

# Die neue Meisterin

Die neue Verordnung über die Anforderungen in der Meisterprüfung im Beruf Hauswirtschafterin/ Hauswirtschafter wurde vom Bundesministerium für Verbraucherschutz, Ernährung und Landwirtschaft und dem Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit am 28. Juli 2005 verabschiedet und trat am 1. November 2005 in Kraft. Der Ausgangspunkt der Anforderungsverordnung ist das Berufsprofil einer Meisterin/eines Meisters\* der Hauswirtschaft. Die Verordnung erläutert dies im § 1 in neun Punkten. Die Meisterin der Hauswirtschaft ist eine unternehmerisch denkende und handelnde Fach- und Führungskraft in hauswirtschaftlichen Betrieben unterschiedlicher Strukturen. Dabei muss der Spagat gelingen, dass die Meisterin sowohl in hauswirtschaft-

lichen Teilbereichen von Großbetrieben als auch in Haushalten landwirtschaftlicher Unternehmen bis hin zur Selbständigkeit im eigenen Dienstleistungsunternehmen fit ist. Es werden von der Meisterin umfassende Kenntnisse, Fertigkeiten und Erfahrungen in der Hauswirtschaft erwartet und dass sie diese Fähigkeiten personenorientiert, wirtschaftlich und nachhaltig wahrnimmt. Auch muss eine Meisterin der Hauswirtschaft so wie in allen anderen Berufssparten sich mit stetig ändernden Rahmenbedingungen auseinander setzen. Im Mittelpunkt der Hauswirtschaft steht der zu versorgende und zu betreuende Mensch, der von der Hauswirtschaft ein individuelles, maßgeschneidertes Dienstleistungskonzept erwartet.

## Inhalt der Neuordnung

Ergebnisse des Arbeitskreises zuständige Stellen

Mit Hilfe der 3 Prüfungsteile werden die definierten Anforderungen an eine Meisterin der Hauswirtschaft abgeprüft.

### Teil 1: Hauswirtschaftliche Versorgungs- und Betreuungsleistungen

Versorgungs- und Betreuungsleistungen umfassen die grundlegenden Handlungsbereiche der Hauswirtschaft und werden in der Verordnung zur Hauswirtschafterin umfassend definiert. Die Meisterin in der Hauswirtschaft muss darüber hinaus nachweisen, dass sie die hauswirtschaftlichen Leistungen in einem betrieblichen Kontext planen, umsetzen, steuern sowie die Ergebnisse beurteilen kann. Eine Meisterin befindet sich im Mittelpunkt des hauswirtschaftlichen Betriebes. Aus dieser Situation heraus wird der Betrieb erfasst, analysiert, beurteilt. Lösungsvorschläge werden von der Meisterin gemacht und in die Praxis umgesetzt. Es werden neue hauswirtschaftliche Produkte und Leistungen entwickelt, bzw. Produkte und Dienstleistungsangebote optimiert. Diese berufliche Handlungsfähigkeit wird in einem Arbeitsprojekt, das über einen Zeitraum von 6 Monaten an zufertigen ist abgeprüft. Der Prüfungsteil wird durch eine schriftliche Prüfung mit komplexer Fragestellung ergänzt.

### Teil 2: Betriebs- und Unternehmensführung

In der Betriebs- und Unternehmensführung soll die Meisterin der Haus-

wirtschaft nachweisen, dass sie die hauswirtschaftliche Versorgungs- und Betreuungsleistungen in unterschiedlichen hauswirtschaftlichen Betriebsstrukturen erkennt und deren wirtschaftliche, rechtliche und soziale Zusammenhänge analysieren und bewerten kann. Entwicklungsmöglichkeiten sind auf zu zeigen. Die Meisterin sieht sich hauswirtschaftliche Betriebsstrukturen von „außen“ an, als Beobachter und beurteilt aus dieser Perspektive in der Prüfung den Betrieb und gibt Lösungsansätze. Dazu ist grundlegendes Wissen von Personal- und Qualitätsmanagement notwendig. Abgeprüft wird dieses komplexe, analytische berufliche Denken in der Situationsaufgabe und in der schriftlichen Prüfung mit komplexer Fragestellung.

