
Arbeitsbedingungen und Qualifikationsanforderungen im Berufsfeld Ernährung und Hauswirtschaft vor dem Hintergrund des demografischen Wandels

Abstract

Der demografische Wandel ist charakterisiert durch eine Verschiebung der Altersstruktur der Bevölkerung mit der Folge, dass die Zahl der Erwerbstätigen abnimmt und die Anzahl der älteren Mitglieder der Gesellschaft zunimmt. Gleichzeitig wird ein Rückgang der Bevölkerung prognostiziert. Diese Entwicklung führt generell zu einem geringeren Arbeitskräfteangebot (PROGNOS 2011, 11 ff). Wie für viele andere Branchen wird für die Ernährungsberufe ein Fachkräftemangel vorhergesagt, der sich hier vor allem auf diejenigen Personen mit Berufsabschluss bezieht (PROGNOS 2011, 42). Um den befürchteten Fachkräftemangel genauer zu beschreiben, wird im vorliegenden Beitrag auf die Struktur und Entwicklung der dualen Ausbildungsberufe im Berufsfeld Ernährung eingegangen. Im Weiteren werden die Arbeitsbedingungen in den zwei beschäftigungsstärksten Bereichen des Berufsfeldes, dem Gastgewerbe und dem Backgewerbe, dargestellt. Von diesen Bedingungen ausgehend werden zukünftig erforderliche Qualifikationen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Berufsfeldes beschrieben. In einem Ausblick werden exemplarisch Ansätze aufgezeigt, wie in der dualen Berufsausbildung dem eingangs beschriebenen Bewerberrückgang begegnet werden kann.

1 Ausbildungssituation

1.1 Fachkräftenachwuchs

Um das zahlenmäßige Potenzial des Fachkräftemangels darzustellen, soll zunächst auf die Struktur und Entwicklung der Ausbildungsberufe im Berufsfeld Ernährung und Hauswirtschaft eingegangen werden. Wie aus der Tabelle 1 deutlich wird, wurden in diesem Berufsfeld ca. 10 % aller (dualen) Ausbildungsverträge abgeschlossen. Bezogen auf die Gesamtzahl der Ausbildungsverträge wurden nur diejenigen aufgeführt, die über 0,1 % lagen.

Tabelle 1: **Struktur der wichtigsten Ausbildungsberufe des Berufsfeldbereiches Ernährung (Daten nach Bundesinstitut für Berufsbildung – BIBB 2012a Auszubildende Datenblätter)**

	Anteil	2011	Summe	Anteil	
Bäcker/ -in	0,7%	10380	22788	1,6%	LM-Herstellung
Konditor/ -in	0,3%	4530			
Fleischer/ -in	0,4%	5289			
Fachkraft für Lebensmitteltechnik	0,2%	2589			
Fachverkäufer/ in im Lebensmittelhandwerk	2,0%	29439	29439	2,0%	LM-Verkauf

Koch/ Köchin	2,0%	29226	
Hotelfachmann/ Hotelfachfrau	1,7%	25059	
Hotelkaufmann/ Hotelkauffrau	0,1%	1029	
Restaurantfachmann/ Restaurantfachfrau	0,7%	10029	
Fachmann/ -frau für Systemgastronomie	0,4%	5832	
Fachkraft im Gastgewerbe	0,4%	5538	76713 5,3% Gastronomie
Hauswirtschaftler/in	0,3%	4788	4788 0,3% Hauswirtschaft
Restliche Berufe des BF	0,5%	6692	6692 0,5% Restl. Berufe BF
restliche Ausbildungsberufe	90,4%	1.320.238	
Deutschland gesamt 2011	100%	1.460.658	

Abk.: BF - Berufsfeld; LM - Lebensmittel

Aus der Tabelle ergeben sich vier Segmente im Berufsfeld Ernährung und Hauswirtschaft, in denen insgesamt eine hohe Anzahl Auszubildender zu konstatieren ist. Beginnend mit dem Berufssektor der Gastronomie sind es die Sektoren der Lebensmittelherstellung und des Lebensmittelhandels bzw. -verkaufs. Der Ausbildungsbereich der Hauswirtschaft macht einen vergleichsweise geringen Anteil aus. Hier ist zudem anzumerken, dass ca. 60 % der Ausbildungsverträge nach § 66 BBiG abgeschlossen wurden (BIBB 2012b, 34). Dieser Anteil unterliegt nicht den Marktmechanismen, weil darin behinderte Personen einbezogen sind, die dieser Berufsausbildung zugewiesen werden.

Betrachtet man nun die numerische Entwicklung dieser Berufe in den letzten Jahren lassen sich folgende Tendenzen feststellen:

- Im Gastgewerbe sank zwischen 2007 und 2011 die Zahl der Auszubildenden und die Zahl der abgeschlossenen Ausbildungsverträge jeweils um knapp 30 % (DEHOGA BUNDESVERBAND 2012a).
- Von den 10 Berufen, in denen die meisten Ausbildungsplätze nicht besetzt werden konnten, stammen 8 aus dem Berufsfeld Ernährung und Hauswirtschaft (DEUTSCHER GEWERKSCHAFTSBUND – DGB 2012, 9).
- Bezogen auf alle dualen Ausbildungsplätze im Wettbewerb um das knapper werdende Feld der ausbildungswilligen und –fähigen Bewerber/-innen sind die Betriebe des Berufsfeldes Ernährung und Hauswirtschaft weniger erfolgreich als andere Branchen: der Anteil der Auszubildenden im Gastgewerbe sank zwischen 2007 und 2011 von über 7 % auf unter 6 %, im Ernährungsgewerbe ist die Tendenz ähnlich (BMELV).
- Die Anzahl der Vertragslösungen liegt deutlich über dem Durchschnitt von ca. 25 % für alle Ausbildungsberufe. Im Gastgewerbe beträgt dieser Anteil insgesamt ca. 40 %, bei Köchen/ Köchinnen knapp 50 % (BIBB 2012b).

Sucht man nach Gründen für diese Entwicklung lassen sich bestimmte Faktoren anführen. So werden bei Befragungen der Auszubildenden der Domäne immer wieder die gleichen Kritikpunkte vorgebracht: zu wenig Anleitung, zu viele (z. T. unbezahlte) Überstunden, zu geringe Berufsperspektiven. Dazu kommt die unter dem Durchschnitt liegende Ausbildungsvergütung (zwischen -12 % und -29 %; ANBUHL/ GIESSLER 2012, 4ff.).

Besonders häufig wird von Auszubildenden insbesondere in der Gastronomie der raue und wenig wertschätzende Umgangston in den Betrieben bemängelt. Diese Faktoren weisen auch auf die Verantwortung und zugleich die Handlungsmöglichkeit der Betriebe hin. Oft kann schon mit kleinen Veränderungen bei Auszubildenden sehr viel erreicht werden.

