

Fara Steinmeier

Nachhaltigkeitsbezogene Kompetenzen für die berufliche Bildung – Ein Strukturmodell für die gastronomischen Berufe¹

Eine stärkere Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten ist ein erklärtes Ziel der Neuordnung der gastronomischen Berufe. Zudem ist Nachhaltigkeit durch die modernisierte Standardberufsbildposition „Umweltschutz und Nachhaltigkeit“ curricular verankert. In diesem Beitrag wird aufgezeigt, wie nachhaltigkeitsbezogene Kompetenzen in der Gastronomie bestimmt werden können. Damit soll eine Orientierung für die Gestaltung von Lehr-Lernprozessen gegeben werden.

Schlüsselwörter: Berufliche Handlungskompetenz; Nachhaltigkeitsbezogene Kompetenzen in der Gastronomie; Arbeitsprozesse in der Gastronomie; Kompetenzmodell

Sustainability-related competencies for vocational education and training – a structural model for the gastronomic professions

A stronger consideration of sustainability aspects is a declared goal of the reorganization of the gastronomic professions. In addition, sustainability is anchored in the curriculum through the modernised standard occupational profile item “Environmental protection and sustainability”. This article shows how sustainability-related competencies can be determined in gastronomy. This is intended to provide orientation for the design of teaching-learning processes.

Keywords: professional competence; sustainability-related competencies in gastronomy; work processes in gastronomy; competence model

1 Einleitung

Durch die Neuordnung der gastronomischen Ausbildungsberufe zum 1.8.2022, aber auch durch die neue Standardberufsbildposition (StBBP) „Umweltschutz und Nachhaltigkeit“ als eine von vier modernisierten StBBP², die ein Jahr zuvor in Kraft getreten sind, spielt eine nachhaltigkeitsorientierte Ausbildung in der Gastronomie mehr denn je eine Rolle. So sind die modernisierten StBBP bereits in den neuen Ausbildungsordnungen verankert. Der Rahmen für nachhaltiges berufliches Handeln in der gastronomischen Berufsausbildung ist damit gesteckt, die Operationalisierung und Gestaltung der dualen Ausbildung in Schule und Betrieb liegt nun in der Hand des Berufsbildungspersonals. Zu dessen Unterstützung werden in diesem Beitrag

| Nachhaltigkeitsbezogene Kompetenzen

exemplarisch Kompetenzziele für die Gastronomie formuliert, die als Konkretisierungen der modernisierten Standardberufsbildposition „Umweltschutz und Nachhaltigkeit“ gelten sollen.

Hierzu wird aufgezeigt, wie nachhaltigkeitsbezogene Kompetenzen systematisch identifiziert und formuliert werden können. Im Fokus steht dabei der Prozess zur Entwicklung der Kompetenzmatrix, der sich an der Vorgehensweise zum Kompetenzmodell für Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung (BBNE) in Lebensmittelhandwerk und Lebensmittelindustrie sowie an dem Modell selbst orientiert (vgl. Strotmann et al., 2021).

Zu diesem Zweck wird zunächst die Bedeutung der Gastronomie für eine nachhaltige Entwicklung und die Schlüsselfunktion der Mitarbeitenden herausgestellt (Kap. 2). Anschließend wird der Prozess zur Bestimmung der Kompetenzen beschrieben (Kap. 3). Der Beitrag endet mit einem Fazit und Ausblick (Kap. 4), in dem das Vorgehen diskutiert und Validierungsmöglichkeiten aufgezeigt werden.

2 Die Rolle der Gastronomie im Rahmen einer nachhaltigen Entwicklung

Das Gutachten des Wissenschaftlichen Beirats für Agrarpolitik, Ernährung und gesundheitlichen Verbraucherschutz beim Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft vom Juni 2020 stellt fest, dass zur Erreichung der globalen, europäischen und deutschen Nachhaltigkeitsziele – z. B. Sustainable Development Goals und Klimaziele – alle Sektoren weitreichende Beiträge leisten müssen; so auch der Ernährungssektor:

Die Art und Weise, wie wir uns ernähren, beeinflusst wesentlich unseren individuellen Gesundheitszustand und unser Wohlbefinden. Viele Lebensmittel, die wir konsumieren, tragen einen erheblichen sozialen, umwelt-, klima- und tierschutzbezogenen Fußabdruck. (WBAE, 2020, S. 1)

Oder anders ausgedrückt: Mit dem Wertschöpfungsprozess unserer Nahrung gehen vielfältige ökologische, ökonomische, soziale und gesundheitliche Auswirkungen einher (vgl. Willett et al., 2019; Lukas et al., 2016). So beansprucht die Landwirtschaft etwa 40 % der globalen Landflächen (vgl. Foley et al., 2005); die Nahrungsmittelproduktion verursacht bis zu 30 % der Treibhausgasemissionen (vgl. Vermeulen et al., 2012, S. 195) und verbraucht etwa 70 % des zur Verfügung stehenden Süßwassers (vgl. Earthscan & International Water Management Institute, 2007, S. 2). Des Weiteren werden 28 % des Ressourcenverbrauchs der Endkonsumentinnen und -konsumenten in Europa diesem Handlungsfeld zugeschrieben (vgl. EU-Kommission, 2011). Aber nicht nur die Verknappung von Ressourcen stellt eine durch menschliches Handeln hervorgerufene bedrohliche Umweltentwicklung dar. Auch der Verlust von Ökosystemleistungen und biologischer Vielfalt wie auch der Flächenverbrauch,

Wassermangel und Schadstoffausstoß sind hierbei entscheidend (vgl. WBGU, 2011, S. 35–49).

