Bundesinstitut für Berufsbildung BIBB

Forschen
Beraten
Zukunft gestalten

Entwicklungsprojekt 4.2.424

Voruntersuchung zur Überführung der Kammerregelung „Fachwirt/Fachwirtin im Gastgewerbe“ in eine bundeseinheitliche Verordnung nach § 53 Abs. 1 BBiG

Abschlussbericht

Dr. Anke Kock (Projektsprecherin BIBB)
Anita Milolaza (Projektassistenz BIBB)

Rambøll Management Consulting GmbH:
Sandra Popp, Peter Schoen, Hanna Hunke

Laufzeit I/2013 bis I/2014

Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn

Telefon: 0228 / 107 -2040
E-Mail: kock@bibb.de

www.bibb.de

Bonn, 12. Mai 2014

Zitiervorschlag:
Kock, Anke; Milolaza, Anita; Popp, Sandra; u. a.: Voruntersuchung zur Überführung der Kammerregelung „Fachwirt/Fachwirtin im Gastgewerbe“ in eine bundeseinheitliche Verordnung nach § 53 Abs. 1 BBiG; Abschlussbericht 4.2.424. Bonn, 2014.

© Bundesinstitut für Berufsbildung, 2014

Dieses Dokument gehört zu der VET Repository-Sammlung „BIBB Projektberichte“.

Herausgeber:
Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn
Internet: www.vet-repository.info
E-Mail: repository@bibb.de

CC Lizenz
Der Inhalt dieses Werkes steht unter Creative-Commons-Lizenz (Lizenztyp: Namensnennung – Keine kommerzielle Nutzung – Keine Bearbeitung – 4.0 International).
Weitere Informationen finden sie im Internet auf unserer Creative-Commons-Infoseite https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/.

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek
Diese Netzpublikation wurde bei der Deutschen Nationalbibliothek angemeldet und archiviert.

Inhaltsverzeichnis

Das Wichtigste in Kürze 1

1 Ausgangslage 2

1.1 Allgemeine Branchendaten 2

1.2 Bedeutung von Aus- und Weiterbildung im Gastgewerbe 3

2 Projektziele 7

3 Methodische Vorgehensweise 8

3.1 Daten- und Dokumentenanalyse 8

3.2 Auswahl der Fallstudienregionen 9

3.3 Konzipierung der Leitfäden 16

3.4 Durchführung und Auswertung der Feldphase 16

4 Ergebnisse der Untersuchung 23

4.1 Rahmenbedingungen der Fortbildung „Fachwirt/-in im Gastgewerbe IHK“ 23

4.2 Charakteristika der Fortbildungen 25

4.2.1 Aufbau und (Prüfungs-)Inhalte der Fortbildungen 25

4.2.2 Motive der Teilnehmer/-innen der Fortbildung 31

4.3 Praktische Relevanz der Fortbildung „Fachwirt/-in im Gastgewerbe IHK“ 33

4.4 Aktualisierungsbedarf der Fortbildung „Fachwirt/-in im Gastgewerbe IHK“ 36

4.5 Regulierungsebene der Fortbildung „Fachwirt/-in im Gastgewerbe IHK“ 39

5 Zusammenfassung und Ausblick 44

6 Ergebnisse des Workshops 47

Literatur- und Quellenverzeichnis 48

Das Wichtigste in Kürze

Die Voruntersuchung zur Überführung der Kammerregelung „Fachwirt/Fachwirtin im Gastgewerbe“ in eine bundeseinheitliche Verordnung nach § 53 Abs. 1 BBiG hat die Tätigkeitsbereiche, Arbeitsabläufe und Arbeitsprozesse, Aufgabeninhalte und Einsatzfelder des Fortbildungsberufes als Untersuchungsgegenstand. Zu eruieren war der Bedarf und die Nachfrage in der Praxis i. S. einer gerechtfertigten Überführung der bisherigen Kammerregelungen in bundeseinheitliches Recht. Daneben galt es den Novellierungsbedarf im Sinne der sich veränderten Aufgabeninhalte zu untersuchen, aber auch Gemeinsamkeiten und Unterschiede zu benachbarten Meisterregelungen im Gastgewerbe aufzuzeigen. Zu diesem Zweck wurden Sekundärdaten ausgewertet sowie Fallstudien in ausgewählten Regionen im Rahmen von leitfadengestützten Interviews mit Vertreterinnen und Vertretern von Kammern, Mitgliedern von Prüfungsausschüssen, Prüflingen, Absolventinnen und Absolventen sowie Verbandsvertreterinnen und -vertretern durchgeführt. Die Primärdatenerhebung erfolgte demnach unter Einsatz qualitativer Methoden.

Die Untersuchung zeigt im Ergebnis ein sehr heterogenes Bild. Während im Hinblick auf die Abgrenzung zu den Meisterregelungen weitestgehend Einigkeit besteht, ist keine klare Aussage zur Überführung der Kammerregelungen in Bundesrecht zu treffen. So machen die Aussagen der Interviewpartner/-innen deutlich, dass dieses Thema nicht im Vordergrund der momentanen Diskussionen steht. Die persönlichen Einschätzungen deuten allerdings auf eine Unterstützung der Überführung in das BBiG hin. Neben möglichen Vorteilen wie einheitlichen Qualitätsstandards, Transparenz und Vergleichbarkeit, die zu einer höheren Nutzbarkeit der Fortbildung für die Absolventinnen und Absolventen (in Bezug auf Arbeitsmarktmobilität, Anerkennung usw.) und eine höhere Akzeptanz auf Seiten der Betriebe führen könnte, wurden auch Nachteile benannt. Diese wurden in der Pauschalisierung regionaler Unterschiede gesehen, was nach Ansicht einiger Gesprächspartner/-innen einem Qualitätsverlust gleichkommen würde. Ebenso könnte mit einer Überführung in das BBiG die Chance vergeben werden, Absolventinnen und Absolventen an regional ausgerichtete Unternehmen zu binden. Ferner wurde argumentiert, dass die Organisation der Prüfungsabnahme bei einer Kammerregelung leichter falle, da diese dann regional bestimmbar sei und mit regionalen Bildungsträgern abgestimmt werden könne.

1 Ausgangslage

Für die Fortbildung „Fachwirt/Fachwirtin im Gastgewerbe“ besteht bisher keine bundeseinheitliche Fortbildungsregelung nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG). Die bisherigen Kammerregelungen sollen nun nach Wunsch der Sozialparteien in eine bundeseinheitliche Verordnung nach § 53 Abs. 1 BBiG überführt werden.

1.1 Allgemeine Branchendaten

Das traditionsreiche Hotel- und Gastgewerbe zeichnet sich durch eine hohe Branchenvielfalt aus, die in die Bereiche speisen- sowie getränkegeprägte Gastronomie, Hotellerie, Erbringung sonstiger Verpflegungsleistungen und sonstiges Beherbergungsgewerbe zu unterteilen ist. Die Unternehmenslandschaft, die sich im Jahr 2011 aus etwas mehr als 220.000 Betrieben zusammensetzte, wurde zu 99,9 Prozent von kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) mit weniger als 250 Beschäftigten dominiert. Dabei lag der Anteil an KMU, die weniger als neun Mitarbeiter/-innen beschäftigten, bei etwa 78 Prozent. Mit einem Anteil von 54 Prozent an allen im Hotel- und Gastgewerbe tätigen Unternehmen bildete die speisengeprägte Gastronomie die häufigste Betriebsform im Jahr 2012 (vgl. Statistisches Bundesamt 2013a).

Immerhin 90 Prozent aller im Gastgewerbe tätigen Erwerbspersonen arbeiteten im Jahr 2011 in KMU, die 84 Prozent des Umsatzes im gastgewerblichen Bereich generierten. Der Umsatz des Hotel- und Gaststättengewerbes lag im Jahr 2012 bei 67 Milliarden Euro. Die Bruttowertschöpfung betrug circa 45 Milliarden Euro, was einem BIP-Anteil von etwa 1,9 Prozent entsprach (vgl. Statistisches Bundesamt 2013b).

Die Zahl der im Hotel- und Gaststättengewerbe tätigen Personen lag im Jahr 2012 bei knapp zwei Millionen. Dabei ging die Mehrheit der Beschäftigten einer Erwerbstätigkeit im Restaurant- bzw. Gaststättenwesen nach. Gleichzeitig wird ersichtlich, dass im Juni 2012 lediglich etwas weniger als die Hälfte der im Gastgewerbe tätigen Erwerbspersonen einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nachging (vgl. DEHOGA 2013a: 4). Zugleich offenbart der Branchenvergleich, dass im Gastgewerbe die niedrigsten Bruttoverdienste gezahlt wurden (vgl. Statistisches Bundesamt 2013c).

Während die Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) mit einer Zahl von etwas mehr als 200.000 Mitgliedern die wichtigste Vertretung von Arbeitnehmerinteressen im Gastgewerbe stellt, bündelt auf Arbeitgeberseite der Deutsche Hotel- und Gaststättenverband (DEHOGA) die Interessen seiner circa 75.000 Mitgliedsbetriebe (vgl. DGB 2013; vgl. DEHOGA 2012). Daneben gehören zur Verbandslandschaft eine Reihe kleinerer fachspezifischer Organisationen, wie beispielsweise der Verband der Köche Deutschlands e. V. oder die Hoteldirektionsvereinigung e. V. Zudem gewinnt der Bundesverband der Systemgastronomie e. V. (BdS) an Bedeutung. Auch wenn dieser lediglich 13 Unternehmen als Mitglieder umfasst, weisen diese ein personelles Volumen in Höhe von etwa 114.000 Beschäftigten auf (vgl. BdS 2013).

Zu den wichtigsten Themen, die gegenwärtig die Agenda der Verbandslandschaft bestimmen, gehört der aus dem demografischen Wandel resultierende Fachkräftemangel. Dieser betrifft insbesondere familiengeführte sowie kleine Betriebe mit weniger als zehn Beschäftigten (vgl. DEHOGA 2013b).

Die Gastronomie hat eine hohe Bedeutung für die Volkswirtschaft. So entfallen 17,8 Prozent auf Gaststättenleistungen und 9,6 Prozent auf Beherbergungsleistungen bezogen auf den touristischen Gesamtkonsum von 278,3 Milliarden Euro im Berichtsjahr 2010 (BMWI, 2012, S. 17). Dabei wird die

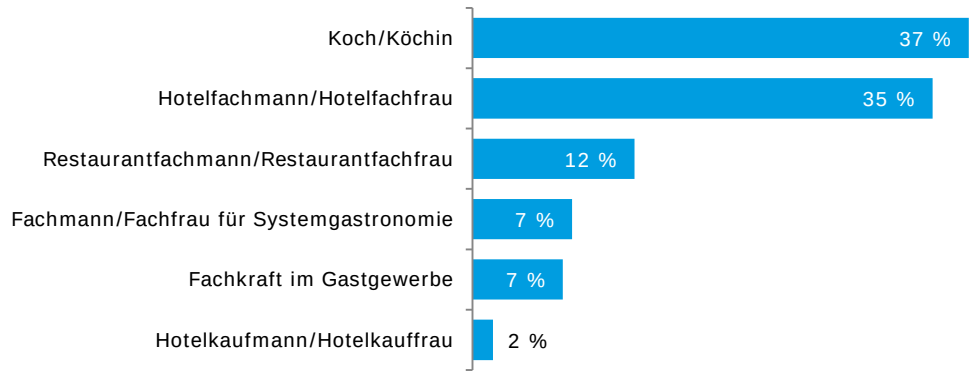
Beschäftigungssituation im Gastgewerbe von mehreren Faktoren geprägt. Aufgrund eines hohen Kostendrucks werden viele ungelernte Aushilfskräfte beschäftigt. Daneben liegt die Bezahlung der Auszubildenden[1] und der Fachkräfte auf niedrigem Niveau. Schließlich machen die Arbeitsbedingungen, zu denen Schichtarbeit, Arbeit am Wochenende und eine erhebliche physische Belastung zählen, die Ausbildung im Gastgewerbe nicht besonders attraktiv, so dass etwa jeder zweite Auszubildende im Hotel- und Gastgewerbe die Ausbildung vorzeitig und ohne Abschluss beendet. In der Liste der Ausbildungsberufe mit den höchsten Vertragslösungsquoten steht der Restaurantfachmann/die Restaurantfachfrau mit 51 Prozent an erster Stelle, der Koch/die Köchin liegt mit 49,4 Prozent auf Platz vier und die Fachkraft im Gastgewerbe folgt mit 44 Prozent auf Rang neun (BIBB Datenreport, 2013, S. 188).

1.2 Bedeutung von Aus- und Weiterbildung im Gastgewerbe

Alle Bereiche des Hotel- und Gaststättengewerbes eint das Merkmal stark rückläufiger Ausbildungszahlen (vgl. DEHOGA 2013a: 10). Hauptgründe hierfür werden in der allgemein sinkenden Zahl an Schulabgängerinnen und Schulabgängern, einer verstärkten Neigung zur Aufnahme eines Studiums und nicht zuletzt in den oft wenig attraktiv erscheinenden Rahmen- und Arbeitsbedingungen im Gastgewerbe ausgemacht (vgl. NGG 2013a: 6).

Insgesamt sind bei der Bundesagentur für Arbeit gegenwärtig 78 unterschiedliche Berufe im Bereich des Gastgewerbes gelistet, wovon 13 Berufe als Weiterbildungsberufe klassifiziert werden (vgl. BERUFENET 2013). Die Beschäftigten im Gastgewerbe werden traditionell im dualen System von betrieblicher und schulischer Ausbildung auf die Berufstätigkeit vorbereitet. In den sechs klassischen Ausbildungsberufen wurden 2012 circa 70.000 junge Menschen ausgebildet (vgl. DEHOGA 2013a: 11). Die größte Nachfrage verzeichneten die Ausbildungsberufe „Koch/Köchin“ sowie „Hotelfachmann/Hotelfachfrau“, die etwa 72 Prozent aller Auszubildenden des Gastgewerbes auf sich vereinten (vgl. **Abbildung 1**).

Abbildung 1: Übersicht zu Ausbildungsverhältnissen im Hotel- und Gastgewerbe (2012)



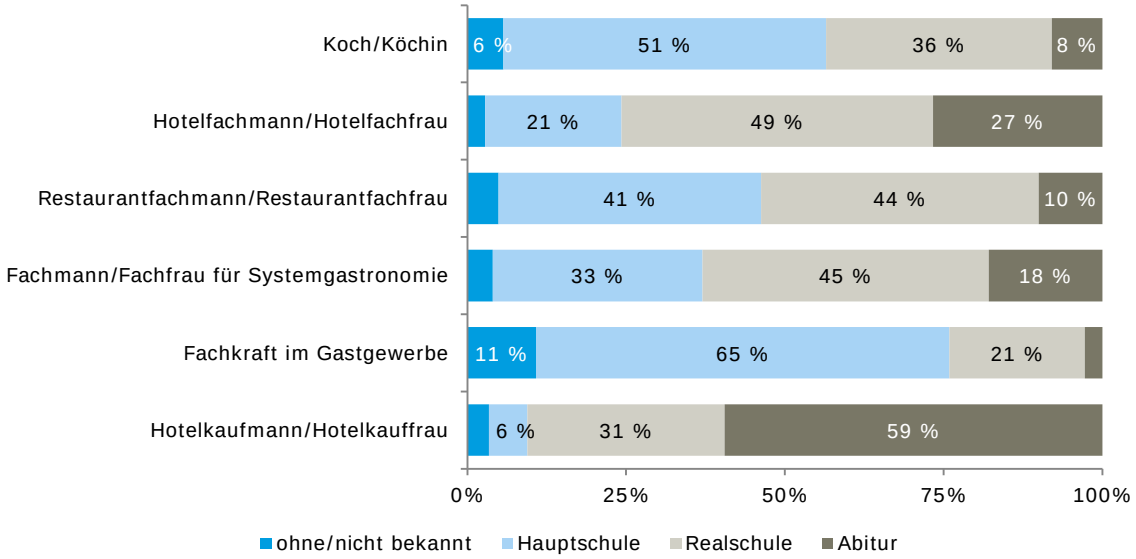
Quelle: DEHOGA 2013.

Dabei werden Ausbildungsberufe, in deren Fokus verstärkt die Ausübung praktischer Tätigkeiten steht, der Tendenz nach mit Absolventinnen und Absolventen niedrigerer bis mittlerer Qualifikationsstufen besetzt. Im Vergleich hierzu nehmen Auszubildende mit allgemeiner Hochschulreife vor-

[1] Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2012 in Euro nach BIBB-Tabellenvorlage. Letzter Zugriff am 12.07.13, über http://www.bibb.de/dokumente/pdf/dav_Gesamtuebersicht_Ausbildungsverguetungen_2012.pdf

ranging Ausbildungsberufe wahr, die von bereichsübergreifenden bzw. kaufmännischen Tätigkeitsschwerpunkten gekennzeichnet sind (vgl. **Abbildung 2**).

Abbildung 2: Übersicht zur schulischen Vorbildung der Auszubildenden (2011)



Quelle: BIBB 2013.

Um das Gastgewerbe als attraktives Berufsfeld etablieren zu können, müssen sich ansprechende Karrierewege und Aufstiegschancen präsentieren, die sich erfolgsversprechend und nahtlos an eine Ausbildung anschließen. Weiterbildungsmöglichkeiten wie die Fortbildungen nach BBiG/HwO können schließlich dazu beitragen, das Risiko der Arbeitslosigkeit zu reduzieren (Fazekas & Field, 2013, S. 33).

Laut Aussage des DEHOGA-Bundesverbands handelt es sich beim Gastgewerbe um keine klassische Weiterbildungsbranche. Diese Sichtweise beruht vor allem auf dem Umstand, dass – anders als in klassischen Handwerksberufen – eine Meisterprüfung oder eine sonstige Aufstiegsfortbildung nicht zu den (gesetzlichen) Voraussetzungen für eine gehobene Tätigkeit im Gastgewerbe oder den Schritt in die Selbständigkeit zählen (vgl. DEHOGA 2011: 10). Auch die Gewerkschaft NGG listet das Thema erst an nachgeordneter Stelle der wesentlichen Ziele ihrer Arbeit auf (vgl. NGG 2013b). Gleichwohl sieht jede/-r dritte Unternehmer/-in im Gastgewerbe in der Gewinnung von qualifiziertem Personal eine der größten Herausforderungen im Betriebsalltag (vgl. DEHOGA 2013c: 8). Dabei spricht sich vor allem der DEHOGA-Bundesverband für eine Konzentration auf das duale System und gegen eine zunehmende Akademisierung der Branche aus. In diesem Kontext wird die Verantwortung der Mitarbeiter/-innen für die eigene Weiterbildung und die Förderung der Unterstützungsbereitschaft durch die Unternehmen betont (vgl. DEHOGA 2013b).

Im Gastgewerbe tätige Personen können aus einer breit gefächerten Palette von 13 anerkannten Weiterbildungsberufen[2], Aufstiegsfortbildungen sowie Spezialisierungen wählen. Die Teilnehmersta-

[2] Bei den 13 anerkannten Weiterbildungsberufen handelt es sich um folgende Berufe: Barmeister/-in, Barmixer/-in, Betriebsleiter/-in Hotel/Gaststätten, Betriebswirt/-in (Fachschule) – Catering/Systemverpflegung, Betriebswirt/-in (Fachschule) – Hotel-, Gaststättengewerbe, Diätkoch bzw. Diätköchin, Fachwirt/-in im Gastge-

tistik des Deutschen Industrie- und Handelskammertags (DIHK) offenbart einen starken Fokus auf die klassischen Meister-Fortbildungen. Gleichwohl fällt die Quote der aktuell an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmenden Mitarbeiter/-innen, gemessen an der Gesamtzahl aller in der Branche Beschäftigten, verhältnismäßig gering aus (vgl. DIHK 2013a).