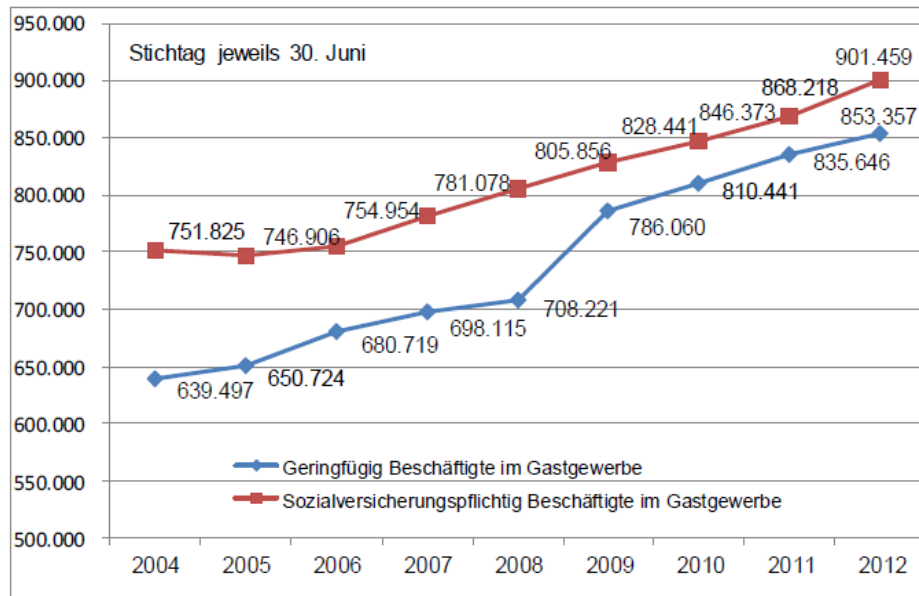
Zusammenfassend kann bezüglich des Ausbildungspotenzials im Berufsfeld Ernährung und Hauswirtschaft gefolgert werden, dass man hier im Wettbewerb um die knapper werden Auszubildenden momentan im Rückstand ist und dass sich die Ausbildung auf ca. 10 Berufe konzentriert.

1.2 Arbeitsbedingungen und Marktentwicklungen

Gibt man einen groben Überblick der Arbeitsbedingungen des Berufsfeldes können unter anderen folgende Merkmale festgehalten werden:

- Der Anteil der prekären Beschäftigung ist in diesem Bereich ungewöhnlich hoch: über die Hälfte der „Normalarbeitnehmer/innen“ liegt unterhalb der Niedriglohngrenze von 9,85 € brutto. In keinem anderen Wirtschaftszweig ist der Anteil auch nur annähernd so hoch (BOSCH/ WEINKOPF 2011, 441).
- In der Gesamtwirtschaft kommt auf vier sozialversicherungspflichtig Beschäftigte eine geringfügig beschäftigte Person (BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT - STATISTISCHES DATENZENTRUM 2013). Im Gastgewerbe ist ein Verhältnis von nahezu 1:1 festzustellen. Dies kann anhand der folgenden Abbildung veranschaulicht werden (DEHOGA BUNDESVERBAND 2012b). Der hohe Anteil an geringfügig Beschäftigten, die aufgrund ihres geringeren Einkommens eher in prekären Verhältnissen leben, weist auf eine geringere Wertschätzung der geleisteten Arbeit in dieser Domäne hin.

Entwicklung der sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigten im Gastgewerbe



Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Abb. 1: Beschäftigungsentwicklung im Gastgewerbe
(DEHOGA BUNDESVERBAND 2012b, 5)

- Auch die Zeit zwischen der Ausbildung und einer vollwertigen Beschäftigung, die einen gewissen Schutz vor prekären Beschäftigungsverhältnissen darstellen würde, ist sehr lang. Zudem ist trotz einer abgeschlossenen Ausbildung eine angemessene Entlohnung nicht gesichert: nahezu jede fünfte beschäftigte Person im Gastronomiebereich wird laut Mikrozensus gering entlohnt¹; über 16 % der Absolventen/ Absolventinnen einer dualen Ausbildung in diesem Bereich ist auch 7-10 Jahre nach dem höchsten beruflichen Abschluss erwerbslos, ein Anteil der deutlich über dem Durchschnitt von 10 % liegt. Bezüglich der prekären Einkommen ist die Situation bei der Back-, Konditor-, Süßwarenherstellung ähnlich der in der Gastronomie (BIBB 2010, 358).
- Zur beruflichen Qualifikation der Mitarbeiter/-innen: im Berufsfeld Ernährung / Gastronomie ist die Beschäftigung von Personen ohne Berufsabschluss besonders hoch. Beispielsweise verfügen Nahrungs- und Genussmittelverkäufer/-innen zu über 37 % über keine kaufmännischen bzw. betriebswirtschaftlichen Kenntnisse und sind

¹ Allerdings ist keine Aussage über die Schwarzarbeit in diesem Bereich möglich, die nach Berichten von Insidern auch wesentlich zum Lebensunterhalt beiträgt. Von Insidern wird berichtet, dass aufgrund von Teilzeitarbeit ein prekärer Bruttolohn bezahlt wird, der der Statistik zugrunde liegt. Auf diesen wird dann „schwarz“ in Netto zugezahlt, um die Mitarbeiter im Betrieb zu halten. Es wäre interessant, den Umfang dieser Praxis aufzudecken. Insgesamt werden ca. 17 % der Schwarzarbeit in Hotels und Gaststätten verrichtet (ENSTE/ SCHNEIDER 2013). Bei der Beantwortung einer Anfrage zu den Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen im Hotel- und Gaststättengewerbe wird von einer steigenden Zahl an Verfahren wegen Schwarzarbeit berichtet, wobei auch eingeräumt wird, dass das Hotel- und Gaststättengewerbe ein Bereich sei, in dem ein erhöhtes Risiko für Schwarzarbeit und illegale Beschäftigung bestehe (DEUTSCHER BUNDESTAG 2012, 20f.).

damit in dem Feld der kaufmännischen Berufe in dieser zentralen Kernkompetenz am geringsten qualifiziert (TIEMANN et al. 2008, 50). Für das Gastgewerbe liegt der Anteil der Beschäftigten, die ohne Schul- bzw. Berufsabschluss in diesem Bereich tätig sind, bei über 40 %, bei Köchen/ Köchinnen liegt dieser Anteil über 37 % wobei ca. 10 % sogar ohne Schulabschluss sind (KLEIN/ SCHÖPPER-GRABE 2012a, 2 ff; 2012b).

- Weiterhin konstant ist der hohe Anteil an unüblichen Arbeitszeiten: so gehört die Arbeit in den Spätstunden des Tages wie auch die Samstags- und Sonntagsarbeit zur Normalität (STATISTISCHES BUNDESAMT 2012a).

