

Anita Milolaza

Die Neuordnung der Hotel-, Gastronomie- und Küchenberufe: Prozess, Hintergründe und Neuerungen

In dem vorliegenden Beitrag werden das Neuordnungsverfahren der neuen Hotel-, Gastronomie- und Küchenberufe erläutert, die Hintergründe und das Ziel der Neuordnung skizziert sowie die Struktur und wesentliche Änderungen dargestellt.

Schlüsselwörter: Ausbildung, Ausbildungsordnung, Gastgewerbe, Neuordnungsverfahren, Qualifizierung,

The development of training regulations for the hospitality sector: process, background, and innovations

This article explains the development process for the training regulations in the hospitality sector, outlines the background and objective of the modernization and presents the structure and major changes.

Keywords: Training, training regulations, hospitality industry, reorganisation procedure, qualification,

1 Das Neuordnungsverfahren der Hotel-, Gastronomie- und Küchenberufe

Im Folgenden wird zunächst der Ordnungsprozess für die Modernisierung oder auch Neuentwicklung von Ausbildungsberufen im dualen System dargestellt. Insbesondere soll verdeutlicht werden, welche Akteure mit welchen Kompetenzen daran beteiligt sind und welche Phasen durchlaufen werden. Im Kern besteht ein Neuordnungsverfahren aus drei Phasen (vgl. hierzu und zum Folgenden Lorig et al., 2017):

1) Vorphase

Die Vorphase beginnt bereits mit der Initiierung der Neuordnung, in der ein Akteur die Neuordnung anregt und damit zunächst innerhalb des zuständigen Verbandes einen internen Diskussions- und Entwicklungsprozess anstößt. Ausgangspunkt für die Aktualisierung von bestehenden Ausbildungsberufen oder auch für die Entwicklung neuer Ausbildungsberufe ist zunächst ein entsprechender Qualifikationsbedarf der Wirtschaft. Im Fall der gastgewerblichen Ausbildungsberufe kam der Impuls zur Neuordnung seitens der Arbeitgeber, d. h. seitens des Deutschen Hotel- und

Gaststättenverbandes e.V. (DEHOGA Bundesverband). Der DEHOGA Bundesverband hatte bereits 2013 begonnen, Anregungen für eine Neuordnung zu sammeln und hat diesbezüglich z. B. Unternehmensbefragungen zu Modernisierungserfordernissen und potenziellen neuen Qualifikationsinhalten durchgeführt. Diese Diskussionen mündeten in einen Konzeptentwurf, der im Jahre 2015 der Arbeitnehmerseite, der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten zugeleitet wurden. Da das Konsensprinzip von Beginn an leitend ist für die Entwicklung von Ausbildungsberufen, muss bereits vor dem offiziellen Verfahren eine Einigung für die wesentlichen Punkte gefunden werden, die sogenannten Eckwerte. Eckwerte sind beispielsweise die Berufsbezeichnung, die Ausbildungsdauer, die Struktur und der Aufbau der Ausbildung und die Prüfungsform. Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertreterinnen und -vertreter diskutierten den Vorschlag und verständigten sich 2019 auf einen gemeinsamen Entwurf der Eckwerte. Diese waren Gegenstand des anschließenden Antragsgesprächs beim zuständigen Fachministerium, dem Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK), bei dem offiziell die Neuordnung beantragt wurde. An dem Antragsgespräch sind immer neben den Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretungen auch Vertreterinnen und Vertreter der KMK (Sekretariat der Kultusministerkonferenz), des BIBB (Bundesinstitut für Berufsbildung) und des BMBF (Bundesministerium für Bildung und Forschung) beteiligt. Bei dem Antragsgespräch im Herbst 2019 wurden die oben aufgeführten Eckwerte sowie weitere Vereinbarungen, wie z. B. zur gemeinsamen Beschulung und zu Anrechnungsmöglichkeiten, festgelegt, die bindend für die Erarbeitung der Ausbildungsordnungen waren. Der Neuordnungsantrag wurde im Anschluss dem Bund-Länder-Koordinierungsausschuss Ausbildungsordnungen/Rahmenlehrpläne (KoA) zur Zustimmung vorgetragen. Nach der Zustimmung wurde das BIBB im Dezember 2019 angewiesen, die Ausbildungsordnungen gemeinsam mit den Sozialpartnern zu erarbeiten. Mit dieser Weisung begann die konkrete inhaltliche Ausarbeitung der Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrpläne.

