



GEMEINSCHAFTSVERPFLEGUNG IN BERLIN

Ein Report

Erarbeitet im Rahmen des Projektes Joboption Berlin

Für faire Jobs und Gute Arbeit

1. Auflage
Berlin, November 2017

Gemeinschaftsverpflegung in Berlin

Viveka Ansorge
ArbeitGestalten Beratungsgesellschaft mbH, Ahlhoff

Erarbeitet im Rahmen des Projektes Joboption Berlin

Foto Titelseite: @WavebreakmediaMicro – stock.adobe.com
Foto Seite 16: @Joe Gough – stock.adobe.com

Herausgeber:

ArbeitGestalten

Beratungsgesellschaft mbH, Ahlhoff
Albrechtstr. 11a
10117 Berlin

Telefon: 0 30 / 2 80 32 08 – 6
Telefax: 0 30 / 2 80 32 08 – 89

www.arbeitgestaltengmbh.de

Das Modellprojekt Joboption Berlin wird aus Mitteln der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales gefördert.

Senatsverwaltung
für Integration, Arbeit
und Soziales

be  Berlin

In Kooperation:



Projektträger:

ArbeitGestalten



© Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales, Berlin

Sehr geehrte Damen und Herren,

allein im Jahr 2016 sind 60.500 Menschen nach Berlin gezogen. Die Stadt ist attraktiv und zieht viele Menschen an, die neue Perspektiven suchen, hier leben und arbeiten wollen. Und auch die Berliner Wirtschaft wächst gegenwärtig so stark wie in keinem anderen Bundesland. Es haben sich neue Unternehmen in Berlin angesiedelt, andere haben ihre Geschäftsfelder ausgebaut. In der Folge sind zahlreiche neue Arbeitsplätze entstanden und mehr Menschen in Beschäftigung gekommen. Seit dem Mauerfall waren in Berlin niemals so viele Menschen erwerbstätig wie zurzeit.

Das ist eine erfreuliche Entwicklung. Doch sie hat auch eine Schattenseite, denn die wachsende Erwerbstätigkeit ist nicht unbedingt gleichbedeutend mit guter Arbeit. Die Arbeitsplätze sind häufig nicht im Sinne guter Arbeit gestaltet. Wie die aktuellen Zahlen des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts der Hans-Böckler-Stiftung (WSI) zeigen, betrifft das Beschäftigungswachstum der letzten Jahre auch den Bereich atypisch-prekärer Beschäftigung: Unfreiwillige Teilzeitbeschäftigung, Leiharbeit, geringfügige Beschäftigung, sachgrundlose Befristung und Niedriglöhne sind weit verbreitet. Viele Menschen können mit ihrem Erwerbseinkommen den Lebensunterhalt aus eigener Kraft nicht mehr bestreiten. Insbesondere Alleinerziehende, die ein Drittel aller Berliner Familien ausmachen, sind häufig auf ergänzende Leistungen nach SGB II angewiesen. Also arm trotz Arbeit? Das darf nicht sein!

Es gilt, die gegenwärtigen Bedingungen zu nutzen und die Wachstumsimpulse der Stadt im Sinne der Förderung von guter Arbeit aufzunehmen. Dafür setzt sich das Land Berlin ein. Atypische und prekäre Beschäftigung bieten niemandem eine Perspektive – weder den Beschäftigten noch den Unternehmen. Deshalb fördert der Senat das Projekt *Joboption Berlin*. Es informiert über die Mechanismen prekärer Beschäftigungs-

strukturen in verschiedenen Branchen und deren Folgen. *Joboption Berlin* wirbt mit einer breit angelegten Informationskampagne für die Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung.

In diesem Jahr stehen atypische und prekäre Beschäftigungsverhältnisse in der Gemeinschaftsverpflegung im Mittelpunkt der Projektarbeit. Dieser Bereich des Berliner Gastgewerbes wächst stark. Für die Stadt ist er unter anderem deshalb bedeutend, weil die Catering-Unternehmen im öffentlichen Auftrag für das tägliche Mittagessen in den Berliner Schulen und anderen Einrichtungen sorgen.

Aber in der Berliner Gemeinschaftsverpflegung arbeiten über die Hälfte der Beschäftigten in Teilzeit und gut ein Viertel der Beschäftigungsverhältnisse ist geringfügig.

Über die Vergabe öffentlicher Aufträge können das Land Berlin und die Bezirke auf die Gestaltung besserer Beschäftigungsverhältnisse in der Gemeinschaftsverpflegung hinwirken.

Dabei geht es um eine existenzsichernde Entlohnung, eine gesunde und sichere Gestaltung des Arbeitsplatzes, um arbeitnehmerverträgliche Arbeitszeiten sowie um die gleiche Entlohnung für gleiche bzw. gleichwertige Arbeit (Equal pay).

Der vorliegende Report bietet mit seinen Daten, den beschriebenen Rahmenbedingungen und den Entwicklungstendenzen der Beschäftigung in der Gemeinschaftsverpflegung eine solide Basis für einen fachlichen und aktiven Austausch. Nutzen Sie die Gelegenheit und beteiligen Sie sich rege an der Diskussion um dieses wichtige Thema.

Elke Breitenbach
Senatorin für Integration, Arbeit und Soziales



Inhalt

1 Einleitung und Vorgehensweise	6
2 Begriffserläuterungen	7
3 Der Wandel der Gemeinschaftsverpflegung in Berlin	10
3.1 Blick in die Geschichte	10
3.2 Erwartungen der Verbraucherinnen und Verbraucher heute	10
3.3 Wirtschaftliche Entwicklungen	10
4 Der Arbeitsmarkt der Gemeinschaftsverpflegung	12
4.1 Umsatz und Betriebsgrößen	12
4.2 Berufe und Qualifikationen in der Gemeinschaftsverpflegung	13
4.3 Fach- und Arbeitskräftemangel – Ressourcen erschließen	17
4.4 Ausbildung und Ausbildungssituation	17
4.5 Tarifverträge und Tarifbindung	19
5 Prekär-atypische Beschäftigung in der Gemeinschaftsverpflegung	21
5.1 Beschäftigungsverhältnisse	21
5.2 Zeitarbeit bzw. Leiharbeit	25
5.3 Solo-Selbstständigkeit	25
5.4 Befristungen	26
5.5 Niedriglohn/Aufstocken	26
5.6 Arbeitsbedingungen	27
6 Bedeutung der öffentlichen Ausschreibungen für die Gemeinschaftsverpflegung am Beispiel der Berliner Schulverpflegung	28
6.1 Die Ausschreibung der Berliner Schulverpflegung	28
6.2 Auswirkung/Bedeutung der Preisfestlegung in der öffentlichen Ausschreibung	29
6.3 Soziale Standards in der Ausschreibung	30
7 Handlungsempfehlungen	31
8 Zusammenfassende Schlussbetrachtung	33
9 Weiterführende Informationen	35
10 Literatur	36

1 Einleitung und Vorgehensweise

Woher kommt unser Essen? Wir machen uns immer mehr Gedanken darüber, woher die Lebensmittel und Zutaten kommen, die wir täglich zu uns nehmen. Wir kaufen fair gehandelte Produkte, bevorzugen Eier von freilaufenden Hühnern und Milch von glücklichen Kühen. In der Gastronomie spielen vegetarische und vegane Speisen eine immer größere Rolle. Und auch beim Kita-, Schul- oder unserem Kantinenessen ist es uns immer wichtiger, dass eine gesunde Küche mit hohem Frischeanteil angeboten wird.

Aber fragen wir uns auch, wie es den Menschen geht, die unsere Mahlzeiten zubereiten? Welche Arbeitsbedingungen in den Großküchen herrschen, in denen unsere Gerichte gekocht oder aufgewärmt werden? Wo Beschäftigte in Schutzanzügen bei fünf bis sechs Grad Celsius stundenlang stehen müssen, wo es manchmal so laut ist, dass Lärmschutz getragen werden muss? Wie wichtig ist es uns, dass diese Küchenhilfskräfte, Köchinnen und Köche fair bezahlt werden und sichere Arbeitsverträge haben?

Das Projekt *Joboption Berlin* befasst sich mit den verschiedenen Formen prekär-atypischer Beschäftigung in Berlin. Es untersucht die Strukturen, die prekär-atypische Beschäftigungsverhältnisse fördern, und zeigt Gestaltungsmöglichkeiten auf, wie man diese im Sinne guter Arbeit verändern kann.

Der vorliegende Report beleuchtet die Situation und die Hintergründe prekärer Beschäftigung in der Hotel- und Gaststättenbranche in Berlin. Dafür wurde als Beispiel die so genannte Gemeinschaftsverpflegung ausgewählt, um einen Bereich der äußerst vielfältigen und von sehr unterschiedlichen Beschäftigungsverhältnissen geprägten Branche detaillierter zu betrachten.