Bezüglich der Unternehmensstruktur des Gastgewerbes konnte deutschlandweit in der Vergangenheit keine wesentliche Unternehmenskonzentration beobachtet werden. Der Anteil der KMU liegt bei über 98 % (INSTITUT FÜR MITTELSTANDSFORSCHUNG 2010) – womit jedoch regionale Konzentrationen vor allem in Ballungszentren und im Hotelgewerbe noch genauer zu untersuchen wären (DEUTSCHER BUNDESTAG 2008, 113). Mit der großen Zahl der kleinen Betriebe geht eine geringe gewerkschaftliche Organisationsquote der Arbeitnehmer/-innen einher, was auch ein Grund für ihre geringe Entlohnung ist. Allerdings zeichnen sich innerhalb der einzelnen Sparten deutliche Verschiebungen ab. So nimmt bundesweit die Anzahl der klassischen Betriebe (Gasthöfe, Restaurants, Schankwirtschaften) ab. Auf der anderen Seite führte die Entstrukturierung des Alltags (FALSER/ DAHLMANN 2011, 20ff.) zu einem veränderten Konsumverhalten, das sich in einer wachsenden Nachfrage nach günstigen und schnell zubereiteten Speisen ausdrückt. Davon profitieren Systemgastronomiebetriebe, Gastronomieketten und das Cateringgewerbe, deren Unternehmensanzahl zwischen 2002 und 2010 um über 36 % zunahm (WILKE et al. 2012).

Im Backgewerbe als einer Teilbranche, die ca. 20 % der zukünftigen Fachleute ausbildet und 30 % der Arbeitnehmer/-innen der Ernährungsindustrie beschäftigt (BEILE et al. 2009, 9), hat in den letzten Jahrzehnten ein drastischer Umstrukturierungsprozess stattgefunden. So ging die Zahl der Bäckereien von ca. 50000 in den 50er Jahren bis heute auf ca. 14000 zurück; prognostiziert wird bis in 10 Jahren eine Zahl von ca. 8000 backenden Betrieben, wobei die Zahl der Verkaufsstellen als konstant angenommen wird (WERNER 2012). Um die Auswirkung dieser Entwicklung auf die Arbeitsbedingungen einzuschätzen, scheint es erforderlich, einen kurzen Blick auf die Binnenstruktur dieses Teilmarktes zu werfen. In den letzten Jahren ist ein leichtes Wachstum des Premiumsegmentes, eine kräftige Ausweitung des Discountmarktes und eine deutliche Schrumpfung des mittleren Marktgebietes der kleineren Handwerksbetriebe, die bisher das Gros der Ausbildungsleistung erbrachten, zu beobachten (siehe Abb. 2). Wenn man annimmt, dass sich diese Entwicklung weiter fortsetzt, ist zu fragen, welche Konsequenzen dieses auf die zukünftigen Arbeitsbedingungen und die Beschäftigungsstruktur haben wird.

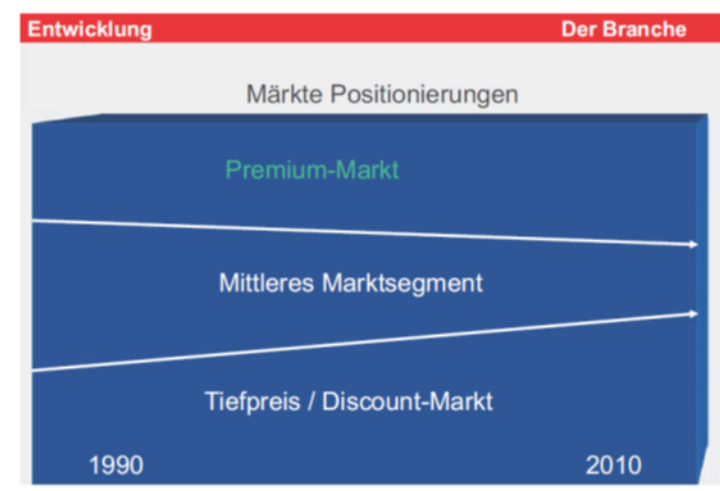


Abb. 2: Marktentwicklung im Bäckereibereich
(FRIES 2011, 4)

Einerseits wird die industrielle Herstellung der Backwaren weiter zunehmen. In der Produktion werden mehrheitlich an- und ungelernete Kräfte beschäftigt. In den immer komplexer werdenden Betriebseinheiten werden zunehmend qualifizierte Fachkräfte, z. T. mit Hochschulabschluss für Organisation, Entwicklung und Prozesssteuerung benötigt (BEILE et al. 2009, 25 ff). Im Gegensatz zu früheren Zeiten, in denen in Bäckereien vorwiegend nachts und in den frühen Morgenstunden gearbeitet wurde, sind bei der industriellen Backwarenherstellung die Arbeitszeiten auf 24 Stunden verteilt; eine Tendenz, die auch in größeren Handwerksbetrieben Einzug hält (WERNER, ARMIN; Hauptgeschäftsführer des Zentralverbandes des Deutschen Bäckerhandwerks in einem Interview 27.01. 2012 in Berlin). Diese Entwicklung geht mit der Trennung von Produktion und Verkauf bei frischen Backwaren einher, die vor allem im Discoutbereich nahezu vollständig umgesetzt ist. Aufgrund der veränderten Einkaufsgewohnheiten mit der Tendenz zum One-Stop-Shopping ergeben sich für den Verkauf neue Herausforderungen (BEILE et al. 2009, 24). Die Verkaufsstellen werden wesentlich länger geöffnet und die Stoßzeiten werden oft mit temporär beschäftigtem Verkaufspersonal bewältigt, das oft gering qualifiziert ist (BEILE et al. 2009, 75 ff). Zudem ist für den Backwarenverkauf im Regal des Lebensmittel-einzelhandels kein fachlich qualifiziertes Verkaufspersonal erforderlich.

Andererseits wird für den Premiummarkt prognostiziert, dass die in Produktion und Verkauf beschäftigten Fachkräfte gut bezahlt werden. Insbesondere beim direkten Kundenkontakt werden in diesem Bereich andere Erwartungen an das Verkaufspersonal gestellt: ausgeprägte soziale Kompetenzen, großes Fachwissen bezüglich der angebotenen Produkte und die Gesundheit erhaltender Ernährung sollen das Einkaufserlebnis als Element der Kundenbindung nutzen (BEILE et al. 2009, 77 ff). Aufgrund von Studienergebnissen wird diesem Aspekt für eine erfolgreiche Positionierung am Markt mittlerweile eine weit höhere Bedeutung beigemessen als Lebensstil- und Ernährungstrends wie Natürlichkeit, Handwerklichkeit oder Bio (WACLAWEK 2009, 52).

