

Fara Steinmeier & Julia Kastrup

Aus- und Weiterbildung in der Gemeinschaftsverpflegung – eine Bestandsaufnahme zu und Analyse von Angeboten und deren Nachfrage

Die Gemeinschaftsverpflegung zeigt u. a. durch gesellschaftliche Veränderungen ein stetiges Wachstum – Corona ausgenommen – auf. Dem gegenüber steht eine prekäre Personalsituation, geprägt durch Fachkräftemangel. Die gastgewerblichen Ausbildungsberufe wurden zum 1. August 2022 novelliert. Auf Ebene der Weiterbildung besteht weiterhin Handlungsbedarf. Der Beitrag gibt einen Überblick über Aus- und Weiterbildungsoptionen und deren Nachfrage.

Schlüsselwörter: Ausbildung, Weiterbildung, Gemeinschaftsverpflegung, formale Bildung, non-formale Bildung

Vocational and professional training in mass catering – an inventory and analysis of offers and their demand

The mass catering sector is growing steadily – with the exception of Corona – due to social changes, among other things. Opposite, there is a precarious personnel situation, characterised by a lack of skilled workers. The apprenticeship professions in the hospitality industry were amended on 1 August 2022. There is still a need for action at the level of further training. The article gives an overview of training and further training options and their demand.

Keywords: vocational training, professional training, mass catering, formal education, non-formal education

1 Einleitung

Der als Gastronomie zu bezeichnende Außer-Haus-Markt im Verpflegungsbereich mit Nahrungsmitteln und Getränken ist neben dem Beherbergungsgewerbe Teil des Gastgewerbes. Die Außer-Haus-Verpflegung bzw. die Gastronomie wird wiederum i. d. R. in Individual- und Gemeinschaftsverpflegung differenziert (Steinel, 2008, S. 14–16). Die Gemeinschaftsverpflegung umfasst dabei die Verpflegung einer abgegrenzten Personengruppe in bestimmten Lebenssituation wie bspw. die Kita-, Schul-, Betriebs- oder Seniorenverpflegung und wird in die drei Segmente Education, Business und Care systematisiert (u. a. Paulus, 1988, S. 230; Wetterau &

| Aus- & Weiterbildung in der Gemeinschaftsverpflegung

Schmidt, 2015, S. 36 f.). Im vorliegenden Beitrag wird der Fokus auf die Gemeinschaftsverpflegung gelegt.¹

Durch demographische und gesellschaftliche Veränderungen – wie beispielsweise die Zunahme der älteren Bevölkerung, der Anstieg des durchschnittlichen Lebensalters, die Erhöhung der Frauenerwerbsquote, der flächendeckende Ausbau von Ganztagschulen, der Anstieg der Studierendenzahl an deutschen Hochschulen, der steigende Wunsch nach Individualisierung und Flexibilitätserwartungen auf dem Arbeitsmarkt, die Veränderung der Konsumgewohnheiten der Endverbraucherinnen und Endverbraucher sowie die Zunahme an Singlehaushalten – ist die Nachfrage nach Verpflegungsleistungen im Gastgewerbe in den letzten Jahren immer weiter angestiegen (Wetterau & Schmidt, 2015, S. 36, 40; Brunner & Schönberger, 2005, S. 240–241). 2019 nahmen 12,4 Milliarden Gäste die Verpflegungsangebote des Gastgewerbes wahr (BVE, 2020, S. 36). Das Gastgewerbe ist damit zu einem der am stärksten wachsenden Wirtschaftssektoren im Bereich der Ernährungsdienstleistungen geworden; nach dem Lebensmitteleinzelhandel spielt das Gastgewerbe inzwischen eine zentrale Rolle in der Ernährungsbranche (ebd.). Die Corona-Pandemie führte jedoch aufgrund der Schließungen vieler Einrichtungen des Gastgewerbes im Lockdown zu einem starken Einbruch der wachsenden Branche (BVE, 2021, S. 37). 2020 wurde für die Gastronomie ein Umsatzrücklauf von -32,0 % gegenüber dem Vorjahr errechnet (DEHOGA, 2021) sowie ein Besucherrückgang in Höhe von 32 % (BVE, 2021, S. 37). Während der Care-Bereich durch die weitere Versorgung der Bewohnerinnen und Bewohner sowie Patientinnen und Patienten nur bedingt betroffen war,² wirkte sich die Corona-Pandemie durch Schließungen von Kita und Schulen sowie der Homeoffice-Angebotspflicht direkt auf Verpflegungseinrichtungen der Segmente Education und Business aus. Die für die Gemeinschaftsverpflegung mit der Pandemie verbundenen Herausforderungen – wie z. B. der Fortführung von Homeoffice-Angeboten mit der Konsequenz, dass weniger Gäste pro Tag vor Ort angesprochen werden können (z. B. Schmid & Reif, 2022, S. 34) – gilt es zu lösen, um mit innovativen Konzepten und Lösungen die Zielgruppen weiter zu verpflegen.

Die Corona-Pandemie hat die Personalsituation in der Gastronomie weiter verschärft. Selbst als die Branche noch von einem starken Wachstum geprägt war, stand die Gastronomie bereits einer prekär zu bezeichnenden Personalsituation gegenüber, bei der der Fachkräftemangel, unbesetzte Ausbildungsplätze, viele Teilzeitbeschäftigungen bei unterdurchschnittlicher Lohnentwicklung sowie eine hohe Zahl an un- und angelernten Beschäftigten als große Herausforderung benannt werden. Nur durch den geringen, unverzichtbaren Anteil an gut ausgebildeten Fachkräften, die die formal nicht qualifizierten Personen anleiten, kann die hohe Qualität der Dienstleistung gesichert werden (ArbeitGestalten, 2017, S. 13). Das ausgebildete Personal stellt demnach den Schlüssel dar, um überhaupt die Dienstleistung verrichten zu können. U. a. um die Ausbildung im Gastgewerbe attraktiver zu gestalten und damit dem Fachkräftemangel entgegen zu wirken, hat das Bundesinstitut für Berufsbildung gemeinsam mit den zuständigen Bundesministerien, den Sozialpartnern und Sach-

verständigen der betrieblichen Praxis die Ordnungsmittel für die gastgewerblichen Ausbildungsberufe novelliert. Die Novellierungen treten zum 1. August 2022 in Kraft (siehe Kapitel 2).

