

Rekurse und Beschwerden

Berufsprüfungen Human Resources

HR-Fachleute mit eidg. Fachausweis

Referent

- Christoph Haenssler, 54 wohne und arbeite in Bern
- Präsident Prüfungskommission Berufsprüfung HR-Fachleute
- Mitglied der Prüfungskommission seit 1996
- Schulleiter be-med AG

Themen

- Struktur der Prüfungen
- Entwicklung der Teilnehmerinnen Zahlen
- Entwicklung der Rekurse
- Massnahmen zur Abnahme der Rekurse
- Gründe für Rekurse
- Aktueller Prozess bei der Behandlung von Rekursen

Struktur der Prüfungen

- Berufsprüfung 2 teilig – schriftlich und mündlich
- Reglementsänderung 2 x grundlegend
- Verhältnis schriftlich/mündlich: 65% / 35 %
- über 90% der Rekurse bei schriftlichen Prüfungen

Prüfungsteile

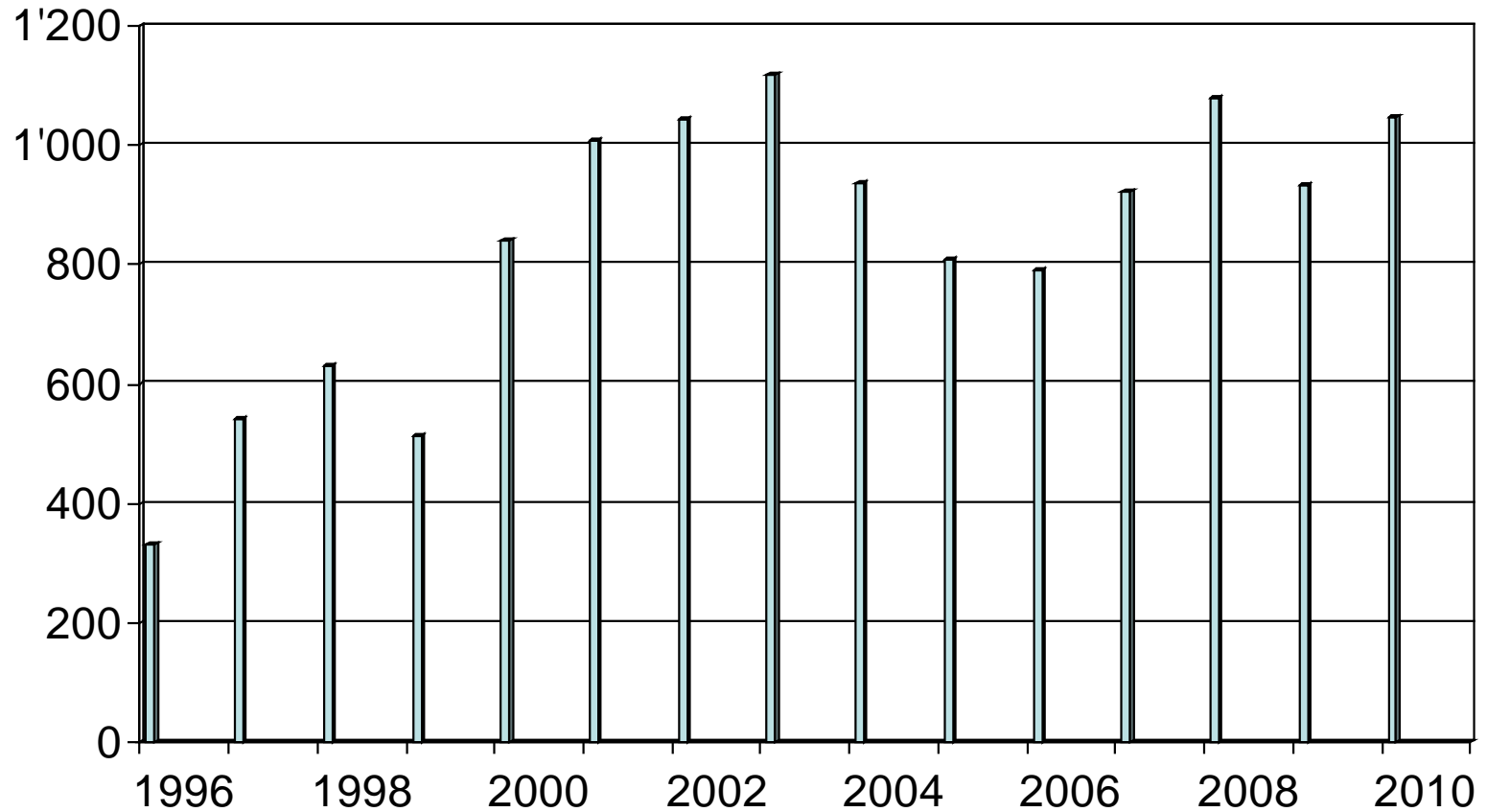
Schriftliche Prüfung

- Personalmarketing, -entwicklung und Grundbildung
- Honorierung und Sozialversicherungen
- Arbeitsrecht und Sozialpartnerschaft
- Internationales HR-Management (Wahlfach A)
- Personalberatung (Wahlfach B)

Mündliche Prüfung

- Personalmarketing, und -entwicklung
- Kommunikation und Führung

Teilnehmer Berufsprüfung HR-Fachleute 1996-2010



Entwicklung der Teilnehmer/-innen Zahlen

- Frauenanteil von über 80%
- Start 1996 mit ca. 330 Kandidat/innen, CH-D
- 1997 schon über 500 Kandidat/innen, erstmals auch CH-F