Vergleicht man die Entwicklung des Backgewerbes mit dem des Gastgewerbes ergibt sich folgendes Bild: im Backgewerbe hat durch gesellschaftliche Entwicklungen eine weitgehende Trennung von Produktion und Verkauf stattgefunden mit der Konsequenz, dass sowohl in der Produktion wie auch im Verkauf die Anzahl der gering Qualifizierten und geringfügig Beschäftigten (vor allem im Verkauf) stark zunahm. Parallel dazu steigt – auf geringem Niveau – die Zahl der Hochqualifizierten (Fachschul-, Hochschulabsolventen). Gleichzeitig nimmt die Zahl der dual Ausgebildeten ab (BEILE et al. 2009, 25 f.). Im Gastgewerbe ist dieser Trend noch nicht auszumachen. Hier ist aufgrund des hohen Anteils der geringfügig Beschäftigten das Einkommen sehr niedrig, was die Wertschätzung der geleisteten Arbeit insgesamt mindert, die sich auch im relativ geringen Preisniveau gastronomischer Dienstleistungen spiegelt. Ob es bei einem größeren Arbeitskräftemangel zu einem verstärkten Einsatz der Zergliederung von Produktionsschritten (in Form von verbesserten Convenienceprodukten und einer sich verbreitenden Fertigungsküchenstruktur) mit steigender Anzahl an nicht qualifizierten geringfügig Beschäftigten kommt, bleibt zu beobachten. Die sich in der Hotellerie abzeichnende Tendenz des Outsourcing vieler Aufgaben scheint dagegen nicht mehr aufzuhalten zu sein. Beide Entwicklungen reagieren damit bereits auf das geringere Angebot an dual ausgebildeten Fachkräften, bei gleichzeitigem hohem Bedarf an qualifizierten Fachkräften mit Führungsqualitäten in allen Bereichen. Parallel dazu ist zu vermuten, dass auch hier die Anzahl der geringfügig Beschäftigten konstant weiter steigen wird.

Zusammenfassend kann für die Arbeitsbedingungen des Berufsfeldes gesagt werden, dass im Vergleich mit der Gesamtwirtschaft die Entlohnung insgesamt geringer ist, die Arbeitszeiten ungünstiger sind und die Anzahl der gering Qualifizierten ungewöhnlich hoch ist. Andererseits wird deutlich, dass für komplexere Aufgaben in der Produktion und Führungsaufgaben zunehmend ein stabiler Stamm sehr gut ausgebildeten Fachpersonals erforderlich sein wird.

2 Qualifikationsanforderungen

Die Herstellung und der Verkauf von Nahrungsmitteln und das Anbieten von gastronomischen Dienstleistungen in einer sich schnell wandelnden Gesellschaft mit zunehmend heterogenen Kunden und sich auseinanderdifferenzierenden Märkten erfordert gut ausgebildetes Personal. Einerseits ist ein schneller, unkomplizierter Konsum preisgünstiger Produkte und gastronomischer Dienstleistungen in strukturell offenen Umgebungen (Snack, Imbiss, Vorkassenzone des Lebensmitteleinzelhandels) prognostiziert, andererseits ist ein Premiumbereich mit exklusiven, distinktionspotenten Waren und Dienstleistungen mit Nachhaltigkeits- und Gesundheitsthemen zu beobachten, der von den gesellschaftlichen Leitmilieus mit hoher formaler Bildung zunehmend nachgefragt wird (IFH RETAIL CONSULTANTS, SINUS MARKT- UND SOZIALFORSCHUNG GmbH o.J.). Für die erste Gruppe des Massenkonsums werden zunehmend auch fachfremde, nicht in der jeweiligen Domäne ausgebildete Mitarbeiter/-innen eingesetzt, die von sehr gut ausgebildeten Fachkräften angeleitet werden müssen. Für den zweiten Bereich werden ebenfalls sehr gute

Fachkräfte mit einer etwas anderen Ausrichtung benötigt, die die Exklusivitätsbedürfnisse der erwähnten Kunden- bzw. Gästegruppe bedienen können. Im Einzelnen lassen sich folgende Bereiche identifizieren, deren Ausprägung jeweils unterschiedlich gewichtet sein kann und deren folgende Beschreibung keine abschließenden Definitionen darstellt und vom Umfang durchaus erweiterbar ist und damit als Einladung für weitere Diskussionen gedacht ist:



Abb. 3: Zukünftige Qualifikationsanforderungen für den Berufsbereich Ernährung. Quelle: Eigene Darstellung

2.1 Verfahrens- und Begründungswissen

Mit technologischem Grundwissen soll die Fähigkeit verstanden werden, aus naturwissenschaftlichen Gegebenheiten und technologischen Konzepten die Verfahren begründet abzuleiten, die für die Herstellung von Lebensmitteln eingesetzt werden. Dieses ist vor allem für die Berufe des Berufsfeldes bedeutsam, die unmittelbar mit den Prozessen der Lebensmittelherstellung beschäftigt sind (Bäcker/in, Konditoren/ Konditorin, Fleischer/-in, Fachkraft für Lebensmittel-, Fruchtsaft- und Süßwarentechnik, Brauer/-in, Müller/-in).

Einige Beispiele, die als Begründungswissen im Sinne von SCHELTEN (2011) formuliert werden können:

Bäcker/-innen wissen, dass zuckerreiche Teige eine längere Garzeit benötigen, weil der durch den Zucker beeinflusste osmotische Druck die Nährstoffversorgung der Hefe behindert. Konditoren/ Konditorinnen achten darauf, dass Sahne kalt aufgeschlagen werden muss (was im Sommer manchmal nicht einfach ist), weil das Milchfett nur in kristalliner Form einen Schaum stabilisieren kann, der dann als Schlagsahne verarbeitet werden kann. Fleischer/-innen bieten ihr Rindfleisch erst dann dem Kunden/ der Kundin an, wenn die Fleischreifung

eingesetzt hat und damit die komplexe Akto-Myosin-Struktur des Muskelgewebes durch die postmortalen Stoffwechselprozesse gelockert ist. Ansonsten würde das zubereitete Rindfleisch trocken und zäh. Eine Fachkraft für Lebensmitteltechnik, die in einer Schokoladenverarbeitung beschäftigt ist, wird die Notwendigkeit unterschiedliche Temperaturführung beim Kristallisieren von heller und dunkler Schokolade begründen können, weil ihr bekannt ist, dass der Milchfettanteil bei heller Schokolade das Kristallisationsverhalten der in der Schokolade vorhandenen Kakaobutter verändert. Ein Müller/ eine Müllerin weiß, dass Getreide vor dem Schälprozess genetzt werden muss, damit die zu entfernenden Schalenanteile durch die Wasseraufnahme zäher werden und so leichter vom Mehlkörper getrennt werden können und dabei nicht splintern.

Vom technologischen Grundwissen ist das Organisationswissen als Teil des Verfahrenswissens abzugrenzen. Hier liegt der Fokus auf die Gestaltung von Arbeitsprozessen und Arbeitsabläufen. Gemeint ist der fachlich korrekte Einsatz von Maschinen und moderner Prozesstechnik, der bei allen Berufen des Berufsfeldes in unterschiedlichem Umfang zur normalen Berufstätigkeit gehört. Selbst bei eher wenig technisierten Berufen wie dem Beruf der Fachverkäuferin/ des Fachverkäufers im Lebensmittelhandwerk sind heute in jeder Bäckereifiliale technische Geräte vorhanden (Kaffeevollautomaten, Sahnebereiter, Brotschneidemaschine, Backofen, Kühl- und Gareinrichtungen etc.), deren fachkundige Nutzung und hygienisches Handling zur Kernkompetenz einer Fachkraft gehört. Bei anderen Berufen des Berufsfeldes ist die Arbeitsorganisation eine zunehmend bedeutsame Aufgabe insbesondere in einer Situation, in der die ausgebildeten Fachkräfte zunehmend Hilfskräfte anleiten und in Herstellungsprozesse einbinden müssen.

