
Meike Ernestine Tecklenburg

Nachhaltiges Handeln in der Kita-Verpflegung: Herausforderungen für die Weiterbildung

Die Anzahl der Kinder, die in ihrer Kindertageseinrichtung (Kita) ein Mittagessen einnehmen, ist seit 2008 um 160 % gestiegen. Um früh die Weichen für einen nachhaltigen Ernährungsstil zu stellen, benötigen die Kinder eine entsprechende Verpflegung. Aufgrund verschiedener Professionen, Rahmenbedingungen in der Kita sowie neuen Anforderungen an die Kita-Verpflegung ergeben sich für die Weiterbildung der Mitarbeitenden neue Herausforderungen.

Schlüsselwörter: Nachhaltiges Handeln, Kita-Verpflegung, Weiterbildung

1 Nachhaltigkeit als Aufgabe in der Kita-Verpflegung

Zur Umsetzung des Leitbilds einer nachhaltigen Entwicklung sind komplexe Maßnahmen erforderlich. Je nach Verständnis von nachhaltiger Entwicklung werden dabei unterschiedliche Schwerpunkte gesetzt und Maßnahmen ergriffen (Elliot, 2006, S.11). Unter einer nachhaltigen Entwicklung wird nicht nur der Schutz unserer Umwelt verstanden, sondern ein mehrdimensionales Gesamtkonzept, das eine Entwicklung einer globalen Gesellschaft beschreibt, welche ökologisch verträglich, sozial gerecht und wirtschaftlich konkurrenz- und leistungsfähig ist. Es gilt einen Lebensstil zu finden, der dem Leitbild einer nachhaltigen Entwicklung entspricht. Eine Transformation hin zur Nachhaltigkeit ist notwendig, da sonst die natürliche Lebensgrundlage der Weltbevölkerung gefährdet ist und die zukünftigen Entwicklungschancen der Gesellschaften deutlich eingeschränkt sind (WBGU, 2011, S.66). Die Umstellung auf eine ausgewogene, gesundheitsfördernde Ernährung in Industrieländern und den schnell wachsenden Mittelschichten in Entwicklungs- und Schwellenländern kann den Konkurrenzdruck in der Landnutzung verringern, beispielsweise durch den damit verbundenen geringen Konsum tierischer Produkte (WBGU, 2011, S.65).

Nahezu alle Arbeits- und Lebensbereiche bieten Anknüpfungspunkte für nachhaltiges Handeln und erfordern ein Handeln in komplexen Zusammenhängen. Dies gilt auch für die Verpflegung in der Kita, deren Angebot saisonal, regional und fair gestaltet werden sollte. Sie sollte aber auch verschiedenen kulturellen und spezifischen Anforderungen gerecht werden. Diese Aufgabe erfordert neben dem Willen zur Veränderung eine nachhaltigkeitsorientierte Kompetenzentwicklung der Menschen, da sie es sind, die Veränderungen im eigenen Privat- und Arbeitsleben an-

stoßen, fördern und etablieren (Tecklenburg, 2015). Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE) zielt darauf ab, Fähigkeiten zu entwickeln, um sich individuell, wie auch gemeinsam mit anderen, für nachhaltige Entwicklungsprozesse reflektiert zu engagieren sowie nicht nachhaltige Entwicklungsprozesse zu analysieren und beurteilen zu können (Programm Transfer-21, 2007, S.7).

1.1 Anforderungen an die Kita, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die Verpflegung

Der Ausbau der Ganztagsbetreuung in Deutschland hat zur Folge, dass mehr als 65 % der Kita-Kinder zwischen drei und sechs Jahren und 80 % der Kita-Kinder unter drei Jahren 2014 ein Mittagessen in der Einrichtung erhielten (Statistisches Bundesamt (StBA), 2015). Allein im Zeitraum von 2008 bis 2014 ist die Anzahl der Kinder, die ihr Mittagessen in der Kita einnehmen, damit um 160 % gestiegen (StBA, 2009, S.55, StBA, 2015, S. 58).

Die veränderten Rahmenbedingungen werden in den meisten aktuellen Bildungsplänen für Kitas der Bundesländer aufgegriffen, indem die Ernährung konkret als Bildungsauftrag genannt wird und zum Teil Anforderungen an die Mitarbeitenden in der Kita formuliert werden. Nur in Bremen wird die Ernährung nicht als selbstständiger Bildungsauftrag aufgeführt, sondern lediglich im Zusammenhang mit anderen Bildungsbereichen erwähnt. Bildung für nachhaltige Entwicklung wird dagegen nicht in allen Bildungsplänen explizit genannt (Stand: Juni 2015), implizit werden in vielen Bildungsplänen aber über Inhalte, Methoden und Arbeitsweisen wichtige Bestandteile der BNE aufgegriffen (Stoltenberg, 2008).