2) *Erarbeitungs- und Abstimmungsphase*

In der Erarbeitungs- und Abstimmungsphase wurden die Entwürfe der Ausbildungsordnungen für die Betriebe und Rahmenlehrpläne für die berufsbildenden Schulen erstellt und aufeinander abgestimmt. Erarbeitet wurden für die Ausbildungsordnung der sogenannte Paragrafenteil und der als Anhang der Ausbildungsordnung beigelegte Ausbildungsrahmenplan. Im Ausbildungsrahmenplan ist die sachliche und zeitliche Gliederung der Ausbildungsinhalte festgelegt, während der Paragrafenteil u. a. die Ausbildungsberufsbezeichnung, das Ausbildungsberufsbild und die Prüfungsanforderungen enthält. Für die Erarbeitung der Ausbildungsdokumente werden üblicherweise drei betriebliche Sachverständige und eine Koordinatorin bzw. ein Koordinator paritätisch je seitens der Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretung benannt. Hierbei haben die Sachverständigen in erster Linie die Aufgabe aus fachlicher und betrieblicher Sicht zu den Ausbildungsinhalten und Prüfungsanforderungen zu beraten. Die Koordinatorinnen und Koordinatoren sind i.d.R. Vertreter und Vertreterinnen der Arbeitnehmer-

und Arbeitgeberorganisationen und vertreten die Interessen der jeweiligen Sozialpartei. Des Weiteren beraten sie die Sachverständigen bei übergeordneten Fragestellungen und unterstützen die Konsensbildung und den Transfer der Sachverständigenarbeit auf Verbands- bzw. Gewerkschaftsebene. Da es sich in diesem Fall um sieben Ausbildungsberufe in drei Berufsgruppen (Hotelberufe, Gastronomieberufe und Küchenberufe) handelte und die Branche durch eine hohe Heterogenität gekennzeichnet ist, wurde vereinbart, dass die Sozialpartner pro Berufsgruppe fünf bzw. sechs Sachverständige und eine Gruppenkoordination bestimmen konnten und zusätzlich eine federführende Person übergeordnet für das Gesamtverfahren. Neben den wirtschaftsseitigen Vertreterinnen und Vertretern sind ebenfalls Vertreterinnen und Vertreter der zuständigen Bundesministerien BMWK und BMBF an der Entwicklung beteiligt. Deren Aufgabe ist die Vertretung der politischen Interessen der Bundesregierung und die Beratung im Hinblick auf verordnungsrechtliche Vorgaben. Das BIBB hat im Rahmen der Erarbeitungsphase die Funktion der Projektleitung, Gestaltung von Inhalten und Prozessabläufen, Moderation der Sachverständigensitzungen, Beratung zu inhaltlichen, rechtlichen und formalen Aspekten sowie die Sicherstellung der Abstimmung mit dem parallel arbeitenden Rahmenlehrplanausschuss übernommen. Aufgrund der Komplexität des Verfahrens wurde eine Zwischenstufe, auf der Ebene der Berufsfamilie eingerichtet. In dieser Stufe diskutierten die federführende Person, die Berufsgruppenkoordinatoren und -koordinatorinnen, Vertreterinnen und Vertreter der Bundesministerien und die BIBB-Projektleitung übergeordnete Fragestellungen, wie z. B. Stufen- und Anrechnungskonzepte, grundlegende Abgrenzungen zwischen den Berufsgruppen und wesentliche Inhalte für die gemeinsame Beschulung, um eine grundlegende Systematik auch im Sinne eines transparenten Qualifizierungssystems für die Branche abzustimmen.