2.2 Qualitätsbewusstsein im Umgang mit Lebensmitteln (MICHAELS 2001, 95ff.)

Die sichere Kenntnis der Qualitätsmerkmale von Lebensmitteln müssen die Auszubildenden in ihrer Ausbildung bezogen auf den Beruf erlangen. Dazu gehört eine fundierte sensorische Grundausbildung, die sie zu fachlich kompetenten Urteilen über die zu verarbeiteten Lebensmittel wie auch die hergestellten Produkte befähigt (HORLACHER 2011a). Zu diesem Gebiet zählt auch die fachbezogene Kenntnis der hygienischen Anforderungen an die Lagerung, die Produktion und den Verkauf bzw. das Präsentieren von Lebensmitteln. Insbesondere der zunehmende Einsatz von Convenienceprodukten der verschiedenen Verarbeitungsstufen erfordert ein sicheres Urteil über deren Qualität (AID 2007). Da bei der Herstellung und dem Anbieten von Lebensmitteln in den verschiedenen Bereichen auch immer normative Aspekte in Form von rechtlichen Regelungen (Hotel- und Gaststättenrecht, LFGB mit seinen zugeordneten Gesetzen, die FertigpackungsVO etc.) das berufliche Handeln mit bestimmen, kann deren Kenntnis auch als ein wesentliches Element des Qualitätsbewusstseins verstanden werden (KOBBER/ LEHMANN 2013).

2.3 Domänenbezogenes Ernährungswissen (HORLACHER 2011b, 287 ff.; MICHAELS 2001, 97 ff.)

Dieses hat zwei Ebenen: einerseits eine persönliche, in der der eigene Konsum und damit das Grundwissen über eine gesund erhaltende Ernährung gemeint ist. Die andere ist diejenige, bei der eine auf wissenschaftlichen Fakten basierende fachkompetente Auskunft über das hergestellte oder angebotene Produkt eine Rolle spielt. Dieses gilt vor allem für die Berufe mit direktem Kundenkontakt. Eine Fachverkäuferin/ ein Fachverkäufer muss beispielsweise darüber Auskunft geben können, welche Inhaltsstoffe „ihrer“ Brötchen besonders für eine gesunde Ernährung bedeutsam sind und welche eher geringere Bedeutung haben. Aber auch Berufe, die die Lebensmittel herstellen (bzw. entwickeln) müssen darüber vertiefte Kenntnis haben, welche Rezepturbestandteile besonders gesundheitsförderlich sind und welche nicht. In einer Gesellschaft, in der sich ein immer größerer Anteil der Menschen bewusster ernährt, wird dieses vom kompetenten Fachpersonal erwartet.

2.4 Interkulturelle Kompetenz

Für das Land Berlin existiert bereits eine gesetzliche Definition, die interkulturelle Kompetenz als „eine auf Kenntnissen über kulturell geprägte Regeln, Normen, Werthaltungen und Symbole beruhende Form der fachlichen und sozialen Kompetenz...“(SENAT VON BERLIN 2010) versteht. Insbesondere im Bereich des Gastgewerbes ist unmittelbar einsichtig, dass Gäste aus anderen Kulturkreisen andere Erwartungen an die zwischenmenschliche Begegnung haben und demzufolge andere Bedürfnisse während ihres Aufenthaltes äußern. Auch im Bereich des Verkaufs wird die angeführte interkulturelle Kompetenz vor allem in Ballungsräumen und touristisch geprägten Bereichen eine Rolle spielen, in der viele Menschen mit unterschiedlichen kulturellen Hintergründen zusammentreffen. Hier kann in der berufsschulischen Ausbildung auch innerhalb einzelner Klassen damit begonnen werden, anhand der kulturell unterschiedlichen Herkunft der Auszubildenden diese Kompetenz zu entwickeln.

2.5 Ökonomisches Bereichswissen

Die Thematik ist anhand der besonderen Struktur der Branche mit einem hohen Anteil an Klein- und Kleinstunternehmen in den Blick zu nehmen. Alle Auszubildenden sollten die Grundregeln der Kostenrechnung anwenden können bis hin zum Vergleich der Kosten verschiedener Herstellungsverfahren. Dabei ist beispielsweise der Kostenvergleich verschiedener Stufen der Convenienceprodukte mit im Betrieb hergestellten Waren nur unter Berücksichtigung der aufgewendeten Arbeitszeit sinnvoll, eine einfache Zuschlagskalkulation liefert für derartige Vergleiche keine brauchbaren Ergebnisse. Ebenso ist zu überlegen, ob es sinnvoll ist, die ökonomischen Grundregeln zur Führung eines kleinen Unternehmens innerhalb der Berufsausbildung zu vermitteln (Rechtsgeschäfte, Kalkulationsverfahren, Steuern etc.), um zu vermeiden, dass weiterhin ein so hoher Anteil an neu entstandenen Gastronomiebetrieben in Konkurs geht (STATISTISCHES BUNDESAMT 2012b). Ebenso scheint es erforderlich zu sein, die zukünftigen Fachleute über die Implikationen der

Franchiseverträge zu informieren, die zunehmend Grundlage der ersten beruflichen Selbstständigkeit im Backwarenverkauf werden. Beispielsweise liegt die Bäckereikette Kamps mit 950 Franchiseverkaufsstellen auf dem 5. Platz aller Franchiseunternehmen, die Gastronomie stellt 15 % der Franchisebetriebe (PERLITZ 2007, 5ff.).

2.6 Nachhaltigkeit

In diesem Aspekt sind die Bereiche Ökologie, Ökonomie und Soziales einbezogen. Didaktisch liegen zu diesem Thema fundierte Arbeiten vor, auf die Bezug genommen werden kann (MEYER 2008; ROSS 2009; STOMPOROWSKI 2009). Mittlerweile ist zu diesem Bereich auch berufsfeldbezogenes Unterrichtsmaterial erhältlich (NÖLLE et al. 2010). Hier ist auch zu berücksichtigen, dass die trendangegebende Konsumentenschicht, die eher mehr für die Lebensmittel ausgibt und Produkte mit „Grünem Image“ und Nachhaltigkeitscharakter nachfragt, auch eine angemessene Beratung einfordert. Das bedeutet in diesem Zusammenhang auch ein fundiertes Wissen über die Nachhaltigkeit, das dann mitentscheidend für den wirtschaftlichen Erfolg sein kann (BRUNNER 2007). Dieser Umstand spricht für ein sehr gut ausgebildetes Personal im Frontbereich (Service und Verkauf auf allen Ebenen).

