Herausgeber von **bwp@**: Karin Büchter, Martin Fischer, Franz Gramlinger, H.-Hugo Kremer und Tade Tramm

## Franz HORLACHER

(Technische Universität, Berlin)

Eating out of home als Professionalisierungszone – (De-)Qualifizierungstendenzen im Gastgewerbe

Online unter:

http://www.bwpat.de/ausgabe29/horlacher\_bwpat29.pdf

in

bwp@ Ausgabe Nr. 29 | Dezember 2015

**Beruf** 

Hrsg. v. Martin Fischer, Karin Büchter & Tim Unger

www.bwpat.de | ISSN 1618-8543 | bwp@ 2001-2015



# **ABSTRACT** (HORLACHER. 2015 in Ausgabe 29 von bwp@)

Online: http://www.bwpat.de/ausgabe29/horlacher\_bwpat29.pdf

Die Abfrage nach gastronomischen Dienstleistungen steigt in den letzten Jahren konstant. Vor diesem Hintergrund muss angenommen werden, dass die Beschäftigungssituation und die Verdienstmöglichkeiten der dort Tätigen rosig sind. Allerding sinkt die Quote der formal Qualifizierten in diesem Bereich, der Anteil der geringfügig Beschäftigten und nicht domänenspezifisch Ausgebildeten steigt. Andere Berufsformate für Qualifizierungen werden sichtbar: der Barista<sup>1</sup> bereitet köstliche Cafécreationen, Limonadenentwickler erfinden neue Getränke, 'Homemade'-Gastronomie ist die konsequente Grenzüberschreitung zwischen Profession und Muttis Küche. Trendige Innovationen verbreiten sich über Lifestylemagazine und nicht über die Fachpresse oder die Fachbücher. Die erfolgreiche Konzentration auf eine Spezialität, die Entwicklung einer gastronomischen Mode, widerspricht unserem Verständnis einer breiten, grundständigen Qualifikation und damit unserer Auffassung von Beruf als Ausschließlichkeitskonzept (vgl. Arnold/Gonon 2006, 72).

Das Entscheidungskriterium für den Gast ist das Produkt und nicht die Qualifikation des Produzierenden. Diese Entwicklung ist im Backgewerbe weitgehend abgeschlossen. Für wen ist dann die berufliche Qualifikation von Bedeutung? Wäre die Entkoppelung von Produkt und Herstellungsprozess in anderen Domänen ebenso denkbar oder stellt sie ein Alleinstellungsmerkmal im Berufsfeld Ernährung dar?

Die beschriebenen Entwicklungslinien sollen aufgezeigt und thesenartig Prognosen für das Gastgewerbe formuliert werden.

# Eating out of home as a professionalisation zone – (De)professionalisation tendencies in the catering and hotel industry

The demand for gastronomic services has constantly increased in recent years. In the light of this, we have to assume that the employment situation and the earning potentials of those working in the industry are good. However, the percentage of people formally qualified in this field is decreasing, while the proportion of part-time employees and unskilled workers is on the increase. Other occupational formats for qualifications are evolving: the barista<sup>2</sup> is preparing delicious coffee creations, soft drink developers are inventing new drinks, and "homemade" gastronomy is consistently crossing the boundary between profession and home-cooking. Trendy innovations are spreading via lifestyle magazines rather than via the specialist press or specialist literature. Successful concentration on one speciality, the development of a gastronomic trend, contradicts our understanding of a broad and fundamental qualification and hence our perception of occupation as an exclusivity concept (Arnold/Gonon 2006, 72).

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wurde der Genderaspekt sprachlich nicht berücksichtigt. Die männliche Form beinhaltet hier alle Gender.

Form beinhaltet hier alle Gender.

For the sake of simplicity, the article does not take account of the gender aspect in the language used. The masculine form covers both genders.

The criterion that governs a guest's decision is the product and not the qualification of its producer. This development has been largely completed in the baking industry. And so who is vocational qualification important for? Would it be equally conceivable to decouple the product and the manufacturing process in other domains, or is this solely a feature of the food industry?

The article aims at illustrating the development trends described and, as in a thesis, attempts to formulate prognoses for the catering and hotel industry.

# Eating out of home als Professionalisierungszone – (De-)Qualifizierungstendenzen im Gastgewerbe

#### **Einleitung** 1

Das Gastgewerbe umfasst die speisen- und getränkegeprägte Gastronomie unterschiedlicher Betriebsarten wie Imbiss, Kneipe, Restaurant, Bar, Disco etc., das Beherbergungsgewerbe (Hotellerie) vom Campingplatz, bis zu allen Hotelkategorien und die Cateringbetriebe vom Ein-Personen-Anbieter über Verpflegungsbetriebe für Bildungseinrichtungen bis hin zu Großbetrieben, die in Betriebskantinen die Versorgung der Mitarbeiter und Besucher sicherstellen. In diesen Betrieben sind Menschen mit folgenden dualen Ausbildungsberufen aus dem Berufsfeld Ernährung und Hauswirtschaft beschäftigt: Köchin/Koch, Hotelfachfrau/mann, Hotelkauffrau/mann, Restaurantfachfrau/mann, Systemgastronom/in, Fachkraft im Gastgewerbe.

Der Bereich Gastgewerbe als Teildomäne des Berufsfeldes Ernährung und Hauswirtschaft ist ein Zwitter: einerseits sollen Menschen ernährt werden, dafür arbeitet der Koch in der Küche, sein Schwerpunkt ist das Herstellen von Speisen (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2010, 17; 96). Andererseits soll das Essen angemessen dargeboten werden, dazu muss die Restaurantfachfrau zum kreativ komponierten Gericht die korrespondierenden Getränke empfehlen und beides in einer Art den Gästen servieren, die sowohl deren physisches Bedürfnis nach Sättigung befriedigt und noch mehr die Bühne für Aktivitäten darstellt, in der es um soziale Positionierung und das Darstellen eines zeitgenössischen Habitus geht (vgl. Finkelstein 2012, viiff.). Die von dieser Inszenierung ermatteten Gäste sollen von einem distinktionssicheren Hotelpersonal je nach Bedürfnis diskret oder ganz besonders aufmerksam eingecheckt werden und den versteckten Wunsch nach Distinktion und Service berücksichtigend, gleichermaßen höchst professionell von ausgezeichnet geschulten Mitarbeitern in ein nobel eingerichtetes Hotelzimmer geleitet werden. Es handelt sich dabei erkennbar um Dienstleistungen (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2010, 17, 264ff.). Soweit der Plot aus dem Lehrbuch (vgl. Grüner et al. 2007; vgl. Dettmer 2008), dem Rahmenlehrplan (KMK), der Ausbildungsordnung (Bundesministerium für Justiz und Verbraucherschutz 1998). Überall äußerst höfliche, exzellent ausgebildete Fachleute umsorgen ganz persönlich die ihnen anvertrauten Gäste. Ein schönes Märchen, eine schöne Geschichte, der die Realität des Gastgewerbes gegenübergestellt sei.

