



Jennifer Kölsch

# Beteiligung an beruflicher Aufstiegsfortbildung

Gegenüberstellung der Inhalte  
der DIHK-Rahmenlehrpläne  
und deren Anwendung  
in der betrieblichen Praxis

# Wissenschaftliche Beiträge aus dem Tectum Verlag

Reihe Pädagogik



# Wissenschaftliche Beiträge aus dem Tectum Verlag

Reihe Pädagogik  
Band 45

Jennifer Kölsch

## **Beteiligung an beruflicher Aufstiegsfortbildung**

Gegenüberstellung der Inhalte der DIHK-Rahmenlehrpläne  
und deren Anwendung in der betrieblichen Praxis

Tectum Verlag

Jennifer Kölsch

Beteiligung an beruflicher Aufstiegsfortbildung  
Gegenüberstellung der Inhalte der DIHK-Rahmenlehrpläne  
und deren Anwendung in der betrieblichen Praxis

Wissenschaftliche Beiträge aus dem Tectum Verlag,  
Reihe: Pädagogik; Bd. 45

© Tectum – ein Verlag in der Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden 2017  
ISBN 978-3-8288-6944-8

(Dieser Titel ist zugleich als gedrucktes Werk unter der ISBN  
978-3-8288-4098-0 im Tectum Verlag erschienen.)  
ISSN 1861-7638

Umschlaggestaltung: Tectum Verlag, unter Verwendung des Bildes # 347005085  
von Robert Kneschke | [www.shutterstock.com](http://www.shutterstock.com)

Printed in Germany  
Alle Rechte vorbehalten

Besuchen Sie uns im Internet  
[www.tectum-verlag.de](http://www.tectum-verlag.de)

**Bibliografische Informationen der Deutschen Nationalbibliothek**  
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation  
in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische  
Angaben sind im Internet über <http://dnb.ddb.de> abrufbar.

# Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis .....	6
Tabellenverzeichnis .....	7
Abkürzungsverzeichnis .....	9
1 Einleitung .....	10
2 Besonderheiten in der Gastronomie.....	13
3 Erwerb der beruflichen Handlungskompetenz.....	15
3.1 Deutscher Qualifikationsrahmen.....	17
3.2 Duales Ausbildungssystem in Deutschland .....	18
3.3 Berufliche Aufstiegsfortbildung .....	22
3.4 Beteiligung an beruflicher Aufstiegsfortbildung .....	28
4 Inhalte der DIHK-Rahmenlehrpläne.....	32
4.1 Wirtschaftsbezogene Qualifikationen.....	33
4.2 Handlungsspezifische Qualifikationen .....	35
5 Gegenüberstellung der Inhalte der DIHK- Rahmenlehrpläne und deren Anwendung in der betrieblichen Praxis.....	42
5.1 Auswahl und Beschreibung der Forschungsmethode .....	42
5.2 Vorgehensweise .....	43
5.3 Ergebnisse der Experteninterviews.....	50
6 Fazit.....	91
Literaturverzeichnis.....	94
Quellenverzeichnis .....	97
Anhang .....	101

# Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Organigramm der Bereiche Küche und Service .....	13
Abb. 2: Drei Ausrichtungen der beruflichen Handlungskompetenz .....	16
Abb. 3: Darstellung des dualen Ausbildungssystems.....	18
Abb. 4: Weiterbildungsformen im Überblick .....	23
Abb. 5: Abschlüsse der Niveau-Stufen 5, 6 und 7 des DQR.....	26
Abb. 6: Teilnehmende an beruflicher Fortbildungs- und Weiterbildungsprüfung mit bestandener Abschlussprüfung und neu abgeschlossene Ausbildungsverträge im Zeitverlauf.....	29
Abb. 7: Absolventen der hier betrachteten gastgewerblichen Aufstiegsfortbildungen im Zeitverlauf .....	30
Abb. 8: Konzeptionelle und instrumentelle Operationalisierung ...	45
Abb. 9: Zusammenhang zwischen den Interviewfragen und dem ersten Hauptcode .....	51
Abb. 10:Zusammenhang zwischen den Interviewfragen und dem zweiten Hauptcode .....	53
Abb. 11:Zusammenhang zwischen den Interviewfragen und dem dritten Hauptcode. ....	55
Abb. 12:Anzahl der kodierte Textstellen.....	56
Abb. 13:Codeanzahlen der wirtschaftsbezogenen Qualifikationen .	57
Abb. 14:Codeanzahlen der wirtschaftsbezogenen Qualifikationen .	61
Abb. 15:Codeanzahlen im Modul Volks- und Betriebswirtschaftslehre .....	63
Abb. 16:Codeanzahlen im Modul Rechnungswesen.....	65
Abb. 17:Codeanzahlen im Modul Recht und Steuern .....	67
Abb. 18:Codeanzahlen im Modul Unternehmensführung.....	70
Abb. 19:Codeanzahlen in Code 1 in der Aufstiegsfortbildung Geprüfter Küchenmeister IHK .....	73
Abb. 20:Codeanzahlen in Code 2 der Aufstiegsfortbildung Geprüfter Küchenmeister IHK .....	76
Abb. 21:Codeanzahlen in Code 1 der Aufstiegsfortbildung Geprüfter Restaurantmeister IHK.....	79
Abb. 22:Codeanzahlen im zweiten Code innerhalb der Aufstiegsfortbildung Geprüfter Restaurantmeister IHK ....	82
Abb. 23:Codeanzahlen im dritten Code – Beteiligung .....	85

## Tabellenverzeichnis

Tab. 1: Ausprägungen des dualen Systems. ....	19
Tab. 2: Gegenüberstellung der Kompetenzen der Niveau-Stufen 3 und 4 des DQR.....	20
Tab. 3: Vergleich der Niveau-Stufen 5, 6 und 7 des DQR.....	25
Tab. 4: Tabellarische Übersicht über die wirtschaftsbezogenen Qualifikationen.....	34
Tab. 5: Handlungsspezifische Qualifikationen in der Aufstiegsfortbildung Geprüfter Küchenmeister IHK.....	38
Tab. 6: Handlungsspezifische Qualifikationen in der Aufstiegsfortbildung Geprüfter Restaurantmeister IHK ....	41
Tab. 7: Anzahl der jeweiligen Expertengruppen.....	44
Tab. 8: Anwendung der konzeptionellen und instrumentellen Operationalisierung auf die Forschungsfrage .....	46
Tab. 9: Aussagen von Code 1 der wirtschaftsbezogenen Qualifikationen.....	60
Tab. 10: Allgemeine Auswertung der wirtschaftsbezogenen Qualifikationen. ....	62
Tab. 11: Auswertung des Moduls Volks- und Betriebswirtschaftslehre .....	64
Tab. 12: Auswertung des Moduls Rechnungswesen .....	67
Tab. 13: Auswertung des Moduls Recht und Steuern .....	69
Tab. 14: Auswertung des Moduls Unternehmensführung.....	71
Tab. 15: Zusammenfassung möglicher Änderungen innerhalb der wirtschaftsbezogenen Qualifikationen.....	72
Tab. 16: Auswertung der Experteninterviews im Abschluss Geprüfter Küchenmeister IHK .....	75
Tab. 17: Auswertung der handlungsspezifischen Qualifikationen in der Aufstiegsfortbildung Geprüfter Küchenmeister IHK .....	78
Tab. 18: Zusammenfassung der möglichen Änderungen innerhalb der handlungsspezifischen Qualifikationen in der Aufstiegsfortbildung Geprüfter Küchenmeister IHK...	79
Tab. 19: Codeaussagen von Code 1 – Anwendung der Inhalte in der Praxis im Abschluss Geprüfter Restaurantmeister IHK .....	81
Tab. 20: Auswertung der handlungsspezifischen Qualifikationen in der Aufstiegsfortbildung Geprüfter Restaurantmeister IHK.....	83



Tab. 21: Zusammenfassung der Handlungsempfehlung innerhalb der handlungsspezifischen Qualifikationen in der Aufstiegsfortbildung Geprüfter Restaurantmeister IHK .....	84
Tab. 22: Auswertung von Code 3.1 Anzahl Mitarbeiter mit einem Meistertitel, die bekannt sind .....	86
Tab. 23: Auswertung von Code 3.2 Relevanz einen Mitarbeiter mit Meistertitel einzustellen .....	87
Tab. 24: Auswertung von Code 3.3 Änderungen für das Absolvieren der Fortbildung .....	88
Tab. 25: Auswertung von Code 3.4 Änderungen für die Einstellung von Mitarbeitern mit Meistertitel.....	89

## Abkürzungsverzeichnis

AEVO	Ausbildereignungsverordnung
BAföG	Bundesausbildungsförderungsgesetz
BBiG	Berufsbildungsgesetz
BWL	Betriebswirtschaftslehre
DEHOGA	Deutscher Hotel- und Gaststättenverband
DIHK	Deutscher Industrie- und Handelskammertag
DQR	Deutscher Qualifikationsrahmen
F&B Manager	Food & Beverage Manager
GastG	Gaststättengesetz
GastgewAusbV	Verordnung über die Berufsausbildung im Gastgewerbe
GastUVwV	Allgemeine Verwaltungsvorschrift über den Unterrichtsnachweis im Gaststättengewerbe (amtlich)
GV	Gemeinschaftsverpflegung
GVler	Mitarbeiter in der Gemeinschaftsverpflegung
HRG	Hochschulrahmengesetz
HWK	Handwerkskammer
HwO	Handwerksordnung
IHK	Industrie- und Handelskammer
ImmoFachwPrV	Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Abschluss Geprüfter Immobilienfachwirt
IndMetMeistV	Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Abschluss Geprüfter Industriemeister
KüchMeistPrV	Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Abschluss Geprüfter Küchenmeister IHK
RestMeistPrV	Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Abschluss Geprüfter Restaurantmeister IHK
VWL	Volkswirtschaftslehre
WFachwPrV	Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Abschluss Geprüfter Wirtschaftsfachwirt

# 1 Einleitung

Der aktuelle Branchenbericht des Deutschen Hotel- und Gaststättenverbandes (DEHOGA) hat in einer Studie 2500 Hoteliers und Gastronomen befragt: Die Personalgewinnung ist mit 56,7 Prozent eines der Hauptprobleme in der Gastronomie (vgl. DEHOGA e. V. 2017a: 7 ff.). Trotz stetig steigender Anzahl an Beschäftigten wird die Personalgewinnung immer schwieriger.

Im Jahr 2015 haben 97.827 Personen eine berufliche Aufstiegsfortbildung absolviert und mit einem Abschluss der Industrie- und Handelskammer (IHK) oder der Handwerkskammer (HWK) bestanden mit dem Ziel, weitere Stufen des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) hinaufzusteigen und die berufliche Handlungskompetenz zu steigern (vgl. Statistisches Bundesamt 2016: 27). Die steigende Nachfrage an beruflich weitergebildeten Fachkräften, wie Meistern oder Fachwirten, wird innerhalb der Gastronomie in den nächsten Jahren eine der größten Herausforderungen darstellen (vgl. DEHOGA Bundesverband e. V. 2011: 2), denn „[d]as Gastgewerbe ist keine Weiterbildungsbranche“ (DEHOGA Bundesverband e. V. 2011: 9). Die Zahlen an Absolventen im Fachmeisterbereich der Gastronomie bestätigen dies: Zwischen 2009 und 2015 haben im Durchschnitt 62 Personen den Abschluss zum Geprüften Restaurantmeister<sup>1</sup> IHK und 433 Personen den Abschluss zum Geprüften Küchenmeister IHK erfolgreich absolviert (vgl. Statistisches Bundesamt 2010: 12, 2011: 12, 2012: 12, 2013: 17, 2014: 21, 2015: 20 und 2016: 364).

Das Jahr 2015 lag sogar etwas über dem Durchschnitt der letzten Jahre: 66 Personen haben die Abschlussprüfung zum Geprüften Restaurantmeister IHK erfolgreich bestanden (vgl. Statistisches Bundesamt 2016: 364), sowie 474 Personen die Abschlussprüfung zum Geprüften Küchenmeister IHK (vgl. ebd.). Das bedeutet, dass 8,6 Prozent eine Fachmeisterprüfung als Küchenmeister und 3,85 Prozent eine Fachmeisterprüfung als Restaurantmeister ablegten (vgl. Statistisches Bundesamt 2016: 322 ff.). Anders sieht es zum Beispiel im Bereich der Logistiker aus: In diesem Fachbereich haben im Jahr 2015 13,94 Prozent die Prüfung als Geprüfter Logistikmeister

---

<sup>1</sup> Zugunsten der besseren Lesbarkeit und Verständlichkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen verzichtet. Selbstverständlich gelten die Aussagen und Personenbezeichnungen für beide Geschlechter.

IHK erfolgreich abgelegt (vgl. Statistisches Bundesamt 2016: 326 ff.) – fast viermal mehr als in der Gastronomie.

Ein Dozent sagte in einem Interview im Jahr 2017: „Wir gehören zu einer aussterbenden Art“ (DO RM 2017: 485), als Fachmeister innerhalb der Gastronomie, aber besonders im Fachmeisterabschluss Geprüfter Restaurantmeister IHK. Der Fachkräftemangel und das Hauptproblemfeld Nummer eins in der Hotellerie – die Personalgewinnung – dürfte sich mit der geringen Anzahl an Fachmeistern innerhalb der Branche nicht senken lassen. Da die Beschäftigungszahlen innerhalb der Gastronomie stetig steigen (vgl. DEHOGA Bundesverband e. V. 2017b: Beschäftigungsentwicklung im Gastgewerbe), die Abschlussraten an Fachmeisterprüfungen aber konstant sind, dürfte die Personalgewinnung, vor allem an qualifizierten Fachkräften, schwieriger werden.

Eine berufliche Aufstiegsfortbildung – meistens neben der Ausübung des Berufs – zu absolvieren und im Anschluss an den eigentlichen Lehrgang mit einer Prüfung zu beenden und damit den nächsten Schritt im Sinne der Erwachsenenbildung zu gehen, verlangt den Absolventen viel Disziplin und Durchhaltevermögen ab. Hierbei steht der Erwerb weiterer beruflicher Handlungskompetenzen im Vordergrund, damit Fach-, Sozial- und Selbstkompetenz ausgebaut werden. Am Ende der meisten beruflichen Aufstiegsfortbildungen steht ein anerkannter Abschluss der IHK oder der HWK. Hierbei werden unterschiedliche Niveau-Stufen des DQR erreicht, womit eine Klassifizierung der einzelnen Abschlüsse möglich ist und der Erwerb beruflicher Handlungskompetenz kategorisierbar wird. Die Inhalte der DIHK-Rahmenlehrpläne<sup>2</sup> sind entscheidend für die Steigerung der beruflichen Handlungskompetenz, da anhand dieser Rahmenlehrpläne die notwendigen Kompetenzen dargestellt und festgehalten werden, die innerhalb der Aufstiegsfortbildungen vermittelt werden.

Bemerkenswert ist, dass viele verschiedene Aufstiegsfortbildungen die gleichen (wirtschaftsbezogenen) Qualifikationen im DIHK-Rahmenlehrplan und in der jeweiligen Prüfungsordnung enthalten.

---

<sup>2</sup> „Der Rahmenplan ist eine Empfehlung für den Lehrgang, der auf die Prüfung vorbereitet“ (DIHK 2010: V), was eher einem schulischen Konzept entspricht. Der Begriff Rahmenlehrplan, wie er z. B. in der dualen Berufsausbildung für die Berufsschule gedacht ist, wäre aus Sicht der Verfasserin besser geeignet und daher in der Arbeit verwendet.

Hierbei stellt sich die Frage, ob diese Teilqualifikation wirklich als allgemeines Modul „im Hinblick auf die weitergehende Qualifikation betrachtet“ werden kann (DIHK 2008: III), da die Berufe doch unterschiedlicher Natur sind, obwohl die jeweiligen handlungsspezifischen Qualifikationen der einzelnen beruflichen Aufstiegsfortbildungen different sind. So enthalten z. B. die Abschlüsse Geprüfter Handels- oder Wirtschaftsfachwirt IHK die exakt gleichen wirtschaftsbezogenen Qualifikationen, wie die Abschlüsse Geprüfter Küchen- oder Restaurantmeister IHK.

Innerhalb der Gastronomie fehlt es den Mitarbeitern an Affinität für eine Weiterbildung und den Unternehmen mangelt es an Zeit und Geld, um ihre Mitarbeiter weiter zu qualifizieren (vgl. DEHOGA Bundesverband e. V. 2011: 9), weil es vielfach nicht honoriert wird (vgl. DO RM 2017: 162 f.). Oder könnte es an den Inhalten der Fachmeisterabschlüsse liegen, dass diese so gering belegt und nicht honoriert werden? Ziel der Arbeit ist es herauszufinden, ob die Inhalte der DIHK-Rahmenlehrpläne innerhalb der betrieblichen Praxis Anwendung finden. Daher wird die folgende Forschungsfrage beantwortet:

Inwiefern finden die Inhalte der DIHK-Rahmenlehrpläne für die Aufstiegsfortbildungen Geprüfter Küchenmeister IHK und Geprüfter Restaurantmeister IHK in der betrieblichen Praxis Anwendung?

In dieser Arbeit werden die beiden beruflichen Aufstiegsfortbildungen Geprüfter Küchenmeister IHK und Geprüfter Restaurantmeister IHK zunächst theoretisch analysiert, um im Anschluss eine empirische Forschung in Form von Experteninterviews durchzuführen, damit eine Gegenüberstellung der Inhalte der DIHK-Rahmenlehrpläne und deren Anwendung in der betrieblichen Praxis erfolgen kann.

In Kapitel 2 werden zunächst die Besonderheiten des Gastronomie-Bereichs dargestellt. Im weiteren Verlauf wird in Kapitel 3 der Erwerb der beruflichen Handlungskompetenz beleuchtet. Zuerst wird der Deutsche Qualifikationsrahmen (3.1) näher vorgestellt, um dann auf das duale Ausbildungssystem in Deutschland (3.2) und die berufliche Aufstiegsfortbildung (3.3) eingehen zu können. Im Anschluss wird die Beteiligung an beruflicher Aufstiegsfortbildung (3.4) betrachtet; diese wird ebenfalls auf die Gastronomie bezogen.

Das vierte Kapitel gibt einen Überblick über die Inhalte der DIHK-Rahmenlehrpläne für die Aufstiegsfortbildungen Geprüfter Küchenmeister IHK und Geprüfter Restaurantmeister IHK. Dazu werden die wirtschaftsbezogenen (4.1) und die handlungsspezifischen (4.2) Qualifikationen betrachtet.

Kapitel 5 umfasst eine Gegenüberstellung der Inhalte der DIHK-Rahmenlehrpläne und deren Anwendung in der betrieblichen Praxis. Damit die Forschungsfrage beantwortet werden kann, wird eine empirische Untersuchung durchgeführt. Zunächst wird das Experteninterview als empirische Forschungsmethode (5.1) vorgestellt und die Entscheidung für die Forschungsmethode begründet. Die Vorbereitung und die Durchführung der Experteninterviews werden in Kapitel 5.2 beschrieben und die Erarbeitung der Ergebnisse (5.3) erfolgt im Anschluss, sodass im Fazit – Kapitel 6 – mögliche Änderungen innerhalb der Aufstiegsfortbildungen festgehalten werden können und ein Ausblick auf weitere Aufstiegsfortbildungen gegeben werden kann.

## 2 Besonderheiten in der Gastronomie

Innerhalb der Gastronomie gibt es viele verschiedene Arbeitsbereiche und Stellenbeschreibungen. Damit ein Überblick geschaffen werden kann, wird im Folgenden ein beispielhaftes Organigramm der Bereiche Küche und Service gezeigt.

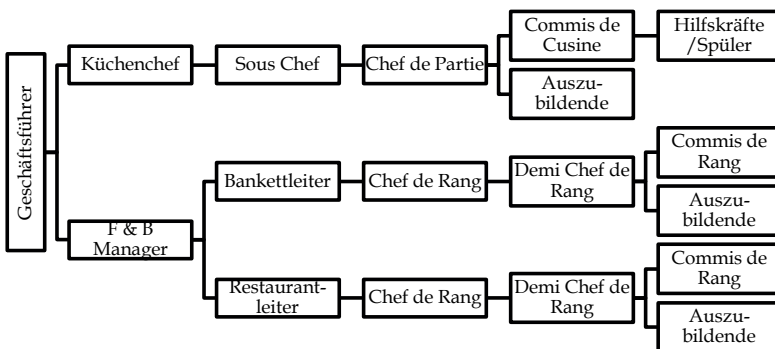


Abb. 1: Organigramm der Bereiche Küche und Service (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an Metz/Grüner/Kessler 2005: 510, Herrmann 2009: 272 und Fürst/Schnauder/Schuler 2011: 389).

Die Position des Küchenchefs ist verantwortlich für die gesamte Personalstruktur (vgl. Müller et al. 2004: 664). Hierbei wäre der Abschluss Geprüfter Küchenmeister IHK sinnvoll, da der Gesamtüberblick über die Küchenabläufe und die Tätigkeiten der Mitarbeiter erhalten werden sollte – eine sehr verantwortungsvolle Position, die oftmals nur nach langjähriger Berufserfahrung und/oder einem Abschluss als Geprüfter Küchenmeister IHK vergeben wird. Die Position Sous Chef vertritt den Küchenchef und ist zuständig für die Gliederung der Speisekarte und die konkrete Personaleinteilung (vgl. Müller et al. 2004: 524). Die Position Chef de Partie ist der Chef auf dem jeweiligen Posten. Hierbei handelt es sich um den Abteilungskoch (vgl. Müller et al. 2004: 138). In der Küche kann es – je nach Größe der Küche – unterschiedliche Abteilungen geben. In der Regel sind diese: Saucier (Fleisch- und Fischzubereitung), Entremetier (Beilagenzubereitung), Gardemanger (Vorspeisenzubereitung) und Pâtissier (Süßspeisenzubereitung) (vgl. Müller et al. 2004: 664). Gerade die Position Chef de Partie kann durchaus mit einer dreijährigen Ausbildung und ein bis zwei Jahren Berufserfahrung erreicht werden. Die Position Commis de Cuisine wird an einen Jungkoch vergeben. Hierfür ist in der Regel keine Berufserfahrung notwendig. Es werden Kompetenzen aus der Ausbildung vertieft und gefestigt. Die Auszubildenden sind in der Regel dem jeweiligen Chef de Partie unterstellt, da hier die wesentlichen Inhalte in einer Abteilung der Küche erlernt werden sollen.

Im Servicebereich ist die Hierarchiestruktur ganz ähnlich. Nach dem Geschäftsführer gibt es zunächst die Position des F&B Managers – nach Metz, Grüner und Kessler (2005) als Restaurantmanager bezeichnet. Diese Position sollte sich möglichst durch den Abschluss Geprüfter Restaurantmeister IHK auszeichnen. Die anschließenden Positionen des Bankett- und Restaurantleiters sollten ebenfalls über hohe fachliche und persönliche Qualifikationen verfügen, weshalb auch bei diesen Positionen der Abschluss Geprüfter Restaurantmeister IHK vorteilhaft sein könnte. Die Trennung der beiden Positionen ist der jeweiligen Tätigkeit geschuldet. So arbeitet der Bankettleiter im Tagungs- und Veranstaltungsbereich und der Restaurantleiter im Restaurant<sup>3</sup>. Die Position Chef de Rang hat meistens eine dreijährige Ausbildung als Restaurantfachmann IHK und ist dem Restaurant- oder Bankettleiter unterstellt. Hierbei sollten die Mitarbeiter Fremd-

---

<sup>3</sup> Restaurantleiter ist synonym mit der Bezeichnung Oberkellner oder Maitre d'hôtel zu verwenden (vgl. Metz/Grüner/Kessler 2005: 510).

sprachenkenntnisse sowie die Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten der Ausbildung besitzen. Relevant bei dieser Position sind das eigenständige Führen einer Station und die erste Personalverantwortung. Die Position des Demi Chef de Rang führt keine eigene Station und ist dem Chef de Rang unterstellt. Sie stellt eine Übergangsstufe vom Commis de Rang zum Chef de Rang dar. Die Position Commis de Rang arbeitet den Positionen Demi Chef und Chef de Rang zu. Zudem dürfen erste Anweisungen an Auszubildende gegeben werden (vgl. Metz/Grüner/Kessler 2005: 510 ff.).

Kritisch zu betrachten ist, dass keine der oben beschriebenen betrieblichen Aufgaben eine berufliche Aufstiegsfortbildung voraussetzen. So ist es in der Gastronomie nicht obligatorisch, über einen Abschluss als Geprüfter Küchenmeister IHK oder Geprüfter Restaurantmeister IHK zu verfügen, um ein Unternehmen gründen zu dürfen<sup>4</sup>. Ebenso ist eine Ausbildung in der Gastronomie nicht notwendig. Lediglich die Teilnahme an einer Unterrichtung der IHK über branchenspezifische Vorschriften ist verpflichtend (vgl. § 4 Abs. 1 Nr. 4 GastG), wenn keine Abschlussprüfung in einem anerkannten Ausbildungsberuf vorliegt. Sobald eine Ausbildung in dem Bereich vorliegt ist die Teilnahme an der Unterrichtung nicht erforderlich (vgl. Nr. 3.4 GastUVwV).

Nachdem die Besonderheiten innerhalb der Gastronomie beleuchtet wurden und die damit verbundene Problematik angesprochen wurde, dass eine Ausbildung oder eine berufliche Aufstiegsfortbildung für die Eröffnung eines gastronomischen Betriebs nicht erforderlich sind, wird im weiteren Verlauf der Erwerb der beruflichen Handlungskompetenz dargestellt.

### **3 Erwerb der beruflichen Handlungskompetenz**

Eine Kompetenz bezeichnet das Handlungsvermögen einer Person (Arnold 2010: 172) und ist eine Grundbedingung von Erziehung (vgl. Böhm 2000: 309). Hierbei ist der Begriff der Kompetenz subjektorientiert und damit auf einen einzelnen Menschen ausgerichtet (vgl. Arnold 2010: 172). Zudem ist der Erwerb von Kompetenzen eine Handlungsvoraussetzung, ohne diese ein stetiges Handeln innerhalb des beruflichen Alltags nicht oder nur schwer möglich wäre

---

<sup>4</sup> In anderen Berufen ist dies teilweise immer noch Pflicht (vgl. Bund-Länder-Koordinierungsstelle für den Deutschen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen 2013: Anhang D 121).



(vgl. Hof 2011: 223). Dies unterscheidet den Begriff der Kompetenz von dem Begriff der Qualifikation, die verwendungsorientiert ist (vgl. ebd.). Gemäß der Handreichung der Konferenz der Kultusminister wird Handlungskompetenz bezeichnet als „Bereitschaft und Befähigung des Einzelnen, sich in beruflichen, gesellschaftlichen und privaten Situationen sachgerecht durchdacht sowie individuell und sozial verantwortlich zu verhalten“ (Kultusministerkonferenz 2011: 30). Hierbei ist eine Ausrichtung in Kompetenzen, der Fach-, Sozial- und Selbstkompetenz<sup>5</sup>, gegeben (vgl. ebd.). Die folgende Abbildung verdeutlicht den Zusammenhang der drei Ausrichtungen.

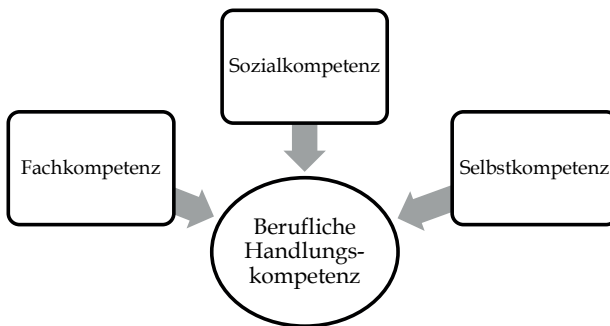


Abb. 2: Drei Ausrichtungen der beruflichen Handlungskompetenz (Quelle: eigene Darstellung).

