

KATJA KOBER

Anforderungen an Berufstätige im Gastgewerbe

Eine Kategorisierung

Requirements for Professionals in the Hospitality Industry A Categorization

KURZFASSUNG: Berufstätigkeiten im Gastgewerbe werden herkömmlich als Jedermann/Jederfrau-Tätigkeiten, verbunden mit einem niedrigen Anforderungsniveau, bewertet. Gleichzeitig unterliegen sie einer eher „stiefmütterlichen“ Behandlung im wissenschaftlichen Kontext, in dem kaum Forschungsarbeiten zum Gastgewerbe vorliegen. Das gilt auch für den berufs- und berufsbildungswissenschaftlichen Diskurs, obwohl der gastgewerbliche Sektor zu den ausbildungsstärksten im berufsbildenden Bereich gehört. In diesem Beitrag wird allerdings – in Anlehnung an BAUM (2008) und GOEDICKE/BEERHEIDE (2018) – von einem kombinationsreichen und stark von Ambivalenzen geprägten personenbezogenen Anforderungsspektrum ausgegangen, mit dem Berufstätige im Gastgewerbe konfrontiert sind. Um dieses Spektrum strukturell aufzuschlüsseln, wird die gastgewerbliche Handlungs- und damit Anforderungssituation entfaltet und ihre impliziten anforderungsbestimmenden Parameter werden kategorisiert. In Kombination mit „querliegenden“ Anforderungselementen entsteht die Struktur einer Anforderungsmatrix. Dieses Vorhaben wird disziplinär in der Beruflichen Didaktik *Ernährung und Hauswirtschaft* verortet, nimmt daher Anschluss an ihre immanenten berufsbildungswissenschaftlichen Prinzipien und Theoriebezüge.

Schlagworte: Gastgewerbe, Anforderungen, Domänenspezifik, Berufliche Didaktik *Ernährung und Hauswirtschaft*, Situationsparameter, Kategorienbildung

ABSTRACT: Activities of professionals in the hotel and restaurant industry are traditionally assessed as activities of daily routines which every man or woman can exercise combined with a low level of performance. In addition, these activities are rather neglected in scientific discourse, where research on hospitality industry in general is hard to be found. The same applies to research in vocational education although the hospitality industry is one of the most highly frequented sectors of vocational training. Following BAUM (2008) and GOEDICKE/BEERHEIDE (2018) however, this article is based on the presumption that professional requirements in hospitality industry are characterized by a range of combined and ambivalent personal skills. In order to structurally break down this range of skills, activities in hospitality industry situations and thus, their requirements are unfolded and their implied constitutive parameters are categorized in this article. In combination with “transverse” elements of requirements, a structure of a matrix of requirements will be created. This project is located in didactics of vocational

education for nutrition and home economics, and therefore follows its immanent scientific principles and theoretical references.

Keywords: hospitality industry, requirements, domain specifics, vocational didactics of nutrition and home economics, parameters of situation, category formation

1. Zielstellung

Berufstätige im Gastgewerbe stehen täglich (bewusst oder unbewusst, eigenen und fremden) Anforderungen gegenüber, deren Spektrum sich aus relativ stabilen, variablen und neuen Elementen, z. B. infolge sich wandelnder gesellschaftlicher Wertvorstellungen an eine Dienstleistungs- und Gastlichkeitskultur oder durch technologische oder demografische Veränderungen, zusammensetzt. Zudem kommen in dieser Gemengelage Ambivalenzen zum Tragen, die u. a. aus den vielschichtigen Beziehungen zwischen den Berufstätigen, den Unternehmen und den Gästen mit ihren jeweils eigenen Entscheidungs- und Handlungslogiken, aus Erwartungsüberlappungen an Zeit und Ort der Dienstleistungserbringung sowie an die Dienstleistenden und ihr Handeln selbst resultieren (GOEDICKE/BEERHEIDE 2018, 18 ff., 33). Soll dieses komplexe Anforderungsspektrum aufgezeigt werden, zeigen sich zwei Herausforderungen: zum einen die spärliche evidenzbasierte Forschungslage zum Gastgewerbe – ob nun als Wirtschafts-, Beschäftigungs-, Ausbildungs- oder kultureller Sektor – und zum anderen die Frage nach einer fasslichen Systematisierung der personenbezogenen Anforderungen an Berufstätige im Gastgewerbe.

Diese Schwierigkeiten bleiben erhalten, wenn *Anforderungen an Berufstätige im Gastgewerbe* zum berufsbildungswissenschaftlichen Forschungsgegenstand im Rahmen der Beruflichen Didaktik *Ernährung und Hauswirtschaft* werden. Für die Klärung der disziplinären Frage nach einer den Anforderungen adäquaten Ausgestaltung beruflicher Bildungsprozesse (zur selbständigen Anforderungsbewältigung), ist die eigentlich berufswissenschaftlich intendierte Erkundung der Inhaltlichkeit gastgewerblicher Arbeit und Berufspraxis tragend. Solche Erkundungen sind unabdingbarer Teil der domänenspezifischen Qualifikations- und Kompetenzforschung mit der gekoppelten Curriculumforschung und -entwicklung, der Erforschung, Gestaltung und Evaluation von Bildungsgängen sowie einzelner Lern-Lehr-Arrangements.

Doch bevor entsprechende Erkenntnisse in diesen Arbeitsfeldern zur Verfügung stehen und genutzt werden können, ist das Forschungsfeld zu sortieren und ein kategoriales Gerüst zu entwickeln, welches hilft, die komplexe und in sich widersprüchliche personenbezogene Anforderungspalette an Berufstätige im Gastgewerbe (anschlussfähig) zu systematisieren – ohne die (wenn auch wenigen elaborierten) Anforderungen bereits konkret zu benennen. Die Entwicklung dieses Kategoriensystems ist Ziel und Inhalt der folgenden Ausführungen und vollzieht sich in drei Schritten: (I) zunächst wird die berufliche Domäne *Gastgewerbe* im Kontext der Beruflichen Didaktik *Ernährung und Hauswirtschaft* verortet und abgegrenzt. Im Zuge dessen ist auf die defizitäre

Forschungslage einzugehen.¹ Anschließend werden (II) die theoretischen Ausgangspunkte und das methodische Vorgehen der (inhaltsanalytischen) Kategorienbildung dargelegt, auf dessen Basis (III) die Ober- und Unterkategorien der entstehenden Anforderungsmatrix nacheinander entfaltbar sind. Abschließend werden die Verwendungsmöglichkeiten dieses Kategoriensystems im Kontext einer Beruflichen Didaktik verdeutlicht.

2. Die Domäne „Gastgewerbe“ im Kontext der Beruflichen Didaktik Ernährung und Hauswirtschaft

Die Auseinandersetzung mit Anforderungen im Gastgewerbe ist als berufsbildungswissenschaftliches Arbeits- und Forschungsgebiet in der Beruflichen Didaktik *Ernährung und Hauswirtschaft* zu verorten, die sich generell auf die Analyse und Gestaltung von Bildungszielen, -inhalten und -prozessen im gleichnamigen Berufsfeld bezieht. Als berufswissenschaftliches Sujet ist sie damit an die Berufliche Fachrichtung gekoppelt, die sich allerdings nur im Kontext der beruflichen Lehrer:innenbildung etabliert hat.

Die zugrunde liegende Berufsfeldzugehörigkeit der gastgewerblichen Aus- und Weiterbildungsberufe lässt sich dabei nicht nur ordnungspolitisch, sondern auch berufsinhaltlich aufgrund der berufsfeldkonstituierenden Elemente begründen (laut FEGBANK 2013, 605 ff.: der Haushalt als Ursprungsort der Berufe, das Erfüllen und Erbringen haushälterischer Funktionen und Leistungen sowie charakteristische Tätigkeitsschwerpunkte). Die unterschiedliche berufliche Ausgestaltung dieser Elemente bedingt letztlich die Aggregation zu innerdisziplinären Domänen, die als relativ eigenständige didaktische Bezugsfelder gelten und differenzierte didaktisch intendierte Forschung berufsförmiger Arbeit legitimieren (GEMBALLA-WITYCH 2014, 4 f.). Auch RAUNER (2018, 15) betont, dass eine (abgegrenzte) berufliche Domäne der zentrale Bezugspunkt von Berufsbildungsforschung ist, will sie Ziele und Inhalte beruflicher Bildung begründen und Lernprozesse gestalten, die berechtigt für die Ausübung spezifischer beruflicher Tätigkeiten sind.

In der Beruflichen Didaktik, resp. der Beruflichen Fachrichtung, *Ernährung und Hauswirtschaft* hat sich bisher keine Clusterbildung für das Berufsfeld durchgesetzt (exemplarische Vorschläge: MICHAELS 2001, 25; KETTSCHAU 2013, 10). Dennoch scheint die Berufsaggregation zur beruflichen Domäne *Gastgewerbe* vertretbar. Beleg dafür sind didaktische (exemplarisch HORLACHER 2015), bildungspolitische bzw. ordnungsrechtliche (exemplarisch KMK 2021) und berufspraktische (exemplarisch WOLF/ELFNER 2019) Veröffentlichungen, ebenso die Existenz von Dachverbänden (exemplarisch DEHOGA, HORTEC) oder Bündelungen in (amtlichen) Berufsklassifikationen zu einer Einheit (exemplarisch KldB 2020), die sich exklusiv auf die Domäne

1 Leider profitieren die gastgewerblichen Berufe nicht von den verstärkten Forschungstätigkeiten im personenorientierten Dienstleistungsbereich, die sich eher auf haushaltsnahe, pflegerische und erzieherische Berufe beziehen.

beziehen. Demgemäß ist unter der Annahme, dass eine berufliche Domäne mit einem Sektor korreliert, der *Sektor Gastgewerbe* als maßgebende Einheit abzustecken. Nach SPÖTTL (2018, 150) ist aus berufs- und berufsbildungswissenschaftlicher Perspektive der Begriff *Sektor* dem in der Praxis benutzten, schwer konkretisierbaren Begriff *Branche* vorzuziehen.) Verwendbar dafür sind die von SPÖTTL (ebd., 152) entwickelten Merkmale eines Sektors i. S. berufswissenschaftlicher Untersuchungen, auszugsweise dargestellt in Tabelle 1).

Tabelle 1: Sektormerkmale des Gastgewerbes i. S. berufswissenschaftlicher Untersuchungen (eigene Darstellung nach SPÖTTL 2018, 152)

Merkmale eines Sektors	Sektormerkmale für das Gastgewerbe (Auswahl)
vergleichbare und ähnliche Arbeitsaufgaben; ähnliche Produktions-, Service- oder Dienstleistungsstrukturen	– <i>Arbeitsaufgaben</i>: Zubereiten von Speisen, Bedienen, Reinigen etc. – <i>Prozessketten</i>: Ankunft – Angebot – Bestellung – Bedienung – Inanspruchnahme – Aufenthalt – Betreuung – Abschluss – <i>Funktionsbereiche</i>: Front Office, Housekeeping, Restaurant, Bankett, Küche, Stewarding, Lager, Controlling, Marketing, Management etc. – <i>sektorbestimmende Unternehmensformen</i>: (kleinbetrieblich strukturierte) Hotels und Restaurants, Hotelketten, Systemgastronomie
(nationale und transnationale) Daten, Statistiken und Studien, zur Erfassung sektorspezifischer Entwicklungen	– SCARPATO (2002); DAGSLAND, EINARSEN/MYKLETUN (2005); BAUM (2008); HAGER/TICHY (2019); GEROGIANNIS, KERCKHOFS/VARGAS (2012); MAACK et al. (2013); SALWEDER et al. (2017); BEERHEIDE et al. (2018) – Konjunkturberichte, Erhebungen, Jahrbücher, Schriftenreihen u. ä. von DEHOGA, INTERHOGA, BGN und HOTREC
Definition von wirtschaftlichen Tätigkeiten in Anlehnung an statistische Systematiken	– <i>Gastgewerbe/Beherbergung und Gastronomie</i> – als statistische Einheit der europäischen (NACE 2006) und deutschen Klassifikation der Wirtschaftszweige (StBA 2008), die das Referenzsystem berufsbezogener Einheiten und Branchenzuordnungen von BIBB, IAB und DEHOGA sind – <i>Definition der wirtschaftlichen Tätigkeit</i> (StBA 2018, 418): „kurzzeitige Beherbergung von Besuchern und ... sowie die Bereitstellung von kompletten Mahlzeiten und von Getränken zum sofortigen Verzehr. Art und Umfang von zusätzlichen Dienstleistungen ... variieren.“

Merkmale eines Sektors	Sektormerkmale für das Gastgewerbe (Auswahl)
strukturell nicht trennbare Produkte, Kunden und Kundinnen, Know-how, Serviceanliegen, Fachaufgaben etc.	– <i>Kerndienstleistungsspektrum</i>: Bewirtung, Beherbergung und Gästebetreuung (zusätzliche Leistungen zum Wohlergehen des Gastes) – <i>Nebenleistungen</i>: Veranstaltungsmanagement im Bankett-, Tagungs-, Freizeitbereich, Fitnessangebote etc. – <i>Kunden und Kundinnen</i>: Gäste – <i>Know-how</i>: personenorientiertes Wissen, Ernährungswissen, Servierarten, touristisches Wissen etc. – <i>Serviceanliegen</i>: Behaglichkeit, Bequemlichkeit, Ambiente, Komfort und Atmosphäre bezüglich Restauration, Ernährung und Esskultur, Schlafen und kurzzeitiges Wohnen, Freizeitgestaltung und Geselligkeit (HÄNSSLER 2016, HENSCHEL, GRUNER/VON FREYBERG 2018; GARDINI 2020)
Abgrenzung zu ähnlichen Sektoren	– <i>andere Versorgungsdienstleister</i>: z. B. Unternehmensformen personaler Versorgungsinstitutionen (wie Mensa) mit der Aufgabe den Versorgungszustand bestimmter Personengruppe zu verbessern, zu unterstützen oder wiederherzustellen i. S. der Daseinsfürsorge unter Cofinanzierung von öffentlichen Stellen (DEEKEN/JUNKER 2012, 64; SENNLAUB 2012, 80 ff.)

Indes ist es nicht unumstritten, das Gastgewerbe als eine Domäne zu verstehen und auf eine Unterscheidung zwischen Gastronomie und Hotellerie zu verzichten. Beleg dafür ist die Ausdifferenzierung von Berufen beider Bereiche im Zuge der Neustrukturierung gastgewerblicher Ausbildungsberufe ab 2022. Anforderungen gemeinsam zu fassen folgt allerdings der Feststellung von HENSCHEL, GRUNER/VON FREYBERG (2018, 186; auch: KRÜGER/GUHLEMAN 2018, 92), wonach strikte Aufgabentrennungen zunehmend vermieden, d. h. Beschäftigte flexibel und polyvalent in verschiedenen gastgewerblichen Arbeitsbereichen eingesetzt sowie Aufgaben und Entscheidungsspielräume erweitert werden. So wandelt sich laut WINTER (2016, 97) das Anforderungsprofil im Gastgewerbe „vom Spezialisten zum Allrounder“.

Die Möglichkeit einer (stark verknappten) Sektordarstellung darf nicht darüber hinwegtäuschen, dass Forschungsarbeiten zum Gastgewerbe sowohl im deutschen als auch im anglo-amerikanischen Raum „nur sehr unzureichend vertreten“ sind (BAUM 2008, 88). Eine „ausgebaute, theoretisch orientierte Begleitung der Branche“ fand laut FUCHS (2008, 340; auch: SENNLAUB 2012, 81; HENSCHEL, GRUNER/VON FREYBERG 2018, 5; BEERHEIDE et al. 2018, 1) nicht statt, gastgewerbliche Tätigkeiten blieben „weitgehend unteranalysiert“ (ALLERT 2008, 347).

Das Forschungsdefizit betrifft dabei nicht nur arbeits-, wirtschafts-, kultur- oder berufs(bildungs-)wissenschaftliche bzw. -soziologische, sondern auch didaktisch intendierte Fragestellungen, die ebenfalls unterrepräsentiert sind (GEMBALLA-WITYCH 2014, 7 f.). So kann die Erfassung von *Anforderungen an Berufstätige im Gastgewerbe* in

keine geschlossene Forschungstradition (inklusive Methodenfundus) der Beruflichen Didaktik bzw. Beruflichen Fachrichtung *Ernährung und Hauswirtschaft* (mit ihrer immanenten Berufs- oder Berufsbildungsforschung) eingebettet werden. Das erstaunt angesichts der Tatsache, da das traditionsreiche Gastgewerbe als „Mutter aller Dienstleistungen“ gilt (BERG/GRUNER 2008, 7), eine hohe sozial-gesellschaftliche und ökonomische Bedeutung besitzt (ALLERT 2008, 353) sowie eine (trotz starker pandemiebedingter Einbrüche) beschäftigungs- sowie ausbildungsstarke Branche mit ca. 977.500 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und 45.500 Auszubildenden ist (STATISTA 2021; SCHUSS et al. 2021). Und steht die gastgewerbliche Berufstätigkeit im wissenschaftlichen Fokus westlicher Industrieländer, wird sie häufig „als ein von geringfügigen Qualifikationen beherrschtes Profil beschrieben“ (BAUM 2008, 90), nur vereinzelt wird (auch international) über die Domänenspezifität diskutiert (exemplarisch LASHLEY/MORRISON 2000).

Der gängigen Auffassung einer „Jederau-/Jedermannqualifikation“ gastgewerblicher Berufstätigkeit (exemplarisch BRADLEY et al. 2000) wird bei der hiesigen Anforderungsbetrachtung nicht gefolgt. Stattdessen wird die Grundannahme nach BAUM (2008, 88, 100) gesetzt, dass zwar nur ein geringer Teil der Anforderungen für eine Berufstätigkeit im Gastgewerbe charakteristisch ist, die Domänenspezifität aber in der Anforderungskombination und -breite zum Ausdruck kommt, begründet durch die besonderen Beschäftigungsformen und Tätigkeitsmerkmale des Sektors sowie der Aufgabenvielfalt für die Beschäftigten (BEERHEIDE et al. 2018, 6; GOEDICKE/BEERHEIDE 2018, 37). So sind auch Erkenntnisse aus anderen (v. a. personen- und dienstleistungsbezogenen) Domänen nicht problemlos übertragbar.