Weiterbildung „Fachwirt/-in im Gastgewerbe IHK"

Anders als im Fall der klassischen Meister-Fortbildungen „Gepr. Küchenmeister/-in", „Gepr. Restaurantmeister/-in" sowie „Gepr. Hotelmeister/-in", die eine explizite Vertiefung fachspezifischer Fertigkeiten zum Gegenstand haben, handelt es sich bei der Fortbildung „Fachwirt/-in im Gastgewerbe IHK" um eine stark auf betriebswirtschaftliche Inhalte ausgerichtete Aufstiegsfortbildung mit dem Ziel, kaufmännische Führungskräfte für die Unternehmen des Gastgewerbes auszubilden (vgl. DIHK 2003).

Laut BIBB-Website[3] gibt es derzeit 20 Kammerregelungen „Fachwirt(in) im Gastgewerbe"; die älteste stammt von 2002; 16 Regelungen stammen aus den Jahren 2008-2009.

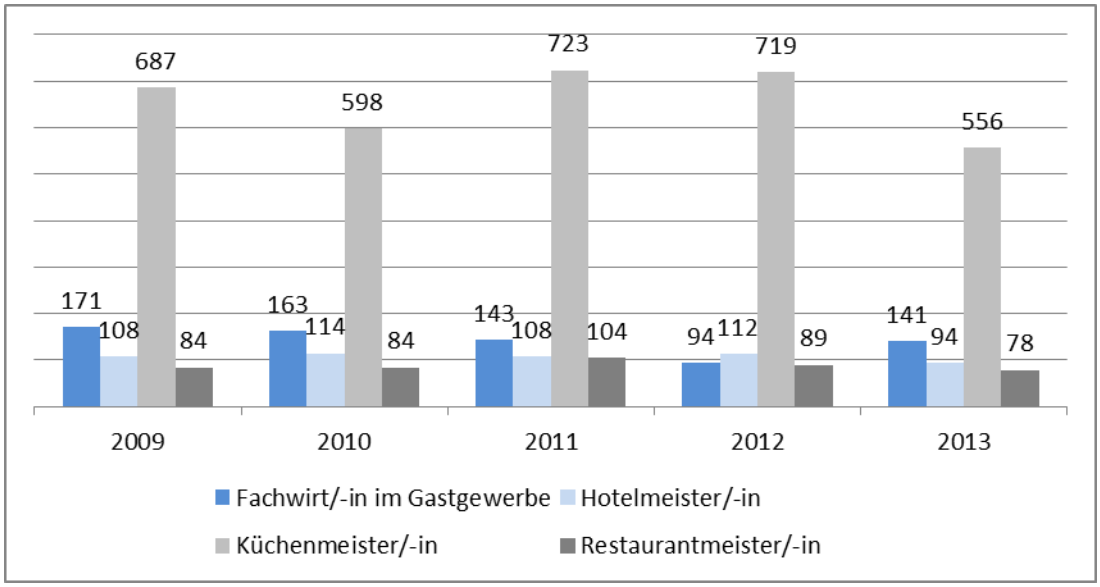
Insbesondere für branchen- und berufserfahrene Mitarbeiter/-innen soll die Fortbildung eine Chance auf den Aufstieg in höhere Positionen bieten, z. B. zum/-r Restaurant- oder Filialleiter/-in. Ebenso sollen Quereinsteiger/-innen aus dem Dienstleistungsbereich die Möglichkeit einer Fortbildung im Bereich des Gastgewerbes wahrnehmen können. Neben allgemeinem volkswirtschaftlichem und betriebswirtschaftlichem Wissen sollen in der Fortbildung auch branchenspezifische Marketing- und Managementqualifikationen erworben werden. Ferner sind rechtliche Grundlagen des Gastgewerbes sowie gastronomische Angebotsformen Gegenstände der Fortbildung. Mit Abschluss der Fortbildung erwarten Absolventinnen und Absolventen Beschäftigungsmöglichkeiten im Bereich der Gastronomie, der Hotellerie und Pensionen, der Großversorger und Kantinen, der Systemgastronomie oder in Franchise-Unternehmen (vgl. ibid).

Im Vergleich zur Entwicklung der Teilnehmerzahl klassischer Meister-Fortbildungen ist für die Fortbildung „Fachwirt/-in im Gastgewerbe IHK" eine Abwärtsspirale im Hinblick auf die Nachfrage zu konstatieren. Lag die Zahl der Teilnehmenden an der Fortbildung „Fachwirt/-in im Gastgewerbe IHK" im Jahr 2009 noch bei 171 Personen, erfuhr diese seitdem einen sukzessiven Abfall. Dabei wurde der größte Einbruch zwischen den Jahren 2011 und 2012 verzeichnet. Zuletzt stieg die Nachfrage jedoch wieder an und es konnten 141 Teilnehmer/-innen verzeichnet werden (vgl. **Abbildung 3**).

werbe, Gastronom/-in, Hotelmeister/-in, Küchenmeister/-in, Restaurantmeister/-in, Sommelier bzw. Sommelière, Techniker/-in – Lebensmitteltechnik (Systemgastronomie).

[3] Letzter Zugriff am 03.12.13, über http://www2.bibb.de/tools/aab/aabwsysinfo.php?fort=89786789

Abbildung 3: Übersicht zur Teilnehmerzahl der Fortbildungen 2009-2012



Quelle: DIHK 2013b (Daten zu 2013 wurden ergänzend übersandt).

Die skizzierte Ausgangslage bildete den Rahmen der vorliegenden Voruntersuchung zur Fortbildung „Fachwirt/-in im Gastgewerbe IHK“, deren Ergebnisse Gegenstand des vorliegenden Abschlussberichts sind. Im Folgenden wird zunächst die Zielsetzung der Voruntersuchung zur Neuregelung der Fortbildung „Fachwirt/-in Gastgewerbe IHK“ erläutert (Kapitel 2). Anschließend wird ein Überblick zum methodischen Vorgehen gegeben (Kapitel 3). In Kapitel 4 wird detailliert auf die Ergebnisse der Untersuchung eingegangen. Der Bericht findet seinen Abschluss in der Zusammenfassung der wichtigsten Befunde (Kapitel 5).

2 Projektziele

Für die derzeit auf Kammerebene geregelte Fortbildung „Fachwirt/-in im Gastgewerbe IHK“ wird seitens der Sozialparteien der Wunsch gehegt, diese in die bundeseinheitliche Fortbildungsregelung nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) zu überführen. Infolgedessen würde das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) die

- Erlassung des Fortbildungsabschlusses,
- Ziel, Inhalt und Anforderungen der Prüfungen sowie
- die Ausgestaltung der Zulassungsvoraussetzungen und Prüfungsverfahren

verantworten.

Im Rahmen der Voruntersuchung sollten die Tätigkeitsfelder bzw. Berufe, Handlungs- sowie Kompetenzbereiche, die Fachwirtinnen und Fachwirte im Gastgewerbe erwarten sowie die erforderlichen Qualifikationen identifiziert werden. Gegenstand der Untersuchung waren neben der Fachwirtregelung auf Kammerebene die drei bundeseinheitlich geregelten Weiterbildungen:

- Geprüfte/-r Hotelmeister/-in;
- Geprüfte/-r Restaurantmeister/-in;
- Geprüfte/-r Küchenmeister/-in.

Hinsichtlich dieser vier Fortbildungsregelungen wurden Einsatzfelder, Tätigkeitsgebiete und Inhalte definiert, um Umfang und Inhalt von Überschneidungen sowie Unterschiede im Hinblick auf die Regelungen der genannten Fortbildungen zu bestimmen. Weiterhin sollte geklärt werden,

- inwieweit die Überführung der Kammerregelung in eine BBiG-Verordnung auf eine breite Befürwortung im Gastgewerbe trifft,
- welche Gründe für die Überführung, insbesondere im Hinblick auf Bedarf und Nachfrage in Betracht gezogen werden sowie
- inwiefern die bisherige Kammerregelung „Fachwirt/-in im Gastgewerbe IHK“ einer Aktualisierung bedarf.

Durchgeführt wurde die Studie von Rambøll Management Consulting GmbH (RMC).

3 Methodische Vorgehensweise

Zur Beantwortung der in Kapitel 2 formulierten Leitfragen wurde ein Untersuchungskonzept entwickelt, das sich durch ein qualitatives Erhebungsdesign auszeichnete. Dieses umfasste neben einer ausführlichen Daten- und Dokumentenanalyse die Durchführung von 40 leitfadengestützten Interviews, die mit unterschiedlichen Zielgruppen im Rahmen von fünf regionalen **Fallstudien** geführt werden sollten. In einem konstituierenden Treffen zwischen Rambøll und BIBB im Mai 2013 wurde neben Umfang und Zusammensetzung der zu befragenden Zielgruppen der jeweils anzuwendende Befragungsmodus festgelegt (vgl. Tabelle 1).

Tabelle 1: Übersicht zum Erhebungsdesign der Fallstudien

Akteur		**Anzahl der Interviews pro Fallstudie**	**Befragungsmodus**
Vertreter/-innen der Industrie- und Handelskammern (IHK)		2	vor Ort
IHK-Prüfungsausschussmitglieder	Arbeitgeberseite	1	vor Ort
	Arbeitnehmerseite	1	vor Ort
Prüfungskandidatinnen und -kandidaten der Fortbildung „Fachwirt/-in im Gastgewerbe IHK“		1	vor Ort/ telefonisch
Absolventinnen und Absolventen der Fortbildung „Fachwirt/-in im Gastgewerbe IHK“		1	vor Ort/ telefonisch
Verbandsvertreter/-innen		2	vor Ort/ telefonisch
Summe		**8**	

Im Zuge der Implementierung des Untersuchungskonzepts kam es zu Anpassungen des Erhebungsdesigns. Diese Anpassungen, auf die in Teilkapitel 3.4 detailliert eingegangen wird, betrafen insbesondere Umfang und Zusammensetzung der zu befragenden Zielgruppen.

3.1 Daten- und Dokumentenanalyse

Die der Feldphase vorangestellte Daten- und Dokumentenanalyse bildete die Grundlage des Untersuchungskonzepts und diente zugleich als Wegweiser für den nachfolgenden Untersuchungsprozess. Zum einen galt es, mittels Sichtung relevanter Daten und Dokumente eine Übersicht zu Zugangsvoraussetzungen, Inhalten, Tätigkeitsfeldern sowie Handlungs- und Kompetenzbereichen der Fortbildung „Fachwirt/-in im Gastgewerbe IHK“ zu erhalten sowie deren Schnittmengen bzw. Differenzen zu inhaltlich verwandten Fortbildungsregelungen im Gastgewerbe zu bestimmen. Zum anderen bildeten die aus der Daten- und Dokumentenanalyse gewonnen Erkenntnisse die Grundlage für die Erstellung

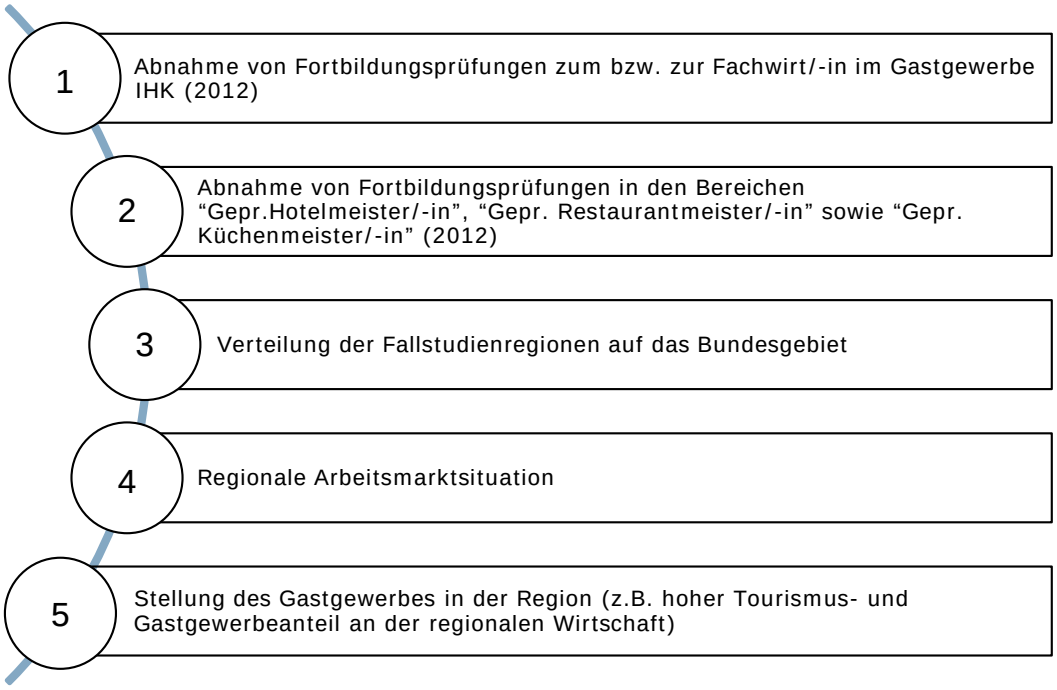
der Leitfäden zur Durchführung qualitativer Interviews. Die Sichtung der recherchierten Daten und Dokumente orientierte sich entsprechend den Zielsetzungen der Voruntersuchung an den folgenden Leitfragen:

- Was sind die Voraussetzungen für die Fortbildung?
- Wie lassen sich Fortbildungsinhalte und Module der Fortbildung beschreiben?
- Welches Tätigkeitsprofil enthält die Fortbildung?
- Wie lassen sich die Einsatzbereiche im Gastgewerbe beschreiben?

3.2 Auswahl der Fallstudienregionen

Die Auswahl der Fallstudienregionen erfolgte unter Berücksichtigung spezifischer Rahmenbedingungen und regionaler Besonderheiten, um mögliche Differenzen im Hinblick auf Gestaltung, Inhalte und Durchführung der Fortbildung „Fachwirt/-in im Gastgewerbe IHK“ zu eruieren. Hierfür wurden objektive Kriterien formuliert und folgendermaßen priorisiert:

Abbildung 4: Kriterienkatalog zur Bestimmung der Fallstudienregionen



Folgende Fallstudienregionen wurden daraufhin festgelegt:

- Landkreis Rostock (inkl. Kreisfreie Stadt Rostock)
- Erzgebirgskreis (inkl. Kreisfreie Stadt Chemnitz)
- Regionalverband Saarbrücken
- Kreisfreie Stadt Frankfurt am Main
- Kreisfreie Stadt München

Alle fünf Fallstudienregionen einte das Merkmal, IHK-Standorte zu beherbergen, an denen im Jahr 2012 Prüfungen in allen vier Fortbildungen abgenommen worden sind[4]. Weiterhin wurde durch die vorgenommene Auswahl eine gleichmäßige Verteilung der Regionen auf das Bundesgebiet gewährleistet sowie Unterschiede in der Arbeitsmarktsituation der jeweiligen Regionen berücksichtigt. Zusätzlich erfolgte eine Betrachtung der ökonomischen Relevanz des Gastgewerbes in den ausgewählten Regionen. Mangels spezifischer, eigens für den Bereich Gastgewerbe zugeschnittener Indikatoren kann weder auf dessen ökonomischen Stellenwert noch auf die regionale Arbeitsmarktsituation in dieser Branche präzise geschlossen werden. Hierbei wurde ersatzweise auf Indikatoren zurückgegriffen, anhand derer zumindest grobe Tendenzen im Hinblick auf die interessierenden Kriterien ausgemacht werden können (vgl. Tabelle 2).

[4] Einzige Ausnahme bildet die IHK Rostock, an der im Jahr 2012 keine Prüfungen zum bzw. zur „Gepr. Hotelmeister/-in“ abgenommen wurden.

Tabelle 2: Übersicht zu den Spezifika der ausgewählten Fallstudienregionen

Fallstudienregion	Ansässige IHK	Zahl der abgenommenen Prüfungen 2012				Region
		Fachwirt/-in im Gastgewerbe IHK	Gepr. Hotelmeister/-in	Gepr. Restaurantmeister/-in	Gepr. Küchenmeister/-in	
Landkreis Rostock (inkl. Krfr. Stadt Rostock)	IHK Rostock	15	-	8	38	neues Bundesland, Nordosten
Erzgebirgskreis (inkl. Krfr. Stadt Chemnitz)	IHK Chemnitz	14	1	2	12	neues Bundesland, Osten
Regionalverband Saarbrücken	IHK des Saarlandes	6	3	2	4	altes Bundesland, Südwesten
Krfr. Stadt Frankfurt am Main	IHK Frankfurt am Main	6	23	28	50	altes Bundesland, Westen
Krfr. Stadt München	IHK für München und Oberbayern	26	10	4	95	altes Bundesland, Süden

Quelle: DIHK 2013c.

Fallstudienregion	Ansässige IHK	Arbeitsmarktsituation Juli 2013		Stellenwert des Gastgewerbes[1]	
		Arbeitslosenquote	Arbeitslosenquote im Berufsbereich Kaufmännische Dienstleistungen, Handel, Vertrieb, Tourismus	Anteil Erwerbstätiger im Handel, Gastgewerbe und Verkehr	Bruttowertschöpfung im Handel, Verkehr, Gastgewerbe, Information und Kommunikation
Landkreis Rostock (inkl. Krfr. Stadt Rostock)	IHK Rostock	8,4 % (10,9 %)	15,2 % (18,6 %)	28,6 %	20,6 %
Erzgebirgskreis (inkl. Krfr. Stadt Chemnitz)	IHK Chemnitz	8,0 % (10,0 %)	13,0 % (17,9 %)	22,2 %	17 %
Regionalverband Saarbrücken	IHK des Saarlandes	9,7 %	16,1 %	25,7 %	20,4 %
Krfr. Stadt Frankfurt am Main	IHK Frankfurt am Main	7,8 %	18,5 %	30,1 %	21,7 %
Krfr. Stadt München	IHK für München und Oberbayern	2,9 %	16,5 %	28,0 %	20,7 %

Anmerkungen:

[1] Im Fall der Fallstudienregion „Landkreis Rostock (inkl. Krfr. Stadt Rostock)“ bezieht sich der ausgewiesene Wert auf den Landkreis Rostock, wohingegen für die Region „Erzgebirgskreis (inkl. Krfr. Stadt Chemnitz)“ der Wert für die Krfr. Stadt Chemnitz ausgewiesen wird.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2013; Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2013.

3.3 Konzipierung der Leitfäden

Geleitet von den Zielsetzungen des Auftrags wurden unter Berücksichtigung der Erkenntnisse aus der Daten- und Dokumentenanalyse Gesprächsleitfäden zur Durchführung der Interviews erarbeitet. Dabei wurden entsprechend der Rolle und Funktion der zu befragenden Akteure (siehe Teilkapitel 3.4) zielgruppenspezifische Leitfäden entwickelt, die sich in ihrer inhaltlichen Schwerpunktsetzung unterschieden.

Die in den Leitfäden enthaltenen Fragenblöcke wurden darauf ausgerichtet, spezifische Informationen zu akquirieren, die dem gesichteten Bestand an Daten und Dokumenten nicht entnommen werden konnten. Diese betrafen einerseits fachliche Aspekte, die in der Berufspraxis der Fachwirtinnen und Fachwirte zum Tragen kommen und sich zu inhaltlich verwandten Fortbildungen abgrenzen. Andererseits sollten sachliche Argumente sowie motivationale Aspekte im Hinblick auf die Modifizierung sowie Überführung der Fortbildung „Fachwirt/-in im Gastgewerbe IHK“ in eine BBiG-Verordnung mit den Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartnern eruiert werden.