In den meisten Gesetzen der Länder zu Kindertageseinrichtungen wird zudem auf die Mittagsverpflegung als Teil des Leistungsangebots hingewiesen. Allerdings wird nur in Berlin, Bremen, Brandenburg und Sachsen-Anhalt darauf verwiesen, dass diese „gesund“ bzw. „kindgerecht“ sein soll und einzig in Mecklenburg-Vorpommern die Orientierung an dem DGE-Qualitätsstandard für die Verpflegung in Tageseinrichtungen für Kinder gefordert (§ 10, Abs. 1a des Kindertagesförderungsgesetzes – KiföG – M-V 2004, in der Fassung vom 3. November 2014).

Die Anforderungen im Themenfeld der Ernährung sind für die pädagogischen sowie die hauswirtschaftlichen Mitarbeitenden in der Kita daher in den letzten Jahren gestiegen; in einigen Einrichtungen ist die Verpflegung neu als Aufgabe hinzugekommen. Je nach Bundesland werden dabei unterschiedliche Ansprüche an die Kita und damit die Kita-Mitarbeitenden gestellt. Da die Aufgaben überwiegend nicht spezifiziert werden, sind diese variabel durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auslegbar. So gilt es u. a. zu klären, was unter einer gesunden Ernährung und kindgerechten Ernährung verstanden werden soll. Darüber hinaus werden auch von anderen Anspruchsgruppen, wie den Trägern, Eltern und Kindern, Anforderungen an die Mitarbeitenden in der Kita formuliert.

Vor dem Hintergrund der Zunahme ernährungsmitbedingter Erkrankungen wurde von der Deutschen Gesellschaft für Ernährung (DGE) der Qualitätsstandard für die Verpflegung in Tageseinrichtungen für Kinder entwickelt. Der Fokus des DGE-Qualitätsstandards liegt in erster Linie auf Gesundheitsförderung durch Verhältnisprävention, seit der 5. Auflage werden zudem Aspekte der Nachhaltigkeit herausgestellt (DGE, 2014). Kernstück des Qualitätsstandards bilden Anforderungen an die Lebensmittelauswahl und -qualität, die Häufigkeit der Lebensmittelgruppen innerhalb eines Verpflegungszeitraums von 20 Tagen sowie Grundsätze der Speissherstellung. Ferner werden u. a. Anforderungen an die Rahmenbedingungen der Verpflegung wie Hygiene und Schnittstellenmanagement beschrieben (DGE, 2014).

Der DGE-Qualitätsstandard greift die von von Koerber und Leitzmann definierten Grundsätze einer nachhaltigen Ernährung auf (von Koerber & Leitzmann, 2011). Die angebotenen Lebensmittel sollen überwiegend pflanzlich, bevorzugt gering verarbeitet, ökologisch erzeugt, regional und saisonal, umweltverträglich verpackt und fair gehandelt sein (DGE, 2014, S.37). Daneben werden weitere Kriterien definiert, die sich auf den Prozess und die Organisation der Verpflegung beziehen (DGE, 2014, S.37ff.). Es wird damit gefordert den Aspekt der Nachhaltigkeit in allen Handlungsfeldern, vom Einkauf über die Speisenzubereitung sowie die Arbeitsbedingungen bis hin zum gemeinsamen Essen mit den Kindern zu beachten. Eine nachhaltige Verpflegung zeichnet sich dabei nicht nur durch einen nachhaltigen Einkauf aus, sondern auch dadurch, dass auf einen geringen Ressourcenverbrauch bei der Lebensmittelauswahl, eine effiziente und ergonomische Arbeitsgestaltung, eine faire Behandlung der Mitarbeitenden sowie auf eine gute Aus- und Weiterbildung dieser geachtet wird (American Dietetic Association, 2007, S.19, Gregoire, 2013, S.22, Roehl & Strassner, 2012, S.31ff.). Darüber hinaus soll die Verpflegung gesundheitsförderlich und die Wirtschaftsweise nachhaltig sein (American Dietetic Association, 2007, S.19, Gregoire, 2013, S.22).

Durch die Anforderungen an die Lebensmittelauswahl und -qualität unterstützt der DGE-Qualitätsstandard die Erstellung eines gesundheitsfördernden abwechslungsreichen Verpflegungsangebots mit einem großen Anteil an Gemüse und Obst sowie einem geringen Anteil an Fleisch. Ein gesundheitsförderndes Verpflegungsangebot bietet unterschiedliche Anknüpfungspunkte für eine Bildung für nachhaltige Entwicklung: So ist die Verpflegung Teil des gelebten Mensch-Natur-Verhältnisses (Stoltenberg, 2008, S.35), das durch Aufmerksamkeit und Eingehen auf Abläufe und Kreisläufe sowie Zeiten der Natur (z. B. Verfügbarkeit saisonaler Lebensmittel, Produktionsweisen von Lebensmitteln) thematisiert und reflektiert werden kann und das die Kinder z. B. durch Partizipation bei der Lebensmittelauswahl und/oder Speisenplanung aktiv mitbestimmen können. Daneben findet auch das gelebte Mensch-Mensch-Verhältnis Ausdruck im Verpflegungsangebot, beispielsweise durch die Berücksichtigung kultur-spezifischer und regionaler Ess-

gewohnheiten sowie religiöser Aspekte, aber auch spezifischer Bedürfnisse wie Lebensmittelunverträglichkeiten.

