

<i>Julia Kastrup</i> Editorial	2
<i>Anita Milolaza</i> Die Neuordnung der Hotel-, Gastronomie- und Küchenberufe: Prozess, Hintergründe und Neuerungen	3
<i>Sandra Härtel, Christiane Klatt & Anja Meyer</i> Digitalisiertes Arbeiten in gastgewerblichen Berufen – Umsetzung in der Hochschullehre	12
<i>Fara Steinmeier</i> Nachhaltigkeitsorientiertes Lernen am Arbeitsplatz in der Gemeinschaftsverpflegung als Ansatz für die berufliche Weiterbildung	24
<i>Christina Kasselman & Michael Martin</i> Augmented Reality in hauswirtschaftlichen Bildungsprozessen – wie aufgeschlossen sind Lernende gegenüber AR-basiertem Unterricht	38
<i>Birgit Peuker, Markus Gitter & Simon Vollmer</i> Robotik und KI-gestütztes Gastgewerbe – Implikationen für die berufliche Bildung	54
<i>Therese Kirsch, Monique Richert & Tobias Engelmann</i> Bildungsangebote zur Motivation und Befähigung von Führungskräften sowie Mitarbeitenden in Großküchen für eine nachhaltigere Verpflegung	70
<i>Anneke Groeneveld, Julia Kastrup & Fara Steinmeier</i> Deutsch lernen im Lernort Betrieb: Möglichkeiten und Herausforderungen in der gastronomischen Ausbildung Neuzugewanderter am Beispiel der Salam Kitchen	86
<i>Werner Brandl</i> Rezension: Hedtke, R. (2023). Wirtschaft und Gesellschaft. Eine Theorie der sozioökonomischen Bildung	100

Anita Milolaza

Die Neuordnung der Hotel-, Gastronomie- und Küchenberufe: Prozess, Hintergründe und Neuerungen

In dem vorliegenden Beitrag werden das Neuordnungsverfahren der neuen Hotel-, Gastronomie- und Küchenberufe erläutert, die Hintergründe und das Ziel der Neuordnung skizziert sowie die Struktur und wesentliche Änderungen dargestellt.

Schlüsselwörter: Ausbildung, Ausbildungsordnung, Gastgewerbe, Neuordnungsverfahren, Qualifizierung,

The development of training regulations for the hospitality sector: process, background, and innovations

This article explains the development process for the training regulations in the hospitality sector, outlines the background and objective of the modernization and presents the structure and major changes.

Keywords: Training, training regulations, hospitality industry, reorganisation procedure, qualification,

1 Das Neuordnungsverfahren der Hotel-, Gastronomie- und Küchenberufe

Im Folgenden wird zunächst der Ordnungsprozess für die Modernisierung oder auch Neuentwicklung von Ausbildungsberufen im dualen System dargestellt. Insbesondere soll verdeutlicht werden, welche Akteure mit welchen Kompetenzen daran beteiligt sind und welche Phasen durchlaufen werden. Im Kern besteht ein Neuordnungsverfahren aus drei Phasen (vgl. hierzu und zum Folgenden Lorig et al., 2017):

1) Vorphase

Die Vorphase beginnt bereits mit der Initiierung der Neuordnung, in der ein Akteur die Neuordnung anregt und damit zunächst innerhalb des zuständigen Verbandes einen internen Diskussions- und Entwicklungsprozess anstößt. Ausgangspunkt für die Aktualisierung von bestehenden Ausbildungsberufen oder auch für die Entwicklung neuer Ausbildungsberufe ist zunächst ein entsprechender Qualifikationsbedarf der Wirtschaft. Im Fall der gastgewerblichen Ausbildungsberufe kam der Impuls zur Neuordnung seitens der Arbeitgeber, d. h. seitens des Deutschen Hotel- und

Sandra Härtel, Christiane Klatt & Anja Meyer

Digitalisiertes Arbeiten in gastgewerblichen Berufen – Umsetzung in der Hochschullehre

In einem Seminar für angehende berufsbildende Lehrkräfte der beruflichen Fachrichtung Ernährung und Hauswirtschaft an der Technischen Universität Dresden wurde mittels digitaler Tools ein Property-Management-System dargestellt. Ziel ist es, Geschäfts- und Arbeitsprozesse in der Hotellerie sowie digitale Medien und ihre Einsatzmöglichkeiten innerhalb von Lehrveranstaltungen abzubilden.

Schlüsselwörter: Digitalisierung, Hochschullehre, Property-Management-Systeme, gastgewerbliche Berufe, Berufsfeld Ernährung und Hauswirtschaft

Working with digital tools in the hospitality sector – an attempt in academic teaching

In a seminar for vocational teachers in the field of nutrition and household management at the Technical University of Dresden, a property management system was presented for the first time using digital tools, in order to depict business and work processes in the hotel industry and to present and reflect on digital media and their possibilities for use within teaching activities.