Die Ernährungsumgebung – die nicht nur die Phase des Konsums, sondern auch die vorgelagerten Phasen umfasst, in denen Entscheidungen u. a. darüber getroffen werden, wie und wo Gerichte platziert und beworben werden, wie attraktiv, wie groß die Portionen und die Wahlmöglichkeiten sind – stellt einen entscheidenden Einflussfaktor auf nachhaltige Ernährungsentscheidungen dar (vgl. WBAE, 2020, S. 1). In anderen Worten kann eine nachhaltige Ernährung durch die Gestaltung einer angemessenen Ernährungsumgebung unterstützt und gestärkt werden. Hinter dieser Forderung verbirgt sich zum einen die Kritik an einer zu starken Individualisierung der Ernährungsverantwortung (vgl. WBAE, 2020, S. 5). Zum anderen ist die Gastronomie, bestehend aus der Individualgastronomie und der Gemeinschaftsverpflegung, als wichtiges Handlungsfeld anzuerkennen, da diese einen erheblichen Einfluss auf das Ernährungsverhalten vieler Menschen hat. Die Branche bietet ein großes Transformationspotential für eine gesunde, genussvolle und alltagsadäquate wie auch umwelt- und klimaschonende, sozialgerechte Ernährung (vgl. Eberle et al., 2005; Teitscheid, 2013). Insbesondere weil die Bereitstellung von Speiseangeboten professionell gesteuert ist und die sich ändernde Nachfrage am Konsum von Nahrungsmitteln der Gesellschaft an dieser Stelle gespiegelt werden kann, ist die Bedeutung der Gastronomie für die Nachhaltigkeitsforschung erheblich (vgl. Rückert-John et al., 2005; Liedtke et al., 2015). Die Veränderung von Angeboten in der Gastronomie in Richtung einer nachhaltigen Ernährung, verbunden mit entsprechenden an die Verbraucherinnen und Verbraucher gerichteten Informationen, kann somit wichtige Impulse für einen Wandel des alltäglichen Ernährungsverhaltens setzen. Rückert-John et al. (2010, S. 9) titulieren die Gastronomie als Mediator einer nachhaltigen Ernährung.

Nachhaltig zu wirtschaften wird in dieser Branche inzwischen häufiger praktiziert, um sich im Wettbewerb gegenüber der Konkurrenz profilieren zu können. Doch auch wenn ein steigendes Interesse an einer nachhaltigen Ausrichtung zu verzeichnen ist und in der Gastronomie einzelne Maßnahmen mit Nachhaltigkeitsbezug umgesetzt werden, fehlt es jedoch häufig an integrierten Nachhaltigkeitskonzepten, der Verankerung einer übergreifenden Nachhaltigkeitsvision oder gar an einer nachhaltigkeitsorientierten Unternehmensstrategie (vgl. NAHGAST, o. J. a). Dies lässt sich damit begründen, dass die Branche von besonderen Herausforderungen geprägt ist, sodass Nachhaltigkeit nicht zwangsläufig und prioritär im Blick der Akteurinnen und Akteure ist. So muss sich die Gastronomie Herausforderungen und Umstrukturierungsmaßnahmen wie Kostensenkungen, Subventionskürzungen, Personalabbau, Wettbewerbsdruck, Angebotserweiterung, Zentralisierung des Einkaufs, Standardisierungen und Outsourcing stellen (vgl. Kettschau & Mattausch, 2014, S. 12 f.; Lukas & Strassner, 2012, S. 622; Rückert-John et al., 2010, S. 103). Häufig mangelt es allerdings an Personalressourcen, um eine neue strategische Ausrichtung umsetzen zu können (vgl. Lukas & Strassner, 2012, S. 622). Weder die Nachfrage nach Ausbildungs- noch die nach

| Nachhaltigkeitsbezogene Kompetenzen

Weiterbildungsangeboten lassen Veränderungen optimistisch erscheinen (vgl. Steinmeier & Kastrup, 2022).

Gerade dem Personal wird jedoch in Bezug auf das Nachhaltigkeitsbestreben eines Unternehmens eine große Rolle zuteil. So sind die Mitarbeitenden die entscheidenden Akteure und Akteurinnen zur Umsetzung von Nachhaltigkeitsmaßnahmen, die Botschafter und Botschafterinnen der Nachhaltigkeitsbestrebungen nach außen und gleichzeitig auch selbst wichtige Adressaten und Adressatinnen (vgl. Schrader & Muster, 2014, S. 277). Nachhaltig zu wirtschaften ist nur dann möglich, wenn alle Handelnden des Unternehmens über alle Hierarchiestufen hinweg „über entsprechende Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten hinsichtlich nachhaltigen Handelns verfügen“ (Tiemeyer, 2009, S. 10). Die Fachkräfte benötigen somit eine umfassende berufliche Handlungskompetenz, die auch eine Verantwortungsübernahme über die Grenzen des eigenen Betriebs hinweg miteinschließt. Betriebe der Gastronomie sind, z. B. durch den Bezug diverser Lebensmittel, in globale Wertschöpfungsketten eingebettet. Resümierend stellt die Qualifizierung der Fachkräfte sowohl in Aus- als auch Weiterbildung einen entscheidenden Hebel für die Transformation zu einer nachhaltigen Entwicklung dar. Um dies gewährleisten zu können und die Verankerung der StBBP „Umweltschutz und Nachhaltigkeit“ sowie die Anknüpfungspunkte in den Ordnungsmitteln zu operationalisieren, wird nachfolgend der Weg zu und das Ergebnis von konkreten nachhaltigkeitsorientierten Kompetenzen vorgestellt.