Folgende *Herausforderung* lässt sich aus der vorliegenden Betrachtung für die Weiterbildung der Mitarbeitenden in Kitas ableiten: Im Bereich der Kita-Verpflegung und dem Themenfeld Ernährung in Bezug auf nachhaltiges Handeln werden je nach Bundesland unterschiedliche Anforderungen an die Mitarbeitenden gestellt. Zusätzlich richten auch andere Anspruchsgruppen wie die Träger, Eltern und Kinder Anforderungen in diesem Bereich an die Mitarbeitenden. Ein einheitliches Vorgehen in der Weiterbildung in Deutschland ist daher nur dann möglich, wenn sich bundesweit auf gleiche Anforderungen in Bezug auf die Kita-Verpflegung und Ernährungsbildung geeinigt und dies in den Bildungsplänen übernommen wird. Eine solche Einigung ist wünschenswert und ambitioniert zugleich, da die Bildungspläne landesrechtlich geregelt werden.

1.2 Bedeutung der Kita-Verpflegung für das spätere Ernährungsverhalten der Kinder

Für das spätere Ernährungs- und Konsumverhalten der Kinder ist die Verpflegung in Kindertageseinrichtungen von Bedeutung, denn Ernährung ist ein soziales Phänomen: „Was Menschen essen oder nicht essen, wie Nahrung zubereitet wird, woher Menschen sie beziehen und mit wem, wie, wo und wann gegessen wird, all diese Aspekte unterliegen nicht natürlichen Gegebenheiten, sondern werden kulturell geformt“ (Avemann, 2013). Die Ausbildung der Essgewohnheiten von Kindern wird dabei entscheidend durch Wechselwirkungen mit dem soziokulturellen Umfeld geprägt, genauso wie die Ernährungsbildung (Ellrot, 2007, Bartsch et al., 2013), die darauf abzielt, „Menschen zu befähigen, die eigene Ernährung politisch mündig, sozial verantwortlich und demokratisch teilhabend unter komplexen gesellschaftlichen Bedingungen zu entwickeln und zu gestalten“ (Bartsch et al., 2013). Ernährungsbildung leistet sowohl einen Beitrag zur Gesundheitsförderung als auch zum nachhaltigen Konsumverhalten, da hier Grundfertigkeiten, Werthaltungen und Überzeugungen gefördert werden, die später eine große Rolle dabei spielen, wie sich eine Person gegenüber ihren Mitmenschen und ihrer Umwelt verhält. Die Grundlagen für Einstellungen, Werte und Wissen werden dabei in den ersten Lebensjahren gelegt (Stoltenberg, 2008, S.32). Das wichtigste Lernprinzip für Kinder ist das Imitationslernen (Ellrot, 2007). Das bedeutet, übertragen auf die Kita und das Themenfeld Ernährung, dass die Mitarbeitenden eine Vorbildfunktion haben, insbesondere bei der Mahlzeiteneinnahme, da weitere Aktivitäten der Ernährungsbildung nur selten fester Bestandteil des Kita-Alltags sind (Arens-Azevedo, Pfannes & Tecklenburg, 2014, S.23). Daneben hat u. a. die Verfügbarkeit unterschiedlicher Lebensmittel in der Kita einen Einfluss auf die Entwicklung der Essgewohnheiten der Kinder (Ellrot, 2007, Bartsch et al., 2013).

Als größte Herausforderung bei der Verpflegung wurde in der Studie „Is(s)t Kita gut?“ das Kostenmanagement genannt (Arens-Azevedo et al., 2014, S.25). An zweiter Stelle wurde Platzmangel angeführt, dicht gefolgt von der Ernährungsbildung, der Qualitätssicherung und dem Hygienemanagement, der Personalbemessung und der Menü- und Rezeptplanung. Von weniger als 20 % der Kitas wurden auch die Ausstattung, die Schulung des Personals, der Umgang mit den Eltern sowie Prozessabläufe und Schnittstellen genannt. Die Aufstellung zeigt, dass von den Mitarbeitenden in der Kita-Verpflegung vielfältige Herausforderungen angegeben werden, die insbesondere die Organisation und das Kostenmanagement betreffen. Darüber hinaus wird deutlich, dass die Rahmenbedingungen in denen eine Ernährungssozialisation und -bildung in der Kita abläuft sehr unterschiedlich sind. Daneben zeigte die Studie, dass die Mitarbeitenden in etwas mehr als der Hälfte (ca. 55 %) der Einrichtungen nicht in Bezug auf die Verpflegung weitergebildet werden (Arens-Azevedo et al., 2014, S.18).