Keywords: Digitization, Academic Teaching, property-management-systems, Hospitality Sector, Nutrition Science and Home Economics

1 Einleitung

Die Digitalisierung in der Gastronomie schreitet immer schneller voran und beinhaltet Chancen sowie Herausforderungen für Unternehmen (Groß et al., 2019, S. 5). Damit wird auch das Arbeiten in den gastgewerblichen Berufen zunehmend anspruchsvoller und digitaler (Hänssler & Hänssler, 2021, S. 117; Radinger & Droste, 2022, 146 f.), wenn beispielsweise digitale Speisekarten sowie Bestellsysteme genutzt werden, sich in der Hotellerie digitale Self-Check-Ins oder Self-Check-Outs vermehrt etablieren oder betriebseigene digitale Kommunikationstools die Absprachen zwischen Beschäftigten erleichtern sollen. Diese Art der digitalen Transformation von Arbeitsprozessen stellen die Branche sowie die Akteure in der beruflichen und akademischen Ausbildung vor die Herausforderung, Bildungsprozesse zukünftiger Fachkräfte an der Befähigung zur Bewältigung digitaler Arbeitsprozesse auszurichten (Gerholz et al., 2022, S. 12-13; Gruber & Schindler, 2022, S. 1; Hänssler & Hänssler, 2021, S.117-119).

Die veränderten betrieblichen Anforderungen sind somit auch für die berufliche Bildung und den Kompetenzerwerb der Lernenden relevant. So wurde in dem Rahmenlehrplan der Kultusministerkonferenz (KMK), hier exemplarisch dargestellt im Ausbildungsberuf Hotelfachfrau/-mann, im Zuge des Neuordnungsverfahrens (KMK, 2021a) erstmals die Anbahnung digitaler Kompetenzen strukturiert integriert. Laut KMK (2021a, S. 17, 18, 24) heißt es beispielsweise:

Die Schülerinnen und Schüler...

- ... nutzen „digitale Kommunikationsmedien datenschutzkonform (Lernfeld 6: Am Empfang arbeiten),
- ... bearbeiten digitale und analoge Anfragen (Lernfeld 7: Dienstleistungen und Angebote verkaufen) oder
- ... planen Veranstaltungsangebote auch unter Nutzung digitaler Medien (Lernfeld 13: Veranstaltungen verkaufen und organisieren).

Daher sollte die Förderung der digitalisierungsbezogenen Kompetenzen der angehenden Lehrkräfte, die bestimmend für die Nutzung digitaler Medien in der Schule sind (Eickelmann et al., 2014, S. 57), als selbstverständlicher Bestandteil in die Lehrkräftebildung integriert werden (Graf, 2021, S. 249 f.; KMK, 2016, S. 24). Denn Lehrkräfte setzen digitale Medien im Unterricht eher ein, wenn sie diese in ihrer Ausbildung kennengelernt haben (Eickelmann et al., 2019, S. 58).

Im Rahmen dieses Beitrags wird ein Seminar mit Studierenden der beruflichen Fachrichtung Ernährung und Hauswirtschaft (BF E&H) an der Technische Universität Dresden vorgestellt. In diesem Seminar werden Property-Management-Systeme (PMS) eingesetzt, um zum einen Geschäfts- und Arbeitsprozesse in der Hotellerie abzubilden (Hänssler, 2021, S. 122 f.) sowie zum anderen digitale Medien und ihre Einsatzmöglichkeiten innerhalb von Lehrveranstaltungen darzustellen. Als theoriebasierte Grundlage des Seminarkonzepts dient der Europäische Rahmen für die digitale Kompetenz von Lehrkräften, das DigCompEdu (Redecker, 2017, S. 15), ein Modell zur Abbildung digitaler sowie medien-didaktischer Kompetenzen für Lehrkräfte mit seinen unterschiedlichen Bereichen und Niveaustufen (siehe Kapitel 2). Gegenstand von Kapitel 3 ist das Seminarkonzept zur Anbahnung digitaler und medien-didaktischer Kompetenzen bei Studierenden. Der Beitrag schließt mit einem Fazit und Ausblick (siehe Kapitel 4).