2.7 Dienstleistungsorientierung

Für Berufe mit überwiegend direktem Kundenkontakt steht dieser Punkt im Fokus der Ausbildung, da auch in Trendstudien immer wieder darauf hingewiesen wird, dass ein positives Erlebnis beim Lebensmitteleinkauf wesentlich zur Kundenzufriedenheit beiträgt (WACLAWEK 2009). Dieser Aspekt wird vor allem in allen Lernfeldern der Gastronomieberufe ausführlich formuliert und stellt eine Kernkompetenz dieser Berufe dar. Zu überlegen ist, ob im Unterricht überhaupt spezifische Schulungen möglich sind oder ob diese Servicementalität nicht eher in die betriebliche Ausbildung gehört. Es könnte allerdings auch sinnvoll sein, anhand von fachbezogenen Inhalten immer wieder diese Haltung zu thematisieren und zu schulen.

2.8 Anleitung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

Zunehmend werden für gastronomische Großveranstaltungen, die Wochenendarbeit in der Gastronomie, für die langen Öffnungszeiten der Backverkaufsstellen etc. temporär und geringfügig Beschäftigte in die Leistungserbringung der Domäne eingebunden. Dieses wird auch durch den oben angeführten hohen Anteil an geringfügig Beschäftigten deutlich. Daraus ergeben sich für die zahlenmäßig geringer werdenden Stammbeschafteten neue Aufgaben. Eine alle anderen Bereiche überlagernde Aufgabe ist demzufolge die Anleitung von Mitarbeitern/-innen, die häufig nicht für die jeweiligen Bereiche ausgebildet und nur zeitweilig beschäftigt sind. Eine besondere Herausforderung besteht darin, dass die Anleitenden oft jünger sind als die zu betreuenden Personen.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass vor dem Hintergrund des demografischen Wandels zu erwarten ist, dass die ausgebildeten Fachkräfte über eine bessere, breitere

Ausbildung mit neuen Aufgaben vor allem in der Anleitung von Mitarbeitern verfügen müssen und in die Lage versetzt werden sollen, die sehr unterschiedlichen Bedürfnisse einer zunehmend heterogenen Kundschaft angemessen zu befriedigen.

3 Ausblick

Ausgehend vom sinkenden Arbeitskräfteangebot und einem gleich bleibenden Bedarf an Fachkräften sollen einzelne Vorschläge zur Nachwuchsgewinnung für das Berufsfeld Ernährung angedeutet werden. Ich werde mich hier auf diejenigen Ansätze beschränken, die die duale Berufsausbildung als Basis nutzen.

In erster Linie ist allerdings an die Betriebe zu appellieren, die Entlohnung der Arbeitnehmer der gesellschaftlichen Entwicklung anzupassen. Ohne diesen Schritt werden langfristig keine qualifizierten Mitarbeiter zu halten sein.

Eine ergiebige Ressource könnte die Gruppe der Jugendlichen sein, die bisher in den verschlungenen Wegen des Übergangssystems verloren ging, weil sie aus verschiedenen Gründen den Einstieg in eine qualifizierende Berufsausbildung verpassten.

Hier ist vor allem auf die Maßnahmen hinzuweisen deren Ziel es ist, die Zeit zwischen der Erfüllung der zehnjährigen Schulpflicht und dem Einstieg in die Berufsausbildung auf ein Jahr oder weniger zu begrenzen. Ein Beispiel dafür ist die integrierte Berufsausbildungsvorbereitung (SENATSVERWALTUNG FÜR BILDUNG, JUGEND UND WISSENSCHAFT 2012). Bei der assistierten Berufsausbildung, deren Anliegen es ist, die Abbruchquote zu senken bzw. Bewerber/-innen für eine Berufsausbildung zu gewinnen, für die dieser Schritt aus unterschiedlichen Gründen nicht möglich war, wird der bzw. die Auszubildende während der dualen betrieblichen Berufsausbildung durch einen unterstützenden Träger begleitet (NUGLISCH 2012).

Um hoch motivierte junge Menschen zu interessieren und diese als zukünftige Führungskräfte so zu qualifizieren dass sie im Berufsfeld gehalten werden können wurden verschiedene Bildungsvarianten entwickelt, die vorwiegend in der Gastronomie angesiedelt sind. Die folgend aufgeführten Varianten basieren auf dualen Bildungsgängen.

Speziell für Bewerber/-innen mit Abitur wurde die Zusatzqualifikation Hotelmanagement bzw. Küchen- und Servicemanagement entwickelt, deren erfolgreicher Abschluss beim möglicherweise anschließenden Besuch der Hotelfachschule die Ausbildungsdauer von zwei Jahren auf ein Jahr verkürzt (PAUL-KERSCHENSTEINER-SCHULE 2012).

Ohne Einschränkung der schulischen Vorbildung wird an verschiedenen beruflichen Schulen die Ausbildung „Köche plus“ angeboten, bei der hoch motivierte Auszubildende nach dem ersten Ausbildungsjahr in einer speziellen Klasse zusammengefasst werden und zu der neben vertiefter küchenschulischer Ausbildung internationale Begegnungen und Praktika zum festen Programm gehören (BRILLAT-SAVARIN-SCHULE 2012).

4 Fazit

Ausgehend von einem gegenwärtig schon vorhandenen und auch prognostizierten Arbeitskräftemangel wird ein weiterhin steigender Anteil an gering qualifizierten beschäftigten Personen angenommen, die zudem auch geringfügig beschäftigt sein werden. Parallel dazu ist davon auszugehen, dass die Qualifikation der dual und akademisch ausgebildeten Mitarbeiter/-innen um neue Elemente erweitert werden muss, um sowohl den sich weiter differenzierenden Kunden- und Gästebedürfnissen gerecht zu werden, wie auch die weniger qualifizierten Mitarbeiter/-innen angemessen in die vielfältigen Aufgaben des Berufsfeldes einzubinden. Dazu sind neben differenzierten Angeboten in der dualen Ausbildung auch bedarfs- und adressatengerechte Weiterbildung von bisher nicht ausgebildeten Mitarbeitern/ Mitarbeiterinnen erforderlich, die allerdings nur dann nachhaltig genutzt werden können, wenn die Entlohnung für die in diesem Berufsfeld geleistete Arbeit mehr am gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt orientiert ist.