Die Fachkompetenz bezeichnet sowohl das Fachwissen als auch eine fachspezifische Problemlösefähigkeit (vgl. Nitzschke et al. 2016: 201). Das Fachwissen wird innerhalb der beruflichen Erstausbildung vermittelt. Die Sozialkompetenz ist „die Fähigkeit, in Teams – von durchaus unterschiedlicher Struktur – gruppenorientiertes, unterstützendes Verhalten zu zeigen“ (Weber 2005: 11). Diese Kompetenz umfasst kooperative und kommunikative Verhaltensweisen, welche die Realisation von Zielen in unterschiedlichen sozialen Interaktionen erlauben (vgl. Sonntag/Schmidt-Rathjens 2005: 56). „Ziel ist, nicht nur eine individuelle, sondern auch eine auf die Gemeinschaft bezogene Handlungsorientierung vertreten zu können und dement-

<sup>5</sup> „Der Begriff Selbstkompetenz ersetzt den bisher verwendeten Begriff der Humankompetenz. Er berücksichtigt stärker den spezifischen Bildungsauftrag der Berufsschule und greift die Systematisierung des DQR auf“ (Kultusministerkonferenz 2011: 11).

sprechend zu handeln“ (Krämer/Müller-Naevecke 2015: 908). Die Selbstkompetenz ist primär auf die eigene Person gerichtet (vgl. Krämer/Müller-Naevecke 2015a: 907). Diese zeigt sich besonders stark in Einstellungen, Werthaltungen, Emotionen und Interessen (vgl. Weber 2005: 11). Die berufliche Handlungskompetenz wird nicht erst in der Ausbildung erlernt, sondern findet bereits ihren Ursprung in der Vermittlung grundlegender Sozialkompetenzen, wie sie zum Beispiel in familiären, vorschulischen oder schulischen Kontexten vermittelt werden (vgl. Esser 2015: 159). In der beruflichen Umwelt werden die oben genannten Kompetenzen der Fach-, Sozial- und Selbstkompetenz weiter ausgebaut und in der beruflichen Tätigkeit angewendet. Hierbei stellen die Fach- und Sozialkompetenzen eine Voraussetzung für die Beschäftigungsfähigkeit dar (vgl. Esser 2015: 151). „Der Begriff der beruflichen Handlungsfähigkeit lässt sich vom Berufsprinzip her deuten, das grundlegend ist für das BBiG: Einzelne berufliche Handlungskompetenzen werden ausgehend von den Anforderungen der Arbeitswelt zu einem strukturierten sinnvollen Ganzen zusammengefasst“ (Klebl 2015: 903). Der Erwerb der beruflichen Handlungskompetenz ist dementsprechend eine Steigerung der drei unterschiedlichen Kompetenzen.

### **3.1 Deutscher Qualifikationsrahmen**

Damit eine Eingliederung der Kompetenzen in Bezug auf die unterschiedlichen Abschlüsse und der daraus resultierenden Qualifikationen möglich ist, wurde vom Arbeitskreis DQR der Deutsche Qualifikationsrahmen vorgestellt. Dieser Qualifikationsrahmen enthält 8 Niveau-Stufen, in welche die einzelnen Abschlüsse eingegliedert werden können (vgl. Bund-Länder-Koordinierungsstelle für den Deutschen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen 2013: 17 ff.). Die einzelnen Niveau-Stufen des DQR sind mit einer ersten Eingliederung der Berufsniveaus aufgelistet (vgl. ebd.):

- Niveau-Stufe 1 – Berufsausbildungsvorbereitung
- Niveau-Stufe 2 – Berufsfachschule
- Niveau-Stufe 3 – Ausbildungsberufe, 2-jährig
- Niveau-Stufe 4 – Ausbildungsberufe, 3-jährig und 3,5-jährig
- Niveau-Stufe 5 – IT-Spezialist (Zertifizierter)
- Niveau-Stufe 6 – Meister, Fachwirt, Fachkaufmann u. a., gleichrangig mit Bachelor
- Niveau-Stufe 7 – Strategischer Professional (IT), gleichrangig mit Master
- Niveau-Stufe 8 – Promotion

Im DQR bilden damit die Niveau-Stufen drei und vier die berufliche Ausbildung und die Stufen fünf, sechs und sieben die berufliche Aufstiegsfortbildung ab. Die weiteren Niveau-Stufen werden in dieser Arbeit nicht betrachtet<sup>6</sup>.

### 3.2 Duales Ausbildungssystem in Deutschland

Die Berufsausbildung erfolgt in Deutschland überwiegend im dualen System<sup>7</sup>. Das duale System ist in die Sekundarstufe II des Bildungssystems integriert. Der Beschäftigungsstatus ist an einen Ausbilder und einen betrieblichen Ausbildungsvertrag gekoppelt (vgl. Esser 2015: 166). Das duale Ausbildungssystem besteht in der Regel aus den beiden Lernorten Berufsschule und Ausbildungsbetrieb (vgl. Koch 2015: 728). Die folgende Abbildung zeigt den Zusammenhang.

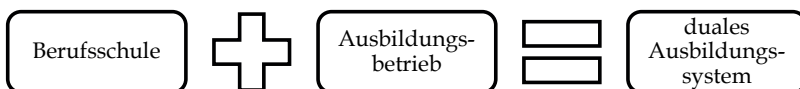


Abb. 3: Darstellung des dualen Ausbildungssystems (Quelle: eigene Darstellung).

Durch die für die Bundesrepublik Deutschland geltenden Ausbildungsordnungen und die Verankerungen der Ausbildungsordnungen im § 4 des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) wird eine Einheitlichkeit der Ausbildungsberufe erreicht und somit eine Vergleichbarkeit der jeweiligen Abschlüsse gewährleistet (vgl. ebd.). Diese Kombination der beiden Lernorte kann über die folgenden Ausprägungen beschrieben werden:

<sup>6</sup> Auf die akademische Bildung wird in dieser Arbeit nicht eingegangen.

<sup>7</sup> Weitere Ausbildungssysteme, wie die voll- und teilschulische Ausbildung werden nicht betrachtet.

Input	Prozess	Output/Outcome
<ul style="list-style-type: none"> <li>Standards für Berufsbilder, Eignungen von Personal und Ausbildungsstätte</li> <li>Extensive Unterstützung der Lernorte mit Ausbildungsressourcen</li> <li>Monitoring der Standards durch Kammern<sup>8</sup></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Duales Prinzip: Wechsel von Theorie und Praxis, Reflexion und Aktion, Denken und Tun</li> <li>Berufsbildung in Schulen und Betrieben</li> <li>Berufs- und Allgemeinbildung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Berufliche Handlungskompetenzen; Verzahnung von Fachkräftesicherung, sozialer Integration und individueller Persönlichkeitsentwicklung</li> <li>Umfassende Prüfung durch Kammern</li> <li>Ausbildungszertifikat als anerkannten Ausbildungsabschluss</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Wirtschaft übernimmt umfassende Verantwortung</li> <li>Vergleichsweise hohe Akzeptanz in der Gesellschaft</li> <li>Gemeinsame Finanzierung Staat/Wirtschaft</li> <li>Berufsbildungsforschung unterstützt kontinuierliche Weiterentwicklung</li> </ul>		
<b>Übergreifende Komponenten</b>		

Tab. 1: Ausprägungen des dualen Systems (Quelle: Euler 2015: 213).

Hierbei zeigt sich, dass zunächst als Input mehrere Faktoren, wie z. B. die Standardisierung der Berufsbilder und damit der Ausbildungsordnungen, erfolgen müssen, damit eine Ausbildung im dualen System funktioniert. In der eigentlichen Ausbildung, dem Prozess, werden dann die Ausbildungsinhalte durch eine Verzahnung von Theorie und Praxis vermittelt. Die Auszubildenden sollen somit sowohl theoretische als auch praktische Kenntnisse erwerben. Der Output bezeichnet das Erreichen einer ersten beruflichen Handlungskompetenz sowie eine individuelle Persönlichkeitsentwicklung während der Ausbildung. Mit einem Prüfungszeugnis wird der anerkannte Ausbildungsabschluss durch die jeweilige Kammer belegt. Das zeitliche Verhältnis zwischen dem Ausbildungsbetrieb und der Berufsschule liegt bei 7:3 (vgl. Koch 2015a: 896). Hierbei wird deutlich, dass die Auszubildenden einen erheblichen Anteil der Ausbildungszeit im Ausbildungsbetrieb und einen – vergleichsweise – geringen Anteil in der Berufsschule verbringen.

Folgende Niveau-Stufen des DQR werden innerhalb der dualen Ausbildung erreicht:

<sup>8</sup> Die hier genannten Kammern sind die jeweiligen zuständigen Stellen und können die IHK oder die HWK darstellen (vgl. §§ 72-75 BBiG). Auf andere zuständige Stellen wird nicht eingegangen.

Kompetenz		Stufe 3	Stufe 4
Fachkompetenz	Wissen	Über erweitertes Allgemeinwissen und Fachwissen in einem beruflichen Tätigkeitsfeld verfügen	Über erweitertes Allgemeinwissen und erweitertes Fachwissen in einem beruflichen Tätigkeitsfeld verfügen
	Fertigkeiten	Über ein Spektrum von kognitiven und praktischen Fertigkeiten zur Planung und Bearbeitung von fachlichen Aufgaben verfügen	Über ein breites Spektrum an kognitiven und praktischen Fertigkeiten verfügen, die selbstständige Aufgabenbearbeitung und Problemlösung sowie die Beurteilung von Arbeitsergebnissen ermöglichen
Sozialkompetenz		In einer Gruppe mitwirken und punktuell Unterstützung anbieten	Die Arbeit in einer Gruppe mitgestalten und kontinuierlich Unterstützung anbieten
Selbstständigkeit <sup>9</sup>		Auch in weniger bekannten Kontexten eigenständig und verantwortungsbewusst arbeiten	Sich Arbeitsziele setzen, diese reflektieren, realisieren und verantworten

Tab. 2: Gegenüberstellung der Kompetenzen der Niveau-Stufen 3 und 4 des DQR (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an: Bund-Länder-Koordinierungsstelle für den Deutschen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen 2013: 18).

Ein Berufsabschluss mit einer Ausbildung aus dem dualen System ist je nach in der Ausbildungsordnung festgelegter Dauer der Ausbildungszeit in den DQR in die Niveau-Stufe 3 (bei einem Ausbildungsberuf mit einer Dauer von zwei Jahren) oder Niveau-Stufe 4 (bei Ausbildungsberufen mit einer Dauer von drei und dreieinhalb Jahren) eingegliedert (vgl. Bund-Länder-Koordinierungsstelle für den Deutschen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen 2013: 36)<sup>10</sup>.

<sup>9</sup> Die Verwendung des Begriffs Selbstständigkeit ist synonym mit dem Begriff der Selbstkompetenz zu verstehen (vgl. DGB-Bundesvorstand 2011: 9).

<sup>10</sup> Auf die Niveau-Stufen 1 und 2 wird in dieser Arbeit nicht weiter eingegangen.

Mit Erreichung der dritten Niveau-Stufe des DQR sollen Kompetenzen erlangt werden, die zur „selbstständigen Erfüllung fachlicher Anforderungen in einem noch überschaubaren und zum Teil offenen strukturierten Lernbereich oder beruflichen Tätigkeitsfeld verfügen“ (Bund-Länder-Koordinierungsstelle für den Deutschen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen 2013: 18). Im Gegensatz dazu sollen mit Erreichung der vierten Niveau-Stufe bereits Kompetenzen erlangt werden, die „zur selbstständigen Planung und Bearbeitung fachlicher Aufgabenstellungen in einem umfassenden, sich veränderten Lernbereich oder beruflichen Tätigkeitsfeld verfügen“ (ebd.). Hierbei wird deutlich, dass die Niveau-Stufe 4 bereits einen erweiterten Kompetenzerwerb vorsieht und die Auszubildenden nach einer Regelausbildungszeit von drei oder dreieinhalb Jahren in dem jeweiligen beruflichen Umfeld eigenverantwortlich und selbstständig agieren können.

Esser zufolge kann der Begriff der beruflichen Handlungskompetenz synonym mit dem Begriff der beruflichen Handlungsfähigkeit verwendet werden (vgl. Esser 2015: 158). „Grundsätzlich werden zur Förderung beruflicher Handlungskompetenz resp. -fähigkeit breitbandige Berufe präferiert, d. h. Berufe mit einer regulären Ausbildungsdauer von 3 bis 3,5 Jahren sowie Differenzierungs- bzw. Spezialisierungsmöglichkeiten“ (Esser 2015: 159). Die Gastronomie bietet mit den unterschiedlichen Abteilungen und den internationalen beruflichen Möglichkeiten eine solide berufliche Basis. Es stehen aufgrund der vielfältigen Tätigkeiten verschiedene Ausbildungsmöglichkeiten zur Auswahl:

- Fachkraft im Gastgewerbe,
- Restaurantfachmann,
- Hotelfachmann,
- Hotelkaufmann,
- Fachmann für Systemgastronomie und
- Koch (vgl. § 1 GastgewAusbV und §1 KochAusbV).

Der Ausbildungsberuf Fachkraft im Gastgewerbe hat eine Ausbildungsdauer von zwei Jahren. Hierdurch ist diese Ausbildung der Niveau-Stufe 3 des DQR zuzuordnen. Die anderen oben aufgeführten Ausbildungsberufe haben eine Dauer von drei Ausbildungsjahren und sind daher der Niveau-Stufe 4 des DQR zuzurechnen (vgl. § 2 GastgewAusbV). Nach erfolgreichem Abschluss zur Fachkraft im Gastgewerbe kann die Ausbildungsdauer in einem der weiteren

Ausbildungsberufe im dritten Ausbildungsjahr fortgesetzt, und die Niveau-Stufe 4 des DQR kann erreicht werden (vgl. § 3 GastgewAusbV). Die beiden beruflichen Abschlüsse Restaurantfachmann und Koch gliedern sich in eine Grundstufe, in der wesentliche Bestandteile der Branche und der täglichen Arbeit vermittelt werden. Erst dann erfolgt eine Spezialisierung des jeweiligen Ausbildungsberufs. Hierbei wird deutlich, dass die Fertigkeiten und Kenntnisse stark auf die späteren beruflichen Anforderungen der jeweiligen Ausbildungsberufe ausgelegt sind<sup>11</sup>.

Kritisch zu betrachten sind die unterschiedlichen Qualitäten der Ausbildungsbetriebe und der Ausbilder. Eine Vergleichbarkeit wird zwar auf Grundlage der Ausbildungsordnungen gewährleistet, jedoch sind die praktische Umsetzung und die jeweilige Interpretation der Ausbildungsordnungen von Ausbildungsbetrieb zu Ausbildungsbetrieb unterschiedlich. Zudem können die einzelnen Ausbildungsbetriebe selbst entscheiden, ob sie ausbilden möchten oder nicht und gestalten daher die Ausbildung eher nach dem eigenen Personalbedarf als nach dem Bedarf an Ausbildungsberufen für die Zukunft. Außerdem werden in einigen Branchen Auszubildende eher eingestellt, um den eigenen Personalbedarf zu decken, was die Qualität der Ausbildung nicht erhöhen dürfte (vgl. Koch 2015: 740).

### **3.3 Berufliche Aufstiegsfortbildung**

„Weiterbildung ist die Fortsetzung oder Wiederaufnahme organisierten Lernens nach Abschluss einer ersten Bildungsphase und nach Aufnahme einer Berufstätigkeit (BLK 1974 zitiert nach Sauter 2010: 35). Die einzelnen Weiterbildungsformen und deren Untergliederung werden in der Abbildung dargestellt:

---

<sup>11</sup> Weitere Ausbildungen im Gastgewerbe, wie z. B. Fachmann für Systemgastronomie oder die hotelspezifischen Ausbildungen, werden in dieser Arbeit nicht beschrieben.

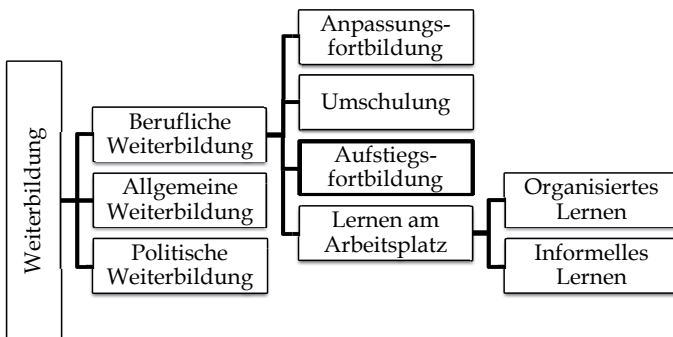


Abb. 4: Weiterbildungsformen im Überblick (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an Walter 2015: 190).

Die berufliche Weiterbildung ist ein Oberbegriff für Fortbildung, Umschulungen und dem Lernen am Arbeitsplatz und damit von der allgemeinen und der politischen Weiterbildung abzugrenzen (vgl. Wiesner 2011: 289). Wie die Abbildung zeigt, ist die Aufstiegsfortbildung ein Teil der beruflichen Weiterbildung<sup>12</sup>. In diesem Zusammenhang wird die Aufstiegsfortbildung begriffsmäßig von der Anpassungsfortbildung abgegrenzt. Somit beinhaltet der Begriff der Anpassungsfortbildung eine kognitive Anpassung an die aktuelle berufliche Situation, wohingegen die Aufstiegsfortbildung eine Erweiterung oder Steigerung der Kompetenzen beinhaltet.

Mit dem Abschluss einer Aufstiegsfortbildung der IHK kann die Niveau-Stufe 5, 6 oder sogar 7 des DQR erreicht werden. Mit Erweiterung der Niveau-Stufen handelt es sich um eine Steigerung der beruflichen Handlungskompetenz.

Mit Erreichung der fünften Stufe sollten die Absolventen

„über Kompetenzen zur selbstständigen Planung und Bearbeitung umfassender fachlicher Aufgabenstellungen in einem komplexen, spezialisierten, sich verändernden Lernbereich oder beruflichen Tätigkeitsfeld verfügen“ (Bund-Länder-Koordinierungsstelle für den Deutschen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen 2013: 19).

<sup>12</sup> Die anderen drei Bereiche werden nicht weiter vertieft.



Durch Erreichen der sechsten Niveau-Stufe sollten die Absolventen

„über Kompetenzen zur Planung und Auswertung von umfassenden fachlichen Aufgaben- und Problemstellungen sowie zur eigenverantwortlichen Steuerung von Prozessen in Teilbereichen eines wissenschaftlichen Faches oder in einem beruflichen Tätigkeitsfeld verfügen. Die Anforderungsstruktur ist durch Komplexität und häufige Veränderungen gekennzeichnet“ (Bund-Länder-Koordinierungsstelle für den Deutschen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen 2013: 20).

Bei Vollendung der siebten Niveau-Stufe sollten die Absolventen

„über Kompetenzen zur Bearbeitung von neuen komplexen Aufgaben- und Problemstellungen sowie zur eigenverantwortlichen Steuerung von Prozessen in einem wissenschaftlichen Fach oder in einem strategieorientierten beruflichen Tätigkeitsfeld verfügen. Die Anforderungsstruktur ist durch häufige und unvorhersehbare Veränderungen gekennzeichnet“ (Bund-Länder-Koordinierungsstelle für den Deutschen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen 2013: 21).

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Kompetenzentwicklung der Niveau-Stufen fünf, sechs und sieben innerhalb des DQR.

Kompetenz		Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7
Fachkompetenz	Wissen	Über integriertes berufliches Wissen in einem Tätigkeitsfeld und über vertieftes fachtheoretisches Wissen verfügen	Über breites und integriertes berufliches Wissen einschließlich der aktuellen fachlichen Entwicklungen verfügen und über einschlägiges Wissen an Schnittstellen zu anderen Bereichen verfügen	Über umfassendes berufliches Wissen in einem strategieorientierten beruflichen Tätigkeitsfeld verfügen und über erweitertes Wissen in angrenzenden Bereichen verfügen
	Fertigkeiten	Über ein sehr breites Spektrum spezialisierter kognitiver und praktischer Fertigkeiten verfügen. Arbeitsprozesse übergreifend planen und sie unter umfassender Einbeziehung von Handlungsalternativen beurteilen	Über ein sehr breites Spektrum an Methoden zur Bearbeitung komplexer Probleme in einem wissenschaftlichen Fach oder einem beruflichen Tätigkeitsfeld verfügen, neue Lösungen erarbeiten und unter Berücksichtigung unterschiedlicher Maßstäbe beurteilen, auch bei häufig ändernden Anforderungen	Über spezialisierte fachliche oder konzeptionelle Fertigkeiten zur Lösung auch strategischer Probleme in einem beruflichen Tätigkeitsfeld verfügen und auch bei unvollständiger Information Alternativen abwägen, sowie neue Ideen und Verfahren entwickeln, anwenden und bewerten

<b>Sozialkompetenz</b>	Arbeitsprozesse kooperativ, auch in heterogenen Gruppen, planen und gestalten und auch fachübergreifende komplexe Sachverhalte strukturiert, zielgerichtet und adressatenbezogen darstellen	In Expertenteams verantwortlich arbeiten oder Gruppen oder Organisationen verantwortlich leiten, sowie fachliche Entwicklungen anderer anleiten und vorausschauend mit Problemen im Team umgehen. Komplexe fachbezogene Probleme und Lösungen gegenüber Fachleuten argumentativ vertreten und mit ihnen weiterentwickeln	Gruppen oder Organisationen im Rahmen komplexer Aufgabenstellungen verantwortlich leiten und ihre Arbeitsergebnisse vertreten und die fachliche Entwicklung anderer gezielt fördern, sowie Bereichsspezifische und -übergreifende Diskussionen führen
<b>Selbstständigkeit<sup>13</sup></b>	Eigene und fremd gesetzte Arbeitsziele reflektieren, bewerten, selbstgesteuert verfolgen und verantworten, sowie Konsequenzen für die Arbeitsprozesse im Team ziehen	Ziele für Arbeitsprozesse definieren, reflektieren und bewerten und Arbeitsprozesse eigenständig nachhaltig gestalten	Für neue anwendungs- oder forschungsorientierte Aufgaben Ziele unter Reflexion der möglichen gesellschaftlichen und kulturellen Auswirkungen definieren, geeignete Mittel einsetzen und hierfür Wissen eigenständig erschließen

Tab. 3: Vergleich der Niveau-Stufen 5, 6 und 7 des DQR (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an die Bund-Länder-Koordinierungsstelle für den Deutschen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen 2013: 19 ff.).

Aufgrund der einzelnen Niveau-Stufen des DQR lassen sich die Abschlüsse einer Aufstiegsfortbildung besser klassifizieren. „Ziel der beruflichen Bildung ist die Entwicklung beruflicher Handlungsfähigkeit“ und damit die Erreichung einer weiteren Niveau-Stufe (Krämer/Müller-Naevecke 2015: 78)<sup>14</sup>.

<sup>13</sup> Die Verwendung des Begriffs Selbstständigkeit ist synonym mit dem Begriff der Selbstkompetenz zu verstehen (vgl. DGB-Bundesvorstand 2011: 9).

<sup>14</sup> Andere Ziele – wie z. B. persönliche, soziale und gesellschaftliche Ziele – werden nicht weiter vertieft.

Die nachfolgende Abbildung zeigt die unterschiedlichen Abschlussmöglichkeiten einer beruflichen Aufstiegsfortbildung nach den Niveau-Stufen des DQR:

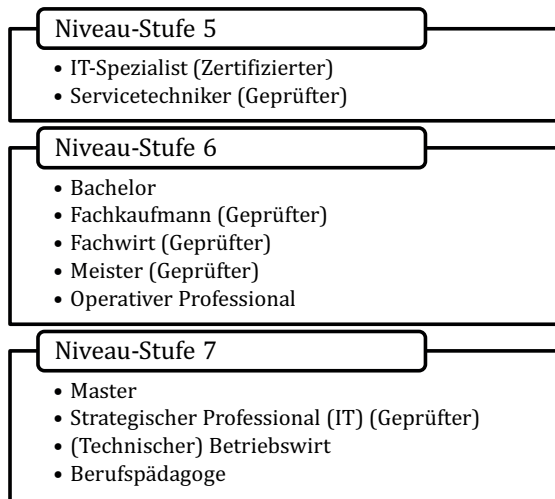


Abb. 5: Abschlüsse der Niveau-Stufen 5, 6 und 7 des DQR (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an die Bund-Länder-Koordinierungsstelle für den Deutschen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen 2013: 36).

Abbildung 5 vermittelt einen ersten Eindruck über die Zuordnung der jeweiligen möglichen Abschlüsse der IHK und der Hochschulen in Form von Bachelor und Master. In dieser Arbeit soll das Hauptaugenmerk auf die Niveau-Stufe 6 gelegt werden. Unabhängig vom Abschluss des Bachelors, welcher Hochschulen zugeordnet werden kann (vgl. § 19 HRG) und somit nicht im Zuständigkeitsbereich der DIHK liegt, werden die in der Abbildung gezeigten Abschlüsse Fachkaufmann (Geprüfter), Fachwirt (Geprüfter) und Meister (Geprüfter) dargestellt:

- **Geprüfter Fachkaufmann:**  
 „Die Qualifikation Geprüfter Fachkaufmann ist untergliedert in die Bereiche Einkauf und Logistik, Außenwirtschaft, Büromanagement, Marketing, Personalmanagement, Bilanzbuchhaltung, Organisation, Vertrieb, Verwaltung im Gesundheitswesen sowie Werbung und Kommunikation. (...) Geprüfter Fachkaufmann ist eine bundesweit einheitlich geregelte berufliche Weiterbildung nach dem Berufsbildungsgesetz“ (Bund-Länder-Koordinierungsstelle für den Deutschen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen 2013: Anhang D 87).

- **Geprüfter Fachwirt:**  
 „Die Qualifikation als Geprüfter Fachwirt ist auf einen speziellen Wirtschaftszweig bezogen<sup>15</sup> und unterscheidet sich damit von einer übergreifenden Fortbildung wie zum Beispiel Geprüfter Betriebswirt oder einem BWL-Studium. (...) Geprüfter Fachwirt ist eine bundesweit einheitlich geregelte berufliche Weiterbildung nach dem Berufsbildungsgesetz“ (Bund-Länder-Koordinierungsstelle für den Deutschen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen 2013: Anhang D 116).
- **Geprüfter Meister:**  
 „Der Meister ist ein Fortbildungstitel, der mit einem Weiterbildungsabschluss, vor allem in den gewerblich-technischen Berufen, durch das erfolgreiche Ablegen der Meisterprüfung (im Handwerk: großer Befähigungsnachweis), verliehen wird. Diese bescheinigt ihm umfassendes theoretisches Wissen und praktisches Können in seinem Beruf, kaufmännischen Belangen und der Ausbildung. Sie gestattet ihm, einen Betrieb zu führen sowie Auszubildende in seinem Beruf auszubilden. (...) Der Meister ist eine bundesweit einheitlich geregelte berufliche Weiterbildung nach BBiG bzw. HwO. Die Qualifikation baut auf einem Berufsabschluss und entsprechender Berufspraxis auf“ (Bund-Länder-Koordinierungsstelle für den Deutschen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen 2013: Anhang D 121).

Die einzelnen Abschlussmöglichkeiten beziehen sich somit auf unterschiedliche Bereiche an Weiterbildungsmöglichkeiten. Der Abschluss Fachkaufmann (Geprüfter) stellt eine breit aufgestellte Weiterbildung dar, wohingegen der Abschluss Fachwirt (Geprüfter) auf einen speziellen Fachbereich bezogen wird. Deutlich wird, dass der Meister als Fortbildungstitel neben den theoretischen Kenntnissen ebenfalls umfangreiche praktische Kenntnisse nachweisen muss, um den Titel führen zu können. Unter anderem wird der Meister dafür verliehen, um einen Betrieb leiten zu dürfen. Dieser Weiterbildungsabschluss ist durch das BBiG bzw. die HWO geregelt (vgl. Bund-Länder-Koordinierungsstelle für den Deutschen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen 2013: Anhang D 121).

Die Aufstiegsfortbildungen in der Gastronomie sind an die vorangegangenen Ausbildungsberufe – mit Ausnahme der Ausbildung der Ausbilder nach AEVO – oder eine langjährige Berufserfahrung

---

<sup>15</sup> Hervorhebung im Original.

geknüpft. Gemäß des DEHOGA gibt es folgende unterschiedliche Möglichkeiten der beruflichen Aufstiegsfortbildung<sup>16</sup>:

- Ausbildung der Ausbilder
- Meister im Gastgewerbe IHK
- Fachwirt im Gastgewerbe IHK
- Sommelier IHK
- Geprüfter Barmeister IHK
- Diätkoch (vgl. DEHOGA Bundesverband e. V. 2017: Weiterbildung und Karriere).

Da die Ausbildung der Ausbilder zunächst nicht berufsspezifisch ist und daher keine generelle Entscheidung von den potenziellen Teilnehmern fordert, diese Weiterbildung allerdings zum Ausbilden von Auszubildenden vorhanden sein muss, wird in der Regel mit Fortbildung begonnen. Danach – sofern überhaupt eine berufliche Weiterbildung erfolgt – fällt die Entscheidung in eine fachliche Richtung. Im Küchenbereich können die Abschlüsse Geprüfter Küchenmeister IHK, Fachwirt im Gastgewerbe IHK oder Diätkoch absolviert werden. Im Servicebereich können die Abschlüsse Geprüfter Restaurantmeister IHK, Fachwirt im Gastgewerbe IHK, sowie den weinspezifischen Abschluss Sommelier IHK oder der barspezifische Abschluss Geprüfter Barmeister IHK erworben werden. Hierbei ist die Präferenz des Mitarbeiters entscheidend.

### **3.4 Beteiligung an beruflicher Aufstiegsfortbildung**

Im Jahr 2015 wurden 516.639 neue Ausbildungsverträge in Deutschland abgeschlossen (vgl. Statistisches Bundesamt 2016: 47). Die Zahl an neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge wird jedoch kontinuierlich geringer. So waren es im Jahr 2011 noch 565.824 neue Ausbildungsverträge (vgl. ebd.). Ähnlich verhält es sich bei der beruflichen Aufstiegsfortbildung. Die nachfolgende Grafik verdeutlicht den Zusammenhang im Zeitverlauf.

---

<sup>16</sup> Auf andere Weiterbildung, wie z. B. Tagesseminare im Gastgewerbe, wird nicht eingegangen.