2 Digitaler Kompetenzrahmen für Lehrkräfte

Der Europäische Rahmen für die digitale Kompetenz von Lehrkräften (DigCompEdu) ist eine Antwort auf das wachsende Bewusstsein in vielen europäischen Mitgliedstaaten, dass Pädagoginnen und Pädagogen eine Reihe digitaler Kompetenzen für ihren Beruf benötigen, um das Potenzial der digitalen Technologien zur Verbesserung und Innovation von Bildungsprozessen zu nutzen (Redecker, 2017, S. 8). Der

Fara Steinmeier

Nachhaltigkeitsorientiertes Lernen am Arbeitsplatz in der Gemeinschaftsverpflegung als Ansatz für die berufliche Weiterbildung

Die Weiterbildungsteilnahme der Beschäftigten im Gastgewerbe bildet das Schlusslicht im Vergleich anderer Branchen. Auch wenn die Ressourcen (u. a. finanziell, personell) in der Gemeinschaftsverpflegung (GV) niedrig sind, gilt es nachhaltigkeitsorientierte Weiterbildungsangebote zu schaffen, die von der Branche wahr- und angenommen werden. Der Beitrag erörtert, ob das Prinzip des Lernens am Arbeitsplatz eine attraktive Lösung darstellen kann.

Schlüsselwörter: Gemeinschaftsverpflegung, Weiterbildung, Lernen am Arbeitsplatz, Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung (BBNE)

Sustainability-oriented learning at the workplace in mass catering as an approach for continuing professional development

The participation of employees in the hospitality industry in continuing education is at the bottom of the list compared to other industries. Even though the resources (financial, personnel, etc.) in the mass catering are low, it is important to create sustainability-oriented training opportunities that are perceived and accepted by the industry. The article discusses whether the principle of learning on the job can be an attractive solution.

Keywords: mass catering, professional training, learning on the job, vocational training for sustainable development

1 Einleitung

Um die globalen, europäischen und deutschen Nachhaltigkeitsziele – z. B. die Sustainable Development Goals und Klimaziele – zu erreichen, müssen alle Sektoren, so auch der Ernährungssektor, weitreichende Beiträge leisten (WBAE, 2020).

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)

Die Gemeinschaftsverpflegung, also die Verpflegung von Gruppen z. B. in Kitas, Schulen, Betrieben, Seniorenheimen oder Krankenhäusern, als ein Teil des Gastgewerbes nimmt dabei eine besondere Rolle ein. So nehmen täglich etwa 16,5 Millionen

Menschen die Leistungen der Gemeinschaftsverpflegung in Anspruch (Stand 2018; DGE 2018). D. h., sie hat einen erheblichen Einfluss auf das Ernährungsverhalten vieler Menschen. Damit die Verpflegung nachhaltigkeitsorientiert ausgeführt wird, ist es wichtig, dass sich die Betriebe entsprechend ausrichten und dass alle Akteurinnen und Akteure des Betriebs über alle Hierarchiestufen hinweg „über entsprechende Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten hinsichtlich nachhaltigen Handelns verfügen“ (Tiemeyer, 2009, S. 10). Denn die Mitarbeitenden sind die entscheidenden Akteurinnen und Akteure zur Umsetzung von Nachhaltigkeitsmaßnahmen, sie sind die Botschafterinnen und Botschafter der Nachhaltigkeitsbestrebungen nach außen und gleichzeitig sind sie wichtige Adressatinnen und Adressaten (Schrader & Muster, 2014, S. 277). Insbesondere mit Blick auf den direkten Kontakt zum Gast bei der Ausgabe wird diese Bedeutung unterstrichen. Berücksichtigt man jedoch die Personalsituation im Gastgewerbe, die als prekär bezeichnet werden kann, so ist zu beleuchten, wie ein nachhaltiges Handeln im Betrieb trotzdem ermöglicht werden kann. Das Gastgewerbe ist charakterisiert durch den Fachkräftemangel und einem hohen Anteil an un- und angelernten Arbeitskräften – gepaart mit einer unterdurchschnittlichen Weiterbildungsbeteiligung und -quote (siehe Steinmeier & Kastrup, 2022). Auch wenn durch die Novellierung der gastgewerblichen Ausbildungsberufe zum 1. August 2022 in den Ordnungsmitteln deutlicher Nachhaltigkeitsbezüge z. B. in den KMK-Rahmenlehrplänen bzw. in den Lernfeldern aufgeführt werden und die Ergänzung um Nachhaltigkeit bei der Standardberufsbildposition „Umweltschutz und Nachhaltigkeit“ zum 1. August 2021 erfolgt ist, werden hierbei nur die formal durch eine Ausbildung qualifizierten Personen zu nachhaltigem Handeln befähigt. Es bleibt zu hinterfragen, wie die Fachkräfte und die un- und angelernten Arbeitskräfte geschult werden können, damit sie nachhaltigkeitsorientierte Handlungskompetenzen entwickeln. Zwar wird in der Novellierung der gastgewerblichen Ausbildungsberufe auch ein Fokus auf die frühe Übernahme von Aufgaben der Anleitung und Führung von Mitarbeitenden gelegt, zur Förderung entsprechender Kompetenzen; jedoch sollte es darüber hinaus weitere Weiterbildungsangebote (auch für die bereits ausgebildeten Fachkräfte und die un- und angelernten Arbeitskräfte) geben. Vor dem Hintergrund dieser Problemstellung lässt sich folgende Fragestellung formulieren: Wie sollten nachhaltigkeitsorientierte Weiterbildungen für die Mitarbeitenden der Gemeinschaftsverpflegung gestaltet sein, damit sie von der Branche wahr- und angenommen werden?