Zudem wird in der Berliner Gemeinschaftsverpflegung ein nicht unerheblicher Teil der Aufträge aus öffentlichen Mitteln finanziert, etwa die Verpflegung für insgesamt 360 Berliner Schulen. Damit kann auch die Frage gestellt werden, ob die öffentliche Hand, die über Ausschreibungen und Verträge bereits auf die Qualität der Schulverpflegung Einfluss nimmt, dies nicht auch in Bezug auf die Qualität der Beschäftigungsverhältnisse tun kann. Welchen Gestaltungsspielraum gibt es in Berlin, um im Rahmen der Ausschreibungen für das Schulessen auf gute Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten in der Gemeinschaftsverpflegung hinzuwirken?

Die Gemeinschaftsverpflegung lässt sich nicht immer scharf von anderen Bereichen

der Gastronomie abgrenzen. Erschwert wird dies durch die Vielfalt an Betriebs- und Bewirtschaftungsformen. Viele Unternehmen bieten mehrere Gastronomiekonzepte gleichzeitig an. Daher wird im vorliegenden Report das Gastgewerbe oder die Gastronomie immer wieder als Ganzes aufgegriffen und die Spezifika der Gemeinschaftsverpflegung werden abgeleitet.

Der Report basiert auf wissenschaftlichen Studien und branchenbezogenen Analysen zur Wirtschaftslage und zum Arbeitsmarkt des Gastgewerbes sowie auf der Auswertung von Daten von Behörden und Verbänden. Ergänzend wurden Interviews mit Beschäftigten der Berliner Gemeinschaftsverpflegung, mit Unternehmensleitungen, Personalverantwortlichen, Vertreterinnen und Vertretern der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten, des DEHOGA Berlin sowie mit Betriebsräten geführt und ausgewertet.

Auf dieser Grundlage untersucht der Report die Arbeitsverhältnisse und –bedingungen in der Berliner Gemeinschaftsverpflegung mit besonderem Augenmerk auf einen wesentlichen Bereich des öffentlichen Einflusses, die Schulverpflegung. Ziel ist es, strukturelle Ursachen für die Entstehung prekär-atypischer Beschäftigung in diesem Arbeitsbereich auszumachen und Handlungsmöglichkeiten zur Verbesserung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in der Branche aufzuzeigen.

Nach den einleitenden Worten folgen Begriffserläuterungen zum komplexen Gastgewerbe in Kapitel 2. Kapitel 3 eröffnet einen kurzen Blick in die Geschichte und skizziert die aktuelle Entwicklung der Gemeinschaftsverpflegung. Kapitel 4 beschreibt ausführlich den Berliner Arbeitsmarkt der Gemeinschaftsverpflegung, die wirtschaftliche Entwicklung, die Berufe, Ausbildungswege und die Ausbildungssituation. Kapitel 5 gibt einen Überblick über die prekär-atypische Beschäftigung in der Gemeinschaftsverpflegung und stellt sie jeweils in den arbeitsmarktpolitischen Zusammenhang.

Kapitel 6 schildert das Berliner Vorgehen bei der öffentlichen Ausschreibung der Schulverpflegung mit dem Augenmerk auf die 2014 erstmalige Umsteuerung vom Preis zum Qualitätswettbewerb.

Kapitel 7 zeigt Handlungsempfehlungen zur Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen in der Berliner Gemeinschaftsverpflegung auf. Kapitel 8 bietet mit einer zusammenfassenden Schlussbetrachtung einen Überblick über den Inhalt des Reports.

2 Begriffserläuterungen

Gemeinschaftsverpflegung ist ein Bereich der Gastronomie, der nicht immer trennscharf von anderen Bereichen des Gastgewerbes abzugrenzen ist, denn die Vielfalt der Betriebsformen in dieser Branche ist groß und Unternehmen sind oft in mehreren verschiedenen Bereichen tätig. Deshalb soll hier zunächst ein Bild des Wirtschaftsbereichs aus arbeitsmarktpolitischer Perspektive entworfen werden.

Grundsätzlich wird das gesamte Gastgewerbe – auch Hotel- und Gaststättenbranche genannt – in zwei große Bereiche unterteilt: zum einen die Beherbergung, der Schwerpunkt ist die Unterkunft. Zum zweiten die Gastronomie, der Schwerpunkt ist die Bewirtung.

In der Gastronomie wiederum werden drei Bereiche unterschieden. Das ist erstens die speisegeprägte Gastronomie von der Imbissstube über das Fast-Food-Restaurant zum Sterne-Restaurant, zweitens die getränkegeprägte Gastronomie von der Bar über die Diskothek oder den Club zum großen Biergarten, und drittens das Catering – auch Gemeinschaftsverpflegung oder Betriebsgastronomie genannt, und mit vergleichsweise wenig Unternehmen und Beschäftigten die kleinste der drei gastronomischen Wirtschaftssparten.

Zur Gemeinschaftsverpflegung gehören sogenannte Catering-Unternehmen, die

Speisen zum Beispiel für Schulen zubereitet anliefern. Auch gehören dazu klassische Pachtbetriebe, die die Küchen der Auftraggeber nutzen, um dort vor Ort Speisen zuzubereiten und auszugeben. Aber auch Eigenbetriebe, die zum Beispiel in Krankenhäusern die eigene Belegschaft, Patientinnen und Patienten bewirten, zählen zum Catering.

Diese Vielfalt macht den Bereich schwer überschaubar. Auch sind statistische Zahlen nicht ohne Weiteres zugänglich und oft ungenau. In den unternehmensbezogenen Statistiken des Branchenverbands DEHOGA wie auch in der Statistik der Bundesagentur für Arbeit werden Eigenbetriebe meist außer Acht gelassen.¹ Eine 2012 veröffentlichte Untersuchung zur Zukunft des Gastgewerbes bezieht sich ausschließlich auf Unternehmen des Wirtschaftszweiges Catering (Event-Catering und Gemeinschaftsverpflegung). Eigenbetriebe werden auch hier nicht betrachtet.²

Um die Daten vergleichbar darzustellen, folgt dieser Report deshalb der Klassifikation der Wirtschaftszweige WZ2008 des Statistischen Bundesamtes. Sie unterscheidet in der Wirtschaftsklasse Catering [56.2] zwei Teilbereiche: das Event-Catering [56.210] und sonstige Verpflegungsdienstleistungen [56.290].

¹ Roehl, R., Strassner, C. (2012): *Sektorenanalyse Außer-Haus-Markt Schwerpunkt Gemeinschaftsverpflegung*. In: *Schriftenreihe des Projektes Nachhaltigkeitsorientiertes Rahmencurriculum für die Ernährungs- und Hauswirtschaftsberufe, Band 2*, Fachhochschule Münster (Hrsg.).

² Maak, K., Haves, J., Homann, B., Schmid, K. (2012): *Die Zukunft des Gastgewerbes*. Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.). Düsseldorf.

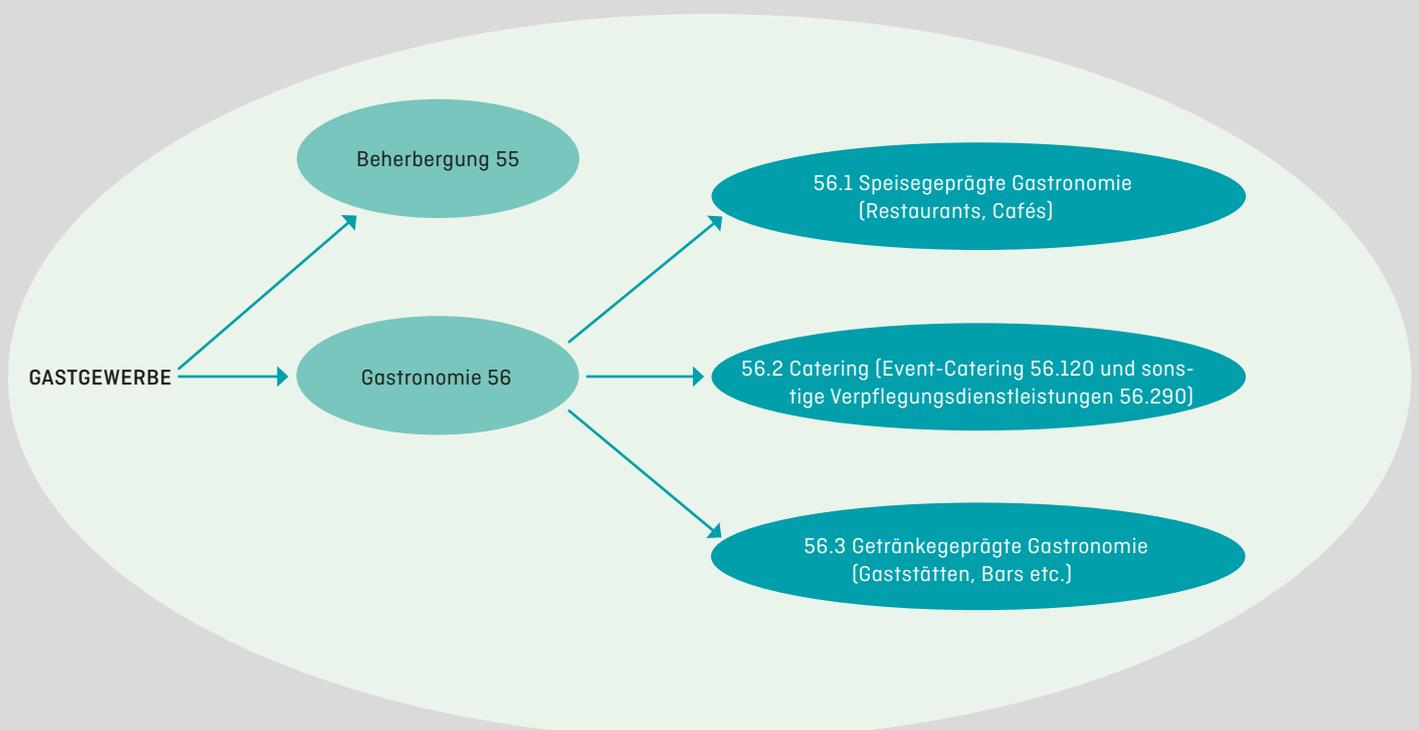


Abbildung 1: Struktur des Gastgewerbes analog zur Klassifizierung der Wirtschaftszweige WZ 2008 des Statistischen Bundesamtes, deren Kennung jeweils angegeben ist.