#### Kritische Bestandsaufnahme 2

Dieser Einschub ist aus zwei Gründen erforderlich: einerseits soll der sich abzeichnende Personalmangel in der Domäne erklärt werden und andererseits können die folgend prognostizierten Entwicklungen durch Fakten unterlegt werden. An dieser Stelle ist zu betonen, dass es sich nicht um ein Schlechtreden des Gastgewerbes handelt sondern in aller Kürze empirische Daten präsentiert werden sollen, die die Situation darstellen.

#### Beschäftigtenstruktur 2.1

Die Zahl der Beschäftigten im Gastgewerbe sank ausgehend von 2,4 Millionen im Jahr 1991 auf ca. 1,9 Millionen zwischen 2003 und 2010 um sich in 2012 in Richtung 2 Millionen zu bewegen (vgl. Maack et al. 2013, 63). Eine Besonderheit ist der hohe Anteil an geringfügig Beschäftigten, der fünfmal so hoch liegt wie in der Gesamtwirtschaft; nahezu jede/r zweite Beschäftigte fällt unter diese Kategorie. Dieser Trend wird auch für die zukünftige Entwicklung prognostiziert, nach der dieser Anteil überproportional ansteigen soll (vgl. Maack et al. 2013, 67f.). Zudem ist jede/r vierte Beschäftigte im Gastgewerbe in Teilzeit beschäftigt, wobei sich dieser Trend ebenfalls fortsetzen wird (vgl. Maack et al. 2013, 73; 116; 137). Besonders aufschlussreich ist die Entwicklung seit 2011 im Raum Berlin. Während sich der Anteil der Vollzeitbeschäftigten parallel zum Umsatz entwickelt, steigt der Anteil der Teilzeitbeschäftigten linear an und hat sich damit von der wirtschaftlichen Entwicklung des Gewerbes abgelöst, wie in der Grafik<sup>1</sup> deutlich wird (vgl. Amt für Statistik Berlin-Brandenburg 2012, 2013, 2014).

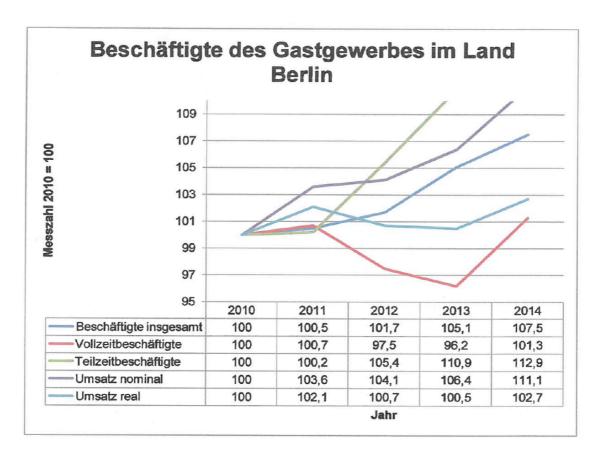


Abbildung 1: Beschäftigungsentwicklung und Umsatz

Die Abbildung wurde von den Studierenden Frauke Athmer und Andrea Kargel im Rahmen einer Seminararbeit an der TU Berlin erstellt.

## 2.2 Ausbildungssituation

An den Gesamtzahlen der dualen Ausbildung hat das Gastgewerbe einen Anteil von ca. 6 % wie an der Abbildung deutlich wird.

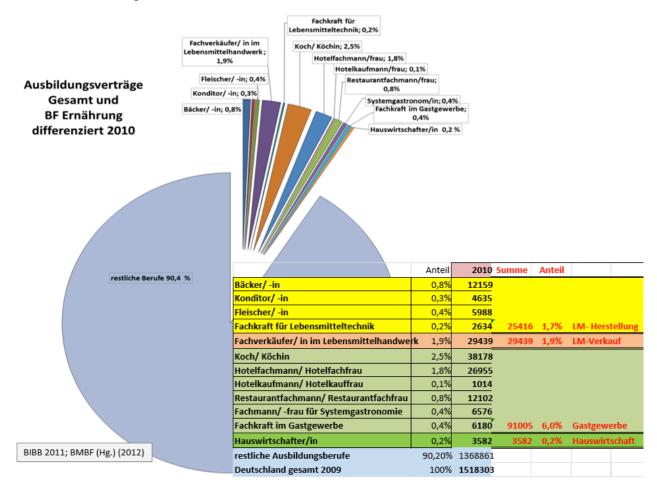


Abbildung 2: Anteil des Gastgewerbes an dualen Ausbildungsverträgen

Im Gastgewerbe wurden 2007 über 107000 Ausbildungsverträgen abgeschlossen. Bis zum Jahr 2014 hat sich diese Zahl auf ca. 56000 nahezu halbiert (vgl. DEHOGA Bundesverband 2015). Von den angebotenen Ausbildungsplätzen konnten bereits 2011 nur weniger als die Hälfte besetzt werden (vgl. Statista 2011). Dazu kommen überproportional hohe Vertragslösungsquoten in allen Gastronomieberufen. Vor allem die Arbeitsbedingungen und der Umstand, dass sich die Auszubildenden als billige Arbeitskräfte missbraucht fühlen, führen zum Ausbildungsabbruch (vgl. Maack et al. 2013, 80f.). Die Nutzung dieser Personengruppe als Arbeitskraft wird in einer Umfrage der Branchenbetriebe bestätigt. Als Konsequenz der nicht erfolgten Besetzung von freien Ausbildungsstellen wird die tatsächliche Arbeitsleistung der Auszubildenden in der Branche sichtbar (vgl. Glocke 2015). Von Seiten der Auszubildenden wurden vor allem Überstunden, geringe Ausbildungsqualität vor allem bei Köchen und Hotelfachleuten und allgemein die geringe fachliche Qualität der Ausbildung bemängelt. Der letztgenannte Faktor wurde als häufiger Grund für die vorzeitige Vertragslösung angege-

ben (vgl. DGB Bundesvorstand 2014, 14ff.). Nach Abschluss der Ausbildung bleiben weniger als die Hälfte der formal Qualifizierten im Gewerbe (vgl. Deutscher Bundestag Drucksache 17/9320 2012, 6).