Im Zuge der Umsetzung der Feldphase erfuhren die ursprünglich erarbeiteten Versionen der Gesprächsleitfäden punktuelle Anpassungen. Diese erwiesen sich im Sinne einer explorativen Untersuchung als notwendig, um das Forschungsfeld in seiner Breite und Tiefe zu erfassen. So wurden zum einen neue, aus den Gesprächen mit den Interviewpartnerinnen und -partnern gewonnene Erkenntnisse in die Leitfäden integriert, um diese in nachfolgenden Gesprächen explizit vertiefen zu können.

3.4 Durchführung und Auswertung der Feldphase

Vorbereitung der Feldphase

Die Vorbereitung der Feldphase war mit einigen Herausforderungen verbunden, die zum einen zeitliche Verschiebungen im Projektablauf bewirkten, zum anderen erwiesen sich Anpassungen im Hinblick auf die Zusammensetzung der zu befragenden Zielgruppen als notwendig, um die anvisierte Zahl von 40 Interviews realisieren zu können.

Als Vermittler von Gesprächspartnerinnen und -partnern bei IHKs-, Prüfungsausschüssen, Prüfungskandidatinnen und Kandidaten sowie Absolventinnen und Absolventen wurde die DIHK eingebunden. Die von der DIHK übermittelte Liste an potenziellen Interviewpartnerinnen und -partnern erwies sich jedoch als nur eingeschränkt nutzbar, weil nur wenige Personen einen örtlichen Bezug zu den ausgewählten IHK-Standorten der Fallstudienregionen aufwiesen.

Infolgedessen wurde beschlossen, mit den festgelegten IHK-Standorten selbst in Kontakt zu treten. Dabei erfolgte die Erstkontaktaufnahme über die jeweiligen Bereichsleiter/-innen der IHK-Standorte, die adäquate Interviewpartner/-innen auf der operativen Ebene benennen konnten. Im Austausch mit den jeweiligen Vertreterinnen und Vertreter der IHK-Standorte wurde deutlich, dass das ursprüngliche Untersuchungskonzept im Hinblick auf Umfang und Zusammensetzung der zu befragenden Akteursgruppen nicht realisiert werden könnte.

Im Folgenden werden die hierfür ursächlichen Gründe dargelegt sowie die von RMC unternommenen Gegenmaßnahmen erläutert.

1. Der Austausch mit den IHK-Verantwortlichen ergab, dass im Fall einiger IHK-Standorte nicht mehr als eine Person über die notwendige fachliche Expertise verfügte, um an der Befragung teilzunehmen. Darüber hinaus konnte für die IHK Frankfurt am Main infolge langer, krank-

heitsbedingter Ausfälle kein/-e IHK-Vertreter/-in benannt werden. Vor diesem Hintergrund wurde es notwendig, den hieraus resultierenden Ausfall an Interviewpartnerinnen bzw. -partnern anderweitig zu kompensieren. Zugunsten einer möglichst breiten Informationsbasis wurde daher ersatzweise die Befragung von Vertreterinnen und Vertretern von Bildungsträgern[5] sowie von Verbandsvertreterinnen und -vertretern ins Auge gefasst.

2. Zwei IHK-Standorte verwehrten aus datenschutzrechtlichen Gründen die Benennung von Prüfungskandidatinnen und -kandidaten sowie Absolventinnen und Absolventen. In beiden Fällen wurde auf ortsansässige Bildungsträger verwiesen, mit deren Hilfe die gewünschten Akteursgruppen akquiriert werden sollten. Weiterhin berichtete die IHK Chemnitz aufgrund ausgebliebener Prüfungsanmeldungen keine Prüfungskandidatinnen bzw. -kandidaten benennen zu können.

   Die seitens RMC initiierte Kontaktaufnahme mit den benannten Bildungsträgern erwies sich als erfolgreich, wodurch im Fall beider IHK-Standorte die gewünschten Akteursgruppen erreicht werden konnten. Zur Kompensierung des personellen Ausfalls für den Standort IHK Chemnitz konnte ersatzweise ein/-e Prüfungskandidat/-in des IHK Standortes Würzburg-Schweinfurt für die Befragung gewonnen werden.
3. Die am Organisationsprozess der Interviewtermine beteiligten IHK-Verantwortlichen erbaten genügend zeitlichen Vorlauf, um sich mit den anvisierten Interviewpartnerinnen und Interviewpartnern in Verbindung zu setzen und deren Teilnahmebereitschaft an der Voruntersuchung zu erfragen. Infolge von Prüfungs- und Urlaubszeiten war in vielen Fällen eine zeitnahe Terminierung der Interviews mit den gewünschten Akteuren nicht möglich. Darüber hinaus erwies sich die Durchführung von Vor-Ort-Gesprächen für die meisten Prüfungskandidatinnen und Prüfungskandidaten sowie Absolventinnen und Absolventen als nicht zumutbar, da deren Präsenz am Fallstudienort mit erheblichem Aufwand verbunden gewesen wäre.

Daraufhin wurden – je nach Möglichkeit – Vor-Ort-Gespräche mit Vertreterinnen und Vertretern von IHKs, Prüfungsausschüssen, Verbänden sowie Bildungsträgern durchgeführt. Im Fall der Prüfungskandidatinnen und -kandidaten sowie Absolventinnen und Absolventen wurden telefonische Interviews vereinbart, ohne jedoch einzelfallbezogene Abweichungen vom festgelegten Befragungsmodus auszuschließen.

Neben den bereits auf IHK-Ebene skizzierten Herausforderungen im Hinblick auf die Akquise von adäquaten Interviewpartnerinnen und Interviewpartnern wurde im Prozess der Identifizierung und Ansprache von Verbandsvertreterinnen und -vertretern deutlich, dass nicht in allen Fällen zwei Interviews pro Fallstudienregion realisiert werden könnten. In Anbetracht dessen wurde beschlossen, den Mangel an regionalspezifischen Interviewpartnerinnen und -partnern mithilfe der Befragung von Verbandsangehörigen aus alternativen Regionen sowie von, je nach Möglichkeit, Arbeitgebern[6] zu kompensieren.

[5] Für die Befragung der Vertreter/-innen von Bildungsträgern wurde ein zusätzlicher Leitfaden konzipiert. Hierfür wurde als Ausgangspunkt der Gesprächsleitfaden für IHK-Vertreter/-innen verwendet und durch Erhebungselemente aus den Leitfäden für IHK-Prüfungsausschussmitglieder und Verbandsvertreter/-innen ergänzt.

[6] Für die Befragung von Arbeitgebern wurde der für die Vertreter/-innen von Bildungsträgern konzipierte Leitfaden herangezogen.

Durchführung und Auswertung der Interviews

Die Durchführung der Interviews fand im Zeitraum 26. Juli bis 26. September 2013 statt. Bis auf den IHK Standort Frankfurt am Main[7] konnten an allen ausgewählten IHK-Standorten Vor-Ort-Gespräche realisiert werden. Gleichwohl war es im Fall einiger Akteure nicht möglich, diese vor Ort zu befragen. Neben terminlichen Engpässen, die unterschiedliche Befragungsgruppen betrafen, war es im Fall der Prüflinge sowie Absolventinnen und Absolventen vorranging die räumliche Distanz zum Fallstudienort, die eine Befragung vor Ort unmöglich machte.

Die in Tabelle 3 dargelegten Daten geben Aufschluss über die realisierten Interviews im Hinblick auf Umfang und Zusammensetzung der befragten Akteursgruppen. Weiterhin ist der jeweils angewandte Befragungsmodus zu entnehmen, wonach 14 Interviews vor Ort sowie 26 Gespräche telefonisch geführt wurden.

[7] Aufgrund langer, krankheitsbedingter Ausfälle auf der operativen Ebene sowie laufender Prüfungen im Zeitraum der Feldphase war es der IHK Frankfurt am Main nicht möglich, die notwendigen Rahmenbedingungen für die Durchführung von Vor-Ort-Gesprächen zu gewährleisten. Dies betraf in erster Linie die Ansprache von Interviewpartnerinnen und Interviewpartnern sowie die Bereitstellung von Räumlichkeiten am IHK-Standort zur Durchführung von Interviews. Infolgedessen erfolgte die Befragung der Akteursgruppen telefonisch.

Tabelle 3: Übersicht zu Umfang und Zusammensetzung der befragten Akteursgruppen

Akteur		Anzahl der Inter-viewpartner/-innen	Fallstudienregion/ IHK-Standort	Befragungsmodus
IHK-Vertreter/-innen		1	IHK Rostock	vor Ort
		2	IHK Chemnitz	vor Ort
		1	IHK des Saarlandes	vor Ort
		1	IHK für München und Oberbayern	vor Ort
Gesamtzahl: Interviews mit IHK-Vertretern/Vertreterinnen		**5**		
IHK-Prüfungsausschussmitglieder	Arbeitgeberseite	1	IHK Rostock	vor Ort
		1	IHK Chemnitz	vor Ort
		1	IHK des Saarlandes	vor Ort
		1	IHK Frankfurt am Main	telefonisch
		1	IHK für München und Oberbayern	telefonisch
	Arbeitnehmerseite	1	IHK Rostock	telefonisch
		1	IHK Chemnitz	vor Ort
		1	IHK des Saarlandes	vor Ort

		1	IHK Frankfurt am Main	telefonisch
		1	IHK für München und Oberbayern	telefonisch
Gesamtzahl: Interviews mit IHK-Prüfungsausschussmitgliedern		**10**		
Prüfungskandidaten/-kandidatinnen der Fortbildung „Fachwirt/-in im Gastgewerbe IHK“		1	IHK Rostock	telefonisch
		1	IHK des Saarlandes	telefonisch
		1	IHK Frankfurt am Main	telefonisch
		1	IHK für München und Oberbayern	telefonisch
		1	IHK Würzburg-Schweinfurt	telefonisch
Gesamtzahl: Interviews mit Prüfungskandidaten/-kandidatinnen		**5**		

Akteur	Anzahl der Interviewpartner/-innen	Fallstudienregion/ IHK-Standort	Befragungsmodus
Absolventen/Absolventinnen der Fortbildung „Fachwirt/-in im Gastgewerbe IHK“	1	IHK Rostock	telefonisch
	1	IHK Chemnitz	vor Ort
	1	IHK des Saarlandes	telefonisch
	1	IHK Frankfurt am Main	telefonisch
	1	IHK für München und Oberbayern	telefonisch
Gesamtzahl: Interviews mit Absolventen/Absolventinnen	**5**		
Vertreter/-innen des Deutschen Hotel- und Gaststättenverbandes e. V. (DEHOGA)	1	Landkreis Rostock (inkl. Krfr. Stadt Rostock)	telefonisch
	1	Erzgebirgskreis (inkl. Krfr. Stadt Chemnitz)	telefonisch
	1	Regionalverband Saarbrücken	vor Ort
	1	Krfr. Frankfurt am Main	ausstehend
	1	Krfr. Stadt München	vor Ort
Vertreter/-innen des Bundesverbandes der Systemgastronomie e. V. (BdS)	1	Krfr. Stadt München	telefonisch
	1	Krfr. Stadt Düsseldorf	telefonisch

	1	Krfr. Stadt Bonn	telefonisch
Vertreter/-innen der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten	1	Krfr. Stadt Hamburg	vor Ort
Vertreter/-innen des Bildungsträgers HWBR Rostock	1	Landkreis Rostock (inkl. Krfr. Stadt Rostock)	telefonisch
Vertreter/-innen des Bildungsträgers AFZ Rostock	2		vor Ort
Vertreter/-innen des Bildungsträgers Hotelfernschule Poppe & Neumann	1	Krfr. Frankfurt am Main	telefonisch
Arbeitgeber (Hotellerie)	1	Krfr. Frankfurt am Main	telefonisch
Arbeitgeber (Gastgewerbe)	1	Erzgebirgskreis (inkl. Krfr. Stadt Chemnitz)	telefonisch
Gesamtzahl: Interviews mit Vertretern/Vertreterinnen von Verbänden bzw. Bildungsträgern sowie Arbeitgebern **Gesamtzahl der durchgeführten Interviews**	**15** **40**		

In den Interviews wurde die Befragungstechnik des problemzentrierten Interviews angewandt, die sich durch ihre Kombination aus Offenheit und Strukturierung auszeichnet. Mittels strukturierter Hauptfelder, die in sich abgeschlossene Befragungsaspekte bildeten, wurde für die Befragten ein inhaltlicher Orientierungsrahmen gesetzt. Innerhalb dieses Rahmens wurden die Gesprächspartner/-innen dazu angeleitet, die aus ihrer Sicht besonders markanten bzw. kritischen Erfahrungen offenzulegen. Ergänzungsfragen kamen jeweils nur dann zum Einsatz, wenn aus Sicht der Interviewer/-innen wichtige Aspekte nicht angesprochen wurden oder vertieft werden sollten.

Die Kombination aus Offenheit und Strukturierung gewährleistete ein Höchstmaß an Flexibilität, wonach jederzeit inhaltliche Anpassungen der Leitfäden vorgenommen werden konnten. Dabei fungierten die Leitfäden als dynamisches Erhebungsinstrument, indem neu erworbene Informationen bzw. Aspekte in nachfolgenden Gesprächen mittels Haupt- oder Ergänzungsfragen aufgegriffen werden konnten. Die fortlaufende Anpassung der Leitfäden ermöglichte auf diese Weise, das Forschungsfeld in seiner Breite zu erschließen sowie spezifische Bereiche in ihrer Tiefe zu erfassen. Ebenso erlaubte die Flexibilität der Leitfäden auf erkenntnisgeleitete Wünsche des Auftraggebers einzugehen, indem inhaltliche Aspekte in den Vorder- bzw. Hintergrund gerückt werden konnten.

Zu jedem geführten Interview wurde eine anonymisierte Transkription samt dazugehörigem Inhaltsprotokoll angefertigt. Zur Erstellung der Transkriptionen wurde im Vorfeld der Interviews die mündliche Einverständniserklärung der Befragten eingeholt, das geführte Gespräch digital aufzeichnen zu dürfen. Lediglich sechs Personen sprachen sich gegen eine digitale Aufzeichnung des Interviews aus, weshalb in diesen Fällen handschriftliche Notizen parallel zum geführten Gespräch angefertigt wurden. Diese dienten als Grundlage für die Anfertigung des entsprechenden Ergebnisprotokolls.

Die Anfertigung der Inhaltsprotokolle zu den geführten Gesprächen erfolgte auf Grundlage der erstellten Transkriptionen. Hierbei wurden die berichteten Erfahrungen und Einschätzungen der Gesprächspartner/-innen extrahiert und den jeweiligen in den Gesprächsleitfäden beinhalteten Haupt- und Nebenfrageblöcken zugeordnet. Aus der Zuordnung von Informationen zu den jeweiligen Erkenntnisdimensionen ergaben sich inhaltliche Kategorien, die zu einem Analyseraster zusammengefasst und mithilfe des Softwareprogramms „Excel“ aufbereitet wurden. Unter Verwendung des Analyserasters wurden die in den jeweiligen Protokollen enthaltenen Informationen zu inhaltlichen Clustern zusammengefasst und einer finalen Inhaltsanalyse im Hinblick auf inhaltliche Gemeinsamkeiten bzw. Differenzen in den Aussagen unterzogen.

4 Ergebnisse der Untersuchung

4.1 Rahmenbedingungen der Fortbildung „Fachwirt/-in im Gastgewerbe IHK“

Entstehungsgeschichte der Fortbildung

Anders als im Fall der gastgewerblichen Meister-Fortbildungen, die über eine lange Tradition verfügen, handelt es sich bei der Fortbildung „Fachwirt/-in im Gastgewerbe IHK“ um ein verhältnismäßig neues Berufsbild. So wurde deren erster Rahmenplan im März 2002 durch den DIHK veröffentlicht. Für die Erstellung zeichneten sich neben dem DIHK

- der Bundesverband der Systemgastronomie e. V. ;
- der Deutsche Hotel- und Gaststättenverband e. V.
- der Bayerische Hotel- und Gaststättenverband e. V. ;
- die Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten und ;
- der Verband der Küchenleiter/-innen in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen e. V.

verantwortlich.

Laut Auskunft mehrerer Interviewpartner/-innen leistete insbesondere der Bundesverband der Systemgastronomie e. V. einen großen Beitrag zur Entstehungsgeschichte der Fortbildung. Ziel sei es gewesen, für Absolventinnen und Absolventen der im Jahr 1998 eingerichteten Ausbildung „Fachmann/Fachfrau für Systemgastronomie“ eine Anschluss-Fortbildung zu kreieren, die insbesondere kaufmännische Spezifika der Systemgastronomie vermitteln bzw. vertiefen sollte. Das zunächst unter dem Arbeitstitel *„Fachwirt für Systemgastronomie“* geführte Projekt hätte durch die Partizipation weiterer Verbände jedoch eine inhaltliche Öffnung erfahren, um allen im Gastgewerbe tätigen Berufsgruppen eine zusätzliche Fortbildungsoption bereitzustellen. Hierzu die Aussagen einer am Entstehungsprozess der Fortbildung beteiligten Person:

> *„(…) der Impuls für den Fachwirt ging eigentlich von der Systemgastronomie aus. (…) Bevor wir jetzt drei Fachwirte machen, die sich in einem Fach dann im Endeffekt unterscheiden, macht man eben einen, den man halt auch „Fachwirt im Gastgewerbe“ nennt. Und im Fachgespräch kann sich derjenige quasi spezialisieren oder kann halt aus seinem Bereich die Prüfung wählen.“*
>
> *(Interview IHK-Vertreter/-in)*

Mit der verbandsübergreifenden Einigung auf die Fortbildung „Fachwirt/-in im Gastgewerbe IHK“ wurde das Ziel formuliert, Branchenspezialisten auszubilden, die Führungsaufgaben sowohl in Hotel- und Gaststättenbetrieben, innerhalb der Systemgastronomie sowie bei den Gemeinschaftsverpflegern bzw. bei den Caterern übernehmen können (vgl. DIHK 2002).

Der von den genannten Parteien erstellte Rahmenplan für die Fortbildung „Fachwirt/-in im Gastgewerbe IHK“ gibt Empfehlungen zu den Lernzielen und -inhalten. Zugleich gibt er den jeweiligen auf Kammerebene angesiedelten Prüfungsausschüssen relevante Leitlinien und Orientierungspunkte für eine praxisnahe Erstellung und Prüfung von Lernzielen vor. Anders als im Fall der bundeseinheitlich geregelten Meister-Fortbildungen werden die Prüfungsaufgaben für die Fortbildung „Fachwirt/-in im Gastgewerbe IHK“ regional konzipiert und die Prüfungstermine zur Abnahme „Handlungsspezifischer Qualifikationen“ seitens der jeweiligen Kammern individuell festgelegt.

Weiterbildungskontext der Fortbildung

Die jüngsten Entwicklungen der Teilnehmerzahlen an der Fortbildung „Fachwirt/-in im Gastgewerbe IHK“ weisen darauf hin, dass diese in den letzten Jahren erheblich an Popularität eingebüßt hat. Dies verwundert insbesondere vor dem Hintergrund, dass jedes dritte Unternehmen des Gastgewerbes in der Gewinnung von qualifiziertem Personal eines der größten Herausforderungen im Betriebsalltag sieht.