Grundlegend wird in der didaktisch intendierten Berufs- und Berufsbildungsforschung unter *Berufstätigkeit* eine Erwerbstätigkeit verstanden, die an eine (nach BBIG 2022 anerkannte) Berufsausbildung gekoppelt ist, der einen ordnungspolitisch und -rechtlich manifesten Berufsbegriff nach sich zieht. Die Berufspädagogik hält mit Verweis auf die individuelle, wirtschaftliche und gesellschaftliche Verortungsfunktion am sog. Berufskonzept fest (exemplarisch KUTSCHA 2008), obgleich zahlreiche weitere Bestimmungen zum Berufsbegriff mit variierenden Dimensionen, Systematisierungen und Intentionen vorliegen (PETERSEN 2018, 96 f.) oder die „Entberuflichung“ und neue Konzepte diskutiert wurden (exemplarisch KRAUS 2006). Neben dem ordnungsrechtlichen Kriterium kristallisiert sich als gemeinsamer (berufspädagogischer) definitorischer Nenner heraus, dass *Berufe* (wandelbare, flexible) Bündel von charakteristischen, spezialisierten und standardisierten Tätigkeiten sowie Kenntnissen, Fähigkeiten bzw. Qualifikationen oder Kompetenzen sind, die in der Aneignung an längerfristige und organisierte Lehr-Lernprozesse und in der Ausübung an Arbeitsorte gebunden sind (exemplarisch HERKNER/PAHL 2013, 398; FEGEBANK 2015, 128). Unter dieser Maßgabe ergeben sich die in Tabelle 2 aufgezählten gastgewerblichen Aus- und Weiterbildungsberufe.

Tabelle 2: Gastgewerbliche Aus- und Weiterbildungsberufe² (eigene Darstellung)

Gastgewerbliche Berufe	ausbildungsrechtliche Grundlagenpapiere
Anerkannte duale Ausbildungsberufe	Ausweisung als anerkannter Ausbildungsberuf laut BBiG (2022, §§ 4 ff.)
– Koch/Köchin – Fachmann/-frau für Restaurant und Veranstaltungsservice – Fachmann/-frau für Systemgastronomie – Hotelfachmann/-frau – Kaufmann/-frau für Hotelmanagement – Fachkraft für Gastronomie – Fachkraft Küche	Ausbildungsverordnungen (2022) Ausbildungsrahmenlehrpläne (2022) Rahmenlehrpläne (2021)
Weitere Ausbildungsberufe (Auswahl)	Schul- und Fachschulordnungen der Bundesländer bzw. Regelungen der Lehrgangsträger
– Assistent/-in im Bereich Hotelmanagement – Gastronomische/r Assistent/-in	
Weiterbildungsberufe (Auswahl)	kammerrechtlich geregelte Meisterprüfungen
– Hotelmeister/-in – Restaurantmeister/-in – Küchenmeister/-in – Barmeister/-in	
– Fachwirt/-in im Gastgewerbe – Sommelier/Sommerlière – Barmixer/-in und Barkeeper/-in	kammerrechtlich geregelte Weiterbildungsprüfung
– Betriebswirt/-in – Hotel-, – Gastronom/-in	Schul- und Fachschulordnungen der Bundesländer bzw. Regelungen der Lehrgangsträger

Aber trotz dieser Anzahl und der Tatsache, dass das Gastgewerbe (im Vergleich zu anderen Wirtschaftszweigen) eine sehr hohe Ausbildungsquote aufweist, haben über die Hälfte der Beschäftigten keine einschlägige Ausbildung (BOTT et al. 2014, 15 ff.; GOEDICKE/BEERHEIDE 2018, 27; SCHLOTE-SAUTTER, HERTER-ESCHWEILER/KELLER 2018, 72). Wenn, dann werden vor allem die dualen (Erst-)Ausbildungsberufe erlernt, darunter in nur geringem Umfang die Systemgastronomen und -gastronominnen und Hotelkaufleute (FRÜGER/KUHLEMANN 2018, 91). Absolvent:innen der anderen Aus-, Fort- und Weiterbildungsgänge sind zahlenmäßig ebenfalls sehr gering (BOTT et al. 2014, 18, 29). Demzufolge ist *ein:e Berufstätige:r im Gastgewerbe* zu bestimmen als eine

2 Quellen: Rahmenlehrpläne (KMK 2021a, b und c), Informationsplattform BERUFENET, Klassifikation der Berufe (BA 2020), Verzeichnis anerkannter Ausbildungsberufe (BIBB 2022) sowie Fachpublikationen (exemplarisch GOEDICKE/BEERHEIDE 2018, 33). Ausgenommen sind aufgrund der besonderen pädagogischen Zielstellung die Ausbildungsberufe für Menschen mit Behinderung (BBiG §§ 64 ff., § 42 HwO), die berufsvorbereitenden Bildungsgänge (BBiG §§ 68 f.), die i. d. R. keine qualifikatorische Konsequenzen haben und die akademischen Berufe.

im Gastgewerbe erwerbstätige Person, die eine einschlägige Berufsausbildung – i. d. R. als Hotelfachfrau/-mann, Fachmann/-frau für Restaurant und Veranstaltungsservice, Fachkraft für Gastronomie sowie Köchin/Koch – absolviert bzw. absolviert hat.³

3. Theoretische Ausgangspunkte und methodisches Vorgehen der Anforderungskategorisierung

Nach dieser disziplinären und definitorischen Rahmung sind die theoretischen Grundlagen und das methodische Vorgehen der Anforderungskategorisierung darzustellen. Funktionell soll mit der Bildung der Kategorien und deren Strukturierung abgebildet werden, wie und wonach sich Anforderungen an Berufstätige im Gastgewerbe systematisieren lassen. Ansatzpunkt dafür sind zwei zentrale berufsbildungswissenschaftliche (gleichsam berufspädagogische, curriculumstheoretische und -wirksame) Prinzipien bzw. Konzepte: die Kompetenz- sowie die Situationsorientierung resp. die damit verbundenen Begriffe und Theorien. Beide Prinzipien erzeugen perspektivisch eine Anschlussfähigkeit auf den verschiedenen Ebenen berufsbildungswissenschaftlichen sowie didaktischen Arbeitens.⁴

Die Systematisierbarkeit und Anschlussfähigkeit soll zuerst durch die Ausrichtung auf den an die Zielperspektive beruflicher Bildung geknüpften Kompetenzbegriff gewährleistet werden, aus dem allgemeine *kompetenzbezogene Anforderungselemente* (i. S. von Anforderungsarten) deduktiv abgeleitet und als (thematische) Kategorien (Wissen, Fähigkeiten/Fertigkeiten, Einstellungen) definiert werden. Im zweiten Schritt der deduktiven Anforderungskategorisierung wird der Prämisse gefolgt, dass personenbezogene Anforderungen an konkrete Situationen gebunden sind, in denen sich die Personen befinden und (potenzielle) Kompetenzen der Berufstätigen erst in konkreten Situationen, in denen sie zum Handeln aufgefordert sind, aktiviert werden sowie (teilweise nur indirekt) erkenn- und beobachtbar sind (KAUFHOLD 2006, 22 ff.). Das ermöglicht, die zu bewältigende berufliche Situation – die gastgewerbliche Situation als Anforderungs- und Handlungskontext – auf Grundlage allgemeiner (generell objektiv beschreibbarer) *anforderungsbestimmender Situationsparameter* aufzuschlüsseln (Akteur:innen, berufliche Aufgaben, Arbeitsbedingungen). Diese sind allerdings nicht ausreichend, um auch die normativ-wertbasierten Parameter (die domänenspezifischen Handlungsprinzipien) zu fassen. Dafür ist die theoretische Auseinandersetzung mit dem beruflichen Handlungsbegriff und zugehörigen Handlungstheorien nötig, wodurch das gastliche Handeln der Berufstätigen subjektiv und kulturell verstehbar wird.

3 Diese Definition gilt gleichsam für Absolvent:innen von gastgewerblichen Ausbildungsberufen, die die Berufsbezeichnungen von vor der 2021 vollzogenen Neustrukturierung der gastgewerblichen Berufe tragen.

4 Bereits vorliegende (meist arbeitswissenschaftliche) Instrumente zur Anforderungsabbildung erscheinen dafür nicht kompatibel (exemplarisch REFA 1991).

Verbleiben die kategorisierten Anforderungselemente auf der allgemeinen Ebene, werden für die Situationsparameter weitere Unterkategorien mittels qualitativer Inhaltsanalysen nach KUCKARTZ (2018) aus einem abgesteckten Sampling induktiv gebildet. Erst diese Subkategorienbildung erzeugt die angestrebte Domänenspezifik der Kategorisierung. Abschließend ergibt sich ein System in Form einer Matrix, in der die Situationsparameter horizontal und die Anforderungselemente vertikal als „Querschnittskategorien“ gelegt werden.

4. Anforderungselemente

Das Vorgehen, aus dem Kompetenzbegriff Anforderungselemente zu ziselieren, legitimiert sich einerseits daraus, dass sich auf allen Ebenen beruflicher Bildungsprozesse und ihrer Zielperspektiven der Kompetenzbegriff durchgesetzt zu haben scheint, und andererseits, dass im berufspädagogischen Diskurs eine Entkoppelung von (auszubildenden) *Kompetenzen* und (gestellten) *Anforderungen* kaum möglich ist.

Berufspädagogisch werden *Anforderungen* definiert als Erwartung(shaltung)en, als notwendig erachtete oder geforderte Voraussetzungen an Personen bzw. erwünschte Befähigungen von Personen zur Verrichtung von Berufsarbeit unter bestimmten Arbeitsbedingungen (exemplarisch PAHL 2010, 270; RUTHUS 2010, 209). In diesem Sinne werden Kompetenzen entweder selbst als Anforderungen verstanden oder als ein funktionales Konstrukt (eine subjektgebundene, veränderliche Handlungsvoraussetzung) zur Bewältigung von Anforderungen bzw. Anforderungs- und Handlungssituationen mit konkretem Kontextbezug (KAUFHOLD 2006, 22 ff., 70; auch: KLIEME/LEUTNER 2006, 876; ECKERT 2018, 74).

So ist auf der sog. Makroebene beruflicher Bildungsprozesse (auf der generelle Erwartungen bzw. gesellschaftliche, wirtschaftliche und individuelle Bildungsbedürfnisse an das Berufsbildungssystem in Form von Leitideen abgebildet sind) das Konstrukt der *beruflichen Handlungskompetenz* als übergeordnetes Leitziel zu positionieren, unter dem Bildung zum „Prozess der Kompetenzentwicklung von Individuen“ wird (KUHLMEIER 2005, 5). Als (administrativer und ordnungspolitisch verankerter) Bildungsauftrag zielt sie bekanntlich darauf ab, „sich in gesellschaftlichen, beruflichen und privaten Situationen sachgerecht, durchdacht sowie individuell und sozial verantwortlich zu verhalten“ (KMK 2021a, 5).⁵ Auf der Mesoebene, der Ebene der beruflichen Bildungsgänge, sind die domänenspezifischen Kompetenzen platziert. Hier werden die durch die Bildungsziele erforderlichen Lern- und Ausbildungsergebnisse, in denen sich die domänenspezifischen Handlungsanforderungen bzw. Anforderungen an das Lehren

5 Neben der Kompetenz- und Situationsorientierung sind auch andere Prinzipien, wie die Gestaltungs-, Wissenschafts- und Persönlichkeitsorientierung leitende (berufspädagogische, didaktische, curriculare) Größen, um u. a. das (reflexive) „Moment der Bildung“, der Persönlichkeitsentfaltung und Mitgestaltung in einer komplexen, offenen und pluralen Gesellschaft zu stärken (u. a. FEGEBANK 2015, 23 ff.; HEIDEGGER 2018, 707; NICKOLAUS 2019; 69 ff., 83 f.).

und Lernen in der Domäne angemessen widerspiegeln, präzisiert (KAUFHOLD 2006, 54 f.; KLIEME et al. 2007, 9 ff.; RAUNER 2018, 13).⁶

Wenngleich für den (theorierelativen) Kompetenzbegriff keine allgemein verbindliche Definition vorliegt und nicht erwartet werden kann (HAASLER 2018, 752), ist dennoch ein definitorischer Kern auszumachen, wonach eine *Kompetenz*, als Ausbildungs- und Qualifizierungsergebnis, eine (subjektgebundene, veränderliche) Voraussetzung von Handeln ist und sich in der Bewältigung von konkreten Handlungssituationen äußert. Empirisch fassbar sind sie also nur (indirekt) auf der Performanzebene im kontextgebundenen Handeln, indem das Individuum jeweils aktuell das anforderungsgerechte Verhalten generiert. Ergo sind *Kompetenzen* Attribuierungen, die auf beobachtetem Handeln in beruflicher Praxis beruhen und die Potenzialität einer Person auf einem oder mehreren Gebieten umreißen. Charakterisierbar wird diese Potenzialität durch die Elemente, auf denen Kompetenz basiert, das sind vornehmlich *Wissen, Fähigkeiten/Fertigkeiten und Einstellungen* (RÖBEN 2001; PÄTZOLD 2006, 73; KAUFHOLD 2006, 22 ff.; 106 ff. MACKE/STRAKA 2009, 15; SLEPZEVIC-TACH/TAFNER 2012, 30 f.; HAASLER 2018, 752).⁷

Zu ergänzen ist, dass trotz der Dominanz des Kompetenzbegriffs ähnlich konnotierte Termini in der Berufs- und Wirtschaftspädagogik existieren, wie *Qualifikation* und *Leistung*. Und obwohl diverse Kriterien zur gegenseitigen Abgrenzung exploriert wurden (exemplarisch die Subjekt-Objekt-Perspektive; KAUFHOLD 2006, 22 ff.; HENS-GE/LORIG/SCHREIBER 2009, 20), hat sich kein geschlossenes Verwendungskonzept durchgesetzt. Dies ist auch irrelevant, da sich Bestimmungen von *Qualifikation* und *Leistung* ebenfalls auf die o. g. Elemente beziehen.

Die (gängigen) Elemente zur Kompetenzcharakterisierung werden nun als kategoriale Anforderungselemente verstanden, um zu unterscheiden, welches Wissen, Können und Wollen in der gastgewerblichen Situation erzeugt wird.

Anforderungselement Wissen

Unbestritten ist, dass das (in der Berufstätigkeit inkorporierte) Wissen handlungsleitend und -legitimierend ist, d. h. untrennbar an berufliches Handeln gekoppelt ist, was insbesondere für domänenspezifische Wissensbestände gilt (ECKERT 2018, 82). Demzufolge nimmt dieses Element auch eine zentrale Stellung für die Berufs- und

6 Ähnlich klassifizieren HENS-GE/LORIG/SCHREIBER (2009, 5) Kompetenzdefinitionen nach „Reichweiten“: umfassende, kontextübergreifende Definitionen großer Reichweite (berufliche Handlungskompetenz), bereichsspezifische Definitionen mittlerer Reichweite, die „eine mehr oder weniger große Menge an Anforderungen, Situationen und Aufgaben“ abbilden, Definitionen kurzer Reichweite für ein bestimmtes Verhalten.

7 Zu diesen treten auch Elemente wie Motive, Wille, Bereitschaft, Verantwortung oder Erfahrung, wobei erstere den Kernelementen untergeordnet werden können und Erfahrung im Kontext von beruflicher Ausbildung noch keine Kategorie bilden kann, da Erfahrungen noch zu initiieren sind und keine unbedingte Anforderung sind.

Berufsbildung(sforschung) ein. So wird domänenspezifisches Wissen zu einem Bezugspunkt für die Gestaltung beruflicher Bildungsprozesse und seine Transformation in Lehr-Lernprozesse zur wesentlichen didaktischen Aufgabe, auch wenn die Beziehung zwischen Wissen, Denken und berufspraktischem Handeln noch nicht geklärt ist (GERSTENMEIER 2004; GEMBALLA-WITYCH 2014, 3; NEUWEG 2019, 28).

Generell repräsentiert *Wissen*, KAUFHOLD (2006, 109) folgend, dauerhafte und verfügbare (isolierbare) Kenntnisse, Fakten, Informationen, Theorien und ihrer Zusammenhänge, deren geistige Verarbeitung eine für die Person sinnhafte Wissensstruktur zum Ergebnis hat. Konkretisierung erfährt es als sog. domänenspezifisches Wissen, d. h. als das Abbild strukturierter Inhalte eines Wissensgebietes mit Denk- und Arbeitsweisen (SLEPZEVIC-TACH/TAFNER 2012, 30 f.).

Die Generierung, Bestimmung und Abgrenzung eines „gastgewerblichen Wissens“ ist indes nicht unproblematisch, da es sich – als berufliches Wissen – zugleich an der Berufspraxis und wissenschaftlichen Erkenntnissen orientieren sollte. Den größeren Beitrag an der Wissensgenerierung, -systematisierung, -tradierung sowie -veröffentlichung scheint momentan die Berufspraxis (z. B. durch Ratgeberliteratur, Lehr- und Handbücher) zu produzieren. So verfügt die Community of practice über einen kollektiven Wissenskörper mit einer gemeinsamen praxisinternen Sprache, typischen praktischen Begriffen und ihren Bedeutungsfeldern, wie z. B. „mise en place“ (RAUNER 2007, 63 ff.).⁸ Hingegen ist wissenschaftlich aufgehobenes Wissen weniger existent, u. U. dadurch bedingt, dass es im deutschsprachigen Raum keine wissenschaftliche Disziplin (und keine Professur) gibt, die sich exklusiv dem Forschungsgegenstand *Gastgewerbe* (und seinem Charakter als beruflichem Sektor) widmet.