BEREICHE DER GEMEINSCHAFTSVERPFLEGUNG			
	Business	Care	Education
Jahresumsatz 2016 ⁶	14,8 Milliarden Euro	5,6 Milliarden Euro	0,9 Milliarden Euro
Nutzer/innen	<ul style="list-style-type: none"> - Beschäftigte - Gäste 	<ul style="list-style-type: none"> - Patientinnen und Patienten - Bewohner/innen (inkl. Gefangene) - Pflegebedürftige zu Hause 	<ul style="list-style-type: none"> - Kleinkinder und Kinder - Schulpflichtige Kinder und Jugendliche - Lernende und Auszubildende - Studierende
Träger	<ul style="list-style-type: none"> - Private Unternehmen - Öffentliche Unternehmen mit privater Beteiligung - Vereine/Verbände mit öffentlicher Förderung - Öffentliche Unternehmen/Einrichtungen - Servicegesellschaften (private Unternehmen mit öffentlicher Beteiligung) 		
Ort der Produktion/Betriebsstätte	<ul style="list-style-type: none"> - Produktionsbetriebe - Dienstleistungsbetriebe 	<ul style="list-style-type: none"> - Krankenhäuser und Kliniken - Reha-Einrichtungen - Altersheime - Pflegeheime - Justizvollzugsanstalten - Mobile Menüdienste - Dienstleistungsbetriebe 	<ul style="list-style-type: none"> - Kindertagesstätten - Kindergärten - (Ganztags)Schulen - Kasernen - Internate - Kinder-/Jugendheime - Fach-/Hochschulen - Dienstleistungsbetriebe
Ort des Verzehrs	<ul style="list-style-type: none"> - Personalrestaurant oder Betriebskantine - Cafeteria - Verpflegungsautomat (Vending*) 	<ul style="list-style-type: none"> - Am Bett/im Zimmer - Speisesaal oder -raum - Zu Hause 	<ul style="list-style-type: none"> - Mittagstisch - Speisesaal oder -raum - Schulkantine - Mensa - Cafeteria - Verpflegungsautomat

* Als Vending wird der Warenverkauf in Automaten bezeichnet: von gekühlten Getränken über Eis bis hinzu belegten Brötchen oder raffinierten Desserts. Aus: Fachabteilung Catering im DEHOGA Bundesverband (2015): Deutschlands Caterer. Berlin.

Tabelle 1: Bereiche der Gemeinschaftsverpflegung/Gemeinschaftsgastronomie

- Event-Catering
Anlassbezogene Verpflegungsdienstleistungen
- Erbringung sonstiger Verpflegungsdienstleistungen
Synonym zur Gemeinschaftsverpflegung: Verpflegungsdienstleistung vertraglich vereinbart für eine bestimmte Zeitdauer, u.U. auch per Lizenz, auch Contract-Catering genannt.

Die Gemeinschaftsverpflegung

Unternehmen der Gemeinschaftsverpflegung,³ auch Contract-Catering genannt, bewirtschaften Kantinen, Mensen, Groß- und Kleinküchen. Dabei hat die Gemeinschaftsverpflegung über die vergangenen Jahrzehnte von der Gruppenbewirtung oder dem Flying Buffet über die Cafeteria bis hin zum Konferenz-Service ein vielfältiges Profil entwickelt. Charakteristisch für die Gemeinschaftsverpflegung ist die über längere Zeit vertraglich festgelegte Bewirtung einer bestimmten Personengruppe, die häufig direkt durch Zuschüsse oder auch indirekt durch verfügbar gemachte Räume subventioniert wird. Die drei großen Säulen der Gemeinschaftsverpflegung teilt der DEHOGA Bundesverband in Business, Care und Education.⁴ Gemeint ist damit die Bewirtung von Betriebskantinen („Business“), Krankenhäusern, Seniorenheimen, Pflegeeinrichtungen („Care“) und Bildungseinrichtungen wie Universitäten, Schulen und Kindertagesstätten („Education“). Zur Gemeinschaftsverpflegung zählen auch Verpflegungsdienstleistungen in Verkehrsmitteln wie Flugzeug, Bahn oder Schiff.

Die nachfolgende Tabelle nach Roehl & Strassner 2011 bietet analog zur Einteilung des DEHOGA einen Überblick über die Bereiche der Gemeinschaftsverpflegung, wobei die Bewirtung in Verkehrsmitteln hier nicht enthalten ist.⁵

Business

Im Catering-Bereich Business führte die zunehmende wirtschaftliche Auslagerung der Beschäftigtenverpflegung aus Einrichtungen des öffentlichen Dienstes und aus Betrieben in den vergangenen Jahren zu einer Zunahme des Umsatzes und der Anzahl

entsprechender Catering-Betriebe. Dabei war laut einer Studie des Marktforschungsinstitutes GIRA foodservice im Jahr 2013 die Outsourcing-Rate (der Anteil der fremdvergebenen Verpflegungsdienstleistung) in Deutschland im internationalen Vergleich noch niedrig. Im Segment Betriebsverpflegung lag Deutschland bei 41 Prozent. In Großbritannien wurde sie auf 70 Prozent geschätzt. Mit dem Blick nach Großbritannien erwarten Branchenvertreter/innen in Deutschland ein weiteres Wachstum.⁷ Das im Jahr 2015 in der deutschen Gemeinschaftsverpflegung erwirtschaftete Umsatzplus von 5,1 Prozent ging vor allem auf den Business-Bereich zurück.⁸

Care

Auch im Care-Segment spielt die Auslagerung von Dienstleistungen eine große Rolle. In den Neunziger Jahren gründeten kommunale Krankenhausbetriebe entweder selbst Servicegesellschaften, die Dienstleistungen wie die Gemeinschaftsverpflegung übernehmen,⁹ oder es wurden externe Unternehmen mit der Übernahme dieser Leistungen beauftragt. Gleichzeitig entstand die neue Branche der Facility Services. Ihre Unternehmen bieten heute ein breites Spektrum von immobilienbezogenen Dienstleistungen vom Catering über die Gebäudereinigung und den Wäschedienst bis zur Sterilgut-Versorgung aus einer Hand.¹⁰ Branchenvertreter/innen erwarten weitere Umsatzsteigerungen durch die Erhöhung der Outsourcing-Rate bei der Patientenverpflegung¹¹ und durch die Zunahme von Betreuungs- und Pflegeeinrichtungen für ältere Menschen.¹² Allerdings stagniert dieser Markt seit Jahren. Anbieter wie etwa die Aramark Holdings haben sich wegen der Kostensituation zunehmend aus dem Segment zurückgezogen.

Education

Im Bereich Education profitieren Catering-Unternehmen von der zunehmenden Ganztagsbetreuung an Kitas und Schulen, die Mittagsverpflegung einschließt. So sind in Berlin seit der Schulstrukturreform im Jahre 2010 inzwischen alle Grund- und Sekundarschulen ganz oder teilweise Ganztagschulen.¹³

- 3 Erbringung sonstiger Verpflegungsdienstleistungen
- 4 DEHOGA Bundesverband (Hrsg.) (2016): *Gemeinschaftsgastronomie in Deutschland*. Berlin.
- 5 Roehl, R., Strassner, C. (2012): *Sektorenanalyse Außer-Haus-Markt Schwerpunkt Gemeinschaftsverpflegung*.
- 6 Zahlen zur Marktentwicklung der einzelnen Bereiche der Gemeinschaftsverpflegung werden nicht durch das Statistische Bundesamt erhoben. Daher muss an dieser Stelle auf die Zahlen der Zeitschrift *gv praxis* zurückgegriffen werden, diese werden in der Broschüre des DEHOGA Bundesverbandes von 2016 „Gemeinschaftsgastronomie in Deutschland.“ zitiert. S. 6.
- 7 GIRA foodservice (2013): *Multi-client-study. Key Facts & Figures on the German Foodservice Market*.
- 8 *gv-praxis* (2016): *Top 30 Cateringunternehmen melden 5,1 Prozent Erlösplus*. <http://www.dfv.de/presse/aktuellemitteilungen/Top-30-Cateringunternehmen-melden-51-Prozent-Erloesplus-2874>; aufgerufen am 18.10.2017.
- 9 *Im sogenannten steuerlichen Querverbund: Zusammenschluss von öffentlich-rechtlichen Betrieben. Durch den gemeinsamen Betrieb wird ein einheitliches Einkommen ermittelt und damit eine geminderte Bemessungsgrundlage für die Körperschafts- und Gewerbesteuer erzielt*. *Gabler Wirtschaftslexikon online*: <http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Definition/steuerlicher-querverbund.html>; aufgerufen am 18.10.2017.
- 10 *Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.) (2016): Der Preiskampf geht auf unsere Kosten*. Düsseldorf.
- 11 *Mevis, D. (2017): Warum Caterer für Krankenhäuser immer wichtiger werden*. In: *KMA-Online* <https://www.kma-online.de/aktuelles/management/detail/warum-caterer-fuer-krankenhaeuser-immer-wichtiger-werden-a-33850>; aufgerufen am 18.10.2017.
- 12 *Hofstetter, M. (2015): Contract Catering*. München.
- 13 <http://www.berlin.de/sen/bildung/schule/ganztaegiges-lernen/ganztagsschulen/>; aufgerufen am 18.10.2017.