#### 2.3 Qualifikation

Im Gastgewerbe arbeitet ein hoher Anteil an Beschäftigten ohne formale Qualifikation, nur jeder fünfte Arbeitnehmer in diesem Berufsfeld ist formal dafür qualifiziert, zwei Fünftel haben einen anderen Beruf erlernt, viele haben keine berufliche Ausbildung. So verfügen von den Personen, die laut Zensusbefragung 'Koch' als ihre Berufsbezeichnung angeben, nur weniger als die Hälfte über eine entsprechende Ausbildung (vgl. Bott et al. 2014, 28ff.). 2009 verfügten mehr als 37 % weder über einen Schul- noch über einen Berufsabschluss (vgl. Klein/Schöpper-Grabe 2012, 2). Für Weiterbildungen scheint es im Gastgewerbe nur geringen Bedarf zu geben. Diese Domäne landet in diesem Bereich auf dem letzten Platz aller Branchen, wobei die Mitarbeiter/innen durchaus einen Bedarf dafür artikulieren (vgl. Bott et al. 2014, 44ff.). Die wenigen Weiterbildungen richten sich vor allem an Führungskräfte, die vor allem in der Mitarbeiterführung geschult werden sollen (vgl. Maack et al. 2013, 108).

#### Arbeitsbedingungen 2.4

Bekannter Weise ist die Inanspruchnahme gastronomischer Dienstleistungen nicht an die normale Büroarbeitszeit gebunden. Das hat Konsequenzen: die Hälfte der Mitarbeiter arbeitet außerhalb der üblichen Arbeitszeiten, Nachtdienste sind vor allem im Hotelgewerbe üblich, im klassischen Restaurantbetrieb kommt die Teilung der Arbeitszeit in zwei Zeitblöcke (Mittagsgeschäft und Abendbetrieb) pro Tag dazu, ein Viertel der Vollzeitbeschäftigten leistet mehr als 10 Überstunden in der Woche, Schwankungen aufgrund von Veranstaltungen und Saison vervollständigen das Bild (vgl. Maack et al. 2013, 106f.).

Trotz dieser widrigen Bedingungen berichten die Mitarbeiter bei Befragungen von einer hohen Arbeitszufriedenheit die vor allem von der Art und dem Inhalt der Tätigkeit bestimmt wird, bei der eigene Fähigkeiten in einem angenehmen Betriebsklima angewendet werden können und von einer Arbeit, die als sinnvoll erlebt wird (vgl. Bott et al. 2014, 43ff.). Jugendliche, vor der Entscheidung für eine Berufsausbildung befragt, identifizieren die gastgewerblichen Berufe überproportional stark mit beruflichen Aufstiegschancen, mit dem Einbringen eigener Ideen und der Möglichkeit mit Menschen zusammenzuarbeiten (vgl. BiBB 2015, 93ff.). Nicht selten werden sie von der Realität der Arbeitsbedingungen des Gastgewerbes enttäuscht und wechseln nach erfolgreicher Ausbildung und einigen Jahren Berufspraxis in andere Tätigkeitsfelder (vgl. Deutscher Bundestag Drucksache 17/9320 2012, 6).

#### **Bezahlung** 2.5

Ganz besonders drastisch sind die Unterschiede zu anderen Branchen, wenn man sich vor Augen hält, dass die Bezahlung im Gastgewerbe im Jahr 2010 bei 62 % der Beschäftigten unterhalb der Niedriglohngrenze<sup>2</sup> lag (vgl. Bosch/Weinkopf 2011, 441). Andere Quellen geben einen Wert von 77 % an und verweisen auf den hohen Anteil an geringfügig Beschäftigten. Dabei beziehen sogar 30 % der Vollzeitbeschäftigten einen Niedriglohn (vgl. Maack et al. 2013, 87f.). Auch die Zeit zwischen der Ausbildung und einer vollwertigen Beschäftigung, die einen gewissen Schutz vor prekären Beschäftigungsverhältnissen darstellen würde, ist sehr lang. Über 16 % der Absolventen 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 (vgl. BiBB 2010, 358). Generell wird der Umstand der geringen Bezahlung als ein wesentlicher Mangel im Gastgewerbe angegeben. Die geringen Einkünfte führen zur Lohnaufstockung durch Sozialleistungen, wobei die Beschäftigten des Gastgewerbes diese Praxis viermal häufiger nutzen wie diejenigen der Gesamtwirtschaft. Der 2011 dafür aufgewendete Betrag beläuft sich auf 1,5 Mrd. Euro (vgl. Maack et al. 2013, 90ff.). Man kann demnach von einer Quersubventionierung ausgehen: die (zu) günstigen gastronomischen Preise werden durch die staatliche Unterstützung der Beschäftigten erst ermöglicht. Dass so viele Arbeitnehmer/innen im Gastgewerbe zu so geringen Löhnen arbeiten und dabei gastronomische Dienstleistungen auf dem hierzulande hohen Niveau erbringen, ist zudem nur unter der weit verbreiteten Praxis der Schwarzarbeit verstehbar (vgl. Fündt/Seibel 2014).

## 3 Beruflichkeit und Gastgewerbe

Betrachtet man Berufe in ihrem Selbstverständnis, so sind die qualifizierte Unterscheidbarkeit von Arbeitsvollzügen (vgl. Kutscha 2008, 3), das Ausüben spezialisierter Tätigkeiten (vgl. Lempert 2006, 413) und die Kombination von Qualifikationsbündeln und Arbeitsvollzügen (vgl. Pahl 2006, 211) wesentliche Aspekte beruflichen Handelns.

