



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Erfahrungsaustausch eidg. Berufs- und höhere Fachprüfungen

06. Mai 2025

Zusammenfassung der Resultate aus den Gruppendiskussionen¹



Inhalt

- | | |
|---|---|
| 1. Diskussionsthema: Rekrutierung von Expertinnen und Experten..... | 2 |
| 2. Diskussionsthema: Erfolgreiche Rekursbearbeitung..... | 3 |
| 3. Diskussionsthema: Revision von Prüfungsordnungen | 4 |

¹ 69 Personen haben Resultate in der Forms-Umfrage eingegeben und diese abgesendet. Für das vorliegende Dokument wurden die Eingaben mithilfe von KI zusammengefasst und von uns nachbearbeitet.

1. Diskussionsthema: Rekrutierung von Expertinnen und Experten

Tipps/Erfolgsfaktoren für die nachhaltige Rekrutierung:

Rekrutierungsprozess

- Klares Anforderungsprofil ist wichtig.
- Aus dem Pool der Absolvierenden rekrutieren.
- Empfehlungen und Netzwerke innerhalb des PEX-Teams und der Prüfungskommission nutzen.
- Aus der Branche rekrutieren und z.B. im Verbandsblatt publizieren.
- Personalplanung rechtzeitig beginnen.
- Bereitschaft der Unternehmen zur Freistellung der Arbeitnehmer erhöhen.
- Sprachliche Kompetenz im Expert/innen-Pool sicherstellen.
- Motivationsschreiben einfordern um die richtigen Leute zu finden.

Qualitätssicherung

- Regelmässige Schulungen sind enorm wichtig.
- Begleitung, Supervision der Expert/innen sicherstellen und dabei auch die Durchfallsquoten je Expert/-in verfolgen.
- Mit Probezeit arbeiten.
- Dokumentation der Prüfungsergebnisse mit sauberen und nachvollziehbaren Prüfungsprotokollen.

Bindung der ExpertInnen

- Wertschätzung / Anerkennung der Arbeit, z.B. ein Diplom nach mehreren Jahren Tätigkeit.
- Gute Reputation der Tätigkeit in der Branche fördern.
- Honorierung der Aufwände der Experten (Schulung, Einsätze, sonstige Aufwände) durch angemessene Entschädigung.
- Motivation der Expert/innen fördern: dass die Arbeit Spass macht, sie Neues lernen, einen wichtigen Beitrag zur Berufsentwicklung leisten und ihr Netzwerk entwickeln können.
- Begleitung durch regelmäßige MA-Gespräche, Einsatz in der Prüfung.

Herausforderungen in Zusammenhang mit der Rekrutierung:

- Sprachliche und fachliche Qualifikation sicherstellen, insbesondere in allen Landessprachen.
- Gute Kriterien für die Auswahl der richtigen Experten festlegen.
- Nachwuchs sicherstellen.
- Verfügbarkeit und Unabhängigkeit der Expert/innen: Gute Leute sind meist schon anderweitig stark engagiert oder bereits in die vorbereitenden Kurse eingebunden.
- Attraktive Entschädigung für die Expert/innen-Tätigkeit.
- Potenzial an Expert/innen ist je nach Branche rasch ausgeschöpft.
- Prüfungsaudorensind noch schwieriger zu finden als PEX für die Korrekturen.
- Haltung der Arbeitgeber, ihre Mitarbeitenden für die Prüfungstätigkeit zur Verfügung zu stellen, wird zunehmend schwieriger.
- Halten und Entwickeln: Das Rekrutieren ist nicht unbedingt schwierig, aber die guten Expert/innen motiviert zu halten, kontinuierlich zu schulen und deren Qualität hochzuhalten schon.
- Bei der Rekrutierung weder zu proaktiv noch zu passiv sein.

2. Diskussionsthema: Erfolgreiche Rekursbearbeitung

Tipps für erfolgreiche und ressourcenschonende Rekursbearbeitung

Prävention

- Gute Vorbereitung.
- Sorgfältiger Prüfungsablauf.
- Klar und eindeutig formulierte Prüfungsaufgaben.
- Geschulte Expert/innen.
- Klare Rollentrennung zwischen vorbereitenden Kursen und Prüfungsorganisation.

Dokumentation/Protokollierung

- Lückenlose, transparente Dokumentation.
- Nachvollziehbare Bewertungskriterien.
- Begründete Beurteilungen.
- Gut ausgefüllte Protokolle.
- Rechtskonformität bei Notengebung.