Ziel des vorliegenden Beitrags ist es, Aus- und Weiterbildungsangebote in der Gemeinschaftsverpflegung aufzuzeigen und das Nachfrageverhalten zu analysieren. Hierzu werden zunächst Angebote formaler Aus- und Weiterbildungsangebote dargestellt und non-formale Weiterbildungsoptionen exemplarisch am Themenfeld der Nachhaltigkeit durchleuchtet (Kapitel 2). Es folgt die Darstellung der Nachfrage nach diesen Angeboten (Kapitel 3). Der Beitrag schließt mit Schlussfolgerungen im Hinblick auf Handlungsbedarfe im Kontext von Aus- und Weiterbildungen und einem Ausblick (Kapitel 4).

2 Aus- und Weiterbildungsoptionen

2.1 Möglichkeiten der formalen Berufsausbildung unter Berücksichtigung des Novellierungsprozesses

In der Gemeinschaftsverpflegung gibt es diverse Ausbildungsmöglichkeiten, die neben dem wohl am häufigsten zugeordneten Beruf der Köchin bzw. des Koches bestehen. So sind häufig auch Ausbildungen zur Fachkraft für Gastronomie (Bezeichnung vor der Novellierung zum 01.08.22: Fachkraft im Gastgewerbe), zu Fachfrauen und -männern für Restaurants und Veranstaltungsgastronomie (Bezeichnung vor der Novellierung zum 01.08.22: Restaurantfachfrau/-mann), zu Fachfrauen und -männern für Systemgastronomie und/oder als Hauswirtschafterin bzw. Hauswirtschafter³ in Einrichtungen dieses Segments möglich. Fachpraktiker-Ausbildungen (u. a. Fachpraktiker/Fachpraktikerin Küche oder Hauswirtschaft) ergänzen die Angebote. Je nach Art und Größe des Betriebs werden darüber hinaus auch Ausbildungen im Bäcker- und Konditorenhandwerk, zu Diätassistentinnen und Diätassistenten, Fachkräften für Lebensmitteltechnik, Fleischerinnen und Fleischern sowie Verkaufsbetriebe, wie z. B. die Fachverkäuferinnen und -verkäufer im Lebensmittelhandwerk angeboten (z. B. Marketinggesellschaft der niedersächsischen Land- und Ernährungswirtschaft e. V., 2022). Zusätzlich existieren vollzeitschulische Ausbildungen (bspw. in NRW die Staatlich geprüfte Assistentin bzw. der Staatlich geprüfte Assistent für Ernährung und Versorgung, Schwerpunkt Service). Abbildung 1 stellt die formale Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten in der Gemeinschaftsverpflegung dar.

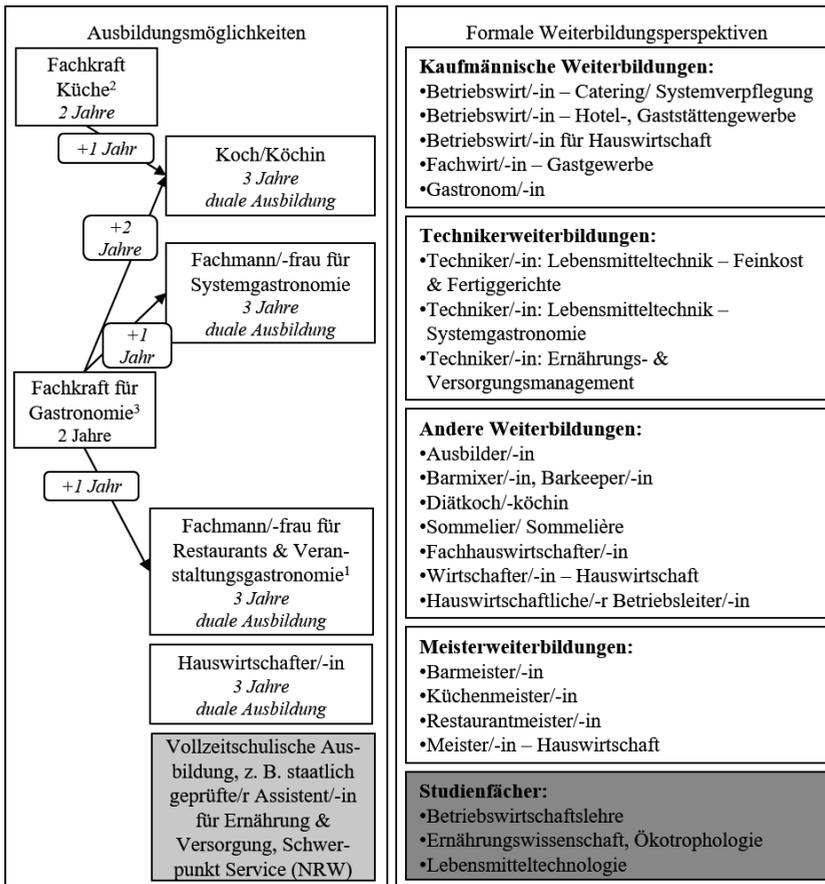
Neben den aufgeführten Bezeichnungsänderungen der dualen Ausbildungsberufe im Gastgewerbe, hat die Novellierung auch zu inhaltlichen Änderungen geführt. So sollte die zur Neuordnung berufene Kommission u. a. die „frühe Übernahme von Aufgaben der Anleitung und Führung von Mitarbeitenden [und damit gepaart die] Vermittlung entsprechender Kompetenzen in der Ausbildung“ (zitiert nach Eichler et

Aus- & Weiterbildung in der Gemeinschaftsverpflegung

al., 2022) in die Ordnungsmittel integrieren. Zudem wird der zweijährige Ausbildungsberuf Fachkraft Küche neu geschaffen, welcher sich an praktisch begabte Jugendliche richtet. Diese sollen Köchinnen und Köche zukünftig bei der Zubereitung von Speisen unterstützen.