Aus Sicht der interviewten Akteure können für diese Entwicklung multiple Gründe angeführt werden, die aus den Charakteristika des gegenwärtigen Fachkräftemangels sowie der Struktur der Branche resultieren. Gemäß der Ansicht einer interviewten DEHOGA-Vertreterin betrifft der gegenwärtige Fachkräftemangel die *„Basis des Gastgewerbes“*:

> *„Es ist nicht so, dass ich ausschließe, dass wir den Fachwirt nicht brauchen – im Gegenteil, wir brauchen auch gut ausgebildete Manager, aber wir können nicht 80 Prozent unserer Auszubildenden, die jetzt irgendwo eine abgeschlossene Berufsausbildung im Gastgewerbe gemacht haben, zu Managern umfunktionieren, das funktioniert nicht.“*
>
> *(Interview DEHOGA-Vertreter/-in)*

Hieran anknüpfend argumentierten einzelne Prüfungsausschussmitglieder sowie DEHOGA-Vertreter/-innen, dass insbesondere Betriebe mit wenigen Beschäftigten nicht bereit seien, ihr Personal für umfassende Fortbildungsaktivitäten freizustellen. So würden viele Kleinstunternehmen davon Abstand nehmen, die Fortbildungsambitionen ihres Personals zum/zur „Fachwirt/-in im Gastgewerbe IHK“ zu unterstützen. Hinzu kommt, dass weiterbildungswillige Beschäftigte aufgrund personeller Engpässe im Unternehmen tendenziell davon absehen würden, um eine Freistellung zu bitten.

Auch wenn in vielen Fällen Bedarf an den Qualifikationen von Fachwirtinnen und Fachwirten bestehen würde, seien Arbeitgeber oftmals nicht in der Lage, adäquate Positionen im Betrieb zu schaffen sowie eine entsprechende Entlohnung zu gewährleisten. Vereinzelte Gesprächspartner/-innen führten ergänzend an, dass aufgrund der hohen Personaldynamik in der Branche vor allem Geschäftsführer/-innen kleiner Gewerbe oftmals darauf verzichten würden, die Weiterbildungsneigung ihres Personals zu unterstützen. Stellvertretend hierfür steht die Aussage eines Interviewpartners:

> *„Die Gastronomie ist die Branche, die am wenigsten qualifiziert. Das liegt einmal in der Natur der Sache: Gastronomen erwerben ihre Kompetenzen auch dadurch, dass sie Betriebe wechseln und insofern das Argument vorgeschoben wird: Wer weiß, wie lange der noch da ist?“.*
>
> *(Interview Prüfungsausschussmitglied)*

Konträr hierzu berichteten Personen in ihrer Rolle als Verbandsvertreter/-innen und Arbeitgeber in der Systemgastronomie davon, ihr Personal dezidiert auf die Fortbildung „Fachwirt/-in im Gastgewerbe IHK“ aufmerksam zu machen und dieses umfassend zu unterstützen. So würden für die eigenen Mitarbeiter/-innen Vorbereitungskurse auf die Prüfungen angeboten sowie die Kosten der Prüfungsabnahme durch die IHK übernommen werden. Dies sei Teil der Unternehmensphilosophie: Zum einen das Potenzial des eigenen Personals bestmöglich zu fördern, zum anderen dem Fachkräftemangel mittels Förderung betriebseigener Humanressourcen zu begegnen.

Rolle der Bildungsträger für die Fortbildung

Derzeit bieten mehr als 20 privatwirtschaftliche Bildungsträger prüfungsvorbereitende Lehrgänge zum/ zur „Fachwirt/-in im Gastgewerbe IHK“ an. Davon sind einige nur regional, andere auch bundesweit tätig. Einige IHK-Standorte bieten prüfungsvorbereitende Lehrgänge im Rahmen eigens gegründeter GmbHs auch selbst an. Lehrgangsformen, zeitlicher Umfang und Kosten unterscheiden sich je nach Anbieter teils erheblich. So existieren Vollzeitkurse (Dauer ca. 3-5 Monate), berufsbegleitende Teilzeitkurse (Dauer ca. 18 Monate) und vollständig als Fernlehrgang konzipierte Modelle (Dauer ca. 13-18 Monate) sowie Kombinationen daraus. Demnach bietet das vielfältige Angebot an Lehrgängen weitreichende Möglichkeiten, um auf die individuellen Bedürfnisse der Teilnehmer/-innen einzugehen, deren Arbeitssituation oftmals von Schichtdienst sowie Wochenendarbeit geprägt ist.

Im Austausch mit den Prüfungskandidatinnen und -kandidaten sowie Absolventinnen und Absolventen wurde deutlich, dass die Wahl des Lehrgangsmodells vorranging von den beruflichen Rahmenbedingungen der Fortbildungsteilnehmer/-innen bestimmt wird. So gaben die Gesprächspartner/-innen Hinweise darauf, dass Systemgastronominnen und -gastronome tendenziell durch ihre Arbeitgeber geförderte Vollzeitkurse belegen, während Beschäftigte der Hotel- und Gaststättenbetriebe die Fortbildung tendenziell berufsbegleitend angehen.

Auch wenn von den IHKs eine circa 350 Stunden umfassende Vorbereitung auf die IHK-Prüfung dringend empfohlen wird, stellt dies keine zwingende Voraussetzung für die Anmeldung zur Prüfung dar (vgl. DIHK 2002). Gleichwohl gaben alle im Rahmen der Voruntersuchung befragten Prüfungskandidatinnen und -kandidaten sowie Absolventinnen und Absolventen der Fortbildung „Fachwirt/-in im Gastgewerbe IHK“ an, einen Vorbereitungskurs zu belegen bzw. belegt zu haben. Gemäß Darstellung der Absolventinnen und Absolventen sei dieser elementar für das erfolgreiche Bestehen der Prüfungen gewesen. Die Qualität der Lehrgänge wurde durchweg positiv bewertet. Eine große Rolle spielen laut Ansicht der befragten Akteure der berufliche Hintergrund sowie der Unterrichtsstil der Lehrenden. So wurde unterstrichen, dass sich ein starker Praxisbezug der Dozentinnen und Dozenten sowie deren Mitgliedschaft in Prüfungsausschüssen der jeweiligen IHKs förderlich auf die Vermittlung von Lerninhalten sowie die Prüfungsvorbereitung auswirken würden.

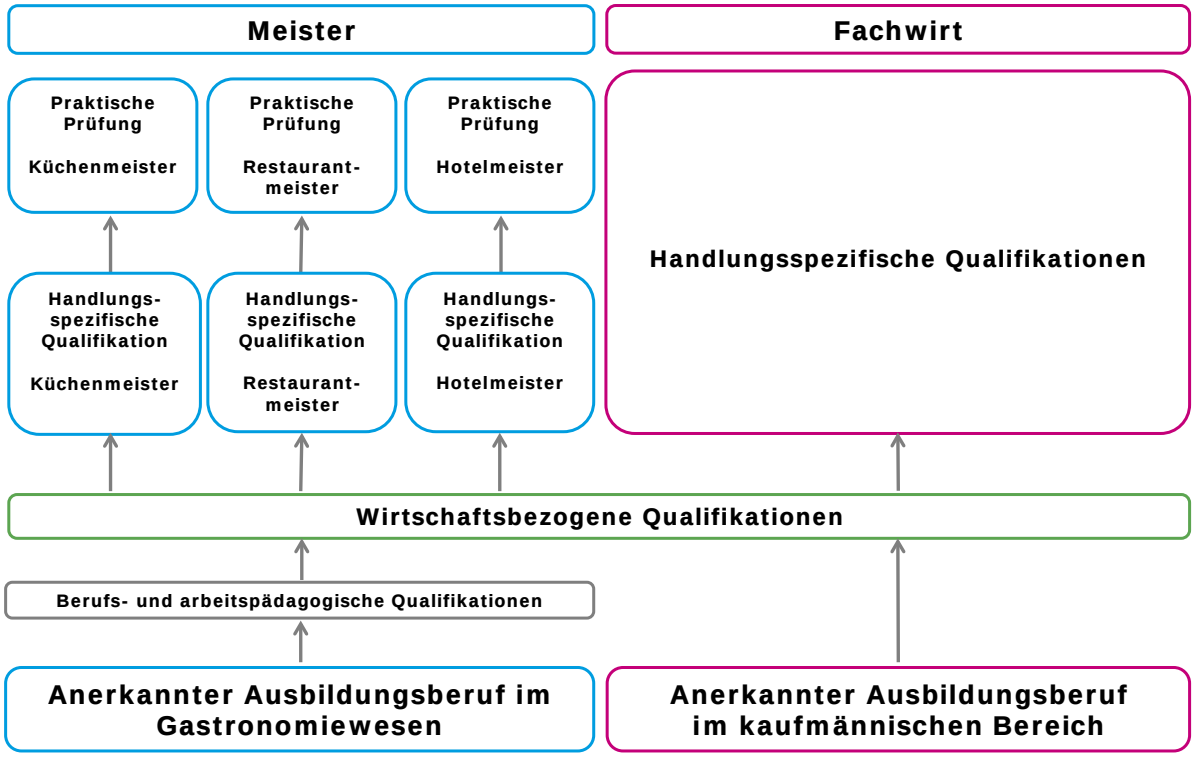
4.2 Charakteristika der Fortbildungen

4.2.1 Aufbau und (Prüfungs-)Inhalte der Fortbildungen

Aufbau der Fortbildungen

Alle vier interessierenden Fortbildungen zeichnen sich im Hinblick auf die Erlangung und Prüfung von Qualifikationen durch einen modularen Aufbau aus. Die zwei zentralen Komponenten bilden hierbei der Erwerb und die Prüfung von „Wirtschaftsbezogenen Qualifikationen“ und „Handlungsspezifischen Qualifikationen“ (vgl. **Abbildung 5**).

Abbildung 5: Idealtypischer Aufbau der Fortbildungen



Quelle: IHK Berlin 2013; eigene Darstellung Rambøll Management Consulting.

Die Zahl der Teilprüfungen variiert zwischen den Meister-Fortbildungen und der Fortbildung „Fachwirt/-in im Gastgewerbe IHK". Während der Abschluss der Fortbildung „Fachwirt/-in im Gastgewerbe IHK" an die erfolgreiche Absolvierung der Teilprüfungen „Wirtschaftsbezogene Qualifikationen" und „Handlungsspezifische Qualifikationen" geknüpft ist, wird von den Teilnehmenden der Meister-Fortbildungen zusätzlich die erfolgreiche Absolvierung des Prüfungsteils „Berufs- und arbeitspädagogische Qualifikationen" sowie eine „Praktische Prüfung" verlangt.

Obwohl die Aneignung der „Berufs- und arbeitspädagogischen Qualifikation" idealtypisch vor Zulassung zum Prüfungsteil „Wirtschaftsbezogene Qualifikationen" erfolgt, bildet die „Praktische Prüfung" den Abschluss der Meister-Fortbildung. Demnach steht diese lediglich Teilnehmenden offen, die neben den genannten Teilprüfungen ihren Nachweis über „Berufs- und arbeitspädagogische Qualifikationen" erbrachten haben.

Prüfungsinhalte der Fortbildungen

Mit der Validierung „Wirtschaftsbezogener Qualifikationen" wird geprüft, ob die Kandidatinnen und Kandidaten die notwendigen (betriebs-)wirtschaftlichen Kenntnisse, Fertigkeiten und Erfahrungen besitzen[8]. Diese werden sowohl für die Meister-Fortbildungen als auch für die Fortbildung „Fachwirt/-in im Gastgewerbe IHK" gleichermaßen vorausgesetzt und daher identisch geprüft. Inhaltliche Variation besteht hingegen hinsichtlich der Teilprüfung „Handlungsspezifische Qualifikationen", deren Spezifika sich aus den beruflichen Anforderungen der jeweiligen Dienstleistungsbranchen ableiten. So zeichnen sich die drei Meisterlehrgänge im Hinblick auf die Vermittlung und Prüfung „Hand-

[8] Prüfungsrelevanz besitzen hierbei die Fächer Volks- und Betriebswirtschaft, Rechnungswesen, Recht und Steuern sowie Unternehmensführung.

lungsspezifischer Qualifikationen“ primär durch folgende Aspekte aus: Arbeit mit Gästen, Führung und Förderung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Produktmanagement. Die Meister-Fortbildungen finden ihren Abschluss in den „Praktischen Prüfungen“, in deren Rahmen zwei Situationsaufgaben zu bearbeiten sind. Während die erste Situationsaufgabe schriftlich und praktisch zu bearbeiten ist, bedarf die zweite Situationsaufgabe einer praktischen und mündlichen Bearbeitung.

Im Fokus der Fortbildung „Fachwirt/-in im Gastgewerbe IHK“ stehen hingegen management- und rechtsbezogene Inhalte, die durch Qualifikationsbereiche zur Gästeorientierung und zum Marketing ergänzt werden. Letzteren wird im Vergleich zu den Meisterlehrgängen jedoch weitaus weniger Relevanz beigemessen. Entsprechend der skizzierten Schwerpunkte sollen die Teilnehmenden nach Abschluss der Fortbildung „Fachwirt/-in im Gastgewerbe IHK“ befähigt sein, unter Anwendung von ökonomischen, juristischen und sozialen Vorgaben, Führungsaufgaben selbstständig zu übernehmen. Dies betrifft insbesondere die Planung, Durchführung und Kontrolle gastgewerblicher Leistungen, inklusive die Antizipation und Erfüllung von Gästeerwartungen. Die Fortbildung „Fachwirt/-in im Gastgewerbe IHK“ findet ihren Abschluss im situationsbezogenen Fachgespräch, dem eine schriftliche Prüfung in den Qualifikationsbereichen „Gästeorientierung und Marketing“, „Branchenbezogenes Management“, „Branchenbezogenes Recht“ sowie „Gastronomische Angebotsformen“ vorausgeht. Dabei wird den zu Prüfenden die Möglichkeit eingeräumt, einen der folgenden Qualifikationsbereiche zu bestimmen:

- Hotel- und Gaststättenbetrieb;
- Systemgastronomie;
- Gemeinschaftsverpflegung/Catering.

Zur Bearbeitung der Situationsaufgabe wird den Teilnehmerinnen und Teilnehmern an der Prüfung eine Vorbereitungszeit von höchstens 30 Minuten eingeräumt. Die Dauer der Prüfung erstreckt sich über maximal 30 Minuten.

Zwar ist der Abschluss „Fachwirt/-in im Gastgewerbe IHK“ dem Meistergrad formell gleichgestellt, gleichwohl erwerben Fachwirtinnen und Fachwirte keine „Berufs- und arbeitspädagogischen Qualifikationen“, die sie zur Ausbildung von Auszubildenden berechtigen würden. Allerdings wird den Absolventinnen und Absolventen der Fortbildungsprüfung „Fachwirt/-in im Gastgewerbe IHK“ die schriftliche Prüfung der Ausbilder-Eignungsverordnung erlassen. Der praktische Prüfungsteil zur Feststellung der berufs- und arbeitspädagogischen Eignung kann zusätzlich zur Fortbildung abgelegt werden.

Aus der Befragung der Akteure nach den inhaltlichen Schwerpunkten der interessierenden Fortbildungen resultierte ein weitgehend homogenes Meinungsbild, das in den folgenden Aussagen eines befragten Akteurs Ausdruck findet:

> *„Für den Fachwirt sollte man den Schwerpunkt eher auf diese betriebswirtschaftliche Ausbildung legen.“*
>
> *„Wenn man sieht, dass ein Hotelmeister das Hotel „verkauft“, dass der Restaurantmeister recht stark sein muss bei der Kundenbetreuung, und der Küchenmeister sehr stark sein muss, um das Produkt zu verarbeiten, dann kümmert sich eigentlich keiner so richtig um das Marketing, dann dreht sich das Ganze wieder, und dafür brauchen wir dann den Fachwirt, der sollte dort stark sein und wir brauchen jemanden im Controlling. Dort, wo*

es darum geht, das Produkt zu bewerten und am Markt so einzusetzen, dass es erfolgreich platziert werden kann (…).“

(Interview Prüfungsausschussmitglied)

In Abgrenzung zu den Meister-Fortbildungen, insbesondere den handwerklich orientieren Fortbildungen „Gepr. Küchenmeister/-in“ sowie „Gepr. Restaurantmeister/-in“, liegt gemäß den Ausführungen der Interviewten der Schwerpunkt der Fortbildung „Fachwirt/-in im Gastgewerbe IHK“ auf der Vertiefung betriebswirtschaftlicher Kompetenzen. Diese sollen angehenden Fachwirtinnen und Fachwirte dazu befähigen, über den *„Tellerrand“* eines Unternehmens blicken zu können. Besonders große Relevanz wurde seitens der Befragten der Vermittlung von Qualifikationen in den Bereichen Controlling, branchenbezogenes Recht, Marketing und Personalwesen zugeschrieben. Während Prüfungskandidatinnen und -kandidaten sowie Absolventinnen und Absolventen der Fortbildung vorrangig den Bereich des Marketings, das heißt die Vermarktung gastgewerblicher Produkte im Vordergrund sehen, unterstrich eine Vielzahl von Akteuren außerhalb dieser Befragungsgruppen zusätzlich zur Produktvermarktung die außerordentliche Relevanz des Personalwesens. Als Argumente wurden der zunehmende Bedarf an Fachkräften sowie die starke Personalfluktuation in der Branche angeführt. So wurden neben der Vermittlung von Kompetenzen im Hinblick auf die Führung und Motivation von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern insbesondere der Erwerb von Fähigkeiten zur Gewinnung und Förderung von Personal herausgestellt. Hierunter fällt aus Sicht einiger Gesprächspartner/-innen, darunter Prüfungsausschussmitglieder, Verbandsvertreter/-innen sowie Arbeitgeber, die Wahrnehmung der Ausbilderfunktion durch Fachwirtinnen und Fachwirte im Betrieb. Auch wenn die praktische Ausbildereignungsprüfung nicht fester Bestandteil der Fortbildung ist, wurde seitens der meisten Prüfungsausschussmitglieder sowie der Vertreterinnen und Vertretern von Bildungsträgern berichtet, dass die große Mehrheit der Teilnehmer/-innen diese bereits vor Aufnahme der Fortbildung erworben hätte. Dementsprechend gaben alle befragten Prüflinge ebenso wie alle Absolventinnen und Absolventen der Fortbildung an, den Ausbilderschein zu besitzen.

Die Schwere der Prüfungen resultiert aus Sicht der befragten Prüfungskandidat/-innen und -kandidaten sowie der Absolventinnen und Absolventen der Fortbildung aus der eigenen fehlenden oder unzureichenden Vorbildung im Hinblick auf kaufmännische Kenntnisse[9]. So berichteten die meisten Befragten bezogen auf den Erwerb der „Wirtschaftsbezogenen Qualifikationen“ an vielen Stellen, *„Neuland“* betreten zu haben. Übereinstimmend sah die große Mehrheit der Befragten in der Prüfung der „Wirtschaftsbezogenen Qualifikationen“ die eigentliche Hürde, die oftmals hohe Durchfallquoten nach sich ziehen würde.

Zulassungsvoraussetzungen der Fortbildungen

Die Zugangsvoraussetzungen bilden die formelle Entscheidungsgrundlage, anhand derer die IHK-Vertreterinnen der operativen Ebene über die Zulassung der Bewerber/-innen zu den Prüfungen in den jeweiligen Fortbildungen entscheiden. Im Fall der interessierenden Meister-Fortbildungen sind diese bundeseinheitlich geregelt, wodurch regionale Abweichungen formell ausgeschlossen werden.

Im Fall der Meister-Fortbildungen sind alle Personen zur Prüfung „Wirtschaftsbezogener Qualifikationen“ zuzulassen, die mindestens einem der genannten Anforderungsprofile entsprechen:

[9] Laut Auskunft einer DEHOGA-Vertreterin ergibt sich hieraus der dringende Bedarf nach Neuordnung der Ausbildungsberufe des Hotel- und Gaststättengewerbes.