Im Kanon möglicher korrespondierender Wissenschaften der Beruflichen Didaktik bzw. der Beruflichen Fachrichtung *Ernährung und Hauswirtschaft* geht das gastgewerbliche Wissen zunächst in der Ökotrophologie auf, deren generierte Erkenntnisse, unter Einbezug zahlreicher Bezugswissenschaften (z. B. Haushaltstechnik, Lebensmitteltechnologie oder -chemie) und Bindestrichwissenschaften der Ernährungswissenschaft (z. B. der Ernährungssoziologie, -psychologie oder -geschichte) als Ausbildungsinhalte transferierbar sind (SENNLAUB 2012, 78; FEGEBANK 2015, 112). Zur Exploration *gastgewerblichen Wissens* ist sie auf weitere Disziplinen, wie die Wirtschafts- oder Kulturwissenschaft, angewiesen.

Gleichwohl bleibt unter berufs- und berufsbildungswissenschaftlichen Gesichtspunkten zu prüfen, ob und welche Rolle das generierte Wissen beim Entstehen beruflicher Könnerschaft spielt (MACKE/STRAKA 2009b, 15). Zur Klärung wurden diverse Wissenskategorien elaboriert, unter denen das *Arbeitsprozesswissen*, d. h. das in der praktischen Arbeit inkorporierte, erworbene und benötigte Wissen (Routinen, Kniffe, Intuitionen) als Resultat reflektierter Arbeitserfahrung, heraussticht. Es lässt sich mittels Kriterien wie Inhalt, Internalisierungsgrad, Verfügbarkeit, Entwickel- und Vermittelbar-

8 *Mise en place* (frz.) bezeichnet die Vorbereitung des Arbeitsplatzes im Restaurant, in der Küche, in der Hotellerie oder der Bar.

keit sowie Nutzbarkeit weiter differenzieren (FISCHER 2018; KAUFHOLD 2006, 109).⁹ Da eine konsistente Theorie und umfangreiche Studien zur Bedeutsamkeit von Wissensformen für die berufliche Performanz noch ausstehen (NICKOLAUS 2010, 127; RÖBEN 2018, 390; ECKERT 2018, 74, 80), erscheinen zusätzliche Unterkategorien nicht zielführend. *Gastgewerbliches Wissen* ist somit ein Bündel aus generierbaren, abbildbaren, objektivierbaren und für den Sektor Gastgewerbe als handlungsbedeutsam bewerteten strukturierten Inhalten.

Anforderungselement *Fähigkeiten/Fertigkeiten*

Für das zweite Anforderungselement werden die Termini *Fähigkeiten* und *Fertigkeiten* aufgrund der teilweise differenzierten, teilweise deckungsgleichen Benutzung in der Fachliteratur zu einer Kategorie zusammengefasst. Beide sind hypothetische Konstrukte, um die (unbedingt erforderlichen) Bedingungen des „Könnens“ (als Handlungs- und Leistungsvoraussetzung) zu bezeichnen und zu bekunden, dass eine Person situativ handeln kann, im Gegensatz zum Wissen, wie zu handeln ist (KAUFHOLD 2006, 23, 111). Dafür besitzt eine Person eine Gesamtheit aus (angeborenen, erworbenen und routinemäßig eingesetzten, stets personenbezogenen) motorisch-manuell-handwerklichen, intellektuell-kognitiven, sozial-kommunikativen, physischen usw. (Handlung-)Dispositionen, d. h. ihre Fähigkeiten und Fertigkeiten bilden einen Pool von Handlungsoptionen zur Situationsbewältigung. Dazu können beide spezifisch oder generell sein, wobei die Spezifik durch die Beziehung zu den Parametern der Handlungssituation bzw. einen inhaltlichen Bezugspunkt entsteht (ebd.; MACKE/STRAKE 2009, 15; SLEPZEVIC-TACH/TAFNER 2012, 30 f.).

Alternativ zur Formulierung als optionale Disposition mittels Prozess- bzw. Eigenschaftsbegriffen können *Fähigkeiten/Fertigkeiten* auch als „auszuführende Solltätigkeiten“ beschrieben werden (HACKER 2005, 75 ff.). Diese Variante ist hier obsolet, da die Solltätigkeiten durch die (noch zu benennenden) Kategorie der beruflichen Aufgaben gastgewerblicher Berufstätigkeit aufgehoben sind, die letztlich bestimmen, welche Dispositionen zur Anwendung kommen.¹⁰

9 Beispiel dafür ist die Unterscheidung von implizitem (unbewussten, schwer fassbaren) und explizitem (bewussten, artikulierbaren) Wissen, welches aber kein alleiniger Indikator für Expertise ist (NEUWEG 2019; 370 ff.). Weiterhin kann zwischen einem objektiven, (fach)theoretisch-wissenschaftsorientierten sowie einem (subjektiv im Arbeitsprozess erworbenen) praktischen Wissen differenziert werden (exemplarisch SEVSAY-TEGETHOFF 2007).

10 Auch für dieses Anforderungselement liegen diverse Differenzierungsmöglichkeiten nach Arten, Ausprägungs- und Entwicklungsgraden vor, die aber eher bei der Beschreibung von Lernprozessen zum Tragen kommen, daher hier keine Verwendung als Unterkategorien finden.

Anforderungselement Einstellungen

Einstellungen, drittes Anforderungselement, umfassen (erlernte, veränderbare oder relativ resistente) handlungsbeeinflussende Merkmale einer Person, die v. a. geprägt sind aus der Trias von Motivation, Wille und Emotionen. Resultat ist die Bereitschaft, Personen, Gruppen, Objekte, Situationen oder Vorstellungen in bestimmter Weise (wertend) wahrzunehmen und darauf zu reagieren.

Motivation, als grundlegende Bereitschaft zur Handlungsausführung, erklärt die Richtung, die Ausdauer und die Intensität von individuellem Handeln. Sie setzt sich einerseits zusammen aus einer gegenwärtigen Motivation (als situatives gefühlsmäßiges Befinden) und einer basalen Motivation (als systematischem Verfolgen von individuellen Zielen, KAUFHOLD 2006, 113 ff.) und andererseits aus intrinsischen und extrinsischen Momenten, die auch für die gastgewerbliche Arbeit bereits thematisiert wurden (exemplarisch HENSCHKE 2013, 238 f.). Für das direkt-situative Handeln ist dann die *Volition* (der Wille, die Willenskraft) notwendig, bestimmt als die selbstgesteuerte bewusste Motivumsetzung in Resultate durch zielgerichtetes Handeln (auch durch Überwindung von Handlungsbarrieren, KAUFHOLD 2006, 115; RÖBEN 2018, 384). Motivationsbeeinflussend sind ebenso *Emotionen* bzw. *emotionale Dispositionen*, ein „komplexes Interaktionsgefüge subjektiver und objektiver Faktoren“ des individuellen Erlebens, das affektive Erfahrungen (z. B. Lust/Unlust) bewirkt; kognitive Prozesse (z. B. emotional relevante Bewertungen) hervorruft; physiologische Anpassungen einleiten und zu (expressivem) Verhalten führen kann (ebd., 115 ff.). Beispielhaft sind ablehnende oder sympathisierende (xenophile oder xenophobe) Anteile, die Berufstätige gegenüber dem Gast unterdrücken oder zeigen.

Zunehmend wird in diesem Kontext der Begriff der (*professionellen*) *Haltung* eingesetzt, exemplarisch definiert von KÜHL/SCHWER/SOLZBACHER (2014, 107) als hoch individualisiertes „Muster von Einstellungen, Werten, Überzeugungen, das durch einen authentischen Selbstbezug und objektive Selbstkompetenzen zustande kommt“. Allerdings beziehen sich entsprechende Veröffentlichungen bisher v. a. auf pädagogische Arbeitskontexte, das Muster einer professionellen *gastlichen Haltung* ist noch unbeleuchtet.

Die Beschreibung der Anforderungselemente beendend, ist zu erwähnen, dass auch andere deduktive Kategorisierungen möglich wären, wie z. B. nach den geläufigen Kompetenzvarianten, -bereichen oder -dimensionen in Fach- oder Sachkompetenz, Methodenkompetenz, Sozial- oder Selbstkompetenz. Gegen diese Differenzierung spricht v. a. ihre schwere gegenseitige Abgrenzbarkeit auf domänenspezifischer Ebene. So ist im Bereich der personenorientierten Berufe insbesondere der Dualismus von Fach- und Sozialkompetenz problematisch, da viele Sozialkompetenzen selbst Bestandteil der Berufsfachlichkeit sind, was unnötige begriffstheoretische, Kategorisierungs- und Interdependenzprobleme mit sich bringt (PÄTZOLD 2006, 73 f.; MACKE/STRAKA 2009, 15 f.; HENSCHKE/LORIG/SCHREIBER 2009, 13).

5. Anforderungsbestimmende Situationsparameter

Dienen die Anforderungselemente der formalen Einteilung darüber, was Berufstätige wissen, können und wollen sollten, zielt die Kategorisierung der Parameter auf die inhaltlich-situative Bedingtheit von Anforderungen an Berufstätige im Gastgewerbe ab. Das bedeutet, die Kategorisierung bezieht sich auf den (beruflichen und domänen-spezifischen) Anforderungskontext, in dem sich die Berufstätigen befinden, in dem sie beruflich handeln und den sie zu bewältigen haben. Um die einzelnen anforderungsbestimmenden Parameter zu systematisieren wird, wie bereits oben erwähnt, die gastgewerbliche Situation als Anforderungs- und Handlungskontext verstanden und abgegrenzt.¹¹

Generell stellt eine *Situation* eine die Gegenwart kennzeichnende räumlich-zeitlich-soziale Konstellation dar (KAUFHOLD 2006, 81; auch: SCHÜTZ/LUCKMANN 2003). Und auch wenn jede einzelne reale Situation einmalig ist, ist sie für die darin befindliche:n Person:en tendenziell dauerhaft oder zumindest wiederkehrend (LISOP 1999, 28 ff.), was erlaubt, den Terminus *gastgewerbliche Situation* funktionell als Oberbegriff zu verwenden und alle einmaligen Situationen unter die konstituierenden Merkmale zu subsummieren.

Gekennzeichnet und beschreibbar wird eine Situation durch die (un)mittelbar beteiligten Akteur:innen, den Ort mit seinen Rahmenbedingungen sowie die sich ereignenden Aktivitäten, Tätigkeiten, Aufgaben etc. (KAUFHOLD 2006, 120). Das bedeutet, die *gastgewerbliche Situation* entsteht, wenn eine i. d. R. fremde Person (Gast) von einer anderen Person(engruppe), in einer gastgewerblichen Unternehmensform (Hotel, Restaurant etc.) für eine begrenzte Zeit aufgenommen wird, um die (professionell erbrachten, entgeltlichten) gastgewerblichen Dienstleistungen *Bewirtung*, *Beherbergung* und *Betreuung* in Anspruch zu nehmen, zudem wenn die Berufstätigen (als Gastgeber:in) den Gast erwarten und die Dienstleistungen vor- oder nachbereiten.

Um die für die Berufstätigen möglichen anforderungsbestimmenden (bzw. handlungsleitenden) Parameter der gastgewerblichen Situation herauszuarbeiten, werden – in Analogie zu den o. g. allgemeinen Situationskennzeichen – nachfolgende (so mit deduktiv gebildeten) Oberkategorien definiert:

- die *Akteur:innen*, das sind alle passiven oder aktiven, mittelbar oder unmittelbar beteiligten Personen(gruppen) der gastgewerblichen Situation, samt ihrer interaktionistischen Beziehungen,
- die *beruflichen Aufgaben*, d.h. die an die Realisierung gastgewerblicher Dienstleistungen gebundenen Handlungserfordernisse bzw. -aufforderungen,

11 Analog der Kompetenzorientierung resp. dem Kompetenzbegriff, ist auch die Situation ein konstituierendes Moment auf allen Ebenen beruflicher Bildungsprozesse. So zielt berufliche Bildung sowohl auf die qualifizierte Bewältigung von realen Situationen als auch auf die Gestaltung von Lernsituationen mit Bildungspotenzial ab. Schließlich ist Situationsorientierung laut FEGEBANK (2015, 119 ff.) die Erfassung von Realität über Situationen, um didaktische Bezugsobjekte abzuleiten und Anforderungen zu erschließen.

- die *Arbeitsbedingungen*, ergo die sektortypischen, strukturellen Bedingungen und Sachverhalte, die den Prozess, die Tätigkeit und/oder das Ergebnis beeinflussen (HACKER 2005, 88 ff.).

Auffällig ist, dass grundlegende Prinzipien, Leitideen, Werteorientierungen, normative Vorgaben o. ä. als determinierende Parameter für das berufliche Handeln, die in der Bereichsdidaktik personenorientierter Dienstleistungsberufe stark diskutiert werden, nicht erfasst sind. Das bedeutet, dass die Oberkategorien zu erweitern sind, wofür die Auseinandersetzung mit dem beruflichen Handlungsbegriff bzw. mit Handlungstheorien einen sachlogischen Zugang liefert. Dabei werden zur Beschreibung von Handlungen in personenorientierten Dienstleistungsberufen soziologische bzw. sozialwissenschaftliche Handlungstheorien herangezogen, die motivationale, volitionale, kommunikative, soziale und emotionale Handlungsaspekte thematisieren. *Handeln* wird somit nicht nur als eine zweck- und zielgerichtete, sondern auch als eine reflexive sowie sinn- und wertegeleitete Kategorie verstanden (PÄTZOLD 2006, 73; KAUFHOLD 2006, 35 ff., 77 ff.). Begründet wird Handeln mit den wechselseitigen Interaktionen zwischen Individuen auf Basis gemeinsamer Orientierungssysteme, anstatt allein durch kausal-logische Zusammenhänge (exemplarisch HABERMAS 1988; SCHÜTZ/LUCKMANN 2003; MEAD 1995). Also greift die arbeitswissenschaftliche Handlungsregulationstheorie mit der zweckrationalen Handlungssequenzierung (HACKER 2005), auf die in der Berufspädagogik stark rekurriert wird, schwerlich für gastgewerbliches Handeln. Auch LISOP (1999, 36 ff., 67) sieht in dieser Theorie die didaktische Gefahr einer Verkürzung der Zielstellung beruflicher Bildung auf pragmatische Funktionalität und der Überbetonung konkreter Arbeitsvollzüge.

Als theoretisches Fundament und Erklärung betrieblich-beruflichen Handelns eignet sich laut KAUFHOLD (2006, 80, 86) die Rollentheorie PARSONS' (1994), in der Handeln mittels Rollenbindung und Normenleitung begründet wird. Danach aktivieren die Akteur:innen ein jeweils situationsspezifisches Repertoire von zugeschriebenen Rollen (als spezialisierte Tätigkeitsmodi) und führen bestimmte Funktionen aus (PARSONS 1994, 203). Oft thematisierte Rollen der Berufstätigen im Gastgewerbe sind die des bzw. der Gastgeber:in, des bzw. der Dienstleister:in oder des bzw. der Unternehmensrepräsentant:in (exemplarisch THOMBANSEN/POSSLER 2008). Diese Rollen sind Zuschreibungen sozial definierter sowie institutionell vorgegebener Handlungserwartungen, ermöglichen Interaktionen und steuern die Auswahl eines rollenadäquaten und i. d. R. typisierten Verhaltens (THOLE 2015, 19; auch: GOEDICKE/BEERHEIDE 2018, 20).

Um Handlungen verstehen und interpretieren, um entscheiden und überhaupt handeln zu können, knüpfen Akteur:innen an konkrete Situationen, die unterschiedlich erlebt und bewertet werden, einen jeweils eignen Sinn. Die zugeschriebenen bzw. eingenommenen (formellen und informellen) Rollen und die zugehörigen Handlungsverläufe und -logiken tragen dann dazu bei, den fremden Sinn als vermeintlich gemeinten Sinn bzw. den gemeinsamen Sinn einer Situation zu fassen (SCHÄFERS 1998, 22 ff.; SCHÜTZ/LUCKMANN 2003, 246 f., 313 ff.). Im gastlichen Handeln sind diese Handlungsverläufe stark ritualisiert in Form sog. Gastlichkeitsrituale (exemplarisch KAMMERHOFER-

AGGERMANN 1997; DÜCKER 2011). Zu betonen ist, dass Handeln nicht per se durch die Situation oder die situationsbezogene Rollenzuschreibung bzw. -übernahme ausgelöst wird, sondern erst nach einer individuellen, reflexiven Situationserschließung, die von einer subjektiven (individuellen Deutungsschemata) und einer objektiven Dimension (Normen, Werte, Sprache etc.) beeinflusst ist und Handlungsspielräume (i. S. gestaltbarer Freiheitsgrade) erlaubt (KAUFHOLD 2006, 70 ff.).¹² Demnach können z. B. auch anforderungsbedingende „gastliche Werte“ und Gastlichkeitsnormen herausgearbeitet werden (exemplarisch PERATHONER 2000; FUCHS 2011).

Konsequenz dieser Ausführungen ist, dass die o. g. anforderungsbestimmenden Situationsparameter ergänzt werden um:

- die *domänenspezifischen Handlungsprinzipien* als Leitkonzepte bzw. Orientierungsrahmen i. S. von beruflichen, gesellschaftlichen und kulturellen Normen, Wertmustern, Wertvorstellungen, die durch konkrete (gemeinsam akzeptierte) Verhaltenserwartungen greifbar und für die gastgewerbliche Situationen definiert sind, und dadurch das (interaktive) Handeln zwischen Gast und Gastgeber:in ermöglichen, bestimmen und regulieren.