2.2 (Berufliche) Weiterbildungsperspektiven

2.2.1 Möglichkeiten der formalen Weiterbildung



¹ Umbenennung der Ausbildung zum 1.8.2022; frühere Bezeichnung „Restaurantfachmann/-frau“

² Ausbildung ab 1.8.2022 möglich

³ Umbenennung der Ausbildung zum 1.8.2022; frühere Bezeichnung „Fachkraft im Gastgewerbe“

Abb. 1: Formale Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten in der Gemeinschaftsverpflegung (Quelle: Eigene Darstellung)

Als formale Weiterbildungen können im Kontext von Gemeinschaftsverpflegung diverse Möglichkeiten angestrebt werden. Zu den Weiterbildungen im kaufmännischen Bereich zählt z. B. die Weiterbildung zum Betriebswirt bzw. zur Betriebswirtin mit unterschiedlichen Schwerpunkten (z. B. Catering/Systemverpflegung oder Hotel-/Gaststättengewerbe). Eine technisch ausgerichtete Weiterbildung kann bspw. im Bereich von Lebensmitteltechnik/Systemgastronomie absolviert werden. Der Küchenmeister bzw. die Küchenmeisterin oder auch der Meister oder die Meisterin in der Hauswirtschaft sind Beispiele für mögliche Meisterweiterbildungen. Darüber hinaus sind Weiterbildungen wie z. B. zum Diätkoch bzw. zur Diätköchin möglich. Neben diesen Weiterbildungsmöglichkeiten können Studiengänge im Bereich Betriebswirtschaft, Ökotrophologie oder Lebensmitteltechnologie ausgewählt werden. Die Weiterbildungen stellen mögliche, zertifizierte und anerkannte Perspektiven nach Vollendung der ersten Berufsausbildung dar (siehe Abbildung 1). Es handelt sich insofern um formale Angebote, als dass sie ausgerichtet auf strukturierte und zielgerichtete Lernaktivitäten der Teilnehmenden im Rahmen des üblichen Bildungssystems sind, die in Bildungs- und Ausbildungseinrichtungen stattfinden und zu anerkannten Abschlüssen und Qualifikationen führen (Overwien, 2009, S. 48; Kirchhöfer, 2004, S. 85).

2.2.2 Weiterbildungsangebote auf non-formaler Ebene

Neben der formalen Weiterbildung spielen auch non-formale Weiterbildungen in der Gemeinschaftsverpflegung eine Rolle, d. h. Angebote, die außerhalb von Schule oder Hochschule stattfinden, jedoch eine klar strukturierte Beziehung zwischen Lehrenden und Lernenden aufweisen – sprich ähnlich systematisch und zielgerichtet ablaufen wie das Lernen bei formalen Angeboten (Overwien, 2009, S. 48). Falls hierbei Zertifikate ausgestellt werden, sind diese nicht als allgemein anerkannte Bildungsabschlüsse zu werten. Schulungen, Workshops, Seminare, Kunst-/Musik-/Sportkurse oder Privatunterricht sind als Beispiele zu nennen. Durch vielfältige Angebote über unterschiedliche Anbieter⁴ gestaltet sich insbesondere der non-formale Weiterbildungsbereich für Interessierte wenig transparent und übersichtlich: Eine Suche bei Google zu den Worten „Weiterbildung Gemeinschaftsverpflegung“ ergibt ungefähr 61.100 Ergebnisse, eine noch allgemeinere Suche zu „Weiterbildung Gastgewerbe“ erzielt rund 12.900.000 Treffer.

Eine vollständige Abbildung der non-formalen Weiterbildungsangebote im Bereich des Gastgewerbes bzw. der Gemeinschaftsverpflegung ist dementsprechend schwierig, so dass im Folgenden exemplarisch für das Themenfeld „Nachhaltigkeit“ – ein Themenfeld das auch die Gemeinschaftsverpflegung aktuell und in Zukunft stark beeinflusst⁵ – die Vielseitigkeit der Angebote dargestellt wird (ohne Anspruch auf Vollständigkeit). Das Themenfeld der Nachhaltigkeit bietet sich u. a. auch deshalb an, weil auch die seit 1. August 2021 geltende Standardberufsbildposition Umweltschutz um Nachhaltigkeit ergänzt ist.⁶ Um beispielhafte Weiterbildungsangebote

| Aus- & Weiterbildung in der Gemeinschaftsverpflegung

aufzuzeigen, wurde eine Internetrecherche vorgenommen. Die Suche erfolgte über Google, davon ausgehend, dass die meisten, an einer Weiterbildung interessierten Personen diesen Rechercheweg wählen. Als Suchbegriffe dienten: „Weiterbildung Gemeinschaftsverpflegung Nachhaltigkeit“, „Weiterbildung Gemeinschaftsverpflegung Bio“. Es wurden ausschließlich Weiterbildungen berücksichtigt, die einen konkreten Bezug zur Branche aufweisen. Branchenunspezifische Angebote, wie z. B. zum „Nachhaltigkeitsberater“ bzw. „Nachhaltigkeitsberaterin“ wurden nicht dokumentiert. Des Weiteren wurde über die Webseiten der Berufs- und Fachverbände (u. a. Deutscher Hotel- und Gaststättenverband (DEHOGA), Verband der Küchenleitung e.V.), der Handelskammern (IHK) sowie die größten Catering-Unternehmen (Schmid & Reif, 2022) nach Angeboten recherchiert.

Tabelle 1 stellt einen Auszug an non-formalen Weiterbildungsoptionen dar. Die beispielhaften Ergebnisse verdeutlichen die Diversität der unterschiedlichen Formate, Zielgruppen, Dauer und Prüfungsformen. Teilweise richten sich die Angebote ausschließlich an die Leitungsebenen, teilweise wird das gesamte Küchenteam oder es werden privat interessierte Personen angesprochen. Es gibt einerseits Weiterbildungen mit einer langen Veranstaltungsdauer, wie z. B. der Lehrgang für die Fachfrauen/-männer für die Bio-Gourmet-Ernährung (380 Unterrichtsstunden) oder zum Nachhaltigkeitsbeauftragten bzw. zur Nachhaltigkeitsbeauftragten in der Gemeinschaftsgastronomie (71 Unterrichtsstunden). Andererseits gibt es verhältnismäßig kurze Angebote in Form von Halbtages- oder Tagesveranstaltungen, wie z. B. im Rahmen der Initiative ‚BioBitte‘ oder in Seminaren der Deutschen Gesellschaft für Ernährung (DGE). Insbesondere in den zeitlich länger dauernden Weiterbildungen ist der Abschluss häufig an eine zu erfüllende Aufgabe geknüpft (z. B. im Angebot von Chefs Culinar).