1. Nachweis einer erfolgreich abgelegten Abschlussprüfung in einem dreijährigen anerkannten Ausbildungsberuf sowie Nachweis über mindestens ein Jahr Berufspraxis[10],
2. Nachweis einer erfolgreich abgelegten Abschlussprüfung in einem zweijährigen anerkannten Ausbildungsberuf sowie Nachweis über mindestens zwei Jahre Berufspraxis,
3. Nachweis über mindestens vier Jahre Berufspraxis.

Die Berechtigung zur Teilnahme an der Teilprüfung „Handlungsspezifische Qualifikationen" erfordert zum einen die erfolgreiche Absolvierung der Teilprüfung „Wirtschaftsbezogene Qualifikationen". Zum anderen wird von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern an den Prüfungen verlangt, mindestens ein weiteres Jahr Berufspraxis vorzuweisen. Im Fall von Personen, deren Prüfungszulassung durch Erfüllung des dritten Anforderungsprofils erfolgt war, werden hingegen mindestens zwei weitere Jahre Berufspraxis vorausgesetzt.

Abweichend zu den bundeseinheitlich geregelten Meister-Fortbildungen verantworten die jeweiligen IHKs auf Empfehlung der DIHK die Festlegung der Zugangsvoraussetzungen für die Fortbildung „Fachwirt/-in im Gastgewerbe IHK". Der hierdurch eröffnete Handlungsspielraum zugunsten der IHKs impliziert demnach die Möglichkeit regionaler Differenzen. Diese These konnte jedoch im Rahmen der Dokumentenanalyse nicht bestätigt werden. So ergab die Sichtung der seitens der IHKs erlassenen „Besonderen Rechtsvorschriften" für die Fortbildung „Fachwirt/-in im Gastgewerbe IHK" keine Abweichungen im Hinblick auf die Empfehlung des DIHK.

Die Zulassung zur Fortbildung „Fachwirt/-in im Gastgewerbe IHK" setzt zunächst eine erfolgreich absolvierte Abschlussprüfung in einem anerkannten Ausbildungsberuf und danach eine mindestens einjährige Berufspraxis voraus. Alternativ können sich Personen für die Prüfung qualifizieren, die über eine mindestens vierjährige Berufspraxis verfügen. Zur Teilprüfung „Handlungsspezifische Qualifikationen" ist eine Person zuzulassen, sofern diese den Prüfungsteil „Wirtschaftsbezogene Qualifikationen" abgelegt hat und zusätzlich mindestens eines der vier Kriterien erfüllt:

1. Nachweis über eine erfolgreich absolvierte Abschlussprüfung in einem anerkannten dreijährigen kaufmännischen oder kaufmännisch verwandten Ausbildungsberuf und danach eine insgesamt mindestens zweijährige Berufspraxis[11],
2. Nachweis über eine erfolgreich absolvierte Abschlussprüfung in einem anerkannten zweijährigen kaufmännischen oder kaufmännisch verwandten Ausbildungsberuf und danach eine insgesamt mindestens dreijährige Berufspraxis,
3. Nachweis über eine erfolgreich absolvierte Abschlussprüfung in einem anderen anerkannten dreijährigen kaufmännischen Ausbildungsberuf und danach eine insgesamt mindestens dreijährige Berufspraxis,
4. Nachweis über eine insgesamt mindestens fünfjährige Berufspraxis.

Eine direkte Gegenüberstellung der Zugangsvoraussetzungen verdeutlicht, dass angehende Fachwirtinnen und Fachwirte im Vergleich zu Teilnehmenden der Meister-Fortbildungen weniger Berufspraxis bedürfen, um sich für die Abschlussprüfung zu qualifizieren.

[10] Die erworbene Berufspraxis sowie der anerkannte Ausbildungsberuf sollen inhaltlich wesentliche Bezüge zu den in den jeweiligen Meister-Fortbildungsregelungen festgelegten Qualifikationen und Aufgaben aufweisen.

[11] Die erworbene Berufspraxis sowie der anerkannte Ausbildungsberuf müssen inhaltlich wesentliche Bezüge zu den in der Fortbildungsregelung festgelegten Qualifikationen und Aufgaben eines „Fachwirts im Gastgewerbe IHK" bzw. einer „Fachwirtin im Gastgewerbe IHK" aufweisen.

Seitens einiger Prüfungsausschussmitglieder sowie Verbandsvertreter/-innen wurde die Relevanz des beruflichen Hintergrunds der Teilnehmer/-innen der Fortbildung „Fachwirt/-in im Gastgewerbe IHK“ explizit unterstrichen. Demnach sollten die Teilnehmer/-innen der Fortbildung idealerweise eine abgeschlossene Berufsausbildung im Hotel- und Gaststättenbereich vorweisen und bestenfalls erste Erfahrungen mit dem Verantwortungs- und Tätigkeitsbereich mittlerer Managementpositionen mitbringen. Gleichwohl wurde seitens der Gesprächspartner/-innen unterschiedlicher Befragungsgruppen darauf hingewiesen, weiterhin ungelernten Kräften des Hotel- und Gaststättenbereichs die Möglichkeit einzuräumen, an der Fortbildung „Fachwirt/-in im Gastgewerbe IHK“ teilzunehmen. Hierbei wurde die in den „Besonderen Rechtsvorschriften“ der IHKs verankerte fünfjährige Berufspraxis als angemessen bewertet.

Entgegen der Mehrheitsmeinung der interviewten Personen bewertete der Vertreter eines Bildungsträgers die Ausgestaltung der Zugangsvoraussetzungen als *„verwässert“*. Aus Sicht des Befragten sind diese stark unterspezifiziert, wonach Zielgruppen angesprochen und seitens der IHKs zugelassen werden, die entsprechend ihres beruflichen Profils für die Fortbildung „Fachwirt/-in im Gastgewerbe IHK“ ungeeignet sind. Viele Teilnehmer/-innen würden demnach nicht die notwendige Vorbildung in Form von Kompetenzen und Kenntnissen mitbringen, um die Fortbildung zielführend belegen zu können. Gemessen an den Inhalten der Fortbildung ist diese laut Auskunft des Bildungsträger-Vertreters ausschließlich für die Berufsgruppen „Fachmann/Fachfrau für Systemgastronomie“ sowie „Hotelkaufmann/Hotelkauffrau“ als geeignet einzustufen. Dies wird mit Verweis darauf begründet, dass lediglich diese Berufsgruppen die notwendigen in der Ausbildung und im Berufsleben erlangten Grundlagen mitbringen würden, die im Rahmen der Fortbildung vertieft werden könnten.

Kompetenzen und Kenntnisse der Teilnehmer/-innen

Während formelle Kriterien über die Teilnahme der Bewerber/-innen an der Fortbildung „Fachwirt/-in im Gastgewerbe IHK“ entscheiden, bedarf es aus Sicht nahezu aller befragten Akteure spezifischer Charakteristika sowie einer Vielzahl an Kompetenzen und Kenntnissen, die für den Erfolg bzw. Misserfolg der Fortbildung sowie den weiteren Werdegang der Fachwirtinnen und Fachwirte wesentlich sind. Die wichtigsten Charakteristika bilden hierbei ein ausgeprägter Weiterbildungswille sowie ein hohes Maß an Ehrgeiz sowie Durchhaltevermögen, welches insbesondere dann gefragt ist, wenn Personen die Fortbildung berufsbegleitend absolvieren.

Neben diesen positiven Attributen erwartet die Mehrheit der Gesprächspartner/-innen von den Teilnehmenden der Fortbildung eine ausgeprägte Affinität zu kaufmännischen Inhalten sowie ein allgemeines Verständnis für betriebswirtschaftliche Prozesse, die die Bereiche Personalwirtschaft, Controlling und Marketing umfassen. Nicht selten fehle es den Teilnehmenden der Fortbildung jedoch an Vorbildung in diesen Bereichen, da diese zum einen in der Ausbildung der Fortbildungsteilnehmer/-innen nicht ausreichend behandelt worden seien bzw. in deren beruflicher Praxis keine oder eine untergeordnete Rolle gespielt hätten.

In Anbetracht der im mittleren Management angesiedelten Führungspositionen, die von Fachwirtinnen und Fachwirten im Bereich des Hotel- und Gaststättengewerbes besetzt werden sollen, äußerten einige Befragte, darunter Arbeitgeber, Prüfungsausschussmitglieder sowie Verbandsvertreter/-innen, konkrete Erwartungen an die Kompetenzen der Absolventinnen und Absolventen der Fortbildung. So sollten sich diese durch ein hohes Maß an Leistungsbereitschaft auszeichnen und über dies bereit sein, Verantwortung zu übernehmen, Personal zu führen sowie souverän aufzutreten. Hierbei wür-

den persönliche Offenheit, ausgeprägte organisatorische Fähigkeiten sowie Kommunikationsstärke eine wesentliche Rolle spielen.

4.2.2 Motive der Teilnehmer/-innen der Fortbildung

Die Befragung der Akteure nach den Motiven bzw. Zielsetzungen der Teilnehmer/-innen der interessierenden Fortbildungen offenbarte deutliche Unterschiede zwischen den Meister-Fortbildungen auf der einen Seite und der Fortbildung „Fachwirt/-in im Gastgewerbe IHK“ auf der anderen Seite.

Ein Großteil der Befragten wies darauf hin, dass angehende Meister/-innen, insbesondere die Teilnehmenden der Fortbildungen „Gepr. Küchenmeister/-in“ und „Gepr. Restaurantmeister/-in“, ihr fachspezifisches Handwerk im Fokus hätten und durch die Fortbildung zum/zur Meister/-in einen fachlichen Aufstieg anvisieren würden. Anders als Fachwirtinnen und Fachwirte, die losgelöst von der operativen Ebene betriebliche Querschnittsfunktionen übernehmen wollen, möchten genannte Meister/-innen ihrem Handwerk treu bleiben und dieses in leitender Funktion voranbringen. Hin und wieder kommt es laut Wahrnehmung einzelner Befragter jedoch vor, dass Meister/-innen ihre fachspezifischen Fertigkeiten mit kaufmännischem Know-how kombinieren, indem sie die Fortbildung „Fachwirt/-in im Gastgewerbe IHK“ als Zweitqualifikation erwerben, um ihre Aufstiegsmöglichkeiten zu diversifizieren.

Auch wenn das Motiv der „Aufstiegsqualifizierung“ für beide Fortbildungsgruppen von großer Relevanz ist, kommt im Fall der Teilnehmer/-innen der Fortbildung „Fachwirt/-in im Gastgewerbe IHK“ ein weiterer, aus Sicht der Befragten nicht zu unterschätzender Aspekt hinzu. Nicht selten würden die in den jeweiligen Bereichen des Hotel- und Gaststättengewerbes vorherrschenden Arbeitsbedingungen als inadäquat wahrgenommen werden. An die Absolvierung der Fortbildung wird nicht selten die Hoffnung geknüpft, eine den Fachbereichen übergeordnete Position im Hotel- und Gastgewerbe einnehmen zu können, die bessere Arbeitsbedingungen in Form eines höheren Gehalts sowie geregeltere Arbeitszeiten bietet. Im Hinblick auf den letztgenannten Punkt wies ein Absolvent explizit darauf hin, eine verbesserte Vereinbarkeit von Familie und Beruf mit der Fortbildung „Fachwirt/-in im Gastgewerbe IHK“ anstreben zu wollen. Dieses Motiv wäre für ihn ausschlaggebend gewesen, sich gegen eine fachspezifische Meister-Fortbildung zu entscheiden.

Im Austausch mit Absolventinnen und Absolventen der Fortbildung „Fachwirt/-in im Gastgewerbe“ wurde als weitere Triebfeder die Übernahme des familiengeführten Betriebs, sprich Selbstständigkeit angeführt. In diesen Fällen nahm die Fortbildung den Stellenwert einer „Ergänzungsqualifizierung“ ein, indem eine gezielte Vorbereitung der Personen auf eine zukünftige Übernahme der Geschäftsleitung unternommen worden war. Ergänzend hierzu berichtete eine Absolventin, die Fortbildung belegt zu haben, um im Unternehmen fehlende und zugleich nachgefragte Qualifikationen zu erwerben, mit dem Ziel, die Position ihres Arbeitgebers auf dem regionalen Markt zu stärken.

Das Motiv der Existenzgründung spielt laut Auskunft einiger Prüfungsausschussmitglieder sowie Vertreterinnen und Vertretern von Verbänden und Bildungsträgern hingegen eine untergeordnete Rolle. Lediglich einige wenige Akteure, darunter Prüfungsausschussmitglieder meinten, hierin einen wichtigen Antrieb für die Aufnahme der Fortbildung „Fachwirt/-in im Gastgewerbe IHK“ identifizieren zu können.

Vor diesem Hintergrund verwundert es nicht, dass IHK-Vertreter/-innen, Prüfungsausschussmitglieder sowie Vertreter/-innen von Bildungsträgern von einem sehr heterogenen beruflichen Hinter-

grund der Teilnehmenden der Fortbildung „Fachwirt/-in im Gastgewerbe IHK“ berichteten, wobei zugleich gewisse Branchenschwerpunkte herausgestellt wurden. Nach Ansicht der eingangs erwähnten Befragungsgruppen entstammt die Mehrheit der Fortbildungsteilnehmenden dem Hotel- und Gaststättengewerbe, gefolgt von Personen, die ihre beruflichen Wurzeln in der Systemgastronomie haben. Dagegen seien die Bereiche Gemeinschaftsverpflegung bzw. Catering laut Einschätzung der Interviewpartner/-innen bislang unterrepräsentiert.

Das mit der Konzipierung der Fortbildung „Fachwirt/-in im Gastgewerbe IHK“ verfolgte Ziel, diese prinzipiell für alle im Gastgewerbe beschäftigten Personen zu öffnen, bestätigt sich demnach in der Umsetzungspraxis der Fortbildung. Dieser Umstand findet Anklang im Lehrgangsangebot einschlägiger Bildungsträger zur Vorbereitung der Fortbildungsteilnehmenden auf die Prüfungen. Denn anders als im Fall der Meister-Fortbildungen, die ausschließlich mit Personen assoziiert werden, die entsprechenden fachlichen Hintergrund aufweisen, wird mit der Fortbildung „Fachwirt/-in im Gastgewerbe IHK“ ein verhältnismäßig breiter Adressatenkreis durch die Bildungsträger angesprochen. Für Erwerbstätige mit Berufserfahrung im Hotel-, Restaurant- und Küchenwesen bildet somit die Fortbildung „Fachwirt/-in im Gastgewerbe IHK“ neben der Spezialisierung zum bzw. zur „Geprüften Meister/-in“ im jeweiligen Fachbereich eine zusätzliche Fortbildungsoption (vgl. **Tabelle 4**).

Tabelle 4: Zielgruppen der jeweiligen Fortbildung

Fortbildung	Zielgruppen
Gepr. Hotelmeister/-in	• Hotelfachleute • An- oder ungelernte Hotelmitarbeiter/-innen mit langjähriger Berufserfahrung
Gepr. Restaurantmeister/-in	• Restaurantfachleute • An- oder ungelernte Restaurantmitarbeiter/-innen
Gepr. Küchenmeister/-in	• Köche aus den Bereichen Gastronomie, Hotellerie und Gemeinschaftsverpflegung
Fachwirt/-in im Gastgewerbe IHK	• Restaurantfachleute • Hotelfachleute • Fachleute für Systemgastronomie • Mitarbeiter/-innen aus dem Gastgewerbe • Köchinnen und Köche • Quereinsteiger mit Branchenerfahrung

Quellen: AFZ 2013; DHA 2013; Hotelfernschule Poppe & Neumann 2013; HWBR 2013; IST 2013; VSR 2013.

4.3 Praktische Relevanz der Fortbildung „Fachwirt/-in im Gastgewerbe IHK“

Bekanntheit und Akzeptanz der Fortbildung unter Arbeitgebern

In den Gesprächen mit den Akteuren wurde deutlich, dass die Fortbildung „Fachwirt/-in im Gastgewerbe IHK“ verhältnismäßig wenig Bekanntheit sowie Akzeptanz unter den Arbeitgebern genießt. Dies läge zum einen daran, dass es sich im Gegensatz zu den traditionsreichen Meister-Fortbildungen um ein verhältnismäßig junges Berufsbild handelt, zu dem insbesondere kleinere Unternehmen des Gastgewerbes bislang nur wenig Bezug herstellen konnten. Zum anderen hätten es, so die Meinung vereinzelter Interviewpartner/-innen, die Sozialparteien versäumt, die Fortbildung adäquat im Tarifsystem abzubilden:

> *„Die Tarifverträge sehen diesen Fachwirt ja im Prinzip kaum vor, sondern wenn Sie den Tarifvertrag vom DEHOGA sehen, da kommt das Wort gar nicht vor, da wird von höheren Qualifikationen geredet.“*
>
> *(Interview Prüfungsausschussmitglied)*

Die unzureichende Abbildung der Fortbildung im Tarifsystem bewirkt gemäß Auffassung vereinzelter Prüfungsausschussmitglieder sowie eines Absolventen der Fortbildung einen Mangel an Akzeptanz unter den Arbeitgebern. Nicht selten würden diese deshalb die Fortbildung „Fachwirt/-in im Gastgewerbe IHK“ als Vorstufe zur Meister-Fortbildung auffassen und daher Personen mit Meistertitel bei der Besetzung von Stellen favorisieren:

> *„In Einstellungsgesprächen würde man eher auf einen Meistertitel setzen, und weniger auf den Fachwirt.“*
>
> *(Interview Prüfungsausschussmitglied)*

Inwiefern die Außendarstellung der Fortbildung durch die Verbände hierzu beiträgt, konnte seitens der befragten Akteure nicht umfassend beantwortet werden. Gleichwohl wiesen vereinzelte DEHOGA-Vertreter/-innen – trotz juristischer Gleichstellung der interessierenden Fortbildungen – den Meistertiteln im Vergleich zum Abschluss „Fachwirt/-in im Gastgewerbe IHK“ eine höhere Wertigkeit zu. Dabei wurde die Auffassung, dass Meister definitiv höher gestellt seien, mit Verweis auf deren *„handlungsorientiertes, praktisches Tun“* begründet.

Die geschilderten Wahrnehmungen der Interviewpartner/-innen zur Bekanntheit und Akzeptanz der Fortbildung „Fachwirt/-in im Gastgewerbe IHK“ wurden von den Prüfungskandidatinnen und -kandidaten sowie Absolventinnen und Absolventen der Fortbildung durchweg bestätigt. So berichteten einige Absolventinnen und Absolventen davon, Aufklärungsarbeit geleistet zu haben, indem sie in Einstellungsgesprächen Arbeitgebern das Qualifikationsprofil von Fachwirt/-innen näher bringen mussten. Ähnliche Erfahrungen wurden auf Seiten der Prüfungskandidatinnen und Prüfungskandidaten geschildert, als diese ihre Arbeitgeber über die Aufnahme der entsprechenden Fortbildung in Kenntnis setzten.

Zu den bereits skizzierten Faktoren gesellt sich eine weitere Hürde, die Absolventinnen und Absolvent der Fortbildung die Besetzung anvisierter Positionen im mittleren Management des Hotel- und Gastgewerbes erschwert:

„Wer als Unternehmer mit einem Zehn-Mann-Betrieb züchtet sich einen zweiten Unternehmer? Der muss schon sehr klug sein. Das sind die meisten – die sind ja nicht dumm, aber es liegt in der Natur der Sache: Ich bin der Chef, ich bin Patriarch und alles, was ich sage, wird durchgesetzt! Und somit haben die Unternehmer in der Gastronomie ein unheimliches Problem damit (…), ihren eigenen Mitarbeiter zu qualifizieren und auch führen zu lassen."