Christina Kasselmann & Michael Martin

Augmented Reality in hauswirtschaftlichen Bildungsprozessen – wie aufgeschlossen sind Lernende gegenüber AR-basiertem Unterricht?¹

Neue Technologien, wie Augmented Reality (AR), haben eine hohe Zukunftsbedeutung und verändern die Anforderungen an Arbeitnehmende. Für die Entwicklung notwendiger Medienkompetenzen sollte die Aufgeschlossenheit der Lernenden gegenüber neuen Technologien berücksichtigt werden. Im vorliegenden Beitrag wird die Aufgeschlossenheit von Schülerinnen und Schülern einer Berufsfachschule Hauswirtschaft gegenüber AR eruiert.

Schlüsselwörter: AR, Augmented Reality, Aufgeschlossenheit, Technologieakzeptanz, Lernmotivation

Open-mindedness to Augmented Reality in educational processes of home economics

New technologies, such as Augmented Reality (AR) have a high significant future impact and are changing the demands on employees. The open-mindedness of learners towards new technologies must be taken into account for the development of necessary media competencies. In this article the open-mindedness of students towards the medium of AR in a vocational school specializing in home economics is investigated.

Keywords: AR, Augmented Reality, open-mindedness, technology acceptance, learning motivation

1 Hinführung

Digitalität prägt das Alltags- und Berufsleben vieler Menschen, die für ihre beruflichen Tätigkeiten digitale Medien, wie Computer und Smartphones nutzen. Zugleich werden stetig neue Technologien entwickelt, wie selbstfahrende Autos, intelligente Roboter oder smarte Brillen, die eine erweiterte oder virtuelle Realität darstellen können. Diese Technologien verändern das Arbeiten und die damit verbundenen Kompetenzanforderungen für Arbeitnehmende. Begrifflichkeiten wie Industrie 4.0 und künstliche Intelligenz bilden zudem Zukunftsszenarien ab und sind Gegenstand der aktuellen gesellschaftlichen Diskussion. Die Digitalisierung bietet demnach enorme Möglichkeiten, das (Zusammen)leben zu verbessern und derzeitige Probleme zu lösen. Digitale

Medien stehen dabei für den Aufbruch in eine Zukunft mit vielen, nicht absehbaren Entwicklungen, die das Leben erleichtern und verbessern können. Diese Entwicklungen sind aber auch mit Herausforderungen für jeden einzelnen verbunden (Kirchner, 2019, S. 2).

In den Bildungsgängen der beruflichen Bildung werden Arbeitnehmende auf das Berufsleben vorbereitet. Die Entwicklung von Medienkompetenz ist hierbei eine wichtige Aufgabe. Aus- und Weiterbildung bildet die Grundlage für die Entwicklung und Erhaltung beruflicher Handlungsfähigkeit und ermöglicht gesellschaftliche Partizipation (KMK, 2017, S. 20f). Diesbezüglich definiert die Europäische Union Medienkompetenzen als eine der acht Schlüsselqualifikationen (Europäische Kommission, 2010, S. 29). Der Einsatz digitaler Medien in Unterricht und Ausbildung muss dabei zukünftige berufliche Tätigkeitsfelder abbilden und die Schülerinnen und Schüler auf den Arbeitsmarkt vorbereiten (Gerholz & Dormann, 2017, S. 13f.).

Damit digitale Medien und innovative Technologien tatsächlich eingesetzt und die damit verbundenen Potenziale genutzt werden können, ist neben der Entwicklung von fachlichen Kompetenzen auch die Einstellung der Lernenden zu berücksichtigen (Kerres, 2003, S. 6). Eine positive Grundeinstellung gegenüber digitalen Medien ist dabei eine Voraussetzung, um mit diesen erfolgreich arbeiten und lernen zu können (Herzig & Grafe, 2006, S. 5). Aufgeschlossenheit gegenüber neuen Technologien besitzt eine hohe Gegenwarts- und Zukunftsbedeutung für Lernende, denn Fachkräfte sollen die Chancen digitaler Transformation nutzen und sich persönlich weiterentwickeln können. Die Auswirkungen der zunehmenden Digitalisierung sind dabei nicht absehbar und von zukünftigen technologischen Entwicklungen sowie deren Annahme durch den Arbeitsmarkt abhängig. Auch in diesem Zusammenhang kommt der Aus-, Fort- und Weiterbildung eine tragende Rolle zu (Weber, 2017, S. 1). Dies erfordert von der beruflichen Bildung ein antizipierendes Vorgehen, indem neue Technologien in den Unterricht integriert und Schülerinnen und Schüler auf zukünftige Anforderungen vorbereitet werden.