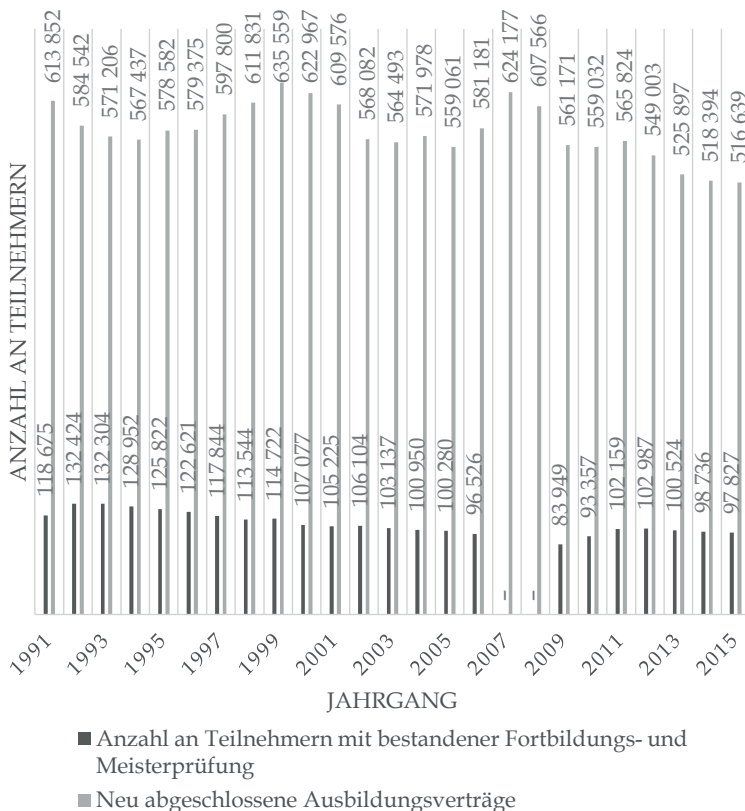


Abb. 6: Teilnehmende an beruflicher Fortbildungs- und Weiterbildungsprüfung mit bestandener Abschlussprüfung und neu abgeschlossene Ausbildungsverträge im Zeitverlauf (Quelle: Eigene Darstellung mit Daten aus Statistisches Bundesamt 2016: 27).

In der oben dargestellten Zeitschiene zwischen 1991 und 2015 wird sichtbar, dass sowohl die Anzahl neu abgeschlossener Ausbildungsverträgen als auch die Anzahl an Teilnehmern an Fortbildungs- und Weiterbildungsprüfungen, die die Abschlussprüfung

bestanden haben, zurückgegangen ist<sup>17</sup>. Im Vergleich zum Jahr 1991 ist die Beteiligung der Absolventen mit bestandener Fortbildungs- oder Meisterprüfung um 17,57 Prozent gesunken und die Anzahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsplätze um 15,84 Prozent.

Der Ausbildungsberuf Koch ist bei Männern mit 6861 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen auf Platz 13 der am stärksten besetzten Ausbildungsberufe. Bei den Frauen lag der Ausbildungsberuf Koch mit 2172 neuen Ausbildungsverträgen auf Platz 16 und der Ausbildungsberuf Restaurantfachmann mit 1875 neuen Ausbildungsverträgen auf Platz 20 der am stärksten besetzten Ausbildungsberufe. Damit steht der Ausbildungsberuf Koch mit 9033 neuen Ausbildungsverträgen im Jahr 2015 auf Platz 17 der am stärksten besetzten Ausbildungsberufe (vgl. Statistisches Bundesamt 2016: 50 f.).

Innerhalb der Gastronomie ist die Beteiligung an beruflicher Aufstiegsfortbildung relativ konstant. Hierbei hat der Abschluss Geprüfter Restaurantmeister IHK immer wesentlich weniger Absolventen mit bestandener Abschlussprüfung als der Abschluss Geprüfter Küchenmeister IHK. Die Abbildung verdeutlicht die Abschlussraten im Zeitverlauf:

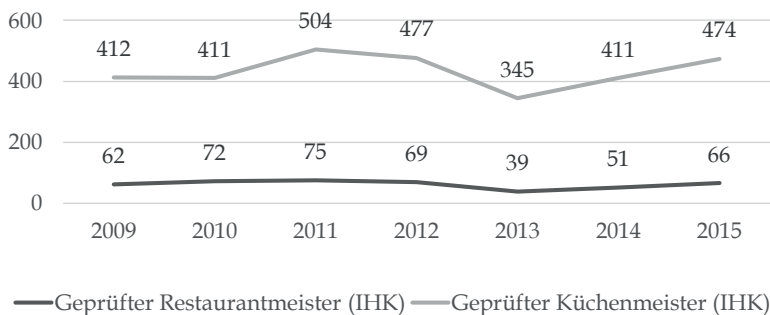


Abb. 7: Absolventen der hier betrachteten gastgewerblichen Aufstiegsfortbildungen im Zeitverlauf (Quelle: eigene Darstellung mit Daten des Statistischen Bundesamtes 2010: 12, 2011: 12, 2012: 12, 2013: 17, 2014: 21, 2015: 20 und 2016: 364).

<sup>17</sup> Für die Jahre 2007 und 2008 wurden keine Daten der Teilnehmer an Fortbildungs- und Weiterbildungsprüfungen erhoben (vgl. Statistisches Bundesamt 2016: 27).

Nachdem im Jahr 2011 bei beiden Aufstiegsfortbildungen eine leichte Steigerung der Absolventenzahl verzeichnet werden konnte, ist diese im Jahr 2013 wieder gefallen. Die Ursache dafür könnte darin liegen, dass zeitweise die berufs- und arbeitspädagogische Qualifikation innerhalb der Gastronomie nicht mehr notwendig war.

Im Jahr 2015 war der Abschluss Geprüfter Küchenmeister IHK mit 474 Absolventen vertreten. Im Gegensatz zum Abschluss Geprüfter Restaurantmeister IHK, bei dem lediglich 66 Personen die Fachmeisterprüfung bestanden, war die Anzahl an Küchenmeistern deutlich höher. Dies könnte an der hohen Präsenz von Köchen, zum Beispiel im Fernsehen mit diversen Gastro-Soap-Shows, liegen<sup>18</sup>.

Werden nun die Absolventen innerhalb der gastgewerblichen Ausbildungsberufe mit den Fachmeisterabsolventen verglichen, wird deutlich, dass beim Ausbildungsberuf Koch 8,6 Prozent anschließend eine Fachmeisterprüfung ablegen. Beim Ausbildungsberuf Restaurantfachmann sind es lediglich 3,85 Prozent, die später einen Fachmeisterabschluss erreichen (vgl. Statistisches Bundesamt 2016: 364).

Innerhalb dieses Kapitels wurde der Erwerb der beruflichen Handlungskompetenz beleuchtet und in den DQR eingegliedert. Hierbei wurde das duale System der beruflichen Ausbildung genauer betrachtet und die anschließende berufliche Aufstiegsfortbildung in die Möglichkeiten der beruflichen Weiterbildung nach dem DQR eingereiht. Zudem wurde auf die Beteiligung an beruflicher Aufstiegsfortbildung eingegangen und der Bezug zur Gastronomie hergestellt. Im weiteren Verlauf werden die Inhalte der DIHK-Rahmenlehrpläne der beiden beruflichen Aufstiegsfortbildungen Geprüfter Küchenmeister IHK und Geprüfter Restaurantmeister IHK betrachtet.

---

<sup>18</sup> Als Gastro-Soap-Show werden TV-Sendungen bezeichnet, die über die Gastronomie berichten, wie z. B. Grill den Henssler (Vox), die Kochprofis – Einsatz am Herd (RTL 2).



## 4 Inhalte der DIHK-Rahmenlehrpläne

Innerhalb der DIHK-Rahmenlehrpläne ist stets von Qualifikationen, welche zu erreichen sind, die Rede. Der Begriff Qualifikation hat eine stärkere Orientierung, dem ökonomischen und gesellschaftlichen Bedarf gerecht zu werden (vgl. Arnold 2010: 251). Hierbei beziehen Qualifikationen sich „immer auf die Erfüllung vorgegebener Zwecke“ (Arnold 2010: 252). Dies ist ebenfalls innerhalb der DIHK-Rahmenlehrpläne der Fall, was einen Hinweis auf die begriffliche Verwendung geben kann da nicht der Begriff Kompetenz verwendet wird.

Im weiteren Verlauf der Arbeit wird auf den Aufbau der DIHK-Rahmenlehrpläne eingegangen. Diese enthalten die wirtschaftsbezogenen und handlungsspezifischen Qualifikationen der hier beleuchteten Aufstiegsfortbildungen und die jeweils gültige Verordnung (vgl. DIHK 2010: 1 und DIHK 2014: 1). Zudem beinhalten die Rahmenlehrpläne eine Taxonomie der Lernziele – auch Anwendungstaxonomie genannt – und beschreiben, wie und in welchem Umfang die jeweiligen Qualifikationselemente in die berufliche Tätigkeit eingehen (vgl. DIHK 2010: V). Die Anwendungstaxonomie ist in drei Ebenen – Wissen, Verstehen und Anwenden – gegliedert. Hierbei beschreibt Wissen

„den Erwerb von Kenntnissen (Daten, Fakten, Sachverhalte), die notwendig sind, um Zusammenhänge zu verstehen. Verstehen beschreibt das Erkennen und Verinnerlichen von Zusammenhängen, um komplexe Aufgabenstellungen und Problemfälle einer Lösung zuführen zu können. Anwenden beschreibt die aus dem Verstehen der Zusammenhänge resultierende Fähigkeit zu sach- und fachgerechtem Handeln“ (DIHK 2010: V).

Diese Einteilung dürfte für die Lehrtätigkeit in Vorbereitungslehrgängen sinnvoll sein, damit den Teilnehmern eines Lehrgangs eine Abstufung der jeweiligen Inhalte und eine Orientierung der Tiefe der jeweiligen Kenntnisse gegeben werden kann. Die jeweiligen Rahmenlehrpläne enthalten ebenfalls eine Stundeneinteilung für die Vorbereitungslehrgänge, die einen Überblick darüber verschaffen dürften, in welchem Umfang und in wie vielen Unterrichtsstunden die Themen zu behandeln sind (vgl. DIHK 2010: VII). Nach der Konzeption mit einer Stundenempfehlung werden die einzelnen Qualifikationen nach den jeweiligen Prüfungsbestandteilen erläutert. Hierbei handelt es sich um eine tabellarische Form, welche jeweils das Thema und die Unterpunkte enthält. Zudem sind die

Anwendungstaxonomie und Hinweise für die Vermittlung aufgeführt. Begonnen wird mit den wirtschaftsbezogenen Qualifikationen.

#### 4.1 Wirtschaftsbezogene Qualifikationen

Der Stundenumfang für die wirtschaftsbezogenen Qualifikationen ist auf 240 Unterrichtseinheiten ausgelegt. Hierbei sind 230 Unterrichtseinheiten prüfungsrelevant<sup>19</sup>. Die wirtschaftsbezogenen Qualifikationen bilden die wirtschaftlichen Grundlagen, um ein Unternehmen zu führen. Daher ist dieser erste Teil in die Module *Volks- und Betriebswirtschaft, Rechnungswesen, Recht und Steuern* sowie *Unternehmensführung* aufgeteilt. Zu jedem dieser Module ist eine theoretische Prüfung abzulegen, wenn der Abschluss Geprüfter Küchenmeister IHK oder Geprüfter Restaurantmeister IHK angestrebt wird (vgl. § 3 RestMeistPrV sowie § 3 KüchMeistPrV). Da bei beiden Meisterabschlüssen die wirtschaftsbezogenen Qualifikationen absolut identisch sind, wird auf den DIHK-Rahmenlehrplan des Meisterabschlusses Geprüfter Restaurantmeister IHK eingegangen. Die nachfolgende Tabelle zeigt die Inhalte der wirtschaftsbezogenen Qualifikationen:

---

<sup>19</sup> Die weiteren 10 Unterrichtseinheiten behandeln den Punkt Lern- und Arbeitsmethodik. Dieses Modul soll den Teilnehmenden den Einstieg in den Lehrgang erleichtern und aufzeigen, wie Lernen funktioniert und die Organisation des Lernens gestaltet werden kann.

<b>Wirtschaftsbezogene Qualifikationen für beide Aufstiegsfortbildungen</b>	
<b><i>Volks- und Betriebswirtschaft</i></b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Volkswirtschaftliche Grundlagen</li> <li>• Betriebliche Funktionen und deren Zusammenwirken</li> <li>• Existenzgründung und Unternehmensrechtformen</li> <li>• Unternehmenszusammenschlüsse</li> </ul>
<b><i>Rechnungswesen</i></b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grundlegende Aspekte des Rechnungswesens</li> <li>• Finanzbuchhaltung</li> <li>• Kosten- und Leistungsrechnung</li> <li>• Auswertung der betriebswirtschaftlichen Zahlen</li> <li>• Planungsrechnung</li> </ul>
<b><i>Recht und Steuern</i></b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rechtliche Zusammenhänge</li> <li>• Steuerrechtliche Bestimmungen</li> </ul>
<b><i>Unternehmensführung</i></b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Betriebsorganisation</li> <li>• Personalführung</li> <li>• Personalentwicklung</li> </ul>

Tab. 4: Tabellarische Übersicht über die wirtschaftsbezogenen Qualifikationen  
(Quelle: eigene Darstellung mit Ausführungen vom DIHK 2010: 3 ff.).

Für das erste Modul *Volks- und Betriebswirtschaft* sind 40 Unterrichtseinheiten veranschlagt (vgl. DIHK 2010: VII). Wie Tabelle 3 zeigt, beinhaltet das erste Modul grundlegende volkswirtschaftliche Zusammenhänge und stellt die betrieblichen Funktionen dar. Zudem wird die Existenzgründung beschrieben, was bei einer (eventuellen) Selbstständigkeit sinnvoll sein kann. Hierbei werden auch die unterschiedlichen Unternehmensformen dargestellt und Möglichkeiten von Unternehmenszusammenschlüssen aufgezeigt (vgl. DIHK 2010: 3 ff.).

Für das nächste Modul *Rechnungswesen* sind 45 Unterrichtseinheiten eingeplant (vgl. DIHK 2010: VII). Dieses Modul soll den Absolventen eine Übersicht über das Rechnungswesen und die Finanzbuchhaltung geben. Zudem sollen die Kosten- und Leistungsrechnung betrachtet, eine Auswertung der betriebswirtschaftlichen Zahlen möglich und eine Planungsrechnung durchgeführt werden (vgl. DIHK 2010: 7 ff.).

Für das Modul *Recht und Steuern* sind im DIHK-Rahmenlehrplan 80 Unterrichtseinheiten veranschlagt (vgl. DIHK 2010: VII). Somit bildet dieses Modul das umfangreichste Modul hinsichtlich der geplanten Unterrichtseinheiten. Es sollen dem Teilnehmer rechtliche Zusammenhänge in Bezug auf das Bürgerliche Gesetzbuch und das Handelsgesetz vermittelt und steuerliche Bestimmungen verdeutlicht werden. Hierbei sollen Grundbegriffe geklärt und die unternehmensbezogenen Steuern betrachtet werden (vgl. DIHK 2010: 11 ff.).

Im letzten Modul der wirtschaftsbezogenen Qualifikationen wird das Thema *Unternehmensführung* beleuchtet. Hier sind 65 Unterrichtseinheiten geplant (vgl. DIHK 2010: VII). Der erste Teil beschäftigt sich mit der Betriebsorganisation. Hier sollen die Aufbau- und die Ablauforganisation erarbeitet werden. Personalführung und -entwicklung schließen daran an. Unternehmensrelevante Methoden und Arten der Personalführung sowie die Relevanz der Personalentwicklung werden erarbeitet (vgl. DIHK 2010: 15 ff.).

Die wirtschaftsbezogenen Qualifikationen sind in einigen Abschlüssen, wie z. B. Geprüfter Wirtschaftsfachwirt IHK (vgl. § 3 WFachwPrV) identisch. In anderen Aufstiegsfortbildungen sind diese Qualifikationen eher an den beruflichen Alltag angepasst, wie z. B. im Abschluss Geprüfter Immobilienfachwirt IHK (vgl. § 3 ImmoFachwPrV). Bei anderen Meisterabschlüssen, wie z. B. den unterschiedlichen Abschlüssen zum Geprüften Industriemeister IHK findet eine Einteilung in die Basisqualifikationen und die handlungsspezifischen Qualifikationen statt (vgl. § 2 IndMetMeistV). Es könnte daher bereits bei der Einteilung der Abschlüsse Geprüfter Küchenmeister IHK und Geprüfter Restaurantmeister IHK in wirtschaftsbezogene und handlungsspezifische Qualifikationen die Frage auftreten, weshalb diese Einteilung von der DIHK oder den verantwortlichen Erstellern der Rahmenlehrpläne getroffen wurde und nicht eine grundlegend andere Einteilung erfolgte.

## 4.2 Handlungsspezifische Qualifikationen

Die handlungsspezifischen Qualifikationen bilden den fachlichen Teil der Aufstiegsfortbildungen und sind in den einzelnen Abschlüssen unterschiedlich. Hierbei kann auch der Stundenumfang differieren. So sind für die Aufstiegsfortbildung Geprüfter Küchenmeister IHK 330 und für die Aufstiegsfortbildung Geprüfter Restaurantmeister IHK 340 Unterrichtsstunden angesetzt. Eine Einteilung

erfolgt ebenfalls in einzelne Module, die dann mit einer schriftlichen Prüfung zu beenden sind, damit der Abschluss erreicht werden kann. In den beiden Aufstiegsfortbildungen handelt es sich jeweils um fünf Module in den handlungsspezifischen Qualifikationen.

Die handlungsspezifischen Qualifikationen in der Aufstiegsfortbildung Geprüfter Küchenmeister IHK beginnen mit dem Modul *Mitarbeiter führen und fördern*. Dies hat einen geplanten Stundenumfang von 40 Unterrichtseinheiten (vgl. DIHK 2014: VII). Es sollen Themen vermittelt werden, die bei der Personalplanung und Personalbeschaffung Relevanz haben. So werden der Personalbedarf, die Stellenbeschreibungen und die Einführung der Mitarbeitenden in den gastronomischen Betrieb verdeutlicht (vgl. DIHK 2014: 19 ff.).

Im zweiten Modul *Abläufe planen, durchführen und kontrollieren* sind ebenfalls 40 Unterrichtseinheiten vorgesehen (vgl. DIHK 2014: VII). Dieses Modul bezieht sich stark auf die Arbeit in der Küche und zielt darauf ab zu lehren, wie Konzepte für Speisenangebote und gastronomische Dienstleistungen attraktiv für die Gäste umgesetzt werden können und dass diese wirtschaftlich korrekt berechnet werden, weshalb ebenfalls das Kalkulieren hierzu zählt. Ein weiterer wichtiger Unterpunkt im Modul ist die Erstellung von Arbeits- und Zeitplänen, damit ein reibungsloser Ablauf garantiert werden kann (vgl. DIHK 2014: 23 ff.).

Innerhalb des Moduls *Produkte beschaffen und pflegen*, für welches 70 Unterrichtseinheiten vorgesehen sind (vgl. DIHK 2014: VII), sollen die richtigen Bezugsquellen für Waren eruiert und anschließend genutzt sowie Angebote verglichen werden. Lagerhaltung und Anwendung von Hygiene- und Umweltschutzmaßnahmen bilden ebenfalls einen großen Teil des Moduls. Es sollen zudem anstehende Investitionen begründet werden können (vgl. DIHK 2014: 27 ff.).

Das Modul *Speisentechnologie und ernährungswissenschaftliche Kenntnisse anwenden* ist mit 120 Unterrichtseinheiten das umfangreichste Modul (vgl. DIHK 2014: VII). Dies dürfte daran liegen, dass innerhalb des Moduls das Erlernen von Speisenkunde und Inhaltsstoffen der Lebensmittel eine große Bedeutung hat. Zudem wird bei der Speisenauswahl auf die Jahreszeit und die Adressaten sowie eine gesundheitsbewusste Ernährung und mögliche Krankheiten eingegangen (vgl. DIHK 2014: 31 ff.). Dieses Modul dürfte für die Absolventen die Basis ihrer Tätigkeit darstellen und sehr relevant für die berufliche Praxis sein.

Für das letzte Modul *Gäste beraten und Produkte vermarkten* sind 60 Unterrichtseinheiten angesetzt (vgl. DIHK 2014: VII). Hier sollen verkaufsfördernde Maßnahmen und individuelle Angebote für besondere Anlässe, z. B. Taufe, Hochzeit, Jubiläum oder Geburtstage, entwickelt werden. Hier wird ebenfalls auf die Beratungs- und Verkaufsgespräche eingegangen (vgl. DIHK 2014: 37 ff.). Die nachfolgende Tabelle verdeutlicht die Inhalte.

<b>Handlungsspezifische Qualifikationen</b> <b>Geprüfter Küchenmeister IHK</b>	
<b><i>Mitarbeiter führen und fördern</i></b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Quantitativen und qualitativen Personalbedarf bestimmen</li> <li>• Anforderungsprofile, Stellenplanungen und Stellenbeschreibungen erstellen</li> <li>• Mitarbeiter auswählen, einsetzen und motivieren</li> <li>• Mitarbeiter in deren Aufgabenbereich einführen, Arbeitsaufträge und Anweisungen erteilen und deren sachgerechte Ausführung überwachen</li> <li>• Maßnahmen der Personalentwicklung planen und veranlassen</li> </ul>
<b><i>Abläufe planen, durchführen und kontrollieren</i></b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Konzepte für Speisenangebote und gastronomische Dienstleistungen entwickeln</li> <li>• Betriebs- und Arbeitsplatzorganisation entwickeln</li> <li>• Arbeits- und Zeitplanung erstellen</li> <li>• Kosten kalkulieren und Preise bilden</li> <li>• Arbeitssicherheit sowie Hygiene- und Umweltschutzmaßnahmen gewährleisten</li> </ul>
<b><i>Produkte beschaffen und pflegen</i></b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bezugsquellen erschließen und nutzen</li> <li>• Angebote vergleichen und beurteilen</li> <li>• Lebensmittel sachgerecht lagern</li> <li>• Gebrauchsgüter sachgerecht für den Arbeitsinsatz vorbereiten und pflegen</li> <li>• Hygiene- und Umweltschutzmaßnahmen anwenden und Energie wirtschaftlich einsetzen</li> <li>• Erforderliche Investitionen begründen</li> </ul>

<b><i>Speisentechnologie und ernährungswissenschaftliche Kenntnisse anwenden</i></b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rohstoff-, jahreszeit-, gast-, preis- und anlass-bezogene Speisen planen und erläutern</li> <li>• Speisen nach Wareneinsatz und Arbeitsaufwand bewerten</li> <li>• Quantitativen und qualitativen Nährstoffgehalt von Lebensmitteln beurteilen</li> <li>• Methoden zur Nährwerterhaltung anwenden</li> <li>• Speisenangebote für eine gesundheitsbewusste Ernährung sowie die häufigsten ernährungsbedingten Krankheiten kennen</li> </ul>
<b><i>Gäste beraten und Produkte vermarkten</i></b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verkaufsfördernde Maßnahmen entwickeln</li> <li>• Individuelle Angebote für besondere Anlässe erstellen</li> <li>• Präsentationstechniken beherrschen</li> <li>• Beratungs- und Verkaufsgespräche vorbereiten</li> </ul>

Tab. 5: Handlungsspezifische Qualifikationen in der Aufstiegsfortbildung Geprüfter Küchenmeister IHK (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an DIHK 2010: 3 ff.).

Die handlungsspezifischen Qualifikationen in der Aufstiegsfortbildung Geprüfter Restaurantmeister IHK beginnen ebenfalls mit dem Modul *Mitarbeiter führen und fördern*. Es ist mit dem Modul aus dem DIHK-Rahmenlehrplan für den Meisterabschluss Geprüfter Küchenmeister IHK identisch und wird daher nicht noch einmal beschrieben.

Das Modul *Abläufe planen, durchführen und kontrollieren* wird im Meisterabschluss Geprüfter Küchenmeister IHK mit 40 Unterrichtseinheiten gewichtet. Im Gegensatz dazu enthält das gleichnamige Modul im Meisterabschluss Geprüfter Restaurantmeister IHK 50 Unterrichtseinheiten (vgl. DIHK 2010: VII), was bereits auf unterschiedliche Inhalte schließen lässt. So werden Konzepte für Speisen-, Getränkeangebote und gastronomische Dienstleistungen entwickelt und dargestellt. Zudem soll vermittelt werden, wie verkaufsfördernde Veranstaltungen geplant, kalkuliert, organisiert und durchgeführt werden. Ebenfalls werden die Arbeits- und Zeiteinteilung beleuchtet sowie Kosten erfasst und Preise kalkuliert (vgl. DIHK 2010: 29 ff.).

Das ebenfalls gleichnamige Modul *Produkte beschaffen und pflegen* hat im Gegensatz zum Abschluss Geprüfter Küchenmeister IHK, in dem

das Modul 70 Unterrichtseinheiten vorsieht (vgl. hierzu S. 36), einen geplanten Stundenumfang von 80 Unterrichtseinheiten. Daher sind wieder leicht geänderte Inhalte und einen Bezug auf den Servicebereich in diesem Modul vorgesehen. Es werden ebenfalls Bezugsquellen ermittelt, erschlossen und genutzt. Angebote werden verglichen und beurteilt. Es werden Kenntnisse dahingehend vermittelt, wie Waren sachgerecht gelagert und Energie wirtschaftlich genutzt wird (vgl. DIHK 2010: 35 ff.).

Im Modul *Gäste betreuen und beraten*, welches mit 90 Unterrichtseinheiten gewichtet ist (vgl. DIHK 2010: VII), wird vermittelt, wie individuelle Angebote für Speisen und Getränke sowie gastronomische Dienstleistungen erstellt werden und Konzepte für Festlichkeiten und Sonderveranstaltungen aussehen können. Zudem wird auf die individuellen Bedürfnisse der Gäste eingegangen und die Methoden zur Gesprächsführung mit Gästen werden beleuchtet (vgl. DIHK 2010: 19 ff.).

Im letzten Modul *Gäste bewirten*, für das 80 Unterrichtseinheiten vorgesehen sind (vgl. DIHK 2010: VII), wird vermittelt, wie Speisen und Getränke vor- und zubereitet sowie serviert werden. Zudem wird auf das Vorbereiten und Herrichten von Gasträumen für Veranstaltungen eingegangen (vgl. DIHK 2010: 39 ff.). Die nachfolgende Tabelle verdeutlicht die Inhalte.



<b>Handlungsspezifische Qualifikationen</b> <b>Geprüfter Restaurantmeister IHK</b>	
<b><i>Mitarbeiter führen und fördern</i></b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Quantitativen und qualitativen Personalbedarf bestimmen</li> <li>• Anforderungsprofile, Stellenplanungen und Stellenbeschreibungen erstellen</li> <li>• Mitarbeiter auswählen, einsetzen und motivieren</li> <li>• Mitarbeiter in deren Aufgabenbereich einführen, Arbeitsaufträge und Anweisungen erteilen und deren sachgerechte Ausführung überwachen</li> <li>• Maßnahmen der Personalentwicklung planen und veranlassen</li> </ul>
<b><i>Abläufe planen, durchführen und kontrollieren</i></b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Konzepte für Speisen-, Getränkeangebote und gastronomische Dienstleistungen entwickeln und darstellen</li> <li>• Betriebs- und Arbeitsplatzorganisation entwickeln</li> <li>• Verkaufsfördernde Veranstaltungen und Aktionen planen, kalkulieren, organisieren und durchführen</li> <li>• Arbeits- und Zeitplanung erstellen</li> <li>• Kosten erfassen und kalkulieren, Preise bilden, Abrechnungen erstellen</li> <li>• Arbeitssicherheit sowie Hygiene- und Umweltschutzmaßnahmen gewährleisten</li> </ul>

<b><i>Produkte beschaffen und pflegen</i></b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bezugsquellen erschließen und nutzen</li> <li>• Angebote vergleichen und beurteilen</li> <li>• Waren sachgerecht lagern</li> <li>• Gebrauchsgüter sachgerecht für den Arbeits-einsatz vorbereiten und pflegen</li> <li>• Produktpflege gewährleisten, Energie wirt-schaftlich einsetzen</li> <li>• Erforderliche Investitionen begründen</li> </ul>
<b><i>Gäste betreuen und beraten</i></b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Individuelle Angebote für Speisen, Getränke und gastronomische Dienstleistungen unter Beachtung ernährungswissenschaftlicher Grundsätze erstellen</li> <li>• Konzepte für Festlichkeiten und Sonderveran-staltungen entwickeln und umsetzen</li> <li>• Individuelle Bedürfnisse der Gäste erkennen und darauf eingehen</li> <li>• Methoden der Gesprächsführung und Um-gangsformen beherrschen und anwenden</li> <li>• Speisen, Getränke und Dienstleistungen verkaufsfördernd anbieten</li> </ul>
<b><i>Gäste bewirten</i></b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Speisen unter Berücksichtigung zeitgemäßer Regeln und Techniken vor- und zubereiten sowie servieren</li> <li>• Getränke fachgerecht bereitstellen und servie-ren</li> <li>• Vorbereiten und Herrichten von Restaurant- und Veranstaltungsräumen unter Berücksich-tigung des Anlasses sowie der Speisen und Getränke</li> </ul>

Tab. 6: Handlungsspezifische Qualifikationen in der Aufstiegsfortbildung Geprüfter Restaurantmeister IHK (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an DIHK 2014: 3 ff.).