Die Tätigkeiten, die im Gastgewerbe erbracht werden, sind zwar spezifisch und meist an eine qualifizierte duale Berufsausbildung gebunden, sie werden, wie oben gezeigt, jedoch sehr oft von nicht dafür qualifizierten Personen erledigt. Insbesondere der hohe Anteil an Köchen, die ohne formale Qualifizierung arbeiten, ist ein Indiz dafür. Beim Servicepersonal ist die Situation ähnlich. Damit wird ein wesentliches Merkmal des Berufsverständnisses berührt: wenn die erbrachten Tätigkeiten nicht (mehr) so spezifisch sind, dass sie in überwiegendem Maße von Qualifizierten erbracht werden müssen, verliert der Wert einer (dualen) beruflichen Qualifikation an Bedeutung. Die Möglichkeit, gastronomische Dienstleistungen in breitem Umfang durch nicht qualifiziertes Personal erbringen zu lassen, stellt auch die Allokationsfunktion im bisherigen Verständnis, einer weitgehenden Abdeckung des kompletten Feldes mit Fachkräften, in Frage (vgl. Pahl 2006, 212). Allerdings ist hierbei zu berücksichtigen, dass im Gastgewerbe ein unverzichtbarer Anteil an sehr gut ausgebildeten Fachleuten arbeitet. Diese sichern die hohe Qualität gastronomischer Dienstleistungen dadurch, dass sie die große Zahl an nicht Qualifizierten und Teilzeitbeschäftigten schnell und kompetent in abgegrenzte Tätigkeiten einweisen können, für die die breite Kompetenz einer abgeschlossenen

\_

<sup>&</sup>lt;sup>2</sup> Als Niedriglohn wird ein Verdienst bezeichnet, der unterhalb von 2/3 des Medians des Durchschnittlohnes eines Landes liegt. Im Jahr 2010 waren das 9,15 € pro Stunde.

Berufsausbildung in diesem Bereich nicht erforderlich ist. So sind beispielsweise im Service beim Abräumen von Tischen das fachgerechte Ausheben von Gedecken mit Ober- und Untergriff zwar abgegrenzte Tätigkeiten, die vom Fachpersonal den nicht formal Qualifizierten vermittelt werden, jedoch sind diese Tätigkeiten keine Hilfsarbeitertätigkeiten im klassischen Sinne, die ohne großes Training ausgeübt werden könnten. Es wäre eine eigene Untersuchung wert, die konkreten Tätigkeiten und die kritische Masse qualifizierten Personals zu bestimmen, die dafür erforderlich sind.

Ein weiterer wesentlicher Aspekt ist die finanzielle Seite. Es wird davon ausgegangen, dass die Berufsausübung durch ein angemessenes oder mindestens auskömmliches Salär vergütet wird (vgl. Lempert 2006, 413), Berufen eine Erwerbsfunktion zukommt und die Existenzsicherung sowie die Sicherung des Lebensunterhaltes ermöglicht (vgl. Pahl 2006, 212). Vor dem Hintergrund der beschriebenen Situation im Gastgewerbe, bei der deutlich wurde, dass ein großer Teil der Beschäftigten im Niedriglohnsektor angesiedelt, der Bezug ergänzender Sozialleistungen zur Sicherung des Lebensunterhaltes für viele notwendig und in dem Schwarzarbeit weit verbreitet ist, erfüllen viele gastgewerblichen Beschäftigungsverhältnisse die Forderung nach finanzieller Absicherung nicht. Bezieht man dann die mögliche Altersarmut nach langjähriger Berufstätigkeit zusätzlich ein, verdüstert sich das Bild weiter, weil auch die mit einer qualifizierten Berufstätigkeit gehegte Erwartung einer langfristigen Versorgung auch nach dem Ende der Berufstätigkeit nicht gewährleistet ist. Für die Beschäftigten bleibt weiterhin die Frage, wie sich die zu geringen Einkommen auf deren emotionale Befindlichkeit auswirken und welche langfristigen Folgen diese Entwicklung für die Struktur des Gastgewerbes zeitigen. Wird dadurch auch moralisches Denken blockiert (vgl. Lempert 2002, 139f.), das besonders im verantwortungsvollen Umgang mit den fachgerecht und vor allem nachhaltig hergestellten und angebotenen Speisen und Getränken immer stärker eingefordert wird (vgl. Rückert-John et al. 2011, 53f.)? Führt die Entlohnung unterhalb der Niedriglohngrenze mit all ihren Konsequenzen (u. a. Altersarmut nach langer Vollbeschäftigung) ebenso zum Verlust des Selbstvertrauens wie er für die Arbeitslosigkeit beschrieben wird (vgl. Lempert 2002, 141f.)? Und welche spezielle Färbung hat diese Entwicklung für die Domäne?

# 4 Wohin entwickelt sich das Gastgewerbe?

Eigentlich müsste mindestens ein starkes Schrumpfen bzw. gar ein Aussterben dieser Branche befürchtet werden. Es gibt jedoch ein robustes gesellschaftliches Interesse an gastronomischen Dienstleistungen auf allen Ebenen (vgl. Ringelstein/Splanemann 2015). Ausgehend von der bisherigen Entwicklung lassen sich auf der Basis von Untersuchungen folgende Trends formulieren.

Der Tourismus nimmt mit dem Ansteigen des gesellschaftlichen Wohlstandes zu und lässt kontinuierlich eine wachsende Nachfrage an gastgewerblichen Dienstleistungen erwarten. Der Trend im Beherbergungsgewerbe weist hier auf das Wachstum der Kettenhotellerie hin (vgl. Maack et al. 2013, 133) mit einem weitgehend standardisierten Angebot, das von Personen unterschiedlicher formaler Qualifikation erbracht werden kann.

Im Bereich Catering/Gemeinschaftsverpflegung steigt mit der zunehmenden Anzahl von Doppelverdienerhaushalten der Bedarf nach Absicherung der Verpflegung, weil mindestens eine Mahlzeit pro Tag außerhalb der Familie eingenommen wird. Die damit befassten Unternehmen wachsen, sowohl was deren Anzahl wie auch deren Mitarbeiter und Umsätze betreffen.

Bezüglich der Gastronomie können die drei großen Betriebstypen Schnellrestaurants/Imbissbereich, Bediengastronomie und Erlebnisgastronomie unterschieden werden (vgl. Dannenmaier et al. 2005, 160).