3 Bestimmung und Strukturierung nachhaltigkeitsorientierter Kompetenzen

Zur Modellierung der Kompetenzmatrix sind folgende Fragestellungen leitend (vgl. Strotmann et al., im Erscheinen; Kastrup et al., 2021, S. 24):

- Welche spezifischen Aspekte der Nachhaltigkeit sind in den gastronomischen Berufen relevant?
- Wie lassen sich Kompetenzen identifizieren, die (zukünftige) Fachkräfte in der Gastronomie zur Mitgestaltung ihrer Arbeitsplätze im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung benötigen?
- Wie lassen sich diese Kompetenzen systematisch darstellen und beschreiben, sodass hiervon abgeleitet nachhaltigkeitsorientierte Kompetenzziele formuliert werden können?

Die Beantwortung der Fragestellungen ist Voraussetzung, um in gastronomischen Berufen nachhaltigkeitsorientierte Handlungskompetenzen fördern zu können (vgl. Kastrup et al., 2021, S. 24). Hierzu wird der von Strotmann et al. (im Erscheinen) dargestellte Prozess leicht modifiziert umgesetzt.

Als Grundlage für die Darstellung und Strukturierung nachhaltigkeitsrelevanter Kompetenzen dient folgende Matrix (siehe Abbildung 1), die sich aus den

Nachhaltigkeitsbezogene Kompetenzen |

Dimensionen einer nachhaltigkeitsorientierten beruflichen Handlungskompetenz einerseits und den Handlungsebenen beruflichen Handelns andererseits ergibt.

Kompetenz- dimension Handlungsebene	Nachhaltige Handlungskompetenz als Fähigkeit zu...		
	... sachgerecht nachhaltigem Handeln	... gesellschaftlich verantwortlichem Handeln	... sinnstiftendem und eigenverant- wortlichem Handeln
Berufsbezogene Arbeitsprozesse			
Unternehmerische und organisationale Entscheidungen			
Gesellschaftliche Entwicklungen und politische Entscheidungen			

Abb. 1: Kompetenzmatrix für Nachhaltigkeit (Quelle: in Anlehnung an Strotmann et al., 2020, S. 27)

Die Dimensionen nachhaltigkeitsorientierter beruflicher Handlungskompetenz sind auf den pädagogisch-anthropologischen Trias der Sach-, Sozial- und Werteinsicht (Roth, 1971) zurückzuführen. Casper et al. (2021, S. 181) bestimmen auf dieser Basis

nachhaltige [...] Handlungskompetenz als Fähigkeit zu a) sachgerecht nachhaltigem Handeln, b) gesellschaftlich verantwortlichem Handeln und c) sinnstiftendem, befriedigendem Handeln [...].

Dieses Kompetenzverständnis ist anschlussfähig sowohl an die Kompetenzbeschreibungen der Kultusministerkonferenz als auch an den Deutschen und Europäischen Qualifikationsrahmen (vgl. Casper et al., 2021, S. 181). Die Aufgliederung in die drei Dimensionen (a, b und c) dient dabei der konkreten Formulierung von Teilkompetenzen, sie sind jedoch nicht getrennt voneinander realisierbar (vgl. Roth, 1971).

Die Handlungsebenen lassen sich als konzentrische Erfahrungskreise darstellen und verstehen. Sie umfassen (1) die unmittelbar berufsspezifischen Handlungsprozesse – sprich die operativen Prozesse, an denen Auszubildende und Fachkräfte direkt beteiligt sind, (2) die organisationalen Zusammenhänge, also jegliche unternehmerischen Entscheidungen sowie (3) die gesellschaftlichen und politischen Rahmensetzungen (Strotmann et al., im Erscheinen). Auch hier ist keine strikte Trennung zwischen den Ebenen vorzunehmen, da sie

Nachhaltigkeit als idealistisches Abstraktum belassen, die betriebliche Perspektive allein der entscheidungstragenden Managementebene zuschreiben und die Auszubildenden [und Fachkräfte] in ihren davon entkoppelten Sacharbeitsroutinen technologisch isolieren und entfremden [würde]. (Casper et al., 2021, S. 184).

Nachhaltigkeitsbezogene Kompetenzen

Anders gesagt, haben die Mitarbeitenden nur einen geringen Einfluss auf die organisationalen Entscheidungen und keinen direkten für die gesellschaftlichen und politischen Rahmensetzungen. Sie sollten jedoch ihre Tätigkeiten im Kontext des Unternehmens und der Gesellschaft einordnen und reflektieren können:

Die Grenzen der Einflussmöglichkeiten und die Ebenen der Verantwortlichkeiten sind zu beachten und auch in der Ausbildung zu thematisieren, um zu verhindern, dass die Auszubildenden sich mit überhöhten moralischen Ansprüchen an das eigene Handeln konfrontiert sehen. (Strotmann et al., im Erscheinen)

Damit wird der Logik der in der Berufsbildung bewährten Handlungsorientierung gefolgt (vgl. Casper et al., 2021).

Verknüpft man die Kompetenzdimensionen (Spalten) mit den Handlungsebenen (Zeilen), so ergibt sich eine Matrix mit neun Feldern, die durch die folgenden Schritte gefüllt wird.

Schritt 1: Identifizierung relevanter Arbeitsprozesse für die gastronomischen Berufe

Als Grundlage für die Beschreibung und Abbildung relevanter Arbeitsprozesse für die gastronomischen Ausbildungsberufe können die Großküchenprozesse genutzt werden (siehe Abbildung 2). Die fünf Kernprozesse sind an dieser Stelle gleichzusetzen mit den berufsbezogenen Arbeitsprozessen, bestehend aus (1) Speiseplanung, (2) Beschaffung, (3) Produktion, (4) Ausgabe und (5) Entsorgung. Die Unterteilung in diese Prozessebenen bietet sich für das vorliegende Vorhaben aufgrund ihrer Praxisnähe und der nicht zu kleinschrittigen Aufteilung an.