Analog zur Erarbeitung der Ausbildungsordnung entwickelten berufsschulische Vertreter und Vertreterinnen der Länder den Entwurf des Rahmenlehrplans für den Berufsschulunterricht. Die Erarbeitung des Rahmenlehrplans erfolgt stets mit einem kurzen zeitlichen Nachlauf, d. h., dass auf Basis der Entwürfe der betrieblichen Ausbildungsrahmenpläne die schulischen Rahmenlehrpläne entwickelt werden. Die inhaltliche und zeitliche Abstimmung der beiden Curricula erfolgte durch die gegenseitige Teilnahme an den Sitzungen. Aufgrund der Corona-Pandemie wurde der Start der Sachverständigensitzungen immer wieder verschoben. Angesichts der Komplexität der Ausbildungsberufe, der Vielzahl an Teilnehmenden und vor allem auch aufgrund der langwierigen Vorverhandlungen war es allen Akteuren ein wichtiges Anliegen, dass möglichst viele Sitzungen, insbesondere die Auftaktsitzung, in Präsenz stattfinden sollten. Die betrieblichen und schulischen Ausbildungsdokumente wurden in der Zeit von September 2020 bis Oktober 2021 erarbeitet. Am Ende der Erarbeitungsphase berieten die Sachverständigen des Bundes und der Länder in einer gemeinsamen Sitzung die Entwürfe abschließend und stimmten sie zeitlich und inhaltlich aufeinander ab. Mit dieser Sitzung endete die inhaltliche Arbeit.

3) Erlassphase und Veröffentlichung

Ab Dezember 2021 wurde die Erlassphase eingeleitet. Auf Grundlage der Zustimmung verschiedener Gremien wie des BIBB-Hauptausschusses und des Bund-Länder-Koordinierungsausschusses Ausbildungsordnungen/Rahmenlehrpläne (KoA) und auf der Basis der Rechtsförmigkeitsprüfung durch das Bundesministerium für Justiz und Verbraucherschutz, wurden final im März 2022 die Ausbildungsverordnungen erlassen und veröffentlicht. Als Datum des Inkrafttretens wird in der Regel der Beginn des folgenden Ausbildungsjahres, also der 1. August, festgelegt. Der Rahmenlehrplan wird in der Regel von den einzelnen Bundesländern entweder unmittelbar übernommen oder in länderspezifische Lehrpläne für die Berufsschulen umgesetzt. Die folgende Abbildung verdeutlicht den Verfahrensablauf (siehe Abbildung 1).