Folgende *Herausforderung* lässt sich aus diesen Erkenntnissen zusammenfassend darstellen: die unterschiedlichen finanziellen, räumlichen und personellen Ressourcen in der Kita ermöglichen den Mitarbeitenden ganz unterschiedliche Handlungs- und Gestaltungsmöglichkeiten für nachhaltiges Handeln im Rahmen der Verpflegung, der Ernährungssozialisation und -bildung. Daneben beeinflussen die Rahmenbedingungen auch die Kompetenzentwicklung der Mitarbeitenden, wie z. B. ihre Möglichkeiten an Weiterbildungen in Bezug auf eine nachhaltige Verpflegung teilzunehmen. Die Handlungs- und Gestaltungsmöglichkeiten sind auch im Rahmen der Kompetenzentwicklung der Mitarbeitenden für nachhaltiges Handeln relevant. Denn nur wenn Handlungs- und Gestaltungsmöglichkeiten für nachhaltiges Handeln in der Kita-Verpflegung vorhanden sind, kann der Mitarbeitende selbst den Bedarf für eine Kompetenzentwicklung in diesem Bereich wahrnehmen und dafür eine intrinsische Motivation entwickeln (Schmitz, Dietz & Eberhardt, 2009, S.12). Die Schaffung von kompetenzförderlichen Lern- und Arbeitsbedingungen stellt daher eine weitere Herausforderung für die Weiterbildung dar.

2 Anknüpfungspunkte für eine betriebliche Bildungsarbeit im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung

Die skizzierten Veränderungen zeigen, dass im Themenfeld Ernährung und Verpflegung vielfältige, neue Anforderungen an die pädagogischen sowie hauswirtschaftlichen Mitarbeitenden in der Kita gestellt werden, die es notwendig machen die berufliche Handlungskompetenz in diesem Bereich zu fördern. Berufsbildung für eine nachhaltige Entwicklung (BBNE) will eine umfassende nachhaltigkeitsbezogene berufliche Handlungskompetenz fördern und zielt auf Problemlösung durch

Nachhaltiges Handeln

Berufsarbeit in Übereinstimmung mit der Leitidee der nachhaltigen Entwicklung (Kuhlmeier, 2014, S. 207).

Für die betriebliche Bildungsarbeit, zu der auch die formale Weiterbildung gehört, ist das Leitbild der Kita sowie ihre Struktur und Kultur zu beachten, um nachhaltiges Handeln in der Kita zu fördern. Strukturen und das Handeln bedingen sich gegenseitig, wie die ‚theory of structuration‘ von Anthony Giddens zeigt (Giddens, 1984, Giddens, 1992). Die auf dieser Theorie basierenden strukturations-theoretischen Ansätze legen dar, dass Verhalten, Handlungen und Entwicklungsprozesse in Organisationen weder hauptsächlich von den gesellschaftlichen und organisatorischen Strukturen noch einseitig durch den Eigenwillen und die Selbststeuerung der Organisationsmitglieder bestimmt werden (Faulstich, 1998, S.8, Dehnbostel, Elsholz & Gillen, 2007, S.19). Für die betriebliche Bildungsarbeit für eine nachhaltige Entwicklung bedeutet dies, dass auch die Strukturen im Betrieb beachtet werden müssen, da diese in einer Wechselbeziehung zur Kompetenzentwicklung in den Dimensionen Fachkompetenz, Sozialkompetenz und Personal- bzw. Humankompetenz stehen (Dehnbostel, 2015, S.20ff.). Um nachhaltiges Handeln in der Kita zu fördern, ist es notwendig, neben formalen Weiterbildungsangeboten auch kompetenzförderliche Arbeits- und Lernbedingungen für die Mitarbeitenden zu schaffen. Dafür muss zunächst geklärt werden, welche Kompetenzen in diesem Bereich gezielt gefördert werden sollen.

Hierzu werden in einem ersten Schritt die Kompetenzmodelle und -konzepte einer Berufsbildung für eine nachhaltige Entwicklung (BBNE) betrachtet, die eine Grundlage für Empfehlungen für eine nachhaltigkeitsorientierte Weiterbildung in der Kita-Verpflegung darstellen können.

2.1 Kompetenzmodelle und -konzepte für eine BBNE

In der Berufspädagogik gibt es verschiedene Konzepte und Ansätze, um den Gedanken der Nachhaltigkeit in der beruflichen Bildung zu implementieren (Kastrup, 2013, S.3). Hahne & Kutt (2003, S. 176) haben in einem Entwurf für einen „Orientierungsrahmen Berufsbildung für eine nachhaltige Entwicklung“ folgende allgemeinberufliche Kernkompetenzen identifiziert:

- Systemisches, vernetztes Denken; Verfügbarkeit über berufsübergreifendes Wissen und seine Anwendung in konkreten Situationen,
- Fähigkeit im Umgang mit Komplexität, die prinzipiell durch das Zusammenwirken ökonomischer, ökologischer und soziokultureller Komponenten bei nachhaltigkeitsbezogenem Verhalten besteht,
- Verstehen kreislaufwirtschaftlicher Strukturen und Lebenszyklen,
- Soziale Sensibilität, interkulturelle Kompetenz und Bereitschaft zu globaler Perspektive individuellen Handelns,

- Kommunikations- und Beratungskompetenz zur Gestaltung von Netzwerken sowie Fähigkeit zum konstruktiven Umgang mit Konflikten und scheinbaren Widersprüchen,
- Wertorientierungen im Zusammenhang mit nachhaltiger Entwicklung, wie Wirtschaftsethik, Solidarität, Toleranz, Verantwortungsbewusstsein.