### Teil 3: Berufsausbildung und Mitarbeiterführung

Die Ausbildereignungsverordnung erfährt in der Meisterprüfung eine notwendige Ergänzung durch das 8. Handlungsfeld: Mitarbeiterführung und Zusammenarbeit im Betrieb. Auch hier wird es deutlich, dass die Meisterin als Fach- und Führungskraft in der Hauswirtschaft nicht nur mit Ausbildung zu tun hat, sondern auch mit Führung von Mitarbeitern und Fachkräften. In der Ausbildungseinheit wird eine didaktisch aufbereitete Lerneinheit der Berufsausbildung praktisch durchgeführt. Auch der Teil 3 wird durch eine schriftliche Prüfung mit komplexer Fragestellung, in dem vor allen Dingen auch das Handlungsfeld 8 berücksichtigt wird,

ergänzt. Verordnungen werden in vorgegeben Gesetzmäßigkeiten dargestellt, es sind Regeln und Formalien zu beachten. Aber eine Verordnung in der Berufsbildung soll auch in den „formalen Worten“ die Zukunft, des zu ordnenden Berufes aufzeigen. Nach Möglichkeit auch für einen längeren Zeitraum. Schon während der Sitzungen der Sachverständigenkommission zeigten die Diskussionsbeiträge, dass die Neuordnung durch Erläuterungen begleitet werden muss, um die Intention der Verordnung für die Praxis transparenter zu machen.

### Empfehlungen zur Umsetzung

Der Arbeitskreis der zuständigen Stellen für die Berufsbildung – Arbeitsbereich Hauswirtschaft hat sich verantwortlich dafür eingesetzt, dass Erläuterungen zeitnah zum In-Kraft-Treten der Meisteranforderungsverordnung erarbeitet werden. Es wurden in vielen Gesprächen mit Ausbilderinnen, Fachkräften, Verbandsvertreterinnen, Prüfungsausschussmitgliedern, Bildungsträgern Anregungen zusammengetragen. In einer kleinen Arbeitsgruppe sind die „Empfehlungen zur Umsetzung der Verordnung über die Anforderungen in der Meisterprüfung für den Beruf Hauswirtschafterin/ Hauswirtschafter“, unter der Leitung von Professorin Dr. Sobotka entstanden. Unter [www.aid-medienshop](http://www.aid-medienshop) zu beziehen.

### Handlungskompetenz

Das oberste Fortbildungsziel ist die Vermittlung von Handlungskompetenz für den beruflichen Alltag einer Meisterin der Hauswirtschaft. Diese Handlungskompetenz erschließt sich im Verordnungstext nur, wenn die Verzahnung

des Anforderungsprofil (§ 1) mit den drei definierten Prüfungsteilen betrachtet wird. Diese Vernetzung sichtbar zu machen und dies wiederum in ein Lehrgangskonzept umzuformen war die gestellte Aufgabe. In den Empfehlungen ist dieser handlungsorientierte Ansatz in den Qualifikationsschwerpunkten herausgearbeitet worden.

### Betriebs- und Unternehmensführung

In der Betriebs- und Unternehmensführung sind Qualifikationsschwerpunkte beschrieben, die sich aus der Funktion als Führungskraft ergeben. Diese Qualifikationsschwerpunkte sind alles Querschnittsaufgaben und bilden das Fundament der Führungskraft. Qualifikationsschwerpunkte in der hauswirtschaftliche Versorgungs- und Betreuungsleistungen beziehen sich auf einzelne Leistungsbereiche wie Verpflegung, Service, Reinigen und Pflegen von Räumen und Textilien. Auch in der Berufsausbildung und Mitarbeiterführung wird mit dem 8. Handlungsfeld ein Qualifikationsschwerpunkt als Querschnittsaufgabe beschrieben, der eine enge Verzahnung mit dem Berufsbild als auch mit den anderen Teilen der Meisteranforderungsverordnung aufweist.

Die Qualifikationsschwerpunkte sind mit Qualifizierungszielen beschrieben und wesentliche Inhalte sind in Bezug zu beruflichen Handlungssituationen gesetzt worden, die der jeweiligen Situation einer Meisterin entsprechen. Die Übersicht macht dies deutlich.

Neben den fachlichen Inhalten, die den größten Teil der Empfehlungen einnehmen, werden auch Aussagen zu Prüfungsmethoden, Prüfungsabläufen, Bewertungsvorschlägen gemacht. Die Empfehlungen sollen sowohl für Meisteranwärterinnen, Bildungsträger und deren Fachreferenten, potentielle Arbeitgeber, zuständige Stellen und alle an der Berufsbildung in der Hauswirtschaft Interessierte ein roter Faden sein, damit Hauswirtschaft sich als einheitliche Größe etablieren kann. ■

*Elisabeth Kaiser, Landwirtschaftskammer Niedersachsen, Vorsitzende der Kommission der zuständigen Stelle*

*\* In den weiteren Ausführungen wird die weibliche Form verwendet und integriert die männliche Schreibweise*

Erschienen in **fundus** 2/2006!