Tab. 1: Ergebnis der Internetrecherche zu beispielhaften non-formalen Weiterbildungsangeboten zum Themenfeld Nachhaltigkeit (Quelle: Eigene Darstellung)

Anbieter, Format & Titel	Zielgruppe	Dauer/ggf. Prüfungsform
Akademie BioGourmetClub Lehrgang: Fachmann/Fachfrau für Bio-Gourmet-Ernährung	Mitarbeitende aus Hotel- & Gaststättengewerbe, Diätassistentinnen/Diätassistenten, Ernährungsberater/-innen, Hauswirtschaftler/-innen, Ernährungswissenschaftler/-innen, Menschen aus Heilberufen, Mitarbeitende aus Bio-Lebensmittelhandel, vegan & vegetarisch Lebende, Menschen, die gerne kochen	380 UE*; optionale Zertifikatsprüfung bei der IHK Köln
Chefs Culinar	Betriebs-, Küchen-, Hauswirtschafts-, Verwaltungs-, Verpfle-	71 UE; Planung, Durchführung &

Aus- & Weiterbildung in der Gemeinschaftsverpflegung |

<p>Lehrgang: Nachhaltigkeitsbeauftragter in der Gemeinschaftsgastronomie</p>	<p>gungs- & Wirtschaftsleitungen, Nachwuchsführungskräfte, Schnittstellenkoordinatoren, Projektleitungen aus Hygiene, Umwelt, Nachhaltigkeit & Qualität</p>	<p>Evaluierung eines Projektes mit Zertifikatsabschluss</p>
<p>DGE Seminare: - Berufstätige gut verpflegen – der „DGE-Qualitätsstandard für die Verpflegung in Betrieben“ - Patient*innen gut verpflegen – der „DGE-Qualitätsstandard für die Verpflegung in Kliniken“</p>	<p>Betriebs- & Klinikverpflegung; Küchenleitung; Köchinnen/Köche; angeleitete Mitarbeitende in der Gemeinschaftsverpflegung</p>	<p>5 UE</p>
<p>IHK Akademie München Lehrgang: Manager/-in für nachhaltige Ernährung</p>	<p>Mitarbeitende & Verantwortliche im Bereich (Betriebs-) Gastronomie, Gastronominnen/Gastronomen, Food & Beverage, Mitarbeitende in Berufen der gesundheitlichen Vorsorge, Gesundheits-Beratung & Nachsorge, Quereinsteiger/-innen, alle Personen die am Kochen & gesunder Ernährung im privaten oder professionellen Umfeld interessiert sind</p>	<p>ca. 80 UE, Zertifikatstest bzw. Projektarbeit</p>
<p>Initiative „BioBitte“ Initialveranstaltungen, Vernetzungworkshops & Dialogforen, um einen Bio-Anteil von 20 % & mehr in öffentlichen Küchen zu erreichen</p>	<p>Verantwortliche in Politik & Verwaltung, Fachreferaten sowie Küchenleitungen von öffentlichen Einrichtungen</p>	<p>Unterschiedlicher Zeitumfang; z. B. 5 oder 6 UE</p>
<p>INVIA Akademie Seminare: - Web-Seminar: Nachhaltigkeit als Erfolgsfaktor - Nachhaltigkeitsmanager*in in den hauswirtschaftlichen Arbeitsfeldern</p>	<p>Fach-, Führungs- & Leitungskräfte, Qualitätsbeauftragte, Interessierte Hauswirtschaftliche Fach- & Führungskräfte</p>	<p>3 UE 220 UE, Durchführung & Dokumentation eines Projektes,</p>

Aus- & Weiterbildung in der Gemeinschaftsverpflegung

		eintägiges Kolloquium mit Zertifikatsabschluss
TransGourmet Diverse Seminare, z. B.: Schritt für Schritt zum Bio-Angebot, Lebensmittelabfälle reduzieren & Einwegverpackungen eliminieren, Kulinarische Nachhaltigkeit	Gastronomie & Gemeinschaftsverpflegung	3 bis 5,5 Zeitstunden
Verband der Küchenleitung Seminare: - Vegetarische & vegane Küche. Praxisseminar für Gastronomie & Gemeinschaftsverpflegung - Nachhaltigkeit in der Küche – in Theorie und Praxis	Köchinnen/Köche, Auszubildende, Quereinsteiger/-innen Mitarbeitende aus Küche & Service	8 UE 8 UE
UGB-Akademie Seminar: Vegetarisch kochen in Kita und Grundschule	Köchinnen/Köche & Küchenfachkräfte	1 Wochenend-Seminar

*UE=Unterrichtseinheit à 45 Minuten

Die (exemplarische) Bestandsaufnahme zeigt die vielseitigen Möglichkeiten formaler und non-formaler Aus- und Weiterbildungen im Bereich des Gastgewerbes. Die informelle Weiterbildung – als dritte Lernform – wird an dieser Stelle nicht berücksichtigt: Zum einen führten vielfältige Deutungen und Interpretationen der letzten Jahrzehnte zu einer Unschärfe des Begriffs informellen Lernens (z. B. Rohs, 2015), sodass ein eigener Beitrag zur Analyse informeller Lernmöglichkeiten in der Gemeinschaftsgastronomie verfasst werden könnte. Zum anderen zeigt die fünfte Europäische Erhebung über die berufliche Weiterbildung in Unternehmen (CVTS5), dass Betriebe des Gastgewerbes mit 55,1 % (Durchschnitt aller Branchen: 73,7 %) am wenigsten informelle Lernformen fördern (Statistisches Bundesamt, 2017, S. 25).

3 Nachfrage an Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten

3.1 Unbesetzte Ausbildungsstellen und hohe Lösungsquoten der Ausbildungsverträge

In den für die Gemeinschaftsverpflegung relevanten Ausbildungsberufen⁷ sind seit Jahren Disparitäten von Ausbildungsangebot und -nachfrage zu verzeichnen. Im Jahr 2021 sind 19,6 % der Ausbildungsangebote für die duale Ausbildung Hauswirtschaft unbesetzt geblieben, 24,7 % der Ausbildungsplätze für Köchinnen und Köche, 27,3 % für die Fachkraft im Gastgewerbe und 30,2 % für die Fachfrauen/-männer für Systemgastronomie (BIBB, 2021a). Besonders signifikant sind die Ausbildungszahlen für den Beruf der Restaurantfachfrauen und -männer. Hier konnte beinahe die Hälfte (44,2 %) der Ausbildungsangebote nicht besetzt werden (ebd.) (siehe Tabelle 2).