Diese deduktiv aus berufsbildungswissenschaftlichen Prinzipien und Theorien hergeleiteten Kategorien werden durch induktiv gebildete Unterkategorien mittels qualitativer Inhaltsanalysen spezifiziert. Das Untersuchungsfeld der dafür genutzten Dokumente speist sich originär daraus, dass generell die Thematik der *Anforderungen an Berufstätige im Gastgewerbe* tangiert wird. Für das Erreichen einer großen Varianz, Sättigung und nicht zuletzt für eine fassliche Sortierung des Materials sind die Dokumente nach Interessengruppen, Generierungszielen und methodischen Instrumenten der Generierung und Dokumentenarten systematisierbar, d. h. danach, wer, warum und wie Anforderungen an Berufstätige im Gastgewerbe erhebt und veröffentlicht (vgl. Tabelle 3).

12 Auf die Rollenstrukturen kann reagiert werden durch Identifizierung und Anpassung, Rollendistanzierung, Mustervariation oder -sprengung (KAUFHOLD 2006, 88).

Tabelle 3: Forschungssubjekt *Anforderungen an Berufstätige im Gastgewerbe* – Interessengruppen, Generierungsziele und -instrumente sowie Dokumentenspektrum (eigene Darstellung)

Interessengruppen		Generierungsziele (Auswahl)	Methodische Generierungsinstrumente (Auswahl)	Dokumentenart und Dokumente (Auswahl)
Wissenschaftliche Disziplinen	Berufliche Didaktik <i>Ernährung und Hauswirtschaft</i>	Analyse, Gestaltung und Evaluation beruflicher Bildungsprozesse, Qualifikations- und Kompetenzforschung, Professionsforschung, Curriculumentwicklung bzw. -konstruktion, Kompetenzentwicklung und -diagnostik, (historische) Berufs(feld)forschung	Curriculumanalysen, Auswertung statistischer Daten, Arbeitsprozessanalysen, Fallbeschreibungen, Expertenbefragungen, Analyse von Weiterbildungsangeboten, Stellenanzeigen und berufsstatistischer Daten, Dokumentenanalysen, theoretische Explorationen	HORLACHER (2015) <i>Qualifikationsentwicklungsprognosen</i> MUNZ/WAGNER/HARTMANN (2012) <i>Konzepte zur Lernprozessgestaltung</i> EULER et al. (2006) <i>Curriculumanalysen</i>
	Bereichsdidaktik <i>personenorientierter Dienstleistungsberufe</i>			
	Berufs- und Wirtschaftspädagogik			
	Berufswissenschaft und -soziologie	Systematisierung von Wissen über Berufe (Berufsgenesen, -typologien und -hierarchien)	qualitativer Studien, Daten- und Fallanalysen, Experteninterviews, theoretischer Exploration	GUHLEMANN (2011) <i>qualitative Erhebung</i>
	Arbeitswissenschaft und -psychologie	Tätigkeits- und Arbeitsplatzbewertungen, Arbeitsprozessoptimierungen, Gesundheitserhaltung, Persönlichkeitsförderung	Tätigkeitsanalysen und Arbeitsstudien, Analyse nichtprogrammatischer Äußerungen (Bewerbungen, Auswahltests etc.)	VOSWINKEL (2005) <i>Empirische Forschung zur Interaktionsarbeit</i>
	Wirtschafts- und Tourismuswissenschaft	Exploration von Bedingungen des wirtschaftlichen Erfolges	Marktanalysen, Messverfahren von Dienstleistungsqualität, empirische Erhebungen (Gästekbefragungen, Arbeitgeberbefragungen)	GARDINI (2020) <i>Grundlagenliteratur zur Hotellerie</i>
	Geistes- und Kulturwissenschaften	Exploration professioneller Gastlichkeit, Ritualforschung	moralphilosophische, ethische, xenologische und ritualwissenschaftliche Analysen und Erörterungen (Gastlichkeitsforschung)	BAHR (2009) <i>Fremdheits- und Gastlichkeitsanalyse</i>

Interessengruppen	Generierungsziele (Auswahl)	Methodische Generierungsinstrumente (Auswahl)	Dokumentenart und Dokumente (Auswahl)
Berufsbildungspraxis und -politik	BMBF und BIBB KMK und Kultusministerien, Landesinstitute, Industrie- u. Handelskammer	Strukturierung, Vergleichbarkeit, Zertifizierung und Anerkennung von Aus- und Weiterbildungsgängen, Förderung und Unterstützung beruflicher Bildung	BOTT et al. (2014) <i>Erwerbstätigenbefragung</i> Ausbildungsrahmenlehrplan (2022) <i>ordnungspolitisches Dokument</i>
	berufsbildende Schulen/ Schulzentren	Ausgestaltung und Zertifizierung beruflicher Aus- und Weiterbildungsgänge	HERRMANN (2016) <i>Didaktisches Material, Lehrbuch</i>
Berufliche Praxis	Bundesagentur für Arbeit IAB	Berufsinformation und Berufsberatung Erfassen von Arbeits-(markt-)entwicklungen	BERUFENET (2021) <i>Berufsinformationen, Berufstatistiken</i>
	gastgewerbliche Unternehmen	Akquise, Auswahl und Personalentwicklung, Entwicklung von Unternehmensleitbildern, Gastlichkeits- und Dienstleistungskonzepten	MICHELLI (2008) <i>Unternehmensleitbild und Qualitätsstandards</i>
	branchenspezifische Verbände und Vereine	Unterstützung und Interessenvertretung, Veröffentlichung von Fachinformationen	Allgemeine Hotel- und Gaststättenzeitung <i>Fachzeitschrift</i>

Auch wenn diese Materialsortierung den Eindruck einer umfangreichen Dokumentenlage entstehen lässt, ist noch einmal zu betonen, dass die faktische und aktuelle Forschungslage überschaubar ist. Ungeachtet dessen wurden die vorliegenden Dokumente einer Inhaltsanalyse nach KUCKERTZ (2018) unterzogen. Die Analyse leitend war die Frage nach den dargelegten Begründungen für die in den Dokumenten formulierten Anforderungen, die dann als (situative) Parameter codiert wurden. Die so gebündelten Begründungen münden als Unterkategorien bei den entsprechenden bereits benannten anforderungsbestimmenden Situationsparametern ein und werden im Folgenden definiert.

Akteur:innen als anforderungsbestimmende Situationsparameter

Als anforderungsstellende Akteur:innen der gastgewerblichen Situation kristallisierten sich in den o. g. Dokumenten *der bzw. die Berufstätige selbst, der Gast, die gastgewerblichen Unternehmen* und *die gastgewerbliche Praxisgemeinschaft* sowie *der Staat* heraus, wobei ersterer bereits bestimmt wurde.

Unmittelbar aktivste:r Akteur:in der gastgewerblichen Situation und zentrales Gegenüber der Berufstätigen ist der *Gast* – eine (mündige) Person, die Leistungen zur (restaurativen, geselligen, kultivierten, bequemen etc.) Nahrungsaufnahme und/oder Übernachtung außerhalb des eigenen Hauses, innerhalb eines gastgewerblichen Unternehmens, in Anspruch nimmt oder nehmen will (u. a. BAHR 2005, 21; DEEKEN/JUNKER 2012; SCHLIEPER/HÄNSSLER 2016, 42 ff.). Dabei ist das *Gast-sein* laut BAHR (2005, 19; auch: WIERLACHER 2011, 120) eine „Art Universalie“, denn jeder Mensch kann Gast sein, unabhängig von Differenzierungen wie Geschlecht, soziales Milieu oder Generation. Auch wenn umfangreiche Spektren von Gästetypen konstruiert wurden (z. B. Senior:innen, Bildungsurlauber:innen, Dauergäste, exemplarisch BAUMBACH 2007, 128 ff.), sind die vielfältigen Verhaltensmuster von Gästen kaum fassbar (DURST 1993, 234).

Die Gast-Gastgeber-Beziehung ist reziprok bzw. interdependent, d. h.: „Ohne Gast kein Gastgeber und umgekehrt.“ (DÜCKER 2011, 59). Idealtypisch ist sie symmetrisch (KAYED 2007, 35 f.), indem sich beide als komplementäre Partner:innen begegnen, der Gast somit weder König noch untertäniger Konsument ist (WIERLACHER 2011, 121; PECHLANER/RAICH 2007, 18). Das Verhältnis von zahlendem Gast und (professionell dienstleistenden) Gastgeber:innen ist sowohl durch kulturelle, als auch rechtlich-ökonomische Regeln und formal-institutionelle Normen kodifiziert (Kriterien des Tausches von Leistung gegen Geld, Terminier- und Vertraglichkeit), die beide schützt und verpflichtet (BAHR 2005, 20 ff.; FUCHS 2011b, 390 f.). Das erzeugt die Frage, ob der Terminus *Kunde* bzw. *Kundin*, der bzw. die eine souveräne Position im Marktgeschehen einnimmt, passgenauer wäre (u. a. DEEKEN/JUNKER 2012, 63 f.; WAIBL 2007, 53). Mit dem Verständnis von Menschen als Kund:innen geht aber die Domänenspezifität verloren und spezifische Bildungsziele und -methoden zum „Ausbildungsinhalt Gast“ wären verkürzt (DARMANN-FINK 2010, 348).

Weniger unmittelbar, gleichsam anforderungsbestimmend, ist das *gastgewerbliche Unternehmen*, in Persona die Gruppe seiner Eigentümer:innen, Führungskräfte, Kapitalgeber:innen etc., die mit dem Ziel des wirtschaftlichen Erfolges (Rentabilität, Gäste- und Mitarbeiterzufriedenheit usw.) in typischen unternehmerischen Handlungsvollzügen agiert und im (i. d. R. hierarchischen) Führungsverhältnis mit den dafür typischen Interaktionsbeziehungen zu allen Unternehmensangehörigen steht (KAUFHOLD 2006, 84).

Obendrein sind alle Unternehmensangehörigen Mitglieder der *gastgewerblichen Praxisgemeinschaft*, die gekennzeichnet ist durch gemeinsame Reproduktion des Tätigkeitssystems *Gastgewerbe*. Sie ist keine klar identifizierbare und abgrenzbare Gruppe mit gemeinsamen Zielen oder formalen Regelungen, sondern das Resultat historisch gewachsener, unaufhörlich ausgehandelter und geteilter Handlungs- und Deutungsmuster (CLASES/WEHNER 2018, 695). Die Mitglieder zeichnen sich durch Könnerschaft aus, indem sie spezifische Handlungsvollzüge, Wissensbestände, Organisationsstrukturen etc. generieren, tradieren, verändern oder innovieren. Folglich kann berufliches Lernen als Prozess des Hineinwachsens in die Community of practice verstanden werden (LAVE/WENGER 1991). Kanalisiert, vertreten und organisiert wird dieser große Personenkreis u. a. durch Dach- und Branchenverbände (exemplarisch DEHOGA).

Vierter Akteur ist der Staat, der als Stakeholder ein strategischer „Einflusssträger in der ‚Mitwelt‘“ ist und keinen direkten Einfluss auf die Dienstleistung oder den Gast nimmt (THOMBANSEN/POSSLER 2008, 25; auch: MEYER 2011, 122). Anforderungen stellt er über seine gesetzgebende Rolle, vollzogen durch Gesetze, Verordnungen, ordnungspolitische Dokumente etc., und seine Aufsichtsfunktion, vollzogen durch staatliche Institutionen, Amtspersonen und -instrumente. Die Gesetzgebung und die Aufsicht tangiert dabei den betrieblichen und den Berufsbildungsbereich. Betriebsseitig ist der Schutz von Gästen, Beschäftigten und der Betriebsumgebung zu sichern (exemplarisch GastG 2015). Im berufsbildungspolitischen Bereich werden die Normierung, Gestaltung und Zertifizierung beruflicher Aus- und Weiterbildung durch das maßgebende Gremium der KMK und die sog. zuständigen Stellen (BBiG 2022 § 71) reguliert. Letztere ist für das Gastgewerbe die Industrie und Handelskammer, die u. a. das Prüfungssystem verantwortet.¹³ Einfluss auf die Berufstätigkeit haben zudem wohlfahrtsstaatliche Maßnahmen und Strukturen, z. B. im Bereich der Arbeits-, Tarif- oder Familienpolitik (GOEDECKE/BEERHEIDE 2018, 29 ff.).

Berufliche Aufgaben als anforderungsbestimmende Situationsparameter

Zweite Hauptkategorie der Situationsparameter sind die *beruflichen Aufgaben* zur Dienstleistungsrealisierung, umgesetzt durch einzelne Tätigkeiten in gastgewerblichen Funktionsbereichen (z. B. Küche, Housekeeping, Empfang, Bankett, Leitung) und unter Berücksichtigung bestimmter Ausführungsbedingungen (KAUFHOLD 2006, 68, 121;

13 Der Staat nimmt in diesem Bereich auch die Aufgabe der Berufsinformation und -beratung oder der amtlichen berufsstatistischen Datenerhebung wahr.

MEYER 2011, 109 f.). Über diese werden die Berufstätigkeit und die jeweiligen Berufsbilder primär gesteuert, repräsentiert und operationalisiert, worin ihre große berufspädagogische Bedeutung liegt (RAUNER 2006, 36 f.). Somit bilden die signifikanten gastgewerblichen Aufgaben, mit denen Anforderungen begründet werden, auch die Unterkategorien des Parameters.

Das Vorhaben, diese Aufgaben (mit den Teiltätigkeiten) darzustellen, birgt einige Schwierigkeiten in sich, wie die große Vielfalt verrichteter Tätigkeiten, die Unterschiedlichkeit in Umfang, Komplexität und Terminologie von Aufgaben, die subjektiven Aufgabeninterpretationen, die stetige Veränderlichkeit von Tätigkeiten oder die (Un-) Möglichkeit von Trennschärfe zwischen den Aufgaben. So sind alle Aufgaben und Tätigkeiten eingebettet in einen Dienstleistungsprozess (z. B. in die Dienstleistungskette von Anfrage – Check in – Aufenthalt Zimmer – Aufenthalt Restaurant – Check out), der zunehmend flexibel durch prozessorientierte Aufgaben- und Verantwortungserweiterung der Mitarbeiter:innen organisiert wird (Meyer 2011, 127; HENSCHEL, GRUNER/VON FREYBERG 2018, 67 ff., 186 ff.). Des Weiteren ergibt sich die Aufgabenkomplexität v. a. aus der Gleichzeitigkeit und Verschränkung von produktiv-physischer Arbeit für den Gast (z. B. Speisenproduktion, Zimmerreinigung) und personenbezogener Interaktionsarbeit mit dem Gast (z. B. Begrüßung, Hilfeleistungen), als der prominente Bezugspunkt (fast) aller Aufgaben im Dienstleistungsprozess (MENZ 2012, 121; GOEDICKE/BEERHEIDE 2018, 19 ff.). Nichtsdestotrotz sind folgende zentrale und (ähnlich abstrakt formulierte) berufliche Aufgaben explorierbar.

Zuerst ist *das Empfehlen und Verkaufen von gastgewerblichen Dienstleistungen* (u. a. mit den Tätigkeiten Informieren, Auskunft geben, Vorschlagen, Präsentieren oder Gestalten von Werbemedien, Reservieren, Abrechnen) zu benennen. Anzumerken ist, dass der Begriff *Empfehlen* statt des (von den Beschäftigten positiv besetzten und für die eigene Professionalisierung kollektiv hoch bewerteten) Begriffes *Beraten* gebraucht wird, da ein professioneller Beratungsprozess Merkmale aufweist, die im Gastgewerbe kaum zum Tragen kommen (wie hilfeschuchende Person in Krisensituation, professionelle Handlungsmuster, hoher Expertenstatus und breiter Wissenskanon der Beratenden, beziehungsorientierte Gestaltung, geringe Standardisierbarkeit, DURST 1993, 198, 227 f.; BOLLAND 1999, 192; ALLERT 2008, 352 ff.). Dabei verbinden beide – das *Empfehlen* und das *Verkaufen* (als das entgeltliche zur Verfügungsstellen der Dienstleistungen) – Elemente produktiver als auch interaktiver Arbeit in sich.

Das gilt auch für die nächste Aufgabe – *das Bedienen von Gästen*, unter das sowohl die handwerklichen Tätigkeiten des Servierens von Speisen und Getränken sowie des Versorgens mit persönlichen Diensten subsummiert wird, als auch die kommunikativen und interaktiven Tätigkeitsanteile im Kontext von Bewirtung und Beherbergung. Dabei ist der eher negativ belegte, teilweise als überholt geltende Begriff des *Bedienens* nicht unproblematisch. Er verschwindet zunehmend aus der Fachliteratur und wird durch den Begriff *Service* ersetzt, der selbst unscharf ist, da er im Gastgewerbe gleichzeitig u. a. für Abteilungen, Prozesse, Personaleinheiten oder die Dienstleistungsorientierung in Form und Zeitpunkt gemäß dem Gastwunsch steht. Der Terminus *Bedienen* bleibt aber

in der berufspraktischen Sprache gebräuchlich und spiegelt – trotz aller Kritik – das Spezifische der Berufstätigkeit wider (DURST 1993, 198).¹⁴

Aus professionstheoretischer Perspektive bezieht sich das *Bedienen* auf sittliche Konventionen, Komfort und Behaglichkeit in harmlosen Situationen. Die Tätigkeiten sind weder dringlich, noch unumgänglich für eine Krisenbewältigung (ALLERT 2008, 352 ff.).¹⁵ Laut ALLERT (ebd.) besteht das Professionalitätscharakteristikum des Bedienens im „Element der Stellvertretung“, d. h. es wird etwas angeboten, was ein Gast auch selbst tun könnte (z. B. den Koffer tragen). Überdies finden die Tätigkeiten oft in einer „Übergangssituation“ statt, in der sich Gast und Mitarbeiter:innen nur kurzzeitig und flüchtig begegnen, ephemeren Kontakt aufbauen und sich gegenseitig Präsenz zeigen, getragen von minimaler kommunikativer Wechselwirkung mit trivialen und kognitiv wenig komplexen Anspracheprozeduren, was indes auch Anforderungen nach sich zieht (ebd., 347 ff.). Das Verschwinden zeitintensiver Servierarten und die Tendenz zur Selbstbedienung schmälern extra den Kontakt und Raum für individuelle Betreuung (DURST 1993, 220).