Literatur

- AID (Hrsg.) (2007): Convenience-Produkte in der Gemeinschaftsverpflegung. Bonn.
- ANBUHL, M./ GIEBLER, T. (2012): Hohe Abbrecherquoten, geringe Vergütung, schlechte Prüfungsergebnisse – Viele Betriebe sind nicht ausbildungsreif. Hrsg.: DEUTSCHER GEWERKSCHAFTSBUND BUNDESVORSTAND (Hrsg.). Online: http://www.wir-gestalten-berufsbildung.de/fileadmin/user_upload/NL_wissenaktuell/Hintergrundpapier_Berufsbildungsbericht_2012.pdf (03-01-2013).
- BEILE, J./ DRESCHER-BONNY, I./ MAAK, K. (2009): Zukunft des Backgewerbes. Hrsg: MAACK UND PARTNER WILKE. Hamburg. Online: http://wilke-maack.de/service/gesamtbericht_backwaren_0309.pdf (03-07-2012.)
- BIBB – BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (Hrsg.) (2010): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2010. Online: http://datenreport.bibb.de/media2010/a12voe_datenreport_bbb_2010.pdf (21-11-2011).
- BIBB (Hrsg.) (2012a): Auszubildende - Datenblätter. Online: <http://www.bibb.de/de/5490.htm> (07-02-2013).
- BIBB (Hrsg.) (2012b): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2012. Online: http://datenreport.bibb.de/media2012/BIBB_Datenreport_2012.pdf (21-03-2013).
- BIBB (Hrsg.) (o. J.): Assistierte Ausbildung: neue Impulse für die Berufsbildung. Online: http://www.good-practice.de/infoangebote_beitrag4931.php (14-02-2013).
- BMELV – BUNDESINSTITUT FÜR ERNÄHRUNG, LANDWIRTSCHAFT UND VERBRAUCHERSCHUTZ (Hrsg.) (2012): Auszubildende im Ernährungshandwerk. Online: <http://www.bmelv-statistik.de/index.php?id=139&stw=Ernährungshandwerk> (12-05-2013).
- BOSCH, G./ WEINKOPF, C. (2011): Arbeitsverhältnisse im Dienstleistungssektor. In: WSI Mitteilungen, H. 9, 439–446.

BRILLAT-SAVARIN-SCHULE, OBERSTUFENZENTRUM GASTGEWERBE; BERLIN (Hrsg.) (2012): Köche+ - Eine Klasse für sich. Online: <http://www.osz-gastgewerbe.de/ausbildungsinfos/aktuelle-neuerungen/157-koeche-plus.html> (21-03-2013).

BRUNNER, K.-M. (2007): Der Konsum von Bio-Lebensmitteln. In: Ernährungsalltag im Wandel. Chancen für Nachhaltigkeit. Wien.

BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT - STATISTISCHES DATENZENTRUM (Hrsg.) (2013): Entwicklung von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, differenziert nach Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten sowie geringfügig entlohnter Beschäftigter. Online: <http://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistik-nach-Themen/Beschaeftigung/Beschaeftigung-Nav.html> (02-01-2013).

DEHOGA BUNDESVERBAND (Hrsg.) (2012a): Ausbildungsbilanz des Gastgewerbes 2001 bis 2011. Online: <http://www.dehoga-bundesverband.de/daten-fakten-trends/ausbildungszahlen/> (09-08-2012).

DEHOGA BUNDESVERBAND (Hrsg.) (2012b): Zahlenspiegel IV/2012. Online: http://www.dehoga-bundesverband.de/fileadmin/Inhaltsbilder/Daten_Fakten_Trends/Zahlespiegel_und_Branchenberichte/Zahlenspiegel/Zahlenspiegel_4_Quartal_2012.pdf (21-03-2013).

DEUTSCHER BUNDESTAG DRUCKSACHE 16/10140 (Hrsg.) (2008): Siebzehntes Hauptgutachten der Monopolkommission 2006/2007. Online: <http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/16/101/1610140.pdf> (03-07-2012).

DEUTSCHER BUNDESTAG DRUCKSACHE 17/9320 (Hrsg.) (2012): Arbeits- und Ausbildungsbedingungen im Hotel- und Gaststättengewerbe. Berlin. Online: <http://dipbt.bundestag.de/dip21/btd/17/093/1709320.pdf> (10-05-2013).

DGB – DEUTSCHER GEWERKSCHAFTSBUND (Hrsg.) (2012): Ausbildungsreport 2012. Online: <http://www.dgb.de/presse/+co++e19780d4-fbd9-11e1-ace1-00188b4dc422/#> (06-03-2013).

ENSTE, D. H./ SCHNEIDER, F. (2013): Schattenwirtschaft und Irreguläre Beschäftigung: Irrtümer, Zusammenhänge und Lösungen. Hrsg.: JOHANNES KEPLER UNIVERSITÄT, Institut für Volkswirtschaftslehre. Linz. Online: <http://www.econ.jku.at/members/Schneider/files/publications/Schattenwirtschaft%20und%20Irregulaere%20Beschaeftigung%20160605.pdf> (07-02-2013).

FALSER, A./ DAHLMANN, D. (2011): So is(s)t Deutschland. Nestlé Studie 2011. Online: <http://www.nestle-studie.de/downloads> (02-03-2011).

FRIES, R. (2011): Erfolgchancen der gewerblichen Bäckerei. Richmond Kompetenzzentrum Bäckerei Konditorei Confiserie. Vereinigung der Backbranche. Luzern.

HOFFMEISTER, U. (2012): Frische unterwegs. In: Allgemeine Bäcker Zeitung, 67, H. 13, 12–15.

HORLACHER, F. (2011a): Konstruktivismus und Geschmack - Sensorik in der Berufsschule. In: Die berufsbildende Schule, 63, H. 2, 62–66.

HORLACHER, F. (2011b): Ernährungsbildung - ein Thema der beruflichen Bildung? In: Nina Fischer und Axel Grimm (Hg.): Lernen und Lehren in der beruflichen Bildung. Professionalisierung im Spannungsfeld von Hochschule und Schule. Frankfurt am Main, 283–295.

IFH RETAIL CONSULTANTS GmbH (Hrsg.): Das Sinus-Modell von Sinus Sociovision. Online:

http://www.handelwissen.de/data/themen/Kundenbindung/Konsumentenmarktforschung/Allegemeiner_Ueberblick/sinus_modell.php (22-02-2013).

INSTITUT FÜR MITTELSTANDSFORSCHUNG (Hrsg.) (2010): Anteile kleiner und mittlerer Betriebe bis 499 Beschäftigte an Anzahl der SV-Beschäftigten 2010 in Deutschland nach ausgewählten Wirtschaftszweigen. Bonn. Online: <http://www.ifm-bonn.org/index.php?id=574> (02-01-2013).

KLEIN, H./ SCHÖPPER-GRABE, S. (2012a): Grundbildung und Beschäftigungsfähigkeit von Geringqualifizierten: Betriebliche Anforderungen und arbeitsmarktpolitische Rahmenbedingungen. In: IW-Trends – Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung, 39, H. 2. Online: <http://www.iwkoeln.de/de/studien/iw-trends/beitrag/87321> (31-08-2012).

KLEIN, H./ SCHÖPPER-GRABE; S. (2012b): Nachsitzen im Betrieb. Hrsg.: IW-Trends. Institut der Deutschen Wirtschaft. Köln. Online: <http://www.iwkoeln.de/de/infodienste/iwd/archiv/beitrag/87019> (31-08-2012).