Das Segment Schnellrestaurants umfasst auch weite Teile der Systemgastronomie. Hier wurde 2005 generell ein Wachstum prognostiziert und neuere Studien vermuten eine fortschreitende Entwicklung (vgl. Maack et al. 2013, 133). Dieses Wachstum wird abhängig von der wirtschaftlichen Entwicklung unterschiedlich stark angenommen. In Krisenzeiten wird ein geringeres Wachstum erwartet, weil die Konsumenten zwar gastronomische Angebote wählen, jedoch preisgünstigere bevorzugen. Bei einer stärkeren wirtschaftlichen Entwicklung gehen die Prognosen davon aus, dass die Tendenz, außer Haus zu essen, stärker zunehmen wird (vgl. Falser/Dahlmann 2011, 20f.; 32f.). Systemgastronomische Betriebe verschiedener Couleur erobern Marktanteile. Nicht nur die klassischen Fastfoodanbieter wie Burgerketten sondern neue Konzepte wie trendige italienische Restaurants mit eigener Pastafertigung vor den Augen des Publikums entwickeln sich. Eine Besonderheit im Snackbereich ist der überproportional stark wachsende Anteil der Bäckereien (vgl. Zentralverband des Deutschen Bäckerhandwerks e. V.). In diesem Segment ist eine Qualifikation vor allem für das leitende und anleitende Personal erforderlich. Dieses wird in der Systemgastronomie vor allem durch die entsprechende duale Berufsausbildung sichergestellt. Viele Beschäftigte sind in Teilzeit oder geringfügig beschäftigt. Die Struktur des Angebotes, dessen einzelne Elemente in der Regel wenig differenziert und hoch standardisiert sind, ermöglicht es, dieses in hohem Maße von nicht Qualifizierten zu erbringen, ohne dass dieses zu merklichen Angebots- oder Qualitätseinbußen führen würde. Generell kann beobachtet werden, dass die Verwendung von Convenienceprodukten in allen gastronomischen Segmenten zunimmt. Damit kann mit weniger qualifiziertem Personal eine breite Produktpalette bereitgestellt werden, deren Qualität von vielen Kunden bzw. Gästen zum entsprechenden Preis durchaus akzeptiert wird. Vor allem im Bereich der Systemgastronomie werden innerbetriebliche Standards durch entsprechend ausgebildetes Personal an die restliche Belegschaft vermittelt und deren Umsetzung durch Qualitätssicherungssysteme sichergestellt. Diese Tendenz ist bereits bei kleineren Ketten sowohl im Imbissbereich wie auch bei den größeren Bäckereifilialisten im Snacksegment erkennbar, die vor allem im Frontbereich mit einem sehr hohen Anteil an nicht formal qualifiziertem Personal arbeiten (vgl. Beile et al. o. J., 30).

Der Bereich der Bediengastronomie umfasst das klassische Restaurant unterschiedlicher Qualitätsstufen und die getränkegeprägte Gastronomie. Diesem Segment wurde 2005 ein

7

Rückgang vorausgesagt, der sich bestätigte und für die Zukunft fortgeschrieben wird (vgl. Dannenmaier et al. 2005, 162; vgl. Maack et al. 2013, 134). In diesen Bereichen sind die klassischen gastgewerblichen Ausbildungsberufe mit den traditionellen Berufsbildern angesiedelt, deren formale Qualifikation für die Erbringung der entsprechenden Dienstleistungen erforderlich ist. Diese Betriebe stellen den Pool sehr gut ausgebildeter Fachkräfte bereit, die in den anderen Bereichen benötigt werden. In dem klassischen Segment ist eine geringere Tendenz zur Dequalifizierung festzustellen. Allerdings lässt sich mittelfristig der Anteil an gut ausgebildeten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nur dann halten, wenn sich deren Gehälter deutlich oberhalb der Niedriglohnzone entwickeln.

Das als Erlebnisgastronomie bezeichnete Segment ist ausgesprochen heterogen: hier lassen sich so unterschiedliche Gastbetriebe wie der Biergarten und die verschiedenen Lokale der Ethnogastronomie von der Pizzeria über ein Thai-Restaurant bis hin zum Sushirestaurant und trendige Bars einordnen. Hier ist die formale Qualifikation nur für einen kleinen Teil der Mitarbeiter erforderlich, weil hierbei vor allem die Authentizität des Angebotes durch die Beschäftigten erreicht wird.

Für das Gastgewerbe und die Gastronomie im Besonderen stellt sich die gegenwärtige Situation so dar, dass gastronomische Dienstleistungen vermehrt erfolgreich von Quereinsteigern erbracht werden. Allerdings sind sie mit den Haltungen und Einstellungen der sozialen Schicht, die sie bedienen, bestens vertraut weil sie aus dieser stammen bzw. dieser Gruppe nahestehen und daher deren Bedürfnis nach Distinktion durch deren Konsumentscheidungen erfühlen und durch ihr Angebot bestens bedienen. Das können ethnogastronomisch orientierte Restaurants, durch Baristas betriebene Cafés oder moderne coole Bars in ungewöhnlichen Locations etc. sein (vgl. Schmidt 2015). Hier geht es nicht nur um das Produkt, das möglichst unverwechselbar, frisch und aus "gesunden" Zutaten ohne E-Nummern selbst hergestellt ist, sondern um die "Mission". Für den Kunden/den Gast zählt hier nicht die (formale) Qualifikation des Produzierenden, das Produkt und seine Präsentation, seine Inszenierung stehen im Vordergrund. Dabei geht es neben der Verpflegung mit hochwertigen und vor allem auch gesunden Nahrungsmitteln zunehmend um die Inszenierung der eigenen Identität. Neben anderen Elementen wie Wohnort und -form, Kleidung, Beruf etc. wird auch der Besuch bestimmter Konsumeinrichtungen zur Formung des eigenen Selbst genutzt. Das trendige Restaurant ist hier ebenso die Bühne wie der Ökosupermarkt, der selbst organisierte Kindergarten oder die spezielle Kulturveranstaltung, um die feinen Unterschiede des Habitus (vgl. Bourdieu 1984) aus der Masse heraus zu ziselieren.

Ein Blick in die Sinus-Milieu-Studie (siehe Abbildung 3) offenbart die trendprägenden Gesellschaftsgruppen. Die Leitmilieus werden durch die Postmateriellen und modernen Performer besetzt, den Experimentalisten und Hedonisten wird das Selbstverständnis der Lifestyle-Avantgarde und der Konventionsverweigerung zugeordnet (vgl. SINUS Markt- und Sozialforschung GmbH).