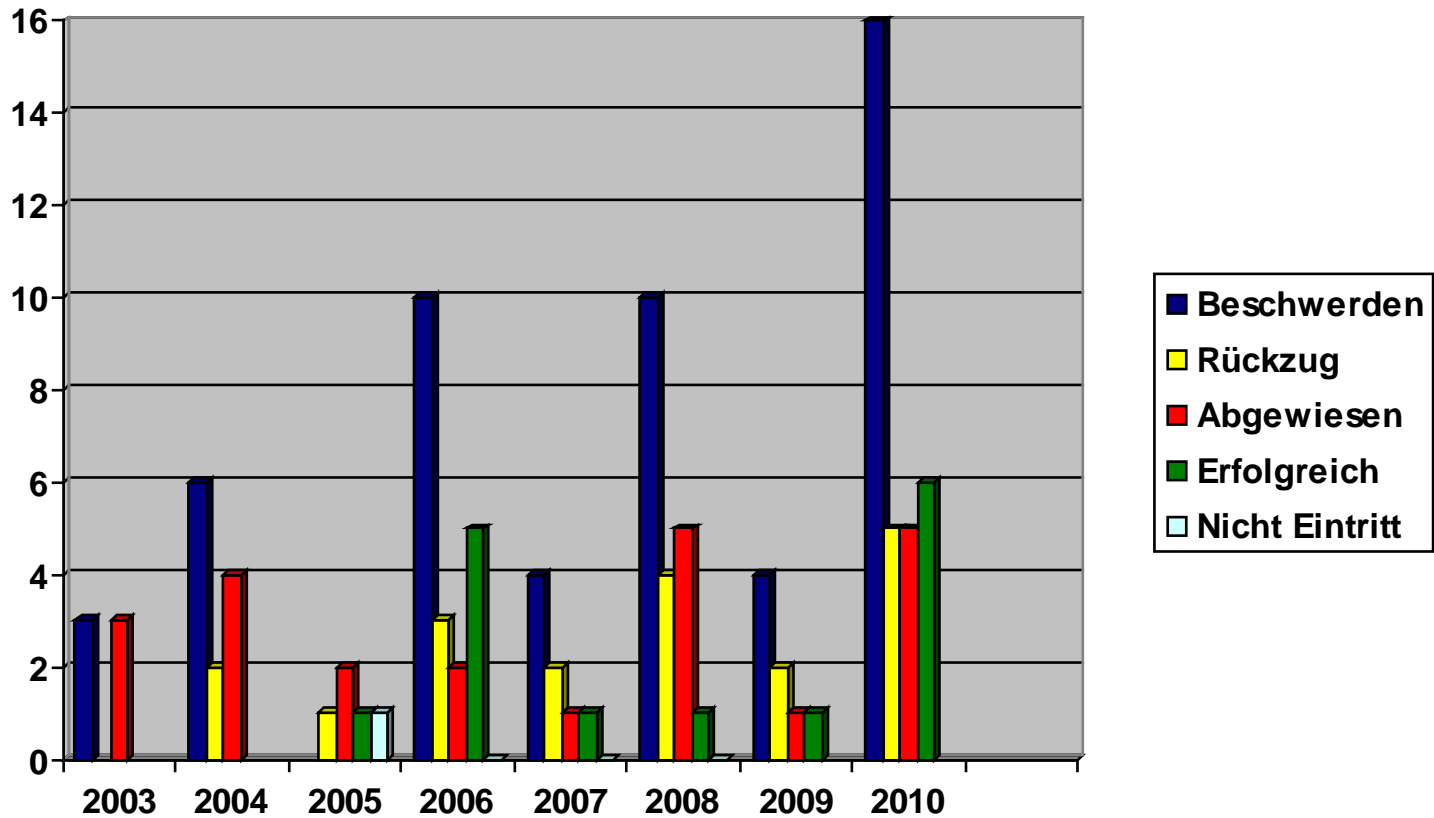
Fazit

- Starke und rasche Zunahme der Teilnehmerinnenzahlen:
Verdreifachung in 6 Jahren
- Probleme bei Administration, Organisation der Prüfungen und bei
Expertensuche
- Qualitätseinbussen bei Korrekturen = Zunahme der Rekurse