KOBER, K./ LEHMANN, R. (2013): Vom "Gesetz auf dem Papier" zum beruflichen Handeln. Didaktische Zugänge zu lebensmittelrechtlich relevanten Zielen und Inhalten im Berufsfeld Ernährung und Hauswirtschaft. In: bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik online, Spezial 6 – Hochschultage Berufliche Bildung 2013, Fachtagung 11 (noch unveröffentlicht).

MEYER, H. (2008): Nachhaltigkeit in Zeiten der Globalisierung – (k)ein Thema in der Hotellerie und in der gastorientierten Berufsausbildung? In: bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik online, Spezial 4 – Hochschultage Berufliche Bildung 2008, Fachtagung 04. Online: www.bwpat.de/ht2008/ft04/meyer_ft04-ht2008_spezial4.pdf (24-08-2011).

MICHAELS, H. (2001): Der zweifache Praxisbezug im Hochschul-Curriculum beruflicher Fachrichtungen. Dargestellt am Beispiel des Studienganges Ernährung und Hauswirtschaft. Techn. Univ., Diss.--Berlin, 2000. Lang Europäische Hochschulschriftenreihe 11, Pädagogik, Bd. 823. Frankfurt am Main.

NÖLLE, M./ SCHINDLER, H./ TEITSCHIED, P. (Hrsg.) (2010): Nachhaltige Entwicklung im Berufsfeld Ernährung und Hauswirtschaft. Materialien für Unterricht und Ausbildung, Lernortkooperation und weitere Anregungen. Hamburg.

NUGLISCH, R. (2012): Assistierte Ausbildung. Betriebliche Berufsausbildung für chancenarme junge Menschen in Baden-Württemberg. Online: http://www.good-practice.de/vortrag_nuglisch.pdf (18-02-2013).

PAUL-KERSCHENSTEINER-SCHULE –LANDESBERUFSSCHULE FÜR DAS HOTEL- UND GASTSTÄTTENGEWERBE (Hrsg.) (2012): Zusatzqualifikationen. Bad Überkingen. Online: <http://www.paul-kerschensteiner-schule.de/index.php/ausbildung/zusatzqualifikationen> 27-06-2013).

PERLITZ, U. (2007): Franchising in Deutschland wird erwachsen. Hrsg.: DEUTSCHE BANK RESEARCH. Online: http://www.franchiseverband.com/fileadmin/dfv-files/Studien/Franchising-in-Deutschland-wird-erwachsen_.pdf (22-02-2013).

PROGNOS AG (Hrsg.) (2011): Arbeitslandschaft 2030. Online: http://www.prognos.com/fileadmin/pdf/publikationsdatenbank/110930_Neuauflage_Arbeitslandschaft_2030.pdf (09-07-2012).

ROSS, T. (2009): Didaktisch-methodische Anregungen zur Umsetzung von Nachhaltigkeitsthemen in der beruflichen Bildung. In: Haushalt und Bildung, 86, H. 3, 22–33.

SHELLEN, A.: Begründungswissen - eine Aufgabe der Berufsschule. In: Die berufsbildende Schule (BbSch), 2011, H. 1, 3-4. Online: http://www.blbs.de/presse/zeitung/archiv_2011/blbs_0111.pdf (14-10-2011).

SENAT VON BERLIN (Hrsg.) (2010): Gesetz zur Regelung von Partizipation und Integration in Berlin. PartIntG. Fundstelle: Gesetz- und Verordnungsblatt für Berlin. 28.12.2010. Online: http://www.berlin.de/imperia/md/content/lb-integration-migration/publikationen/recht/partintg_bf.pdf?start&ts=1355822309&file=partintg_bf.pdf (21-03-2013).

SENATSWERWALTUNG FÜR BILDUNG, JUGEND UND WISSENSCHAFT (Hrsg.) (2012): Schulversuch "Integrierte Berufsausbildungsvorbereitung". Berlin.

SINUS MARKT- UND SOZIALFORSCHUNG GmbH (Hrsg.): Sinus-Milieus. Online: <http://www.sinus-institut.de/loesungen/sinus-milieus.html> (22-02-2013).

STATISTISCHES BUNDESAMT (Hrsg.) (2012a): Über 40 % der Erwerbstätigen im Gastgewerbe arbeiteten 2010 in Teilzeit (Pressemitteilung Nr. 049). Online: https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2012/02/PD12_049_13_2.html (21-03-2013).

STATISTISCHES BUNDESAMT (Hrsg.) (2012b): Insolvenzen und Insolvenzhäufigkeiten von Unternehmen nach Wirtschaftsabschnitten. Online verfügbar unter <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/UnternehmenHandwerk/Insolvenzen/Tabellen/WirtschaftszweigeWZ2008.html;jsessionid=05948A621D43E108219F38BD53B5F350.cae1>, zuletzt geprüft am 22.02.2013.

STOMPOROWSKI, S. (2009): Nachhaltigkeit in Zeiten der Globalisierung – aufgezeigt am Beispiel der Hotel- und Gaststättenberufe. In: Haushalt und Bildung, H. 86, 13-21.

TIEMANN, M./ SCHADE, H.-J./ HELMRICH, R./ HALL, A./ BRAUN, U./ BOTT, P. (2008): Berufsfeld-Definitionen des BIBB auf Basis der Klassifikation der Berufe von 1992. Hrsg.: BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG. Bonn. Online: http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a22_BIBB-Berufsfelder_010508.pdf (11-07-2012).

WACLAWEK, D. (2009): Langfristige Trends für die Bäckerei. In: Back Journal, H. 10, 50–53.

WERNER, A: (2012): Trends im Backgewerbe. Zentralverband des Deutschen Bäckerhandwerks e. V. Berlin, 27.01.2012. mündliche Mitteilung.

WILKE, M. & PARTNER (Hrsg.) (2012): Projektvorhaben in Auftrag Hans-Böckler-Stiftung und Gewerkschaft NGG "Zukunft des Gastgewerbes". Beschäftigungsperspektiven im deutschen Gastgewerbe. Online: http://www.bzo.de/data_de/downloads_und_seminarmaterialien/downloads/Seminarmaterialien/39_Branchentagung_HOGA_2012/Maack.pdf (04-01-2013).

Zitieren dieses Beitrags

HORLACHER, F. (2013): Arbeitsbedingungen und Qualifikationsanforderungen im Berufsfeld Ernährung und Hauswirtschaft vor dem Hintergrund des demografischen Wandels. In: *bwp@* Spezial 6 – Hochschultage Berufliche Bildung 2013, Fachtagung 11, hrsg. v. KETTSCHAU, I./ STOMPOROWSKI, S./ GEMBALLA, K., 1-17. Online: http://www.bwpat.de/ht2013/ft11/horlacher_ft11-ht2013.pdf

Der Autor



FRANZ HORLACHER

Leiter des FG Fachdidaktik Ernährung und
Lebensmittelwissenschaften
Institut für Berufliche Bildung und Arbeitslehre
Technische Universität Berlin
Franklinstr. 28/29, 10587 Berlin
E-mail: franz.horlacher@tu-berlin.de
Homepage: <http://www.ibba.tu-berlin.de/>