8

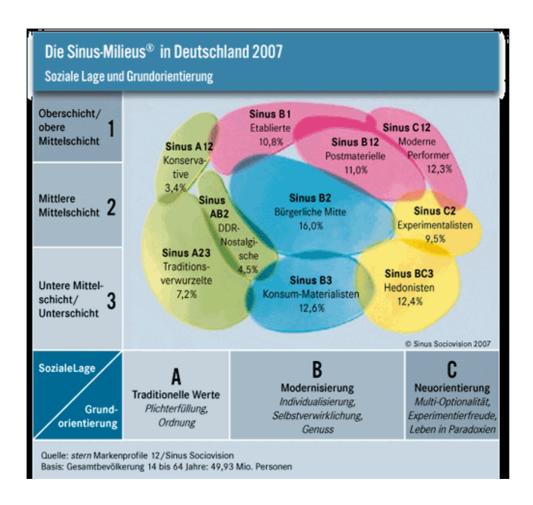


Abbildung 3: Sinus-Milieus

Damit kann angenommen werden, dass ca. 45 % der Konsumenten, die neue Trends mitformulieren, diejenigen gastronomischen Dienstleistungen präferieren, die nur bedingt duale gastgewerbliche Ausbildungen in ihrer heutigen Form für die Leistungserbringen erforderlich machen bzw. nur in begrenztem Umfang abfragen. Aktuelles und typisches Beispiel dafür ist der Streetfood-Trend. Wird im Juni 2015 im 'Berliner Tagesspiegel' noch dieser neue Trend der Clubszene ausführlich beschrieben (vgl. Denk 2015), berichtet die Fachzeitung für das Backgewerbe bereits zwei Monate später von Plänen der großen Fastfoodketten und des Lebensmitteleinzelhandels, diese Szenebewegung in ihr Angebot aufzunehmen, weil sie Umsatzsteigerungen verspricht (vgl. ABZ 2015).

Es sind zusammenfassend folgende Entwicklungen zu erwarten:

- 1. Die trendbestimmenden Schichten werden gastgewerbliche Dienstleistungen präferieren, die nur bedingt formale Qualifikationen erfordern. Relativ wenige, allerdings sehr gut qualifizierte Personen werden in diesem Feld genügen, um ein hochwertiges, für den einzelnen Anbieter unverwechselbares, oft schnell wandelndes gastronomisches Angebot bereit zu stellen.
- 2. Durch die demografische Entwicklung werden per se weniger junge Menschen zum Berufseintritt zur Verfügung stehen. Die dann fehlenden qualifizierten Mitarbei-

ter/innen werden vor allem bei größeren Betrieben zu Umstrukturierungen in der Leistungserbringung führen. Im Bereich der Speisenherstellung sind zum Beispiel der Einsatz moderner Technologien wie Cook and Chill-Systeme oder die verstärkte Nutzung von Convenienceprodukten zu erwarten.

3. Durch die Situation der Beschäftigten im Gastgewerbe (Bezahlung, Arbeitsbedingungen etc.) werden diese Berufe zunehmend weniger attraktiv. Die Zuwanderung aus anderen Ländern wird diesen Trend verstärken, da diese Menschen oft gezwungen sein werden, zu relativ schlechten Bedingungen zu arbeiten (vgl. Maack et al. 2013, 135).

## 5 Fazit

Das gastronomische Angebot wird bezüglich der Qualität heterogener und in seiner Gesamtheit breiter. Aufgrund des demografischen Wandels, der relativ geringen Entlohnung und den wenig arbeitnehmerfreundlichen Arbeitsbedingungen kommt es zum Mangel an qualifiziertem Personal. Dieser Mangel wird zu einem großen Teil in steigendem Maß durch geringfügig und in Teilzeit Beschäftigte gedeckt. Diese Personen werden von Fachkräften angeleitet, die neben ihrer sehr guten fachlichen Qualifizierung über weitere Kompetenzen verfügen müssen, die zunehmend Inhalt beruflicher Bildung werden sollten: angemessene Anleitung von Teilzeitbeschäftigten, vertiefte Kenntnisse der Organisation von kleinen und mittleren gastgewerblichen Betrieben, Einblick in soziologische und kulturelle Aspekte des sich wandelnden Konsums (z. B. Sinus Milieus, Ethnogastronomie), ökonomische Aspekte bei der Selbständigkeit und vor allem auf kleinere Unternehmen bezogen, Kenntnisse des Marketings als Mittel, eigene gastronomische Ideen und Konzepte zu entwickeln.

Es zeichnen sich zwei Gruppen von Beschäftigten ab: gering qualifizierte (Teilzeit-)Beschäftigte und durch eine veränderte berufliche Bildung sehr gut und breit qualifizierte Mitarbeiter. Diese Anforderung könnte durch eine veränderte Ausbildungsstruktur erreicht werden, die auf einer ein- oder zweijährigen Grundbildung aufbaut und durch unterschiedliche Fachbildungen (z. B. Service, Management, Küche, Systemgastronomie, Cafés) ergänzt wird. Die bestehenden Plus-Ausbildungen für besonders motivierte Auszubildende (Köchin/Koch<sup>+</sup>, Hotelfachfrau/mann<sup>+</sup>, Restaurantfachfrau/mann<sup>+</sup>, Küchen- und Servicemanagement) in Berlin, Hamburg und Baden-Württemberg weisen in diese Richtung. Ein anderer, grundlegender Ansatz ist eine kluge Modularisierung, bei der auf einer breiten Grundbildung aufbauend, Module unterschiedlichen Inhalts angeboten werden, die in ihrer Bündelung zu verschiedenen Abschlüssen führen. Die große Chance dieses Ansatzes ist es, dass diese Grundbildung lebenslang ergänzt, aktuelle Trends des Gastgewerbes auch durch berufliche Kompetenzzentren aufgenommen und eine berufliche Qualifizierung schrittweise aufgebaut werden kann. Aus der vermutlich steigenden Anzahl von Beschäftigter mit informell erworbenen aber nicht zertifizierten Qualifikationen könnten auf dem Weg der Nachqualifizierung fachlich sehr gut Mitarbeiter rekrutiert werden. In der Summe kann jedoch von einer Erosion der gastgewerblichen Berufe in der bisherigen Form ausgegangen werden, die jedoch nicht zum Verschwinden des gastronomischen Angebotes führt sondern lediglich zu einer veränderten Form der Leistungserbringung in der Breite, ohne dass die für den Konsumenten erfahrbare Qualität sich wesentlich verändert.