## Qualifikationsschwerpunkte und Handlungssituationen

<b>1. Betriebs- und Unternehmensführung Qualifikationsschwerpunkte, begründet in der Funktion als Führungskraft</b>	
<b>Qualifikationsschwerpunkte</b>	<b>Handlungssituationen</b>
1.1 Existenzsicherung des Unternehmens/ Betriebszweiges (Querschnittsaufgabe)	1.1.1 Betriebe analysieren und bewerten 1.1.2 Betriebs-/Betriebszweigentwicklung planen, Unternehmen gründen 1.1.3 Dokumentations- und Kommunikationssystem erfassen, bewerten und optimieren
1.2 Personalmanagement Querschnittsaufgabe)	1.2.1 Personalmanagement erfassen, bewerten und optimieren 1.2.2 Mitarbeiterführung bewerten und optimieren
1.3 Qualitätsmanagement (Querschnittsaufgabe)	1.3.1 Qualitätsorientiertes Handeln erfassen, bewerten und optimieren 1.3.2 Qualitätskonzept für den Verantwortungsbereich erstellen
1.4 Projektmanagement (Querschnittsaufgabe)	1.4.1 Projekte planen 1.4.2 Projekte durchführen, dokumentieren und beurteilen
<b>2. Hauswirtschaftliche Versorgungs- und Betreuungsleistungen (Qualifikationsschwerpunkte, bezogen auf die einzelnen Leistungsbereiche)</b>	
<b>Qualifikationsschwerpunkte</b>	<b>Handlungssituationen</b>
2.1 Strukturieren und Gestalten des Alltags von Personen und Personengruppen (Querschnittsaufgabe)	1.1.1 Hauswirtschaftliche Dienstleistungen nach betrieblichen Konzeptionen unter Berücksichtigung der Schnittstellen entwickeln und anbieten 1.1.2 Informations- und Kommunikationsbeziehungen pflegen
1.2 Verpflegung, Speisenzubereitung, Service	1.2.1 Verpflegungskonzept entwickeln, umsetzen, bewerten 1.2.2 Warenwirtschaftssystem erfassen/ entwickeln bewerten und optimieren 1.2.3 Verpflegungsleistung planen, steuern und optimieren 1.2.4 Reinigung und Entsorgung planen, steuern und optimieren
1.3 Gestalten von Wohn- und Betriebsräumen sowie des Umfeldes	1.3.1 Konzeption der Wohn-, Betriebsbereiche entwickeln, umsetzen, bewerten 1.3.2 Investitionen und Ersatzbeschaffung planen und steuern 1.3.3 Ausstattung und Einrichtung der Wohn- und Betriebsbereiche planen und gestalten
2.4 Reinigen und Pflegen von Wohn- und Betriebsräumen sowie des Umfeldes	1.1.1 Konzeption zur Reinigung und Pflege der Wohn-, Betriebsbereiche entwickeln, umsetzen, bewerten 1.1.2 Warenwirtschaftssystem erfassen/ entwickeln bewerten und optimieren 1.1.3 Reinigungsleistung planen, steuern, optimieren
2.5 Reinigen und Pflegen von Textilien	1.1.1 Konzeption des Textilbereiches entwickeln, umsetzen, bewerten 1.1.2 Warenwirtschaftssystem erfassen, bewerten und optimieren 1.1.3 Textilservice planen, steuern und optimieren
<b>3. Berufsausbildung und Mitarbeiterführung</b>	
<b>Qualifikationsschwerpunkte</b>	<b>Handlungssituationen</b>
3.1 – 3.7 Handlungsfelder nach Vorgaben des Rahmenstoffplanes zur Ausbilder-Eignungsverordnung vom 16.02.1999.	Diese werden in der vorliegenden Empfehlung nicht weiter ausgeführt.
3.8 Mitarbeiterführung und Zusammenarbeit im Betrieb (Querschnittsaufgabe)	1.1.1 Zusammenhänge der Mitarbeiterführung im Betrieb erfassen, bewerten und optimieren 1.1.2 Mitarbeiter führen und qualifizieren 1.1.3 Instrumente des Konfliktmanagements einsetzen