Im Bericht *Bildung in Deutschland 2020* (Autorengruppe Bildungsberichterstattung, 2020, S. 280f) wird konstatiert, dass im Bereich der pflegerisch-erzieherischen Berufe, zu der auch die Hauswirtschaft gezählt werden kann, derzeit weniger digitale Medien in schulischer und betrieblicher Ausbildung eingesetzt werden als in gewerblich-technischen oder kaufmännisch-verwaltenden Berufen. Dies führt zu ungleichen Lernchancen, die mit der Ausprägung der technischen Affinität der Berufsbereiche in Verbindung gebracht werden (ebd.).

Im Fokus des hier beschriebenen Forschungsansatzes steht das Medium Augmented Reality (AR). Dieser innovativen Technologie werden didaktische Potenziale zugeschrieben, die besonders in der beruflichen Bildung von hoher Relevanz sind. Als Lernmedium eingesetzt, kann AR innovative und arbeitsplatznahe Lernsituationen generieren (Fehling, 2017, S. 125). Laut Bundesministerium für Bildung und Forschung (2017) wird AR bislang wenig in der beruflichen Bildung eingesetzt. Aufgrund des technologischen Fortschritts ist aber damit zu rechnen, dass der Einsatz weiter

Birgit Peuker, Markus Gitter & Simon Vollmer

Robotik und KI-gestütztes Gastgewerbe – Implikationen für die berufliche Bildung

Das Gastgewerbe ist eine bedeutsame Branche der deutschen Wirtschaft und hat Einfluss auf die regionale, nationale und globale nachhaltige Entwicklung. Um den Herausforderungen der Zukunft gerecht zu werden, braucht es innovative und passgenaue Lösungen. Eine Möglichkeit bietet der Einsatz von Robotik und Künstlicher Intelligenz in gastronomische Abläufe, um Prozesse zu automatisieren, zu optimieren und neue Arbeitsprozesse zu generieren.

Schlüsselwörter: Künstliche Intelligenz, Robotik, Fachkräfteentlastung, Nachhaltigkeit

Robotics and AI-driven hospitality industry – Implications for Vocational Education

The hospitality industry is a significant sector of the German economy and has an impact on regional, national and global sustainable development. To meet future challenges, innovative and sustainable solutions must be found. One way to overcome these challenges is through the use and integration of robotics and artificial intelligence in gastronomic processes, to automate, optimize and generate new work processes.

Keywords: Artificial intelligence, Robotics, easing of skilled labour

1 Einleitung

Das Gastgewerbe ist laut Statistischem Bundesamt die fünfgrößte Wirtschaftseinheit nach Anzahl der Unternehmen in Deutschland¹ und stellt einen wichtigen Wirtschaftsfaktor dar, der unmittelbaren Einfluss auf ökologische, ökonomische und soziale Ziele hat. Aktuell steht die Branche – so wie andere Branchen auch – vor großen Herausforderungen wie dem Klimawandel, der digitalen Transformation, dem Fachkräftemangel und den jüngsten Krisen der Pandemie sowie der kriegsbedingten Inflation. Um diesen aktuellen, aber auch zukünftigen Herausforderungen gerecht zu werden und ihnen aktiv entgegenzutreten, müssen innovative und nachhaltige Lösungen gefunden werden, die oft ein Neu- und Umdenken traditioneller Konzepte und Arbeitsprozesse sowie gewohnter gastronomischer Abläufe erfordern. Eine Möglichkeit diesen Herausforderungen zu bewältigen, sind der Einsatz und die Integration von Robotik und künstlicher Intelligenz (KI) in gastronomische Abläufe, um Prozesse zu automatisieren, zu optimieren und neue Arbeitsprozesse zu generieren. In ökologischer, ökonomischer und sozialer Sichtweise hat das Robotik- und

KI-gestützte Gastgewerbe Potentiale, um u. a. nachhaltiges Handeln in vielfältiger Hinsicht zu ermöglichen, dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken, die gastronomischen Berufe attraktiver zu gestalten sowie eine Entgrenzung von Arbeitszeit ohne menschliche Belastung umzusetzen.