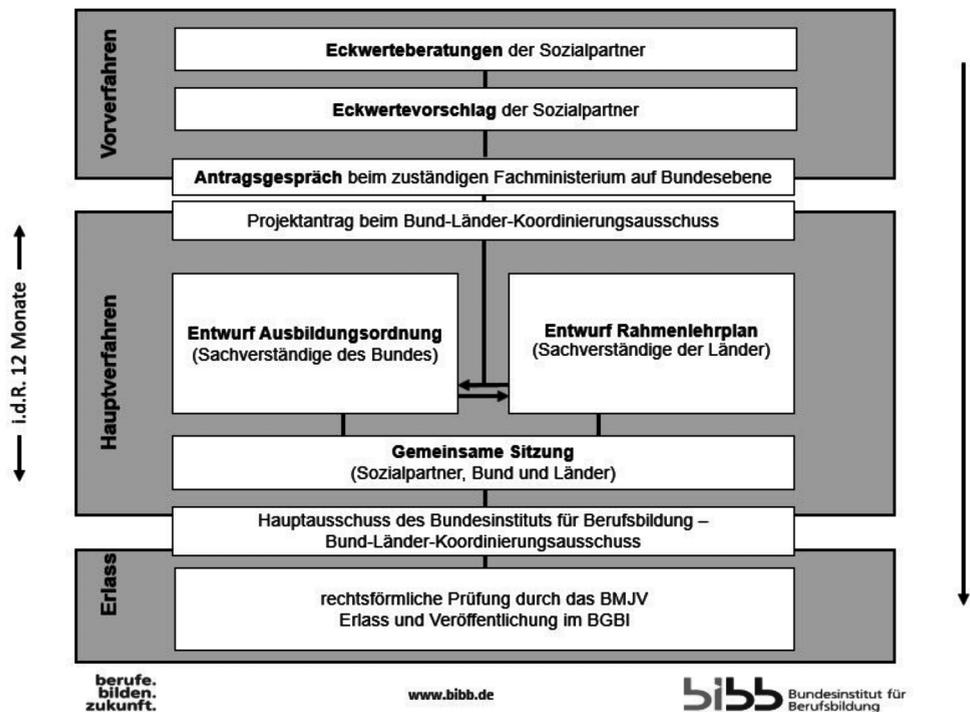


Abb. 1: Ablauf eines Ordnungsverfahrens (Quelle: BIBB, 2023)

2 Die neue Struktur der Hotel-, Gastronomie- und Küchenberufe

Die Modernisierung der gastgewerblichen Ausbildungsberufe war angesichts der vielfältigen Veränderungen in der Hotellerie und Gastronomie dringend erforderlich. Wesentliche Gründe für eine Modernisierung und verfolgte Ziele seitens der Sozialpartner waren:

- Anpassung an veränderte berufliche Anforderungen wie z. B. Digitalisierung, Nachhaltigkeit, Verbraucherschutz, Verkaufsförderung und veränderte betriebliche Ausdifferenzierungen,
- stärkere Profilierung der einzelnen Berufe, Reduzierung der gemeinsamen Inhalte,
- Nutzung von Strukturelementen wie Zusatzqualifikationen,
- größere Verbindlichkeit und Einheitlichkeit durch weniger offene Lernzielformulierungen und deutlichere Prüfungsregelungen,
- Attraktivitätssteigerung der Berufe durch interessante Inhalte und neue Berufsbezeichnungen.

Insbesondere die Erreichung des letztgenannten Ziels ist für die Zukunftsfähigkeit der Branche von großer Bedeutung. Deren wichtigster Qualifizierungsweg, die duale Berufsausbildung, unterliegt bereits seit Jahren einem negativen Trend (siehe Abbildung 2).

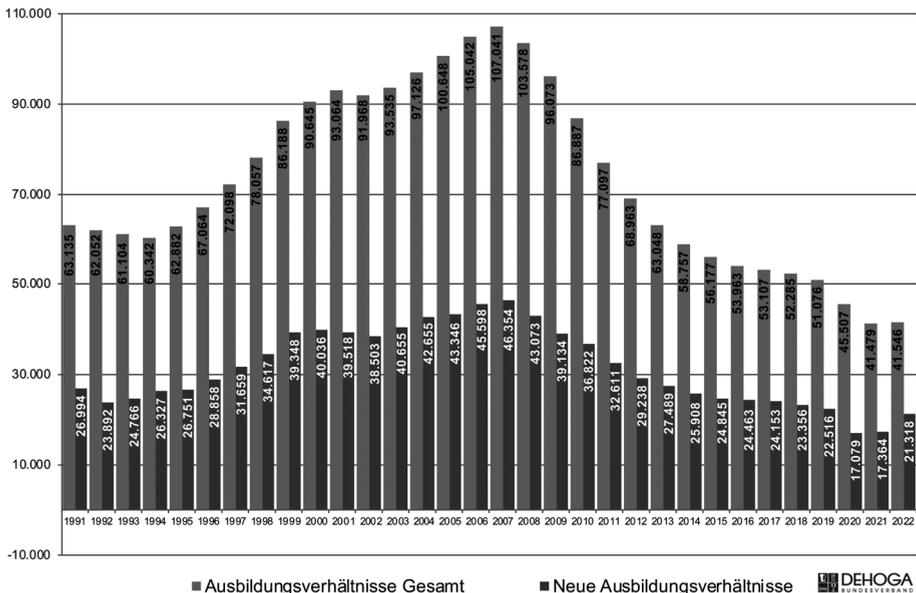


Abb. 2: Ausbildungsbilanz des Gastgewerbes 1991 bis 2022 (Quelle: DEHOGA, 2023, S. 15)