Tab. 2: Berufe des Gastgewerbes mit einem hohen Anteil an unbesetzten Ausbildungsplätzen 2021 (Quelle: in Anlehnung an die Erhebungsergebnisse des BIBB, 2021a)

Ausbildung	Angebote insgesamt	Unbesetzt	Unbesetzt in %
Fachkraft im Gastgewerbe	2.200	600	27,3
Fachfrau/-mann für Systemgastronomie	1.989	600	30,2
Hauswirtschaftler/-in	873	171	19,6
Köchin/Koch	8.280	2.046	24,7
Restaurantfachfrau/-mann	3.486	1.542	44,2

Zwar ist eine Verschärfung der Ausbildungssituation im Bereich des Gastgewerbes aufgrund der Corona-Pandemie festzustellen, allerdings ist über die oben genannten Berufe ein kontinuierlicher Rückgang von Angeboten bei meist gleichbleibender Anzahl an unbesetzten Ausbildungsplätzen zu verzeichnen (ebd.). Abbildung 2 stellt am Beispiel der Köchin bzw. des Kochs die Entwicklung von Angebot und unbesetzten Ausbildungsplätzen der letzten zehn Jahre dar.

Aus- & Weiterbildung in der Gemeinschaftsverpflegung

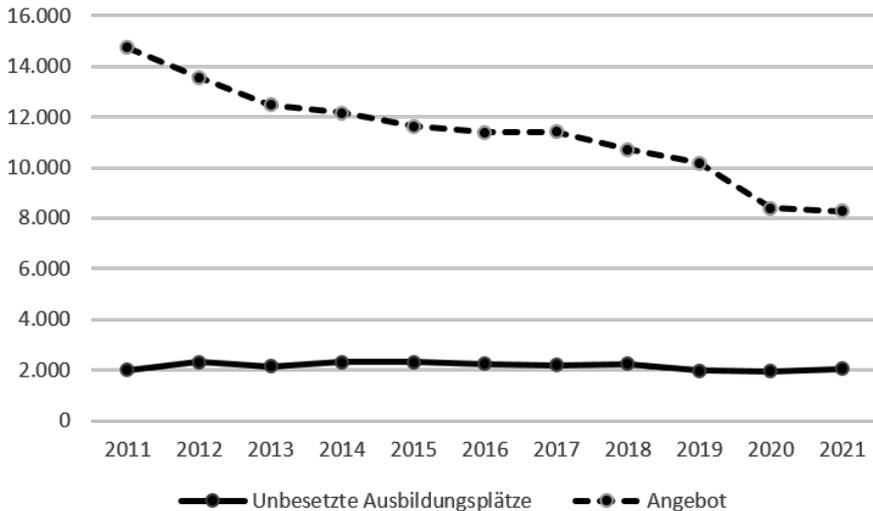


Abb. 2: Entwicklung von Angebot und unbesetzten Ausbildungsplätzen des Ausbildungsberufs Köchin bzw. Koch (Quelle: in Anlehnung BIBB, 2021a)

Neben der Problematik der unbesetzten Ausbildungsangebote ist eine hohe Vertragslösungsquote der Ausbildungen im Gastgewerbe zu verzeichnen: Im Jahr 2019 wurden 47,2 % der Ausbildungsverträge von Restaurantfachfrauen und -männern, 46,5 % der Köchinnen und Köche, 44,1 % der Fachfrauen und -männer für Systemgastronomie sowie 41,8 % der Fachkräfte im Gastgewerbe gelöst (BMBF, 2021a, S. 79). Alle vier Ausbildungsberufe sind in der Liste der 20 Berufe mit der höchsten Lösungsquote.

Wird die Ausbildung abgeschlossen, bedeutet dies nicht zwangsläufig, dass die Personen dauerhaft bzw. langfristig im Gastgewerbe arbeiten. Im Jahr 2012 blieben weniger als die Hälfte der Fachkräfte in ihrem Ausbildungsbereich tätig (ArbeitGestalten, 2017, S. 18). Der mittelfristige Verbleib im Ausbildungsbetrieb ist insbesondere bei den Köchinnen und Köchen selten: „[...] fünf Jahre nach Ausbildungsende [waren] höchstens ein Viertel der ehemaligen Auszubildenden noch im Ausbildungsbetrieb beschäftigt“ (BIBB, 2021b, S. 235).

3.2 Unterdurchschnittliche Weiterbildungsbeteiligung und -quote

Der Adult Education Survey (AES) ist eine von mehreren etablierten Studien, an der EU-Mitgliedsstaaten verpflichtend teilnehmen müssen (BMBF, 2021b, S. 5). Sie wird seit 2011 regelmäßig durchgeführt (BIBB, 2021b, S. 299), vom Bundesministerium für Bildung und Forschung in Deutschland initiiert und verantwortet und umfasst die Lernaktivitäten Erwachsener durch Befragungen von 25- bis 64-jährigen Personen zu deren Weiterbildungsverhalten in den letzten zwölf Monaten vor der

Erhebung (ebd., S. 298 f.). Als Kernindikator für die Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland hat sich die Beteiligung an non-formalen Weiterbildungen in Berichterstattungen durchgesetzt. Insgesamt liegt die Quote der Weiterbildungsbeteiligung an *non-formalen* Angeboten unter den 25- bis 64-Jährigen im Jahr 2020 bei 60 %; damit ist seit 2012 ein leichter Aufwärtstrend wahrzunehmen (BMBF, 2021b, S. 2). Im gleichen Jahr liegt die Quote der Teilnahme der 18- bis 64-Jährigen an *formalen* Bildungsaktivitäten bei 15 % (ebd., S. 60), wobei zu beachten ist, dass zu dieser Quote auch die in Ausbildung befindlichen Personen gezählt wurden und daher insbesondere die 18- bis 24-Jährigen die Quote mit 58 % stark prägen (ebd., S. 61). Weitere Kernergebnisse des AES sind, dass nach wie vor die Weiterbildungsbeteiligung auf Führungsebene mit 81 % (ebd., S. 32 f.) am höchsten ist. Die Weiterbildungsbeteiligung bei den Fachkräften liegt bei 70 %. Bei den Un- und Angelegerten nahmen im Jahr 2020 immerhin 55 % der Befragten an Weiterbildungen teil, was im Vergleich zu 2018 ein Plus von 11 % darstellt (ebd., S. 33). Dennoch ist ein deutlicher Unterschied zwischen höheren und niedrigeren beruflichen Positionen zu erkennen, der sich auch für die allgemeinbildenden Schulabschlüsse feststellen lässt: Aufgrund eines Zuwachses der Weiterbildungsbeteiligung zum Jahr 2020 bei Personen mit niedrigem Schulabschluss um 5 % und bei Personen mit mittlerem Schulabschluss um 9 %, ist die Spannweite der Quoten zu den Personen mit hohem Schulabschluss im Vergleich zu den Vorjahren sehr viel kleiner geworden (ebd., S. 35). Die beschriebenen, allgemeinen Aufwärtstrends auf der Ebene von Un- und Angelegerten und Personen mit niedrigem Schulabschluss lassen mit Blick auf die Beschäftigungsstruktur des Gastgewerbes hoffen, dass auch diese Branche von einer erhöhten Nachfrage nach Weiterbildungen profitiert.