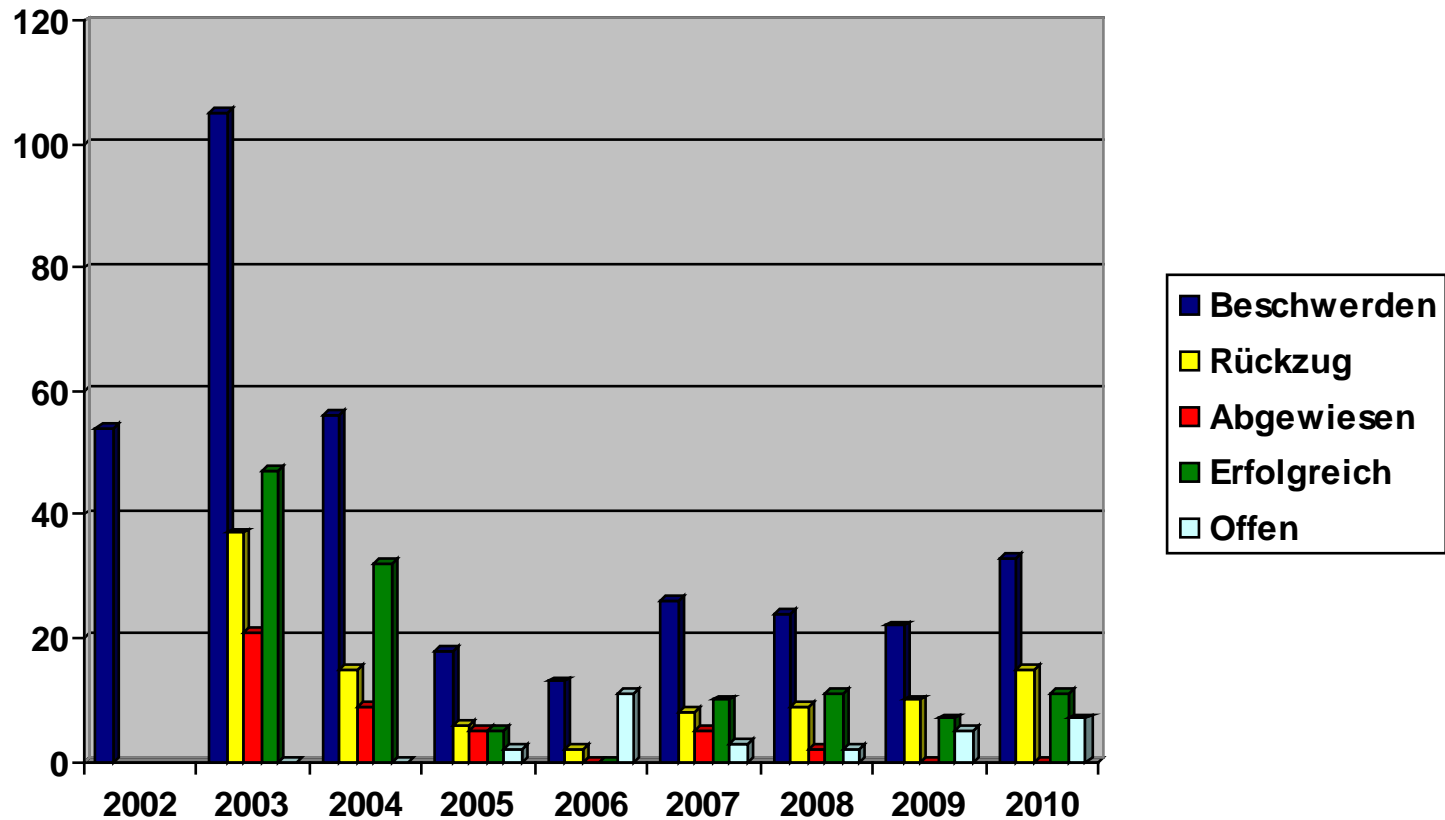
Entwicklung der Rekurse

- Beschränkung auf Berufsprüfung: zahlenmässig viel relevanter; BP- seit 2002 zwischen 800 und 1'100 Kandidaten
- Höhere Fachprüfung Leiter/in HR: Einführung 2002, alle 2 Jahre 30-50 Kandidaten

Anzahl Beschwerden wegen Nicht-Zulassung zur Berufsprüfung HR



Anzahl Beschwerden wegen Nichtbestehen der Berufsprüfung HR



Kommentar

- 2000 - 2002 ca. 35 - 50 Rekurse
- 2003 sprunghafte Zunahme
- 2003 erstmals über 1'200 Anmeldungen
- 2003 letztes Mal „altes Reglement“
- Zulassungskontrolle – Praxisnachweis
- Massnahmen zur Abnahme der Rekurse

BBT Vorladung

Gründe:

- Absolute und relativ starke Zunahme der Rekurse
- Repliken unpräzise und nicht konsistent
- schlechte Korrekturen

Beschluss Prüfungskommission BP

Veränderungen für folgende Themenbereiche:

1. Prüfungserstellung
2. Korrekturen
3. Grenzfallbehandlung
4. Rekursbehandlung

Prüfungserstellung

Qualitätssicherung durch:

- klar definierten Ablauf
- gegenseitige Kontrolle in der Prüfungskommission
- Testlauf
- klare Punktvorgabe und Zeitvorgabe
- einheitliche Struktur der Prüfungen

Korrekturen

- Expertenschulung vor Korrekturen
- Vorkorrekturen im Aufgabenteam
- Gemeinsam korrigieren (alle Experten lokal zusammen)
- kleinere Teams mit klaren Aufgaben