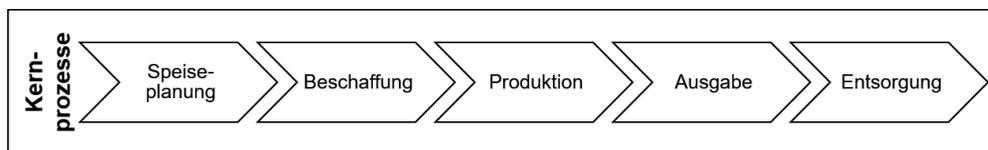


Abb. 2: Prozesse in der Gastronomie (Quelle: Teitscheid et al., 2021, S. 15)

Die Kernprozesse sind als Untergliederung der Handlungsebene der berufsbezogenen Arbeitsprozesse (Zeile 1 der Matrix) zu übertragen. Hierdurch wird die Handlungsebene der berufsbezogenen Arbeitsprozesse konkretisiert und es entstehen insgesamt 21 Felder in der Matrix (vgl. Abbildung 3).

Schritt 2: Ermittlung nachhaltigkeitsrelevanter Aspekte der Arbeitstätigkeiten

In vielfältigen Studien und Projekten wurden bereits nachhaltigkeitsrelevante Aspekte der Arbeitstätigkeiten in der Gastronomie identifiziert. Diese zu recherchieren und zu bündeln ist Ziel von Schritt 2. Ketschau und Mattausch (2014, S. 39 f.) haben Inhalte einer nachhaltigen Verpflegung durch Erkenntnisse von Nölle et al. (2010), weiteren

Literaturrecherchen sowie einer beauftragten Expertise (vgl. Roehl & Strassner, 2011) synthetisiert und damit eine Grundlage geschaffen. Ergänzt wird diese Sammlung durch Spezifizierungen und Aktualisierungen weiterer Literatur- und Studienrecherchen (vgl. Teitscheid et al., 2021; NAHGAST, o. J. b.) (siehe Tabelle 1).

Schritt 3: Strukturierung und Zuordnung der ermittelten Aspekte in die domänenspezifische Kompetenzmatrix

Die im zweiten Schritt ermittelten nachhaltigkeitsrelevanten Aspekte sind nun der Matrix zuzuordnen. Zunächst werden die identifizierten Aspekte den Handlungsebenen zugeordnet (siehe Tabelle 1), ohne die Dimensionen nachhaltigkeitsorientierter beruflicher Handlungskompetenz zu berücksichtigen. Auch wenn einige der Aspekte mehreren Handlungsebenen zugeordnet werden können, wird auf eine Mehrfachnennung verzichtet. Die Aspekte werden den Prozessen zugeordnet, welche die höchste Relevanz für den Aspekt aufweisen. Beispielhaft sollte der ressourcenschonende Umgang in jedem Prozess leitend sein; der Aspekt wird jedoch der Entsorgung zugeordnet, da sich an diesem Prozess zeigt, ob ressourcenschonend gehandelt und wenig verworfen wird.

Tab. 1: Nachhaltigkeitsrelevante Aspekte je Handlungsebene

Handlungsebene		Nachhaltigkeitsrelevante Aspekte	
Berufsbezogene Arbeitsprozesse	Speise- planung	<ul style="list-style-type: none"> - Anteil biologischer LM* - Saisonale & regionale LM - Einsatz gentechnisch veränderter LM - Anteil fair gehandelter LM - Anteil pflanzenbasierter/-fokussierter Speisen - Anteil fleischhaltiger Speisen - Anteil tierischer Produkte je Speise - Produkte aus artgerechter Tierhaltung 	<ul style="list-style-type: none"> - Anteil nachhaltiger Fisch - Zielgruppenorientierte Kostformen - Gesundheitsförderliches Angebot - Attraktivität des Speisenangebotes - Einsatz von Convenience-Produkte - LM-zusatzstoffe im Speisenangebot
	Beschaffung	<ul style="list-style-type: none"> - Lagermanagement - Nachhaltigkeitsstandards & -labels für LM - Gebindegrößen - Lieferketten & Produktionsbedingungen 	<ul style="list-style-type: none"> - Transportaufkommen - Beitrag zur regionalen Wertschöpfung - Langfristigkeit von Lieferantenverträgen
	Produktion	<ul style="list-style-type: none"> - Zubereitungstechniken - Geräteauslastung 	<ul style="list-style-type: none"> - Ressourcenverbrauch (z. B. Energie, Wasser, LM)

Nachhaltigkeitsbezogene Kompetenzen

	Ausgabe	<ul style="list-style-type: none"> - Kundenkommunikation - Absatzförderung nachhaltiger Produkte / Nudging - Kundenservice 	<ul style="list-style-type: none"> - Portionsgrößen - Einbindung der Gäste - Atmosphäre am Verzehrtort
	Entsorgung	<ul style="list-style-type: none"> - Ressourcenschonender Umgang - Lebensmittelabfallmengen - LM-verwertungsquote - Verpackungsabfälle 	<ul style="list-style-type: none"> - Einweg/Mehrweg-Möglichkeiten - Ressourcenschonende To-Go-Verpackungen
	Unternehmerische und organisationale Entscheidungen	<ul style="list-style-type: none"> - Verankerung von Nachhaltigkeit im Unternehmensleitbild - Umsatz durch nachhaltige Angebote - Verpflegungssystem - Küchenausstattung - Prozessqualität - Arbeitsschutz - Ergonomie am Arbeitsplatz - Beschäftigung von Menschen mit Behinderung - Gestaltung von Arbeitsverträgen 	<ul style="list-style-type: none"> - Vereinbarkeit von Beruf und Familie - Weiterbildungstage pro Mitarbeitende/m - Gesundheitsprogramme für Mitarbeitende - Partizipative Beteiligungsformate und -prozesse - Anteil regenerativer Energien - Reinigungsmittel und -techniken
	Gesellschaftliche Entwicklungen und politische Entscheidungen	<ul style="list-style-type: none"> - Subventionen - Externe Kosten - Fachkraftschlüssel - Entlohnung 	<ul style="list-style-type: none"> - Sustainable Development Goals - Klimaabkommen

*LM=Lebensmittel

Im nächsten Schritt folgt die weitere Zuordnung zu den Dimensionen nachhaltigkeitsorientierter beruflicher Handlungskompetenz (vgl. Abbildung 1). Nicht alle Felder der Matrix müssen gleichmäßig gefüllt werden, es sollte jedoch möglichst kein Feld leer bleiben. In jedem Feld wird eine Kernkompetenz genannt, zu der dann detailliertere Kompetenzziele zugeordnet werden (vgl. Abbildung 3).