Die genannten Kernkompetenzen sprechen fachliche, soziale und personale Kompetenzen auf einem hohen Abstraktionsniveau an. Ketttschau (2014, S. 33) weist darauf hin, dass hier das Bild einer kompetenten Fachkraft gezeichnet wird, die mit der Komplexität, den stetigen Wechselbeziehungen und den allgegenwärtigen Konflikten und Widersprüchen auf dem Feld der Nachhaltigkeit kognitiv und emotional umzugehen weiß und über eine klare ethische Position und Werthaltung verfügt. Dabei ist zu berücksichtigen, dass aus ökonomischen, ökologischen und sozialen Problemen Widersprüche resultieren, die von jedem Menschen unterschiedlich wahrgenommen und interpretiert werden (Fischer & Gerdsmeyer, 2007, S.186). Dies geschieht u. a., da jeder Mensch aufgrund unterschiedlicher Biografien seine eigene Werthaltung entwickelt (ebd.).

Ketttschau (2014) hat die Domäne der Ernährung und Hauswirtschaft näher betrachtet und Nachhaltigkeitskompetenzen bezogen auf diese Domäne formuliert (s. Tabelle 1). Diese Nachhaltigkeitskompetenzen befinden sich ebenfalls auf einem hohen Abstraktionsniveau und wurden nicht spezifisch für die Kita-Verpflegung formuliert. Die genannten Kompetenzdimensionen müssen daher in Bezug auf den Bildungszusammenhang in der Kita-Verpflegung an den erreichten bzw. den noch anzustrebenden Bildungsstand der Kita-Mitarbeitenden angepasst werden.

Zusammenfassend lassen sich hieraus folgende *Herausforderungen* ableiten:

- Es ist notwendig, das berufliche Handlungsfeld der Kita-Verpflegung und seine Handlungssituationen auf ihre Bedeutsamkeit für eine nachhaltige Entwicklung zu analysieren, um zu klären, welches Verständnis von nachhaltigem Handeln als Referenz für eine nachhaltigkeitsorientierte Weiterbildung im Bereich der Kita-Verpflegung heranzuziehen ist.
- Es muss der Bedarf an Weiterbildung aus Sicht der in diesem Bereich tätigen Mitarbeitenden geklärt werden. Hierzu sollten die Mitarbeitenden zum einen nach ihrem Verständnis von einer gesundheitsförderlichen Ernährung und von Nachhaltigkeit gefragt werden, zum anderen auch nach Herausforderungen und Handlungen bei denen sie den Aspekt der Nachhaltigkeit berücksichtigen. Vor diesem Hintergrund müssen auch die formalen beruflichen Qualifikationen der Kita-Mitarbeitenden betrachtet werden, die im Verpflegungsbereich tätig sind.

Nachhaltiges Handeln

Tab. 1: Nachhaltigkeitskompetenzen für die Domäne Ernährung und Hauswirtschaft (Kett-schau, 2014, S.33)

Kompetenzdimensionen der Handlungskompetenz	Nachhaltigkeitskompetenzen
Fachkompetenz	<ul style="list-style-type: none"> - überfachliches Wissen und Können zu berufsbezogenen und berufsübergreifenden Nachhaltigkeitsfragen verfügen (z. B. Lebensmittelqualität und -deklaration) - Erkennen von nachhaltigkeitsrelevanten System- und Prozesszusammenhängen (z. B. Problematik Fleischverzehr)
Methodenkompetenz	<ul style="list-style-type: none"> - Methoden mit Nachhaltigkeitsrelevanz (z. B. Zubereitungstechniken) sicher anwenden - Arbeitsprozesse unter Nachhaltigkeitszielen strukturieren (z. B. „job enrichment“), Lösungsstrategien nachhaltigkeitsorientiert anwenden (z. B. Abfallvermeidung)
Sozialkompetenz	<ul style="list-style-type: none"> - Nachhaltigkeitsorientierte Kundenkommunikation, - Beratung, Konsensfindung bzw. Interessenausgleich (z. B. Umstellung im Speisenangebot) - Nachhaltigkeitsorientierte Teamarbeit, Arbeitsabläufe für sich und andere nachhaltig gestalten (z. B. Integration von Hilfskräften in das Team)
Personalkompetenz	<ul style="list-style-type: none"> - Nachhaltigkeitsorientierte Werteorientierung im praktischen Handeln umsetzen (z. B. Vermeidung von Lebensmittelverlusten) - Motivation und Verantwortung für sich und andere entwickeln

2.2 Berufliche Qualifikation der Mitarbeitenden

Zur beruflichen Qualifikation der Mitarbeitenden, die in der Kita-Verpflegung tätig sind, ist bisher wenig bekannt. Vom Statistischen Bundesamt wird zwar die Anzahl des beschäftigten pädagogischen Personals und deren Qualifikation sowie die Anzahl des im hauswirtschaftlichen und technischen Bereich beschäftigten Personals erhoben, allerdings wird dabei weder die formale Qualifikation des im hauswirtschaftlichen und technischen Bereich tätigen Personals erfasst, noch die genaue

Anzahl an Personen, die mit Aufgaben der Verpflegung in den Einrichtungen betraut sind (StBA, 2015).