Ein Blick auf die europäische Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung (Continuing Vocational Training Survey – CVTS) zeigt folgendes: In Deutschland sind nach dem Wirtschaftszweig Baugewerbe (0,4 %) die Investitionen für Weiterbildungen im Wirtschaftsbereich Handel, Verkehr, Gastgewerbe mit 0,5 % der Gesamtarbeitskosten am niedrigsten (BIBB, 2019, S. 348 f.). Zum Vergleich: Die höchsten Investitionen mit 1,4 % der Gesamtarbeitskosten werden im Wirtschaftsbereich „Information und Kommunikation, Finanzgewerbe“ getätigt. Des Weiteren wurde im IAB-Betriebspanel 2019 die Branche des Gastgewerbes mit einer Weiterbildungsquote von 16 % als diejenige identifiziert, bei der die Beteiligung an Weiterbildungen durch die Mitarbeitenden am geringsten ausfällt (Dettmann et al., 2020, S. 90 f.). Damit liegt die Weiterbildungsteilnahme der Beschäftigten im Gastgewerbe weniger als halb so hoch wie im Durchschnitt aller Beschäftigten (34 %) (ebd.). Auch die Angebotszahlen von Weiterbildungen der Betriebe des Gastgewerbes schneiden unterdurchschnittlich ab: 53 % der Betriebe im Gastgewerbe bieten Weiterbildungen an, was im bundesdeutschen Branchenvergleich (insgesamt 69 %) den niedrigsten Wert einnimmt (Bott et al., 2014, S. 49). Betrachtet man die Fortbildungsstatistik des Statistischen Bundesamtes für die Gastronomieberufe aus dem Jahr 2020, fallen einem die geringen Zahlen an Teilnehmenden auf (siehe Tabelle 3). 546 von insge-

Aus- & Weiterbildung in der Gemeinschaftsverpflegung

samt 95.715 an Fortbildungs- und Meisterprüfungen teilnehmenden Personen sind den Gastronomieberufen zuzuordnen. Damit kommen nur 0,5 % der Teilnehmenden für Fort- und Meisterbildungen aus dem Gastronomiebereich.

Tab. 3: Fortbildungsprüfungen 2020 (Quelle: in Anlehnung an Statistisches Bundesamt, 2021)

Abschluss	Teilnehmer/-innen	Darunter mit bestandener Prüfung	Erfolgsquote in %
Diätkoch/Diätköchin	60	36	60,0
Fachwirt/-in im Gastgewerbe	78	66	84,6
Küchenmeister/-in (Gepr.)	384	228	59,4
Restaurantmeister/-in (Gepr.)	24	15	62,5

Weiter ausdifferenzierte Aussagen hinsichtlich der Weiterbildungsbeteiligung und der -quote in der Gemeinschaftsverpflegung bzw. im Gastronomiebereich lassen sich mit Blick in die unterschiedlichen Datenreports (z. B. BIBB-Qualifizierungspanel, BIBB-Datenreport, AES-Trendbericht, Berufsbildungsbericht) nicht treffen. Hierzu wären weitere Studien notwendig.

4 Schlussfolgerungen und Ausblick

Die dargelegten Erkenntnisse lassen auf eine prekäre Personalsituation im Gastgewerbe schließen. Untermauert wird dies u. a. dadurch, dass die Anstellung von qualifiziertem Personal im Gastgewerbe – auch aufgrund des evidenten und schon häufig debattierten Fachkräftemangels – in den letzten Jahren kontinuierlich gesunken ist. Nicht einmal jede fünfte im Gastgewerbe tätige Person hat einen Beruf in dieser Branche erlernt (Bott et al., 2014, S. 28); un- oder geringqualifizierte Beschäftigte prägen die Personalstruktur (ebd., S. 31). Wie eingangs erwähnt ist der hohe Anteil an Un- und Angelernten wie auch an Menschen mit Migrationshintergrund eine große Herausforderung für die Betriebe im Gastgewerbe. Probleme bei der Besetzung der Ausbildungsplätze ermöglichen langfristig keine Entschärfung (Milde et al., 2020, S. 32; Troltsch, 2015; ArbeitGestalten, 2017, S. 17). Gleichzeitig ist das Weiterbildungsangebot und die Nachfrage in der Branche begrenzt.

Die vorliegenden Daten lassen häufig nur einen übergreifenden Blick auf das Gastgewerbe zu; spezifizierende, auf die Gemeinschaftsverpflegung bezogene Aussagen stehen in der Regel nicht zur Verfügung. Dies ist insofern beachtenswert, als

dass sich die Individual- und Gemeinschaftsverpflegung teilweise maßgeblich unterscheiden: Während die Individualverpflegung beispielsweise durch wenig familienfreundliche Arbeitszeiten (Nacht-, Wochenend- und Feiertagsdiensten) geprägt ist, ist die Arbeit in Gemeinschaftsverpflegungsbetrieben, insbesondere im Business- und Education-Setting, durch eine fünftägige Arbeitswoche geprägt. Allein diese Rahmenbedingungen können Auswirkungen auf die Zufriedenheit und den Verbleib von Mitarbeitenden in der Branche haben.