14 Roehl, R., Strassner, C. (2012): *Sektorenanalyse Außer-Haus-Markt Schwerpunkt Gemeinschaftsverpflegung.*

15 http://www.vernetzungsstelle-berlin.de/fileadmin/download-Dateien/Musterausschreibungen/Musterausschreibungsunterlagen_2017_28.02.17_GS.pdf; aufgerufen am 18.10.2017. Seite 5.

16 <https://www.visitberlin.de>; aufgerufen am 18.10.2017.

3 Der Wandel der Gemeinschaftsverpflegung in Berlin

3.1 Blick in die Geschichte

Bevor in den Neunziger Jahren des vergangenen Jahrhunderts der Trend zur Privatisierung einsetzte, wurde die Gemeinschaftsverpflegung sowohl in der BRD als auch in der DDR im Gesundheitswesen, in Universitäten und anderen Bildungseinrichtungen, in Rathäusern und Behörden, in Kindertagesstätten, in Volksküchen und Bahnhofsmissionen als öffentliche und soziale Aufgabe verstanden. In der Regel gab es in solchen Einrichtungen Küchen, in denen Speisen und Getränke zubereitet und dann auch ausgegeben und verzehrt wurden.

In den vergangenen Jahrzehnten hat sich die Gemeinschaftsverpflegung jedoch immer mehr von einer sozialen zu einer kommerziellen Dienstleistung gewandelt.¹⁴ Anfang der Sechziger Jahre entstanden die ersten Speisendienstleistungen größeren Umfangs mit dem sogenannten „Essen auf Rädern“ im Rahmen der ambulanten Seniorenbetreuung.

Dies war vor allem im öffentlichen Dienst mit einem Personalabbau von Fachkräften verbunden, der häufig mit drastischen Einkommensveränderungen für die Betroffenen einherging. Ziel der Auslagerung war ja, öffentliche Ausgaben zu senken und eine vermeintlich höhere Flexibilität zu erreichen. Es folgten die Zentralisierung, d.h. mehrere Orte werden von einer Großküche versorgt, und die Vergrößerung der Fertigungstiefe: Vorbereitete Speisen werden angeliefert und vor Ort aufgewärmt. Die ursprünglich weitgehend zentral gesteuerte Produktion der Speisen hat sich damit zu einer Prozesskette mit vielen Beteiligten entwickelt. Teilschritte wurden delegiert und immer öfter von privaten Betrieben übernommen. Einkauf, Lieferung und Vorbereitung wurden ausgelagert und schließlich die gesamte Fertigung einschließlich der Ausgabe der Speisen an Dritte vergeben.

3.2 Erwartungen der Verbraucherinnen und Verbraucher heute

Doch auch dort, wo nun beauftragte Unternehmen die Leistung der Gemeinschaftsverpflegung per Vertrag übernehmen, bestehen weiterhin Möglichkeiten der Einflussnahme der öffentlichen Auftraggeber auf die Dienstleistung. So gilt die Gemeinschaftsverpflegung in den Schulen, obschon durch private Dritte geleistet, nach wie vor als Bestandteil einer umfassenden Gesundheitsförderung und -erziehung und liegt damit im Interesse des Gemeinwohls.

In den vergangenen Jahren ist das Ernährungs- und Gesundheitsbewusstsein der Bevölkerung gewachsen. Unternehmen der Gemeinschaftsverpflegung müssen sich immer mehr auf vegetarische und vegane Kost einstellen und sich um einen höheren Frische- oder auch Bio-Anteil bemühen. Nicht nur der Trend zur gesunden Ernährung, sondern auch das steigende Interesse der Verbraucher/innen an der Herkunft der Zutaten und Waren spielt dabei eine Rolle. In der Betriebsverpflegung, wo Caterer selbst das wirtschaftliche Risiko tragen, weil die angebotenen Speisen nur entsprechend des tatsächlichen Verzehrs vergütet werden, bemühen sich die Anbieter deshalb um eine gesunde, kreative Küche zur Steigerung der Attraktivität ihrer Angebote.

In der Schulverpflegung wird der Anteil der veganen oder vegetarischen Speiseangebote sowie der Frische- und Bioanteil bei den verwendeten Produkten durch die Ausschreibung festgelegt. Laut der Musterausschreibung für die Berliner Schulverpflegung muss der Anteil der Produkte aus ökologischer und biologischer Produktion bei fünfzehn Prozent des Geldwertes der Speisen liegen.¹⁵

Anbieter sehen sich also mit steigenden Ansprüchen an die Qualität der Speisen und daher auch mit steigenden Kosten für Zutaten konfrontiert. Diese lassen sich nicht ohne Weiteres auf den Produktpreis umlegen, weil die Zahlungsbereitschaft der Kundschaft nicht parallel gestiegen ist. Das Ergebnis: wachsender Druck auf die Personalkosten, so jedenfalls die Einschätzung eines Betriebsrates eines großen betriebsgastronomischen Unternehmens in Berlin.

3.3 Wirtschaftliche Entwicklungen

„In der deutschen Hauptstadt ist immer etwas los, zu jeder Tageszeit, an jedem Tag im Jahr“ – so steht es auf der Webseite von visitBerlin, dem offiziellen Tourismusportal Berlins.¹⁶ Weiter heißt es dort: „Berlin hat auf dem Weg von der Mauerstadt zur Weltstadt inzwischen den Status einer Weltmetropole erreicht.“ Die steigende Besucherzahl ist neben der wachsenden Einwohnerzahl wichtig für das Berliner Gastgewerbe – denn das wächst mit.

Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Berliner Gastgewerbe stieg zwischen Januar 2015 und Januar 2016 um fünf Prozent auf 72.615 Beschäftigte; die der



Abbildung 2: Umsatzrends im Berliner Gastgewerbe.
Quelle: Berliner Sparkasse (Hrsg.) [2017]: Konjunktur Berlin. Berlin.

geringfügig Beschäftigten, auch Minijobber/innen genannt, stieg im gleichen Zeitraum um 3,4 Prozent auf 33.964 Beschäftigte. Die Zahl der davon ausschließlich geringfügig Beschäftigten sank im gleichen Zeitraum um 0,1 Prozent auf 25.163.¹⁷

Dabei legte die Beschäftigung vor allem in der Beherbergung zu. In der Gastronomie war der Beschäftigungsaufwuchs nur gering. Hier entstanden vor allem in Restaurants und Bars neue Jobs.¹⁸

Ein anderes Bild vermittelt die Umsatzentwicklung der vergangenen drei Jahre in Abbildung 2: Der Umsatz im Gastgewerbe wuchs im vergangenen Jahr um 2,3 Prozent. Hauptwachstumstreiber war dabei vor allem die Gastronomie mit 3,3 Prozent und hier ganz besonders die Caterer mit 8,3 Prozent – nachdem sie schon in den beiden Jahren davor stark gewachsen waren.

¹⁷ Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.) (2017): Länderreport über Beschäftigte (Quartalszahlen). Nürnberg. Stichtag 31. Dezember 2016.

¹⁸ Berliner Sparkasse (Hrsg.) (2017): Konjunktur Berlin. Berlin.

4 Der Arbeitsmarkt der Gemeinschaftsverpflegung

19 <https://www.dehoga-bundesverband.de/zahlen-fakten/anzahl-der-unternehmen/>; aufgerufen am 18.10.2017.

20 Das INTERORGA GV-Barometer (2017): Das Innovations- und Investitionsklima in der Gemeinschaftsverpflegung. Vortrag auf der INTERORGA Hamburg am 12.1.2017. http://www.internorga.com/fileadmin/internorga/2017/pdf/in17_gv-barometer.pdf; aufgerufen am 18.10.2017.

21 Maak, K., Haves, J., Homann, B., Schmid, K. (2012): Die Zukunft des Gastgewerbes. Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.). Düsseldorf.