Die Erosion von Berufen weist im Gastgewerbe folgende Merkmale auf: ein immer höherer Anteil einer beruflichen Tätigkeit wird von Fachfremden erbracht. Diese Fachfremden sind in diesem Feld zum Teil auch sehr erfolgreich. Das Einkommen der Beschäftigten liegt in der Domäne unterhalb des Durchschnittseinkommens und ein relativ großer Teil der Beschäftigten steigt aus diesem Bereich in andere, lukrativere Felder um. Diese Entwicklung wurde möglich, weil die jeweiligen Arbeitshandlungen ohne unmittelbar merkbare Qualitätsverluste segmentierbar sind, das Ergebnis der Arbeit bei nicht ganz sachgemäßer Ausführung nicht dramatisch schlechter ist und die möglichen Folgeschäden fehlerhafter Arbeitsleistungen übersehbar sind. Zusätzlich sind die auszuführenden Arbeitshandlungen einfach zu erlernen (z. B. durch die Drei-Stufen-Methode), was bedeutet, dass man durch einfaches Nachmachen ein angemessenes Produkt oder eine akzeptable Dienstleistung bereitstellen kann, sie weisen eine geringe theoretische Tiefe auf und die auszuführende Arbeit hat einen geringen Abstraktionsgrad.

Wenn das in Frage stehende Produkt bzw. die angebotene Dienstleistung weiterhin nachgefragt wird, werden für deren Bereitstellung zwei unterschiedliche Gruppen arbeiten: die sehr gut ausgebildete Gruppe der durch berufliche Bildung Qualifizierten und die größere Gruppe der kaum Ausgebildeten, der temporär Beschäftigten, die von den ersteren angeleitet wird. In dem Moment, in dem der Konsum eines bestimmten Produkte, das Nutzen einer besonderen Dienstleistung eine Distinktion ermöglicht, die mit dem (beruflich hoch qualifizierten) Anbieter sichtbar in Zusammenhang gebracht werden kann, wird berufliche Bildung in der bisherigen Form in einem Nischensegment Bedeutung haben. Die Überführung der hier angebrachten Überlegungen in andere Bereiche muss an dieser Stelle den dortigen Fachvertretern überlassen werden.

## Literatur

ABZ (2015): Auch Konzerne wollen Umsatz einfahren. In: Allgemeine Bäcker Zeitung, 17.08.2015. Online: http://www.abzonline.de/fokus/auch-konzerne-wollen-umsatz-einfahren,7069299841.html (18.08.2015).

Amt für Statistik Berlin-Brandenburg (2013): Umsatz und Beschäftigung im Gastgewerbe in Berlin 2013. Online: http://statistik-berlin-brandenburg.de/publikationen/stat berichte/2014/SB G04-03-00 2013j01 BE.pdf (19.08.2015).

Amt für Statistik Berlin-Brandenburg (Hg.) (2012): Statistischer Bericht. Umsatz und Beschäftigung im Gastgewerbe im Land Berlin 2012. Online: http://statistik-berlin-brandenburg.de/publikationen/stat berichte/2013/SB G04-03-00 2012j01 BE.pdf (19.08.2015).

Amt für Statistik Berlin-Brandenburg (Hg.) (2014): Konjunkturentwicklung Gastgewerbe im Land Berlin. Online: https://www.google.de/?hl=de&gws\_rd=cr,ssl&ei=qQrrVJi2IIe5ygPIvo

HgDQ#hl=de&q=amt+f%C3%BCr+statistik+berlin-brandenburg+konjunkturentwicklung+Gastgewerbe+berlin+2014 (19.08.2015).

Arnold, R./Gonon, P. (2006): Einführung in die Berufspädagogik. Opladen.

Baethge, M./Baethge-Kinsky, V. (2006): Ökonomie, Technik, Organisation: Zur Entwicklung von Qualifikationsstruktur und Qualifikationsprofilen von Fachkräften. In: R. Arnold/A. Lipsmeier (Hg.): Handbuch der Berufsbildung. Wiesbaden.

Beile, J./Drescher-Bonny, I./Maak, K. (o. J.): Zukunft des Backgewerbes. Hg. v. Maack/Partner Wilke. Hamburg.

Online: http://wilke-maack.de/service/gesamtbericht backwaren 0309.pdf (03.07.2012).

BiBB (2010): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2010. Online: http://datenreport.bibb.de/media2010/a12voe\_datenreport\_bbb\_2010.pdf (21.11.2011).

BiBB (2011): "Datensystem Auszubildende" auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder. Online: http://www.bibb.de/de/1108.htm (22.06.2011):

BiBB (Hg.) (2015): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2015. Vorversion 15. April 2015. Online: http://www.bibb.de/dokumente/pdf/bibb datenreport 2015 vorversion.pdf (08.05.2015).

**BMBF** Online: (Hg.) (2012): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2012. http://datenreport.bibb.de/media2012/BIBB Datenreport 2012.pdf (27.08.2012).

Bosch, G./Weinkopf, C. (2011): Arbeitsverhältnisse im Dienstleistungssektor. In: WSI Mitteilungen (9), 439-446.

Bott, P. et al. (2014): Qualifikationsstruktur und Erwerbstätigkeit im Gastgewerbe. Bonn. Online: http://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/7271 (02.06.2014).

Bourdieu, P. (1984): Die feinen Unterschiede. Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft. Frankfurt a.M.

Bundesagentur für Arbeit (Hg.) (2010): Klassifikation der Berufe 2010. Online: https://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Grundlagen/Klassifikation-der-Berufe/KldB2010/Printausgabe-KldB2010/Printausgabe-KldB-2010-Nav.html#top (03.07.2015).

Bundesministerium für Justiz und Verbraucherschutz (Hg.) (1998): Verordnung über die Berufsausbildung im Gastgewerbe. Online: http://www.gesetze-im-internet.de/gastgewausby 1998/BJNR035100998.html (03.07.2015).

Dannenmaier, S./Lindebner, G./Saalfrank, S. (2005): Zukunft Gastronomie. München.