Die Novellierung der Ausbildungsordnungen der gastgewerblichen Berufe sollen auch dazu beitragen die Attraktivität der Ausbildungsberufe der Branche zu steigern und verstärkt das Interesse von jungen Menschen an einer Ausbildung zu wecken. Es wird sich erst in den nächsten Jahren zeigen, ob die Modernisierungen zu einem Anstieg von Ausbildungszahlen führen.

Handlungsbedarf besteht (auch) auf der Ebene von Weiterbildungen. Der DEHOGA (2016, S. 14) konstatierte bereits 2016, dass die Weiterbildung an Bedeutung gewinnt, da sich gerade

in der Gemeinschaftsgastronomie die Rahmenbedingungen zunehmend schneller ändern (...) [und man] ständig am Thema bleiben [muss], um neue Trends, sowohl im Food- als auch Technikbereich und erst recht in puncto Hygiene kennen zu lernen und im eigenen Betrieb umzusetzen.

Es stellt sich folglich die Frage, wie berufliche Weiterbildungsangebote gestaltet werden müssen, damit sie von Arbeitnehmerinnen und -nehmern des Gastgewerbes wahrgenommen werden.

Die Auswirkungen der Coronapandemie werden stark bei der Gestaltung von Weiterbildungsangeboten zu berücksichtigen sein. Es ist davon auszugehen, dass aufgrund starker Umsatzeinbußen (noch) weniger von Seiten der Betriebe in Weiterbildungen investiert wird. Allgemein wirkt(e) sich die Pandemie auch besonders auf die Weiterbildungsbranche aus. So stürzte der wbmonitor-Klimawert, der eine Einschätzung der wirtschaftlichen Situation durch Weiterbildungsanbieter abbildet, von 2019 auf 2020 um 57 Punkte ab (Christ et al., 2021, S. 11). Weiterbildungsveranstaltungen konnten vorerst nicht mehr in dem bis dato fokussierten Präsenzformat durchgeführt werden; eine Umstellung auf digitale Formate war in vielen Bereichen nötig. Auch wenn nach Aufhebung des Lockdowns wieder Präsenzveranstaltungen möglich waren, waren sie durch weitere Maßnahmen zur Eindämmung des Infektionsgeschehens, wie z. B. der Einhaltung von Mindestabständen und damit einer Begrenzung von Teilnehmenden aufgrund von Raumgrößen geprägt und wurden weiterhin häufig in Onlineformaten durchgeführt (ebd., S. 40). Obwohl durch Schließungen vieler Gastronomiebetriebe Zeit für Weiterbildung der Beschäftigten zur Verfügung stand, konnten aufgrund der beschriebenen Kontaktbeschränkungen viele Weiterbildungsmaßnahmen nicht in Präsenz durchgeführt werden (Bellmann et al., 2020). Außerdem sind finanzielle Gründe und unsichere Geschäftserwartungen Ursache für fehlende Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten zu nennen. Diese

Gründe werden sich sicherlich auch mittelfristig auf das Weiterbildungsverhalten im Gastgewerbe auswirken.

Anmerkungen

- 1 Häufig ist eine spezifische Darstellung der Gemeinschaftsverpflegung aufgrund fehlender ausdifferenzierter Daten nicht möglich. In solchem Fall wird auf die vorhandenen, meist allgemein das Gastgewerbe (umfasst Beherbergungseinrichtungen, Gaststätten sowie Kantinen- und Cateringunternehmen (Statistisches Bundesamt, o.J.) oder die Gastronomie beschreibenden Daten zurückgegriffen und die entsprechende Bezeichnung aufgeführt.
- 2 Auch wenn weiterhin im Care-Bereich die Patientinnen und Patienten bzw. Bewohnerinnen und Bewohner gepflegt wurden, so war die Bettenauslastung u. a. durch den Rückgang der Verweildauer geringer. Entsprechend musste die Verpflegungsleistung angepasst werden. Hinzu kommt, dass häufig die Besucher-Cafeterien pandemiebedingt geschlossen waren (Schmid & Reif, 2022, S. 38).
- 3 Der Ausbildungsberuf Hauswirtschafterin bzw. Hauswirtschaft ist zwar nicht den gastgewerblichen Ausbildungsberufen zuzuordnen, spielt aber in der Gemeinschaftsverpflegung eine bedeutende Rolle, weshalb er in diesem Beitrag aufgegriffen wird.
- 4 Private und öffentliche Betriebe, öffentlich-rechtliche Träger, Bildungsinstitutionen von Arbeitgebern und Gewerkschaften, Berufs- und Fachverbände sowie private/kommerzielle und gemeinnützige Bildungsträger stehen in Konkurrenz zueinander und forcieren damit eine marktwirtschaftliche Orientierung der Weiterbildung (Dehnbostel, 2008, S. 15).
- 5 Der Megatrend „Nachhaltigkeit“ prägte eindrücklich den Branchentag der Gemeinschaftsverpflegung „So is(s) Zukunft. Konzept-Ideen für das ‚Neue Normal‘“ am 3. Mai 2022 auf der Internorga. So waren z. B. Vorträge zu ‚Der neue Anspruch – ökologischer Fußabdruck als Standard‘ oder ‚Change – Veggie first‘ zu hören.
- 6 Seit August 2021 „enthalten alle Ausbildungsordnungen modernisierte und neue verbindliche Mindestanforderungen für die Bereiche ‚Organisation des Ausbildungsbetriebes, Berufsbildung sowie Arbeits- und Tarifrecht,‘ ‚Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit,‘ ‚Umweltschutz und Nachhaltigkeit‘ sowie ‚Digitalisierte Arbeitswelt‘“ (BIBB, o. J.).
- 7 Die Berufe Fachkraft für Gastronomie, Fachfrau bzw. -mann für Systemgastronomie, Hauswirtschafterin bzw. Hauswirtschafter, Köchin bzw. Koch sowie Fachfrau und -mann für Restaurants und Veranstaltungsgastronomie werden in diesem Beitrag fortführend in den Fokus genommen, weil diese Berufe am häufigsten in der Gemeinschaftsverpflegung verortet sind.