Im Rahmen der Studie „Is(s)t Kita gut“, die im Auftrag der Bertelsmann Stiftung durchgeführt wurde, wurden 1082 Einrichtungen in ganz Deutschland befragt (Arens-Azevedo et al., 2014). Nur 61,8 % der Einrichtungen beschäftigten überhaupt Hauswirtschafts- bzw. Küchenpersonal. Hierbei handelt es sich sowohl um Fachkräfte sowie An- und Ungelernte (Arens-Azevedo et al., 2014, S.18). Nur 33,1 % der Kitas gaben an, dass bei ihnen eine hauswirtschaftliche Fachkraft tätig ist. Folglich übernimmt häufig das pädagogische Personal Tätigkeiten im Zusammenhang mit der Verpflegung.

Erzieherinnen und Erzieher stellen den größten Anteil des pädagogischen Leitungs- und Verwaltungspersonals mit 67,3 % (StBA, 2015, S.45). In der Ausbildung zur Erzieherin und zum Erzieher nimmt das Themenfeld Ernährung keinen großen Stellenwert ein. Nur in einzelnen Bundesländern, wie z. B. seit 2013 in Hamburg, werden bisher die in den Bildungsempfehlungen neu definierten Anforderungen an das Themenfeld Ernährung in der Ausbildung aufgegriffen. Die Erzieherinnen und Erzieher verfügen daher nur selten über Kompetenzen in diesem Bereich. Eine externe Unterstützung für eine Qualifizierung der pädagogischen Fachkräfte ist somit erforderlich (Bartsch et al., 2013).

Bei den hauswirtschaftlichen Fachkräften, zu denen Hauswirtschafterinnen und Hauswirtschafter, Köchinnen und Köche, hauswirtschaftliche Betriebsleiterinnen und -leiter, Hauswirtschaftsmeisterinnen und -meister, Diätassistentinnen und Diätassistenten oder Ökotrophologinnen und Ökotrophologen gezählt werden, stellt sich die Situation etwas anders dar. Diese verfügen über Ernährungsfachwissen, wobei auch in ihrer Ausbildung nachhaltiges Handeln vermutlich keinen einheitlich großen Stellenwert hatte, obwohl eine ökologische und nachhaltige Orientierung in der Hauswirtschaft bereits seit Ende der 1980er Jahre diskutiert wird (Klöber & Klöber, 2011, Arens-Azevedo & Bober, 1992, S.18ff.).

Kompetenzen, die für nachhaltiges Handeln relevant sind, können allerdings nicht nur im Arbeitsleben, sondern auch im Privatleben angeeignet werden, denn berufliche Handlungskompetenz entsteht im Spannungsfeld formaler und informeller Kontexte und Lernumgebungen (Muster & Schrader, 2011, Dehnbostel 2013, S. 86). Unterschiedliche Studien zum Nachhaltigkeits- bzw. Umweltbewusstsein in Deutschland zeigen, dass bereits allgemeine Kompetenzen für nachhaltiges Handeln im Privatleben erworben wurden. In diesen wurde das Umweltbewusstsein im Ernährungsbereich und bei der Haushaltsorganisation als hoch beurteilt (Rückert-John, Bormann & John, 2013, S.42ff., Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und Reaktorsicherheit (BMU), 2012, S. 8). Für nachhaltiges Handeln in der Kita ist daher auch relevant, inwiefern die Mitarbeitenden die Möglichkeit haben Aspekte der Nachhaltigkeit in ihrer Arbeit zu berücksichtigen.

Hieraus lassen sich schließlich folgende Herausforderungen ableiten:

Nachhaltiges Handeln

- In den Weiterbildungsangeboten müssen die unterschiedlichen Voraussetzungen der pädagogischen und hauswirtschaftlichen Mitarbeitenden berücksichtigt werden. Daher sollten für die beiden Professionen sowohl getrennte als auch gemeinsame Angebote entwickelt werden. Gemeinsame Weiterbildungsangebote sind notwendig, damit der Austausch und die Zusammenarbeit zwischen den pädagogischen sowie hauswirtschaftlichen Mitarbeitenden an den Schnittstellen in der Kita gefördert werden. So können die hauswirtschaftlichen Fachkräfte u. a. bei Aktivitäten der Ernährungsbildung ihr Fachwissen einbringen, aber auch die Ausgabe und Esssituation können gemeinsam gestaltet und z. B. angebotene Speisen besser mit den Kindern besprochen werden.
- Die Handlungs- und Gestaltungsmöglichkeiten für nachhaltiges Handeln in der Kita-Verpflegung der Mitarbeitenden müssen erfasst werden.