22 Ebda.

23 Bünemann, D. Stöver, B. (2015): Gastronomie – gepflegt oder auf die Hand. Update 2015. In: gws-Themenreport 15/4, Gesellschaft für Wirtschaftliche Strukturfor-schung mbH (Hrsg.). Osnabrück.

24 Berliner Sparkasse (Hrsg.) (2017): Konjunktur Berlin. Berlin. Siehe auch Philipp Vetter (2015): Das große Geschäft mit der Flüchtlingsverpflegung <https://www.welt.de/wirtschaft/article146090010/Das-grosse-Geschaeff-mit-der-Fluechtlings-Verpflegung.html>; aufgerufen am 18.10.2017.

25 Die Solo-Selbstständigkeit als Erwerbsform spielt in den gastgewerblichen Berufen jedoch keine große Rolle, so der Bericht des Bundesministeriums für Arbeit von 2016: Solo-Selbständige in Deutschland – Strukturen und Erwerbsverläufe. Forschungsbericht 465. Berlin.

26 Das Abgeordnetenhaus von Berlin (2017): Versorgung mit Schulessen in Berlin. Drucksache 18/10335. Berlin. Anlage 1 zu Frage 1 und 2.

4.1 Umsatz und Betriebsgrößen

Das Gastgewerbe befindet sich seit einigen Jahren in einem Strukturwandel. Nicht nur in der Hotellerie bestimmen die Unternehmenskonzentration und die wachsende Zahl von Hotels und Hostels und die gleichzeitig sinkende Zahl von Gasthöfen und Pensionen den Markt. Auch in der Gemeinschaftsverpflegung werden privat geführte Unternehmen und Familienbetriebe seltener. Während in den vergangenen Jahren die Zahl der Gaststättenbetriebe (Eissalons, Schankwirtschaften, Diskotheken, sonstige getränkegeprägte gastronomische Betriebe) sank, stieg die Zahl der Betriebe im vergleichsweise kleinen gastronomischen Segment des Caterings an.¹⁹

Der stark wachsende Wirtschaftsbereich der Gemeinschaftsverpflegung²⁰ wird immer mehr zu einem Geschäftsfeld für Großbetriebe auch aus dem Bereich des Facility Management. Damit geht die wachsende Standardisierung der Produkte und Dienstleistungen sowie die Internationalisierung des Marktgeschehens einher.²¹ Mit Ausnahme der Jahre 2009 bis 2012 gab es seit 2002 durchweg Umsatzzuwächse.²² Der DEHOGA-Bundesverband listet die im Jahr 2015 umsatzstärksten Unternehmen im sogenannten Contract-Catering wie folgt:

1. Compass Group Deutschland GmbH
2. Aramak Holdings GmbH & Co. KG
3. Sodexo Services GmbH
4. Klüh Service Management
5. Apetito Catering GmbH
6. Dussmann-Service Deutschland GmbH
7. SV (Deutschland) GmbH
8. WISAG Facility Service Holding
9. Bilfinger SE
10. Procuratio GmbH

Die Liste zeigt zum Teil international aktive Unternehmen wie die WISAG Facility Service Holding oder die Dussmann-Service Deutschland GmbH, die ursprünglich der Branche der Gebäudereinigung entstammen und ihre Angebotspalette zum Facility Management (Dienstleistungen rund um Immobilien) ausgebaut haben. Neben Verpflegung werden dabei Reinigung, Sicherheitsdienste, die Wartung komplexer Heizungs- und Energieversorgungsanlagen, und Health Care bis hin zum Management von Veranstaltungsstätten angeboten. Andere Unternehmen wie zum Beispiel Sodexo, Klüh oder Apetito Catering kommen ursprünglich aus dem Bereich der Gemeinschaftsverpflegung und sind zu international operierenden Unternehmen herangewachsen.

Wie bereits beschrieben, war das Catering im Jahr 2016 mit einer Umsatzsteigerung von 8,3 Prozent das am stärksten wachsende Segment im Berliner Gastgewerbe. Vor allem Catering-Unternehmen, die gewerbliche Nachfragen bedienen, erleben durch die anziehende Konjunktur in Berlin einen Anstieg des Umsatzes.²³

Aber der Markt profitiert auch von der steigenden Nachfrage im Bereich Bildung, also durch Kitas, Schulen und Universitäten. 18 Prozent der rund 40.000 Menschen, um die Berlin jährlich wächst, sind jünger als 20 Jahre, 37 Prozent sogar unter 25 Jahre alt. Und auch die Verköstigung der geflüchteten Menschen führte zu deutlich höheren Umsätzen bei den Berliner Caterern.²⁴

Die folgende Abbildung zeigt die Unternehmensgrößen nach Beschäftigtenzahlen und wirtschaftlicher Bedeutung, gemessen am Umsatzanteil, für das Bundesgebiet.

Abbildung 3 zeigt, dass mehr als die Hälfte der Unternehmen (55 Prozent) weniger als sechs Beschäftigte haben und nur sechs Prozent des Umsatzes erwirtschaften. Das heißt, viele sehr kleine Unternehmen inklusive Solo-Selbstständiger²⁵ erwirtschaften sehr geringe Umsätze.

In Berlin zählte das Statistische Landesamt 2014 im Wirtschaftszweig Event Catering und sonstige Verpflegungsdienstleistungen 10.570 Beschäftigte und einen Umsatz von 540 Millionen Euro.

Mit der Berliner Schulverpflegung sind eher kleine und mittelständische Unternehmen beauftragt. In der Antwort des Berliner Senats auf eine Schriftliche Anfrage des Abgeordnetenhauses von Berlin von 2017 werden die Unternehmen genannt, die die weiterführenden Schulen bewirten:²⁶

- Köche GmbH
- Köche GmbH/Die Schulköche
- Abraxas
- Christliches Jugenddorfwerk e.V.
- Clauert Catering
- DLS GmbH
- Forum Esswirtschaft
- Greens Unlimited Berlin GmbH
- Havel-Menü
- Katha's kitchen
- Luna Vollwert Catering – Mein-Berlin-Caterer
- Menüpartner GmbH
- Nachbarschaftsheim Schöneberg
- Nachbarschaftszentrum ufa-Fabrik e.V.

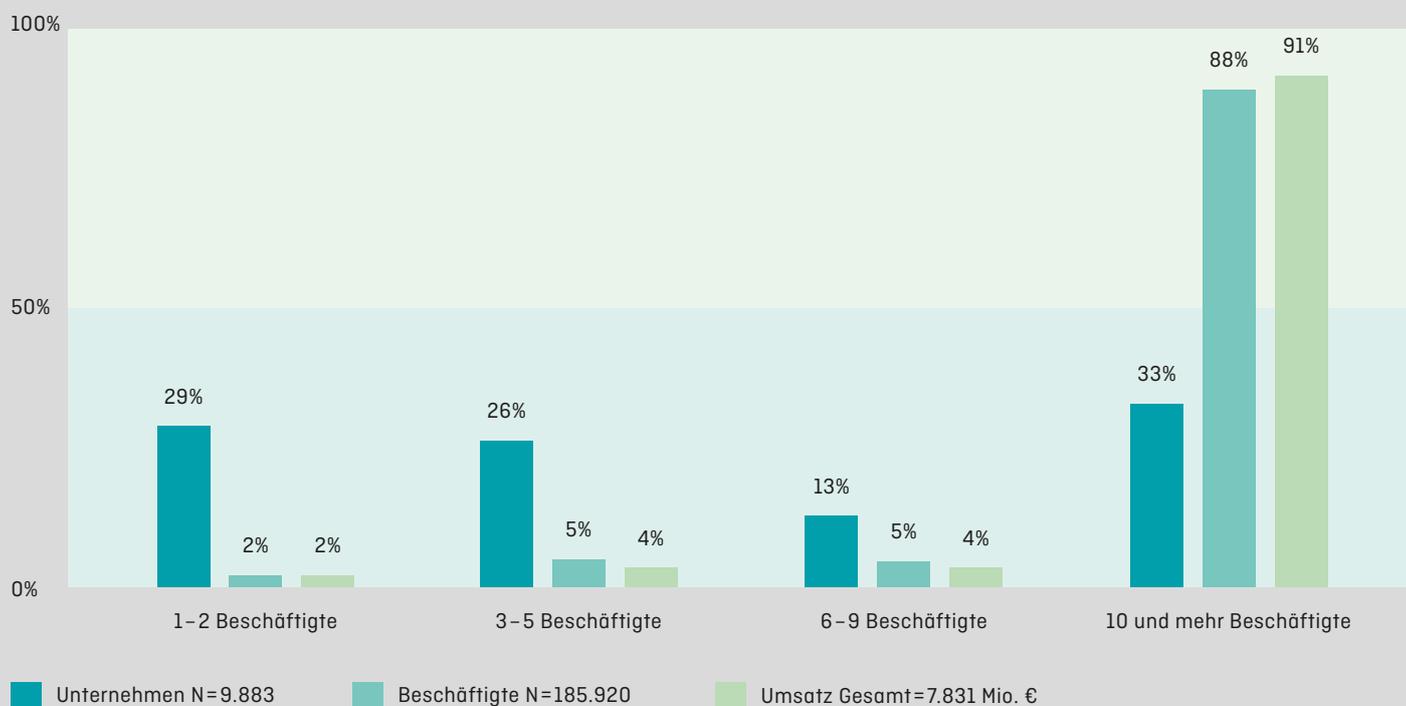


Abbildung 3: Unternehmensgrößen im Wirtschaftszweig „Sonstige Verpflegungsdienstleistungen“ (Kennung nach WZ2008 ist 56.290) in Deutschland 2014 nach Beschäftigtenzahl und Umsatz. Die Kategorie 1-2 Beschäftigte schließt Einzelunternehmen/Soloselbständige ein. Quelle: Jahresstatistik im Gastgewerbe. Statistisches Bundesamt 2017.