Nachhaltigkeitsbezogene Kompetenzen |

Kompetenz- dimension Handlungsebene		Nachhaltige Handlungskompetenz als Fähigkeit zu...		
		... sachgerecht nachhaltigem Handeln	... gesellschaftlich verantwortlichem Handeln	... sinnstiftendem und eigenverantwortlichem Handeln
Berufsbezogene Arbeitsprozesse	Speiseplanung	Speiseangebot hinsichtlich gesundheitsfördernden und nachhaltigen Aspekten zusammenstellen	Zielgruppenspezifische Bedürfnisse ermitteln, beurteilen und sich daran orientieren	Attraktives und abwechslungsreiches Angebot zur Verfügung stellen
	Beschaffung	Lebensmittel bedarfsgerecht auswählen und bereitstellen	Vorgelagerte Arbeits- und Produktionsbedingungen sowie Lieferketten beurteilen	„Vom Feld bis auf den Teller“ denken
	Produktion	Lebensmittel veredeln und eigene Arbeitsprozesse optimieren	Ressourcen- und klimabewusst produzieren	Durch Speisenerstellung einen eigenen Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung leisten
	Ausgabe	Nachhaltige Produktmerkmale hervorheben und an die Gäste weiter geben	Nachhaltige Ernährungsgewohnheiten unterstützen	Traditionen bewahren und Trends setzen
	Entsorgung	Abfallaufkommen reduzieren und Maßnahmen sinnvoll umsetzen	Möglichkeiten der Einweg- und Mehrwegverpackungen beurteilen	Ressourcen bewusst und sparsam einsetzen
Unternehmerische und organisationale Entscheidungen		Nachhaltigkeit im Geschäftsmodell verankern	Sich für soziale und gesundheitliche Anliegen der Mitarbeitenden einsetzen	Berufliche Gestaltungsspielräume nutzen
Gesellschaftliche Entwicklungen und politische Entscheidungen		Politische Rahmensetzungen der Speisenproduktion beurteilen	Die regulative Idee der Nachhaltigkeit mittragen	Mit Speiseangebot Lebensstile ausdrücken

Abb. 3: Kompetenzmatrix zur Beschreibung nachhaltigkeitsbezogener Kompetenzen in der Gastronomie (Quelle: in Anlehnung an Strotmann et al., im Erscheinen)

Die Formulierungen auf der unternehmerischen und der gesellschaftlich-politischen Ebene entsprechen weitgehend den Formulierungen der als Vorlage verwendeten Kompetenzmatrix zu den lebensmittelproduzierenden Berufen (betreffende Felder sind grau hinterlegt), da sich Kernkompetenzen in beiden Bereichen überschneiden. Weitere Überschneidungen sind bei den Arbeitsprozessen Beschaffung, Produktion und Ausgabe zu sehen, die den drei Kernprozessen der lebensmittelproduzierenden Berufe gleichzusetzen sind.

| Nachhaltigkeitsbezogene Kompetenzen

Schritt 4: Formulierung von Kompetenzzielen

Im nächsten Schritt sind die Kernkompetenzen durch detailliertere Kompetenzziele zu konkretisieren. Dabei dienen die in Schritt 2 ermittelten und in Schritt 3 zugeordneten nachhaltigkeitsrelevanten Aspekte als Grundlage. Folgende Aspekte gilt es zu berücksichtigen (Strotmann et al., im Erscheinen):

Die Kompetenzziele...

- gelten für alle [gastronomischen] Berufe,
- erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit; sie sind als Beispiele und Anregungen für die Berufsbildungspraxis zu verstehen,
- beinhalten unterschiedlich hohe Leistungsansprüche. Sie weisen Taxonomieabstufungen auf und können somit verschiedenen Schwierigkeiten zugeordnet werden,
- berücksichtigen die Verantwortungs- und Gestaltungsräume der Auszubildenden [und Fachkräfte],
- sollen Auszubildende [und Fachkräfte] befähigen, die Transformation zu einer nachhaltigen Entwicklung zu unterstützen.

An dieser Stelle werden beispielhaft zwei Felder der Matrix gewählt und durch ausformulierte Kompetenzziele ergänzt. Das erste Beispiel des Feldes „Attraktives und abwechslungsreiches Angebot zur Verfügung stellen“ ist der Speiseplanung als berufsbezogenem Arbeitsprozess zuzuordnen. Es handelt sich um eine Kompetenz, die die Mitarbeitenden zu sinn- und identitätsstiftendem Handeln befähigen soll (vgl. Abbildung 3). Das zweite Beispiel „Lebensmittel bedarfsgerecht auswählen und bereitstellen“ ist ebenfalls auf Ebene der berufsbezogenen Arbeitsprozesse, jedoch in diesem Fall der Beschaffung zuzuordnen. Die Kompetenz befähigt die Mitarbeitenden zu sachgerecht nachhaltigem Handeln (vgl. Abbildung 3). Es handelt sich bei diesen Beispielen um Kernkompetenzen und konkrete Kompetenzziele, die durch die Synthese neu entwickelt wurden und sich damit von der Kompetenzmatrix von Strotmann et al. (2021) unterscheiden.

