



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

# Erfahrungsaustausch eidg. Berufs- und höhere Fachprüfungen

06. Mai 2025

## Zusammenfassung der Resultate aus den Gruppendiskussionen<sup>1</sup>



### Inhalt

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

---

<sup>1</sup> 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 Prüfungsprotokolle.

### 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.
- Prüfungsautorensind 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 Prüfungsergebnissen

- Gute Dokumentation der gestellten Fragen und Antworten notwendig.
- Nachvollziehbare und kriterienbasierte Begründungen der Prüfungsergebnisse
- 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.