- Natürlich Essen Berlin-Brandenburg GmbH
- Nobis gGmbH
- Pfefferwerk Stadtkultur gGmbH
- Plattenverbund e.V.
- Schildkröte GmbH
- Schlemmerküche – Sodexo SCS GmbH
- Sozialpädagogisches Institut
- Sport-Club-Charlottenburg e.V.
- Sunshine Catering Service GmbH
- Thomas Warnhoff GmbH
- TrendFood
- Verein Berliner Bildungsinitiative e.V.
- Vital Break
- Widnynski & Roick GmbH

In der Liste sind sowohl freie und gemeinnützige Träger vertreten als auch lokale kleinere und junge Unternehmen. Als großes international operierendes Unternehmen ist nur die Sodexo SCS GmbH dabei.

4.2 Berufe und Qualifikationen in der Gemeinschaftsverpflegung

In den Betrieben der Gemeinschaftsverpflegung arbeiten im Bereich der Produktion

- Köchinnen und Köche,
- Küchenmeister/innen,
- Diät-Assistentinnen und -Assistenten,
- Hauswirtschaftsmeister/innen, Hauswirtschaftliche (Betriebs-)Leiter/innen,
- Oecotrophologen und Oecotrophologinnen sowie
- Hilfskräfte ohne berufliche Qualifikation.²⁷

Dass der Anteil der Hilfskräfte dabei in der Regel sehr hoch ist, nämlich zwischen 60 bis 70 Prozent der in der Küche arbeitenden Personen,²⁸ zeigt, dass in der Gemeinschaftsverpflegung wie auch sonst im Gastgewerbe die berufliche Qualifikation mehr und mehr verloren geht. Einst von qualifizierten Fachkräften ausgeübte Tätigkeiten werden zunehmend von nicht qualifiziertem Personal übernommen. Die große Zahl an Köchinnen und Köchen, die als Hilfskräfte tätig sind, ist ein weiteres Indiz für diesen Bedeutungs- und Wertverlust der beruflichen Qualifikation.²⁹

Gleichwohl gibt es im Gastgewerbe einen kleinen, aber unverzichtbaren Anteil an gut ausgebildeten Fachkräften. Sie sichern die hohe Qualität der Dienstleistung, indem sie die nicht qualifizierten Beschäftigten in abgegrenzten Tätigkeiten anleiten, für die eine breite Berufsausbildung nicht erforderlich ist.³⁰ Die jüngsten technischen Entwicklungen der vergangenen Jahrzehnte haben dies begünstigt: Arbeitsaufgaben werden immer mehr fragmentiert, die Anforderungen an Beschäftigte werden in bestimmten Bereichen immer geringer.

Der Einfluss der Verpflegungssysteme auf die Qualifikationsanforderungen an die Beschäftigten

Unternehmen der Gemeinschaftsverpflegung bedienen unterschiedliche Verpflegungssysteme, die jeweils verschiedene Prozessketten und Verfahren vom Wareneinkauf bis zur Speisenausgabe umfassen.³¹

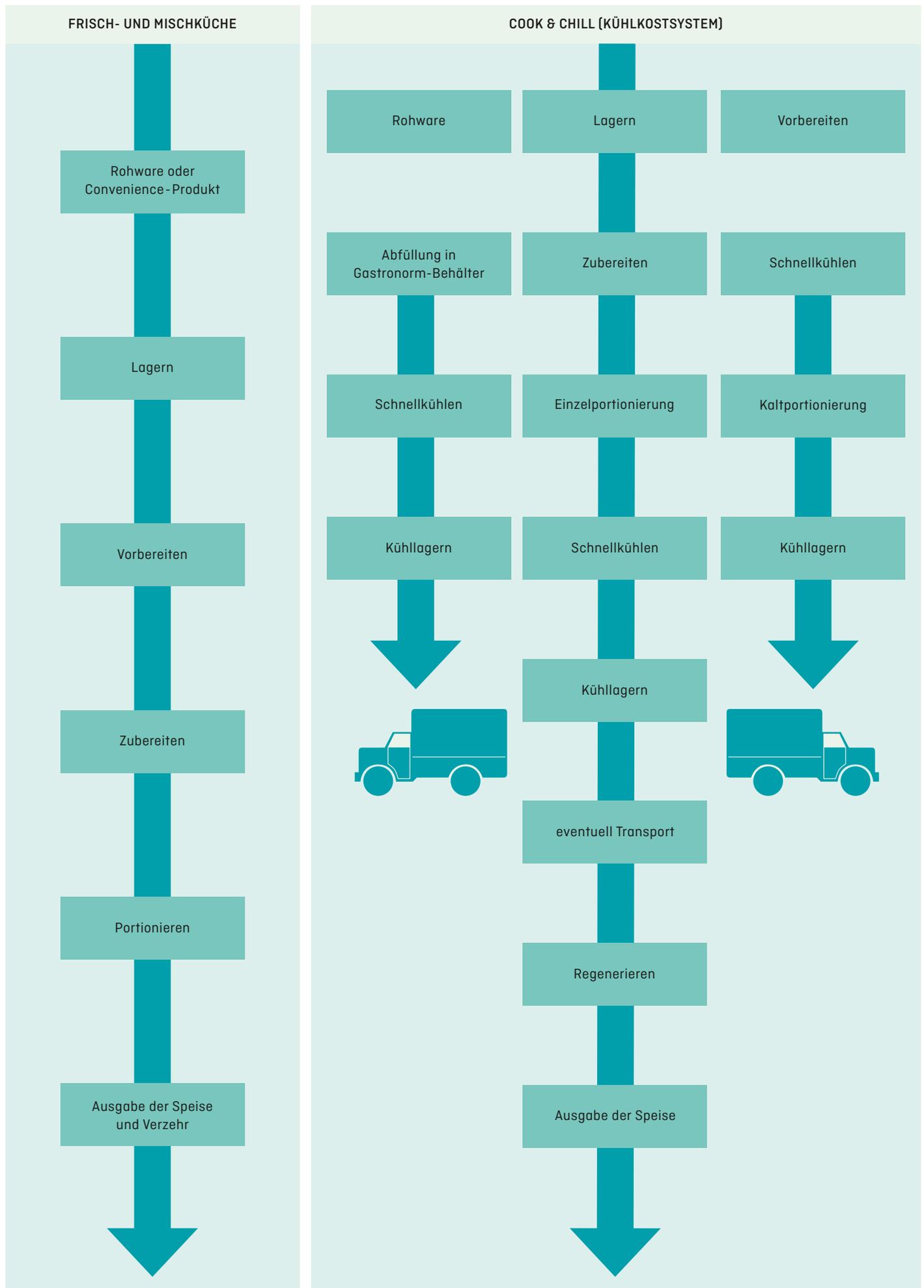
²⁷ Deutsche Gesellschaft für Ernährung e.V. (DGE) (Hrsg.) (2015): DGE-Qualitätsstandard für die Schulverpflegung. 4. Auflage. Bonn.

²⁸ Steinel, M., Müller A. (2006): Personalbestand und Personalbedarf in Gemeinschaftsverpflegungseinrichtungen. Forschungsbericht herausgegeben von der Hochschule Anhalt (FH). Bernburg.

²⁹ Bott, P., Braun, U., Helmrich, R., Leppelmeier, I., Lewalder, A.-C., Maier, T., Weller, S.I. (BiBB) (2014): Qualifikationsstruktur und Erwerbstätigkeit im Gastgewerbe. In: Wissenschaftliche Diskussionspapiere, Heft 150, Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.). Bonn.

³⁰ Horlacher, F. (2015): Eating out of home als Professionalisierungszone – (De-)Qualifizierungstendenzen im Gastgewerbe. In: bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online, Ausgabe 29, S. 1–14.

³¹ Kreutz, J. (2012): Verpflegungssysteme in der Gemeinschaftsverpflegung – Eine Übersicht. In: Fokus Verpflegungsmanagement. D&I 4/2012, Verband der Diätassistenten – Deutscher Bundesverband e.V. (VDD) (Hrsg.). Essen.