Trotz der unterschiedlichen Abschlüsse wird deutlich, dass es eine hohe Anzahl an gleichen Inhalten gibt oder die Inhalte sich nicht wesentlich von der jeweils anderen Aufstiegsfortbildung unterscheiden, was an der beruflichen Nähe liegen könnte.

Nachdem die DIHK-Rahmenlehrpläne zunächst im Aufbau beschrieben und im Anschluss an die beiden hier betrachteten beruflichen Aufstiegsfortbildungen näher beleuchtet wurden, wird im folgenden Kapitel die Gegenüberstellung der Inhalte der DIHK-Rahmenlehrpläne und deren Anwendung in der betrieblichen Praxis innerhalb der Gastronomie präsentiert.

## **5 Gegenüberstellung der Inhalte der DIHK-Rahmenlehrpläne und deren Anwendung in der betrieblichen Praxis**

Im theoretischen Teil der Arbeit wurde der Erwerb der beruflichen Handlungskompetenz beleuchtet und auf die beiden verschiedenen Meisterabschlüsse Geprüfter Küchenmeister IHK sowie Geprüfter Restaurantmeister IHK intensiv eingegangen. Im folgenden Kapitel werden die theoretischen Inhalte mit der Anwendung in der Praxis gegenübergestellt.

### **5.1 Auswahl und Beschreibung der Forschungsmethode**

Innerhalb der empirischen Forschung sollen keine neutralen Fakten bewertet oder analysiert werden, sondern vielmehr geht es um die „Rekonstruktion subjektiver Deutungen und Interpretationen“ (Bogner/Littig/Menz 2014: 2). Daher wurde für die Beantwortung der Forschungsfrage eine offene Befragung als Teil der qualitativen Sozialforschung gewählt. Die offene Befragung wird in dieser Arbeit durch das leitfaden-gestützte Experteninterview durchgeführt. Dieses bezeichnet eine offene Befragung, bei dem der Interviewer den Befragten mit gezielten (teils zuvor strukturierten) Fragen durch das Interview steuert, sodass für die Forschungsfrage relevante Informationen erhalten werden (vgl. Kaiser 2014: 2). Aufgrund der nicht vorhandenen Datenlage zur Forschungsfrage wird diese Art von Interview verwendet. Vorteile des leitfaden-gestützten Experteninterviews sind, dass Informationen beschafft werden können, die ansonsten nicht vorhanden wären (vgl. Bogner/Menz 2009: 8). Zudem ist durch die teilstrukturierte Durchführung eine Abwandlung und Flexibilität der Fragen möglich, was die Informationen tiefergründiger werden lassen könnte.

## 5.2 Vorgehensweise

Experten zeichnen sich durch ihr Wissen in einem speziellen Rahmen aus, zu dem sie Auskunft geben können (vgl. Wassermann 2015: 52). Bei dem Begriff Experte handelt es sich um eine Zuschreibung zu der jeweiligen Person, die befragt werden soll und damit als Experte adressiert wird (vgl. Bogner/Littig/Menz 2014: 11). Damit ein breiterer Überblick bei der Gegenüberstellung erlangt werden konnte, wurden zunächst drei Expertengruppen definiert: Absolventen, Arbeitgeber und Dozenten. Die Auswahl wird im Weiteren begründet und beschrieben.

Die jeweiligen Absolventen der beruflichen Aufstiegsfortbildungen haben selbst die Kompetenzen erlangt und diese mit Bestehen der IHK-Prüfung bestätigt. Die Personengruppe der Absolventen ist somit wesentlich für die Datengewinnung. Gerade der Einsatz der erworbenen beruflichen Handlungskompetenz im beruflichen Alltag ist hier von Bedeutung und kann eventuell die Gegenüberstellung der betrieblichen Praxis und der DIHK-Rahmenlehrpläne verdeutlichen.

Die Arbeitgeber zu befragen ist relevant, damit festgestellt werden kann, welche Gründe diese (nicht) hätten, um einen Mitarbeiter einzustellen, der die hier betrachtete berufliche Aufstiegsfortbildung absolviert hat. Darüber hinaus kann erörtert werden, was sich eventuell an den zu erlernenden Kompetenzen ändern müsste, damit Arbeitgeber verstärkt Mitarbeiter mit einem Meistertitel im Gastgewerbe einstellen.

Aufgrund der Tatsache, dass es sich um berufliche Aufstiegsfortbildungen handelt, bei denen zumeist ein Vorbereitungskurs besucht wird, wurden Personen aus der Gruppe der Dozenten befragt. Sie lehren im Bereich der beruflichen Aufstiegsfortbildung, haben (zum Teil) selbst die betrachtete Aufstiegsfortbildung durchlaufen und sind ehrenamtliche Prüfer für die jeweilige Aufstiegsfortbildung der IHK. Sie können demnach Experten in doppelter Hinsicht sein: auf der einen Seite durch die Nähe zu den Teilnehmern, auch als Dozenten in Vorbereitungslehrgängen, und den darauf basierenden Auseinandersetzungen mit den DIHK-Rahmenlehrplänen sowie zum anderen aufgrund ihrer unternehmerischen Praxis als langjährige Mitarbeiter in der Gastronomie in leitenden Positionen.

Im nächsten Schritt wurde die Anzahl der Experten bestimmt. Hierbei wurden Absolventen und Arbeitgeber (respektive Führungskräfte) gleich gewichtet. Bei der Personengruppe der Absolventen wurden zwei Personen mit dem Abschluss Geprüfter Küchenmeister IHK und eine Person mit dem Abschluss Geprüfter Restaurantmeister IHK befragt. Innerhalb der Personengruppe der Arbeitgeber wurden eine Führungskraft im Restaurant (Service) befragt und zwei Führungskräfte der Küche befragt. Zudem wurde aufseiten der Dozenten jeweils ein Dozent des jeweiligen Abschlusses befragt. Tabelle 6 zeigt die Verteilung:

	<b>Geprüfter Küchenmeister</b>	<b>Geprüfter Restaurantmeister</b>
<b>Absolventen</b>	2	1
<b>Arbeitgeber</b>	2	1
<b>Dozenten</b>	1	1

Tab. 7: Anzahl der jeweiligen Expertengruppen (Quelle: eigene Darstellung).

Bei der gewählten Anzahl Experten wurde die Anzahl an Teilnehmern der jeweiligen Aufstiegsfortbildung berücksichtigt. Die Anzahl an Absolventen und Arbeitgebern ist aufseiten des Abschlusses Geprüfter Küchenmeister IHK aufgrund der Teilnehmerzahlen höher gewichtet, als auf Seiten des Geprüften Restaurantmeisters IHK. Der Verfasserin ist bewusst, dass die Anzahl nicht repräsentativ ist und daher nur eine erste Einschätzung der Situation erfolgen kann.

Im nächsten Schritt wurde betrachtet, welche Personen für die Interviews infrage kommen könnten. Die Absolventen wurden aus einem Bildungsträger in Wiesbaden gewählt. Die Absolventen haben dort ihre Aufstiegsfortbildung erfolgreich absolviert. Bei den Führungskräften in der Personengruppe der Arbeitgeber wurde Wert darauf gelegt, dass die befragten Führungskräfte einen Meisterabschluss im Gastgewerbe selbst absolviert haben, damit eine Einschätzung der Forschungsfrage besser erfolgen kann. Jedoch ist zu bedenken, dass aufgrund des eigenen Meisterabschlusses Mitarbeiter mit einem Meisterabschluss bei der Einstellung bevorzugt werden könnten. Interessant kann hierbei die Betrachtung der Inhalte der DIHK-Rahmenlehrpläne sein, weil die berufliche Erfahrung und die Anwendung der erworbenen Kompetenzen in der Praxis gut zu reflektieren sein könnten. Bei den Dozenten handelt es sich um Experten aus der beruflichen Praxis mit Unterrichtserfahrung in der Vorbereitung auf die beiden beleuchteten Abschlüsse. Die hier

ausgewählten Personen können nach der oben dargestellten Definition als Experte bezeichnet werden. Durch die berufliche Erfahrung<sup>20</sup> und die spätere Leitfadenkonstruktion kann die Verfasserin als Co-Expertin gesehen werden (vgl. Kaiser 2014: 54).

Im weiteren Verlauf wurde der Leitfaden für die Experteninterviews konzipiert. Damit ein Leitfaden entstehen kann, ist die Operationalisierung – also die Übersetzung – der Forschungsfrage erforderlich (vgl. Gläser/Laudel 2010: 113). Diese Operationalisierung stellt später einen wesentlichen Schritt für den Erfolg der Experteninterviews und die Beantwortung der Forschungsfrage durch die Experteninterviews dar (vgl. Kaiser 2014: 56). Die Verfasserin hat sich für die konzeptionelle und instrumentelle Operationalisierung der Forschungsfrage entschieden. Die folgende Abbildung verdeutlicht den Zusammenhang:

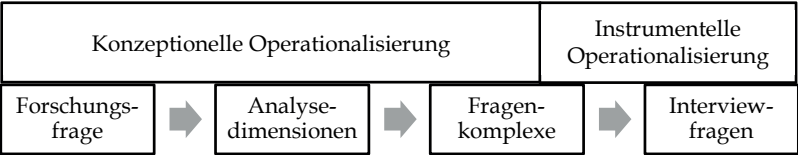


Abb. 8: Konzeptionelle und instrumentelle Operationalisierung (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an Kaiser 2014: 57).

Damit die Forschungsfrage zunächst in die Analysedimension adaptiert werden kann, wird eine Tabelle erarbeitet, welche den Verlauf von der konzeptionellen zur instrumentellen Operationalisierung darstellt:

<sup>20</sup> Die Verfasserin hat die berufliche Aufstiegsfortbildung Geprüfter Restaurantmeister IHK im Jahr 2010 erfolgreich abgelegt.

Forschungsfrage	Analyse-dimension	Fragenkomplexe	Interviewfragen
Inwiefern finden die Inhalte der DIHK-Rahmenlehrpläne für die Aufstiegsfortbildungen Geprüfter Küchenmeister IHK und Geprüfter Restaurantmeister IHK in der betrieblichen Praxis Anwendung?	Betriebliche Praxis	Tätigkeitsbereich	In welchem Bereich sind Sie tätig?
			Wie lange arbeiten Sie in diesem Bereich?
		Beteiligung an Fortbildungen zum Meister	Wie viele Mitarbeiter mit einem Meistertitel arbeiten hier?
			Inwiefern wäre es Ihnen wichtig, einen hochrangigen Mitarbeiter einzustellen, der über einen Meistertitel verfügt?
	Anwendung der erworbenen Inhalte	Relevanz der Inhalte	Inwiefern decken sich Ihrer Einschätzung nach die Ausbildungsinhalte mit der beruflichen Praxis?
			Welche erworbenen Kompetenzen aus Ihrem Meisterabschluss haben Sie in Ihrer beruflichen Praxis anwenden können?
			Welche nicht?
	Gegenüberstellung	Mögliche Veränderungen der Inhalte der DIHK-Rahmenlehrpläne in Bezug auf die betriebliche Praxis	Welche Kompetenzen sollten ggf. angepasst werden?
			Welche Kompetenzen sollten gleichbleiben?
			Welche Kompetenzen könnten gestrichen werden?
		Beteiligung	Was müsste sich an der Fortbildung ändern, damit mehr Mitarbeiter einen Meistertitel machen (unabhängig von den Kosten)?
			Was müsste sich an der Fortbildung ändern, damit Sie eher Mitarbeiter mit einem Meistertitel einstellen (unabhängig von den Kosten)?

Tab. 8: Anwendung der konzeptionellen und instrumentellen Operationalisierung auf die Forschungsfrage (Quelle: eigene Darstellung).

Gemäß der Leitfadenkonstruktion nach Bogner, Littig und Menz besteht der fertige Leitfaden aus verschiedenen Themenblöcken (vgl. Bogner/Littig/Menz 2014: 28). Die Themenblöcke bilden hier zunächst die Analysedimension und werden dann in Fragenkomplexen erweitert und in die Interviewfragen transferiert. Bei den Interviewfragen wurde darauf geachtet, offene, leicht verständliche Fragen zu stellen (vgl. Gläser/Lauder 2010: 131)<sup>21</sup>. Die oben dargestellten Interviewfragen wurden für alle drei Expertengruppen angewendet, da alle gewählten Experten sowohl in der Gastronomie lange gearbeitet haben und die Rahmenlehrpläne kennen sowie sich mit den Inhalten derer lange auseinandergesetzt haben.

Die Länge der Experteninterviews soll 30 bis 45 Minuten betragen, damit ein Überblick und eine erste Einschätzung hinsichtlich der Inhalte der DIHK-Rahmenlehrpläne und deren Anwendung in der betrieblichen Praxis erfolgen kann.

Nachdem die Leitfadenkonstruktion abgeschlossen war, wurden zwei Pretests durchgeführt. Der Pretest mit den Experten sollte eine Überprüfung der Leitfadenkonstruktion darstellen. Hierbei wurden hauptsächlich das Verständnis der Fragen, Aufbau und Umfang des Leitfadens, die Dauer der Befragung und die Aussagekraft der Ergebnisse überprüft (vgl. Lüdders 2016: 134). Es wurde im Austausch mit den Pretest-Experten deutlich, dass der Begriff Kompetenzen innerhalb der Fragen zwar korrekt, aber für die Experten nicht gut verständlich war. Daraufhin wurde stattdessen der Begriff Inhalte verwendet. Abgesehen davon verliefen die Pretests positiv.

Nachdem die Pretests abgeschlossen waren, wurde die Forschungsethik beleuchtet, damit die späteren Experten bei den Interviews über die Verwendung ihrer Daten korrekt aufgeklärt werden konnten. Hierfür wurde eine Einverständniserklärung erarbeitet, welche folgende Aspekte beinhaltet:

---

<sup>21</sup> Der eigentliche Leitfaden ist im Anhang der Arbeit auf S. 100 abgebildet.



- Verantwortliche Person „des Forschungsvorhabens
- Zweck des Forschungsvorhabens
- Art und Weise der Verarbeitung der Daten
- Personenkreis, der von den personenbezogenen Daten Kenntnis erhält (...)
- Zeitpunkt der Löschung bzw. Vernichtung der personenbezogenen Daten (...)
- Das Recht auf Widerruf der Einwilligung
- Das Recht auf Auskunft und Einsicht in die seine Person betreffenden Daten
- Das Recht auf Berichtigung fehlerhaft gespeicherter Daten“ (Fuß/Karbach 2014: 100).

Zu Beginn der Experteninterviews wurde die Einverständniserklärung von den Experten unterzeichnet (vgl. Manz 2016: 38)<sup>22</sup>.

Im nächsten Schritt wurden die potenziellen Experten von der Verfasserin telefonisch kontaktiert, um eine erste Einschätzung der Personen zu dem Forschungsvorhaben zu erhalten (vgl. Gläser/Laudel 2010: 159). Es wurde deutlich, dass eine hohe Bereitschaft für die Teilnahme an den Experteninterviews gegeben war. Alle kontaktierten Personen haben einem Interview zugestimmt und direkt telefonisch einen Termin vereinbart. Den Experten wurde verdeutlicht, dass das Interview in einem ruhigen, separaten Raum stattfinden und eine Tonaufzeichnung gemacht werden wird. Auch damit waren sie einverstanden.

Im Anschluss an die Kontaktaufnahme und die Terminabsprache wurden die Interviews durchgeführt.

Die Experteninterviews fanden zwischen dem 30.05.2017 und dem 20.06.2017 statt. Sie hatten eine Länge zwischen 25 und 41 Minuten. Die Interviews verliefen ohne Störungen. Bei einer Aufzeichnung ist im Hintergrund eine weitere Person zu hören, was jedoch während des Interviews nicht störte. Die Experten wurden sowohl bei der Terminvereinbarung als auch innerhalb des Interviews auf die Aufzeichnung hingewiesen. Alle Experten stimmten dieser zu. Zudem wurde den Experten die Einverständniserklärung vorgelegt und sie

---

<sup>22</sup> Die oben dargestellten Punkte sind im Anhang der Arbeit auf S. 76 zu einer Einverständniserklärung zusammengefasst.

wurde unterschrieben. Die Verfasserin klärte die Experten über das Forschungsvorhaben, die voraussichtliche Dauer des Interviews und die Verwendung ihrer Daten auf. Zudem wies die Verfasserin die Experten auf ihre doppelte Funktion als Co-Expertin und als Forschende hin. Dann wurden Interviews nach dem zuvor entwickelten Leitfaden durchgeführt. Alle Fragen des Leitfadens wurden von allen Interviewpartnern beantwortet. Zudem wurden teilweise von der Verfasserin vertiefende Fragen gestellt.

Nach Beendigung der Interviews wurde mit der Auswertung begonnen. Der Verlauf der Auswertung – von der Transkription über die Analyse hin zur Ergebnisfindung – wird im Weiteren dargestellt.

Die Interviews wurden vollständig in MaxQDA 12 – einem computergestützten Analysetool – transkribiert. Die Transkription erfolgte nach den Regeln von Kuckartz (2016: 166 ff.)<sup>23</sup>. Bei dieser Art von Transkription wird die gesprochene Sprache in die Schriftsprache übertragen. Diese Art der Transkription wurde aufgrund der späteren kategorisierten Auswertung gewählt. Zudem liegt der Fokus auf der inhaltlichen Ebene und nicht auf einzelnen Wortsilben, sodass ein detaillierteres Transkript keinen Erkenntnisgewinn gebracht hätte (vgl. Fuß/Karbach 2014: 29).

Nach der Transkription wurden die Interviews so anonymisiert, „dass weder am Dateinamen noch am Text erkennbar wird, mit wem dieses Interview geführt wurde“ (Gläser/Laudel 2010: 194). Nach der Transkription der Experteninterviews fanden die folgenden Schritte statt:

- „Das Aufbauen eines geschlossenen Categoriesystem [sic!] vor der Analyse,
- das Zerlegen des Textes in Analyseeinheiten,
- das Durchsuchen des Textes auf relevante Informationen und
- die Zuordnung dieser Informationen zu den Kategorien“ (Gläser/Laudel 2010: 197 f.).

---

<sup>23</sup> Die vollständigen Transkriptionsregeln sind im Anhang der Arbeit auf S. 77 dargestellt.

Im nächsten Schritt wurde das Categoriesystem – der Codebaum – erarbeitet, welches sowohl auf den theoretischen Vorüberlegungen aus den Kapiteln 2 bis 4 als auch auf den Leitfragen aufbaut (vgl. Gläser/Laudel 2010: 201). Der Codebaum und die anschließende Auswertung werden im Bereich der Ergebnisse dargestellt.

### 5.3 Ergebnisse der Experteninterviews

Damit der Codebaum entwickelt werden konnte, wurde auf die Interviewfragen eingegangen und ein Bezug zu den Interviewfragen und den möglichen Codes hergestellt.

Der Codebaum wurde dann aus drei Hauptcodes – 1 Anwendung der Inhalte und deren Relevanz, 2 Mögliche Veränderung der Inhalte und 3 Beteiligung an den Aufstiegsfortbildungen<sup>24</sup> – und mehreren Unter codes im Sinne einer Spezifikation erarbeitet. Hierbei wurde zunächst in die Hauptcodes kodiert und anschließend wurden die Hauptcodes den jeweiligen Unter codes zugeordnet. Somit wurde bei den Hauptcodes keine Codierung vorgenommen.

Abbildung 9 zeigt den Zusammenhang zwischen den Interviewfragen und der anschließenden Codierung des ersten Hauptcodes<sup>25</sup>.

---

<sup>24</sup> Die Interviewfragen zum Thema Tätigkeitsbereich dienten der besseren Kenntnis der Experten und wurden daher in der Auswertung nicht analysiert.

<sup>25</sup> Der Codebaum ist im Anhang der Arbeit auf S. 157 abgebildet.

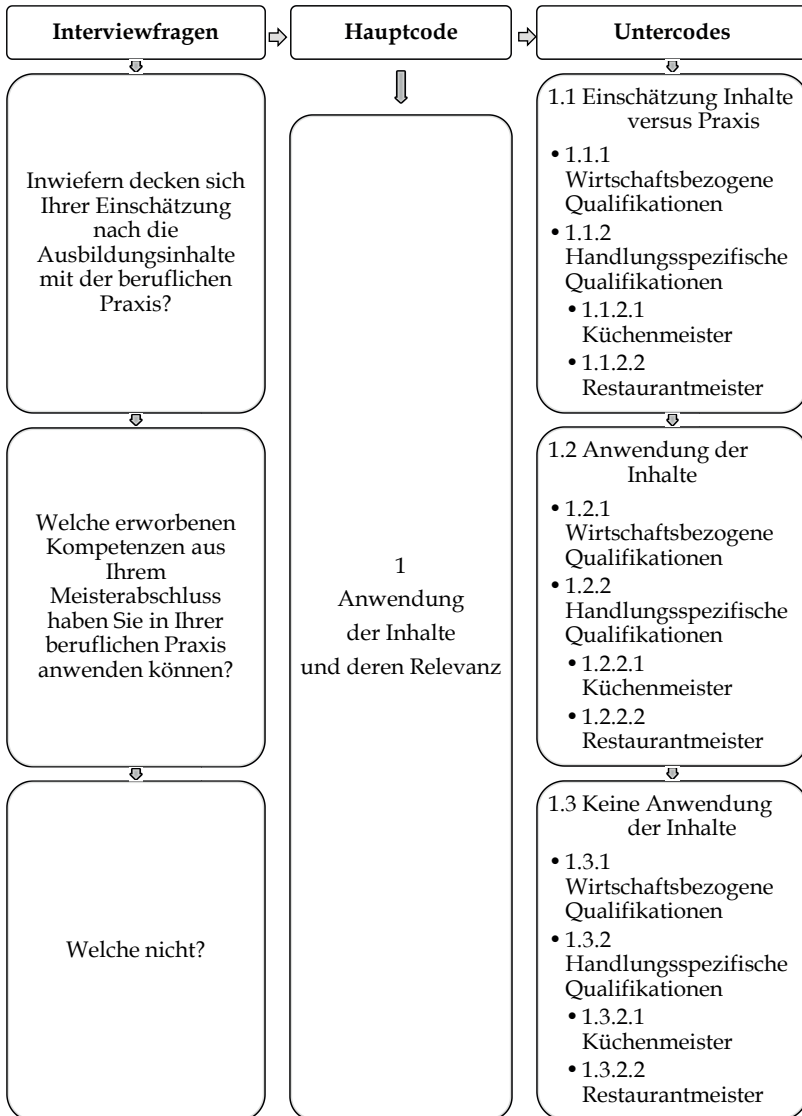


Abb. 9: Zusammenhang zwischen den Interviewfragen und dem ersten Hauptcode (Quelle: eigene Darstellung).

Der Zusammenhang zwischen den Interviewfragen und der anschließenden Codierung zeigt, dass im ersten Hauptcode die Experten zunächst eine Einschätzung über die Anwendung der Inhalte der DIHK-Rahmenlehrpläne geben sollten. Dabei sollten sie angeben, welche Inhalte angewendet werden und welche nicht. Hier stand eine grobe Einschätzung der Experten im Fokus, damit im zweiten Hauptcode mögliche Veränderungen der Inhalte in Form von Anpassen, Gleichbleiben und Streichen von Inhalten angesprochen werden konnten.

Die nachfolgende Abbildung 10 verdeutlicht den zweiten Hauptcode.

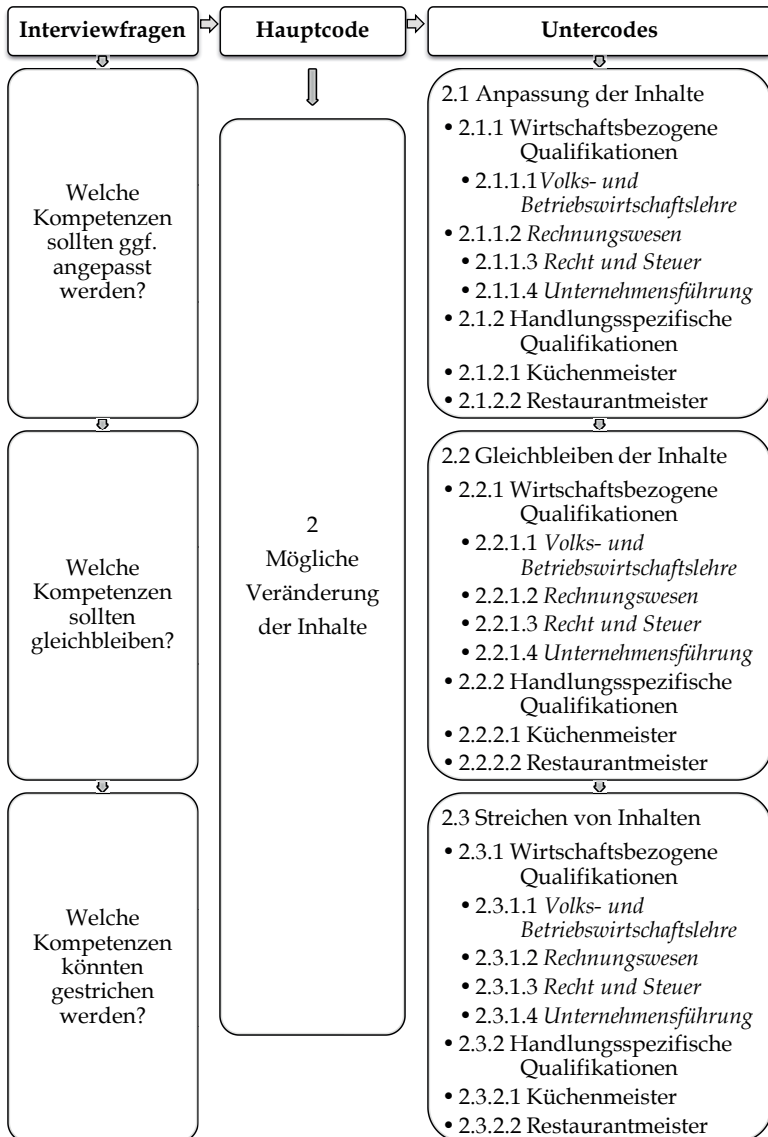


Abb. 10: Zusammenhang zwischen den Interviewfragen und dem zweiten Hauptcode (Quelle: eigene Darstellung).

Der Zusammenhang zwischen den Interviewfragen und der anschließenden Codierung zeigt, welche Inhalte möglicherweise angepasst, gleichbleiben oder gestrichen werden sollten. Im Gegensatz zur Einschätzung im ersten Hauptcode sollten die Experten im zweiten Hauptcode intensiver darüber nachdenken, welche Inhalte oder Kompetenzen innerhalb der einzelnen Module geändert werden sollten, damit ihre vorherige Einschätzung und die Anwendung in der betrieblichen Praxis verstärkt werden könnte. Dieser Hauptcode ist dahingehend relevant, dass später eine Analyse der Inhalte stattfinden und eine mögliche Veränderung herauskristallisiert werden konnte.

Die Trennung der wirtschaftsbezogenen und handlungsspezifischen Qualifikationen ergibt sich aus der Gliederung der DIHK-Rahmenlehrplänen. Innerhalb der wirtschaftsbezogenen Qualifikationen wurden die einzelnen Module Volks- und Betriebswirtschaftslehre, Rechnungswesen, Recht und Steuern sowie Unternehmensführung codiert und ausgewertet. Innerhalb der handlungsspezifischen Qualifikationen wurden die einzelnen Aufstiegsfortbildungen in Form des Küchen- und Restaurantmeisters codiert und erst später den einzelnen Modulen zugeordnet, damit die Anzahl an Codes die Übersichtlichkeit nicht verliert.

Im dritten Hauptcode wurde von den Experten die Beteiligung an den Aufstiegsfortbildungen eingeschätzt. Hierbei wurde zunächst auf die Anzahl der Mitarbeitenden mit einem Meistertitel eingegangen und die Relevanz, einen Bewerber mit einem Meistertitel einzustellen, wurde dargestellt. Im Anschluss wurde auf die Änderungen innerhalb der Fortbildung eingegangen. Abbildung 11 verdeutlicht den Zusammenhang zwischen den Interviewfragen und der anschließenden Codierung.