DEHOGA Bundesverband (Hg.) (2015): Ausbildungsbilanz des Gastgewerbes 2005 bis 2014. Online: http://www.dehoga-bundesverband.de/zahlen-fakten/ausbildungszahlen (29.05.2015).

Denk, F. (2015): Das Gesetz der Straße. In: DER TAGESSPIEGEL (21.06.2015), 6.

12

Dettmer, H. (Hg.) (2008): Gastgewerbliche Berufe in Theorie und Praxis. 6. Aufl. Hamburg.

Deutscher Bundestag Drucksache 17/9320 (Hg.) (2012): Arbeits- und Ausbildungsbedingungen im Hotel- und Gaststättengewerbe. Berlin.

Online: http://dipbt.bundestag.de/dip21/btd/17/093/1709320.pdf. (12.07.2013)

DGB Bundesvorstand (Hg.) (2014): Ausbildungsreport 2014. Berlin.

Falser, A./Dahlmann, D. (2011): So is(s)t Deutschland. Nestlé Studie 2011. Frankfurt a.M.

Finkelstein, J. (2012): Fashioning appetite. Restaurants and the making of modern identity. London.

Fündt, S.; Seibel, K. (2014): Abrechnung mit dem Wirt. In: Welt am Sonntag (08.06.2014), 32-33.

Glocke, B. (2015): Das negative Image sitzt fest. In: Allgemeine Hotel- und Gastronomie-Zeitung (02.05.2015), 15.

Grüner, H./Metz, R./Hummel, M. (2007): Der junge Koch, die junge Köchin. Haan-Gruiten.

Klein, H. E./Schöpper-Grabe, S. (2012): Grundbildung und Beschäftigungsfähigkeit von Geringqualifizierten: Betriebliche Anforderungen und arbeitsmarktpolitische Rahmenbedingungen. In: IW-Trends – Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung 39 (2). Online: http://www.iwkoeln.de/de/studien/iw-trends/beitrag/87321 (31.08.2012).

KMK: Rahmenlehrpläne zu Ausbildungsberufen nach BBiG und HwO. Online: http://www.kmk.org/bildung-schule/berufliche-bildung/rahmenlehrplaene-zu-ausbildungsberufen-nach-bbighwo/liste.html (09.11.2010).

Kutscha, G. (2008): Beruflichkeit als regulatives Prinzip flexibler Kompetenzentwicklung – Thesen aus berufsbildungstheoretischer Sicht. In: In: bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online, Ausgabe 14, 1-12.

Online: http://www.bwpat.de/ausgabe14/kutscha bwpat14.shtml (9.11.2015)

Lempert, W. (2002): Berufliche Sozialisation oder Was Berufe aus Menschen machen. Eine Einführung. Baltmannsweiler.

Lempert, W. (2006): Berufliche Sozialisation und berufliches Lernen. In: R. Arnold und A. Lipsmeier (Hg.): Handbuch der Berufsbildung. Wiesbaden, 413-435.

Maack, K.; Haves, J.; Homann, B.; Schmid, K. (2013): Die Zukunft des Gastgewerbes -Beschäftigungsperspektiven Düsseldorf. im deutschen Gastgewerbe. Online: http://www.boeckler.de/pdf/p edition hbs 188. (14.03.2014)

Pahl, J.-P. (2006): Berufsbildung und Berufsbildungssystem - Darstellung und Untersuchung nicht-akademischer und akademischer Lernbereiche. Bielefeld.

Ringelstein, R./Splanemann, L. (2015): Deutschland, ein Sommermärchen. Das deutsche Gastgewerbe verbucht Rekordzahlen. Das schafft auch neue Jobs. In: DER TAGESSPIEGEL (18.08.2015), 13.

Rückert-John, J./John, R./Niessen, J. (2011): Nachhaltige Ernährung außer Haus – der Essaltag von morgen. In: A. Ploeger/G. Hirschfelder/G. Schönberger (Hrsg.): Die Zukunft auf dem Tisch. Analysen, Trends und Perspektiven der Ernährung von morgen. Wiesbaden, 41-56.

Schmidt, M. (2015): Kleine Geschichte vom richtigen Leben. In: Die Zeit (18.06.2015) (25), 49.

SINUS Markt- und Sozialforschung GmbH (Hrsg.): Sinus-Milieus. Online: <a href="http://www.sinus-institut.de/loesungen/sinus-milieus.html">http://www.sinus-institut.de/loesungen/sinus-milieus.html</a> (22.02.2013).

Statista (Hrsg.) (2011): Probleme bei der Besetzung angebotener Ausbildungsplätze - Branchen. Online: <a href="http://de.statista.com/statistik/daten/studie/193328/umfrage/schwierigkeiten-bei-der-besetzung-von-ausbildungsplaetzen-nach-branchen">http://de.statista.com/statistik/daten/studie/193328/umfrage/schwierigkeiten-bei-der-besetzung-von-ausbildungsplaetzen-nach-branchen</a> (17.11.2011).

Zentralverband des Deutschen Bäckerhandwerks e. V. (Hrsg.): Umsatzentwicklung und –verteilung. Online: <a href="http://www.baeckerhandwerk.de/baeckerhandwerk/zahlen-fakten/umsatzentwicklung-und-verteilung">http://www.baeckerhandwerk.de/baeckerhandwerk/zahlen-fakten/umsatzentwicklung-und-verteilung</a> (17.08.2015).

Dieser Beitrag wurde dem bwp@-Format: 

DISKUSSIONSBEITRÄGE zugeordnet.

## **Zitieren dieses Beitrages**

Horlacher, F. (2015): Eating out of home als Professionalisierungszone – (De-)Qualifizierungstendenzen im Gastgewerbe. In: *bwp*@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online, Ausgabe 29, 1-14.

Online: http://www.bwpat.de/ausgabe29/horlacher\_bwpat29.pdf (15-12-2015).

## **Der Autor**



**Dipl.-Ing. FRANZ HORLACHER** 

Institut für Berufliche Bildung und Arbeitslehre

Marchstraße 23, 10587 Berlin

Franz.horlacher@tu-berlin.de

http://www.ibba.tu-ber-

<u>lin.de/menue/berufliche\_bildung/fachdidaktik\_ernaehrung\_und\_lebensmittel-wissenschaft/leitung/</u>