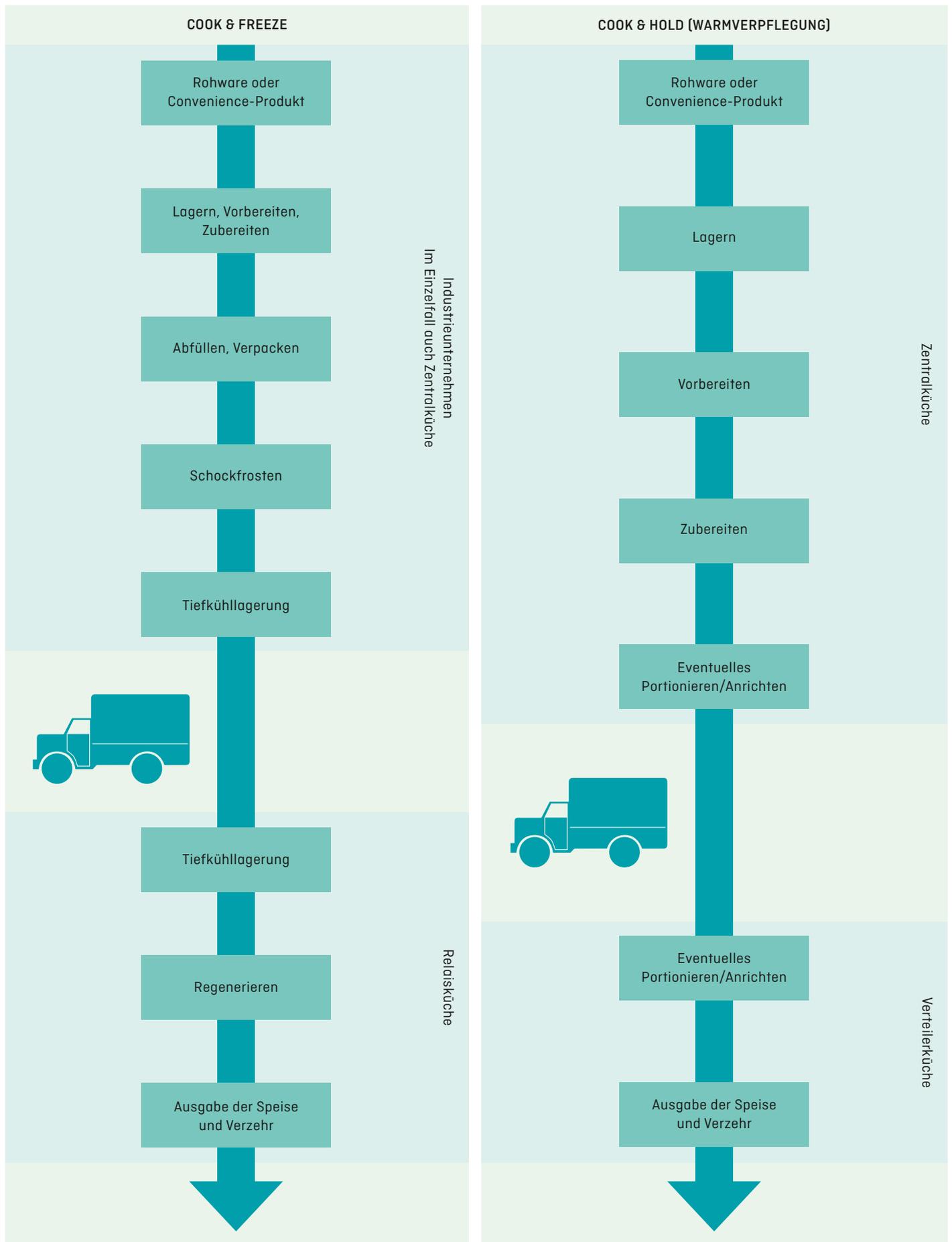


Abbildung 4: Gängige Verpflegungssysteme in der Gemeinschaftsverpflegung. Quelle: Kreutz, J.(2012): Verpflegungssysteme in der Gemeinschaftsverpflegung – Eine Übersicht. In: Fokus Verpflegungsmanagement. D&I 4/2012, Verband der Diätassistenten – Deutscher Bundesverband e.V. (VDD) (Hrsg.), Essen.

32 Arens-Azevêdo, U., Tecklenburg, M. (2012): *Beurteilung der Kosten- und Preisstrukturen für das Bundesland Berlin unter Berücksichtigung des Qualitätsstandards in der Schulverpflegung. Untersuchung der Hochschule für angewandte Wissenschaften Hamburg im Auftrag der Berliner Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft Berlin.*

33 Das sogenannte Saus-Vide-Verfahren (auch Vakuumgaren genannt) verlängert die Haltbarkeit von zubereiteten Speisen sogar auf bis zu drei Wochen.

34 Speisen werden nach der Zubereitung (Garvorgang) innerhalb von 90 Minuten durch Schockkühlen auf 3°C bis 1°C herabgekühlt und dann erst wieder zum Verzehr regeneriert. Die Produkte können dadurch bis zu 5 Tage gelagert werden. <https://catering.dussmann.com/essen-trinken/catering-glossar/c/cook-chill/>; aufgerufen am 18.10.2017.

35 Convenience-Produkte sind Lebensmittel, die durch industrielle Bearbeitungsschritte in fertige oder teilweise fertige Gerichte gebracht werden. Sie sind in unterschiedlichen Verarbeitungsgraden erhältlich (z.B. garfertig, verzehrfertig) und erleichtern die Arbeit in der Küche durch schnelle und einfache Zubereitung. Quelle: Dussmann Online Glossar <https://catering.dussmann.com/essen-trinken/catering-glossar/>; aufgerufen am 18.10.2017.

36 <https://www.bzfe.de/inhalt/die-5-fertigungsstufen-von-convenience-produkten-2505.html>; aufgerufen am 18.10.2017.

37 Becker, L. (2017): *Besseres Essen aus der Computerküche.* In: Freie Presse online (18.7.2017). <https://www.freiepresse.de/WIRTSCHAFT/WIRTSCHAFT-REGIONAL/Besseres-Essen-aus-der-Computer-Kueche-artikel9954325.php>; aufgerufen am 22.8.2017.

Diese Systeme bestimmen auch die Ausstattung der Produktionsküchen. Außerdem erfordern sie jeweils ganz unterschiedliche Arbeitsschritte und Aufgaben der Beschäftigten und haben dementsprechend auch Bedeutung für deren Qualifikations- und Arbeitsanforderungen.³²

Abbildung 4 zeigt die gängigen Verpflegungssysteme mit unterschiedlichen Ausmaßen zeitlicher und räumlicher Entkopplung von Arbeitsschritten. Sie sind das Ergebnis einer zunehmenden Standardisierung von Produktionsprozessen mit dem Ziel, eine möglichst kontinuierliche Auslastung der Produktionsstätten, eine Vermeidung von Arbeitsspitzen und damit einen möglichst kostengünstigen Personaleinsatz zu erreichen und gleichzeitig die Qualität der Speisen zu bewahren.

Interessant ist hierbei, wie Aufgaben, die eher eine berufliche Qualifikation, mindestens aber erweiterte Kenntnisse und längere Berufserfahrung erfordern, in den Prozess eingebettet sind, wie zum Beispiel die Vor- und Zubereitung der Speisen, deren Lagerung und das Schnell-Kühlen. Sie werden als Aufgabenbereiche sozusagen von anderen einfacheren Aufgaben getrennt.

Deutlich wird, dass, mit Ausnahme der Frisch- und Mischküche, die Verfahren eine mehr oder weniger lange Lagerzeit erlauben und die räumliche Trennung von Produktion und Lieferung bzw. Verzehr ermöglichen (in der Abbildung als LKW gekennzeichnet).³³ Während in der Frisch- und Mischküche die gesamten Arbeitsschritte in der Produktionsküche, also an einem Ort, vollzogen werden, erfolgt die Speisenausgabe bzw. der Verzehr in allen anderen Verfahren nicht am Ort der Speisenzubereitung. Auch lässt sich aus der Darstellung ableiten, dass die Speisenausgabe von Ausgabekräften erledigt werden kann, die darüber hinaus allenfalls die

Regeneration (Erwärmung) oder Portionierung übernehmen müssen. Sie benötigen daher keine berufliche Qualifikation, in der die Speisenzubereitung erlernt wird.

Im sehr verbreiteten Cook & Chill-Verfahren³⁴ werden die zubereiteten Speisen unter Umständen im bereits verpackten Zustand schockgekühlt, wodurch die anschließende Portionierung am Speisenausgabe-Ort um ein weiteres erleichtert wird.

Eine starke Veränderung der Arbeitsanforderungen in der Küche bewirkt der Einsatz von sogenannten Convenience-Produkten,³⁵ uns allen bekannt aus der Fertig-Salatbar im Supermarkt. Je mehr Arbeitsschritte bei Convenience-Produkten bereits vom Hersteller erledigt sind, desto weniger Arbeit muss vor dem Verzehr in das Produkt investiert werden.³⁶

So ist das fachliche Knowhow von Köchinnen und Köchen in angelieferten Convenience-Produkten, die in der „Sterne-Küche“ angeblich nie verwendet werden, gewissermaßen bereits enthalten. Dies führt dazu, dass immer mehr Arbeiten der Speisenvor- und -zubereitung entfallen. Was vorher von ausgebildeten Köchinnen und Köchen in der Küche zubereitet wurde, wird heute von angelernten Beschäftigten in der Küche regeneriert, portioniert und ausgegeben.