Zur gastgewerblichen Aufgabenpalette gehört weiterhin das *Zubereiten und Bereitstellen von Speisen und Getränken* mit den jeweiligen Zubereitungs- und Anrichtungsverfahren bzw. -schritten (z. B. Dosieren, Braten, Filetieren), dem Erstellen von Warenanforderungen, dem Lagern oder Entsorgen etwaiger Abfälle. Mit dieser Aufgabe werden vornehmlich die produktiv-handwerklichen Anforderungen, inklusive des notwendigen Wissens (exemplarisch SCHELTEN/RIEDL 2013; BÜRGER/HENZEL 2011), begründet. Gleiches gilt für die Aufgabe des *Reinigungs, Pflegens und Herrichtens von Materialien sowie der Funktions- und Gasträume* (also das Säubern, Putzen, Instandhalten eines guten Zustandes bzw. Gebrauchsfertigmachen von Materialien und Räumen, durch die Reinigungs- und Pflegemittelauswahl, das Tischeindecken, das Besteckputzen, das Zimmerdekorieren oder Kontrollarbeiten in der Hausdamenabteilung). Dabei erhält diese Aufgabe kaum öffentliche oder gar wissenschaftliche Beachtung (VANSELOW 2007).

Angesichts verstärkter Automatisierung und Technisierung beruflicher Arbeit (z. B. durch den Einsatz von Convenienceprodukten, Cook-and-Chill-Systemen, Selbstbedienungsanlagen, Out-Sourcing) ist nach der Bedeutsamkeit der manuellen Tätigkeiten zu fragen. Aber trotz dieser Tendenzen bleibt besonders die Aufgabe der Speisenproduktion durch die Bindung an die Kerndienstleistung *Bewirtung* wichtig und die Frage nach entsprechenden (und sich ändernden) Anforderungen bestehen (STEINHEUER 2008).

Die berufliche Aufgabe *Organisieren und Verwalten der gastgewerblichen Dienstleistungsprozesse* wird durch die kaufmännischen Tätigkeiten des systematischen Vor-

14 Begriffstheoretisch problematisch für das Gastgewerbe ist außerdem die in den beruflichen Didaktiken eingeführte Unterscheidung von *Care* für personenbezogene und *Service* für produktbezogene Dienstleistungen (FRIESE 2004).

15 *Professionen* im personenbezogenen Bereich sind laut ALLERT (2008, 353) Aktivitäten, „bei denen außeralltägliche soziale Lagen, Notlagen im weitesten Sinne, veralltägtlicht und qua beruflicher Routine bearbeitet werden.“

bereitens und Aufbaus bzw. ordnungsgemäßen Begleitens, Administrierens und Kontrollierens der Prozesse, Warenströme und Zahlungsvorgänge erfüllt. Diesbezügliche Anforderungen werden indes häufig im Kontext von Führungsaufgaben und -positionen thematisiert (exemplarisch RUTHUS 2010), die in der expandierenden Konzernhotellerie zunehmend von Akademiker:innen wahrgenommen werden (HAGER/TICHY 2010, 38). Die Akademisierung der praxisorientierten Tätigkeiten führt im Gastgewerbe zu Veränderungen bisheriger Ausbildungswege, d. h. eine einschlägige Ausbildung, mehrere Jahre Berufspraxis und der Besuch einer Hotelfachschule scheint für Führungspositionen und komplexer werdende betriebswirtschaftliche Aufgaben nicht mehr ausreichend zu sein (GRUNER 2011, 406; SENNLAUB/WETTERAU 2012, 92; KATENKAMP et al. 2015, 2). Gleichwohl bleiben kaufmännische Tätigkeiten in den stark vertretenen Klein- und Mittelständigen Unternehmen erhalten, die demzufolge eine Aufwertung in den neuen Rahmenlehrplänen (KMK 2022) erfahren.

Als zusätzliche Unterkategorie der beruflichen Aufgaben werden die *aufgabenübergreifenden Anforderungen* codiert. Diese Kategorie bezieht sich auf unspezifisch legitimierte Anforderungen, d. h. Anforderungen, die aus mehreren Parametern resultieren und i. d. R. mit dem gesamten Handeln im Gastgewerbe begründet werden, z. B. die bei allen Tätigkeiten stattfindende personenbezogene Interaktionsarbeit. Nach VOSWINKEL (2005, 163 f.) gehören dazu Normalisierungsarbeiten zur Beseitigung von Störungen, Kontrollarbeiten zur Sicherung korrekten Kundenverhaltens, Transferarbeit zur Übermittlung der gewünschten Dienstleistung oder die Animationsarbeit (GOEDICKE/BEERHEIDE 2018, 19 ff.).¹⁶

Arbeitsbedingungen als anforderungsbestimmende Situationsparameter

Dritter anforderungsbestimmender Situationsparameter ist der Ort mit seinen Arbeitsbedingungen. Der „Ort“, an dem die Berufstätigkeit vollzogen, an dem die gastgewerblichen Dienstleistungen angeboten und konsumiert werden, sind die zahlreichen gastgewerblichen Unternehmensformen unterschiedlichster Typen (z. B. Pension, Hotel garni, Bistro, Spezialitätenrestaurant) mit unterschiedlichsten Charakteristika (z. B. Leistungsangebot, -umfang und -spezialisierungen, Rechtsform, Standort, Größe). Auch wenn diese Heterogenität (dazu: SCHLOTE-SAUTTER/HERTER-ESCHWEILER/KELLER 2018) das Treffen allgemeingültiger Aussagen zu erschweren scheint, zeigen sich gemeinsame Arbeitsbedingungen. Arbeitsumfeldbedingte Anforderungen werden wiederholt mit gleichen Aspekten begründet, was die Bildung von Unterkategorien erlaubt (exemplarisch Berufsinformationen der BA). Auch bei diesem Parameter liegt die Spezifik in der Kombinatorik der Arbeitsbedingungen, die sich von anderen Bran-

¹⁶ Die Schwerpunktsetzung bestimmter beruflicher Aufgaben bedingt die Konfiguration einzelner Aus- und Weiterbildungsberufe (exemplarisch für die kaufmännischen Tätigkeiten: Kaufmann/-frau für Hotelmanagement). Trotzdem ist eine Zuordnung von Aufgaben zu konkreten Berufen oder Einsatzgebieten innerhalb der Matrix (als Unterkategorien) unnötig, da zahlreiche Aufgaben deckungsgleich sind.

chen und verwandten Dienstleistungssektoren unterscheidet (GOEDICKE/BEERHEIDE 2018, 15; KRÜGER/GUHLEMANN 2018, 79).¹⁷

Als erstes sei der *unmittelbare Gästekontakt* benannt, der nach sich zieht, dass die Tätigkeiten mit, am und für die Gäste oft „face to face“, unter ihrer stetigen Beobachtung ausgeführt, die erbrachten Leistungen direkt durch sie bewertet werden sowie ständig Formen von Interaktion und Kommunikation mit ihnen stattfinden. Zum Tragen kommen die Gefühlsarbeit mit den Gästen (z. B. bei der Beruhigung verärgelter Gäste) und die Emotionsarbeit mit und an den eigenen Gefühlen (z. B. das von der tatsächlichen Gefühlslage unabhängige freundliche Auftreten), wobei dieses Verhalten stark genormt bzw. formalisiert sein kann durch tradierte Berufsbilder, Unternehmensleitbilder oder Dienstleistungskulturen (FUCHS 2011; GOEDICKE/BEERHEIDE 2018, 22).

Interaktive Kooperations- und Abstimmungsprozesse finden schließlich auch intern statt, da für die gelingende Dienstleistung „eine Verkettung von Arbeitsabläufen und damit die Zusammenarbeit und Vernetzung zwischen den Abteilungen unerlässlich“ ist, wobei die *Mitarbeiter:innenstruktur* aufgrund ihres besonderen Gefüges ebenfalls anforderungsbestimmend wird (KRÜGER/GUHLEMANN 2018, 89). Die Mitarbeiterschaft setzt sich zusammen aus einem hohen Anteil von Frauen (57 %), an Personen in geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen (ca. 59 %), an Auszubildenden (trotz demografischer Entwicklungen), jungen Personen (Schüler:innen, Studierenden) sowie an Personen mit Migrationsgeschichte (40 %).¹⁸ Das Gastgewerbe ist ein wichtiges Beschäftigungsfeld für Geringqualifizierte, ca. 60 % der Beschäftigten verfügen über einen berufsqualifizierenden, ca. 38 % über keinen Abschluss, nicht einmal jede:r Fünfte über einen einschlägigen Beruf und weniger als 5 % über einen Fortbildungs- oder Hochschulabschluss (MAACK et al. 2013, 63 ff.; BOTT et al. 2014, 6, 27 ff., 62; KATENKAMP/GUHLEMANN/GEORG 2014, 1; SCHLOTE-SAUTTER; HERTER-ESCHWEILER/KELLER 2018, 43 ff.; GOEDICKE/BEERHEIDE 2018, 27 ff.). Gleichzeitig wachsen die Nachwuchsprobleme sowohl bei qualifizierten Arbeitskräften als auch bei zukünftigen Auszubildenden. Durch die starke Beschäftigungsfluktuation, die (positiv konnotierte) Mobilität zwischen Betrieben und die kurzfristigen Beschäftigungsverhältnisse findet obendrein ein ständiger Wechsel der Mitarbeiterschaft statt (GRUNER 2011, 405; BAHL, EBBINGHAUS/GRUBER 2017, 35 f.; KATENKAMP et al. 2015, 1). Stabil ist nur die hohe Zahl an Selbstständigen (inklusive Unternehmensneugründungen) und der Anteil mitarbeitender Familienangehöriger (BOTT et al. 2014, 6, 28 f.). Indes besteht zwischen den Beschäftigten (in Korrelation zur Unternehmensgröße) eine hohe Konkurrenzsituation und durch die „zeitlich eng getakteten Arbeitsabläufe“ wenig sozialer Austausch (KRÜ-

17 Die Arbeitsbedingungen im Gastgewerbe ähneln sich im europäischen Vergleich, exemplarisch: HESSELINK et al. (2003, 12 ff.); EUROPEAN FOUNDATION (2004); EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK (2008); GEROGIANNIS et al. (2012).

18 Der einzig männlich dominierte Beruf ist der Koch / die Köchin (BMBF 2019, Schaubild 14 und 15). Im Gegensatz zur Gesamtwirtschaft „betrug der Anteil unter 30-Jähriger im Gastgewerbe 28 Prozent (8 % mehr) und der über 50-Jähriger nur 27 Prozent“ (7 % weniger) (SCHLOTE-SAUTTER; HERTER-ESCHWEILER/KELLER 2018, 48).

GER/GUHLEMANN 2018, 89). Dennoch konnte erhoben werden, dass die Teamarbeit und die Arbeit mit den Gästen Motivatoren für die Berufstätigkeit sind (ebd., 90).

Für die nächste Unterkategorie werden mehrere Arbeitsbedingungen gruppiert, die häufig gemeinsam (im Kontext von Belastungsmomenten, aber auch Arbeitszufriedenheit) thematisiert werden. Dazu gehört der *hohe physische Einsatz*, der abverlangt wird, da im Gehen und Stehen mittels Handarbeit (z. B. beim Tragen der Tablettts), unter Lärm- und Geruchseinflüssen (z. B. beim Dämpfen von Speisen) und teilweise mit Chemikalienkontakt (z. B. mit Reinigungsmitteln) in verschiedenen (ggf. geschlossenen, temperierten oder künstlich beleuchteten) Räumen (Gastraum, Küche, Lager etc.) gearbeitet wird. Hoher psychischer Einsatz und Schnelligkeit wird abverlangt bei *Zeitdruck* in Arbeitsspitzen, einhergehend mit einer *hektischen Arbeitsatmosphäre* bzw. *häufig wechselnden Arbeitssituationen und Tätigkeiten* (Multitasking), die *repetitiv* sind, wenn mehrere Gäste gleichzeitig betreut, bewirtet und beherbergt werden (MÜLLER 2011, 219; LOHMANN-HAISLAH 2012, 42; HENSCHER 2013, 207 ff.; KRÜGER/GUHLEMANN 2018, 80 ff.).¹⁹

Eine Arbeitsbedingung, die oftmals über den Verbleib im Sektor entscheidet, sind die *antizyklischen* bzw. *flexiblen Arbeitszeiten*²⁰, verursacht durch Schicht-, Wochenend- und Feiertagsarbeit, unregelmäßige Arbeitszeiten und Überstunden, den stark standort-, saison- und konjunkturabhängigem Arbeitsaufkommen, das Ausrichten der Öffnungszeiten an der Verweildauer und Nachfrage der Gäste und die schlechte Planbarkeit freier Tage. Die Folge ist eine soziale Desynchronisation, d. h. die Verkürzung regenerativer und für das soziale Umfeld nutzbarer Zeiten sowie die Einschränkung der Teilhabe am gesellschaftlichen Leben (HOFMANN/SEITZ 1996, 13 f.; DAGSLAND et al. 2005; SEIBT et al. 2005, 157; GUHLEMANN 2011, 14 ff.; BOTT et al. 2014, 27; GOEDICKE/BEERHEIDE 2018, 16 f.).

Ähnliche Wirksamkeit in das private Leben hinein entfalten das *geringe Lohnniveau* (im Spiegel durchschnittlicher Lohnstandards) und das *geringe Prestige* der Berufstätigkeit im Gastgewerbe. Ersteres zieht nach sich, dass eine abgeschlossene Berufsausbildung kein Garant für eine angemessene Entlohnung ist bzw. dass die Berufstätigkeit mit einer Prekaritätsgefährdung, also keiner Existenzsicherung, verbunden ist (HORLACHER 2013, 4; MAYER-AHUJA 2003, 14; MAACK et al. 2013, 87 f.; SCHLOTESAUTTER; HERTER-ESCHWEILER/KELLER 2018, 50 ff.). Neben der vertraglich geregelten Entlohnung existieren die Umsatzbeteiligung (HORLACHER 2015, 4 f.; BOTT et al. 2014, 34 f.) und die gewohnheitsmäßige, teilweise zwangsläufige Belohnung durch Trinkgeld, das „nicht kalkulierbar und nicht planbar, aber erwünscht und erhofft“ ist (DURST 1993). Nicht nur die teilweise unsicheren und geringen Lohnverhältnisse, sondern auch die geringe Wertschätzung der gastgewerblichen Arbeit (mit Ausnahme einer Tätigkeit an großen Traditionshäusern) und der negative Nimbus des Dienens mit einer

19 Gewalt, Schikane, Aggressionspotenziale sowie sexuelle Übergriffe gehören ebenfalls zu verbreiteten Arbeitsbedingungen (MATHISEN et al. 2008; KRÜGER/GUHLEMANN 2018, 82).

20 Sie stehen im Gegensatz zur Normalarbeitszeit – wochentags, einschichtig, 35 bis 42 Stunden, ohne Überstunden und Gleitzeit (HIELSCHER 2005, 65; GUHLEMANN 2011, 10 f., 23 ff.).

wenig festen Berufsrolle tragen zum niedrigen Prestige bei (MEYER 2011, 141; KRAMER 2011, 448 f.; HORLACHER 2013, 7).²¹

Domänenspezifische Handlungsprinzipien als anforderungsbestimmende Situationsparameter

Als gemeinsames Orientierungssystem und damit Handlungsprinzip, das die gastgewerbliche Situation zum rituell-normativ vorstrukturierten und wertbasierten Handlungskontext werden lässt, stellt sich die *Gastlichkeit* heraus (exemplarisch PECHLANER/RAIS 2007; FUCHS 2011; WIERLACHER 2011b; LIEBSCH 2011; LEMKE 2011), die, wenn auch nur vereinzelt, in didaktische Bezüge gestellt wird (exemplarisch DANNEMANN 2011).²²

Gastlichkeit ist eine urmenschliche Form der Zuwendung, initiiert durch die vorübergehende Aufnahme eines Fremden, dem Unterkunft und Verpflegung geboten und der damit als Gast zugelassen wird. Der Andere wird als der Andere in seiner (auch befremdlichen) Freiheit seines Andersseins und -denkens, willkommen geheißen durch ein aufgeschlossenes, vorsorgendes und aufmerksames Gegenübertreten (BAHR 2005, 16; FUCHS 2011, 390; LIEBSCH 2011, 31). Für dieses kooperative Kommunikationskonzept bzw. universelle (transnationale) Kulturmuster, dass das Zusammenleben orientiert am Lebensschutz regelt (WIERLACHER 2011b, 6 ff.), gibt es unterschiedlichste Wirkräume und Formen (LIEBSCH 2010; LEMKE 2011, 87 f.), wobei im Gastgewerbe die kommerzialisierte, professionalisierte und verberuflichte Gastlichkeitsform zutage tritt (ALLERT 2008, 348; WIERLACHER 2011b, 8). Ihr wesentlicher Zweck ist laut WIERLACHER (2011, 94; 2011b, 9), neben Sicherheit, vertrauensgeleiteter Zufriedenheit und Wohlgefühl des Gastes, die Entfaltung eines gut abgestimmten Handelns zwischen den Akteur:innen. Und auch wenn über das Medium Geld die Beziehung technisiert und ökonomisiert wird, ist die gegenseitige moralische Verpflichtung und Verbindlichkeit nicht aufgehoben (RÜCKERT-JOHN/JOHN 2011, 169), wodurch entsprechende (v. a. ethische) Anforderungen an das gastliche Handeln des bzw. der Gastgeber:in begründbar sind. Die professionalisierte Gastlichkeit bleibt kooperativ mit einem reziproken Gast/Gastgeber:in-Verhältnis, denn sie bedient menschliche Kulturbedürfnisse und nimmt eine wichtige gesellschaftliche Funktion ein (DANNEMANN 2011, 418; WIERLACHER 2011b, 95). Dabei ist gelebte Gastlichkeit stets Ergebnis gesellschaftlich-

21 Einfluss auf die Arbeitsbedingungen haben schließlich auch Gesetze, Verordnungen u. ä., die mithin über den Staat als Akteur der gastgewerblichen Situation erfasst sind.