| Neuordnung Hotel-, Gastronomie- und Küchenberufe

Mit der Modernisierung sollten insbesondere die Profile der einzelnen Berufe geschärft werden, um so auch die Qualifizierungsbedarfe der Branche zu decken. In der vorherigen Ausbildungsordnung waren die Ausbildungsinhalte für die Berufe Hotelfachleute, Hotelkaufleute, Restaurantfachleute, Systemfachleute und Fachkräfte im Gastgewerbe für die ersten beiden Ausbildungsjahre identisch. Erst im dritten Jahr erfolgte die berufliche Differenzierung. Diese Zeit war deutlich zu kurz, um die jeweiligen berufsspezifischen Inhalte zu vermitteln. Mit der Neuordnung wurden die gemeinsamen Inhalte deutlich reduziert. So sind die Inhalte des ersten Ausbildungsjahres in allen Ausbildungsberufen soweit identisch, dass sie die Basis für eine mögliche gemeinsame Beschulung bilden. Im zweiten Ausbildungsjahr ist aufgrund der ähnlichen bzw. identischen Ausbildungsinhalte eine Beschulung auf der Gruppenebene möglich; d. h. jeweils für die Gastronomie-, Hotel- und die Küchenberufe. Diese Beschulungsoptionen waren ein wichtiges Anliegen der KMK (vgl. hierzu und zum Folgenden Milolaza & Teliops, 2022).

Im Folgenden werden die Neuerungen in den drei Berufsgruppen dargestellt. Die Gruppe der Hotelberufe bilden die beiden dreijährigen Ausbildungsberufe Hotelfachmann/Hotelfachfrau und Kaufmann/Kauffrau für Hotelmanagement. Bereits der Titel der ehemaligen Hotelkaufleute soll den starken Bezug zum Hotelmanagement verdeutlichen. Die kaufmännischen Inhalte wie Personalwirtschaft, kaufmännische Steuerung und Kontrolle, Warenwirtschaft sowie Planung und Analyse des Channel- und Revenuemanagements wurden deutlich ausgeweitet bzw. neu aufgenommen. So soll dieser Ausbildungsgang auch als eine attraktive Alternative zu praxisorientierten Bachelorstudiengängen etabliert werden.

Die Hotelfachleute bleiben auch nach der Novellierung die Generalisten der Beherbergungsbetriebe. Sie sollen auch weiterhin mit ihrer Schnittstellenfunktion den gesamten operativen Prozess im Blick haben. Neben dem Housekeeping-Management, der aufgrund der Pandemieerfahrungen und aufgrund von Nachhaltigkeitsaspekten sehr stark an Bedeutung gewonnen hat, und dem klassischen Bereich Reservierung und Empfang, wurden u. a. auch Inhalte des Revenuemanagements aufgenommen. Eine Änderung der beiden Hotelberufe ist die Reduzierung der Arbeiten im Service und in der Küche. Zum einen ist dies in den Kürzungen der gemeinsamen Ausbildungsinhalte aller gastgewerblichen Ausbildungsberufe begründet. Zum anderen wird so den Veränderungen im Beherbergungssegment Rechnung getragen; immer mehr Beherbergungsbetriebe verfügen nur über ein reduziertes gastronomisches Angebot. Im Gegenzug gewinnen Maßnahmen des Channel- und Revenuemanagements zur Steuerung der betrieblichen Kapazitäten an Bedeutung.