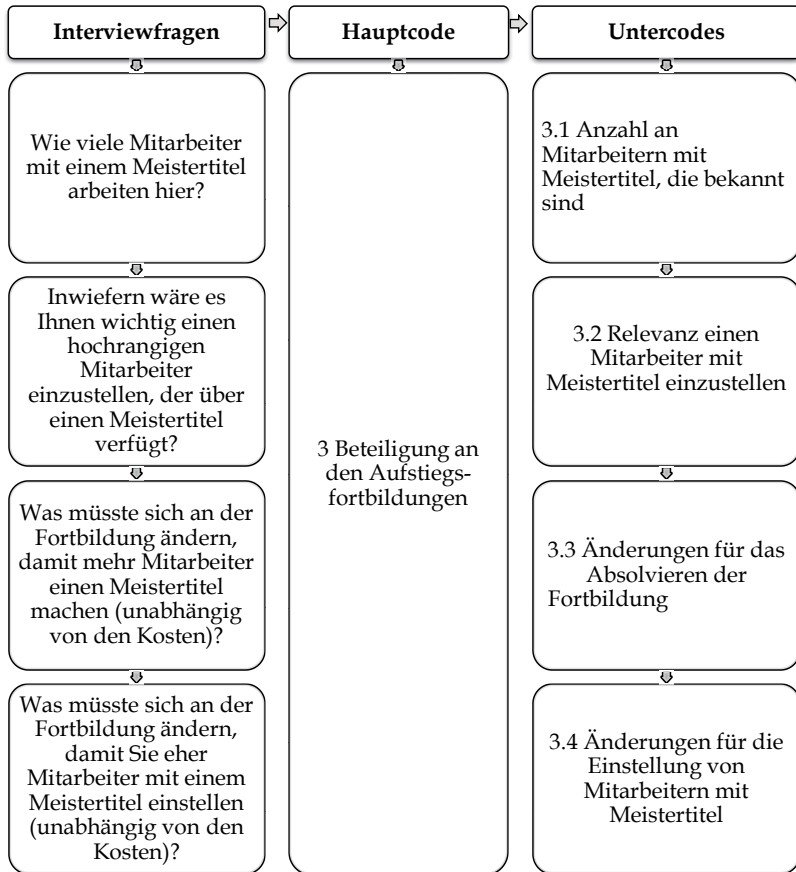


Abb. 11: Zusammenhang zwischen den Interviewfragen und dem dritten Hauptcode (Quelle: eigene Darstellung).

Nachdem die Kodierung der Textstellen in Hauptcodes und anschließend in die Untercodes erfolgte, wurde die Anzahl an Codes ermittelt. Hierbei wurden die Experteninterviews mit 267 Codes versehen. Eine Aufteilung in die Hauptcodes und die Experten- gruppen zeigt die folgende Übersicht.



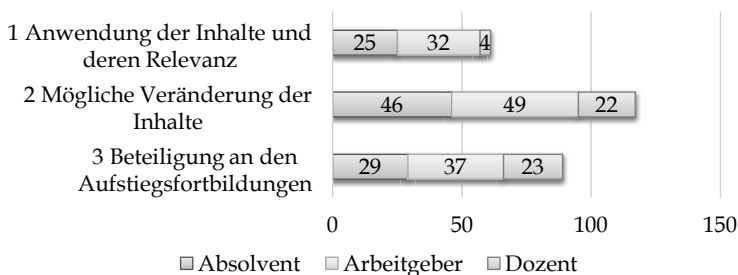


Abb. 12: Anzahl der kodierten Textstellen (Quelle: eigene Darstellung).

Die Anzahl zeigt, dass die Expertengruppe der Dozenten gerade in dem ersten Hauptcode – 1 Anwendung der Inhalte und deren Relevanz – nicht oft ermittelt wurde. Der zweite Hauptcode wurde von allen drei Expertengruppen besonders häufig ermittelt. Hierbei wurden die einzelnen Inhalte betrachtet, was zu einer erhöhten Nennung der Expertengruppen führte. Ebenso enthält der dritte Hauptcode eine hohe Anzahl, was auf die Anzahl an Interviewfragen zurückzuführen sein könnte.

Im Folgenden werden die Anzahl an kodierten Textstellen grafisch dargestellt und die Aussagen der Experten analysiert. Nachdem die Aussagen tabellarisch beispielhaft beleuchtet wurden, werden die möglichen Änderungen innerhalb der Module beschrieben. Die nachfolgende Struktur ist mit der Struktur der Inhalte der DIHK-Rahmenlehrpläne identisch (vgl. S. 32), daher wird mit den wirtschaftsbezogenen Qualifikationen begonnen.

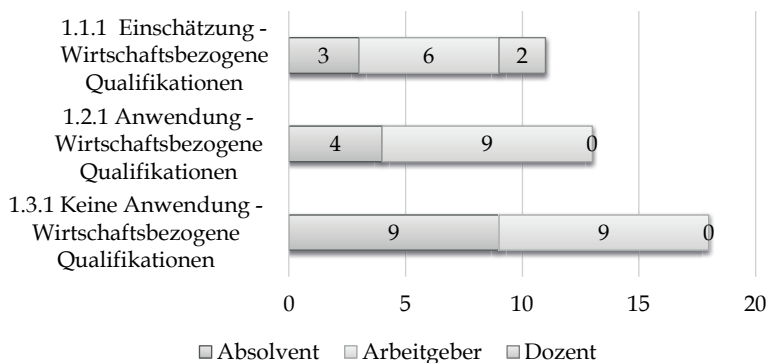


Abb. 13: Codeanzahlen der wirtschaftsbezogenen Qualifikationen (Quelle: eigene Darstellung).

Einige Aussagen weisen darauf hin, dass Inhalte nicht angewendet werden. Hier könnte sich bereits schlussfolgern lassen, dass die Inhalte auf die Anwendung in der Praxis überprüft werden sollten, da bereits innerhalb der Einschätzung Abweichen zwischen den Inhalten und der Praxis zu sehen sind. Die einzelnen Codes wurden nacheinander ausgewertet.

Innerhalb der wirtschaftsbezogenen Qualifikationen wurden im Code 1.1.1 Einschätzung insgesamt 11 Textstellen kodiert. Es wird deutlich, dass die wirtschaftsbezogenen Qualifikationen gerade im Bereich Personalführung, die einen Teil des Moduls Unternehmensführung darstellen (vgl. S. 34), der Einschätzung der Experten zufolge für die Teilnehmer wertvoll ist. Zudem werden die wirtschaftlichen Qualifikationen als positiv angesehen, da der Bereich einen „intensiveren Einblick in die administrativen Themen“ vermittelt hat (vgl. AG RM 2017: 93 f.).<sup>26</sup> Auf der anderen Seite wird deutlich, dass nicht alle Themen in der Praxis angewendet werden (vgl. AG KM 2 2017: 113 f.). Dennoch sind die Aussagen dahingehend zu be-

<sup>26</sup> Bei den Abkürzungen der Experten wurde folgende Systematik angewendet: AG KM 1 = Arbeitgeber Küchenmeister 1; AG KM 2 = Arbeitgeber Küchenmeister 2; AB KM 1 = Absolvent Küchenmeister 1; AB KM 2 = Absolvent Küchenmeister 2; AG RM = Arbeitgeber Restaurantmeister; AB RM = Absolvent Restaurantmeister; DO KM = Dozent Küchenmeister; DO RM = Dozent Restaurantmeister.

werten, dass die wirtschaftlichen Qualifikationen einen positiven Stand bei den Experten aufweisen, sofern die Inhalte für die Praxis relevant sind. Daher dürften die wirtschaftsbezogenen Qualifikationen innerhalb der Aufstiegsfortbildungen nicht gestrichen werden, sondern eher angepasst und eventuell modular anders aufgebaut werden.

Innerhalb der wirtschaftsbezogenen Qualifikationen im Code 1.2.1 – Anwendung – sind verschiedene Berechnungen sowie Kenntnisse im Schreiben von Rechnungen und die Handhabung von Gesetzbüchern relevant (vgl. AB KM 2 2017: 201 ff.). Der Teil BWL des Moduls Volks- und Betriebswirtschaftslehre wurde als relevant erachtet, da es sich um ein Thema handelt, das immer wieder vermittelt werden kann und in der Praxis Anwendung findet. Zudem wurde das Modul Unternehmensführung in der Anwendung sinnvoll eingeschätzt und es konnten einige Inhalte umgesetzt werden (AG KM 1 2017: 152 f.). Die Aussagen der Experten überschneiden sich hier mit den Aussagen zum Code 1.1.1. Auch in diesem Code sind die wirtschaftsbezogenen Qualifikationen relevant und können in der Praxis in Teilen angewendet werden.

Im nächsten Code – 1.3.1 Keine Anwendung – wurden bei den wirtschaftsbezogenen Qualifikationen 18 Textstellen kodiert. Es wurde deutlich, dass obwohl die Experten zuvor innerhalb des Codes 1.1.1 die wirtschaftsbezogenen Qualifikationen als gut empfanden und die Anwendung in Code 1.2.1 auch in Teilen bestätigt wurde, diese jedoch nur selten konkrete Anwendung in der Praxis finden, was sich in Code 1.3.1 zeigte. Von den Experten haben sowohl die Gruppe der Arbeitgeber als auch die Gruppe der Absolventen betont, die wirtschaftsbezogenen Qualifikationen nur in Teilen anzuwenden. Hierbei wird deutlich, dass eine Anwendung in der Praxis den Experten schwerfällt, da die Inhalte teils zu abstrakt oder zu komplex sind. Gerade im Modul Volks- und Betriebswirtschaftslehre bewerten sie die VWL-Inhalte als nicht anwendbar in der Praxis (vgl. AG KM 2 2017: 114 ff.). Ähnliches wurde über das Modul Recht und Steuern geäußert. Der steuerliche Teil ist in der Praxis wenig anwendbar, schließlich lassen sich viele von einem Steuerberater unterstützen. Um zum Beispiel in der Lage zu sein, die Steuererklärung eigenständig zu machen, müssten die Inhalte vertieft werden (vgl. AG KM 2 2017: 123 ff.). Bezüglich des Moduls Rechnungswesen wurde deutlich, dass das Thema Finanzbuchhaltung in der Praxis keine Anwendung findet, da der Stand der Technik mitt-

lerweile ein anderer ist und man die Inhalte in dieser Form gar nicht mehr benötigt (vgl. AG RM 2017: 156 f.). Besonders Volks- und Betriebswirtschaftslehre, Rechnungswesen sowie Recht und Steuern werden daher in der Praxis nicht oder nur in Teilen angewendet (vgl. AB KM 2 2017: 224 f., AG KM 1 2017: 127 f. und AG RM 2017: 159). Tabelle 9 zeigt beispielhafte Aussagen der Experten<sup>27</sup>.

<b>Wirtschaftsbezogene Qualifikationen</b>
<b>1.1.1 Einschätzung</b>
„Von dem theoretischen Teil her hat es mir definitiv einiges gebracht, weil es einfach nochmal einen intensiveren Einblick in die administrativen Themen gebracht hat“ (AG RM 2017: 92-94).
„Da einfach zu sagen, so für mich als noch mal eine Festigung oder eine Grundlage auch für den administrativen Teil, der auch dahintersteht, da noch ein bisschen mehr Einblick zu bekommen und auch dann das Wissen zu erweitern, war es sehr gut“ (AG RM 2017: 101-104).
„Aber auch da wirklich wieder mehr die administrative Schiene als der praktische Teil“ (AG RM 2017: 120-121).
<b>1.2.1 Anwendung</b>
„Gut, da kann man sagen, dass ich jetzt weiß, wie man eine Rechnung schreibt. Mittlerweile. Aber das hätte ich wahrscheinlich auch selber hingekriegt“ (AB KM 2 2017: 201-202).
„Unternehmensführung konnte ich einige Sachen umsetzen, die wir gemacht hatten“ (AG KM 1 2017: 175).
„BWL die Grundlagen fand ich wieder sehr interessant, das kann man immer wieder mit einfließen lassen“ (AG KM 2 2017: 117-118).
„Recht und Steuern ist gut zu wissen, die Regeln zu kennen“ (AG KM 2 2017: 121-122).
„Wir haben eine Break-Even-Point-Berechnung gemacht für viele Gerichte, die wir jetzt hatten, und die Kalkulation haben wir komplett neu gemacht“ (AG KM 1 2017: 164-165).

<sup>27</sup> Bei den Aussagen der Experten wurden höchsten fünf Aussagen der Experten je Code gewählt, um eine Übersicht der Aussagen zu erhalten und die Nachvollziehbarkeit der Ergebnisse zu steigern.

<b>1.3.1 Keine Anwendung</b>
„Ja gut, die wirtschaftsbezogenen. Da muss ich ja dazu sagen, dass braucht man als Koch nicht wirklich“ (AB KM 2 2017: 224-225).
„Wenn man in der einfachen Position des Kochs ist und nicht in der Führungsebene und dann kommt man mit sowas eigentlich wenig in Berührung, bis gar nicht“ (AB KM 1 2017: 139-141).
„Ich habe viel gelernt im wirtschaftlichen Teil, wobei ich auch da sagen muss, dass man vieles nicht anwendet“ (AG KM 1 2017: 127-128).
„Aber jetzt hier für mich selbst konnte ich im wirtschaftlichen Teil recht wenig umsetzen“ (AG KM 1 2017: 159-160).
„Also das Fach, wo ich am meisten sage, das brachte mir in der nächsten Zeit nichts, war VWL, weil das ist so eine reine Theorie, wie ein Markt geführt werden könnte, aber es trifft ja eigentlich nicht ein“ (AG KM 2 2017: 114-117).

Tab. 9: Aussagen von Code 1 der wirtschaftsbezogenen Qualifikationen (Quelle: eigene Darstellung).

Bereits innerhalb des ersten Codes ist festzustellen, dass die Experten die Inhalte zwar als praxisrelevant einschätzen, jedoch in der Praxis nicht besonders viele Inhalte angewendet werden. Aufgrund dessen wird im weiteren Verlauf der zweite Hauptcode – 2 Mögliche Veränderung der Inhalte – analysiert, damit festgestellt werden kann, welche Inhalte für eine bessere Anwendung in der Praxis geändert werden sollten.

Im nächsten Hauptcode – 2 Mögliche Veränderung der Inhalte – fand eine Aufteilung in die Codes 2.1 Anpassung der Inhalte, 2.2 Gleichbleiben der Inhalte und 2.3 Streichen von Inhalten statt. Diese Codes haben zusätzliche UnterCodes (nämlich die einzelnen Module) und werden nacheinander beleuchtet.

Die anschließende Anzahl bezieht sich auf die übergeordneten Codes der wirtschaftsbezogenen Qualifikationen und ist allgemein gehalten, bevor im weiteren Verlauf die einzelnen Module beleuchtet werden.

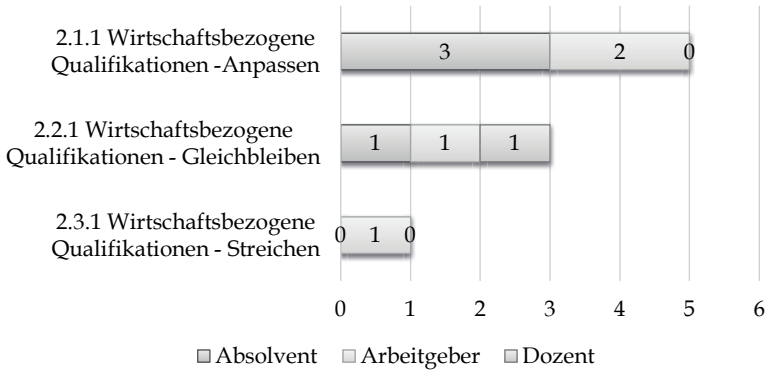


Abb. 14: Codeanzahlen der wirtschaftsbezogenen Qualifikationen (Quelle: eigene Darstellung).

Zu sehen ist, dass der Untercode Anpassen öfters kodiert und damit von den Experten genannt wurde als der Untercode Streichen. Dies könnte bereits daraufhin deuten, dass eine Anpassung eher erforderlich ist als ein Streichen von Inhalten. Die nachfolgende Zusammenfassung der Aussagen der Experten zeigt, was innerhalb der wirtschaftsbezogenen Qualifikationen allgemein geändert werden könnte.

Innerhalb der wirtschaftsbezogenen Qualifikationen könnten die einzelnen Module mehr auf die Gastronomie bezogen werden, damit ein besserer Bezug hergestellt werden kann und die Vermittlung sowie die spätere Anwendung deutlicher in den Vordergrund tritt (vgl. AB KM 1 2017: 223 f.). Auf der einen Seite hätten die Experten gerne mehr (vgl. AG RM 2017: 285 f.), auf der anderen Seite weniger innerhalb der Module gelernt (vgl. AB KM 1 2017: 469 f.). Ein Bezug auch zu kleineren Unternehmen wäre für die Experten besser geeignet gewesen, als die Inhalte auf Großunternehmen zu beziehen (vgl. AB KM 2 2017: 395 f.). Zudem bewerteten die Experten die wirtschaftsbezogenen Qualifikationen nicht als schlecht per se, sondern durchaus auch als positiv, lediglich der Umfang und die Tiefe könnten an der ein oder anderen Stelle überdacht werden (vgl. AG KM 1 2017: 292-294). Tabelle 10 stellt die Aussagen dar.

<b>Wirtschaftsbezogene Qualifikationen – Allgemein</b>	
<b>2.1.1 Anpassen</b>	„Ich würde die wirtschaftsbezogenen Fächer mehr auf die Gastronomie beziehen“ (AB KM 1 2017: 233-234).
	„Ich glaube, wenn mehr auf die Gastronomie, also das wirtschaftsbezogene ein bisschen weniger wäre“ (AB KM 1 2017: 469-470).
	„Hätte an gewissen Stellen noch vertiefen können, was aber wahrscheinlich dann vom Zeitlichen her schwierig wird, auf alles intensiv eingehen zu können“ (AG RM 2017: 285-287).
<b>2.2.1 Gleichbleiben</b>	„Was da drin ist, ist schon ein Muss. Also was wir da alles gelernt haben, fand ich auch wichtig“ (AB RM 2017: 306-307).
	„Gerade bei den wirtschaftsbezogenen Fächern – natürlich – das sind sehr wichtige Sachen“ (AG KM 1 2017: 277-278).
	I: „Wie sehen Sie das in den wirtschaftsbezogenen Qualifikationen? Sollte da irgendwas angepasst werden?“ DO RM 2017: „Nein, ich glaube nicht“ (DO RM 2017: 347-350).
<b>2.3.1 Streichen</b>	„Aber dennoch sind die wirtschaftsbezogenen Fächer nicht verkehrt. Das ist wichtig zu wissen. Aber vielleicht in einer abgespeckteren Variante“ (AG KM 1 2017: 292-294).

Tab. 10: Allgemeine Auswertung der wirtschaftsbezogenen Qualifikationen (Quelle: eigene Darstellung).

Die Auswertung der Textstellen hat gezeigt, dass innerhalb der wirtschaftsbezogenen Qualifikationen allgemein der gastronomische Bezug fehlt. Dennoch sind die einzelnen Module nicht grundlegend verkehrt und sollten weiterhin gelehrt werden. Eventuell wäre eine Veränderung hin zu mehr gastronomischen Themen notwendig.

Nachdem ein Überblick über die wirtschaftsbezogenen Qualifikationen gegeben wurde, werden im Folgenden die einzelnen Module bearbeitet. Im nächsten Schritt wird das Modul *Volks- und Betriebswirtschaftslehre* behandelt. Die nachfolgende Abbildung zeigt die Codeanzahlen.

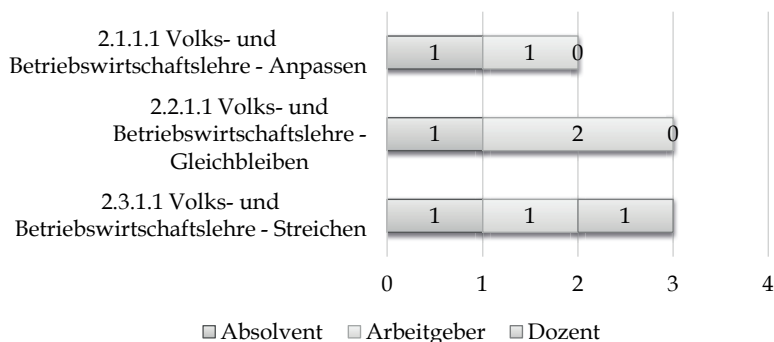


Abb. 15: Codeanzahlen im Modul *Volks- und Betriebswirtschaftslehre* (Quelle: eigene Darstellung).

Die Codeanzahlen zeigen, dass jeweils drei Aussagen im Code Gleichbleiben und im Code Streichen getätigt wurden. Der Code Anpassen wurde weniger oft genannt. Dies könnte eine erste Aussage beinhalten, dass Inhalte gestrichen oder gleichbleiben könnten.

Innerhalb des Moduls hat sich herausgestellt, dass die Experten dieses eher als Allgemeinwissen erachten (vgl. AG RM 2017: 340 f.). Jedoch ist gerade VWL ein Teil, der nicht angewendet wird, weshalb dieser Teil „komplett rausfliegen“ könnte (AG KM 2 2017: 264). Dafür könnte im BWL-Teil verstärkt auf die Betriebsführung – was dem Bereich Existenzgründung zugeordnet werden kann – eingegangen werden (vgl. AG KM 2 2017: 247 f.). Fraglich ist hierbei, ob es hinsichtlich der Anwendung in der Praxis nicht besser wäre, sich lediglich auf BWL zu fokussieren, deutlicher zu zeigen, wie ein Betrieb funktionieren könnte und welche Möglichkeiten es bei der Gründung gibt, als zusätzlich volkswirtschaftliche Themen zu behandeln, die keine Anwendung in der Praxis finden. Die nachfolgende Tabelle 11 zeigt die Aussagen.



<i>Volks- und Betriebswirtschaftslehre</i>	
<b>2.1.1.1 Anpassen</b>	„Wie, was ist ein vollkommener Markt und so was. Kann man wissen, muss ich glaube ich nicht als Koch oder als Restaurantmanager oder als einer, der ein Restaurant führt. Ja. Das war relativ trocken“ (AB KM 2 2017: 299-302).
	„Auch so ein BWL-Teil – dass man da dann wirklich ein bisschen mehr auf die Betriebsführung und die betriebswirtschaftliche Führung eingeht“ (AG KM 2 2017: 247-249).
<b>2.2.1.1 Gleichbleiben</b>	„Also VWL/BWL fand ich persönlich relativ einfach, weil es für mich Allgemeinwissen war“ (AB KM 1 2017: 273-274).
	„Volks- und Betriebswirtschaft, das ist so ein bisschen Allgemeinbildung, die man da noch mal gelernt hat“ (AG KM 1 2017: 298-299).
	„Der restliche Teil, der diese administrativen Sachen befasst hat. Ich weiß nicht, wie das Themengebiet damals hieß. Das war so Wirtschaft und Politik und solche Dinge, die waren auch einfach noch mal für die Allgemeinbildung noch mal wichtig, gewisse Sachen einfach nochmal zu erfahren“ (AG RM 2017: 340-343).
<b>2.3.1.1 Streichen</b>	„Da habe ich die Hälfte bestimmt schon wieder vergessen. So viel zum Thema, was könnte man weglassen. Also, alles was ich nicht erwähnt habe, könnte man wahrscheinlich weglassen“ (AB KM 2 2017: 306-308).
	„Also VWL ist für mich ein Punkt der kann, finde ich, kann komplett rausfliegen“ (AG KM 2 2017: 263-264).
	„Ich muss einfach selbst in Volks- und Betriebswirtschaft. Das sind ja Dinge die eigentlich schon in der Schule angesprochen werden, da sollte ich meinen, dass ich das noch weiß“ (DO RM 2017: 392-394).

Tab. 11: Auswertung des Moduls *Volks- und Betriebswirtschaftslehre* (Quelle: eigene Darstellung).

Aufgrund der Tatsache, dass dieses Modul eher als Allgemeinwissen betrachtet wird, ist es fraglich, ob der Bereich VWL nicht stark gekürzt werden könnte und mehr auf die Inhalte der eigentlichen Existenzgründung eingegangen werden könnte.

Nachdem das Modul *Volks- und Betriebswirtschaftslehre* betrachtet wurde, wird im weiteren Verlauf das Modul *Rechnungswesen* verdeutlicht. Die Anzahlen an Codes sind folgendermaßen verteilt.

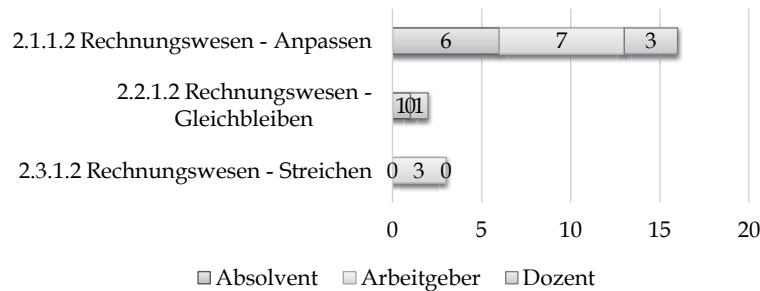


Abb. 16: Codeanzahlen im Modul *Rechnungswesen* (Quelle: eigene Darstellung).

Die Anzahl an Codes könnte bereits darauf schließen lassen, dass im Modul *Rechnungswesen* etwas angepasst werden sollte. Hierin sind die meisten Textstellen kodiert worden. Ebenso wurden drei Aussagen darüber getroffen, dass Inhalte gestrichen werden könnten.

Im Modul *Rechnungswesen* ist ebenfalls der fehlende gastronomische Bezug (vgl. AB KM 1 2017: 239 f.) und der fehlende Einsatz von Programmen, die eine Buchhaltung oder eine Kalkulation darstellen können, sichtbar geworden (AB RM 2017: 261). Gleichbleiben sollte der Bereich der Kalkulation (vgl. AB KM 2 2017: 318 f.). Die Kalkulationsverfahren sind dem Bereich der Kosten- und Leistungsrechnung zugehörig. Dagegen ist das Auflösung von T-Konten nicht relevant (vgl. AG KM 1 2017: 280 f.), was dem Bereich der Finanzbuchhaltung zuzuordnen wäre. Generell stellt sich bezüglich des Moduls *Rechnungswesen* die Frage, ob das Modul „nicht zu sehr ins Detail“ geht (AG KM 1 2017: 280 f.). Eine Umstrukturierung und eine Verdichtung der in der Praxis relevanten Themen wären von Vorteil. Das Erlernen würde den Teilnehmern leichter fallen, da sie einen Bezug zur Praxis herstellen können. Tabelle 12 stellt die beispielhaften Aussagen dar.

<i>Rechnungswesen</i>	
2.1.1.2 Anpassen	„Also, nur weil man Rechnungswesen rechnen kann, heißt das noch nicht, dass man es verstanden hat. Ich glaube, wenn man das noch konkreter auf gastronomische Beispiele beziehen würde, könnte man mehr in Rechnungswesen rausholen“ (AB KM 1 2017: 239-242).
	„Steuern, Steuern und Rechnungswesen würde ich wirklich – nicht komplett streichen – aber anders strukturieren, weil der häufigste Satz, der in Steuern und in Rechnungswesen kam: ‚Das dürft ihr gar nicht machen, das muss euer Steuerberater machen‘. Das war mit einer der häufigsten Sätze“ (AB KM 1 2017: 357-360).
	„Also lieber nochmal jemanden einen anständigen Dreisatz beibringen als, ja, so eine Verkaufsrechnung, die dann über zwei Seiten geht, wo du dann später auf deinen Verkaufspreis für ein Wiener Schnitzel bei raus kommst. Also. Nicht weglassen, weil es ist interessant“ (AG KM 2 2017: 375-378).
	„Auf die neuen Medien in dem Sinne. Weil es ist eigentlich nur rein theoretisch, wie man das so früher gemacht hat mit seinem Kassenbuch, wie man das ja heute immer noch machen könnte, aber es macht ja keiner mehr“ (AG KM 2 2017: 290-293).
	„Vielleicht ist es wirklich so, dass man (...) dass man mehr so was wegnehmen sollte, wie diesen buchhalterischen Bereich. Einfach ein bisschen verkürzen und wirklich mehr auch auf dieses Gästeorientierte dann auch einzugehen“ (AG RM 2017: 328-330).
2.2.1.2 Gleichbleiben	„Was wichtig ist, ist natürlich wieder die ganze Kalkulation. Das muss ein Koch wirklich wissen“ (AB KM 2 2017: 318-320).
	„Wirtschaftlich, dass hatte ich ja vorher eigentlich schon gemacht, weil ich muss ja auch meine Speisekarten kalkulieren, mein Getränkekarte beim Einkauf Preisvergleiche machen, gucken wo ich was herbekomme – das sind Dinge, die wir in den Rahmenlehrplänen haben. Damit arbeitet man täglich“ (DO RM 2017: 294-297).

2.3.1.2 Streichen	„Wobei ich nicht weiß, ob da so Sachen wie Rechnungswesen nicht zu sehr ins Detail gehen“ (AG KM 1 2017: 280-281).
	„Aber dass ich so T-Konten nach links und rechts auflösen kann oder so, das wird nie ein Küchenmeister selber machen“ (AG KM 2 2017: 280-282).
	„Bis auf Rechnungswesen – war echt zu sehr ins Detail teilweise gewesen und die Lernmethode bei Recht und Steuern. Ich weiß ja nicht, ob das am Fach liegt, dass das da halt so ist. Aber ja. Das war nicht so gut gewesen“ (AG KM 1 2017: 305-308).