22 Domänenspezifische Handlungsprinzipien sind zu definieren als Leitkonzepte i. S. von gesellschaftlichen und kulturellen Normen, Wertmustern, Wertvorstellungen u. ä., die durch gemeinsam akzeptierte Verhaltenserwartungen für bestimmte Situationen charakterisiert sind und dadurch Handeln ermöglichen, bestimmen und regulieren (in Anlehnung an PARSONS 1994).

kultureller und historischer Entwicklungen (exemplarisch FUSSHÖLLER/MASER 1989; HILTBRUNNER 2005).²³

Ein zweiter Orientierungsrahmen gastlichen Handelns ist das *Dienstleistungsprinzip*, das nicht „rein“ domänenspezifisch, aber als stark handlungswirksam ausgewiesen wird (exemplarisch HÄNSSLER 2016b; GOEDICKE/BEERHEIDE 2018, 19 ff.; GARDINI 2020, 26 f.). Es zeigt sich in unterschiedlichsten Facetten in allen Berufen des Dienstleistungssektors, was zahlreiche definitorische Bemühungen bedingt. Ein in der Beruflichen Didaktik verfolgter Bestimmungsansatz ist der den Tätigkeiten zugrundeliegende „Dienst des Menschen am Menschen“, einer Menschengruppe oder sich selbst. Handlungsaufforderung sind die Belange der Mitmenschen und der Gesellschaft, getragen von ethischen Prinzipien, ideellen Werten und intrinsischer Motivation (FEGEBANK/HÄNDEL 2000, 425 ff.; FRIESE 2010, 326). Allerdings wirkt „Dienen als innere Haltung“ antiquiert, wird gesellschaftlich tabuisiert und das ursprünglich asymmetrische Verhältnis von Herr:in und Diener:in (mit Anforderungen wie Aufopferung, Unterordnungsbereitschaft, Gehorsam etc.) scheint im Zusammenhang einer Erwerbstätigkeit überwunden (DURST 1993, 292). *Dienst* wird heute als souverän erbrachte, bezahlte Leistung, als sozial neutraler Vorgang zwischen Gleichberechtigten (i. S. des modernen Gleichheitsgebots), reguliert durch ein dynamisch-wechselseitiges Arbeitsbündnis (FRIESE 2010, 325; MENZ 2012). Dennoch schwingt das alte spannungserzeugende Verständnis weiter mit (KRAMER 2011b, 419; ALLERT 2008, 349; 289; FORSSBOHM/KOBER 2017, 200). Dienen, das stets „Für-den-Anderen-da-sein“ (DURST 1993, 19 ff.), transformierte sich als das „rund um die Uhr“ für den Gast abrufbar und bereit sein. Die (verblässende) Nähe zum Dienen galt zudem lange als weibliche Disposition, ein Phänomen, mit dem die Geschlechterasymmetrie im Gastgewerbe begründet wird (ALLERT 2008, 348; FEGEBANK 2013, 612).

Allgemeine Charakteristika eines Dienstleistungsprozesses, wie die Offenheit und gleichzeitige Gerichtetheit, die Notwendigkeit der aktiven Kooperation und gemeinsamen Ergebnisentwicklung der Beteiligten (MUNZ, WAGNER/HARTMANN 2012, 24; GARDINI 2010, 27) sind auch auf die gastgewerbliche Situation übertragbar. So wird der Prozess aufgrund der (persönlichen) Bestellung des Gastes initiiert, der damit großen (individuellen) Einfluss auf die Dienstleistungsparameter (wie Umfang, Struktur, Qualität) besitzt und von den Dienstleistenden nicht autonom bestimm- und realisierbar sind (HENSCHEL 2013, 108 f.; HÄNSSLER 2016b, 82). Gleiches gilt für die allgemeinen Elemente personenbezogener Dienstleistungen, wie z. B. Elastizität, keine Dauerhaftigkeit oder Lagerfähigkeit, Immaterialität, geringe Rationalisierbarkeit, Uno-actu-Prinzip, mit denen Anforderungen begründet werden (exemplarisch GRUNER 2011, 404 f.). Unter den Merkmalen von Dienstleistungsarbeit nach MUNZ, WAGNER/HARTMANN

23 Semantisch nah sind die Termini *Gastlichkeit*, *Gastfreundschaft* und *Gastfreundlichkeit*, deren gegenseitiges (entweder identisches, hierarchisches, genetisches oder gegenpoliges) Verhältnis nicht eindeutig geklärt ist (exemplarisch PECHLANER/RAICH 2007, 12 ff.; KAYED 2007, 31 f.; FUCHS 2011b, 390; GRUNER 2011, 400). Der im Deutschen veraltete Terminus *Hospitalität* erscheint im gastgewerblichen Kontext (wieder) über englische Fachtermini, wie z. B. *Hospitality Industry* oder *Hospitality Management* (SENNLAUB 2012, 79).

(2012, 24 f.) sind die Aspekte der Angewiesenheit, Unbestimmtheit und Schnittstellengestaltung als bedeutungsvoll für die gastgewerbliche Arbeit zu bewerten (FORSSBOHM/KOBER 2017, 198 f.). Erst beim Aufenthalt konkretisiert sich die unbestimmte „Variable Gast“, d. h. seine Wünsche, sein Auftreten und sein Verhalten, sodass der Moment seines Ein- und Austritts, in dem ein Mensch zum Gast wird, als zu gestaltende Schnittstelle bzw. Schwelle besondere Aufmerksamkeit erhält (exemplarisch PARR 2011). Das Dienstleistungsprinzip provoziert also „subjektivierendes Arbeitshandeln“, d. h. der von der eigenen Persönlichkeit abhängende Umgang mit Unwägbarkeiten und Unplanbarkeiten im Dienstleistungsprozess (GOEDICKE/BEERHEIDE 2018, 22).²⁴

Anforderungsbestimmende Situationsparameter		Kompetenzbezogene Anforderungselemente		
		Wissen	Fähigkeiten/Fertigkeiten	Einstellungen
Akteurinnen und Akteure	Berufstätige bzw. Berufstätiger im Gastgewerbe	akteursbedingte Anforderungen		
	Gast			
	gastgewerbliche Unternehmen sowie			
	gastgewerbliche Praxisgemeinschaft			
berufliche Aufgaben	Staat	aufgabenbedingte Anforderungen		
	Empfehlen und Verkaufen gastgewerblicher Dienstleistungen			
	Zubereiten von Speisen und Getränken			
	Bedienen von Gästen			
	Reinigen, Pflegen und Herrichten von Materialien sowie der Funktions- und Gasträume			
	Organisieren und Verwalten gastgewerblicher Dienstleistungsprozesse			
Arbeitsbedingungen	aufgabenübergreifende Anforderungen	arbeitsumfeldbedingte Anforderungen		
	direkter Gästekontakt			
	hoher physischer Einsatz, Hektik, Zeitdruck sowie häufig wechselnde und wiederkehrende Arbeitsvorgänge			
	antizyklische bzw. flexible Arbeitszeiten			
	geringes Lohnniveau und geringes Prestige			
domänenspezifische Handlungsprinzipien	Mitarbeiter:innenstruktur	prinzipienbedingte Anforderungen		
	Gastlichkeit			
	Dienstleistungsprinzip			

Abbildung 1: Matrix zur Systematisierung und Bündelung von Anforderungen an eine Berufstätigkeit im Gastgewerbe (eigene Darstellung)

6. Verwendungsmöglichkeiten der Anforderungsmatrix

Die elaborierten Kategorien sind nun zur avisierten Anforderungsmatrix zusammenzuführen. Mithin entstehen die „kategorialen Felder“ der (in der Realität nicht immer überschneidungsfreien) akteurs-, prinzipien-, arbeitsumfeld- und aufgabenbedingten Anforderungen an Berufstätige im Gastgewerbe, die der Anforderungssystematisierung und perspektivisch der Bündelung zu einem (domänenspezifischen) Anforderungsprofil dienen (Abbildung 1). Zur Generierung der in diese Matrix einzupflegenden

24 Es ist anzumerken, dass in der Literatur die *Gastorientierung* als spezifizierte Personenorientierung und Ausrichtung der Dienstleistungsarbeit auf die Bedarfsdeckung des Gastes als Schlagwort und anforderungsbestimmender Parameter auftritt (exemplarisch GARDINI 2010, 30), allerdings sind entsprechende Attribute der Gastlichkeit und dem Dienstleistungsprinzip bereits implizit.

Anforderungen sind prinzipiell zwei Wege möglich: die inhaltsanalytische Auswertung vorhandener Dokumente (i. S. einer Ist-Stands Analyse, bei der gleichzeitig Forschungsderivate aufdeckbar sind, exemplarische Dokumente siehe Tabelle 3) sowie empirische Erhebungen zur Validierung des Ist-Standes oder zum Schließen der Derivate i. d. R. durch Methoden der berufsbildungswissenschaftlichen Qualifikationsforschung (Experteninterviews, Fallbeschreibungen, Arbeitsprozessanalysen etc.).

Unabhängig vom methodischen Vorgehen zur „Bestückung“ der Anforderungsmatrix hin zu einem Anforderungsprofil, gilt es abschließend die Anschluss- und Verwendungsmöglichkeiten in gegebener Kürze auszuloten. Dafür werden beispielhaft offene berufsbildungswissenschaftliche und didaktische Arbeits- und Forschungsfelder für die berufliche Domäne *Gastgewerbe* angeführt.

Zunächst können über Matrix und Profil die eingangs angesprochenen Ambivalenzen zwischen den Anforderungen in der offenen gastgewerblichen Dienstleistungssituation aufgedeckt und konkretisiert werden, die von den Berufstätigen zu erkennen, zu tolerieren und zu bewältigen sind. Dissonanzen entstehen u. a. durch die Gleichzeitigkeit von Fürsorge und Ökonomie, das Machtgefüge der Akteur:innen oder die latente Xenophobie. Zur Dissonanzaustarrierung im gastlichen Handeln liegen kaum didaktische Konzepte für anzuregende Lernprozesse und nur rudimentäre curriculare Verankerungen vor, die aber notwendig sind, wenn KRÜGER/GUHLEMANN (2018, 88) darlegen, dass durch die Gleichzeitigkeit paradoxer Anforderungen gesundheitliche Gefahren (v. a. psychische Erschöpfung) entstehen.²⁵

Wird das Anforderungsprofil mittels systematischer Curriculumanalysen als Schablone über die Ausbildungsdokumente gelegt, können weitere curricular unterrepräsentierte Aspekte evident zu Tage treten, die sich augenscheinlich v. a. auf die arbeitsumfeld- und prinzipienbedingten Anforderungen beziehen, wie z. B. die Entwicklung selbstbildender Bewältigungsstrategien im Spiegel des geringen Prestiges, Anpassungsleistungen an die Arbeitsbedingungen, die Entwicklung eines gesunderhaltenden Umgangs mit der eigenen Arbeitskraft oder die (reflexive) Auseinandersetzung mit gastlichen Werten und Ritualen.

Zu konstatieren ist, dass die Matrix zunächst nur darstellt, wie Anforderungen an Berufstätige im Gastgewerbe systematisiert werden können und das avisierte Profil – unabhängig vom formalen Niveau (d. h. Mindest-, Regel- oder Expertenniveau) – darüber Auskunft geben sollte, welche Anforderungen gestellt bzw. als erforderlich angesehen werden. Somit eröffnen sich im Bereich der Curriculumforschung und -konstruktion zahlreiche relevante Fragen. Zu ihnen gehört zum Beispiel die kriteriengeleitete Prüfung, welche Anforderungen in welcher Form und welchem Umfang in Aus- und Weiterbildungsprozesse aufzuheben und ggfs. perspektivisch in ordnungspolitische Dokumente zu integrieren, außerdem wie und welche Anforderungen von der berufsschulseitigen oder der betrieblichen Ausbildungsseite zu verantworten sind. Nicht nur deshalb ist eine lineare Übersetzung von Anforderungen, die sich innerhalb der gast-

25 Zudem tragen „Anpassungsprobleme“ an die vielfältigen Anforderungen der Arbeitsrealität zu hohen Ausbildungsabbruchquoten und zur Fluktuation nach der Ausbildung (GUHLEMANN/KRÜGER 2018, 113 ff.).

gewerblichen Berufspraxis zeigen, in Bildungsinhalte und -ziele generell nicht unproblematisch (ECKERT 2018, 82). Auch die Übersetzungsmodalitäten in ein Kompetenzstruktur- oder -entwicklungsmodell, inklusive der Frage nach einer angemessenen Kompetenzformulierung, ist noch klärungsbedürftig.

Unterdessen fördert und fordert das Aufzeigen der Notwendigkeit einer Erweiterung oder Verkürzung curricularer Vorgaben auch eine Weiterentwicklung der Ausbildungsgänge heraus, die insbesondere auf der Mikroebene beruflicher Bildungsprozesse, d. h. bei der Gestaltung konkreter Lehr-Lern-Arrangements, Niederschlag findet. Ansatzpunkt dafür können z. B. Lern- und Arbeitsaufgaben sein (HOWE/GESSLER 2018), die sich an sog. „Moments of Truth“ (Spannungssituationen) orientieren, in denen sich all diese Anforderungen und Widersprüche im gastlichen Handeln offenbaren (z. B. Reklamationen, Konflikte zwischen Gästen, Antipathieerleben, Sexismus, Ekel). Darüber hinaus ist die „leere Matrix“ selbst als Analyse- und Reflexionsinstrument erlebter beruflicher Realität von Lernenden einsetzbar.

Letztlich können in der Reflexion auf den Generierungsprozess (berufswissenschaftliche) Erkenntnisse darüber gewonnen werden, wie weit der Explorationsgrad eines gastgewerblichen Wissenskorpus' ist (auch wenn dieses Vorhaben nie abgeschlossen werden kann, NICKOLAUS 2010, 127) oder welche Ausprägungsgrade auffällig sind, d. h. welche Anforderungen von welcher Interessengruppe wie stark gewichtet werden. Solche Einsichten tragen an der Schnittstelle zur Berufsbildungsforschung zur Weiterentwicklung und zum Verständnis einer gastgewerblichen Domänenspezifika bei. Darüber hinaus ist es überlegenswert, das Vorgehen bei der Kategorienbildung von der gastgewerblichen Konnotation zu lösen und damit für andere berufliche Domänen nutzbar zu machen.

Literaturverzeichnis

- ALLERT, T. (2008): Dienen in der Gastronomie. In: WIERLACHER, A. / BENDIX, R. (Hrsg.): Kulinarik. Forschung-Lehre-Praxis. Berlin: LIT, 347–357.
- BUNDESGESETZESBLÄTTER (2022): Ausbildungsrahmenlehrpläne für die Berufsausbildungen siehe Abb. 2.
- BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT BA (2022): BERUFENET – Steckbrief Koch/Köchin.
- BAHL, A. / EBBINGHAUS, M. / GRUBER, T. (2017): Halten oder ziehen lassen? Veränderungen im traditionellen Karrieremodell der Gastronomie am Beispiel der Restaurantfachleute. In: BWP 5/2017, 32–35. URL: <https://www.bwp-zeitschrift.de/en/bwp.php/de/bwp/show/8444>, Stand: 10.09.2020.
- BAHR, H.-D. (2005): Die Befremdlichkeit des Gastes. Wien: Passagen.
- BAHR, H.-D. (2009): Gast-Freundschaft. In: FRIEDRICH, P. / PARR, R. (Hrsg.): Gastlichkeit: Erkundungen einer Schwellensituation. Heidelberg, 17–27.
- BAUM, T. (2008): Die gesellschaftliche Konstruktion von Qualifikation: Perspektiven im Bereich des Gastgewerbes. In: Europäische Zeitschrift für Berufsbildung, Nr. 44, 2008/2. Athen: cedefop.
- BAUMBACH, I. (2007): Was erwartet der Gast von morgen? Trends in Tourismus und Freizeitgestaltung und wie man sie rechtzeitig erkennt. Heidelberg: Redline Wirtschaft.
- BOLAND, H. (1999): Zum Grundverständnis von Beratung und dessen Vermittlung im agrar-, haushalts- und ernährungswissenschaftlichen Feld. In: KARG, G. / GÜNTHER, W.: Ökotropologie –