3 Fazit

Die sechs skizzierten Herausforderungen zeigen, dass in der Kita-Verpflegung sehr unterschiedliche Rahmenbedingungen und Ausgangssituationen für eine Weiterbildung für nachhaltiges Handeln bestehen.

Während auf übergeordneter Ebene zu klären ist, welche Anforderungen an eine nachhaltige Verpflegung, Ernährungssozialisation und -bildung in der Kita gestellt werden und wie Nachhaltigkeit in der Kita-Verpflegung verstanden wird, stellen auch die unterschiedlichen personellen, räumlichen und finanziellen Ressourcen in der Kita-Verpflegung eine Herausforderung dar. So sind in der Kita-Verpflegung unterschiedliche Professionen tätig, die zum einen verschiedene Kompetenzen für nachhaltiges Handeln mitbringen und zum anderen gemeinsam in einem multidisziplinären Team für das Ziel einer nachhaltigen Verpflegung und Ernährungssozialisation gewonnen werden müssen. Daneben stellen die unterschiedlichen Ressourcen auch vielfältige Anforderungen an die Schaffung kompetenzförderlicher Arbeits- und Lernbedingungen sowie an Angebote formaler Weiterbildung. Folgende Forschungsfragen lassen sich aus den gewonnenen Erkenntnissen abschließend ableiten:

- Welches Verständnis von nachhaltigem Handeln kann als Referenz für eine nachhaltigkeitsorientierte Weiterbildung dienen?
- Welche Anforderungen werden von den unterschiedlichen Anspruchsgruppen an eine nachhaltige Verpflegung und Ernährungssozialisation in der Kita gestellt?
- In welchen Handlungssituationen können Aspekte einer nachhaltigen Entwicklung berücksichtigt werden?
- Welche Handlungs- und Gestaltungsmöglichkeiten für nachhaltiges Handeln haben die Mitarbeitenden in der Kita-Verpflegung?

- Welche Kompetenzen sollen für nachhaltiges Handeln in der Kita-Verpflegung gefördert werden?

Durch die Klärung dieser Forschungsfragen kann ein Referenzmodell für die Gestaltung einer Weiterbildung im Sinne von BBNE in der Kita-Verpflegung entwickelt werden, das eine Grundlinie für die praktische Umsetzung und den theoretischen Diskurs darstellt, da es die wichtigsten Dimensionen und Kategorien einer solchen Weiterbildung umfasst.

Literatur

- American Dietetic Association (Hrsg.). (2007). *Healthy Land, healthy people: Building a better understanding of sustainable food system for food and nutrition professionals*. [www.hendpg.org/docs/Sustainable_Primer.pdf].
- Arens-Azevedo, U. & Bober, S. (Hrsg.). (1992). *Hauswirtschaft mit Zukunft! Workshop am 14. und 15. November 1991*. Hamburg: Fachhochschule Hamburg.
- Arens-Azevedo, U., Pfannes, U. & Tecklenburg, M. E. (2014). *Is(s)t KiTa gut? KiTa-Verpflegung in Deutschland: Status quo und Handlungsbedarfe*. Bielefeld: Bertelsmann-Stiftung.
- Avemann, K. (2013). Wofür steht Mündigkeit in der Ernährung? Eine diskursanalytische Betrachtung vor dem Hintergrund der Postwachstumsdebatte. *Sozialwissenschaften und Berufspraxis (SuB)*, 36(1), 30-45.
- Bartsch, S., Büning-Fesel, M., Cremer, M., et. al (2013). Special Ernährungsbildung: Ernährungsbildung – Standort und Perspektiven. *Ernährungs-Umschau*, (2), 84-95.
- BMU Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und Reaktorsicherheit (Hrsg.) (2012). *Naturbewusstsein 2011 – Bevölkerungsumfrage zu Natur und biologischer Vielfalt*. [https://www.bfn.de/0309_naturbewusstsein2011.html].
- Dehnbostel, P. (2013). Übergänge und Kontexte zwischen formalen, nichtformalen und informellen Bildungs- und Qualifizierungsprozessen. In A. Fischer & G. Hahn (Hrsg.), *Vielfalt an Übergängen in der beruflichen Bildung – Zwölf Ansichten* (S. 85-100). Baltmansweiler: Schneider Verlag Hohengehren.
- Dehnbostel, P. (2015). *Betriebliche Bildungsarbeit. Kompetenzbasierte Aus- und Weiterbildung im Betrieb* (2. Aufl.). Baltmansweiler: Schneider Verlag Hohengehren.
- Dehnbostel, P., Elsholz, U. & Gillen, J. (2007). Konzeptionelle Begründungen und Eckpunkte einer arbeitnehmerorientierten Weiterbildung. In P. Dehnbostel, U. Elsholz & J. Gillen (Hrsg.), *Kompetenzerwerb in der Arbeit. Perspektiven arbeitnehmerorientierter Weiterbildung* (S. 13-30). Berlin: Edition sigma. [http://dx.doi.org/10.5771/9783845267210-13].