Tab. 12: Auswertung des Moduls *Rechnungswesen* (Quelle: eigene Darstellung).

Nachdem das Modul *Rechnungswesen* analysiert wurde, wird deutlich, dass eine Änderung der Inhalte im Bereich der Buchhaltung gut wäre, um eine stärkere Praxisorientierung zu gewährleisten. Auch der Einsatz von Programmen oder Technik wurde genannt. Der Bereich Kalkulation sollte jedoch bestehen bleiben.

Im nächsten Schritt wird das Modul *Recht und Steuern* beleuchtet. Hierzu werden zunächst die Anzahlen an kodierten Textstellen dargestellt:

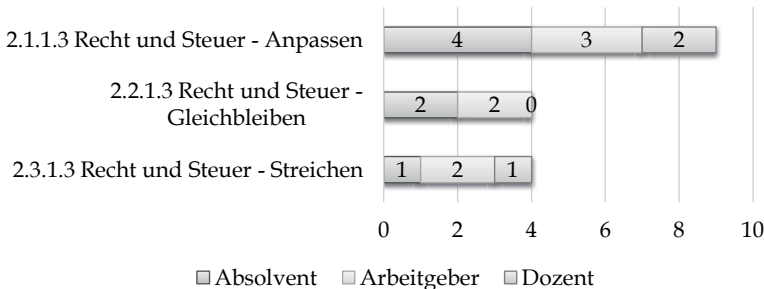


Abb. 17: Codeanzahlen im Modul *Recht und Steuern* (Quelle: eigene Darstellung).

Das Modul *Recht und Steuern* zeigt ebenfalls eine stärkere Codierung im Bereich Anpassen. Es ist zudem die selbe Anzahl an Textstellen mit Gleichbleiben und Streichen kodiert worden. Dies könnte bereits darauf schließen lassen, dass innerhalb des Moduls verschiedene Inhalte für eine stärkere Anwendung in der Praxis geändert werden sollten. Daher werden im nächsten Schritt die Aussagen der Experten analysiert.

Im Modul *Recht und Steuern* wird deutlich, dass der Bereich Rechtliche Zusammenhänge verkürzt werden könnte (vgl. AB RM 2017: 346 f.) und lediglich Inhalte gelehrt werden sollten, welche dann auch in der Praxis Anwendung finden, wie zum Beispiel Besitzer und Eigentümer oder Arbeitsrecht (AB KM 1 2017: 264 f.). Die Handhabung und der Umgang mit den Gesetzesbüchern ist „super wichtig“ (AG KM 1 2017: 302). Auffällig ist, dass innerhalb des Bereichs Steuerliche Bestimmungen die Aussagen dahingehen, dass diese Tätigkeiten von einem Steuerberater gemacht werden und somit nur grob angeschnitten werden müssten (vgl. DO RM 2017: 363 ff.). Die nachfolgende Tabelle 13 zeigt die beispielhaften Aussagen.

<i>Recht und Steuern</i>	
<b>2.1.1.3 Anpassen</b>	„Steuern, Steuern und Rechnungswesen würde ich wirklich – nicht komplett streichen – aber anders strukturieren, weil der häufigste Satz, der in Steuern und in Rechnungswesen kam: ‚Das dürft ihr gar nicht machen, das muss euer Steuerberater machen‘. Das war mit einer der häufigsten Sätze“ (AB KM 1 2017: 357-360).
	„Weiß nicht, vielleicht bei Recht und Steuern, dass man sich wirklich bisschen mehr nur auf das, was man im Betrieb auch haben könnte, drauf fixiert“ (AB RM 2017: 337-339).
	„Dass man sich da nur so auf das Wesentliche konzentriert. Was ein Pachtvertrag ist, oder wie das zustande kommt“ (AB RM 2017: 346-347).
	„Ich gehe (...) gerade so Sachen, wie BWL Recht und Steuern, auf das eingehen, was man in der Praxis auch braucht“ (AG KM 2 2017: 241-242).
<b>2.2.1.3 Gleichbleiben</b>	„Also klar, Vertragsrecht durchaus notwendig. Besitzer, Eigentümer und so weiter, so Rechtsbegriffe klären“ (AB KM 1 2017: 264-265).
	„Bei Recht und Steuern, was gut ist, jetzt einen groben Überblick bekommen haben, wie sind welche Gesetze aufgebaut, wo finde ich vor allem was und wie finde ich das relativ schnell“ (AG KM 2 2017: 308-310).
	„Wenn man weiß, wie man (...) in einem Gesetzbuch lesen kann und damit umgehen kann, ist super wichtig“ (AG KM 1 2017: 301-302).
<b>2.3.1.3 Streichen</b>	„Außer so diese klassischen Sachen, wie berechne ich die Mehrwertsteuer und solche Sachen. Ansonsten hätte man den Teil eher auslassen können“ (AG KM 2 2017: 131-133).
	„Sondern heute wird jeder, der sich selbstständig macht, hat ein Steuerbüro, wo er all seine Sachen hingibt“ (AG RM 2017: 385-386).
	„Diese ganzen Steuersachen braucht er auch nicht“ (DO KM 2017: 155).

Tab. 13: Auswertung des Moduls *Recht und Steuern* (Quelle: eigene Darstellung).

Im Modul *Recht und Steuern* ist zu überlegen, ob lediglich die Handhabung der Gesetzesbücher und gastronomische Themen vermittelt werden. Zudem sollte im Bereich Steuerliche Bestimmungen lediglich ein grober Überblick verschafft werden.

Das Modul Unternehmensführung wurde mit folgenden Anzahlen kodiert.

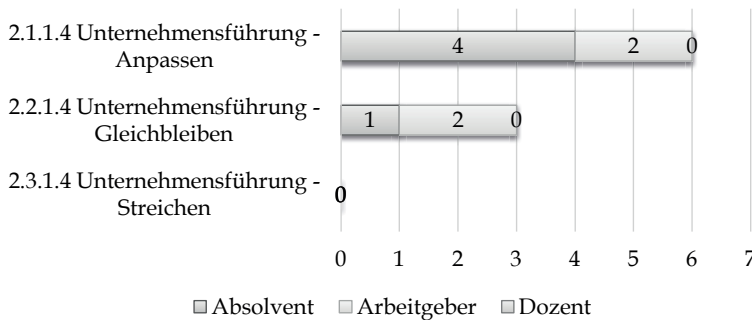


Abb. 18: Codeanzahlen im Modul *Unternehmensführung* (Quelle: eigene Darstellung).

Das Modul *Unternehmensführung* ist das einzige Modul, in dem den Aussagen der Experten zufolge, keine Inhalte gestrichen werden sollten. Jedoch auch in diesem Modul ist die Anzahl an kodierten Textstellen im Code Anpassen am höchsten. Dies könnte darauf schließen lassen, dass keine Inhalte gestrichen werden sollten, jedoch die Inhalte in Teilen angepasst werden sollten, um einen noch stärkeren Praxisbezug gewährleisten zu können.

Im Modul *Unternehmensführung* könnten zusätzliche Themen vermittelt werden (vgl. AB KM 1 2017: 390 f.) und auf die spezifische Unternehmensführung innerhalb der Gastronomie detaillierter eingegangen werden. Dennoch kann in diesem Fach viel auf die Unternehmen übertragen werden (vgl. AG KM 1 2017: 303). Gestrichen werden sollte im Modul *Unternehmensführung* den Expertenaussagen zufolge nichts. Zu überlegen wäre, ob die Stundenanzahl im Modul weiter gesteigert werden könnte, um weitere Inhalte zu vermitteln. Tabelle 14 stellt die Aussagen dar.

<i>Unternehmensführung</i>	
<b>2.1.1.4 Anpassen</b>	„Dafür eventuell bei Unternehmensführung eins, zwei Sachen mehr bzw. Personalwesen, ja“ (AB KM 1 2017: 390-391).
	„Man könnte jetzt sagen, dass einzige was mir aufgefallen ist: Unternehmensführung, Mitarbeiter führen und fördern, das ist relativ ähnlich“ (AB KM 2 2017: 494-495).
	„Wie leite ich ein Unternehmen wirklich betriebswirtschaftlich? Auch das nur relativ kurz angerissen und dann halt ganz viele andere Themen noch behandelt, die eigentlich – wo ich sage – ich die nicht wirklich brauche, auch wenn ich mich selbstständig mache“ (AG KM 2 2017: 249-252).
	„Also man hätte so Sachen wie Abläufe planen und Produkte beschaffen streichen können und dafür sich halt mehr Zeit für Rechnungswesen oder Unternehmensführung nehmen können“ (AG KM 1 2017: 400-402).
<b>2.2.1.4 Gleichbleiben</b>	„Unternehmensführung war eigentlich so das leichteste Fach. Ja, man lernt so ein bisschen die Führungsstile kennen“ (AB KM 2 2017: 345-346).
	„Unternehmensführung fand ich sowieso super, das Fach, weil ich da viel auf das Hotel hier widerspiegeln konnte“ (AG KM 1 2017: 303-304).
	„Unternehmensführung fand ich super“ (AG KM 1 2017: 323).
<b>2.3.1.4 Streichen</b>	Keine Aussage erhalten

Tab. 14: Auswertung des Moduls *Unternehmensführung* (Quelle: eigene Darstellung).

Das Modul *Unternehmensführung* könnte eventuell ausgeweitet und praxisbezogener gestaltet werden. Zudem könnten einige Inhalte ergänzt werden, um den Weg in die Selbstständigkeit und die daraus resultierende Betriebsführung leichter bewerkstelligen zu können.



Generell konnte ermittelt werden, dass die wirtschaftsbezogenen Qualifikationen eine stärkere gastronomische Orientierung aufweisen sollten. Zudem könnten im Modul *Volks- und Betriebswirtschaftslehre* die volkswirtschaftlichen Inhalte verkürzt werden und eine höhere Gewichtung auf die Existenzgründung gelegt werden. Im Modul *Rechnungswesen* ist das Erlernen einer Software für Buchhaltung und Kalkulation wünschenswert. Außerdem könnten die Themen innerhalb der Finanzbuchhaltung gekürzt werden. Im Modul *Recht und Steuern* ist es sehr wichtig, den Umgang mit den Gesetzestexten zu erlernen; er sollte deshalb beibehalten werden. Die steuerlichen Bestimmungen innerhalb des Moduls sollten stark gekürzt werden, da die vermittelten Kenntnisse nicht ausreichen, um eigenständig die steuerlichen Themen zu bewerkstelligen, aber zu detailliert sind, um lediglich einen Überblick zu erhalten. Das Modul *Unternehmensführung* sollte möglichst in praktischen Themen und Themen der Betriebsführung ausgeweitet werden.

Tabelle 15 zeigt mögliche Änderungen innerhalb der wirtschaftsbezogenen Qualifikationen nach den einzelnen Modulen.

Modul	Mögliche Änderungen
<i>Volks- und Betriebswirtschaftslehre</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verkürzung der volkswirtschaftlichen Grundlagen</li> <li>• Höhere Gewichtung innerhalb der Existenzgründung</li> </ul>
<i>Rechnungswesen</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erlernen eines branchenspezifischen Programms für Buchhaltung und Kalkulation</li> <li>• Verkürzung der Finanzbuchhaltung</li> </ul>
<i>Recht und Steuern</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ausweitung der gastronomiespezifischen Themen</li> <li>• Vermittlung der Handhabung von Gesetzesbüchern beibehalten</li> <li>• Steuerliche Bestimmungen stark verkürzen</li> </ul>
<i>Unternehmensführung</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ausweitung der praxisrelevanten Inhalte</li> <li>• Ergänzung innerhalb der Betriebsführung</li> </ul>

Tab. 15: Zusammenfassung möglicher Änderungen innerhalb der wirtschaftsbezogenen Qualifikationen (Quelle: eigene Darstellung).

Im weiteren Verlauf werden zunächst die handlungsspezifischen Qualifikationen des Abschlusses Geprüfter Küchenmeister IHK analysiert. In Bezug auf die Interviewfragen ergibt sich der folgende Zusammenhang:

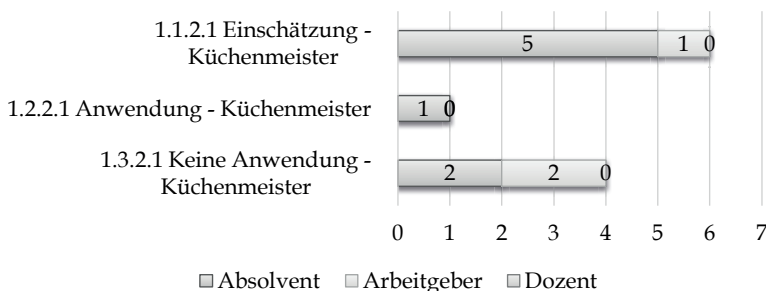


Abb. 19: Codeanzahlen in Code 1 der Aufstiegsfortbildung Geprüfter Küchenmeister IHK (Quelle: eigene Darstellung).

Die Anzahl der Codierungen zeigt, dass die Absolventen im Vergleich zu den Dozenten die meisten Aussagen trafen, was daran liegen könnte, dass die Absolventen zu den berufsspezifischen Inhalten einen stärkeren Bezug haben als die Dozenten.

Im Code 1.1.2.1 Einschätzung wurden die Aussagen über die Aufstiegsfortbildung Geprüfter Küchenmeister IHK mit sechs Textstellen kodiert. Sie beinhalten überwiegend, dass das Modul Mitarbeiter führen und fördern interessant war und dadurch vielleicht der Umgang innerhalb der Küche geändert werden könnte (vgl. AB KM 2 2017: 167 f.). Bei den anderen Modulen (vgl. S. 36) ist fraglich, ob dafür ein Meisterabschluss nötig ist, „um zu wissen, wie die Küche hygienisch sein muss und wie Lagerhaltung geht“ (AG KM 1 2017: 126 ff.). Auch im Bereich der Warenannahme, einem Aspekt aus dem Modul *Abläufe planen, durchführen und kontrollieren*, ist fraglich, ob die Inhalte dargestellt werden sollten, jedoch immer auch die tägliche Praxis innerhalb der Küche bezogen werden sollte (vgl. AB KM 2 2017: 261 f.). Die Experten haben die handlungsspezifischen Qualifikationen eher auf die Großverpflegung bezogen und weniger auf kleinere Betriebe (vgl. AB KM 2 2017: 240 f.). Den Aussagen zufolge seien die Module eher dazu geeignet, anschließend in höheren Positionen zu arbeiten und weniger operativ zu kochen (vgl. AB KM 2 2017: 480). Außerdem wurden die Hygienekonzepte angespro-

chen. Hier haben die Experten auch die jährlichen Unterweisungen angesprochen und angegeben, dass sie eine Vermittlung dieser Inhalte bevorzugen würden, damit die jährlichen Unterweisungen der Mitarbeiter von den Küchenmeistern eigenständig durchgeführt werden könnten (vgl. AB KM 1 2017: 162 f.).

Innerhalb der Aufstiegsfortbildung Geprüfter Küchenmeister IHK haben die handlungsspezifischen Qualifikationen eine recht geringe Anwendung. Dies könnte daran liegen, dass die Experten seit einiger Zeit in der Gastronomie tätig sind und daher, rein fachlich gesehen, nichts Neues im Meisterkurs gelernt haben, was sie jetzt anwenden können (vgl. AG KM 2 2017: 141 f., AB KM 2 2017: 196). Oder dass die Inhalte der Rahmenlehrpläne eine geringe Aktualität aufweisen. Diese Aussagen betreffen vor allem das Modul *Speisentechnologie und ernährungswissenschaftliche Kenntnisse anwenden*, da wenig praktisches Kochen erfolgte, und auf das Modul *Abläufe planen, durchführen und kontrollieren*. Tabelle 16 zeigt die Aussagen zum Code 1 – Anwendung der Inhalte in der Praxis – innerhalb der handlungsspezifischen Qualifikationen der Aufstiegsfortbildung.

<b>Geprüfter Küchenmeister IHK</b>
<b>1.1 Einschätzung der Inhalte in der Praxis</b>
„Ja, also, wie gesagt, eigentlich nur durch vielleicht die Personalführung, wie man jemanden führt, das ist eigentlich, was ganz Schönes, weil es in echt nicht so ist, aber man kann dadurch vielleicht was ändern“ (AB KM 2 2017: 167-169).
„Was für mich dann interessant war, wie es in der Großverpflegung ist. In Krankenhäusern wird dann noch mal mehr darauf geachtet und so bestimmte Produkte nicht verwendet werden dürfen, wie rohe Eier oder so was“ (AB KM 2 2017: 240-242).
„Gerade die Warenannahme mit der Küche getrennt und ja es gibt eine Tür, da kommt alles rein und wieder raus, so ungefähr. Das ist halt so. Da gibt es dann nicht nochmal einen extra Ort, wo das dann angenommen wird und einen Vorraum, wo dann der Müll ausgelagert wird und dann weiter transportiert wird“ (AB KM 2 2017: 261-264).
<b>1.2 Anwendung der Inhalte</b>
„Also gerade Hygienekonzepte und so weiter eventuell noch ein bisschen mehr heraus, die Sicherheitskonzepte mit jährlicher Belehrung über Geräte und so weiter“ (AB KM 1 2017: 162-164).
<b>1.3 Keine Anwendung der Inhalte</b>
„Für einen einfachen Koch relativ wenig. Also, wenn ich bedenke, dass 50 Prozent unseres Meisters oder des Unterrichts Wirtschaft waren“ (AB KM 1 2017: 122-123).
„Im Moment kann ich eigentlich nichts vom Meister anwenden. Muss ich ganz ehrlich sagen, alles Fachliche wusste ich eigentlich vorher schon“ (AB KM 2 2017: 196-197)
„Abläufe planen und durchführen. Wenn man mal 10 oder 15 Jahre in der Gastronomie arbeitet, dann hat man da schon einfach so ein Gefühl für“ (AG KM 1 2017: 219-220).

Tab. 16: Auswertung der Experteninterviews im Abschluss Geprüfter Küchenmeister IHK (Quelle: eigene Darstellung).

Nachdem der erste Code analysiert wurde, werden im Folgenden die Möglichen Änderungen der Inhalte beleuchtet. Es wird mit der Anzahl kodierter Aussagen begonnen.

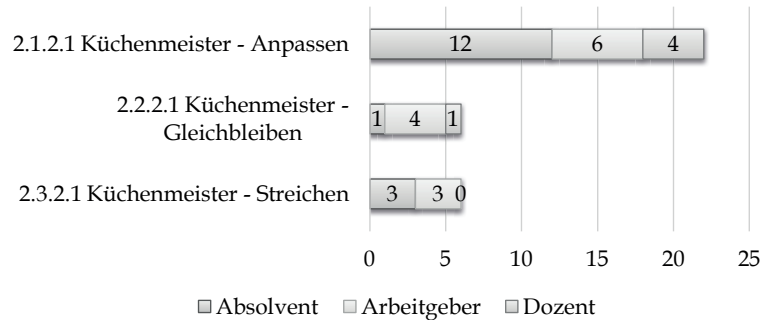


Abb. 20: Codeanzahlen in Code 2 der Aufstiegsfortbildung Geprüfter Küchenmeister IHK (Quelle: eigene Darstellung).

22 kodierte Aussagen lassen im Bereich Anpassen darauf schließen, dass Inhalte definitiv angepasst werden sollten, um eine starke Anwendung in der Praxis zu erreichen. Die Anzahl der kodierten Textstellen der Absolventen ist hier am höchsten. Eventuell könnte dies an dem stärkeren Bezug und der Nähe zum Abschluss liegen. Die beiden anderen Codes sind mit jeweils sechs kodierten Textstellen nicht so stark vertreten, was den Code Anpassen zusätzlich verstärkt.

In den handlungsspezifischen Qualifikationen des Küchenmeisters ist deutlich geworden, dass es den Experten an praktischen Kochschulungen mangelt (vgl. AB KM1: 196, AB KM 2 2017: 395 ff.). Der gewünschte Schwerpunkt der befragten Experten liegt auf dem eigentlichen Kochen und der Warenkunde. Die Module *Abläufe planen, durchführen und kontrollieren* (vgl. AB KM 1 2017: 297) und *Produkte beschaffen und pflegen* hätten hingegen inhaltlich sowie stundenmäßig, gekürzt werden können, da dies Inhalte sind, die in der täglichen Küchenpraxis verwendet und angewendet werden (vgl. AG KM 1 2017: 271 ff.). Das Modul *Mitarbeiter führen und fördern* hätte hingegen intensiver behandelt werden können, weil dieses Modul für die Experten ein ganz wichtiges Thema darstellt (vgl. DO KM 2017: 148), jedoch eine große Ähnlichkeit mit dem Modul *Unternehmensführung* aus den wirtschaftsbezogenen Qualifikationen auf-

weist, und die redundanten Inhalte zukünftig gestrichen werden könnten (vgl. AB KM 2 2017: 375 f.). Im Modul *Abläufe planen, durchführen und kontrollieren* hätten die Befragten weniger Zeit benötigt (vgl. AB KM 1 2017: 314f.), vielleicht weil, dieses Modul ebenfalls der täglichen Praxis nahekommt. Das Modul *Speisentechnologie und ernährungswissenschaftliche Kenntnisse anwenden* hat den Experten gut gefallen und sie haben viel gelernt. Dieses Modul kann aus Sicht der Experten so beibehalten werden (vgl. AB KM 2 2017: 408 f.). Die nachfolgende Tabelle zeigt die Aussagen.

<b>Auswertung der handlungsspezifischen Qualifikationen in der Aufstiegsfortbildung Geprüfter Küchenmeister IHK</b>	
<b>2.1.2.1 Anpassen</b>	„Also, ich würde mir definitiv mehr Praxisteil wünschen“ (AB KM 1 2017: 196).
	„Abläufe planen, durchführen, kontrollieren. Das könnte man auch in der Hälfte der Zeit machen. Genauso wie Produkte schaffen und pflegen. Also 80 Unterrichtsstunden“. I: „Sind dafür angesetzt offiziell“. AB KM 1 2017: „Also da würden 30 reichen“ (AB KM 1 2017: 336-342).
	„Aber auch die Warenkunde müsste deutlich vertieft werden“ (AB KM 1 2017: 502-503).
	„Was ich aber total wichtig finde, ist Verbraucherschutz. Das hat völlig gefehlt und die ganzen Stempel, Etiketten und wie auch immer“ (AB KM 1 2017: 527-528).
	DO KM 2017: „Menschenführung I: Wieso? DO KM 2017: Ich würde sagen intensiver“ (DO KM 2017: 165-169).
<b>2.2.2.1 Gleichbleiben</b>	„Speisentechnologie fand ich sehr gut. Da habe ich einiges gelernt. Das muss man sagen. Das würde ich auch so beibehalten“ (AB KM 2 2017: 408-410).
	„Speisentechnologie haben wir sehr viel gelernt“ (AG KM 1 2017: 247).
	„Außer Speisentechnologie, dafür musste man sich Zeit nehmen, dass war auch wichtig“ (AG KM 1 2017: 361-362).
	„Also gerade in den handlungsspezifischen, dass fand ich eigentlich so von der Art her sehr gut, so wie es gemacht wurde“ (AG KM 2 2017: 301-302).
	„An der Technologie wird sich wohl nichts ändern. Das ist halt so“ (DO KM 2017: 204).

2.3.2.1 Streichen	„Abläufe planen, durchführen und kontrollieren. Das ist auch so etwas, wo man relativ einfach abhandeln könnte“ (AB KM 1 2017: 314-315).
	„Mitarbeiter führen und fördern. Das war relativ ähnlich mit Unternehmensführung. Das ist relativ gleich gewesen, meiner Meinung nach. Das muss ich auch ganz ehrlich sagen, dafür habe ich am wenigsten gelernt. (12 Sek. Pause). Ja. Das hätte man auch weglassen können“ (AB KM 2 2017: 375-378).
	„Produkte beschaffen und pflegen – weiß ich jetzt gar nicht mehr so genau, was da war“ (AB KM 2 2017: 415-416).
	„Genauso wie Produkte beschaffen und pflegen. Genauso wenig. Das hätte ich einfach nicht gebraucht“ (AG KM 1 2017: 391-392).

Tab. 17: Auswertung der handlungsspezifischen Qualifikationen in der Aufstiegsfortbildung Geprüfter Küchenmeister IHK (Quelle: eigene Darstellung).

Es könnte innerhalb der handlungsspezifischen Qualifikationen eine Intensivierung im Modul *Mitarbeiter führen und fördern* stattfinden und die redundanten Inhalte aus dem Modul *Unternehmensführung* könnten abgeglichen und angepasst werden. Die beiden Module *Abläufe planen, durchführen und kontrollieren* und *Produkte beschaffen und pflegen* sind bereits Teil des Alltags der Experten, weshalb die Inhalte zwar zu der Anwendung in der betrieblichen Praxis passen, jedoch die Experten keinen Mehrwert in diesen Modulen sehen. Hierbei könnten die Module eventuell mit praxisrelevanten modernen Inhalten, die den Alltag der Experten verbessern könnten, aufgewertet werden. Das Modul *Speisentechnologie und ernährungswissenschaftliche Kenntnisse anwenden* haben die Experten als positiv betrachtet. Lediglich könnte das praktische Kochen vertieft werden. Im Modul *Gäste beraten* gibt es – aus aktueller Sicht – keine Änderung. Die nachfolgende Tabelle zeigt die möglichen Änderungen:

Geprüfter Küchenmeister IHK	
Modul	Mögliche Änderung
<i>Mitarbeiter führen und fördern</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Intensivierung</li> <li>• Streichen von Redundanzen der Inhalte vom Modul Unternehmensführung</li> </ul>
<i>Abläufe planen, durchführen und kontrollieren</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verkürzung der Stundenanzahl, da die Inhalte die tägliche Praxis darstellen</li> </ul>
<i>Produkte beschaffen und pflegen</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verkürzung der Inhalte</li> </ul>
<i>Speisentechnologie und ernährungswissenschaftliche Kenntnisse anwenden</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vertiefung des praktischen Kochens</li> </ul>
<i>Gäste beraten und Produkte vermarkten</i>	Keine Handlungsempfehlung vorhanden

Tab. 18: Zusammenfassung der möglichen Änderungen innerhalb der handlungsspezifischen Qualifikationen in der Aufstiegsfortbildung Geprüfter Küchenmeister IHK (Quelle: eigene Darstellung).

Nachdem die Aufstiegsfortbildung Geprüfter Küchenmeister IHK mit einer möglichen Änderung der Inhalte abschließend analysiert wurde, wird im weiteren Verlauf die Aufstiegsfortbildung Geprüfter Restaurantmeister IHK betrachtet. Zunächst wird die Anzahl an kodierten Textstellen beleuchtet.

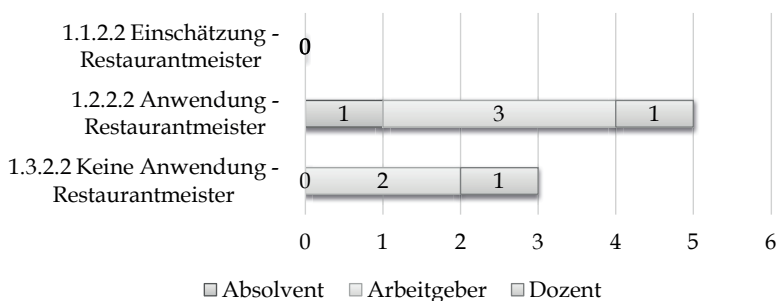


Abb. 21: Codeanzahlen in Code 1 der Aufstiegsfortbildung Geprüfter Restaurantmeister IHK (Quelle: eigene Darstellung).



Im Hinblick auf die Aufstiegsfortbildung Geprüfter Restaurantmeister IHK gab es keine geeignete Aussage zum Bereich Einschätzung. Der Code Anwendung hatte hier die stärkste Bedeutung, was daran liegen könnte, dass in diesem Abschluss häufiger Inhalte angewendet werden als im vorherigen Abschluss.

Aufseiten der Restaurantmeister ist vor allem das Modul *Mitarbeiter führen und fördern* positiv hervorgehoben worden, da dieses Thema in der Praxis eine hohe Bedeutung aufweist (AG RM 2017: 217 f.). Ebenso ist das Modul *Gäste bewirten* genannt worden, in dem auch die Kommunikation mit dem Gast eine Anwendung in der Praxis findet (AG RM 2017: 381 ff.). Das Modul *Produkte beschaffen und pflegen* findet in der Praxis der Restaurantmeister ebenfalls Anwendung, da hier der Einkauf von Produkten und Waren durchgenommen wird (vgl. DO RM 2017: 303 f.). Die Experten haben bestätigt, dass sie in der Praxis die rein fachlichen Themen im Modul *Gäste bewirten* nicht anwenden, weil sie dieses Wissen entweder vorher schon hatten (vgl. AG RM 2017: 121 f.) oder weil die Inhalte nur noch für die Ausbildung der Auszubildenden vermittelt werden (vgl. DO RM 2017: 312 f.). Hierbei sind die Inhalte der Aussagen dem Modul *Gäste bewirten* zuzuordnen, welches kaum oder wenig Anwendung in der Praxis findet. Die nachfolgende Tabelle zeigt die Aussagen.