(Interview Arbeitgeber)

Auch wenn alle interviewten Personen die Meinung vertraten, dass zum Teil ein immenser Bedarf an den Qualifikationen von Fachwirtinnen und Fachwirten in der Branche bestünde, würden insbesondere Geschäftsführer/-innen kleinerer Gewerbe darauf verzichten, diese einzustellen: Zum einen seien Arbeitgeber in vielen Fällen nicht bereit, Fachwirtinnen und Fachwirte entsprechend ihrer Qualifikationen zu vergüten, zum anderen würde sich die Geschäftsleitung sperren, Zuständigkeiten und Kompetenzbereiche intern zu verteilen.

Dementsprechend sei den befragten Akteuren keine explizit auf Fachwirtinnen und Fachwirte zugeschnittene Stellenausschreibungen bekannt. Dies sei jedoch kein negatives Spezifikum der Fortbildung, sondern entspräche weitestgehend der gängigen Praxis in der Branche, wonach Qualifikationsprofile gepaart mit einschlägiger Berufserfahrung ausschlaggebend für die Besetzung von freien Stellen seien:

„Das mag sein, dass es tatsächlich Hoteldirektoren gibt, die sagen: Ich will einen Fachwirt im Gastgewerbe. Das halte ich aber – mir ist es nicht bekannt, das mag es geben, ich will es nicht ausschließen, aber die Regel ist so, dass sie dann nur die Qualifikationen ausschreiben. Und sie verlangen in der Regel Berufserfahrung."

(Interview NGG-Vertreter/-in)

Tätigkeitsprofil von Fachwirtinnen und Fachwirten

Die als „Aufstiegsqualifizierung" betitelte Fortbildung „Fachwirt/-in im Gastgewerbe IHK" bildet per se kein *„Karrieresprungbrett"*. Prinzipiell würden Teilnehmer/-innen nach Abschluss der Fortbildung in ihr bekanntes Arbeitsumfeld zurückkehren, ohne einen beruflichen Aufstieg zu vollziehen. Die Wahrnehmung der befragten Akteure deckt sich größtenteils mit den Aussagen der Absolventinnen und Absolventen, die unmittelbar nach Abschluss der Fortbildung zunächst keinen beruflichen Aufstieg verzeichnet hätten.

Gleichwohl berichteten vereinzelte Befragte davon, infolge der Fortbildung recht zügig eine Ausweitung des eigenen Tätigkeitsspektrums im Betrieb erfahren zu haben, das verstärkt auch kaufmännische Inhalte beinhaltet hätte:

„Ich bin hier jetzt die Restaurantleitung. Ich plane die ganzen Veranstaltungen mit meinen Gästen, ich plane meine Personalleitungen, ich mache die Abrechnungen und die Buchhaltung und Zusammenarbeit mit dem Lohnsteuerbüro. Ich schreibe die Speisekarte, mache die Bestellungen, präsentiere meinen Betrieb nach außen, wenn Veranstaltungen sind (…), arbeite mit der Presse zusammen (…), mache Kooperationen mit anderen Gästehäusern, (…) bilde aus und bin im Gästekontakt (…).“

(Interview Absolvent/-in)

Laut Meinung der befragten Akteure impliziert berufliches Fortkommen im Hotel- und Gaststättengewerbe oftmals den Wechsel des Arbeitgebers. Sogenannte *„Wanderschaften“* seien demnach ein Charakteristikum der Branche und unerlässlich, um die Anforderungen der Arbeitgeber im Hinblick auf berufliche Reife und praktische Erfahrung erfüllen zu können. Dies beträfe im besonderen Maße Fachwirtinnen und Fachwirte, die verantwortungsvolle Führungspositionen im mittleren Management anvisieren würden. Da es vor allem den Jüngeren unter ihnen oft an diesen Attributen mangele, müssten diese einen sukzessiven Aufstieg vornehmen, um die gewünschten Positionen bekleiden zu können:

„In Geduld müssen sich diese Personen auf jeden Fall üben, weil das ist in jeder Firma: Sie können nicht direkt positionell hoch einsteigen, wenn sie noch nichts nachzuweisen haben an Leistungen. Das ist überall so.“

(Interview DEHOGA-Vertreter/-in)

Um ihrer angedachten Rolle als *„Branchenspezialisten“* (DIHK 2002) gerecht zu werden, sollte laut Auffassung vereinzelter Prüfungsausschussmitglieder das Qualifikationsprofil von Fachwirtinnen und Fachwirten darin bestehen, kaufmännisches Wissen mit produktspezifischen Kenntnissen zu vereinen. Da reine Fachwirtinnen und Fachwirte nach Ansicht einiger Prüfungsausschussmitglieder sowie Verbandsvertreterinnen und -vertretern nicht selten als *„Theoretiker“* wahrgenommen werden, müssten diese spezifische Produktaffinitäten ausbilden und diese in der Zusammenarbeit mit anderen Berufsgruppen, insbesondere den tendenziell praktisch veranlagten Küchen-, Restaurant- und Hotelmeister/-innen unter Beweis stellen:

„Es geht dabei darum, ein Produkt im Rahmen dieses Marketing-Mix tatsächlich an den Markt zu bringen. Das ist eigentlich das Entscheidende. Für das Produkt wird immer einer der Meister zuständig sein können. Für die Vermarktung, das heißt für die Kommunikation, für die Distribution und natürlich auch Preisgestaltung, da hat der Fachwirt eine höhere Bedeutung (…).“

(Interview Prüfungsausschussmitglied)

Das Beschäftigungsfeld von Fachwirtinnen und Fachwirten wurde von den befragten Akteuren sehr breit aufgefasst, weshalb nur grobe Einschätzungen zu Positionen und Tätigkeitsbereichen der so Qualifizierten getroffen werden konnten. So hänge die Besetzung von Positionen letztlich vom Qualifikationsprofil der Personen sowie von deren fachlichem Umfeld ab. In den meisten Fällen wurde jedoch darauf hingewiesen, dass insbesondere Positionen im mittleren Management für Fachwirtinnen und Fachwirte in Frage kämen, die darauf ausgerichtet seien, betriebliche Querschnittsaufgaben zu übernehmen. Diese würden prinzipielle Bereiche, wie z. B. Food & Beverage-Management, Ver-

kauf und Marketing, Personalleitung, Kostenkontrolle sowie Verwaltung umfassen. Laut Mehrheitsmeinung der Befragten wird von Fachwirtinnen und Fachwirten erwartet, übergeordnete Führungsaufgaben im Unternehmen einzunehmen, um über die jeweiligen Fachbereiche zu *„wachen"* und den Gesamterfolg des Unternehmens sicherzustellen zu können. Dagegen sollten Meister/-innen in leitender Funktion den Erfolg und Fortschritt ihres Fachbereichs gewährleisten sowie ihre Ausbildungsfunktion wahrnehmen.

Die Vielfalt an Beschäftigungsmöglichkeiten für Fachwirtinnen und Fachwirte spiegelt sich in den Tätigkeitsprofilen der befragten Absolventinnen und Absolventen der Fortbildung „Fachwirt/-in im Gastgewerbe IHK" wider. So berichteten die Befragten davon, mittlerweile leitende Positionen im Restaurant bzw. Küchenwesen, in der Hotelverwaltung oder der Gemeinschaftsverpflegung zu bekleiden. Abschließend hierzu die Einschätzung einer Interviewpartnerin:

> *„(…) der Fachwirt als (…) kaufmännische Führungskraft insgesamt für das Unternehmen muss eben alles im Großen und Ganzen im Blick haben, wissen, was sind überall für Aufgaben, muss den großen Überblick haben (…) er ist der Allrounder im Unternehmen."*
>
> *(Interview IHK-Vertreter/-in)*

4.4 Aktualisierungsbedarf der Fortbildung „Fachwirt/-in im Gastgewerbe IHK"

In den Gesprächen mit Expertinnen und Experten der Fortbildung „Fachwirt/-in im Gastgewerbe" hat sich gezeigt, dass häufig ein Aktualisierungsbedarf der Fortbildung gesehen wird. Im Folgenden werden die wesentlichen Aspekte der Modifizierungsvorschläge und -hinweise dargelegt, insbesondere in Bezug auf die Zugangsvoraussetzungen, den Inhalt und die Ausgestaltung der Fortbildung „Fachwirt/-in im Gastgewerbe IHK".[12]

Die Zulassungsvoraussetzungen der Fortbildung schreiben eine fünfjährige Berufspraxis vor. Laut Auffassung einzelner Verbandsvertreter/-innen bringt diese Beschränkung eine Herausforderung für Personen mit sich, die im Anschluss an ihre duale Erstausbildung die Fortbildung „Fachwirt/-in im Gastgewerbe IHK" für ihren beruflichen Aufstieg absolvieren möchten. Dies läge daran, dass die Kombination bestehend aus Ausbildungszeit (2,5 bis 3 Jahre) und 18-monatiger Vorbereitungszeit auf die Fortbildung nicht ausreichen würde, um die geforderte Zahl an Berufsjahren vorzuweisen, die zur Teilnahme an den Prüfungen berechtigt. So würden oftmals junge und engagierte Menschen ihre Weiterbildungsambitionen zunächst nicht realisieren können, da sie die geforderte Zahl an Berufsjahren nicht vorweisen könnten. Demzufolge kam insbesondere seitens der BdS-Vertreter/-innen die Anregung, das Maß an beruflicher Praxis auf insgesamt vier Jahre zu reduzieren.

Die im Rahmenplan verankerten Inhalte der Fortbildung wurden vornehmlich von Prüfungsausschussmitgliedern, wenn auch nicht in Gänze, so doch bezugnehmend auf einige Teilbereiche als veraltet und nicht der heutigen Berufspraxis entsprechend bewertet. Zwar seien inhaltliche Grundstrukturen und -kompetenzen der Fortbildung nach wie vor gut im Rahmenplan verankert. Heutige

[12] Der hier dargelegte Aktualisierungsbedarf zur Fortbildung „Fachwirt/-in im Gastgewerbe IHK" entstammt den Aussagen von IHK-Vertreterinnen und Vertretern, Prüfungsausschussmitgliedern, Verbandsvertreterinnen und -vertretern, Bildungsträgern sowie Arbeitgebern. Prüfungskandidatinnen und Prüfungskandidaten sowie Absolventinnen und Absolventen wurden zu dieser Thematik nicht explizit befragt. In Rahmen der Gespräche wurden unterschiedliche Aktualisierungsaspekte genannt, die teilweise Einzelmeinungen wiedergeben und daher nicht verallgemeinert werden können.

Gegebenheiten in der Gastronomie, die insbesondere die Bereiche Personalführung, Unternehmensführung, Kundenstruktur etc. betreffen würden, seien jedoch nicht zeitgemäß abgebildet:

> *„Dann fehlt völlig der Paradigmenwechsel in der Personalführung. Das heißt, wir hören immer noch an der Stelle auf, dass man darüber diskutiert: „Ist ein autoritärerer Führungsstil heute noch zeitgemäß?". Ich meine, das sind Diskussionen aus den 60ern. (…) Das sind so die Dinge, wo ich sage: Naja, da ist der Rahmenplan Welten von der Wirklichkeit weg."*
>
> *(Interview Arbeitgeber Gastgewerbe)*

Weiterhin hätten gesellschaftliche Entwicklungen die Gastronomie in vielen Bereichen beeinflusst, woraufhin Aspekte an Relevanz gewonnen hätten, die bislang keinen oder in zu geringem Ausmaß Raum im Rahmenplan einnehmen würden. Hierzu gehörten beispielsweise jüngste Entwicklungen im gesamten IT-Bereich. Auch wenn in der Fortbildung gewisse EDV-Kenntnisse vermittelt werden würden, müssten beispielsweise im Marketing-Bereich – insbesondere die Relevanz, der Umgang und der Einsatz des gesamten „World Wide Web" – im Speziellen der Einsatz von sozialen Medien wie Facebook sowie der Gebrauch von modernen Kommunikationsmitteln, die jeweils ihre eigene Zielgruppenaffinität haben – verstärkt berücksichtigt werden. Die Kenntnis von verschiedenen Hotel-Reservierungsprogrammen, die erfolgreiche Gestaltung einer Homepage, der Einsatz von E-Learning-Plattformen sowie der Einsatz von Instrumenten wie „Search Engine Optimization" sind weitere Beispiele, die einen Teil des Qualifikationsprofils von Fachwirtinnen und Fachwirten ausmachen würden und entsprechend in der Fortbildung vermittelt werden müssten.

Die Diskrepanz zwischen den Inhalten der Prüfungsverordnung und den heutigen Anforderungen der Berufspraxis erfordere eine, wie bereits angedeutet, Modifizierung der thematischen Inhalte sowie Schwerpunkte der Fortbildung. Insbesondere der Bereich Personalmanagement bedarf aus Sicht vieler Interviewpartner/-innen einer dringenden Anpassung:

> *„Personalmanagement in den fachübergreifenden Fächern. Das ist ja reine Theorie. Das Fach heißt Unternehmensführung, Personalcontrolling, aber hat mit People Management überhaupt nichts zu tun. Das müsste man eigentlich eigens einführen. Personalakquise, Personalmotivation, Personalförderung, Mitarbeiterausbildung, Training und und und (…). Und das ist aber heute das A und O. Die Entscheidung, wie gut ein Unternehmen geführt wird, ist einzig und allein abhängig von den Mitarbeitern, die dort arbeiten."*
>
> *(Interview BdS-Vertreter/-in)*

Die Anforderungen, die ein Unternehmer bzw. eine Unternehmerin als Abteilungsleiter/-in oder Personalmanager/-in heute in der Gastronomie erfüllen müssten, wären durch die derzeitige Prüfungsverordnung der Fortbildung „Fachwirt/-in im Gastgewerbe IHK" nicht abgedeckt und entsprechende Kompetenzen würden nach Ansicht einiger Prüfungsausschussmitglieder sowie Verbandsvertreter/-innen nicht vermittelt. So wiesen vereinzelte Prüfungsausschussmitglieder darauf hin, dass im Gastgewerbe spezifische Herausforderungen im Hinblick auf Arbeitsstrukturen (zum Beispiel geteilter Dienst, Schichtdienst etc.) bewältigt werden müssten. Mit diesen Herausforderungen müssten sich Fachwirtinnen und Fachwirte in Führungspositionen auseinandersetzen und dahingehend in der Lage sein, entsprechende Arbeitszeitmodelle und -strukturen zu entwickeln, um die Interessen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern angemessen berücksichtigen zu können.

Der Bereich der Personalführung gilt nicht nur als modifizierungsbedürftig, sondern sollte aus Sicht vieler Befragter unterschiedlicher Befragungsgruppen einen besonderen Stellenwert in der Prüfungsverordnung der Fortbildung einnehmen. Zudem sollten auch Themenkomplexe wie Strategieentwicklung, Projektmanagementkenntnisse, Yield-Management, Umgang mit Channel-Management, vertieftes Wissen über Einkaufsprozesse, Instrumente der Marktanalyse, Umgang mit Konkurrenten sowie Budgetplanung in der Fortbildung aufgegriffen, spezifiziert und vertiefend vermittelt werden.

Eine Vielzahl von Prüfungsausschussmitgliedern sowie Vertreterinnen und Vertreten von Bildungsträgern wies darüber hinaus auf den fehlenden Praxisbezug der vermittelten Lerninhalte in der Fortbildung hin. Dieser beträfe vielfältige Bereiche, wie beispielsweise Personalmanagement, Controlling oder Marketing. So würde in der Vermittlung von Lerninhalten oftmals auf Modellstudien verzichtet, wodurch Bezüge zwischen Theorie und Praxis fehlen würden. Als ein möglicher Lösungsansatz wurde z. B. die Einführung von Projektarbeit angeführt, die fester Bestandteil des Rahmenplans sein sollte. So könnte beispielsweise die Gründung einer Modellfirma als Pflichtübung in der Fortbildung etabliert werden:

> *„Ich bin der Meinung, dass die Erstellung eines Modellkonzeptes, die Erstellung eines Kapitalbedarfsplans, das heißt, der Durchlauf eines Projektes eigentlich eine Pflichtübung wäre für einen Fachwirt."*
>
> *(Interview Prüfungsausschussmitglied)*

Zur Steigerung der Praxisnähe der Fortbildung schlug ein Gesprächspartner die Auseinandersetzung mit konkreten Gesetzestexten vor:

> *„Ich würde mir wünschen, dass bei den Prüfungen gerade beim Bereich branchenbezogenes Recht die Teilnehmer die Möglichkeit erhalten würden, auch stärker am Gesetz zu arbeiten, das heißt in der Vorbereitung, dass wir mit Gesetzestexten arbeiten und wirklich Zitate aus den Gesetzestexten herausnehmen und logischerweise die Teilnehmer bei der Bearbeitung der Aufgaben in den Klausuren hinterher die Gelegenheit haben, mit dem Gesetzestext zu arbeiten. Das heißt, dieses als Hilfsmittel zur Verfügung gestellt bekommen. (…). Das wäre praxisnäher und die Teilnehmer lernen auch stärker, mit Gesetzestexten umzugehen."*
>
> *(Interview Prüfungsausschussmitglied)*

Auch im Bereich der Prüfungsabnahme sahen einige Gesprächspartner/-innen unterschiedlicher Befragungsgruppen Verbesserungspotenzial. Die derzeitige Ausgestaltung des situationsbezogenen Fachgesprächs, bestehend aus einer halben Stunde Prüfungsvorbereitung und einer anschließenden halbstündigen Präsentation der Ergebnisse, wurde seitens einiger Prüfungsausschussmitglieder, Absolventinnen und Absolventen als verbesserungsfähig eingestuft. Es wurde argumentiert, dass die vorgegebenen Zeitfenster zu klein wären, um eine fundierte Analyse der Situationsaufgabe vorzunehmen und die Ergebnisse mithilfe moderner Medien, wie z. B. „PowerPoint", ansprechend zu präsentieren. Demnach wäre eine Ausweitung der Prüfungszeit durchaus angebracht und im Sinne der Prüfungskandidatinnen und -kandidaten.

Zusätzlich wurde von einigen Prüfungsausschussmitgliedern darauf hingewiesen, dass die situationsbezogenen Fachgespräche oftmals Problemanalysen zum Gegenstand hätten, die nicht die Komplexi-

tät des Tagesgeschäfts von Fachwirtinnen und Fachwirten abbilden würden. Hierzu wurde der Vorschlag unterbreitet, das situationsbezogene Fachgespräch durch eine individuell zu leistende, längerfristige Projektarbeit zu ersetzen. Die Arbeit sollte beim Prüfungsausschuss der IHK eingereicht und von diesem begutachtet werden. Die Abschlussprüfung würde dementsprechend darin bestehen, dass der Prüfungskandidat bzw. die Prüfungskandidatin die individuell erarbeiteten Ergebnisse vor der Prüfungskommission mündlich verteidigen müsste.

Im Hinblick auf den Aufbau der Fortbildung wurde die allgemeine Unterteilung in „Wirtschaftsbezogene Qualifikationen“ und „Handlungsspezifische Qualifikationen“ mehrheitlich als zielführend bewertet. Gleichwohl äußerten einige Expertinnen und Experten, darunter Prüfungsausschussmitglieder, Verbandsvertreterinnen und -vertreter sowie Repräsentanten von Bildungsträgern den Wunsch nach einer stärkeren inhaltlichen Spezifizierung der „Handlungsspezifischen Qualifikationen“, wonach gewisse Aspekte, wie z. B. Arbeitssicherheit, zugunsten der Vertiefung von Themenbereichen wie Management/Personal sowie Marketing/Vertrieb ausgeblendet oder stark entschlackt werden sollten. Hieran anknüpfend äußerte die Vertreterin eines Bildungsträgers die Idee, aufbauend auf den „Handlungsspezifischen Qualifikationen“ einen dritten Qualifikationsbaustein einzuführen. Dessen Funktion könnte darin bestehen, angehenden Fachwirtinnen und Fachwirten die Möglichkeit zu geben, fachbereichsspezifische Qualifikationen zu erwerben. Auf diese Weise könnten Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Fortbildung ihre Branchenaffinitäten stärker zur Geltung bringen.