- Punkteverteilung in 2 Schritten nachkontrollieren
- Schlusskontrolle durch Fachvorstand

Grenzfallbehandlung

- vor offizieller Sitzung Prüfungskommission (PK)
- Treffen der Prüfungsleitung mit PK – Präsident
 - alle möglichen Grenzfälle festlegen und bearbeiten
 - Vorbereitung der Grenzfälle für die Notensitzung
 - Überlegen, wie viel fehlt zum Bestehen der Prüfung
 - Liste erstellen, Dossiers vorbereiten

Gründe für Rekurse

- administrative, technische Fehler – sehr wenige
- korrekturbezogene – sehr viele
- Aufgabenstellung nicht konform – eher wenige

Rekursbehandlung

- Festlegen von Rekurstams (Spezialisten) pro Fachgebiet
- Rekurstage festlegen: Behandlung gemeinsam vor Ort
- Einführung eines standardisierten Rasters > Muster

Prozess bei der Behandlung von Rekurse

- Nov. Bekanntgabe der Prüfungsergebnisse
- Dez. Meldung BBT der eingegangenen Rekurse
- Jan. Rekursbehandlung durch Fachteams und Geschäftsstelle
- Feb. Rekursbehandlungssitzung der Prüfungskommission,
Weiterleiten der Resultate der Sitzung ans BBT
- Mär/Apr Behandlung der Duplikaten vom Fachvorstand

Rekursbegründung HR-Fachleute 2010
Fachbereich: Arbeitsrecht

Name:	Vorname:	Kandidatennummer:
	Punktzahl alt:	Note alt:
	Punktzahl neu:	Note neu:

Aufgabe	Begründung	Veränderung Punkte

Wichtigste Punkte aus meiner Sicht:

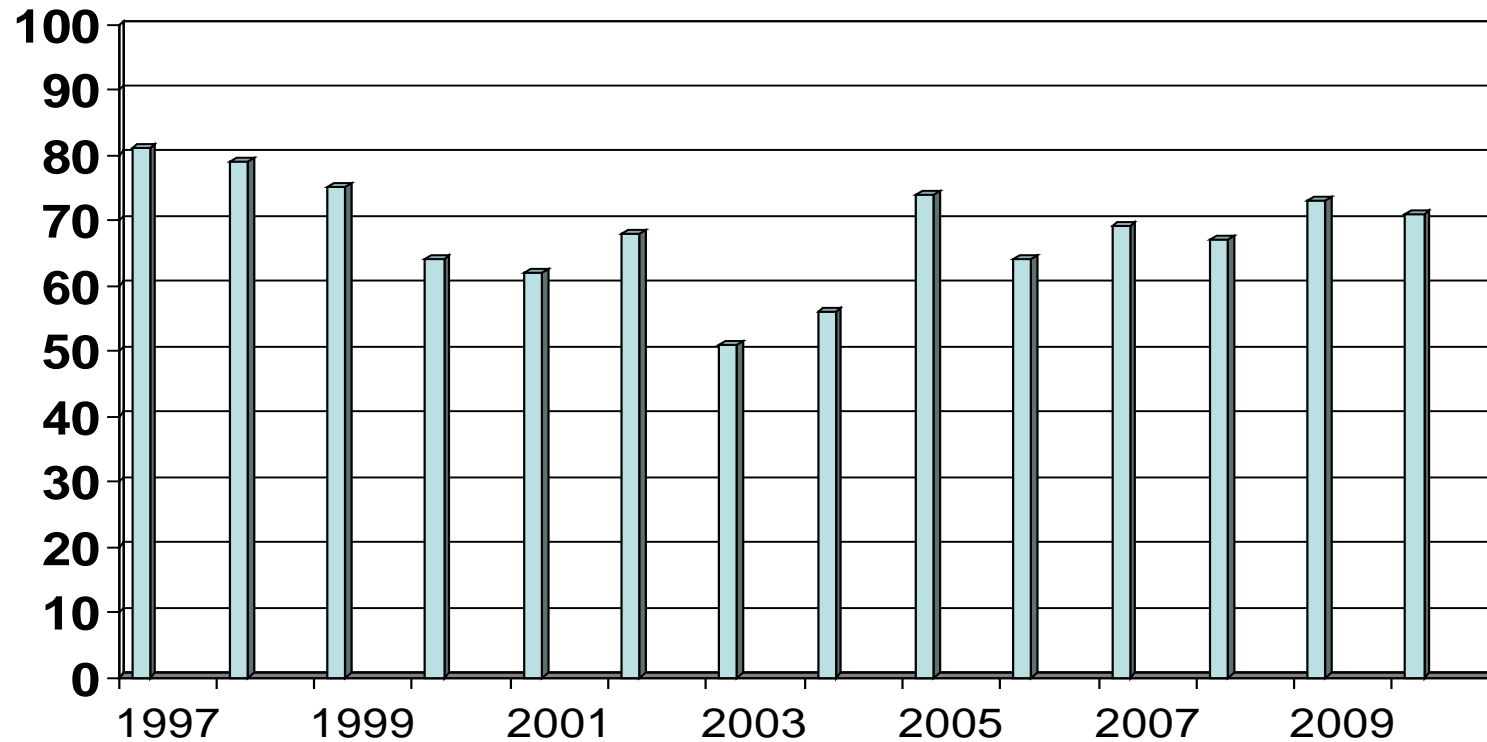
- Klare Vorgaben
- Analyse der Prüfungsaufgaben vom letzten Jahr
- Regelmässige Expertenschulung
- Aufgaben vorgängig unter „Prüfungsbedingungen“ lösen lassen
- Korrekturraster und Lösungsvorschlag erstellen
- Gemeinsam korrigieren, in Teams bestimmte Aufgaben
- Qualitätskontrolle einbauen: Punkttotal, strittige Aufgaben

- Grenzfallbehandlung genügend Zeit einplanen (Dossier)
- Rekurse pro Fach gemeinsam nach Raster behandeln
- Alle im Rekurs erwähnten Eingaben/Aufgaben gewissenhaft prüfen und entsprechend beantworten und begründen
- Fristen einhalten
- Fachvorstände führen und kontrollieren

Wünsche ans BBT

- Beschwerden bei Nichtzulassung
- Mehr Unterstützung bei Verfahrensklagen durch Anwälte

Bestehensquote Berufsprüfung HR-Fachleute



- Besten Dank für Ihre Aufmerksamkeit.
- Für Fragen stehe ich Ihnen gerne zur Verfügung.