<b>Geprüfter Restaurantmeister IHK</b>
<b>1.1 Einschätzung der Inhalte in der Praxis</b>
Keine Aussage vorhanden
<b>1.2 Anwendung der Inhalte</b>
„Also gerade mit Führung – Mitarbeiter führen und fördern. Auch mal doch erst mal zuhören, was der Mitarbeiter zu sagen hat, anstatt erstmals böse zu werden“ (AB RM 2017: 217-219).
„Also, ich muss mich öfters mit einem Gast auseinandersetzen und seinen Problemen, als dass ich halt einen Preis ausrechnen muss. Und ich muss mich öfters mit einem Problem des Mitarbeiters oder mit einem internen Problem, egal auf welcher Ebene es ist, auseinandersetzen, als dass ich halt mich über das Steuerrecht vom Restaurant auseinandersetzen muss“ (AG RM 2017: 381-385).
„Sie sind beide Restaurantmeister und beide sind sehr stark eingebunden in diese Tätigkeiten, was Einkauf und dergleichen betrifft. Also insofern war das schon sehr wichtig für sie, dass sie wissen, wo kann ich was beziehen, worauf muss ich achten. Das ist schon in Ordnung. Also, das sollte man auch wissen“ (DO RM 2017: 303-307).
<b>1.3 Keine Anwendung der Inhalte</b>
„Also, es gibt jetzt nichts, wo ich im Restaurant sage: „Ah, gut, dass Du damals in der Meisterprüfung eine Forelle filetieren musstest, weil das muss ich jetzt heute machen und Gott sei Dank habe ich das damals gelernt, weil sonst könnte ich es jetzt nicht““ (AG RM 121-124).
„Gewisse Servicearten und -abläufe, die heute einfach gar nicht mehr zeitgemäß sind, die man auch nicht mehr anwenden würde“ (AG RM 2017: 170-172).
„Quasi die angewandten Cocktails – was auch nicht gemacht wird, ist eigentlich das Flambieren und Tranchieren, was wir nur im Rahmen der Ausbildung dann tatsächlich dann machen“ (DO RM 2017: 312-314).

Tab. 19: Codeaussagen von Code 1 – Anwendung der Inhalte in der Praxis im Abschluss Geprüfter Restaurantmeister IHK (Quelle: eigene Darstellung).

Im weiteren Verlauf wird der zweite Code – Mögliche Änderungen der Inhalte – für den Geprüften Restaurantmeister IHK betrachtet. Hierbei wird zunächst auf die Codeanzahlen eingegangen.

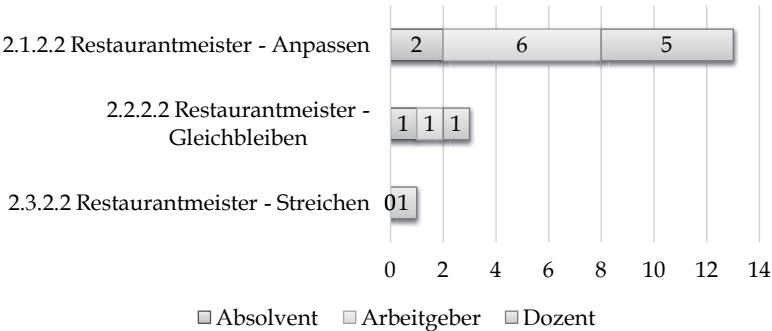


Abb. 22: Codeanzahlen im zweiten Code innerhalb der Aufstiegsfortbildung Geprüfter Restaurantmeister IHK (Quelle: eigene Darstellung).

Die Anzahl der Codes könnte einen Rückschluss darauf zulassen, dass auch hier Inhalte angepasst werden sollten, um eine stärkere Anwendung in der Praxis zu ermöglichen. Die Codeanzahlen zeigen, dass innerhalb dieser Aufstiegsfortbildung wenige Inhalte gestrichen werden; diese Forderung wurde lediglich einmal geäußert.

Es ist ersichtlich geworden, dass viele Inhalte, wie z. B. Servierarten und klassische Menüfolge (vgl. AG RM 2017: 176 ff.), überholt sind und daher innerhalb der Aufstiegsfortbildung modernisiert werden könnten. Zudem ist zu überlegen, ob und warum die Prüfung für diese Aufstiegsfortbildung sich so wenig von der Gesellenprüfung im praktischen Bereich unterscheidet (vgl. AG RM 2017: 304 ff.). Der Bereich Marketing und Verkauf könnte deutlich intensiver behandelt werden, da dieser die eigentliche Gästeberatung darstellt (vgl. DO RM 2017: 270). Gleichbleiben sollte das Modul *Mitarbeiter führen und fördern*, da es wichtig ist, wie man Mitarbeiter korrekt schult und auf sie eingeht (vgl. AG RM 2017: 146 f.). Das einzige Thema, das eventuell gestrichen werden könnte, ist die Vermittlung der Allergenen Stoffe innerhalb des Moduls Gäste betreuen und beraten (vgl. DO RM 2017: 246 f.). Tabelle 21 zeigt beispielhaft einige Aussagen der Experten.

<b>Auswertung der handlungsspezifischen Qualifikationen in der Aufstiegsfortbildung Geprüfter Restaurantmeister IHK</b>	
<b>2.1.2.2 Anpassen</b>	„Auf jeden Fall hat mir sehr gefehlt auch die Weinkunde im Restaurantmeisterkurs“ (AB RM 2017: 166-167).
	„Also, ich sage mal, diese verschiedenen Servicearten, französischer Service, amerikanischer Service, ob das jetzt Buf-fettsservice oder russischer Service ist, oder. Die Sachen gibt es heute gar nicht mehr“ (AG RM 2017: 176-178).
	„Marketing und Verkauf ist nicht viel drin und das was mir ganz große Probleme und vor allem auch Sorgen bereitet, das ist eigentlich die Abteilung Gästeberatung“ (DO RM 2017: 270-272).
	„Ich glaube wir müssen bei Produkte beschaffen und pflegen ein bisschen anpassen. Weil wir doch heute ganz andere Geräte auch haben“ (DO RM 2017: 377-379).
<b>2.2.2.2 Gleichbleiben</b>	„Was da drin ist, ist schon ein Muss. Also was wir da alles gelernt haben, fand ich auch wichtig“ (AB RM 2017: 306-307).
	„Ganz klar, einfach die Abläufe zu lernen, wie man sich um Mitarbeiter kümmert, wie man Mitarbeiter richtig schult, wie man auf die Mitarbeiter zugeht, wie man denen was beibringt, um einfach auch als Führungsposition oder als Vorbild auch den Mitarbeitern gegenüberzutreten“ (AG RM 2017: 146-149).
	„Wir haben Qualitätsmanagement mit drin, da kann man vielleicht noch ein bisschen was anderes. Grundsätze der Lagerhaltung sind drin, das muss ich wissen, wie ich mich kümmere, wenn was instand gesetzt werden muss. Also im Prinzip ist es schon allumfassend“ (DO RM 2017: 400-403).
<b>2.3.2.2 Streichen</b>	„Ja, und das ist aber auch die Frage, muss ich wirklich von meinem Servicemitarbeiter oder meinem Restaurantleiter verlangen, dass er über sämtliche Allergene Bescheid weiß, was mein Gast essen kann oder nicht“ (DO RM 2017: 246-248).

Tab. 20: Auswertung der handlungsspezifischen Qualifikationen in der Aufstiegsfortbildung Geprüfter Restaurantmeister IHK (Quelle: eigene Darstellung).

In der Aufstiegsfortbildung Geprüfter Restaurantmeister IHK hat sich gezeigt, dass ebenfalls eine stärkere Orientierung auf die aktuelle Praxis für die Anwendung relevant wäre. Im Modul *Mitarbeiter führen und fördern* können die Inhalte gleichbleiben. Hier haben die Experten sich positiv geäußert und keine Verbesserung gefordert. Zu den beiden Modulen *Abläufe planen, durchführen und kontrollieren* und *Produkte beschaffen und pflegen* kann aus aktueller Sicht keine Änderung aktuell bestimmt werden, da hierzu von den Experten keine Aussage getätigt wurde. Das Modul *Gäste betreuen und beraten* könnte inhaltlich im Bereich Nahrungsinhaltsstoffe gekürzt werden und dafür im Bereich Marketing und Verkauf erweitert werden. Im Modul *Gäste bewirten* ist eine Modernisierung der Inhalte zu empfehlen und die Komprimierung der Servierarten zu überdenken. Die nachfolgende Tabelle 22 stellt mögliche Änderungen dar.

Geprüfter Restaurantmeister IHK	
Modul	Mögliche Änderungen
<i>Mitarbeiter führen und fördern</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gleichbleiben der Inhalte</li> </ul>
<i>Abläufe planen, durchführen und kontrollieren</i>	Keine Änderungen vorhanden
<i>Produkte beschaffen und pflegen</i>	Keine Änderungen vorhanden
<i>Gäste betreuen und beraten</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kürzen der Inhalte innerhalb der Grundlagen zeitgemäßer Ernährung</li> <li>• Steigerung von Marketing und Verkauf</li> </ul>
<i>Gäste bewirten</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Modernisierung der Inhalte</li> <li>• Komprimieren der Servierarten</li> </ul>

Tab. 21: Zusammenfassung der Handlungsempfehlung innerhalb der handlungsspezifischen Qualifikationen in der Aufstiegsfortbildung Geprüfter Restaurantmeister IHK (Quelle: eigene Darstellung).

Nachdem der zweite Hauptcode analysiert wurde, wird im weiteren Verlauf der dritte Hauptcode – 3 Beteiligung an den Aufstiegsfortbildungen – beleuchtet. Innerhalb dieses Hauptcodes wurden die Aussagen der Experten in vier Unter codes unterteilt, um einen tieferen Eindruck über die Aussagen zu erhalten. Hierbei wurde zunächst untersucht, wie viele Mitarbeiter mit einem Meistertitel

den Experten bekannt sind. Im zweiten Untercode wurde auf die Relevanz eingegangen, jemanden mit einem Meistertitel einzustellen. Untercode drei und vier beziehen sich jeweils auf die Änderungen. Untercode drei enthält Aussagen über notwendige Änderungen, die durchgeführt werden müssten, um mehr Mitarbeitende für die beiden Aufstiegsfortbildungen zu begeistern. Hier soll die Frage betrachtet werden, ob bestimmte Parameter innerhalb der Fortbildung geändert werden sollten. Untercode vier bezieht sich auf etwaige Änderungen mit dem Ziel, dass mehr Arbeitgeber Mitarbeiter mit einem Meistertitel einstellen. Die Anzahlen der UnterCodes sind in der folgenden Abbildung dargestellt.

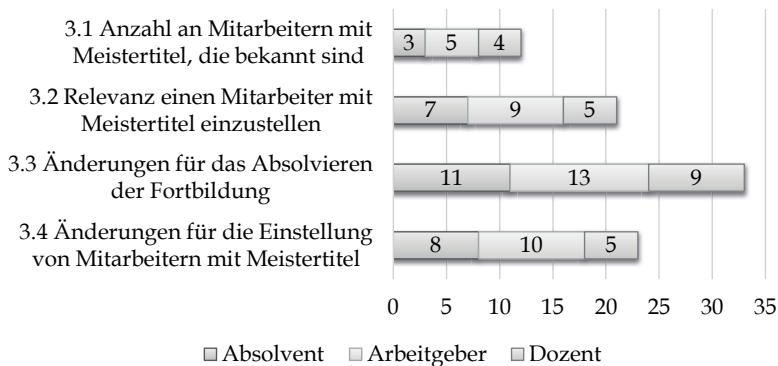


Abb. 23: Codeanzahlen im dritten Code – Beteiligung (Quelle: eigene Darstellung).

Es wird deutlich, dass der dritte Untercode am häufigsten kodiert wurde. Dies könnte auf die Relevanz für diesen Untercode schließen lassen und auf mögliche Änderungen an der Fortbildung. Dazu werden im Weiteren die vier UnterCodes analysiert.

Die Anzahl der Mitarbeiter mit einem Meistertitel können die Experten „an einer Hand“ abzählen (AB KM 2 2017: 105). Außerdem verfügen überwiegend hochrangige Mitarbeiter über einen Meistertitel (vgl. AB RM 2017: 51, AG KM 2 2017: 63). Viele Mitarbeiter haben den Meister als Chance genutzt, um in Großküchen oder im Cateringbereich arbeiten zu können, was ohne eine Aufstiegsfortbildung nicht möglich war (vgl. DO KM 2017: 75 f.). Tabelle 22 stellt ausgewählte Aussagen der Experten dar.

<b>3.1 Anzahl an Mitarbeitern mit Meistertitel, die bekannt sind</b>
„Also, ich glaube, das kann ich an einer Hand abzählen. In der Lehre ein Mal, einen Küchenmeister. Ich denke, mein Küchenchef war auch Küchenmeister. Ja, gut. In der Lehre waren es ein paar mehr. Dann mein Sous Chef, damals war es ein Küchenmeister und dann haben dort zwei Angestellte gerade ihren Meister auch gemacht. Das war es“ (AB KM 2 2017: 105-109).
„Also wir haben noch einen angestellten Koch, der auch Küchenmeister ist, und ja. Das ist – glaube ich – ziemlich selten in der Gastronomie, aber wir haben zwei Küchenmeister in der Küche“ (AG KM 1 2017: 60-62).
„Unser F&B Manager hat einen“ (AG KM 2 2017: 63).
„Ich habe einen Küchenchef, der hat seinen Küchenmeister“ (AG RM 2017: 48).
„Von denen, die tätig sind so in der Hotellerie hier rum, nicht so sehr viele“ (DO RM 2017: 98).
„Es sind viele Kollegen, die es als Sprungbrett benutzt haben, nicht in der Gastronomie, die wollten dann in den Cateringservice, in gewisse Großküchen, um da reinzukommen und da brauchen sie diesen Titel“ (DO KM 2017: 75-77).

Tab. 22: Auswertung von Code 3.1 Anzahl Mitarbeiter mit einem Meistertitel, die bekannt sind (Quelle: eigene Darstellung).

Vonseiten der Experten besteht die Forderung, dass ein Meister auch „als Meister bezahlt werden“ (AB KM 1 2017: 62) sollte und es wird festgestellt, dass das Geld in den Unternehmen dafür oft nicht vorhanden ist (AG KM 1 2017: 100). Daher sinkt die Bereitschaft, jemanden mit einem Meistertitel einzustellen. Zudem kommt erschwerend hinzu, dass der Abschluss Geprüfter Küchenmeister IHK nicht bedeutet, dass der Mitarbeiter besonders gut kochen kann (vgl. AB KM 2 2017: 154 f.) und man im Restaurantbereich nach vielen Jahren auch ohne einen Abschluss als Geprüfter Restaurantmeister IHK Restaurantleiter wird (vgl. AB RM 2017: 95). Auf der anderen Seite sind Mitarbeiter mit einem Meistertitel persönlich und fachlich gereifter (vgl. DO RM 2017: 122), was eher für die Relevanz sprechen könnte, jemanden mit einem Meistertitel einzustellen. Tabelle 23 zeigt ausgewählte Experten-Aussagen.

<b>3.2 Relevanz einen Mitarbeiter mit Meistertitel einzustellen</b>
„Also wenn ich ein Restaurant hätte, würde ich darauf eigentlich keinen großen Wert legen“ (AB KM 2 2017: 149-150).
„Es kommt immer darauf an. Also Küchenmeister heißt für mich nicht, dass er besonders gut kochen kann, weil im Endeffekt kochen lernt man eigentlich nicht“ (AB KM 2 2017: 154-156).
„Im Restaurantbereich wird man irgendwann nach vielen Jahren trotzdem Restaurantleiter“ (AB RM 2017: 95-96).
„Ja, einen Meister zu bezahlen, nach Tarif ist schon, der ist schon sehr teuer. Sagen wir es mal so. Das Geld haben wir momentan einfach nicht“ (AG KM 1 2017: 100-101).
„Du findest auch gute Mitarbeiter ohne einen Meister“ (AG RM 2017: 231-232).
„Sowohl fachlich als auch menschlich. Weil dann ist er doch etwas gereifter, behaupte ich jetzt mal. Aber ansonsten, nein, ich sehe es schon mittlerweile etwas prekär, ob ich einen Restaurantmeister wirklich brauche“ (DO RM 2017: 122-124).

Tab. 23: Auswertung von Code 3.2 Relevanz einen Mitarbeiter mit Meistertitel einzustellen (Quelle: eigene Darstellung).

Es wurde deutlich, dass meistens hochrangige Mitarbeiter über einen Meistertitel verfügen. Jedoch ist die Bereitschaft, einen Mitarbeiter mit einem Meistertitel einzustellen, nicht besonders groß, da in vielen Betrieben die finanziellen Möglichkeiten fehlen, um den Meistertitel zu vergüten und der Titel nichts darüber aussagt, ob der Mitarbeiter gut kochen oder bedienen kann.

Im Code 3.3 Änderungen für das Absolvieren der Fortbildung soll ein Überblick gegeben werden, was sich ändern müsste, damit mehr Mitarbeiter eine Fortbildung als Küchen- oder Restaurantmeister absolvieren. Hierbei wurde deutlich, dass im Bereich der Gastronomie kein Meistertitel erforderlich ist (vgl. S. 15). Daher stellt sich die Frage – sowohl für Unternehmen als auch für potenzielle Absolventen –, wieso überhaupt ein Meistertitel angestrebt werden sollte (vgl. AG KM 1 2017: 454 f., AG KM 2 2017: 352 ff., DO RM 2017: 153 ff.). Zudem bringt der Meistertitel vielen als Angestellte weder monetär noch im Bereich der Anerkennung etwas (vgl. (AB KM 2 2017: 432) und die Unternehmen sind oft nicht bereit (oder können es sich finanziell nicht leisten), einen Mitarbeiter auf eine Meisterschule zu schicken (AB KM 1 2017: 449 f.). Hier bietet das Aufstiegs-BAföG Unterstützung. Damit es in Anspruch genommen werden kann,



sollte nach Ansicht der Experten der Vorgang der Beantragung leichter gestaltet werden (vgl. DO KM 2017: 358 ff.). Die nachfolgende Tabelle 24 zeigt die beispielhaften Aussagen der Experten.

3.3 Änderungen für das Absolvieren der Fortbildung
„Also Mitarbeiter fördern oder Mitarbeiter in Weiterbildung schicken, ist nicht verbreitet in der Gastronomie“ (AB KM 1 2017: 446-448).
„Oder ich habe es ja jetzt auch als Sprungbrett genommen, um mehr in die Weinbranche zu gehen und aus dem Restaurant komplett raus im Prinzip“ (AB RM 2017: 374-375).
„Das ist für mich schon mal ein ganz grundlegendes Problem von der IHK und ja von der Industrie- und Handelskammer. Ich finde für mich ist Gastronomie, der Beruf Koch, ein Handwerk wie jedes andere Handwerk auch und man muss in jedem Handwerk einen Meister haben, um einen Betrieb aufmachen zu dürfen. Warum ist das in der Gastronomie nicht so?“ (AG KM 1 2017: 439-443).
„Egal, ob Sie einen Meistertitel haben oder nicht, er wird nicht honoriert“ (DO RM 2017: 162-163).

Tab. 24: Auswertung von Code 3.3 Änderungen für das Absolvieren der Fortbildung (Quelle: eigene Darstellung).

Damit also die Aufstiegsfortbildung von den Mitarbeitern absolviert wird, ist zunächst eine Änderung der Regelungen innerhalb der Gastronomie notwendig. Eine kurze Schulung sollte nicht ausreichen, um ein Restaurant zu eröffnen, sondern ein Meistertitel sollte zur Eröffnung vorhanden sein. Zudem hat der Verzicht auf das Absolvieren einer Aufstiegsfortbildung häufig finanzielle Gründe. Hier sind eine Reduzierung der Kosten und eine erleichterte Beantragung von Aufstiegs-BAföG zu empfehlen.

Im Code 3.4 Änderungen für die Einstellung von Mitarbeitern mit einem Meistertitel soll ein Überblick verschafft werden, was sich ändern müsste, damit mehr Arbeitgeber Mitarbeiter mit einem Meistertitel einstellen. In diesem Bereich kommt ebenfalls zum Tragen, dass ein Meister in der Gastronomie vorhanden sein sollte oder aber das bestimmte hochrangige Positionen an den Meister gekoppelt sind (vgl. AG KM 2 2017: 380 f.). Zudem sollte die Aufstiegsfortbildung praxisbezogener werden (vgl. AB KM 1 2017: 497 ff.). Verwunderlich ist, dass die Experten die Aufstiegsfortbildung ebenso nicht vergüten würden, da nicht garantiert ist, ob dieser Mitarbei-

ter besser kochen kann (vgl. AB KM 2 2017: 461 f.). Tabelle 25 zeigt beispielhaft einige Aussagen der Experten.

<b>3.4 Änderungen für die Einstellung von Mitarbeitern mit Meistertitel</b>
„Also ich würde einen Meister natürlich dann einstellen, wenn er fachlich mehr weiß als der normale Koch und das müsste dann bedeuten, dass er einfach viel mehr noch in die Fachtheorie und in die Materie reingeht“ (AB KM 1 2017: 497-500).
„Ich würde ihm aber auch nicht mehr dafür zahlen, weil in Restaurants geht es darum, dass er gut kocht, kochen kann und das funktioniert meiner Meinung nach nur über langjährige Erfahrung und das kann man in einem halben Jahr auch keinem besser beibringen“ (AB KM 2 2017: 461-464).
„Auf der einen Seite kann man sagen, es müsste, die Fortbildung müsste intensiviert werden, dass man später weiß, wenn man jemanden mit Restaurantmeister, der das Knowhow definitiv hat. (...) Auf der anderen Seite kann man auch sagen, wenn du mittlerweile ja noch einen kriegst, der zumindest seinen Meister schon mal gemacht hat, ist es ja auch schon mal super“ (AG RM 2017: 440-445).
„Fragen tut keiner mehr danach, wenn es noch einer fragt, geht es halt um die AEVO, weil man halt einen Ausbilder braucht für den Betrieb“ (AG RM 2017: 452-454).
„Ich glaube wir gehören zu einer aussterbenden Art“ (DO RM 2017: 485).

Tab. 25: Auswertung von Code 3.4 Änderungen für die Einstellung von Mitarbeitern mit Meistertitel (Quelle: eigene Darstellung).

Bei der Einstellung von Mitarbeitern mit einem Meistertitel zeigt sich, dass der Meister nicht benötigt wird und daher auch nicht die Bereitschaft besteht, jemanden mit einem Meistertitel einzustellen. Da keine Aussage darüber getroffen werden kann, was die potenziellen Mitarbeiter in der Küche oder im Service mit einem Meistertitel fachpraktisch besser können als Mitarbeiter ohne einen Meistertitel, ist die Relevanz jemanden, mit einem Meistertitel einzustellen, zudem nicht konkret geben.

Der dritte Hauptcode – Beteiligung an den Aufstiegsfortbildungen – zeigte, dass die Experten wenig Mitarbeiter mit einem Meistertitel kennen und überwiegend hochrangige Mitarbeiter den Abschluss

dem Geprüften Küchenmeister IHK oder Geprüften Restaurantmeister IHK absolviert haben. An den beiden Aufstiegsfortbildungen sollte sich, aus Sicht der Experten, zunächst nichts ändern, da das Verständnis für Weiterbildung in der Branche nicht gegeben ist. und Zudem ist nicht klar, welche Vorteile die Aufstiegsfortbildungen für die Unternehmen beinhalten, da ein Mitarbeiter mit einem Meistertitel nicht automatisch in der betrieblichen Praxis höhere Kompetenzen vorweisen kann.

Nachdem die Experteninterviews ausgewertet wurden, werden im Fazit mögliche Veränderungen der beiden betrachteten Aufstiegsfortbildungen zusammengefasst und ein Ausblick auf weitere Aufstiegsfortbildungen wird gegeben.

## 6 Fazit

Eines der Hauptproblemfelder in der Gastronomie ist die Personalgewinnung. Einigen Mitarbeitern fehlt es an Motivation, eine Weiterbildung durchzuführen. Außerdem werden Weiterbildungsmaßnahmen von den Unternehmen oft nicht honoriert. Die Arbeit hat erörtert, ob die Ursache möglicherweise darin liegt, dass die Inhalte der DIHK-Rahmenlehrpläne in der betrieblichen Praxis keine oder nur geringe Anwendung finden. Folgende Forschungsfrage sollte beantwortet werden: Finden die Inhalte der DIHK-Rahmenlehrpläne für die Aufstiegsfortbildungen Geprüfter Küchenmeister IHK und Geprüfter Restaurantmeister IHK in der betrieblichen Praxis Anwendung?

Um die Inhalte der DIHK-Rahmenlehrpläne mit deren Anwendung in der Praxis zu vergleichen, wurden Experteninterviews durchgeführt und anschließend analysiert.

Die in der Arbeit betrachteten Aufstiegsfortbildungen stellen einen weiteren Kompetenzerwerb, die Steigerung der Qualifizierung und der Niveau-Stufe auf Stufe 6 des DQR bei den Teilnehmern dar. Hierbei soll eine Erweiterung der Fach-, Sozial- und Selbstkompetenz erreicht werden, die den Absolventen ihren beruflichen Alltag in vieler Hinsicht erleichtern soll. Aufgrund der Gestaltung der DIHK-Rahmenlehrpläne in die wirtschafts- und handlungsspezifischen Qualifikationen erfolgt eine Erweiterung der Kompetenzen in erster Linie innerhalb der Fachkompetenz und nicht, wie in den Niveau-Stufen des DQR festgehalten, in allen drei Kompetenzen. Aufgrund der identischen wirtschaftlichen Qualifikationen unterschiedlicher Fach- und Meisterabschlüsse der IHK ist eine Handlungsorientierung innerhalb der einzelnen Abschlüsse nicht möglich, da jeder Abschluss eine andere berufliche Orientierung hat und daher auch andere Inhalte vermittelt werden sollten.

Die Befragung der Experten hat ergeben, dass innerhalb der betrieblichen Praxis eine geringe Anwendung der Inhalte der DIHK-Rahmenlehrpläne stattfindet und einige Inhalte aufgrund einer abstrakten und nicht modernen Ausrichtung überhaupt nicht angewendet werden können. Deutlich wurde, dass daher eine Differenz zwischen den Inhalten der DIHK-Rahmenlehrplänen und der betrieblichen Praxis besteht.

Die wirtschaftsbezogenen Qualifikationen sind für die beiden Aufstiegsfortbildungen identisch und stellen aus Sicht der DIHK ein allgemeines Modul dar. Hier fehlten den befragten Experten stets der gastronomische Bezug und die Relevanz für die Gastronomie. Innerhalb der vier Module sollte den Befragten zufolge stärker auf die Existenzgründung und die Betriebsführung eingegangen und weniger Inhalte vermittelt werden, die in der Praxis nicht (mehr) benötigt werden. Hier ist besonders der Bereich Volkswirtschaftliche Grundlagen aufgefallen. Er sollte entweder gestrichen oder stark gekürzt werden. Eine Modernisierung der Inhalte ist laut Experten wünschenswert, so könnte zum Beispiel eine branchenspezifische Software für Buchhaltung und Kalkulation geschult und nicht mehr händisch die Berechnungen der Buchhaltung und der Kalkulation durchgeführt werden.

Bezüglich der handlungsspezifischen Qualifikationen des Abschlusses Geprüfter Küchenmeister IHK ist durch die Befragung der Experten ersichtlich geworden, dass die Module – trotz Anwendung in der Praxis – verkürzt werden sollten. Die Experten berichteten, dass sie diese Inhalte bereits vor der Aufstiegsfortbildung angewendet und innerhalb der Module nicht viel Neues gelernt haben was eine Überalterung der DIHK-Rahmenlehrpläne bedeuten kann. Im Modul *Mitarbeiter führen und fördern* sollten die redundanten Inhalte aus dem Modul *Unternehmensführung* der wirtschaftsbezogenen Qualifikationen gestrichen werden. Das Modul *Speisentechnologie und ernährungswissenschaftliche Kenntnisse anwenden* könnte eventuell weiter vertieft werden, obgleich die befragten Experten dieses Modul als am hilfreichsten empfanden und dort die erlangten Kenntnisse am ehesten in der Praxis anwenden konnten.

Ebenso verhält es sich in der Aufstiegsfortbildung mit dem Abschluss Geprüfter Restaurantmeister IHK. Auch hier sollten, den befragten Experten zufolge, einige Inhalte zeitgemäßer und moderner vermittelt und an die aktuelle Situation in der Gastronomie angepasst werden. Vor allem das Modul *Gäste bewirten* sollte modernisiert und komprimiert werden. Auch in dem Modul *Gäste betreuen und beraten* könnten Inhalte gekürzt werden, jedoch sollte das Modul eine Steigerung der Inhalte in den Bereichen Marketing und Verkauf in Zukunft beinhalten, da dies eher in der Praxis angewendet werden könnte.