Kompetenzziele zur Kernkompetenz „Attraktives und abwechslungsreiches Angebot zur Verfügung stellen“

Mitarbeitende verstehen sich als Prozessgestalterinnen und Prozessgestalter bei der verantwortlichen Planung des Speisenangebotes. Sie verstehen, dass professionell gestaltete Ernährungsumgebungen einen starken Einfluss auf das Verhalten ihrer Gäste haben. So erkennen sie, dass die Verantwortung für nachhaltige Ernährungsgewohnheiten nicht allein bei den einzelnen Konsumentinnen und Konsumenten liegt. Die Mitarbeitenden nehmen die unterschiedlichen Bedürfnisse ihrer Gäste ernst und fördern einen nachhaltigen Konsum durch eine entsprechend ausgestaltete Speiseplanung. Sie sind sich ihrer Verantwortung für ein attraktives, abwechslungsreiches, gesundheitsförderliches und nachhaltiges Angebot bewusst. Sie können die Bedeutung der Planung hinsichtlich der Weichenstellung für alle folgenden Prozesse beurteilen.

Sie erkennen Wettbewerbsvorteile einer nachhaltig orientierten Verpflegung. Die Mitarbeitenden können...

- ... ökologische und soziale Auswirkungen von der Rohstoffgewinnung bis zur Entsorgung herausstellen und diese bei der Speisenplanung im ökonomischem Handlungsspielraum berücksichtigen.
- ... die Sinnhaftigkeit einer verantwortungsvollen, zielgruppenansprechenden Speisenplanung erkennen und diese nach außen als Botschafterinnen und Botschafter für eine nachhaltige Verpflegung vertreten.
- ... darstellen, welchen Beitrag sie zur nachhaltigen Verpflegung ihrer Gäste durch die Planung des Angebots leisten.
- ... erläutern, welche besondere Bedeutung die professionelle Verpflegung für eine nachhaltige Entwicklung hat und inwiefern sie mit ihren persönlichen Werten ihre berufliche Rolle im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung ausgestalten wollen.

Kompetenzziele zur Kernkompetenz „Lebensmittel bedarfsgerecht auswählen und bereitstellen“

Die Mitarbeitenden handeln bedarfsgerecht im Bestell- und Lagerprozess, indem sie Lebensmittelverluste vermeiden, Teilprozesse optimieren und auf detaillierte Spezifikationen ihrer typischen Lebensmittel achten (analog zu Strotmann et al., 2021, S. 4). Die Mitarbeitenden können...

- ... Lieferanten nach unterschiedlichen Merkmalen/Kriterien (z. B. Breite und Tiefe des Sortiments, Lieferhäufigkeiten, Transportwege...) bewerten und beurteilen, welche Lieferanten sich für die unterschiedlichen Produktgruppen der Lebensmittel oder der einzelnen Lebensmittel eignen.
- ... die Vor- und Nachteile langfristiger Lieferantenverträge benennen und ihre Bedeutung für den eigenen Betrieb einordnen.
- ... eigenständig Informationen über Produktionsbedingungen und Lieferketten recherchieren und dokumentieren.
- ... konkrete Nachhaltigkeitsaspekte ihrer Lebensmittel (z. B. saisonale, regionale, biologisch erzeugte, fair gehandelte, gentechnikfreie, ...) benennen, kritisch hinterfragen und diese bei der Auswahl berücksichtigen.
- ... detaillierte Rohstoffspezifikationen festlegen, um Fehlkäufe zu vermeiden.
- ... einfache Anregungen zur Prozessoptimierung (z. B. Hinweise auf Mehrweg-Verpackungen, Gebindegrößen, ...) formulieren und an ihre Lieferanten weitergeben.
- ... Bestellmengen und Lieferdaten an Lager-, Produktions- und Absatzplanung anpassen und somit Übereinkauf vermeiden.

4 Fazit und Ausblick

Im vorliegenden Beitrag wurden Kernkompetenzen durch ein vierschrittiges Verfahren formuliert und in einer Kompetenzmatrix – bestehend aus verschiedenen Handlungsebenen und den Dimensionen nachhaltigkeitsorientierter beruflicher Handlungskompetenz – strukturiert. Durch die formulierten Kompetenzziele ist es gelungen, nachhaltiges Handeln in gastronomischen Berufen zu spezifizieren und zu konkretisieren. So konnte das bestehende Modell zur BBNE für das Lebensmittelhandwerk und die Lebensmittelindustrie grundsätzlich angewendet und transferiert werden für die gastronomischen Berufe, wobei die Vorgehensweise bei der Entwicklung leicht modifiziert wurde.

In einem nächsten Schritt gilt es das Kompetenzmodell zu validieren, d. h. zu evaluieren und ggf. anzupassen, zu ändern oder zu ergänzen (vgl. Strotmann et al., im Erscheinen): Einerseits ist zu klären, ob die Kompetenzen exakt, präzise und trennscharf beschrieben sind; andererseits, ob die anzustrebenden Kompetenzen zur Bewältigung der relevanten Anforderungen in den jeweiligen beruflichen Tätigkeiten beitragen. Eine solche Validierung kann beispielsweise in Workshops mit Expertinnen und Experten erfolgen (vgl. Strotmann et al., im Erscheinen). Eine weitere Möglichkeit stellt eine Fallstudie dar, bei der eine Arbeitsprozessanalyse eines nachhaltig ausgerichteten Gastronomiebetriebs durchgeführt werden könnte.

Eine offene Frage ist, ob der Arbeitsprozess „Entsorgung“ nicht eher als Querschnittsthema aufgegriffen werden sollte, denn der ressourcensparende Einsatz und die Vermeidung von Abfällen spielt bereits bei der Speiseplanung eine Rolle (hier sollte möglichst nah am Bedarf kalkuliert werden und Überproduktion und Tellerreste vermieden werden) und zieht sich bis zur Ausgabe durch.