Lediglich wenige Befragte sprachen sich dafür aus, die Teilprüfung „Berufs- und arbeitspädagogischer Qualifikationen“ zu einem festen Bestandteil der Fortbildung zu machen. Die Gegenseite wies darauf hin, eine inhaltliche Überfrachtung der Fortbildung vermeiden zu wollen. Weiterhin kam von dieser Seite aus unterschiedlichen Befragungsgruppen die Meinung, dass die Wahrnehmung der Ausbilderfunktion durch Fachwirtinnen und Fachwirte nicht zwangsläufig zu deren Kompetenzbereich gehören sollte.

4.5 Regulierungsebene der Fortbildung „Fachwirt/-in im Gastgewerbe IHK“

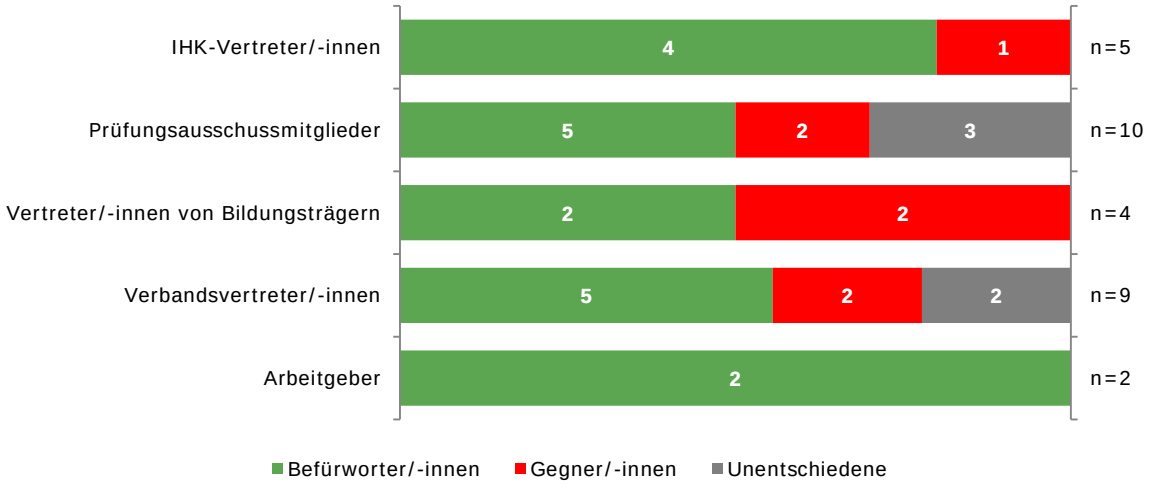
Ein wesentlicher Fokus der Expertengespräche zur Fortbildung „Fachwirt/-in im Gastgewerbe IHK“ lag auf der Frage nach der zukünftigen Regulierungsebene der Fortbildung. Hierbei galt es einen Einblick zu erhalten, wie die Branche eine mögliche Überführung der bisherigen Kammerregelung in das Berufsbildungsgesetz bewertet und welche Vor- und Nachteile sich aus Sicht der Gesprächspartner/-innen[13] aus einer bundeseinheitlichen Regelung ergeben würden.

Die Interviewpartner/-innen konnten in der Regel keine Auskunft darüber geben, inwiefern das Hotel- und Gaststättengewerbe die Frage einer möglichen Überführung der derzeitigen Kammerregelung in die BBiG-Verordnung diskutiert. Daher konzentrierte sich die große Mehrheit der Befragten darauf, ihre persönliche Sichtweise zu schildern. Vereinzelte Verbandsvertreter/-innen sowie Prüfungsausschussmitglieder wiesen jedoch darauf hin, dass die Branche derzeit nicht über diese Thematik diskutieren würde, da die Fortbildung „Fachwirt/-in im Gastgewerbe IHK“ einerseits zu wenig Bekanntheit genieße, andererseits gegenwärtig andere Themen die Branchen-Agenda bestimmen würden. Infolgedessen kann an dieser Stelle kein fundiertes Bild im Hinblick auf die Position der Branche zur möglichen Überführung der Fortbildung ins Bundesgesetz gezeichnet werden.

[13] Zu diesem Themenkomplex wurden IHK-Vertreter/-innen, Prüfungsausschussmitglieder, Verbandsvertreter/-innen, Bildungsträger sowie Arbeitgeber befragt. Die Meinung von Prüfungskandidat/-innen und Absolvent/-innen der Fortbildung wurden hierzu nicht eingeholt.

Die befragten Expertinnen und Experten nahmen in den meisten Fällen eine klare Position ein und führten nicht selten unterschiedliche Argumente an, um ihre Haltung gegenüber einer möglichen Überführung der Fortbildung in die BBiG-Verordnung zu untermauern. Die nachfolgende Abbildung 6 gibt einen Überblick zum Stimmungsbild der befragten Personen.

Abbildung 6: Übersicht zur Position der Interviewpartner/-innen zur Regulierungsebene der Fortbildung



Quelle: Rambøll Management Consulting; eigene Erhebung.

Wie obiger Abbildung entnommen werden kann, sprachen sich die Interviewpartner/-innen mehrheitlich zugunsten einer bundeseinheitlichen Regelung der Fortbildung „Fachwirt/-in im Gastgewerbe“ aus. Nur wenige Personen lehnte dezidiert eine Überführung der Kammerregelung in das Berufsbildungsgesetz ab und fünf Personennahmen keinen klaren Standpunkt ein.

Ein Vorteil, der für die bundeseinheitliche Regelung der Fortbildung spräche, sei die damit einhergehende Vergleichbarkeit des Abschlusses, die zugleich bundesweite Transparenz gewährleisten würde. Einige wenige Prüfungsausschussmitglieder sowie Verbandsvertreter/-innen betonten zusätzlich, dass aus der zentralen Regelung der Fortbildung eine Aufwertung des Abschlusses resultieren würde. So wurde angenommen, dass hierdurch die Fortbildung bei unterschiedlichen Akteuren und Interessierten eine größere Anerkennung erhalten könnte. Ergänzend hierzu wurde argumentiert, dass Kammerreglungen lediglich für Nischenberufe bzw. Nischenqualifikationen und in Bereichen, in denen regionale Besonderheiten ihre Berechtigung hätten, sinnvoll seien. Für alle anderen Berufe und Fortbildungen würde demnach die Bundesebene die adäquate Regulierungsebene sein:

„(…) weil Beruflichkeit spielt sich nicht nur in einer Region ab, sondern in der Bundesrepublik und es ist immer schön für Jemanden, der eine Fortbildung hat, die genauso anerkannt wird in Bayern wie in Hamburg und die gleichen Inhalte hat, weil das macht ja auch die Transparenz von Fortbildungen aus, auch für den Arbeitgeber, weil der kann sicher sein, wenn jemand eine bundeseinheitliche Verordnung gemacht hat, Fachwirt im Gastgewerbe, kann ich immer sehen, was für eine Qualifikation hat der eigentlich."

(Interview NGG-Vertreter/-in)

Aus Sicht einiger Befürworter/-innen der Überführung könnte durch die Vereinheitlichung der Fortbildung ein einheitlicher Qualitätsstandard der Prüfungsinhalte und -schwerpunkte sichergestellt werden. Dies könnte jedoch nur erreicht werden, indem aus allen Kammern Vertreter/-innen in die Prüfungserstellung involviert werden würden. Im Vorfeld bedürfe es jedoch einer gemeinsamen Entwicklung zentraler Richtlinien. An deren Entwicklung sollten unterschiedliche Expertinnen und Experten mit spezifischem Branchenbezug beteiligt werden, um unterschiedliche Standpunkte berücksichtigen zu können. Dies würde sich zugunsten der Qualität sowie Akzeptanz der Fortbildung auswirken.

Die bundeseinheitliche Regelung der Fortbildung „Fachwirt/-in im Gastgewerbe IHK" würde aus Sicht vieler Befürworter/-innen nicht nur einen einheitlichen Qualitätsstandard der Fortbildung insgesamt, sondern auch eine einheitliche Ausgestaltung der Fortbildungs- und Prüfungsinhalte sowie Prüfungsfragen in allen Regionen Deutschlands gewährleisten. So würden für alle Personen des Bundesgebiets die gleichen Bedingungen gelten. Laut Auffassung einiger Prüfungsausschussmitglieder besitzt dieser Punkt große Relevanz, da in ihrer Wahrnehmung die Prüfungsordnung derzeit keine klaren und detaillierten Vorgaben enthält. Daher würden die Inhalte und die Qualität der Prüfung zwischen den Kammern sehr stark variieren.

Die bundesweite Vergleichbarkeit der Fortbildung würde laut Auffassung einiger Prüfungsausschussmitglieder sowie Verbandsvertreter/-innen für unterschiedliche Akteursgruppen positive Wirkungen nach sich ziehen. So könnten Arbeitgeber einen besseren Zugang zum Qualifikationsprofil von Fachwirtinnen und Fachwirten erhalten und somit das Potenzial von Bewerberinnen und Bewerbern sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit diesem Titel leichter einschätzen. Ebenso würden Fortbildungsinteressierte und Absolventinnen und Absolventen der Fortbildung von einer bundeseinheitlichen Regelung profitieren, die die Vergleichbarkeit von Abschlüssen gewährleistet:

„ (…) gerade im Gastgewerbe ist es ja so, dass Mitarbeiter in der Regel nicht da bleiben, wo sie ihre Ausbildung absolvieren, weil sie ja genau das machen wollen: Sie wollen reisen, sie wollen andere Städte kennenlernen und wenn ich jetzt im Prinzip als Personalleiter oder als Hoteldirektor jemanden einstelle, der den Fachwirt im Gastgewerbe abgeschlossen hat, dann sollte es schon aus meiner Sicht so sein, dass ich davon ausgehen kann, wenn ich den in Hamburg abgeschlossen habe oder in Berlin, dass ich vom Wissen her, von dem Abschluss dieselbe Voraussetzung haben sollte."

(Interview DEHOGA-Vertreter/-in)

Eine bundeseinheitliche Regelung würde sich nach Ansicht einiger Prüfungsausschussmitglieder entsprechend zugunsten der Arbeitsmarktmobilität von Fachwirtinnen und Fachwirten auswirken, da hierdurch ein einheitliches Qualifikationsprofil gegeben wäre. Infolgedessen könnten sich Absolven-

tinnen und Absolventen der Fortbildung freier auf dem bundesdeutschen Arbeitsmarkt bewegen. Zudem würde eine bundeseinheitliche Regelung auch Vorteile für die Kammern implizieren. So ließen sich Begleitprozesse der Fortbildung insgesamt effizienter gestalten, da Prüfungsausschussmitglieder und Kammerverantwortliche keine Ressourcen in die Konzipierung von Prüfungsaufgaben investieren müssten.

Konträr zur Mehrheitsmeinung der befragten Expertinnen und Experten sprachen sich einige Verbandsvertreter/-innen gegen eine mögliche Überführung der Fortbildung in eine Bundesverordnung aus. Als Grund wurde die Befürchtung angeführt, einen Qualitätsverlust zu erleiden. Mit der Vereinheitlichung und der damit einhergehenden Standardisierung der Fortbildung würde eine Pauschalisierung regionaler Unterschiede in der Ausübung des gastronomischen Berufs stattfinden, da hierdurch die Berücksichtigung regionaler Besonderheiten und die individuelle Ausrichtung der Fortbildung verloren gehen würden. Bei einer Beibehaltung der Kammerregelung

> *„(…) könnte auf spezifische sowohl strukturelle als auch inhaltliche Probleme in den Regionen eingegangen werden. Dort könnten auch in einer Kommunikation mit den Unternehmen, die ja zu einem Großteil auch eng mit der Kammer im gesamten Prüfungswesen von der Lehrausbildung beginnend zusammenarbeiten, die jeweils branchenspezifischen Erfordernisse berücksichtigt werden. Ohne an dem Rahmenvertrag oder etwas unter rechtlichen Bedingungen, die selbstverständlich beachtet werden müssen, etwas ändern zu wollen, aber inhaltlich könnte das dann doch stärker an den Erfordernissen ausgerichtet werden, was dann auch die Teilnehmerzahlen und die Anforderungen seitens der Wirtschaft erhöhen würde."*
>
> *(Interview DEHOGA-Vertreter/-in)*

Zugleich wurde seitens der Gegner/-innen einer Überführung in das Berufsbildungsgesetz angemerkt, dass die regionale Ausrichtung der Fortbildung die Chancen erhöhen würde, Absolventinnen und Absolventen der Fortbildung an regional verankerte Unternehmen zu binden. In einigen Fallstudienregionen wurde zusätzlich die Sorge zum Ausdruck gebracht, dass mit der Vereinheitlichung der Fortbildung das Prüfungsniveau sinken würde. Dies würde damit zusammenhängen, dass regionale Unterschiede im Niveau und in der Qualität der Prüfungsvorbereitung, den Prüfungsanforderungen und der Prüfungsabnahme wahrgenommen werden würden. Eine bundeseinheitliche Konzipierung von Prüfungsaufgaben könnte demnach dazu führen, dass insbesondere Regionen mit einem hohen Qualitätsniveau eine Verschlechterung erfahren würden.

Einige Gegner/-innen der Überführung, darunter Prüfungsausschussmitglieder sowie Vertreter/-innen von Bildungsträgern, begründeten ihre Position mit Verweis auf negative Erfahrungen, die sie mit bundeseinheitlichen Prüfungen im Fall anderer gastronomischer Fortbildungsberufe gemacht haben. Diese hätten oftmals formale Fehler aufgewiesen. Weiterhin käme es vor, dass Prüfungsaufgaben nicht den notwendigen fachlichen Bezug besitzen und sich daher dem Verständnis der Prüfungsteilnehmenden entziehen würden. Anders als die Befürworter/-innen bundeseinheitlicher Prüfungen sehen vereinzelte Gegner/-innen die größeren Vorteile auf Seiten von Kammerprüfungen:

> *„Der Teilnehmer hat oft einen engen Bezug, oft einen persönlichen Bezug zu den Erstellern der Prüfung, weil es oft auch die Dozenten sind, die in dem einen oder anderen Institut da sind. Da haben auch die Teilnehmer einen viel größeren Einfluss auf die Prüfung,*

indem ja auch im Unterbewusstsein, auch bei dem Dozenten die Kompetenzen der Teilnehmer wahrgenommen werden."

(Interview Arbeitgeber Gastgewerbe)

Mit der Einführung bundeseinheitlicher Prüfungstermine würde man Kammern die Kompetenz entziehen, Prüfungstermine eigenverantwortlich festzulegen. Oftmals würden diese in Abstimmung mit ortsansässigen Bildungsträgern vereinbart, so die Aussage einiger Befragter. Dieses Merkmal, das zugunsten einer Kammerregelung ausgelegt wird, vereinfache den Organisationsprozess der Prüfungsabnahme. Im Gegensatz hierzu ließen zentral terminierte Prüfungen keinen Spielraum für die Berücksichtigung regionaler Besonderheiten.

5 Zusammenfassung und Ausblick

Die Fortbildung „Fachwirt/-in im Gastgewerbe IHK“ stellt neben den Meister-Fortbildungen „Gepr. Küchenmeister/-in“, „Gepr. Restaurantmeister/-in“ sowie „Gepr. Hotelmeister/-in“ eine Möglichkeit der Weiterbildung im Gastgewerbe dar. Im Vergleich zu den Meister-Fortbildungen ist sie jedoch weniger fachspezifisch ausgerichtet und fokussiert insbesondere auf betriebswirtschaftliche Inhalte, die dazu befähigen sollen, Führungsaufgaben im Bereich der Gastronomie, der Hotellerie und Pensionen, der Großversorger und Kantinen, der Systemgastronomie oder Franchise-Unternehmen zu übernehmen.

Die Fortbildung „Fachwirt/-in im Gastgewerbe IHK“ stellt vor allem für branchen- und berufserfahrene Personen eine Weiterbildungsmöglichkeit dar, steht jedoch auch Quereinsteigerinnen und Quereinsteigern aus dem Dienstleistungsbereich offen. Die Zulassung zur Fachwirt-Fortbildung setzt zunächst eine absolvierte Abschlussprüfung in einem anerkannten Ausbildungsberuf und danach eine mindestens einjährige Berufserfahrung voraus. Alternativ können sich Personen für die Prüfung qualifizieren, die über eine mindestens vierjährige Berufspraxis verfügen. Im Vergleich zu den Meister-Fortbildungen bedürfen die Teilnehmenden der Fachwirt-Fortbildung somit weniger Berufspraxis, um zur Abschlussprüfung zugelassen zu werden.

Gleichwohl wurde seitens einiger Verbandsvertreter/-innen angemerkt, die Zugangsvoraussetzungen der Fachwirt-Fortbildung im Hinblick auf absolvierte Berufsjahre zu senken. So würden motivierte junge Fachkräfte die Voraussetzungen von fünf Jahren Berufserfahrung für die Qualifikation zur Teilprüfung „Handlungsspezifische Qualifikationen“ nicht immer mitbringen, wodurch unnötige Zugangsbarrieren entstehen würden.

Die Fortbildung „Fachwirt/in im Gastgewerbe IHK“ ist modular aufgebaut, die zwei zentralen Komponenten stellen der Erwerb und die Prüfung von wirtschaftsbezogenen und handlungsspezifischen Qualifikationen dar. Im Vergleich hierzu müssen für die Meisterprüfungen zusätzlich die „Berufs- und arbeitspädagogischen Qualifikationen“ erworben sowie eine „Praktische Prüfung“ abgelegt werden.

Der zentrale Fokus der Fachwirt-Fortbildung liegt auf management- und rechtsbezogenen Inhalten sowie der Vermittlung von betriebswirtschaftlichen Kompetenzen. Fachwirt-Absolventinnen und -Absolventen sollen in der Lage sein, gastgewerbliche Leistungen zu planen, durchzuführen und zu kontrollieren sowie Gästeerwartungen zu antizipieren und zu erfüllen. Hierfür sind nach Ansicht vieler Gesprächspartner/-innen insbesondere die Vertiefung betriebswirtschaftlicher Kompetenzen (u. a. Controlling, branchenspezifisches Recht, Marketing und Personalwesen) elementar.

Der Aufbau der Fortbildung zum bzw. zur Fachwirt/-in wird von der Mehrheit der Expertinnen und Experten als adäquat empfunden, gleichwohl wurde teilweise der Wunsch nach einer stärkeren Spezifizierung der „Handlungsspezifischen Qualifikationen“ geäußert. Nach Ansicht einiger Verbandsvertreter/-innen könnte die Fortbildung an Qualität gewinnen, wenn gewissen Aspekten (wie z. B. der Arbeitssicherheit) weniger Gewicht zukommen würde, während andere Themenbereiche wie „Marketing/Vertrieb“ sowie „Management/Betrieb“ vertieft werden könnten. Des Weiteren wurde angemerkt, dass eine Ausweitung des Zeitfensters für die Prüfungsabnahme von Vorteil und über eine individuell zu leistende Projektarbeit für die Prüfungsabnahme nachzudenken wäre.

