, dass Prüflinge mit weniger ausgeprägten kommunikativen Kompetenzen eine gerechte Bewertung erfahren?

BERGHAUSEN Das Variantenmodell bietet allen Beteiligten die Möglichkeit, den für den Prüfling besten Prüfungsweg zu wählen. Diese Entscheidung muss mit Bedacht gewählt werden und das gesamte Prüfungsverfahren berücksichtigen. Es wäre allerdings vollkommen falsch, den Betrieblichen Auftrag wegen des Fachgesprächs nur für Prüflinge mit ausgesprochen hohen kommunikativen Fähigkeiten auszuwählen. Prüferinnen und Prüfer müssen geschult sein, um im Fachgespräch die verschiedenen Dimensionen beruflicher Handlungsfähigkeit zu ermitteln und zu einem angemessenen und gerechten Urteil zu gelangen. Es bleibt allerdings ebenfalls die Aufgabe der Ausbilderinnen und Ausbilder sowie des Ausbildungsbetriebs, während der gesamten Ausbildung und auch in der Prüfungsvorbereitung die Auszubildenden in ihren kommunikativen Fähigkeiten so zu fördern, dass diese auch mit komplexen kommunikativen Situationen umgehen können – ganz gleich welche Prüfungsvariante am Ende gewählt wird. Kommunikative Situationen treten letztendlich nicht nur während der Prüfungssituation auf, sondern im Kundenkontakt wie in den Arbeitsprozessen des betrieblichen Alltags.

BWP Der betriebliche Auftrag stellt hohe Anforderungen an Betriebe und Prüfungsausschüsse bei Beantragung, Durchführung und Bewertung. Welche besonderen Herausforderungen sind dabei zu bewältigen?

GERDES Entscheidend ist die Auftragsfindung in den Betrieben. Hier bedarf es – insbesondere bei der erstmaligen Durchführung – einer intensiven Beratung. Das steht und fällt auch mit den Prüfungsausschüssen. In dem Feld bedarf es Erfahrung, aber auch Zeit der Ausschussmitglieder. Hilfreich ist ein gutes Einvernehmen zwischen Ausbildungsbetrieb und Prüfungsausschuss, sodass ein guter fachlicher Austausch zustande kommt, der auch eine angemessene Entscheidung über die zu wählende Prüfungsvariante zulässt.

BERGHAUSEN Vergleichbares gilt bei der Durchführung der Prüfung im Fachgespräch. Auch hier sind nur individuelle Bewertungsmaßstäbe und keine standardisierten Antworten vorgegeben. Das alles erhöht natürlich nicht die Handlungssicherheit der Prüferinnen und Prüfer bei diesem Prüfungsinstrument, lässt allerdings mehr Spielraum für eine individuelle Leistungsbewertung. Die Komplexität der Aufträge schließt vorgegebene einheitliche Beurteilungsmaßstäbe aus, da die Arbeits- und Geschäftsprozesse in den Unternehmen teilweise sehr spezialisiert sind. Geschulte Prüferinnen und Prüfer müssen professionell in dem beruflichen Themenfeld agieren, um das Fachgespräch auf einem fachlich-professionellen Niveau zu führen.

BWP Welche Maßnahmen und Konzepte gibt es, um den Betrieblichen Auftrag weiter als Prüfungsinstrument zu etablieren und den Schwierigkeiten bei der Umsetzung zu begegnen?

GERDES Prüferschulungen und der Austausch der Prüferinnen und Prüfer untereinander müssen weiter intensiviert werden. In einigen Regionen wurde diese Möglichkeit zu wenig angeboten, aber auch von vielen Prüferinnen und Prüfern zu wenig genutzt. Das Institut Technik und Bildung der Universität Bremen führt zurzeit gemeinsam mit den IHKs in NRW und der IG Metall ein öffentlich gefördertes Projekt zu diesem Thema durch. Die aktuellen Strukturen bedürfen im Licht einer nunmehr vierjährigen Erfahrung mit den neuen Prüfungsformen der kritischen Analyse und der inhaltlichen Weiterentwicklung.

BERGHAUSEN Und dies umso mehr, als sich auch das berufliche Prüfungswesen neuen Herausforderungen stellen muss. Dazu gehört die Umsetzung des umfassenden Kompetenzbegriffs, der im DQR entwickelt wurde. Es gilt, den mit diesem Kompetenzbegriff verbundenen Konsequenzen in der Ausbildungs- und der Prüfungspraxis Rechnung zu tragen. Das Prüfungsinstrument Betrieblicher Auftrag in den Metall- und Elektroberufen wird in dem Projekt umfassend evaluiert. Von den Ergebnissen versprechen wir uns sehr viel. ◀

(Interview: Arne Schambeck, Christiane Jäger)

Anzeige

Prüferportal

zur Unterstützung von Prüferinnen und Prüfern

Das Prüferportal ...

- ... ist das einzige Internetangebot zum Prüfungswesen, das **überregional** aufgestellt ist und ausnahmslos alle am Prüfungswesen beteiligten Gruppen anspricht.
- ... bietet Hilfe zum Einstieg in das Prüferamt, eine umfangreiche Zusammenstellung zum **Prüfungsrecht**, aktuelle Materialien, Veranstaltungshinweise und einen Newsletter.
- ... präsentiert sich seinen Nutzerinnen und Nutzern gegenüber als **neutraler Ansprechpartner** des Bundes und ist daher **unabhängig** von Interessenverbänden und Gruppenzugehörigkeit.
- ... ist im Kommunikationsbereich die einzige Plattform, die gezielt die **bundesweite Kontaktaufnahme** unter Prüfern ermöglicht und sich zudem an alle in den Prüfungsausschüssen vertretenen Gruppen richtet.
- ... bietet die bundesweit einmalige Möglichkeit, sich über Gruppen- und Kammerzugehörigkeit hinaus **fachlich auszutauschen**.

www.prueferportal.org