Schließlich können die gewonnenen Erkenntnisse zu den Kernkompetenzen mit Lernmaterialien hinterlegt werden, z. B. mit den Anregungen für Lehrkräfte und Ausbildung von Kettschau und Mattausch (2014, S. 73–152) oder die Handreichung „be my guest!“ (Stomporowski, 2012).

Anmerkungen

1 Die Inhalte des vorliegenden Beitrags wurden in Anlehnung an die vorausgegangenen Strukturmodelle (vgl. Casper et al., 2021 & Strotmann et al., 2021) erarbeitet. Sie wurden im Rahmen der Modellversuche im Förderschwerpunkt „Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung 2015-2019“ – in Förderlinie I „Entwicklung von domänenspezifischen Nachhaltigkeitskompetenzen in kaufmännischen Berufen“ und III „Entwicklung von domänenspezifischen Nachhaltigkeitskompetenzen in Berufen des Lebensmittelhandwerks und der Lebensmittelindustrie“ – entwickelt. Die Modellversuche wurden vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) gefördert.

2 Zum 01.08.2021 sind die modernisierten und neuen verbindlichen Mindestanforderungen für die Bereiche „Organisation des Ausbildungsbetriebes, Berufsbildung sowie Arbeits- und Tarifrecht“, „Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit“, „Umweltschutz und Nachhaltigkeit“ sowie „Digitalisierte Arbeitswelt“ als modernisierte Standardberufsbildpositionen in Kraft getreten.

Literatur

- Casper, M., Schütt-Sayed, S. & Vollmer, T. (2021). Nachhaltigkeitsbezogene Gestaltungskompetenz in kaufmännischen Berufen des Handels. In C. Melzig, W. Kuhlmeier & S. Kretschmer (Hrsg.), *Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung. Die Modellversuche 2015-2019 auf dem Weg vom Projekt zur Struktur* (S. 179-199). BIBB.
- Eberle, U., Hayn, D., Rehaag, R., Simshäuser, U., Stieß, I. & Waskow F. (2005). *Ernährungswende – Nachhaltige Ernährung*. Diskussionspapier 4/2005.
- EU-Kommission (Hrsg.). (2011). *Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen. Fahrplan für ein ressourcenschonendes Europa*. KOM (2011) endgültig. Brüssel. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52011DC0571&from=DE>
- Foley, J. A., Defries, R., Asner, G. P., Barford, C., Bonan, G., Carpenter, S. R., Chapin, F. S., Coe, M. T., Daily, G. C., Gibbs, H. K., Helkowski, J. H., Holloway, T., Howard, E. A., Kucharik, C. J., Monfreda, C., Patz, J. A., Prentice, I. C., Ramankutty, N. & Snyder, P. K. (2005). Global consequences of land use. *Science*, 2005; 309, 570–574. DOI: 0.1126/science.1111772.
- Earthscan & International Water Management Institute (Hrsg.) (2007). *Water for Food, Water for Life: A Comprehensive Assessment of Water Management in Agriculture*. London: Earthscan, and Colombo: International Water Management Institute. https://www.iwmi.cgiar.org/assessment/files_new/synthesis/Summary_SynthesisBook.pdf
- Kastrup, J., Kuhlmeier, W. & Strotmann, C. (2021). Entwicklung nachhaltigkeitsbezogener Kompetenzen in der Ausbildung. Ein Strukturmodell für Lebensmittelhandwerk und -industrie. *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis* 3, 24-27.
- Kettschau, I. & Mattausch, N. (2014). *Nachhaltigkeit im Berufsfeld Ernährung und Hauswirtschaft am Beispiel der Gemeinschaftsverpflegung*. Dr. Felix Büchner – Handwerk und Technik GmbH.
- Liedtke, C., Baedeker, C. & Borrelli, L.M. (2015). Transformation towards a Sustainable Society – Key Intervention Area. *Innov Energ Res* 4:117. DOI:10.4172/2090-5009.1000117
- Lukas, M., Rohn, H., Lettenmeier, M., Liedtke, C. & Wiesen, K. (2016). The nutritional footprint – integrated methodology using environmental and health indicators to indicate potential for absolute reduction of natural resource use in the field