Dies wird im vorliegenden Beitrag entlang von vier gastronomische Hauptarbeitsfelder verdeutlicht: dasjenige der (1) Managementaufgaben, der (2) kulinarischen Innovationen, des (3) Gästeservices und der Gästeberatung sowie der (4) Hygiene und Reinigung sowie vier zentrale Technologien: Servicerobotik, Reinigungsrobotik, 3D-Lebensmitteldruck und KI-Software. Deren Einbezug in und Potentiale für das Gastgewerbe werden im Folgenden mit Fokus „Technik“, dann mit dem Fokus „Berufsfeld“ und schließlich mit dem Fokus „Bildung“ analysiert. Der Beitrag beleuchtet zunächst den aktuellen Stand des Digitalisierungsgrades des Gastgewerbes in Deutschland und beschreibt einzelne innovative Technologien für diese Branche. Im Anschluss wird die Implementierung von Robotik- und KI in ein nachhaltigkeitsorientiertes Gastgewerbe legitimiert, indem unterschiedliche Potentiale aufgezeigt und Hemmnisse diskutiert werden. Daraus werden Bildungsimplicationen für Betriebe und (Hoch)Schulen abgeleitet und ein Ausblick gegeben.

2 „Fokus Technik“: Robotik- und KI-gestütztes Gastgewerbe

2.1 Digitalisierungsindex des Gastgewerbes

Der Report des Digitalisierungsindex Mittelstand 2021/2022 analysierte auf Basis einer Online-Befragung von 2000 mittelständischen Unternehmen in Deutschland den Grad der Digitalisierung von gastronomischen Betrieben mit besonderem Fokus auf Nachhaltigkeit und Klimaschutz. Für die Gastronomiebranche erfasste der Report einen Digitalisierungsindex von 57 von 100 möglichen Punkten (Deutsche Telekom AG, 2022, S. 2). Darüber hinaus wurde festgestellt, dass die Corona-Pandemie digitale Geschäftsmodelle gefördert und so die Bereitschaft und die Sensibilisierung der Unternehmen für die Implementierung digitaler technischer Innovationen begünstigt hat. Weit verbreitet ist bereits die Bereitstellung von Online-Reservierungssystemen. Immer mehr Restaurants, Hotels und Cafés ermöglichen den Kundinnen und Kunden, Reservierungen online durchzuführen. So können sowohl Zeit gespart als auch Fehler minimiert werden und Betriebe können Gästepräferenzen und Buchungsdaten besser verwalten und statistisch für ihr Marketing und ihre Angebotspassung auswerten (ebd.).

Bestehende Kundenbeziehungen werden mittels Customer Relationship Management (CRM) analysiert. So werden zunehmend Unternehmensentscheidungen getroffen (über Öffnungszeiten, Angebotspalette, Kundenpflege und Unternehmensrentabilität). Die Dateneinpflege, -auswertung, -interpretation und das Ableiten von Strategien bestimmen

Therese Kirsch, Monique Richert & Tobias Engelmann

Bildungsangebote zur Motivation und Befähigung von Führungskräften sowie Mitarbeitenden in Großküchen für eine nachhaltigere Verpflegung

Der Beitrag zeigt im Projekt „Gerechte und nachhaltige Außer-Haus-Angebote gestalten“ entwickelte Bildungsangebote auf, durch die handelnde Menschen in Großküchen motiviert und befähigt werden betriebliche Arbeitsprozesse nachhaltiger zu gestalten. Berücksichtigt werden Gelingensbedingungen wie der persönliche Austausch in Gruppen von Arbeits- und Berufskolleginnen und -kollegen sowie knappe zeitliche Kapazitäten.

Schlüsselwörter: Großküche, Gruppencoaching, Digitaler Austausch, Nachhaltige Küchenprozesse

Educational offers to motivate and empower managers and employees in canteen kitchens for more sustainable catering

The article presents educational offerings developed in the project “Gerechte und nachhaltige Außer-Haus-Angebote gestalten”. Intention of the offerings is to motivate and enable people in canteen kitchens to design their work processes more sustainably. Felicity conditions are considered, such as personal exchange in groups of work and professional colleagues as well as limited time capacities.

Keywords: canteen kitchen, coaching in groups, digital networking, sustainable kitchen processes

1 Einführung

Die Gemeinschaftsgastronomie kann einen entscheidenden Einfluss auf das Ernährungsverhalten der Menschen nehmen (Teitscheid, 2013). In diesem Sinne kann eine nachhaltige Ernährung durch eine passende Gestaltung der Ernährungsumgebung gefördert werden (WBAE, 2020, S. 5). Dabei wird insbesondere den Mitarbeitenden in Großküchen eine entscheidende Bedeutung bei den Nachhaltigkeitsbestrebungen eines Unternehmens zugeschrieben. Sie sind die Personen, die Nachhaltigkeitsmaßnahmen umsetzen, den direkten Kontakt zu den Kunden haben und die Kommunikation mit den Gästen gestalten. Damit die Mitarbeitenden aktiv zu einer Integration von Nachhaltigkeit in die Verpflegungsprozesse beitragen können, ist eine entsprechende Qualifizierung notwendig (Schrader & Muster, 2014, S. 277; Steinmeier, 2023, S. 80).