Laut der Experten könnte die Beteiligung an den Aufstiegsfortbildungen gesteigert werden, wenn die Voraussetzungen für die Eröffnung eines Gastronomiebetriebes geändert und die hochrangigen Positionen ebenfalls an den Meistertitel gekoppelt werden würden. Zudem sollte die Aufstiegsfortbildung praxisorientierter erfolgen, damit die Relevanz für eine Weiterbildung erhöht werden kann und die Personalgewinnung innerhalb der Gastronomie nicht mehr ein Hauptproblemfeld darstellt, sondern gut qualifizierte Mitarbeiter in Zukunft besser gefunden werden können. Dazu müssten die Inhalte der DIHK-Rahmenlehrpläne kunden- und praxisorientierter gestaltet werden, damit innerhalb der Branche die Mitarbeiter sowie die Unternehmen den Mehrwert der beiden beleuchteten Aufstiegsfortbildungen sehen und in der betrieblichen Praxis anwenden können.

Aufgrund der geringen Anzahl an Experten ist der Verfasserin bewusst, dass die hier durchgeführte Studie und die Erkenntnisse daraus nicht repräsentativ sind und daher lediglich eine erste Einschätzung des Themas zulassen. Damit die Inhalte der DIHK-Rahmenlehrpläne innerhalb der beiden Aufstiegsfortbildungen letztendlich geändert werden, sollten weitere Untersuchungen durchgeführt werden. Eventuell wäre eine quantitative Studie mit Mitarbeitern aus der Gastronomie und eine weitere Befragung von Experten aus anderen Region denkbar, damit weitere Erkenntnisse gewonnen werden könnten, um eine repräsentativere Studie zu ermöglichen.

Um diese Erkenntnisse auf andere Aufstiegsfortbildungen zu übertragen, bedarf es intensiverer Studien. Innerhalb der wirtschaftsbezogenen Qualifikationen ist eine Differenzierung auf die jeweilige Aufstiegsfortbildung erstrebenswert, damit eine Praxisorientierung für die einzelnen Aufstiegsfortbildungen bereits in den wirtschaftsbezogenen Qualifikationen gewährleistet werden kann. Die jeweiligen handlungsspezifischen Qualifikationen sind separat zu betrachten, weshalb eine Aussage für andere Aufstiegsfortbildungen hier nicht möglich ist.

Abschließend lässt sich zusammenfassen, dass die Struktur und der Aufbau der DIHK-Rahmenlehrpläne insgesamt gut durchdacht sind. Sie sollten jedoch weiter ausgebaut werden, damit in Zukunft eine Praxisorientierung innerhalb der jeweiligen Aufstiegsfortbildungen erfolgen und die Anwendung der Inhalte der DIHK-Rahmenlehrpläne gesteigert werden könnten.

## Literaturverzeichnis

- Arnold, R. (2010): Kompetenz. In: Arnold, R., Nolda, S., Nuissl, E. (Hrsg.): Wörterbuch Erwachsenenbildung. 2. akt. Aufl. Bad Heilbrunn: Julius Klinkhardt, S. 172-173.
- Arnold, R. (2010): Qualifikation. In: Arnold, R., Nolda, S., Nuissl, E. (Hrsg.): Wörterbuch Erwachsenenbildung. 2. akt. Aufl. Bad Heilbrunn: Julius Klinkhardt, S. 251-252.
- Bogner, A., Littig, B., Menz, W. (2014): Interwies mit Experte. Eine praxisorientierte Einführung. Wiesbaden: Springer.
- Bogner, A., Menz, W. (2009): Experteninterviews in der qualitativen Sozialforschung. Zur Einführung in eine sich intensivierende Methodendebatte. In: Bogner, A., Littig, B., Menz, W.: Experteninterviews. Theorien, Methoden, Anwendungsfelder. 3. grund. überarb. Aufl. Wiesbaden: GWV, S. 7-34.
- Böhm, W. (2000): Wörterbuch der Pädagogik. 15. überarb. Aufl. Stuttgart: Kröner.
- DGB-Bundesvorstand (2011): Der Deutsche Qualifikationsrahmen (DQR). Chancen und Risiken aus gewerkschaftlicher Sicht. 2. akt. Aufl. Berlin: PrintNetwork pn GmbH.
- DIHK (Hrsg.) (2008): IHK. Die Weiterbildung. Wirtschaftsbezogene Qualifikationen. Rahmenplan mit Lernzielen. Meckenheim: DIHK Publikationen Service.
- DIHK (Hrsg.) (2010): IHK. Die Weiterbildung. Geprüfter Restaurantmeister. Geprüfte Restaurantmeisterin. Rahmenplan mit Lernzielen. Meckenheim: DIHK Publikationen Service.
- DIHK (Hrsg.) (2014): IHK. Die Weiterbildung. Geprüfter Küchenmeister . Geprüfte Küchenmeisterin. Rahmenplan mit Lernzielen. 2. akt. Aufl. Meckenheim: DIHK Publikationen Service.
- Esser, F. H. (2015): Berufliche Handlungskompetenz ist mehr als Beschäftigungsfähigkeit – ein Plus! Auch für Europa. In: Bohlinger, Fischer (Hrsg.): Lehrbuch europäische Berufsbildungspolitik. Grundlagen, Herausforderungen und Perspektiven. Bielefeld: Bertelsmann, S. 149-170.
- Fürst, W., Schnauder, E., Schuler, K. (2011): Gastgewerbliche Berufe. Restaurantfachmann. Restaurantfachfrau in Lernfeldern. 6. Aufl. Köln: EINS.

- Fuß, S., Karbach, U. (2014): Grundlagen der Transkription. Eine praktische Einführung. Opladen & Toronto: Budrich.
- Gläser, J., Laudel, G. (2010): Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse als Instrument rekonstruierender Untersuchungen. 4. Aufl. Wiesbaden: Springer.
- Grüner, H. et al. (2015): Der junge Koch. Die junge Köchin. 36. Aufl. Haan-Gruiten: Pfanneberg.
- Hermann, J. (Hrsg.) (2009): Gastgewerbe. Restaurantfachleute Fachstufen 1 und 2. Hamburg: Handwerk und Technik.
- Hof, C. (2011): Theorien des Wissens und der Kompetenzen. In: Fuhr, T., Gonon, P., Hof, C. (Hrsg.): Erwachsenenbildung – Weiterbildung. Handbuch der Erziehungswissenschaft 4. Paderborn: Schöningh, S. 219-226.
- Kaiser, R. (2014): Qualitative Experteninterviews. Konzeptionelle Grundlagen und praktische Durchführung. Wiesbaden: Springer.
- Klebl, M. (2015): Handlungsfähigkeit, berufliche. In: Klebl, M., Popescu-Willigmann, S. (Hrsg.): Handbuch Bildungsplanung. Ziele und Inhalte auf unterrichtlicher, organisationaler und politischer Ebene. Bielefeld: Bertelsmann, S. 903.
- Koch, J (2015): Ordnung der Systeme der beruflichen Bildung in Deutschland. In: Klebl, M., Popescu-Willigmann, S. (Hrsg.): Handbuch Bildungsplanung. Ziele und Inhalte auf unterrichtlicher, organisationaler und politischer Ebene. Bielefeld: Bertelsmann, S. 719-748.
- Koch, J. (2015a): Duales System. In: Klebl, M., Popescu-Willigmann, S. (Hrsg.): Handbuch Bildungsplanung. Ziele und Inhalte auf unterrichtlicher, organisationaler und politischer Ebene. Bielefeld: Bertelsmann, S. 896-897.
- Krämer, J., Müller-Naevecke, C. (2015): Kompetenz, Sozial-. In: Klebl, M., Popescu-Willigmann, S. (Hrsg.): Handbuch Bildungsplanung. Ziele und Inhalte auf unterrichtlicher, organisationaler und politischer Ebene. Bielefeld: Bertelsmann, S. 908.
- Krämer, J., Müller-Naevecke, C. (2015a): Kompetenz, Selbst. In: Klebl, M., Popescu-Willigmann, S. (Hrsg.): Handbuch Bildungsplanung. Ziele und Inhalte auf unterrichtlicher, organisationaler und politischer Ebene. Bielefeld: Bertelsmann, S. 907.



- Kuckartz, U. (2016): Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung. 3. überarb. Aufl. Weinheim: Beltz Juventa.
- Lüdders, L. (2016): Fragebogen- und Leitfadenkonstruktion. Ein Handbuch für Studium und Berufspraxis. Bremen: APOLLON.
- Manz, K. (2016): Interviews planen. In: Wintzer, J. (Hrsg.) Herausforderungen in der Qualitativen Sozialforschung. Forschungsstrategien von Studierenden für Studierende. Berlin, Heidelberg: Springer, S. 35-42.
- Metz, R., Grüner, H., Kessler T. (2005): Fachwissen Hotel Restaurant Küche. Restaurant & Gast. 9. Aufl. Haan-Gruiten: Pfanneberg.
- Müller, M. et al. (2004): Das große Lexikon der Hotellerie und Gastronomie. 4. erw. Aufl. Hamburg: Behr's.
- Nitzschke, A. et al. (2016): Kompetenzstrukturen im Ausbildungsberuf Fachinformatiker/-in. In: Dietzen, A. et al.: Kompetenzorientierung. Berufliche Kompetenzen entwickeln, messen und anerkennen. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung, S. 189-208.
- Sauter, E. (2010): Berufliche Weiterbildung. In: Arnold, R., Nolda, S., Nuissl, E. (Hrsg.): Wörterbuch Erwachsenenbildung. 2. akt. Aufl. Bad Heilbrunn: Julius Klinkhardt, S. 35-36.
- Sonntag, K., Schmidt-Rathjens, C. (2005): Anforderungsanalyse und Kompetenzmodelle. In: Gonon, P. et al.: Kompetenz, Kognition und neue Konzepte der beruflichen Bildung. Wiesbaden; VS/GWV, S. 55-66.
- Walter, M. (2015): Berufliche Weiterbildung in Europa – Weiterbildungsengagement unter Anreizaspekten betrachtet. In: Bohlinger, S., Fischer, A. (Hrsg.): Lehrbuch europäischer Berufsbildungspolitik. Grundlagen, Herausforderungen und Perspektiven. Bielefeld: Bertelsmann, S. 185-204.
- Wassermann, S. (2015): Das qualitative Experteninterview. In: Niederberger, M., Wassermann, S.: Methoden der Experten- und Stakeholdereinbindung in der sozialwissenschaftlichen Forschung. Wiesbaden: Springer, S. 51-65.
- Weber, S. (2005): Kompetenz und Identität als Konzepte beruflichen Lernens über die Lebensspanne. In: Gonon, P. et al.: Kompetenz, Kognition und neue Konzepte der beruflichen Bildung. Wiesbaden; VS/GWV, S. 9-24.

## Quellenverzeichnis

- Bund-Länder-Koordinierungsstelle für den Deutschen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (Hrsg.) (2013): Handbuch zum Deutschen Qualifikationsrahmen. Struktur – Zuordnungen – Verfahren – Zuständigkeiten, online im Internet: [http://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/pdf/PresseUndAktuelles/2013/131202\\_DQR-Handbuch\\_\\_M3\\_.pdf#page34](http://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/pdf/PresseUndAktuelles/2013/131202_DQR-Handbuch__M3_.pdf#page34) (zugriffen am 19.05.2017).
- Bundesinstitut für berufliche Bildung (2017): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2017. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung, online im Internet: [https://www.bibb.de/dokumente/pdf/bibb\\_datenreport\\_2017.pdf](https://www.bibb.de/dokumente/pdf/bibb_datenreport_2017.pdf) (zugriffen am 23.06.2017).
- DEHOGA Bundesverband e. V. (2011): Fit für die Zukunft. 10-Punkte-Maßnahmenplan zur Fach- und Arbeitskräftesicherung, online im Internet: [https://www.dehoga-bundesverband.de/fileadmin/Startseite/03\\_Ausbildung\\_\\_Karriere/DEHOGA-Faecher\\_Fachkraeftesicherung\\_2011.pdf](https://www.dehoga-bundesverband.de/fileadmin/Startseite/03_Ausbildung__Karriere/DEHOGA-Faecher_Fachkraeftesicherung_2011.pdf) (zugriffen am 07.08.2017).
- DEHOGA Bundesverband e. V. (2017 a): Branchenbericht. DEHOGA-Konjunkturumfrage Frühjahr 2017, online im Internet: ([https://www.dehoga-bundesverband.de/fileadmin/Startseite/04\\_Zahlen\\_\\_Fakten/07\\_Zahlenspiegel\\_\\_Branchenberichte/Branchenbericht/DEHOGA-Branchenbericht\\_Fruehjahr\\_2017\\_final.pdf](https://www.dehoga-bundesverband.de/fileadmin/Startseite/04_Zahlen__Fakten/07_Zahlenspiegel__Branchenberichte/Branchenbericht/DEHOGA-Branchenbericht_Fruehjahr_2017_final.pdf)) (zugriffen am 07.08.2017).
- DEHOGA Bundesverband e. V. (2017 b): Beschäftigungsentwicklung im Gastgewerbe, online im Internet: / (zugriffen am 12.08.2017).
- DEHOGA Bundesverband e. V. (2017): Weiterbildung und Karriere, online im Internet: / (zugriffen am 23.06.2017).
- GastG (1970): Gaststättengesetz, online im Internet: <http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/gastg/gesamt.pdf> (zugriffen am 29.04.2017).

- GastgewAusbV (1998): Verordnung über die Berufsausbildung im Gastgewerbe, online im Internet: [https://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/gastgewausbv\\_1998/gesamt.pdf](https://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/gastgewausbv_1998/gesamt.pdf) (zugeschrieben am 01.05.2017).
- Horn, H., Lux, T., Ambos, I. (2016): Weiterbildungsstatistik im Verbund 2014 – Kompakt. Online-Erstveröffentlichung in der Sammlung texte.online, online im Internet: <https://www.die-bonn.de/doks/2016-weiterbildungsstatistik-01.pdf> (zugeschrieben am 23.06.2017).
- ImmoFachwPrV (2008): Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Abschluss Geprüfter Immobilienfachwirt, online im Internet: [https://www.bmbf.de/intern/upload/fvo\\_pdf/14-03-26-Immobilienfachwirt.pdf](https://www.bmbf.de/intern/upload/fvo_pdf/14-03-26-Immobilienfachwirt.pdf) (zugeschrieben am 12.09.2017).
- IndMetMeistV (1997): Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Abschluss Geprüfter Industriemeister, online im Internet: [https://www.bmbf.de/intern/upload/fvo\\_pdf/Industriemeister\\_Metall\\_07-2010.pdf](https://www.bmbf.de/intern/upload/fvo_pdf/Industriemeister_Metall_07-2010.pdf) (zugeschrieben am 12.09.2017).
- KochAusbV (1998): Verordnung über die Berufsausbildung zum Koch/zur Köchin, online im Internet: [https://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/kochausbv\\_1998/gesamt.pdf](https://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/kochausbv_1998/gesamt.pdf) (zugeschrieben am 01.05.2017).
- KüchMeistPrV (2003): Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Abschluss Geprüfter Küchenmeister IHK, online im Internet: [http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/k\\_chmeisterprv/gesamt.pdf](http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/k_chmeisterprv/gesamt.pdf) (zugeschrieben am 27.04.2017).
- Kultusministerkonferenz (2009): Hochschulzugang für beruflich qualifizierte Bewerber ohne schulische Hochschulzugangsberechtigung, online im Internet: [http://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen\\_beschluesse/2009/2009\\_03\\_06-Hochschulzugang-erfolqualifizierte-Bewerber.pdf](http://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen_beschluesse/2009/2009_03_06-Hochschulzugang-erfolqualifizierte-Bewerber.pdf) (zugeschrieben am 23.04.2017).
- Kultusministerkonferenz (2011): Handreichung für die Erarbeitung von Rahmenlehrplänen der Kultusministerkonferenz für den berufsbezogenen Unterricht in der Berufsschule und ihre Abstimmung mit Ausbildungsordnungen des Bundes für anerkannte Ausbildungsberufe, Berlin, online im Internet: [http://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen\\_beschluesse/2011/2011\\_09\\_23\\_GEP-Handreichung.pdf](http://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen_beschluesse/2011/2011_09_23_GEP-Handreichung.pdf) (zugeschrieben am 03.05.2017).

Kultusministerkonferenz (2014): Rahmenlehrplan für die Berufsausbildung im Gastgewerbe. Fachkraft im Gastgewerbe. Hotelfachmann und Hotelfachfrau. Restaurantfachmann und Restaurantfachfrau. Fachmann und Fachfrau für Systemgastronomie. Hotelkaufmann und Hotelkauffrau. Fachkraft für Speiseeis, online im Internet:

[http://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/pdf/Bildung/BeruflicheBildung/rlp/Gastgewerbe97-12-05-idF-14-03-28\\_11.pdf](http://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/pdf/Bildung/BeruflicheBildung/rlp/Gastgewerbe97-12-05-idF-14-03-28_11.pdf) (zugegriffen am 02.06.2017).

RestMeistPrV (2003): Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Abschluss Geprüfter Restaurantmeister IHK, online im Internet: <http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/restmeistprv/gesamt.pdf> (zugegriffen am 27.04.2017).

Statistisches Bundesamt (2010): Weiterbildung, online im Internet: [https://www.destatis.de/GPStatistik/servlets/MCRFileNodeServlet/DEHeft\\_derivate\\_00011406/5215001107004.pdf](https://www.destatis.de/GPStatistik/servlets/MCRFileNodeServlet/DEHeft_derivate_00011406/5215001107004.pdf) (zugegriffen am 12.08.2017).

Statistisches Bundesamt (2011): Weiterbildung, online im Internet: [https://www.destatis.de/GPStatistik/servlets/MCRFileNodeServlet/DEHeft\\_derivate\\_00011407/5215001117004.pdf](https://www.destatis.de/GPStatistik/servlets/MCRFileNodeServlet/DEHeft_derivate_00011407/5215001117004.pdf) (zugegriffen am 12.08.2017).

Statistisches Bundesamt (2012): Weiterbildung, online im Internet: [https://www.destatis.de/GPStatistik/servlets/MCRFileNodeServlet/DEHeft\\_derivate\\_00011408/5215001127004.pdf](https://www.destatis.de/GPStatistik/servlets/MCRFileNodeServlet/DEHeft_derivate_00011408/5215001127004.pdf) (zugegriffen am 12.08.2017).

Statistisches Bundesamt (2013): Weiterbildung, online im Internet: [https://www.destatis.de/GPStatistik/servlets/MCRFileNodeServlet/DEHeft\\_derivate\\_00011409/5215001137004.pdf](https://www.destatis.de/GPStatistik/servlets/MCRFileNodeServlet/DEHeft_derivate_00011409/5215001137004.pdf) (zugegriffen am 12.08.2017).

Statistisches Bundesamt (2014): Weiterbildung, online im Internet: [https://www.destatis.de/GPStatistik/servlets/MCRFileNodeServlet/DEHeft\\_derivate\\_00015563/5215001147004.pdf](https://www.destatis.de/GPStatistik/servlets/MCRFileNodeServlet/DEHeft_derivate_00015563/5215001147004.pdf) (zugegriffen am 12.08.2017).

Statistisches Bundesamt (2015): Weiterbildung, online im Internet: [https://www.destatis.de/GPStatistik/servlets/MCRFileNodeServlet/DEHeft\\_derivate\\_00029028/5215001157004.pdf](https://www.destatis.de/GPStatistik/servlets/MCRFileNodeServlet/DEHeft_derivate_00029028/5215001157004.pdf) (zugegriffen am 12.08.2017).

- Statistisches Bundesamt (2016): Bildung und Kultur. Berufliche Bildung 2015. Fachserie 11. Reihe 3, online im Internet:  
[https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/BeruflicheBildung/BeruflicheBildung2110300157004.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/BeruflicheBildung/BeruflicheBildung2110300157004.pdf?__blob=publicationFile) (zugegriffen am 03.06.2017).
- WFachwPrV (2008): Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Abschluss Geprüfter Wirtschaftsfachwirt, online im Internet:  
[https://www.bmbf.de/intern/upload/fvo\\_pdf/Wirtschaftsfachwirt\\_08-2009.pdf](https://www.bmbf.de/intern/upload/fvo_pdf/Wirtschaftsfachwirt_08-2009.pdf) (zugegriffen am 12.09.2017).

# Anhang

## Leitfaden für die Experteninterviews

- Einstieg
  - Dank für die Gesprächsbereitschaft
  - Vorstellung des Forschungsvorhabens und der Interviewerin
  - Klärung des zeitlichen Umfangs, Bitte zur Erlaubnis zur Tonaufzeichnung
  - Unterzeichnung der Einverständniserklärung
- Betriebliche Praxis
  - Tätigkeitsbereich
  - **In welchem Bereich sind Sie tätig?**
  - **Wie lange arbeiten Sie in diesem Bereich?**
  - Beteiligung an Fortbildungen zum Meister
  - **Wie viele Mitarbeitende mit einem Meistertitel arbeiten hier?**
  - **Inwiefern wäre es Ihnen wichtig einen hochrangigen Mitarbeitenden einzustellen, der über einen Meistertitel verfügt?**
- Anwendung der erworbenen Kompetenzen
  - Relevanz der Kompetenzen
  - **Inwiefern decken sich Ihrer Einschätzung nach die Ausbildungsinhalte mit der beruflichen Praxis?**
  - **Welche erworbenen Kompetenzen aus Ihrem Meisterabschluss haben Sie in Ihrer beruflichen Praxis anwenden können?**
  - **Welche nicht?**

- Gegenüberstellung
  - Mögliche Veränderungen der Inhalte der DIHK-Rahmenlehrpläne in Bezug auf die betriebliche Praxis
  - **Welche Kompetenzen sollten ggf. angepasst werden?**
  - **Welche Kompetenzen sollten gleichbleiben?**
  - **Welche Kompetenzen könnten gestrichen werden?**
  - Beteiligung
  - **Was müsste sich an der Fortbildung ändern, mehr Mitarbeitende einen Meistertitel machen (unabhängig von den Kosten)?**
  - **Was müsste sich an der Fortbildung ändern, damit Sie eher Mitarbeitende mit einem Meistertitel einstellen (unabhängig von den Kosten)?**
- Abschluss
  - Aufforderung zur Ergänzung und Danksagung. (vgl. Bogner/Littig/Menz 2014: 59 ff.).

## Einverständniserklärung

Das Ziel der Forschungsfrage ist eine Gegenüberstellung der Inhalte der DIHK-Rahmenlehrpläne und deren Anwendung in der betrieblichen Praxis. Hierbei sollen die vorgegebenen Inhalte der DIHK-Rahmenlehrpläne mit der betrieblichen Praxis abgeglichen werden und eine Einschätzung erfolgen, ob die berufliche Aufstiegsfortbildungen Geprüfter Küchenmeister IHK IHK und Geprüfter Restaurantmeister IHK IHK in ihrer jetzigen Fassung der betrieblichen Praxis entsprechen. Zudem wird auf die Beteiligung an beruflicher Aufstiegsfortbildung eingegangen und dies auf die beiden genannten Abschlüsse bezogen.

Die verantwortliche Person für das Forschungsvorhaben ist Frau Jennifer Kölsch.

Die Experteninterviews werden vollständig aufgezeichnet und anschließend transkribiert. In die eigentliche Masterarbeit fließen die Ergebnisse vollständig anonymisiert mit ein. Ein Bezug auf Personen, Namen oder Unternehmen ist nicht gegeben. Die gespeicherten Interviews werden nach dem Abschluss des Studiums (voraussichtlich Ende des Jahres 2017) vollständig gelöscht und daher nicht weiterverwendet.

Als Experte haben Sie die Möglichkeit Ihre Einwilligung jederzeit zu widerrufen. Bitte kontaktieren Sie die Verfasserin dahingehend per Email. Zudem erhalten Sie als Experte jederzeit die Möglichkeit eine Auskunft oder Einsicht über Ihre gespeicherten Daten zu erhalten und das Recht ggf. fehlerhaft gespeicherte Daten berichtigen zu lassen. Bitte wenden Sie sich hier ebenfalls per Email an die Verfasserin.

Als Experte habe ich, \_\_\_\_\_ (Vorname, Nachname)  
die oben dargelegte Einverständniserklärung gelesen und bin mit der Aufzeichnung des Experteninterviews und die anschließende Weiterverarbeitung meiner Daten einverstanden.

Datum (TT.MM.JJJJ):

Unterschrift des Experten \_\_\_\_\_



## Transkriptionsregeln nach Kuckartz 2016

- „1. Es wird wörtlich transkribiert, also nicht lautsprachlich oder zusammenfassend. Vorhandene Dialekte werden nicht mit transkribiert, sondern möglichst genau in Hochdeutsch übersetzt.
2. Sprache und Interpunktion werden leicht geglättet, d.h. an das Schriftdeutsch angenähert. (...)
3. Deutliche, längere Pausen werden durch in Klammern gesetzte Punkte (...) markiert. Entsprechend der Länge der Pause in Sekunden werden ein, zwei oder drei Punkte gesetzt, bei längeren Pausen wird eine Zahl entsprechend der Dauer in Sekunden angegeben.
4. Besonders betonte Begriffe werden durch Unterstreichungen gekennzeichnet.
5. Sehr lautes Sprechen wird durch Schreiben in Großschrift kenntlich gemacht.
6. Zustimmungende bzw. bestätigende Lautäußerungen der Interviewer (mhm, aha etc.) werden nicht mit transkribiert, sofern sie den Redefluss der befragten Person nicht unterbrechen.
7. Einwürfe der jeweils anderen Person werden in Klammern gesetzt.
8. Lautäußerungen der befragten Person, die die Aussage unterstützen oder verdeutlichen (etwas Lachen oder Seufzen), werden in Klammern notiert.
9. Absätze der interviewenden Person werden durch in „I:“, die der befragten Person(en) durch ein eindeutiges Kürzel, z.B. „B4:“, gekennzeichnet.
10. Jeder Sprechbeitrag wird als eigener Absatz transkribiert. Sprecherwechsel wird durch zweimaliges Drücken der Enter-Taste, also einer Leerzeile zwischen den Sprechern deutlich gemacht, um so die Lesbarkeit zu erhöhen.
11. Störungen werden unter Angabe der Ursache in Klammern notiert, z.B. (Handy klingelt).
12. Nonverbale Aktivitäten und Äußerungen der befragten wie auch der interviewenden Person werden in Doppelklammern notiert, z.B. ((lacht)), ((stöhnt)) und Ähnliches.
13. Unverständliche Wörter werden durch (unv.) kenntlich gemacht.
14. Alle Angaben, die einen Rückschluss auf die befragte Person erlauben, werden anonymisiert“ (Kuckartz 2016: 167 f.).

## Codebaum

### 1 Anwendung der Inhalte und deren Relevanz

- 1.1 Einschätzung der Inhalte in der Praxis
  - 1.1.1 Wirtschaftsbezogene Qualifikationen
  - 1.1.2 Handlungsspezifische Qualifikationen
    - 1.1.2.1 Küchenmeister
    - 1.1.2.2 Restaurantmeister
- 1.2 Anwendung der Inhalte
  - 1.2.1 Wirtschaftsbezogene Qualifikationen
  - 1.2.2 Handlungsspezifische Qualifikationen
    - 1.2.2.1 Küchenmeister
    - 1.2.2.2 Restaurantmeister
- 1.3 Keine Anwendung der Inhalte
  - 1.3.1 Wirtschaftsbezogene Qualifikationen
  - 1.3.2 Handlungsspezifische Qualifikationen
    - 1.3.2.1 Küchenmeister
    - 1.3.2.2 Restaurantmeister

## **2 Mögliche Veränderung der Inhalte**

### **2.1 Anpassung der Inhalte**

#### **2.1.1 Wirtschaftsbezogene Qualifikationen**

##### **2.1.1.1 VWL/BWL**

##### **2.1.1.2 Rechnungswesen**

##### **2.1.1.3 Recht und Steuer**

##### **2.1.1.4 Unternehmensführung**

#### **2.1.2 Handlungsspezifische Qualifikationen**

##### **2.1.2.1 Küchenmeister**

##### **2.1.2.2 Restaurantmeister**

### **2.2 Gleichbleiben der Inhalte**

#### **2.2.1 Wirtschaftsbezogene Qualifikationen**

##### **2.2.1.1 VWL/BWL**

##### **2.2.1.2 Rechnungswesen**

##### **2.2.1.3 Recht und Steuer**

##### **2.2.1.4 Unternehmensführung**

#### **2.2.2 Handlungsspezifische Qualifikationen**

##### **2.2.2.1 Küchenmeister**

##### **2.2.2.2 Restaurantmeister**

### **2.3 Streichen von Inhalten**

#### **2.3.1 Wirtschaftsbezogene Qualifikationen**

##### **2.3.1.1 VWL/BWL**

##### **2.3.1.2 Rechnungswesen**

##### **2.3.1.3 Recht und Steuer**

##### **2.3.1.4 Unternehmensführung**

#### **2.3.2 Handlungsspezifische Qualifikationen**

##### **2.3.2.1 Küchenmeister**

##### **2.3.2.2 Restaurantmeister**

## **3 Beteiligung**

3.1 Anzahl an Mitarbeitern mit Meistertitel, die bekannt sind

3.2 Relevanz einen Mitarbeiter mit Meistertitel einzustellen

3.3 Änderungen für das Absolvieren der Fortbildung

3.4 Änderungen für die Einstellung von Mitarbeitenden mit Titel