| Nachhaltigkeitsbezogene Kompetenzen

- of food and nutrition. *Journal of Cleaner Production*, 132, 161-170.
<https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2015.02.070>
- Lukas, M. & Strassner, C. (2012). Praxisorientiertes Nachhaltigkeitshandeln in der Gemeinschaftsgastronomie. *Ernährungs Umschau* 59(11), 621-625.
- NAHGAST (o. J. a): *Einleitung*. <https://www.nahgast.de/einleitung/>
- NAHGAST (o. J. b): *Praxishandbuch. Für die Außer-Haus-Gastronomie*.
<https://www.nahgast.de/praxishandbuch/>
- Nölle, M., Schindler, H. & Teitscheid, P. (2010). *Nachhaltige Entwicklung im Berufsfeld Ernährung und Hauswirtschaft – Materialien für Unterricht und Ausbildung, Lernortkooperation und weitere Anregungen*. Handwerk und Technik.
- Roehl, R. & Strassner, C. (2011). *Inhalte und Umsetzung einer nachhaltigen Verpflegung. Expertise für das Projekt „Nachhaltigkeitsorientiertes Rahmencurriculum für die Ernährungs- und Hauswirtschaftsberufe“*. Schriftenreihe 1.
- Roth, H. (1971). *Pädagogische Anthropologie*. Schroedel.
- Rückert-John, J., Hugger, C. & Bansbach, P. (2005). *Der Einsatz von Öko-Produkten in der Außer-Haus-Verpflegung (AHV). Status Quo, Hemmnisse und Erfolgsfaktoren, Entwicklungschancen sowie politischer Handlungsbedarf*. Geschäftsstelle Bundesprogramm Ökologischer Landbau in der Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung (BLE), Bonn. <http://orgprints.org/5212/1/5212-02OE368-ble-hohenh-2004-ahv-status-bericht.pdf>
- Rückert-John, J., John, R. & Niessen, J. (2010). *Verstetigung des Angebots von Öko-Lebensmitteln in der Außer-Haus-Verpflegung: Analyse von Gründen für den Ausstieg und Ableitung präventiver Maßnahmen*. Geschäftsstelle Bundesprogramm Ökologischer Landbau in der Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung (BLE), Bonn. http://orgprints.org/17824/1/17824-06OE093-uni_hohenheim-kromka-2010-verstetigung_bioblebensmittel.pdf
- Schrader, U. & Muster, V. (2014). Mitarbeiter im Zentrum einer glaubwürdigen Unternehmensverantwortung. In U. Schrader & V. Muster (Hrsg.), *Gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen: Wege zu mehr Glaubwürdigkeit und Sichtbarkeit*. Metropolis.
- Steinmeier, F. & Kastrup, J. (2022). Aus- und Weiterbildung in der Gemeinschaftsverpflegung – eine Bestandsaufnahme zu und Analyse von formalen und non-formalen Angeboten und deren Nachfrage. *Haushalt in Bildung & Forschung*, 11(3), 79-95.
- Stomporowski, S. (2012). „be my guest“ – *Arbeitsmaterialien zur Nachhaltigkeit*. Cornelsen.
- Strotmann, C., Kastrup, J., Casper, M., Kuhlmeier, W., Nölle-Krug, M. & Kähler, A.-F. (2021). *Kompetenzmodell für BBNE in Lebensmittelhandwerk und Lebensmittelindustrie. Wissenschaftliche Begleitung der Modellversuche im Förderschwerpunkt „Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung 2015-2019“ Förderlinie III*. https://www.bibb.de/system/external_service_provider/Kompetenzmodell_BBNE_Lebensmittelverarbe.pdf

- Strotmann, C., Teliëps, J., Kuhlmeier, W., Kastrup, J. & Hemkes, B. (2020). Curriculare Verankerung einer Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung in Berufen des Lebensmittelhandwerks und der Lebensmittelindustrie. *Haushalt in Bildung & Forschung*, 9(3), 19-34.
- Strotmann, C., Kastrup, J., Casper, M., Kuhlmeier, W., Nölle-Krug, M. & Kähler, A.-F. (im Erscheinen). Ein Modell zur Strukturierung und Beschreibung nachhaltigkeitsbezogener Kompetenzen für Auszubildende in Lebensmittelhandwerk und -industrie. In M. Ansmann, J. Kastrup & W. Kuhlmeier (Hrsg.), *Berufliche Handlungskompetenz für nachhaltige Entwicklung – Ergebnisse der Modellversuche zu Berufen des Lebensmittelhandwerks und der Lebensmittelindustrie*. Bonn.
- Teitscheid, P. (2013). Auf dem Weg zu einer nachhaltigen Ernährung. *Ernährung Umschau* 5/2013, 66-71.
- Teitscheid, P., Becker, M., Engelmann, T., Friedrich, S., Hielscher, J. & Steinmeier, F. (2021). *Nachhaltigkeitsmanagement in der Außer-Haus-Gastronomie. Handlungsempfehlungen entlang der betrieblichen Kernprozesse*. Behr's.
- Tiemeyer, E. (Hrsg.). (2009). *Berufliche Bildung für nachhaltiges Wirtschaften – Qualifizierung des Bildungspersonals. Hintergrundinformationen, Qualifizierungskonzepte sowie Medien für die Aus- und Fortbildung von Bildungspersonal*. EuKoNa.
- Vermeulen, S. J., Campbell, B. M. & Ingram, J. S. I. (2012). Climate change and food systems. *Annual Review of Environment and Resources* 2012; 37, 195-222. DOI: 10.1146/annurev-environ-020411-130608
- WBAE – Wissenschaftlicher Beirat für Agrarpolitik, Ernährung und gesundheitlichen Verbraucherschutz (Hrsg.) (2020). *Politik für eine nachhaltigere Ernährung: Eine integrierte Ernährungspolitik entwickeln und faire Ernährungsumgebungen gestalten – WBAE-Gutachten*.
https://www.bmel.de/SharedDocs/Downloads/DE/_Ministerium/Beiraete/agrarpolitik/wbae-gutachten-nachhaltige-ernaehrung.html
- WBGU – Wissenschaftlicher Beirat der Bundesregierung Globale Umweltveränderungen (Hrsg.) (2011). *Welt im Wandel – Gesellschaftsvertrag für eine Große Transformation*. Hauptgutachten. Berlin. https://www.wbgu.de/fileadmin/user_upload/wbgu/publikationen/hauptgutachten/hg2011/pdf/wbgu_jg2011.pdf
- Willett, W., Rockström, J., Loken, B., Springmann, M., Lang, T., Vermeulen, S., Garnett, T., Tilman, D., DeClerck, F., Wood, A., Jonell, M., Clark, M., Gordon, L. J., Fanzo, J., Hawkes, C., Zurayk, R., Rivera, J. A., De Vries, W., Sibanda, L. M., ... Murray, C.J.L. (2019). Food in the Anthropocene: the EAT–Lancet Commission on healthy diets from sustainable food systems. *The Lancet*, 393(10170), 447-492. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(18\)31788-4](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(18)31788-4)

| Nachhaltigkeitsbezogene Kompetenzen

Verfasserin

Fara Steinmeier

FH Münster

Institut für Berufliche Lehrerbildung (IBL)

Leonardo-Campus 7

D-48149 Münster

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

Internet: www.fh-muenster.de/ibl