Literatur

- ArbeitGestalten (Hrsg.). (2017): *Gemeinschaftsverpflegung in Berlin. Ein Report*. <https://www.arbeitgestaltengmbh.de/assets/projekte/Joboption-Berlin/Report-Gemeinschaftsverpflegung-Web.pdf>.
- Bellmann, L., Gleiser, P., Kagerl, C., Koch, T., König, C., Kruppe, T., Lang, J., Leber, U., Pohlan, L., Roth, D., Schierholz, M., Stegmaier, J. & Aminian, A. (2020). Weiterbildung in der Covid-19-Pandemie stellt viele Betriebe vor Schwierigkeiten. *IAB-Forum 9. Dezember 2020*. <https://www.iab-forum.de/weiterbildung-in-der-covid-19-pandemie-stellt-viele-betriebe-vor-schwierigkeiten/>
- BIBB – Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.). (2019). *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2019. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung*. Bonn.
- BIBB – Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.). (2021a). Ergebnisse der BIBB-Erhebung zum 30.09.2021: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge, unvermittelte Bewerber, unbesetzte Ausbildungsplätze sowie Angebot und Nachfrage nach Ausbildungsberufen (inkl. zkT-Daten) / ab 2012 zzgl. der regional nicht zuzuordnenden Bewerber und Stellen. Tabelle 59. <https://www.bibb.de/de/141911.php>
- BIBB – Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.). (2021b). *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2021. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung*. Bonn.
- BIBB – Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.). (o. J.). *Modernisierte Standardberufsbildpositionen in allen Ausbildungsberufen*. <https://www.bibb.de/de/134898.php>
- BMBF – Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.). (2021a). *Berufsbildungsbericht 2021*. Bonn.
- BMBF – Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.). (2021b). *Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2020. Ergebnisse des Adult Education Survey – AES-Trendberichte*. Berlin.
- Brunner, K.-M., Schönberger, G. U. (Hrsg.). (2005): *Nachhaltigkeit und Ernährung. Produktion – Handel – Konsum*. Campus-Verlag.
- BVE – Bundesverband der Deutschen Ernährungsindustrie (Hrsg.) (2020): *Jahresbericht 2019/20*. <https://www.bve-online.de/download/bve-jahresbericht-ernaehrungsindustrie-2020>
- BVE – Bundesverband der Deutschen Ernährungsindustrie (Hrsg.) (2021): *Jahresbericht 2020/21*. <https://www.bve-online.de/download/bve-jahresbericht-ernaehrungsindustrie-2021>
- Christ, J., Koscheck, S., Martin, A., Ohly, H. & Widany, S. (2021). *Auswirkungen der Coronapandemie auf Weiterbildungsanbieter. Ergebnisse der wbmonitor Umfrage 2020*. Bonn.

| Aus- & Weiterbildung in der Gemeinschaftsverpflegung

- Dehnbostel, P. (2008). *Berufliche Weiterbildung. Grundlagen aus arbeitnehmerorientierter Sicht*. edition sigma.
- DEHOGA – Deutscher Hotel- und Gaststättenverband (Hrsg.). (2016). *Gemeinschaftsgastronomie in Deutschland*. Berlin.
- DEHOGA – Deutscher Hotel- und Gaststättenverband (Hrsg.). (2021). *DEHOGA-Zahlenspiegel IV/2020*. Berlin.
- Dettmann, E., Fackler, D., Müller, S., Neuschäffer, G., Slavtchev, V., Leber, U. & Schwengler, B. (2020). *Innovationen in Deutschland – Wie lassen sich Unterschiede in den Betrieben erklären? Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2019. IAB-Forschungsbericht 12/2020*. Nürnberg.
- Eichler, S., Fischer-Eymann, B. & Hölscher, M.-B. (2022). *Einführung der neuen Rahmenlehrpläne für die gastronomischen Berufe. Vorstellung des Neuordnungsverfahrens und der neuen Rahmenlehrpläne durch drei Kommissionsmitglieder*. Vortrag organisiert durch die Bundesarbeitsgemeinschaft für Berufsbildung in der Fachrichtung Ernährung und Hauswirtschaft e.V. am 2.6.2022. Nicht veröffentlichte Quelle.
- Kirchhöfer, D. (2004). *Lernkultur Kompetenzentwicklung – Begriffliche Grundlagen*. Berlin.
- Marketinggesellschaft der niedersächsischen Land- und Ernährungswirtschaft e. V. (2022). *Ausbildung*. <https://www.gemeinschaftsverpflegung-niedersachsen.de/bildung-beratung/ausbildung/>.
- Overwien, B. (2009) Schulorte und Raumgefüge informellen Lernens. In J. Böhme (Hrsg.), *Schularchitektur im interdisziplinären Diskurs. Territorialisierungskrise und Gestaltungsperspektiven des schulischen Bildungsraums* (S. 42–57). VS Verlag.
- Paulus, K. (1988). Außer-Haus-Verpflegung. In Deutsche Gesellschaft für Ernährung (Hrsg.), *Ernährungsbericht 1988* (S. 229–258). Frankfurt/Main.
- Rohs, M. (2015). Begriffsgeschichte informellen Lernens. In M. Rohs (Hrsg.), *Handbuch Informelles Lernen*. Springer
- Schmid, B. & Reif, M. (2022). Corona-Bremse in Zahlen. *gv praxis* 5/2022, 32–50.
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.). (2017). *Berufliche Weiterbildung in Unternehmen. Fünfte Erhebung über die berufliche Weiterbildung in Unternehmen (CVTS5)*.
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.). (2021). *Berufliche Bildung – Fachserie 11 Reihe 3 – 2020*.
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (o.J.). *Gastgewerbe*. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Branchen-Unternehmen/Gastgewerbe-Tourismus/Glossar/Gastgewerbe.html>
- Steinel, M. (2008). *Erfolgreiches Verpflegungsmanagement. Praxisorientierte Methoden für Einsteiger und Profis*. Verlag Neuer Merkur GmbH.
- Wetterau, J. & Schmid, B. (2015): Markt der Außerhausverpflegung. In V. Peinelt & J. Wetterau (Hrsg.), *Handbuch der Gemeinschaftsgastronomie. Anforderungen. Umsetzungsprobleme. Lösungskonzepte* (S. 35–59). Rhombos-Verlag.

Verfasserinnen

Fara Steinmeier & Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Julia Kastrup

FH Münster

Institut für Berufliche Lehrerbildung (IBL)

Leonardo-Campus 7

D-48149 Münster

E-Mail: fara.steinmeier@fh-muenster.de | kastrup@fh-muenster.de

Internet: www.fh-muenster.de/ibl