Zu der Gruppe der Gastronomieberufe zählen der zweijährige Ausbildungsberuf Fachkraft für Gastronomie (bislang Fachkraft im Gastgewerbe) und die beiden dreijährigen Ausbildungsberufe Fachmann/Fachfrau für Restaurants und Veranstaltungsgastronomie (bislang Restaurantfachmann/Restaurantfachfrau) und Fachmann/Fachfrau für Systemgastronomie. Die Fachkraft für Gastronomie hat nach der Neuordnung den Fokus auf die Gastronomie. Inhalte aus dem Küchenbereich und Wirtschaftsdienst

sind deutlich reduziert bzw. es ist auch kein Housekeeping verankert, so dass dieser Beruf nicht im Beherbergungsbereich ausgebildet werden kann. Stattdessen wurde die gastronomische Ausrichtung dahingehend verstärkt, dass zwei viermonatige Schwerpunkte „Restaurantservice“ oder „Systemgastronomie“ zur Auswahl stehen. Unabhängig vom gewählten Schwerpunkt kann die Ausbildung in beiden dreijährigen Ausbildungsberufen unter bestimmten Voraussetzungen fortgesetzt werden mit Anrechnung der Ausbildungsdauer und eines Teils der Abschlussprüfung (sogenannte Durchstiegsoption).

Die bisherigen Restaurantfachleute wurden zu Fachleuten für Restaurants und Veranstaltungsservice (ReVas) umbenannt. Die Änderung der Berufsbezeichnung betont die hohe Relevanz der Ausbildungsinhalte zur Konzeption, Organisation und Durchführung von Veranstaltungen, die deutlich angereichert wurden. Um die Attraktivität dieses Berufes zu steigern, sollen die neuen ReVas als die Veranstaltungsspezialisten der Branche etabliert werden. Daneben wurde die Produktkompetenz für Speisen und Getränke und die Gästekommunikation ausgeweitet. Bei den Fachleuten für Systemgastronomie wurden die Kompetenzen im Bereich Personalwirtschaft und Systemorganisation und Systemmanagement ausgebaut. Neben der skizzierten Durchstiegsoption, die die Anschlüsse von den zweijährigen in die dreijährigen Ausbildungen ermöglicht, wurde in diesem Verfahren erstmalig eine Rückfalloption verordnet. Dies bedeutet, dass nach einer nicht bestandenen Abschlussprüfung in den beiden dreijährigen Ausbildungsberufen auf Antrag und ebenfalls unter bestimmten Voraussetzungen der Abschluss zur zweijährigen Fachkraft für Gastronomie erworben werden kann. Die Rückfalloption hat Modellcharakter und wurde bei diesem Verfahren erstmals rechtlich umgesetzt und in eine Verordnung überführt.

Zu den neuen Küchenberufen zählen der dreijährige Ausbildungsberuf Koch/Köchin und der neu geschaffene zweijährige Ausbildungsberuf Fachkraft Küche. Dieser neue Ausbildungsberuf ist theoriereduziert, richtet sich an praktisch begabte Jugendliche und vor allem auch an Jugendliche mit Sprachdefiziten wie z. B. Migranten und Migrantinnen. Zudem können so auch Betriebe mit einem reduzierten Speisenangebot Ausbildungsplätze anbieten. Die Ausbildung zum Koch/zur Köchin wurde insbesondere um Inhalte zu Ernährungsformen, Warenbeschaffung, Kalkulation und Kostenkontrolle erweitert. Auch in dieser Berufsgruppe ist der Durchstieg von der zweijährigen in die dreijährige Ausbildung möglich – auch unter bestimmten Voraussetzungen mit Anrechnung der Ausbildungsdauer und eines Teils der Abschlussprüfung. Umgekehrt besteht ebenfalls die Rückfalloption, d. h. Prüflinge können nach einer nicht bestandenen Abschlussprüfung zum Koch/zur Köchin auf Antrag den Abschluss zur Fachkraft Küche erlangen, sofern sie in den entsprechenden Prüfungsbereichen ausreichende Leistungen erbracht haben.

Während die beiden zweijährigen Ausbildungsberufe jeweils eine Zwischen- und Abschlussprüfung vorsehen, ist die gestreckte Abschlussprüfung in allen dreijährigen Ausbildungsberufen verankert. Neu sind zudem die Zusatzqualifikationen „Bar und Wein“ für die dreijährigen Hotel- und Gastronomieberufe und „Vertiefung für

| Neuordnung Hotel-, Gastronomie- und Küchenberufe

vegetarische und vegane Küche“ für Koch/Köchin. Diese Zusatzqualifikationen sind betrieblich zu vermitteln und werden im Rahmen der Abschlussprüfung geprüft.