- DGE Deutsche Gesellschaft für Ernährung (Hrsg.). (2014). *DGE-Qualitätsstandard für die Verpflegung in Tageseinrichtungen für Kinder*. Bonn: DGE.
- Elliott, J. A. (2006). *An introduction to sustainable development*. London/New York: Routledge.
- Ellrot, T. (2007). Wie Kinder essen lernen. *Ernährung – Wissenschaft und Praxis*, (4), 167-173. [<http://dx.doi.org/10.1007/s12082-007-0041-3>].
- Faulstich, P. (1998). *Strategien der betrieblichen Weiterbildung. Kompetenz und Organisation*. München: Vahlen.
- Giddens, A. (1984). *Interpretative Soziologie*. Frankfurt am Main: Campus.
- Giddens, A. (1992). *Die Konstitution der Gesellschaft: Grundzüge einer Theorie der Strukturierung*. Frankfurt am Main: Campus.
- Gregoire, M. B. (2013). *Food Service Organizations: A Managerial and Systems Approach*. (8. Aufl.). Boston: Pearson.
- Hahne, K. & Kutt, K. (2003). Entwurf für einen Orientierungsrahmen „Berufsbildung für eine nachhaltige Entwicklung“. In BMBF (Hrsg.), *Berufsbildung für eine nachhaltige Entwicklung – Erste bundesweite Fachtagung*. Osnabrück (S.174-179). Bonn: BMBF.
- Kastrup, J. (2013). Leitlinien für die didaktische Gestaltung der Berufsbildung für eine nachhaltige Entwicklung anhand von Beispielen aus der Ernährung und Hauswirtschaft. *bwp@ Spezial 6 – Hochschultage Berufliche Bildung 2013*, Fachtagung 11, 1-12.
- Kettschau, I. (2014). Berufspädagogische Einführung. In I. Kettschau & N. Mattausch. *Nachhaltigkeit im Berufsfeld Ernährung und Hauswirtschaft am Beispiel der Gemeinschaftsverpflegung* (S.30-36). Hamburg: Handwerk und Technik.
- Klöber, M. C. & Klöber, R. (2011). Hauswirtschaft: Vielfältig – Nachhaltig – Zukünftig oder Hauswirtschaft hat Zukunftsperspektive. Schwerpunkt. *fundus* (4).
- Kulmeier, W., Mohoric, A. & Vollmer, T. (Hrsg.). (2014). *Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung. Modellversuche 2010–2013: Erkenntnisse, Schlussfolgerungen und Ausblicke*. Bielefeld: Bertelsmann.
- Muster, V. & Schrader, U. (2011). Green Work-Life Balance: A New Perspective for Green HRM. *Zeitschrift für Personalforschung, German Journal of Research in Human Resource Management*, 25 (2), 140-156.
- Roehl, R. & Strassner, C. (2012). *Inhalte und Umsetzung einer nachhaltigen Verpflegung. Schriftreihe des Projektes Nachhaltigkeitsorientiertes Rahmencurriculum für die Ernährungs- und Hauswirtschaftsberufe*. Münster: Fachhochschule/Institut für Berufliche Lehrerbildung.
- Rückert-John, J., Bormann, I. & John, R. (2013). *Umweltbewusstsein in Deutschland 2012. Ergebnisse einer repräsentativen Bevölkerungsumfrage*. Berlin: Umweltbundesamt.

- Schmitz, G., Dietz, G. & Eberhardt, S. (2009). *Empowerment als ganzheitliches Managementkonzept zur Steuerung der individuellen Lösungskompetenz bei Lösungsanbietern: Wirkungsmechanismen und Implementierung*. Duisburg: Universität, Mercator School of Management.
- StBA Statistisches Bundesamt (Hrsg.). (2009). *Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen am 15.03.2008*. Wiesbaden.
- StBA Statistisches Bundesamt (Hrsg.). (2015). *Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege am 01.03.2015*. Wiesbaden. [<https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Soziales/KinderJugendhilfe/TageseinrichtungenKindertagespflege.html>].
- Tecklenburg, M. E. (2015). Nachhaltigkeit als Herausforderung in der Kita-Verpflegung. In S. Niersbach, N. Klünder & K. Schauerte (Hrsg.), *Jahrbuch Junge Haushaltswissenschaft 2014* (S. 6-14). Gießen: Junges Forum – Beirat für Nachwuchsarbeit in der Deutschen Gesellschaft für Hauswirtschaft e. V.
- Von Korber, K. & Leitzmann C. (2011). Empfehlungen für eine nachhaltige Ernährung: vom Wissen zum Handeln. In I. Hoffmann, K. Schneider & C. Leitzmann (Hrsg.), *Ernährungsökologie* (S. 148-154). München: oekom.
- WBGU Wissenschaftlicher Beirat der Bundesregierung Globale Umweltveränderungen (Hrsg.). (2011). *Hauptgutachten. Welt im Wandel. Gesellschaftsvertrag für eine große Transformation*. Berlin: WBGU.

Verfasserin

Meike Ernestine Tecklenburg

Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg

Ulmenliet 20

D-21033 Hamburg

E-Mail: metecklenburg@posteo.de

Internet: www.haw-hamburg.de