Die Inhalte der Fortbildung „Fachwirt/-in im Gastgewerbe“ wurden über alle Befragungsgruppen hinweg teilweise kritisch bewertet. Hierbei wurde vor allem darauf hingewiesen, dass manche Lern-

inhalte mittlerweile als veraltet betrachtet werden müssten, insbesondere im Bereich der Personal- und Unternehmensführung sowie dem Personalmanagement gebe es neuere Entwicklungen, die noch zu selten Eingang in die Fortbildung gefunden hätten. In diesem Zusammenhang wurde ebenfalls kritisiert, dass noch zu wenig auf technische Neuerungen (wie z. B. Social Media, E-Learning-Plattformen, Reservierungsprogramme etc.) eingegangen und zu selten eine Verknüpfung zwischen Theorie und Praxis hergestellt werden würde. Einen besonderen Stellenwert sollte aus Sicht der meisten Gesprächspartner/-innen die praxisnahe Vermittlung von Wissen und Kompetenzen im Bereich des Personalmanagements einnehmen, da diese für Führungs- und Planungstätigkeiten im Gastgewerbe elementar seien.

Der berufliche Hintergrund der Teilnehmenden und Absolventen der Fachwirt-Fortbildung ist meist sehr heterogen, wenngleich die Gesprächspartner/-innen anmerkt haben, dass sie mehrheitlich ihre Berufserfahrung im Hotel- und Gaststättengewerbe, gefolgt von der Systemgastronomie gesammelt habe.

Die Analyse der Interviews hat zudem deutlich gemacht, dass sich die Motive für eine Fachwirt-Fortbildung durchaus von den Zielen bei einer Meister-Fortbildung unterscheiden. Beiden gemeinsam ist der Wunsch nach einem beruflichen Aufstieg. Während bei einer Meister-Fortbildung jedoch insbesondere die Erweiterung von fachlichen Kompetenzen und somit ein fachlicher Aufstieg im Vordergrund steht, besteht das Ziel bei einer Fachwirt-Fortbildung häufig darin, vermehrt Querschnittsaufgaben im Führungsbereich übernehmen zu wollen. Oftmals ist damit der Wunsch verknüpft, durch die Fachwirt-Fortbildung andere Rahmenbedingungen vorzufinden als bei den fachlichen Berufen (z. B. bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf). Teilweise wurde als Motiv für eine Fachwirt-Fortbildung auch die Übernahme des Familienbetriebs genannt. Das Ziel der Existenzgründung wird hingegen eher selten mit einer Fachwirt-Fortbildung verfolgt.

Anhand der Interviews wurde allerdings ersichtlich, dass der Aufstiegswunsch von Absolventen der Fachwirt-Fortbildung nur selten realisiert wird. Die Gespräche haben verdeutlicht, dass die Bekanntheit und die Akzeptanz der Fachwirt-Fortbildung bei Arbeitgebern noch nicht in ausreichendem Maße vorhanden sind. So wird die praktische Relevanz der Meister-Fortbildungen weitaus höher eingeschätzt als die Relevanz der Fachwirt-Fortbildung. Absolventinnen und Absolventen der Fachwirt-Fortbildung finden somit häufig die Situation vor, dass sie nach erfolgreichem Abschluss zunächst in ihr altes Aufgabengebiet zurückgehen. Teilweise wird zwar relativ zügig das Aufgabenspektrum ausgeweitet, das berufliche Fortkommen ist jedoch weiterhin häufig an einen Wechsel des Arbeitgebers bzw. an eine wachsende Berufserfahrung geknüpft.

Das Beschäftigungsfeld von Fachwirtinnen und Fachwirten im Gastgewerbe wird von den meisten Befragten als sehr breit empfunden. Häufig wurden betriebliche Querschnittsaufgaben im mittleren Management als Hauptaufgabengebiet genannt. Das Aufgabenfeld derjenigen, die die Meister-Fortbildungen erfolgreich abgeschlossen haben, wird hingegen in der Sicherung des Erfolgs und des Fortschritts ihres Fachbereiches sowie in der Ausbildungsfunktion gesehen.

Möglicherweise sind die geschilderten Problemfelder – geringe Bekanntheit und Akzeptanz der Fachwirt-Fortbildung – ausschlaggebend für die geringe Nachfrage und die rückgängigen Teilnehmerzahlen. Häufig wurde von Seiten der Gesprächspartner/-innen angeführt, dass die Unterstützung von Fortbildungswünschen durch die überwiegend kleineren und mittleren Betriebe im Gastgewerbe grundsätzlich eher niedrig einzustufen sei. Für die Fachwirt-Fortbildung dürfte im Vergleich zu den

Meister-Fortbildungen jedoch noch erschwerend hinzukommen, dass diese Form der Fortbildung noch nicht ausreichend im Bewusstsein von Betrieben und Branchenvertreterinnen und -vertretern verankert ist und weniger Akzeptanz erfährt. Dies hat wiederum zur Konsequenz, dass direkte Aufstiegsmöglichkeiten nur selten im Anschluss an die Fachwirt-Fortbildung eröffnet werden. Dies könnte dazu führen, dass sich aufstiegsorientierte Mitarbeiter/-innen im Gastgewerbe tendenziell eher für eine Meister- als für eine Fachwirt-Fortbildung entscheiden.

Hinsichtlich der geplanten Überführung der Fachwirt-Qualifikation in das BBiG können keine generalisierbaren Aussagen über das Stimmungsbild im Hotel- und Gaststättengewerbe abgegeben werden. Die Aussagen der Interviewpartner/-innen machten deutlich, dass dieses Thema nicht im Vordergrund der momentanen Diskussionen steht. Die persönlichen Einschätzungen der Gesprächspartner/-innen wiesen tendenziell stärker in Richtung einer Unterstützung der Überführung in das BBiG. Als mögliche Vorteile wurden einheitliche Fortbildungs- und Prüfungsinhalte sowie einheitliche Qualitätsstandards genannt, wovon sich die Gesprächspartner/-innen mehr Transparenz und Vergleichbarkeit erhoffen, was wiederum zu einer höheren Nutzbarkeit der Fortbildung für die Absolventinnen und Absolventen (in Bezug auf z. B. Arbeitsmarktmobilität oder Anerkennung) und einer höheren Akzeptanz durch die Betriebe führen könnte. Als möglicher Nachteil einer Überführung wurde diskutiert, dass durch eine Vereinheitlichung regionale Unterschiede pauschalisiert werden würden, was nach Ansicht einiger Gesprächspartner/-innen einem Qualitätsverlust gleichkommen würde. Gleichzeitig wurde angemerkt, dass durch eine Überführung in das BBiG die Chance vergeben würde, Absolventinnen und Absolventen an regional ausgerichtete Unternehmen zu binden. Des Weiteren wurde von einigen Gesprächspartnerinnen und -partnern geäußert, dass die Organisation der Prüfungsabnahme bei einer Kammerregelung leichter falle, da diese dann regional bestimmbar sei und mit regionalen Bildungsträgern abgestimmt werden könne.

6 Ergebnisse des Workshops

Die Ergebnisse der Voruntersuchung wurden im Rahmen einer Sachverständigensitzung präsentiert und diskutiert. Vertreten waren Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite ausbildender Betriebe, Vertreter und Vertreterinnen des BMWi, des BMBF und des DIHK.

Zentrales Anliegen des Workshops ist es gewesen zu klären, ob eine Überführung der Kammerregelung „Fachwirt/Fachwirtin im Gastgewerbe“ als zielführend erachtet wird und wenn ja, mit welchen Schwerpunkten. Maßgeblich wäre hier ein sich insbesondere von den Hotelmeistern hinreichend abgrenzendes Qualifikationsprofil. Zunächst wurden die niedrigen Teilnehmerzahlen diskutiert. Als Konkurrenz für den Fachwirte-Abschluss wurden alternative Bildungsgänge (Ausbildungen an Hotelfachschulen, duale Studiengänge etc.) angeführt. So würden zum Teil ausgebildete Meister/-innen und duale Studienabgänger/-innen in den Betrieben eher favorisiert als Fachwirte und Fachwirtinnen im Gastgewerbe. Ein weiteres Problem sei, dass die erworbene Qualifikation häufig nicht entlohnt werde; so werden Fachwirt/-in nicht in Tarifverträgen abgebildet. Bei der Diskussion um eine mögliche Abgrenzung zwischen Meister/-in und Fachwirt/-in im Gastgewerbe wird zwar eine Ähnlichkeit im Profil gesehen, bezüglich der Produktionsbereiche und der Fachspezifik würden aber die Fachwirte und Fachwirtinnen eine Querschnittsfunktion einnehmen.

Seitens der DEHOGA wird angemerkt, dass sie die Untersuchung ca. drei Jahre zuvor angestoßen habe. Die Gründe lagen in einem vermuteten Anpassungsbedarf, da die geltende Musterregelung aus dem Jahr 2001 stammt und auf Basis der Diskussionen in den 1990er Jahren entstanden ist. Es wird eine Fortbildungsregelung auf Bundesebene befürwortet, allerdings wird zurzeit eine mögliche Modernisierung der Ausbildungsberufe diskutiert, so dass der Zeitpunkt für eine Neuordnung der Fachwirte-Regelung als eher ungeeignet wahrgenommen wird. So sollte die Fachwirte-Regelung auf die Ausbildungsberufe aufsetzen. Allerdings wird befürchtet, dass der Zeithorizont bis zum Abschluss der Modernisierung der Ausbildungsberufe im Hotel- und Gaststättengewerbe zu lang ist für den ermittelten Veränderungsbedarf. Es wird daher u. a. vorgeschlagen, die Kammerregelung über den Rahmenplan inhaltlich anzupassen.

Literatur- und Quellenverzeichnis

Aus- und Fortbildungszentrum Rostock (2013): Fachwirt/-in im Gastgewerbe IHK. Online verfügbar unter http://www.afz-rostock.de/wContent/bildungsangebote/kaufmaennische-berufsbildung/gastronomie-und-tourismus/fachwirt-im-gastgewerbe/fachwirt_gastgewerbe.php; Stand 23.10.2013.

BdS (2013): BdS-Mitgliedsmarken 2012. Online verfügbar unter http://www.bundesverband-systemgastronomie.de/umsatzrestaurants.html, Stand 23.10.2013.

Bundesagentur für Arbeit (2013): BERUFENET. Online verfügbar unter http://berufenet.arbeitsagentur.de/berufe/, Stand 23.10.2013.

Bundesinstitut für Berufsbildung (2013): Auszubildende - Datenblätter (DAZUBI). Online verfügbar unter: http://www.bibb.de/de/5490.htm/, Stand 23.10.2013.

Bundesinstitut für Berufsbildung (2013): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2013. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Online verfügbar unter: http://datenreport.bibb.de/media2013/BIBB-Datenreport_2013_Vorversion.pdf, Stand 12.07.2013.

Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (2012): Wirtschaftsfaktor Tourismus Deutschland. Kennzahlen einer umsatzstarken Querschnittsbranche. Kurzfassung. Berlin 2012. Online verfügbar unter: http://www.bmwi.de/BMWi/Redaktion/PDF/Publikationen/wirtschaftsfaktor-tourismus-deutschland,property=pdf,bereich=bmwi2012,sprache=de,rwb=true.pdf , Stand 12.07.2013.

DEHOGA Bundesverband (2011): 10-Punkte-Maßnahmenplan zur Fach- und Arbeitskräftesicherung. Online verfügbar unter http://www.dehoga-bundesverband.de/fileadmin/Inhaltsbilder/Ausbildung_Karriere/DEHOGA-Faecher_Fachkraeftesicherung_2011.pdf, Stand 23.10.2013.

DEHOGA Bundesverband (2012): DEHOGA-Jahrbuch 2012. Gastronomie und Hotellerie in Deutschland. Online verfügbar unter http://www.dehoga-bundesverband.de/fileadmin/Inhaltsbilder/Publikationen/Jahrbuecher/Jahrbuch_DEHOGA_Bundesverband_2012.pdf, Stand 23.10.2013.

DEHOGA Bundesverband (2013a): Zahlenspiegel II/2013. Online verfügbar unter http://www.dehoga-bundesverband.de/fileadmin/Inhaltsbilder/Daten_Fakten_Trends/Zahlespiegel_und_Branchenberichte/Zahlenspiegel/Zahlenspiegel_2__Quartal_2013.pdf, Stand 23.10.2013.

DEHOGA Bundesverband (2013b): Fachkräftesicherung. Online verfügbar unter http://www.dehoga-bundesverband.de/branchenthemen/dehoga-standpunkte/fachkraeftesicherung/, Stand 23.10.2013.

DEHOGA Bundesverband (2013c): Branchenbericht Winter 2012/13. Online verfügbar unter http://www.dehoga-bundesver-

band.de/fileadmin/Inhaltsbilder/Daten_Fakten_Trends/Zahlespiegel_und_Branchenberichte/Branchenbericht/DEHOGA-Branchenbericht_Winter_2012_13.pdf, Stand 23.10.2013.

Deutsche Hotelakademie (2013): Küchenmeister (IHK). Online verfügbar unter http://www.dha-akademie.de/bildung/973/kuechenmeister.htm?gclid=CMaSm7iq67gCFXQftAodxQUAJw, Stand 23.10.2013.

DIHK (2003): Fachwirt im Gastgewerbe. Fachwirtin im Gastgewerbe. Rahmenplan mit Lernzielen. DIHK: Berlin.

DIHK (2013a): Weiterbildung: Wettbewerb erhalten, Beteiligung steigern. Online verfügbar unter http://www.dihk.de/themenfelder/aus-und-weiterbildung/weiterbildung/weiterbildungspolitik/positionen, Stand 23.10.2013.

DIHK (2013b): DIHK-Weiterbildungsstatistik. Online verfügbar unter http://www.dihk.de/themenfelder/aus-und-weiterbildung/weiterbildung/weiterbildungsstatistiken, Stand 23.10.2013.

DIHK (2013c): Teilnahme an der beruflichen Fortbildung „Gepr. Küchenmeister/-in", „Gepr. Restaurantmeister/-in", „Gepr. Hotelmeister/-in" sowie „Fachwirtin im Gastgewerbe IHK" im Zeitraum 01.01.2011 bis 31.12.2012.

DGB (2013): Mitgliederentwicklung: Mehr ist machbar. Online verfügbar unter http://einblick.dgb.de/themen/++co++e2570868-6c5a-11e2-89ff-00188b4dc422, Stand 23.10.2013.

Fazekas, M. & Field, S. (2013): OECD-Studien zur Berufsbildung. Postsekundäre Berufsbildung in Deutschland. Online verfügbar unter: http://browse.oecdbookshop.org/oecd/pdfs/free/9113075e.pdf , Stand 12.07.2013.

Hotelfernschule Poppe & Neumann (2013): Restaurantmeister/in IHK | Fernstudium. Online verfügbar unter http://www.poppe-neumann.de/Studienangebot/restaurantmeisterin-ihk.html?gclid=CNW65syr67gCFeXMtAodHU4Aig, Stand 23.10.2013.

HWBR (2013): Fachwirt im Gastgewerbe IHK inkl. Cert. Hotel Business Manager BA. Online verfügbar unter http://www.hwbr.de/de/Business-College/Die-kaufmannischen-Meister/Fachwirt-im-Gastgewerbe-IHK-inkl.-Cert.-Hotel-Business-Manager-BA.html, Stand 23.10.2013.

Industrie- und Handelskammer Berlin (2013): Besondere Rechtsvorschriften für die Fortbildungsprüfung zum/zur Fachwirt im Gastgewerbe IHK/Fachwirtin im Gastgewerbe IHK. Online verfügbar unter http://www.ihk-berlin.de/linkableblob/812876/.8./data/Pruefungsordnung_Fachwirt_Gastgewerbe-data.pdf, Stand 23.10.2013.

Industrie- und Handelskammer Berlin (2013): Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Abschluss Geprüfter Küchenmeister / Geprüfte Küchenmeisterin. Vom 5. August 2003 geändert durch die dritte Verordnung zur Änderung der Fortbildungsordnungen vom 23. Juli 2010 (BGBI. 2010 Teil I Nr. 39 S. 1010). Online verfügbar unter http://www.ihk-berlin.de/linkableblob/812904/.9./data/Pruefungsordnung_Kuechenmeister-data.pdf, Stand 23.010.2013.

Industrie- und Handelskammer Berlin (2013): Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Abschluss Geprüfter Restaurantmeister / Geprüfte Restaurantmeisterin. Vom 5. August 2003 geändert durch die dritte Verordnung zur Änderung der Fortbildungsordnungen vom 23. Juli 2010 (BGBI. 2010 Teil I Nr. 39 S. 1010). Online verfügbar unter http://www.ihk-berlin.de/linkableblob/812924/.9./data/Pruefungsordnung_Restaurantmeister-data.pdf, Stand 23.10.2013.

Industrie- und Handelskammer Berlin (2013): Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Abschluss Geprüfter Hotelmeister / Geprüfte Hotelmeisterin. Vom 5. August 2003 geändert durch die dritte Verordnung zur Änderung der Fortbildungsordnungen vom 23. Juli 2010 (BGBI. 2010 Teil I Nr. 39 S. 1010). Online verfügbar unter http://www.ihk-berlin.de/linkableblob/812924/.9./data/Pruefungsordnung_Hotelmeister-data.pdf, Stand 23.10.2013.

IST (2013): Fachwirt/-in im Gastgewerbe IHK. Zielgruppe. Online verfügbar unter http://www.ist.de/bildung/102/gastgewerbe1.htm?gclid=COCx27KYjboCFSV6cAodD20A5w, Stand 23.10.2013.

NGG (2013a): Branchenbericht für das Hotel- und Gaststättengewerbe. Online verfügbar unter http://www.ngg.net/branche_betrieb/gastgewerbe/branchen-info/branchenbericht-gastgewerbe-2012.pdf, Stand 23.10.2013.

NGG (2013b): Leitbilder der Tarifpolitik. Online verfügbar unter http://www.ngg.net/unsere_ngg/ziele/leitbilder/, Stand 23.10.2013.

Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2013): Arbeitsmarkt in Zahlen Juli 2013. Statistik nach Regionen. Online verfügbar unter http://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistik-nach-Regionen/Statistik-nach-Regionen-Nav.html, Stand 23.10.2013.

Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2013): Handel, Gastgewerbe, Tourismus. Online verfügbar unter http://www.statistik-portal.de/Statistik-Portal/de_inhalt15.asp, Stand 16.08.2013.

Statistisches Bundesamt (2013a): Binnenhandel, Gastgewerbe, Tourismus. Online verfügbar unter https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/Wirtschaftsbereiche/BinnenhandelGastgewerbeTourismus/BinnenhandelGastgewerbeTourismus.html, Stand 23.10.2013.

Statistisches Bundesamt (2013b): Anteile kleiner und mittlerer Unternehmen an ausgewählten Merkmalen 2010 – Gastgewerbe. Online verfügbar unter https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/UnternehmenHandwerk/KleineMittlereUnternehmenMittelstand/Tabellen/Gastgewerbe.html, Stand 23.10.2013.

Statistisches Bundesamt (2013c): Branchen mit den höchsten und niedrigsten Verdiensten 2012. Bruttomonatsverdienst von Vollzeitbeschäftigten in Euro. Online verfügbar unter https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/VerdiensteArbeitskosten/VerdienstеVerdienstunterschiede/Aktuell_Branchen.html, Stand 23.10.2013.

Verband der Serviermeister, Restaurant- und Hotelfachkräfte e.V. (2013): Informationen zur Restaurantmeister / in (IHK). Online verfügbar unter http://www.vsr-koeln.de/restaurantmeister.html, Stand 23.10.2013.