- Wissenschaft für den Menschen. 25 Jahre Absolventen der Ökotrophologie in Weihenstephan. Frankfurt a. M.: Peter Lang, 189–206.
- BOTT, P. ET AL. (2014): Qualifikationsstruktur und Erwerbstätigkeit im Gastgewerbe. Bonn: BIBB.
- BRADLEY, H. ET AL. (2000): *Myths at work*. Cambridge: Polity Press.
- BEERHEIDE, E. ET AL. (2018): Das Menü und die Zutaten: Zur Einführung in diesen Band. In: BEERHEIDE ET AL. (Hrsg.): *Gesundheitsgerechte Dienstleistungsarbeit Diskontinuierliche Erwerbsverläufe als Herausforderung für Arbeitsgestaltung und Kompetenzentwicklung im Gastgewerbe*. Wiesbaden: Springer., 1–13.
- BERG, W. / GRUNER, A. (2008): *Management-Lexikon. Hotellerie & Gastronomie*. Frankfurt/Main: Deutscher Fachverlag.
- BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (2020): *Klassifikation der Berufe 2010 – überarbeitete Fassung 2020. Band 1: Systematischer und alphabetischer Teil mit Erläuterungen*. Bonn.
- BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (2022): Steckbrief Koch. URL: <https://berufenet.arbeitsagentur.de/berufenet/bkb/3726.pdf>, Stand: 18.03.2022
- BÜRGER, W. / HENZEL, G. (2011): „Tiefes“ Verstehen von Unterrichtsinhalten als Voraussetzung für die Entwicklung von Sachkompetenz. In: Stomporowski, S. (Hrsg.): *Die Vitamine liegen unter der Schale – Beiträge zur Didaktik der Ernährungs- und Haushaltswissenschaften*. Baltmannsweiler: Schneider-Hohengehren, 148–176.
- CLASES, C. / WEHNER, T. (2018): Situiertes Lernen in Praxisgemeinschaften. Ein Forschungsgegenstand. In: Rauner, F.; Grollmann, P. (Hrsg.): *Handbuch Berufsbildungsforschung*. wbv Media & Co. KG: Bielefeld, 693–699.
- DAGSLAND, Å. / EINARSEN, S. / MYKLETUN, R. (2005). Expectations and reality – Young apprentices' meeting with work and work culture in the restaurant and hotel industry. *Proceedings of International Symposium on Youth and Work Culture 2005, 30–31 May, Espoo: Finnish Institute of Occupational Health*.
- DANNEMANN, M. (2011): Weiterqualifikation für die berufliche Praxis. Gastlichkeit und Bildung aus der Sicht der Hotelfachschule Heidelberg. In: WIERLACHER, A. / BENDIX, R. (Hrsg.): *Gastlichkeit. Rahmenthema der Kulinaristik*. Berlin: LIT, 415–427.
- DARMANN-FINCK, I. (2010): Fallbezogenes Lernen in den personenbezogenen Dienstleistungsberufen. In: PAHL, J.-P. / HERKNER, V. (Hrsg.) *Handbuch Berufliche Fachrichtungen*, Bielefeld: Bertelsmann, 348–359.
- DEEKEN, I. / JUNKER, M.-C. (2012): Zum Kundenbegriff in personalen Versorgungsinstitutionen. In: *Hauswirtschaft und Wissenschaft*, Heft 2/2012, 63–68.
- DÜCKER, B. (2011): Ritualitätsformen von Gastlichkeit. In: WIERLACHER, A. / BENDIX, R. (Hrsg.): *Gastlichkeit. Rahmenthema der Kulinaristik*. Berlin: LIT, 56–81.
- DURST, A. (1993): Bedienen zwischen dienen und verdienen: Eine berufssoziologische empirische Untersuchung zur Dienstleistungsarbeit im Gastgewerbe. Bielefeld: Kleine.
- ECKERT, M. (2018): Arbeit – Bildung – Qualifikation: Ein interdisziplinärer Forschungszusammenhang. In: RAUNER, F. / GROLLMANN, P. (Hrsg.): *Handbuch Berufsbildungsforschung*. wbv Media & Co. KG: Bielefeld, 74–82.
- EULER, D. ET AL. (2006): Sozialkompetenzen in Curricula der Berufsausbildung. *Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik – Beihefte (ZBW-B)*, (19). 95–115.
- EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK (2008). *Protecting workers in hotels, restaurants and catering*. Luxembourg: Ofce for Ofcial Publications of the European Communities.
- EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS (2004): *EU hotel and restaurant sector: Work and employment conditions*. Luxemburg: Ofce for Ofcial Publications of the European Communities.

- FEGEBANK, B. (2013): Forschungen zu nicht-akademischen ernährungs- und hauswirtschaftlichen Berufen. In: PAHL, J.-P.; HERKNER, V. (Hrsg.): Handbuch Berufsforschung. Bielefeld: Bertelsmann, 605–616.
- FEGEBANK, B. (2015): Berufsfeldlehre. Ernährung und Hauswirtschaft, Baltmannsweiler: Schneider-Hohengehren.
- FISCHER, M. (2018): Arbeitsprozesswissen. In: Rauner, F.; Grollmann, P. (Hrsg.): Handbuch Berufsbildungsforschung. wbv Media & Co. KG: Bielefeld, 413–421.
- FORSSBOHM, D. / KOBER, K. (2017): Eine Exploration charakteristischer Elemente gastgewerblicher Arbeit. In: Hauswirtschaft und Wissenschaft. Europäische Zeitschrift für Haushaltsökonomie, Haushaltstechnik und Sozialmanagement. 4/2017, 197–201.
- FRIESE, M. (2004): Soft Skills in Dienstleistungsberufen. Begriffliche Präzisierung und curriculare Differenzierung von sozialen Kompetenzen. In: Haushalt und Bildung, 4/2004. Baltmannsweiler: Schneider-Hohengehren, 14–23.
- FRIESE, M. (2010): Didaktisch-curriculare Aspekte für Fachrichtungen und Fachrichtungsbereiche personenbezogener Dienstleistungsberufe. In: PAHL, J.-P. / HERKNER, V. (Hrsg.): Handbuch Berufliche Fachrichtungen, Bertelsmann: Bielefeld, 311–327.
- FUCHS, W. (2008): Das kulinaristische Themenfeld Gastronomie. Eine Bestandsaufnahme aus der Sicht der Betriebswirtschaftslehre. In: WIERLACHER, A. / BENDIX, R. (Hrsg.): Kulinaristik. Forschung – Lehre – Praxis. Berlin: LIT, 339–346.
- FUCHS, W. (2011): Professionelle Gastlichkeitskonzepte. In: WIERLACHER, A. / BENDIX, R. (Hrsg.): Gastlichkeit. Rahmenthema der Kulinaristik. Berlin: LIT, 389–399.
- FUSSHÖLLER, H. / MASER, W. (1989): Sei willkommen, Fremder. Wirtschaften – Herbergen – Hotels – Restaurants – Caféhäuser – Tourismus. Notizen zur Geschichte und Kulturgeschichte. Stuttgart: Matthaes.
- GARDINI, M. A. (2020): Grundlagen der Hotellerie und des Hotelmanagements. Berlin: De Gruyter Oldenbourg.
- GERLACH, A. (2011): Kompetenzen für einen nachhaltigen Konsum – Identifikation von Kompetenzen und Analyse ihrer Bedeutung für die berufliche Bildung im Hotel- und Gaststättengewerbe. In: STOMPOROWSKI, S. (Hrsg.): Die Vitamine liegen unter der Schale: Beiträge zur Didaktik der Ernährungs- und Haushaltswissenschaft. Baltmannsweiler: Schneider-Hohengehren, 95–109.
- GEROGIANNIS, E. / KERCKHOFS, P. / VARGAS, O. (2012): Employment and industrial relations in the hotels and restaurants sector. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- GERSTENMEIER, J. (2004): Domänenspezifisches Wissen als Dimension beruflicher Entwicklung. In: FELIX, R. (Hrsg.): Qualifikationsforschung und Curriculum. Analysieren und Gestalten beruflicher Arbeit und Bildung. Bielefeld: Bertelsmann, 151–202.
- GEMBALLA-WITYCH, K. (2014): Didaktisch intendierte Forschung im Berufsfeld Ernährung und Hauswirtschaft“. In: Haushalt in Bildung und Forschung. Schwerpunkt: Berufsdidaktische Forschung, Diversität und Inklusion. 3. Jg., Heft 1, 3–21.
- GOEDICKE, A. / BEERHEIDE, E. (2018): Institutionelle und tätigkeitsbezogene Bedingungen der Arbeits- und Beschäftigungsqualität im Gastgewerbe. In: BEERHEIDE ET AL. (Hrsg.): Gesundheitsgerechte Dienstleistungsarbeit Diskontinuierliche Erwerbsverläufe als Herausforderung für Arbeitsgestaltung und Kompetenzentwicklung im Gastgewerbe. Wiesbaden: Springer, 15–42.
- GRUNER, A. (2011): Hotelkonzepte der internationalen Hospitality – trendorientierte Angebotsdifferenzierung als Erfolgsfaktor. In: WIERLACHER, A. / BENDIX, R. (Hrsg.): Gastlichkeit. Rahmenthema der Kulinaristik. Berlin: LIT-Verlag, 400–414.
- GUHLEMANN, K. (2011): Alleine in der Nacht? Die Auswirkungen von Abend- und Nachtarbeitszeiten auf die soziale Integration von Jugendlichen in der Gastronomie. Dortmund: Sozial-

- forschungsstelle TU Dortmund. URL: http://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/35532/ssoar-2011-guhleemann-Alleine_in_der_Nacht_.pdf?sequence=1, Stand: 17.03.2020.
- GUHLEMAN, K. / KRÜGER, F. (2018): Immer auf dem Sprung: Typische Erwerbsbiografen und kritische Berufsphasen im Gastgewerbe. In: BEERHEIDE ET AL. (Hrsg.): *Gesundheitsgerechte Dienstleistungsarbeit Diskontinuierliche Erwerbsverläufe als Herausforderung für Arbeitsgestaltung und Kompetenzentwicklung im Gastgewerbe*. Wiesbaden: Springer, 107–132.
- HAASLER, B. (2018): Kompetenzen erfassen – berufliche Entwicklungsaufgaben. In: RAUNER, F. / GROLLMANN, P. (Hrsg.): *Handbuch Berufsbildungsforschung*. wbv Media & Co. KG: Bielefeld, 751–758.
- HABERMAS, J. (1988): *Theorie des kommunikativen Handelns*, Band I. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- HACKER, W. (2005): *Allgemeine Arbeitspsychologie. Psychische Regulation von Arbeitstätigkeiten*. Berlin: Huber.
- HAGER, C. / TICHY, S. (2010): Akademisierung der Hotellerie – Status Quo in Deutschland, Europa, Nordamerika und Asien. In: GRUNER, A. (Hrsg.): *Management-Ausbildung in der Hotellerie. Fakten und Empfehlungen für Führungskräfte von morgen*. Berlin: Schmidt, 3–174.
- HALL, A. (2007): Tätigkeiten, berufliche Anforderungen und Qualifikationsniveau in Dienstleistungsberufen. Empirische Befunde auf Basis der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006 und des Mikrozensus. In: WALDEN, G. (Hrsg.): *Qualifikationsentwicklung im Dienstleistungsbereich: Herausforderungen für das duale System der Berufsausbildung*, Bielefeld: Bertelsmann, 153–208.
- HÄNSSLER, K.-H. (2016): *Management in der Hotellerie und Gastronomie. Betriebswirtschaftliche Grundlagen*. München, Wien: Oldenbourg.
- HÄNSSLER, K.-H. (2016b): Die gastgewerbliche Leistung als Dienstleistung. In: HÄNSSLER, K.-H. (Hrsg.): *Management in der Hotellerie und Gastronomie. Betriebswirtschaftliche Grundlagen*. München, Wien: Oldenbourg, 104–118.
- HEIDEGGER, G. (2018): Gestaltungsorientierte Forschung und Interdisziplinarität. In: RAUNER, F. / GROLLMANN, P. (Hrsg.): *Handbuch Berufsbildungsforschung*. wbv Media & Co. KG: Bielefeld, 706–713.
- HENSCHER, K. U. (2013): *Hotelmanagement*. München: Oldenbourg.
- HENSCHER, K. U. / GRUNER, A. / VON FREYBERG, B. (2018): *Hotelmanagement*. Berlin: De Gruyter Oldenbourg.
- HENSCHER, K. / LORIG, B. / SCHREIBER, D. (2009): *Kompetenzstandards in der Berufsausbildung. Abschlussbericht Forschungsprojekt 4.3.201*. Bonn: BIBB. URL: https://www2.bibb.de/bibb-tools/tools/fodb/data/documents/pdf/eb_43201.pdf, Stand: 05.02.2014.
- HERKNER, V. (2010): Berufspädagogische Wurzeln und Entwicklungen der beruflichen Fachrichtungen. In: PAHL, J.-P. / HERKNER, V. (Hrsg.): *Handbuch Berufliche Fachrichtungen*. Bertelsmann: Bielefeld, 35–56.
- HERKNER, V. / PAHL, J.-P. (2013): Berufsforschung als Basis für berufliche Didaktiken. In: PAHL, J.-P. / HERKNER, V. (Hrsg.): *Handbuch Berufsforschung*. Bielefeld: Bertelsmann, 396–406.
- HERRMANN, J. (2016): *Gastronomie Restaurantfachleute. Fachstufe 1 und 2*. Berlin: Handwerk und Technik.
- HESELINK, J. K. ET AL. (2003): *Work and employment conditions in the Hotel and Restaurant sector in fifteen European member states, forth draft*. Luxembourg: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- HELSCHER, V. (2005): *Verflüssigte Rhythmen. Flexible Arbeitszeitstrukturen und soziale Integration*. Berlin: edition sigma.
- HILTBRUNNER, O. (2005): *Gastfreundschaft in der Antike und im frühen Christentum*. Darmstadt: WBG.

- HOFMANN, K. / SEITZ, D. (1996): Auswirkungen unterschiedlicher Arbeitszeitmodelle bei Köchen. In: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, Jg. 50, H. 22, 13–19.
- HORLACHER, F. (2013): Arbeitsbedingungen und Qualifikationsanforderungen im Berufsfeld Ernährung und Hauswirtschaft vor dem Hintergrund des demografischen Wandels. In: bwp@Spezial 6 – Hochschultage Berufliche Bildung 2013, Fachtagung 11, hrsg. v. Kettschau, I.; Stomporowski, S.; Gemballa, K., 1–17. URL: http://www.bwpat.de/ht2013/ft11/horlacher_ft11-ht2013.pdf; Stand: 08.08.2013.
- HORLACHER, F. (2015): Eating out of home als Professionalisierungszone – (De-)Qualifizierungstendenzen im Gastgewerbe. In: bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik. URL: http://www.bwpat.de/ausgabe29/horlacher_et al_bwpat29.pdf; Stand: 06.02.2022.
- HOWE, F. / GESSLER, M. (2018): Lern- und Arbeitsaufgaben. In: RAUNER, F. / GROLLMANN, P. (Hrsg.): Handbuch Berufsbildungsforschung. wbv Media GmbH & Co KG: Bielefeld, 486–494.
- KAMMERHOFER-AGGERMANN, U. (Hrsg.) (1997): „Herzlich willkommen!“. Rituale der Gastlichkeit. Salzburger Beiträge zur Volkskunde. Band 9. Salzburg: Salzburger Landesinst. für Völkerkunde.
- KATENKAMP, O. / GUHLEMANN, K. / GEORG, A. (2014): Herausforderungen des demokratischen Wandels im Gastgewerbe. In: @bwpat. 2/2014. URL: <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/bwp/show/id/7231.pdf>; Stand: 07.01.2017.
- KATENKAMP, O. ET AL. (2015): Ideen für das Gastgewerbe. Altern, Gesundheit und Innovationsfähigkeit im demografischen Wandel. (Indigho) URL: http://www.indigho.de/_media/pdf/IDEA_INDIGHO.pdf; Stand: 07.01.2017.
- KAUFHOLD, M. (2006): Kompetenz und Kompetenzerfassung. Analyse und Beurteilung von Verfahren der Kompetenzerfassung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften/ GWV Fachverlage.
- KAYED, C. (2007): Gastfreundschaft und Philosophie. In: PECHLANER, H. / RAICH, F. (Hrsg.): Gastfreundschaft und Gastlichkeit im Tourismus: Kundenzufriedenheit und -bindung mit Hospitality Management. Berlin: Erich-Schmidt, 31–36.
- KETTSCHAU, I. (2013): Berufsfeld Ernährung und Hauswirtschaft: Heterogenität als Merkmal – Gemeinsamkeit als Chance. In: Haushalt in Bildung und Forschung, Heft 1, 3–15. URL: <https://www.budrich-journals.de/index.php/HiBiFo/article/view/11953/10411>; Stand: 06.02.2020.
- KLIEME, E. / MAAG-MERKI, K. / HARTIG, J. (2007): Kompetenzbegriff und Bedeutung von Kompetenzen im Bildungswesen. In: HARTIG, J. / KLIEME, E. (Hrsg.): Möglichkeiten und Voraussetzungen technologiebasierter Kompetenzdiagnostik. Eine Expertise im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. Bildungsforschung Bd. 20, Bonn: BMBF, 5–15.
- KRAMER, D. (2011): Gastlichkeit als Beruf oder: Dienen im Gastgewerbe. In: WIERLACHER, A. / BENDIX, R. (Hrsg.): Gastlichkeit. Rahmenthema der Kulinaristik. Berlin: LIT-Verlag, 438–450.
- KRAMER, D. (2011b): Trinkgeld, Würde und Interessen. In: KÖSTLIN, K. / LEONARDI, A. / RÖSCH, P. (Hrsg.): Kellner und Kellnerin. Eine Kulturgeschichte. Milano: Cinisello Balsamo, 403–420.
- KRAUS, K. (2006): Vom Beruf zur Employability? Zur Theorie einer Pädagogik des Erwerbs, Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.
- KRÜGER, F. / GUHLEMANN, K. (2018): Arbeit und Arbeitsbedingungen im Gastgewerbe. In: BEERHEIDE ET AL. (Hrsg.): Gesundheitsgerechte Dienstleistungsarbeit Diskontinuierliche Erwerbsverläufe als Herausforderung für Arbeitsgestaltung und Kompetenzentwicklung im Gastgewerbe. Wiesbaden: Springer, 79–104.
- KUCKARTZ, U. (2018): Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung. Weinheim: Beltz.
- KUHL, J. / SCHWER, C. / SOLZBACHER, C. (2014): Professionelle pädagogische Haltung: Versuch einer Definition des Begriffes und ausgewählte Konsequenzen für Haltung. In: SCHWER, C. / SOLZBACHER, C. (Hrsg.): Professionelle pädagogische Haltung. Historische, theoretische