Eine Besonderheit der dreijährigen Ausbildungsberufe sind gemeinsame Inhalte zum Anleiten und Führen von Mitarbeitenden, die im dritten Ausbildungsjahr vermittelt werden. Hintergrund ist, dass aufgrund der Zunahme von un- und angelernten Beschäftigten die jungen Fachkräfte zunehmend schon in einem frühen Stadium, Kollegen und Kolleginnen anleiten und für diese Aufgaben entsprechende Kompetenzen benötigen. Bisher waren diese Kompetenzen erst Gegenstand von Fortbildungsberufen und wurden nun erstmalig in Ausbildungsordnungen verankert. Die folgende Abbildung verdeutlicht die neue Struktur (siehe Abbildung 3).

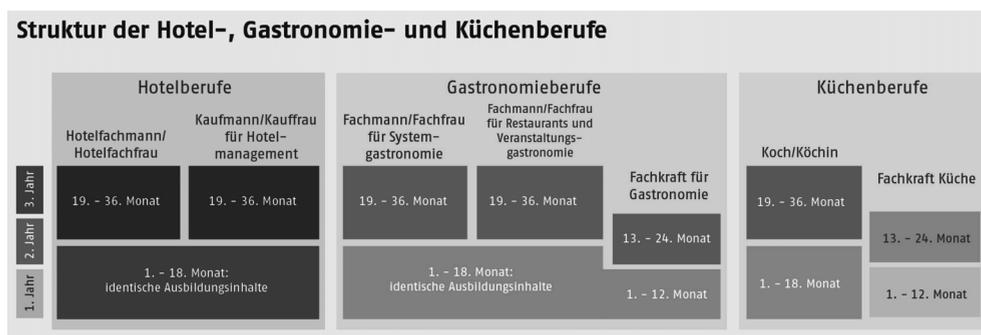


Abb. 3: Struktur der Hotel-, Gastronomie- und Küchenberufe (Quelle: Milolaza & Telieps, 2023, S. 59)

3 Ausblick

Die Modernisierung der gastgewerblichen Ausbildungsberufe hat für einige Berufe, wie z. B. die Hotelfachleute, Fachkräfte für Gastronomie und teilweise auch die Fachleute für Restaurants und Veranstaltungsgastronomie, inhaltlich zu großen Veränderungen geführt. Mit den neuen Durchstiegs- und Rückfalloptionen wurden die Möglichkeiten ausgeweitet, Berufsabschlüsse zu erlangen. Inwiefern diese Änderungen den Qualifizierungsbedarf der Betriebe decken und die Fachkräfteproblematik der Branche lindern, wird sich im weiteren Verlauf zeigen. Für die Zukunftssicherung der Branche ist zu hoffen, dass die Modernisierung der Berufe die richtigen Impulse gesetzt hat.

Literatur

- BIBB – Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.). (2023). *Ablauf eines Ordnungsverfahrens*. https://www.bibb.de/images/sidebar/a2_ordnungsverfahren_ablauf.jpg
- DEHOGA – Deutscher Hotel- und Gaststättenverband e.V. Bundesverband (Hrsg.). (2023). *DEHOGA-Zahlenspiegel I/2023*.
<https://www.dehoga-bundesverband.de/zahlen-fakten/dehoga-zahlenspiegel/>
- Lorig, B., Stöhr, A. & Schwarz, H. (2017). *Ausbildungsordnungen und wie sie entstehen*. Bundesinstitut für Berufsbildung.
<https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/8269>
- Milolaza, A. & Telieps, J. (2022). Neustart für das Gastgewerbe. Mit neuen Berufsprofilen aus der Coronakrise. *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP)* 3, 58–59.
<https://www.bwp-zeitschrift.de/dienst/publikationen/de/download/17992>

Verfasserin

Anita Milolaza

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)
Robert-Schuman-Platz 3
D-53175 Bonn

E-Mail: milolaza@bibb.de
Internet: www.bibb.de