Akteneinsicht / Kommunikation:

- Persönliche Gespräche und Akteneinsicht innerhalb der Rekursfristen.

Effiziente Bearbeitung

- Professionelle Organisation der Prüfungsträgerschaft und idealerweise juristischer Fachkompetenz im Team.

Herausforderungen in Zusammenhang mit der Rekursbearbeitung

Aufwändiger Prozess und Ressourcenbedarf

- Hoher Ressourcen- und Zeitaufwand für solide Begründungen, speziell für nebenberuflich organisierte Prüfungsorganisationen.
- Lange Bearbeitung beim SBFI.
- Konflikte mit Fristen und unzuverlässiger Postversand.

Kommunikation und Transparenz bei Prüfungsresultaten

- Gute Dokumentation der gestellten Fragen und Antworten notwendig.
- Nachvollziehbare und kriterienbasierte Begründungen der Prüfungsresultate
- Objektivität in die Prüfungssystematik einbauen.
- Handlungskompetenzorientierung ist eine Herausforderung.

Juristische Aspekte

- Vermehrte Rekurse mit Juristen und spezialisierte Büros.
- Sich von juristischer «Drohsprache» nicht einschüchtern lassen.
- «Rundumschläge» und «Gruppenproteste» gegen Prüfungsorganisation.

3. Diskussionsthema: Revision von Prüfungsordnungen

Tipps für einen erfolgreichen Revisionsprozess

Planung und Organisation

- Seriöses Projektmanagement: Klare Projektorganisation mit Zielsetzungen, Terminplanung und klaren Zuständigkeiten.
- Initialisierungsphase stark gewichten, Budget sauber aufstellen, Kontakt zum SBFI aufnehmen und Unterstützung bei einer pädagogischen Begleitung holen.
- Mit kleinen Arbeitsgruppen arbeiten.

Kommunikation und Einbindung

- Einbindung aller Sprachregionen und Verbände: wichtige Akteure bei der Entwicklung aktiv einbeziehen (bspw. über Workshops oder Konsultation).
- Gute Kommunikation mit allen Stakeholdern (Branche, QSK, PEX, Bildungsanbieter etc.).

Pädagogische Begleitung und Fachwissen

- Eine starke pädagogische Begleitung für das prozessuale und berufspädagogische Knowhow und zur Entlastung beiziehen.
- Das Fachwissen über Fachpersonen aus der Branche abholen (bspw. Unternehmensvertreter/innen, Prüfungsexpert/innen, ehem. Absolvent/innen.)
- Bei der Ausgestaltung der PO bereits an das Prüfungsdesign und die Ausarbeitung der Prüfungsaufgaben denken.

Flexibilität und Anpassung

- Die Änderungsbereitschaft der Beteiligten (Prüfungsträgerschaft, Prüfungsexpert/innen, Bildungsanbieter) klug fördern (z.B. in kleinen Schritten).
- Nicht zu viel aufschieben und auch kleinere Teilrevisionen angehen.
- Nicht zu lange an Qualifikationsprofil arbeiten, da sich Berufe z.T. rasch wandeln und Qualifikationsprofile so gestalten, dass sie sich an Neuerungen anpassen können.

Herausforderungen in Zusammenhang mit dem Revisionsprozess

Zeit und Ressourcen

- Hoher Bedarf an personellen, zeitlichen und finanziellen Ressourcen.
- Schätzung von Zeitaufwand und Budgeterstellung sind schwierig.
- Prozess ist langwierig und kann nur bedingt gesteuert werden.

Stakeholder und Kommunikation

- Rollenverteilung und Zusammenspiel der Rollen gut durchdenken.
- Frühzeitige Einbindung der verschiedenen Stakeholder.
- Abbildung der unterschiedlichen Interessen und Bildungsverständnissen in Qualifikationsprofil, Wegleitung und Prüfungsordnung.

Komplexität, Anpassung und Qualität

- Unterschiedliche Bedürfnisse der Sprachregionen erhöhen die Komplexität.
- Handlungskompetenzorientierung integrieren.
- Sinnvolle Anpassung an technische Entwicklungen und neue Themen (z.B. KI).
- Langfristige Gültigkeit der Grundlagentexte auch bei schnellen Veränderungen sicherstellen.
- Vorgaben des SBFI einhalten.