- und empirische Zugänge zu einem viel strapazierten Begriff. Bad Heilbrunn: Julius Klinkhardt, 107–122.
- KUHLMEIER, W. (2005): Berufliche Fachdidaktiken zwischen Anspruch und Realität. Situationsanalyse und Perspektiven einer konzeptionellen Weiterentwicklung am Beispiel der Bereichsdidaktik Bau, Holz und Gestaltungstechnik. Baltmannsweiler: Schneider-Hohengehren.
- KULTUSMINISTERKONFERENZ KMK (2021a): Rahmenlehrplan für die Ausbildungsberufe. Fachkraft Gastronomie, Fachmann für Systemgastronomie und Fachfrau für Systemgastronomie, Fachmann für Restaurants und Veranstaltungsgastronomie und Fachfrau für Restaurants und Veranstaltungsgastronomie. Berlin: KMK.
- KULTUSMINISTERKONFERENZ KMK (2021b): Hotelfachmann und Hotelfachfrau sowie Kaufmann für Hotelmanagement und Kauffrau für Hotelmanagement. Berlin: KMK.
- KULTUSMINISTERKONFERENZ KMK (2021c): Fachkraft für Küche, Koch und Köchin. Berlin: KMK.
- LASHLEY, C. / MORRISON, A. (2000): In search of hospitality. Oxford: Butterworth-Heinemann.
- LAVE, J. / WENGER, E. (1991): Situated Learning. Legitimate Peripheral Participation. New York: Cambridge University Press.
- LEMKE, H. (2011): Philosophie der Gastlichkeit. In: WIERLACHER, A. / BENDIX, R. (Hrsg.): Gastlichkeit. Rahmenthema der Kulinaristik. Berlin: LIT, 82–93.
- LIEBSCH, B. (2010): Grundformen der Gastlichkeit: Herausforderungen gastlicher Lebensformen heute. In: Palatum. Zeitschrift für Kulinaristik, 2, 7–9.
- LIEBSCH, B. (2011): Grundformen und Spielräume einer Kultur der Gastlichkeit. In: WIERLACHER, A. / BENDIX, R. (Hrsg.): Gastlichkeit. Rahmenthema der Kulinaristik. Berlin: LIT, 31–44.
- LISOP, I. (1999): Bildungstheoretische und didaktische Dimensionen der Lernfeldorientierung – eine kritische Systematik. In: HUISINGA, R. / LISOP I. / SPEIER, H.-D. (Hrsg.): Lernfeldorientierung. Konstruktion und Unterrichtspraxis, Frankfurt a.M.: Gesellschaft z. Förd. arbeitsorient. Forsch. u. Bild., 15–48.
- LOHMANN-HAISLAH, A. (2012): Stressreport Deutschland 2012. Psychische Anforderungen, Ressourcen und Befinden. Dortmund: BAuA. URL: http://www.baua.de/de/Publikationen/Fachbeitraege/Gd68.pdf?__blob=publicationFile; Stand: 15.10.2017.
- MAACK, K. ET AL. (2013). Die Zukunft des Gastgewerbes: Beschäftigungsperspektiven im deutschen Gastgewerbe (Edition der Hans-Böckler-Stiftung, Bd. 188). Düsseldorf: HBS.
- MACKE, G. / STRAKA, G. A. (2009): Neue Einsichten in Lernen, Lehren und Kompetenz. In: ITB-Forschungsbericht 40. Bremen 2009. URL: <http://www.itb.uni-bremen.de/itb-forschungsberichte.html>; Stand: 06.04.2009.
- MACKE, G. / STRAKA, G. A. (2009b): Berufliche Kompetenz: Handeln können, wollen und dürfen. Zur Klärung eines diffusen Begriffs. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 3/2009, 14–17.
- MATHISEN, G. ET AL. (2008): Te occurrences and correlates of bullying and harassment in the restaurant sector. Scandinavian Journal of Psychology 49, 59–68.
- MAYER-AHUJA, N. (2003): Wieder dienen lernen. Vom westdeutschen „Normalarbeitsverhältnis“ zu prekärer Beschäftigung seit 1973. Berlin: Edition Sigma.
- MEAD, G. H. (1995): Geist, Identität und Gesellschaft aus Sicht des Sozialbehaviorismus. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- MENZ, W. (2012). Grundorientierungen interaktiver Arbeit – Dienstleistungsfachkräfte in der Hotellerie. In: Dunkel, W.; Wehrich, M. (Hrsg.): Interaktive Arbeit. Theorie, Praxis und Gestaltung von Dienstleistungsbeziehungen. Wiesbaden: Springer; 119–137.
- MEYER, H. (2011): Management in der Gastronomie. Gründung, Steuerung und Finanzierung von Familienbetrieben. München: Oldenbourg.

- MICHELLI, J. (2008): *The New Gold Standard: 5 Leadership Principles for Creating a Legendary Customer Experience Courtesy of the Ritz-Carlton Hotel Company*. London: McGraw-Hill Professional.
- MUNZ, C. / WAGNER, J. / HARTMANN, E. (2012): *Die Kunst der guten Dienstleistung. Wie man professionelles Dienstleistungshandeln lernen kann*. München: GAB.
- MICHAELS, H. (2001): *Der zweifache Praxisbezug im Hochschul-Curriculum Beruflicher Fachrichtungen. Dargestellt am Beispiel des Studienganges Ernährung und Hauswirtschaft*. Frankfurt a. M.: Peter Lang.
- MÜLLER, K. (2011): „Fresse halten und ackern!“ (Tim Raue). Einblicke in die Kochausbildung und Ansätze für eine lebensweltorientierte Didaktik im Berufsfeld des Hotel- und Gaststättengewerbes. In: STOMPOROWSKI, S. (Hrsg.): *Die Vitamine liegen unter der Schale – Beiträge zur Didaktik der Ernährungs- und Haushaltswissenschaften*. Baltmannsweiler: Schneider-Hohengehren, 213–223.
- NEUWEG, G. H. (2019): *Könnerschaft und implizites Wissen. Zur lehr-lerntheoretischen Bedeutung der Erkenntnis- und Wissenstheorie Michael Polanyis*. Münster u. a.: Waxmann.
- NICKOLAUS, R. (2010): *Berufliche Fachrichtungen und Bezugswissenschaftsprobleme*. In: PAHL, J.-P. / HERKNER, V. (Hrsg.): *Handbuch Berufliche Fachrichtungen*. Bertelsmann: Bielefeld, 123–133.
- NICKOLAUS, R. (2019): *Didaktik – Modelle und Konzepte beruflicher Bildung. Orientierungsleistungen für die Praxis*. Baltmannsweiler: Schneider-Hohengehren.
- PAHL, J.-P. (2010): *Hochschulcurricula für Berufliche Fachrichtungen – Zukunftsorientierte Perspektiven und ein Plädoyer gegen ein verschultes Studium*. In: PAHL, J.-P. / HERKNER, V. (Hrsg.): *Handbuch Berufliche Fachrichtungen*. Bertelsmann: Bielefeld, 264–278.
- PÄTZOLD, G. (2006): *Berufliche Handlungskompetenz*. In: KAISER, F.-J. / PÄTZOLD, G. (Hrsg.): *Wörterbuch Berufs- und Wirtschaftspädagogik*. Bad Heilbrunn: Julius Klinkhardt, 72–74.
- PARR, R. (2011): *Gastlichkeit als Schwellensituation. Einige Überlegungen mit Blick auf die Kulinaristik*. In: WIERLACHER, A. / BENDIX, R. (Hrsg.): *Gastlichkeit. Rahmenthema der Kulinaristik*. Berlin: LIT, 156–167.
- PARSONS, T. (1994): *Aktor, Situation und normative Muster. Ein Essay zu Theorie sozialen Handelns*. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- PECHLANER, H. / RAICH, F. (2007): *Wettbewerbsfähigkeit durch das Zusammenspiel von Gastlichkeit und Gastfreundschaft*. In: PECHLANER, H. / RAICH, F. (Hrsg.): *Gastfreundschaft und Gastlichkeit im Tourismus. Kundenzufriedenheit und -bindung mit Hospitality Management*. Berlin: Erich Schmidt, 11–24.
- PETERSEN, W. A. (2018): *Berufe, Berufsgruppen und Berufsfelder: Systematisierungen aus internationaler und nationaler Sicht*. In: RAUNER, F. / GROLLMANN, P. (Hrsg.): *Handbuch Berufsbildungsforschung*. wbv Media GmbH & Co KG: Bielefeld: 96–107.
- PERATHONER, G. (2000): *Gastfreundschaft im Tourismus. Eine Tugendethik aus der Sicht des Gastgebers*. München: LIT.
- RAUNER, F. (2006): *Arbeitsprozessanalyse – ein Instrument der Qualifikations- und Curriculumforschung*. In: *Haushalt und Bildung* 3/2006, 28–37.
- RAUNER, F. (2007): *Praktisches Wissen und berufliche Handlungskompetenz*. In: *Europäische Zeitschrift für Berufsbildung*. Nr. 40, Heft 1, 57–72.
- RAUNER, F. (2010): *Berufsbildungsforschung in den Beruflichen Fachrichtungen*. In: PAHL, J.-P. / HERKNER, V. (Hrsg.): *Handbuch Berufliche Fachrichtungen*, Bielefeld: Bertelsmann, 87–106.
- RAUNER, F. (2018): *Berufsbildungsforschung. Eine Einführung*. In: RAUNER, F. / GROLLMANN, P. (Hrsg.): *Handbuch Berufsbildungsforschung*. wbv Media GmbH & Co KG: Bielefeld, 13–21.
- RÖBEN, P. (2001): *Arbeitsprozesswissen und Expertise*. In: PETERSEN, A. W. / RAUNER, F. / STUBER, F. (Hrsg.): *IT-gestützte Facharbeit – Gestaltungsorientierte Berufsbildung*. Baden-Baden: Nomos, 43–57.

- RÜCKERT-JOHN, J. / JOHN, R. (2011): Anspruchsvolle Gastlichkeit im Außer-Haus-Verzehr. Zum Wandel der Beziehungen zwischen Gastronom und Gast. In: WIERLACHER, A. / BENDIX, R. (Hrsg.): Gastlichkeit. Rahmenthema der Kulinaristik. Berlin: LIT, 168–176.
- RUTHUS, J. (2010): Aktuelle und zukünftige Anforderungen an das mittlere und gehobene Management der Hotellerie. In: GRUNER, A. (Hrsg.): Management-Ausbildung in der Hotellerie. Fakten und Empfehlungen für Führungskräfte von morgen. Berlin: Schmidt, 175–368.
- SALWENDER, S. / GRISHINA, M. / NAGL, E. (2017): Betriebsvergleich Hotellerie & Gastronomie 2017.
- TREUGAST Unternehmensberatungsgesellschaft mbH und ETL ADHOGA Steuerberatungsgesellschaft AG
- SCARPATO, R. (2002): Gastronomy as a tourist product: the perspective of gastronomy studies. In: HJALAGER, A.-M. / RICHARDS, G. (Hrsg.): Tourism and Gastronomy, 51–70. London; New York.
- SCHÄFFERS, B. (1998): Die Grundlagen des Handelns. Sinn, Normen, Werte. In: KORTE, H. / SCHÄFFERS, B. (Hrsg.): Einführung in die Hauptbegriffe der Soziologie. Opladen: Leske + Budrich, 17–34.
- SCHELTEN, A. / RIEDL, A. (2013): Wissensarten. In: SCHELTEN, A. / RIEDL, A.: Grundbegriffe der Pädagogik und Didaktik beruflicher Bildung. Stuttgart: Franz Steiner, 257–260.
- SCHLIEPER, T. / HÄNSSLER, K. H. (2016): Das Marktkonzept von Hotelbetrieben. In: HÄNSSLER, K. H. (Hrsg.): Management in der Hotellerie und Gastronomie. Betriebswirtschaftliche Grundlagen: München, Oldenbourg, 21–48.
- SCHLOTE-SAUTTER, B. / HERTER-ESCHWEILER, R. / KELLER, S. (2018): Beschäftigungs- und Betriebsstrukturen im Gastgewerbe. In: BEERHEIDE ET AL. (Hrsg.): Gesundheitsgerechte Dienstleistungsarbeit Diskontinuierliche Erwerbsverläufe als Herausforderung für Arbeitsgestaltung und Kompetenzentwicklung im Gastgewerbe. Wiesbaden: Springer, 41–78.
- SCHUSS, E. ET AL. (2021): Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2021 Analysen auf Basis der BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge und der Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit zum Stichtag 30. September. Bonn: BIBB.
- SCHÜTZ, A. / LUCKMANN, T. (2003): Strukturen der Lebenswelt. Bd. 1 und 2. Stuttgart: UVK Verlagsgesellschaft.
- SENNLAUB, A. (2012): Haushaltswissenschaften und Hotellerie. Ein Diskussionsansatz. In: Hauswirtschaft und Wissenschaft. Heft 2/2012, 78–86.
- SENNLAUB, A. / WETTERAU, J. (2012): Akademiker für die Außer-Haus-Versorgung. In: Hauswirtschaft und Wissenschaft. Heft 2/2012, 90–92.
- SEIBT, A. ET AL. (2005): Schichtarbeit in Kleinbetrieben – eine psychomente/psychosoziale Belastung? In: Berufsgenossenschaft Nahrungsmittel und Gaststätten BGN (Hrsg.): Prävention von arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren und Erkrankungen, Jena: BGN, 151–161.
- SEVSAY-TEGETHOFF, N. (2007): Bildung und anderes Wissen. Zur „neuen“ Thematisierung von Erfahrungswissen in der beruflichen Bildung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- SLEPCEVIC-ZACH, P. / TAFNER, G. (2012): Input – Putput – Outcome: Alle reden von Kompetenzorientierung, aber meinen alle dasselbe? Versuch einer Kategorisierung. In: PAECHTER, M. U. A. (Hrsg.): Handbuch Kompetenzorientierter Unterricht. Weinheim, Basel: Beltz, 27–41.
- SPÖTTL, G. (2018): Sektoranalysen. In: RAUNER, F. / GROLLMANN, P. (Hrsg.): Handbuch Berufsbildungsforschung.: wbv Media GmbH & Co KG: Bielefeld, 149–155.
- STATISTA (2021): Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Gastgewerbe in Deutschland von 2004 bis 2021. URL: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/330163/umfrage/anzahl-der-beschaeftigten-im-gastgewerbe-in-deutschland/#statisticContainer>, Stand: 20.02.2022.

- STATISTISCHES BUNDESAMT STBA (2008): Klassifikation der Wirtschaftszweige. Mit Erläuterungen, Wiesbaden: StBA. URL: http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Klassifikationen/GueterWirtschaftsklassifikationen/klassifikation_wz2008__erl,property=file.pdf; Stand: 06.02.2022.
- STEINHEUER, H. S. (2008): Die Berufslage des Gastronomen im heutigen Deutschland aus der Sicht der Praxis. In: Wierlacher, A.; Bendix, R. (Hrsg.): *Kulinaristik. Forschung – Lehre – Praxis*. Berlin: LIT, 332–338.
- THOLE, C. (2015): Individualisierte Professionalisierung als berufliche Identitätsarbeit und Überlebensstrategie in der modernen Arbeitswelt. Theoretische Überlegungen zur Eignung des Identitätskonzepts als subjektorientierte Leitkategorie für die duale Berufsausbildung. URL: http://www.bwpat.de/ausgabe29/thole_bwpat29.pdf; Stand: 03.02.2017.
- THOMBANSEN, U. / POSSLER, C. (2008): *Service mit Profit. Erfolgreiches Management von Servicequalität*. Frankfurt am Main: Dt. Fachverlag.
- VANSELOW, A. (2007). Immer noch verloren und vergessen. Zimmerreinigungskräfte in Hotels. In: BOSCH, G. / WEINKOPF, C. (Hrsg.): *Arbeiten für wenig Geld. Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland*. Frankfurt a. M.: Campus, 211–248.
- VERBAND FÜR ARBEITSSTUDIEN UND BETRIEBSORGANISATION E. V. REFA (1991): *Methodenlehre der Betriebsorganisation. Anforderungsermittlung (Arbeitsbewertung)*. München. Carl Hanser.
- VOGT, M. (2004): *Arbeitsbedingungen im Hotel- und Gastgewerbe. Eine Branche im Wandel?* Wien: Kammer für Arbeiter und Angestellte.
- VONKEN, M. (2005): *Handlung und Kompetenz – Theoretische Perspektiven für die Erwachsenen- und Berufspädagogik*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- VOSWINKEL, S. (2005). *Welche Kundenorientierung? Anerkennung in der Dienstleistungsarbeit*. Berlin: Edition Sigma.
- WAIBL, E. (2007): Tourismusethik: Probleme – Themen – Perspektiven. In: PECHLANER, H. / RAICH, F. (Hrsg.): *Gastfreundschaft und Gastlichkeit im Tourismus: Kundenzufriedenheit und -bindung mit Hospitality Management*. Berlin: Erich-Schmidt, 51–77.
- WIERLACHER, A. (2011): Ästhetik der Gastlichkeit oder: der mündige Gast. In: WIERLACHER, A. / BENDIX, R. (Hrsg.): *Gastlichkeit. Rahmenthema der Kulinaristik*. Berlin: LIT, 94–125.
- WIERLACHER, A. (2011b): Gastlichkeit und Kulinaristik. Zur Begründung einer kulinaristischen Gastlichkeitsforschung. In: WIERLACHER, A. / BENDIX, R. (Hrsg.): *Gastlichkeit. Rahmenthema der Kulinaristik*. Berlin: LIT, 5–28.
- WINTER, K. (2016): Die Aufbauorganisation von Hotelbetrieben. In: HÄNSSLER, K.-H. (Hrsg.): *Management in Hotellerie und Gastronomie. Betriebswirtschaftliche Grundlagen*. München, Wien: Oldenbourg, 93–99.
- WOLF, K. / ELFNER, M. (2019): *Meister im Gastgewerbe. Wirtschaftsbezogene Qualifikationen für Meister und Fachwirte im Gastgewerbe*. Hamburg: Behr's.

KATJA KOBER STR'IN

Referentin für Lehreraus- und Weiterbildung, Landesamt für Schule und Bildung – Standort Dresden, Referat für Lehreraus- und Weiterbildung, Großenhainer Straße 92, 01127 Dresden, Katja.Kober@lasub.smk.sachsen.de