Steinmeier (2023) hat auf Grundlage eines für das Lebensmittelhandwerk und die Lebensmittelindustrie entwickelten Kompetenzmodells für Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung (Strotmann et al., 2023) einen ersten Vorschlag formuliert, welche nachhaltigkeitsbezogenen Kernkompetenzen für die gastronomischen Berufe relevant sind. Diese Kompetenzen tragen dazu bei, die in 2021 modernisierte Standardberufsbildposition „Umweltschutz und Nachhaltigkeit“ zu operationalisieren. Sie werden den Kompetenzdimensionen sachgerechtes, nachhaltiges Handeln (1), gesellschaftlich verantwortliches Handeln (2) sowie sinnstiftendes und eigenverantwortliches Handeln (3) wie auch den Handlungsebenen (berufsbezogene Arbeitsprozesse (1), unternehmerische und organisationale Entscheidungen (2) sowie gesellschaftliche Entwicklungen und politische Entscheidungen (3) zugeordnet. Mit Blick auf den Schwerpunkt der im vorliegenden Beitrag vorgestellten Bildungsangebote werden beispielhaft zwei Kompetenzen der Handlungsebene berufsbezogener Arbeitsprozesse aufgeführt: (1) Beschäftigte sollen in der Lage sein, bei der Ausgabe der Speisen sachgerecht nachhaltig zu handeln, so dass sie nachhaltige Produktmerkmale, z. B. durch ein passendes Label, hervorheben und verständlich an die Gäste kommunizieren können; (2) Mitarbeitende sollen in der Lage sein, im Bereich der Beschaffung gesellschaftlich verantwortlich zu handeln, indem sie beispielsweise vorgelagerte Lieferketten beurteilen können.

Um ein nachhaltigkeitsorientiertes Handeln bei den Mitarbeitenden sowie dementsprechend nachhaltigkeitsorientierte Handlungskompetenzen zu fördern, bieten Aus- und Weiterbildungen einen wichtigen Ansatzpunkt (De Haan et al., 2021, S. 14). Da es noch wenige formale und non-formale Weiterbildungsangebote zu diesem Thema für Betriebe des Gastgewerbes gibt, ist die Entwicklung von systematischen und zielgerichteten Angeboten in diesem Bereich, aber auch die Bereitstellung von Materialien für informelles Lernen bedeutsam (Steinmeier & Kastrup, 2022, S. 90; Rohs, 2015, S. 16).

Für eine sinnvolle Gestaltung der Bildungsangebote ist es notwendig, sich mit den Faktoren auseinanderzusetzen, die eine erfolgreiche Teilnahme an Bildungsangeboten und die tatsächliche Anwendung der gewonnenen Fähigkeiten beeinflussen. Dies erfolgt in Kapitel 3, bevor in Kapitel 4 drei Bildungsangebote vorgestellt werden, die im Rahmen des Transferprojekts „Gerechte und nachhaltige Außer-Haus-Angebote gestalten“ (GeNAH) entwickelt wurden. Dieses Projekt GeNAH wird in Kapitel 2 vorgestellt.

2 Das GeNAH-Projekt

Bei GeNAH handelt es sich um ein Projekt vom Institut für nachhaltige Ernährung (iSuN) der FH Münster – fachlich und finanziell gefördert durch die Deutsche Bundesstiftung Umwelt (DBU). Das Projekt läuft von Oktober 2020 bis Dezember 2023 (detaillierte Informationen siehe unter www.fh-muenster.de/genah).

Anneke Groeneveld, Julia Kastrup & Fara Steinmeier

Deutsch lernen im Lernort Betrieb: Möglichkeiten und Herausforderungen in der gastronomischen Ausbildung Neuzugewandelter am Beispiel der Salam Kitchen¹

Vorliegende Erkenntnisse zum Erwerb der deutschen Sprache und zu den Möglichkeiten der Sprachförderung beziehen sich oft auf den Fachunterricht in der Schule. Während der Ausbildung ergeben sich auch im Betrieb viele Lernmöglichkeiten für Neuzugewanderte, um Deutsch zu lernen. Die Herausforderungen und Unterstützungsmöglichkeiten werden am Beispiel eines gastronomischen Betriebes aufgezeigt.

Schlüsselwörter: Deutsch lernen, gastronomische Ausbildung, Neuzugewanderte, Lernort Betrieb

Learning German in the workplace: Opportunities and challenges in the gastronomic vocational education of newly arrived using the example of Salam Kitchen

Existing knowledge about the acquisition of the German language and the possibilities of language support often refers to the subject lessons in school. In vocational education, there are also many learning opportunities for newly arrived to learn German in the company. The challenges and support possibilities are shown using the example of a gastronomic business.

Keywords: Learning German, vocational training in gastronomy, newly arrived, learning location company

1 Einleitung

Die Integration von Neuzugewanderten in die Gesellschaft erfolgt u. a. dadurch, dass ihnen die Möglichkeit geboten wird, am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt teilzunehmen. Für die berufliche Handlungsfähigkeit ist das Beherrschen von Deutsch dabei unabdingbar und ein Mangel an Deutschkenntnissen gestaltet Lernprozesse schwieriger (Widera & Settlemeyer, 2020, S. 118). Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit (2022) beschäftigte das Gastgewerbe im September 2022 rund 51.000 Mitarbeitende aus Asylherkunftsländern, davon befanden sich wiederum rund 1600 Geflüchtete in einer gastronomischen Ausbildung. Eine Umfrage des Deutschen Hotel- und Gaststättenverbandes hat gezeigt, dass die Betriebe fehlende Deutschkenntnisse als größte Herausforderung in der Zusammenarbeit mit Neuzugewanderten ansehen (DEHOGA Bundesverband, 2016). Die Ausbildung in der Gastronomie findet

in der Regel dual an den Lernorten Betrieb und Schule statt. Besonders in der alltäglichen Arbeit im Betrieb eröffnen sich eine Vielzahl von Lernmöglichkeiten, bei denen Deutsch erworben werden kann. Allerdings fehlt es bisher an differenzierten Studien zum Deutsch lernen im betrieblichen Bereich (Granato & Settlemeyer, 2017, S. 51) und die vorliegenden Erkenntnisse zum Spracherwerb sowie den Möglichkeiten von Sprachförderung beziehen sich oftmals auf den Lernort Schule bzw. den Spracherwerb im Fachunterricht (Carnevale, C. et al, 2015; Leisen, 2013).

Für den Spracherwerb bzw. das Deutsch lernen in der gastronomischen Ausbildung bietet es sich aufgrund der inhaltlichen bzw. fachlichen Nähe an, das Thema „Essen und Trinken“ beim Deutsch lernen aufzugreifen. Es bietet zudem „subjektive Anknüpfungspunkte für individuelle Lernprozesse“ (Schreiter, 2015, S. 30), denn es handelt sich um ein „totales gesellschaftliches Phänomen“ (Mauss, 1968, S. 17f.). Das bedeutet, jeder Mensch hat individuelle Bezüge zum Essen und zum Trinken. Diese Bezugspunkte können für weitere Lernprozesse genutzt werden, die hieran angeknüpft sind, wie z. B. auch den Spracherwerb. In der gastronomischen Ausbildung kann zudem über das Thema „Essen und Trinken“ nicht nur die Alltagssprache², sondern auch die Fachsprache³ gefördert werden.

Der Fokus des vorliegenden Beitrages liegt auf dem Deutsch lernen in der betrieblichen Ausbildung am Beispiel eines gastronomischen Ausbildungsbetriebes – der Salam Kitchen. Ziel ist es, Möglichkeiten und Herausforderungen beim Deutsch lernen und entsprechende Maßnahmen zur Unterstützung aufzuzeigen. Hierzu wird zunächst die Salam Kitchen – ein Restaurant, das mit Neuzugewanderten zusammenarbeitet und sie ausbildet – vorgestellt (Kapitel 2). Dargelegt wird zudem das Potenzial, welches die Themen „Essen und Trinken“ für das Deutsch lernen mitbringen (Kapitel 3). Schließlich werden die Ergebnisse der empirischen Untersuchung vorgestellt (Kapitel 4) und erste Schlussfolgerungen für die Förderung der deutschen Sprache in der betrieblichen Ausbildung von Neuzugewanderten in Form eines Fazits gezogen (Kapitel 5).

2 Die Salam Kitchen

Die Salam Kitchen ist ein Restaurant in der Stadt Münster in Nordrhein-Westfalen, das orientalische, fusionierte Küche anbietet. „Salam“ ist ein arabisches Grußwort und bedeutet „Wohlbehaltenheit“ oder „Frieden“. Diese Bedeutung spiegelt sich auch in der Philosophie des im Jahre 2017 gegründeten Restaurants wider. Es soll ein Ort der Zusammenkunft und des Miteinanders sein. Verschiedene Kulturen und Nationalitäten treffen hier aufeinander und kreieren etwas Gemeinsames (Salam Kitchen GmbH & Co. KG, 2023).

Seit ihrer Gründung ist die Salam Kitchen auch ein Ort der (Weiter-)Bildung. Angefangen mit dem Projekt „Kitchen Class“, das in vier Durchgängen mit insgesamt ca. 60 Teilnehmenden stattgefunden hat. Der Kurs richtete sich speziell an