Jüngstes Beispiel einer noch weitergehend technisierten und standardisierten Essenszubereitung ist die „digitalisierte“ Küche eines sächsischen Catering-Unternehmens. Zum Einsatz kommt ein vom Wareneinkauf bis zur Essensausgabe rundum computergesteuerter Produktionsprozess. Selbst die Küchengeräte funktionieren digital und können je nach gewähltem Programm dämpfen, kochen und braten und sich danach sogar selbst reinigen.³⁷



Abbildung 5: Convenience Produkt

So haben in den vergangenen Jahrzehnten eine wachsende Industrialisierung der Speisenzubereitung und die Einführung standardisierter Verfahren, die die räumliche und zeitliche Trennung der einzelnen Arbeitsschritte vom Lebensmittel zum fertigen Mittagessen ermöglicht, die Qualifikationsanforderungen an die Beschäftigten einer Großküche gesenkt. Die Zahl einfacher Arbeitsplätze und der Bedarf an ungelerten Arbeitskräften sind entsprechend gestiegen.³⁸

Diese Entwicklung, 2015 von dem Berliner Lebensmitteltechnologe Franz Horlacher als „Dequalifizierung“ beschrieben, wirkt sich, gepaart mit vergleichsweise schlechten Einkommensperspektiven und wenig arbeitnehmerfreundlichen Arbeitsbedingungen, auf die Beschäftigungsstruktur in der Gemeinschaftsverpflegung aus.³⁹

4.3 Fach- und Arbeitskräftemangel – Ressourcen erschließen

Unsere Interviewpartnerinnen und -partner schilderten den Fach- und Arbeitskräftemangel im Berliner Gastgewerbe als dramatisch. Schon 2010 formulierte der DEHOGA Bundesverband dazu einen 10-Punkte-Maßnahmenplan.⁴⁰ Beim Branchentreffen im Juni 2017 war der Fachkräftemangel zentrales Thema.⁴¹ Zur Bundestagswahl 2017 forderte der DEHOGA Bundesverband eine gezielte Einwanderungspolitik für Bürgerinnen und Bürger von Nicht-EU-Staaten, um dem Fach- und Arbeitskräftemangel zu begegnen.⁴²

In Berlin konstatiert der Fachkräftemonitor der IHK Berlin 2017 5.200 fehlende Fachkräfte im Gastgewerbe. Dieser Fachkräftemangel betrifft auch die Gemeinschaftsverpflegung.⁴⁴ Bei den Hilfskräften gibt es demnach bislang noch keinen Engpass, doch wird dieser für die Zukunft prognostiziert.⁴³

Sicherlich ist die Integration von ausländischen Beschäftigten ein Weg, Fach- und Arbeitskräfte zu sichern, wie es der DEHOGA Bundesverband vorschlägt. Doch sollte dabei das Arbeitskräftepotenzial nicht übersehen werden, das in Gestalt der Teilzeit- oder geringfügig Beschäftigten bereits vorhanden ist. Eine Branche, in der atypische und prekäre Beschäftigung verbreitet ist und die gleichzeitig Arbeits- und Fachkräfte sucht, sollte nicht die Chance vergebend, Fachpersonal aus bereits Beschäftigten aufzubauen. Diese Chance eröffnet sich etwa durch die Erhöhung der Wochenstundenzahl oder die Umwandlung geringfügiger in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, beides idealerweise in Verbindung mit einer betrieblichen Qualifizierung.⁴⁵

4.4 Ausbildung und Ausbildungssituation Ausbildung

Berufsausbildungen im Gastgewerbe bieten unterschiedliche Anforderungsniveaus. Die zweijährige Ausbildung zur Fachkraft im Gastgewerbe etwa kann ein Einstieg sein. Sie bietet – dann bei verkürzter Ausbildungszeit von einem bis zwei weiteren Jahren – folgende weitere Berufsabschlussmöglichkeiten:

- Restaurantfachmann/-frau,
- Koch/Köchin, Hotelfachmann/-frau,
- Hotelkaufmann/-frau oder Fachmann/-frau für Systemgastronomie

Über Weiterbildungslehrgänge und Seminare kann man sich mit entsprechender Berufspraxis später auf dieser Grundlage auch für Führungspositionen qualifizieren. Zudem gibt es nach drei Jahren Berufspraxis die Möglichkeit zur Meisterqualifikation im Gastgewerbe: zum/zur Küchenmeister/in und zum/zur Restaurantmeister/in bzw. Hotelmeister/in.⁴⁶

In Berlin wurden 2002 im Rahmen eines IHK-Branchenmodells die traditionellen Meisterfortbildungen um einen Abschluss zur Fachwirtin/zum Fachwirt im Gastgewerbe ergänzt. Inhaltlich liegt der Schwerpunkt dabei stärker auf kaufmännischen Qualifikationen. Auch ist es in Berlin wie in anderen Bundesländern möglich, nach einer Berufsausbildung und entsprechender Berufspraxis ohne Abitur Betriebswirtschaftslehre mit dem Schwerpunkt Tourismus oder Hotelmanagement im dualen Studium zu belegen. Für Berufserfahrene gibt es im Bereich Gastronomie außerdem verschiedene geförderte Möglichkeiten der Nachqualifizierung zum Erreichen eines Berufsabschlusses.

Ausbildungssituation

Das Gastgewerbe ist eine sehr durchlässige Branche: Sie bietet berufserfahrenen Hilfskräften und ausgebildeten Fachkräften Beschäftigungen in unterschiedlichsten Arbeitsfeldern mit vielfältigen Aufstiegswegen und -chancen. Auch weniger leistungsfähigen jungen Menschen mit geringen Aussichten auf einen Ausbildungsplatz bietet die Gastronomie Perspektiven. Dabei sind für die jungen Menschen, die sich für eine Ausbildung im Gastgewerbe entscheiden, vor allem die Aufstiegschancen, die Möglichkeiten des Einbringens eigener Ideen und die Zusammenarbeit mit anderen Menschen reizvoll.⁴⁷

Gleichwohl sinken im Gastgewerbe seit Jahren die Auszubildendenzahlen. Immer weniger junge Menschen interessieren sich für eine Ausbildung in der Branche. Seit 2008 ist die

38 „Einfach“ im Sinne geringer (oder unterschätzter) Qualifikationsanforderungen und niedriger Zugangsbarrieren zum Arbeitsmarkt. Siehe hierzu auch *Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen (Hrsg.) (2014): Einfache Arbeit gleich Minijob? In: Geringfügig Beschäftigte – unbeachtete Potenziale für den zukünftigen Fachkräftebedarf. Schriftenreihe im Rahmen des Projektes Joboption Berlin. 3/2014. S. 2. Berlin.*

39 Horlacher, F. (2015): *Eating out of home als Professionalisierungszone – (De-)Qualifizierungstendenzen im Gastgewerbe. In: bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online, Ausgabe 29, S. 1–14.*

40 DEHOGA-Bundesverband (Hrsg.) (2010): *10-Punkte-Maßnahmenplan zur Fach- und Arbeitskräftesicherung. Berlin.*

41 *Fachkräftemangel ist ein grenzüberschreitendes Thema. In: Allgemeine Hotel- und Gastronomiezeitung online vom 30.6.2017. <https://www.ahgz.de/news/verbaende-fachkraeftemangel-ist-ein-grenzueberschreitendes-thema,200012240529.html>; aufgerufen am 18.10.2017.*

42 DEHOGA-Bundesverband (Hrsg.) (2017): *Wahlcheck Bundestagswahl 2017. Was Gastronomie und Hotellerie von der Politik erwarten. Berlin.*

43 <http://www.fachkraeftemonitor-berlin.de>; aufgerufen am 18.10.2017.

44 DEHOGA Bundesverband (Hrsg.) (2016): *Gemeinschaftsgastronomie in Deutschland. Berlin.*

45 ArbeitGestalten GmbH (Hrsg.) (2016): *Warum Minijob? Mach mehr draus! Informationen für Betriebsräte zu Handlungsmöglichkeiten beim Einsatz von Minijobbeschäftigten. Broschüre des Berliner Modellprojektes „Joboption Berlin“, gefördert von der Berliner Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen. 2016. Berlin.*

46 IHK Berlin (Ohne Datumsangabe): *Schritt für Schritt zur meisterlichen Reife. Aktuelles Informationsblatt der IHK Berlin (Hrsg.). Berlin*

47 Bundesinstitut für Berufliche Bildung (Hrsg.) (2015): *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2015. Bonn.*

48 Buchhorn, G., Papst, K. (2016): *Gemeinsame Qualität gestalten – die Initiative „Ausbildung mit Qualität“ des DEHOGA Berlin*. In Schröder, F. (Hrsg.) (2016): *Unternehmensstrategie Ausbildung*. Bielefeld.

49 *Deutscher Industrie- und Handelskammertag (Hrsg.) (2016): Ausbildung 2016. Ergebnisse einer DIHK-Online-Unternehmensbefragung*. Berlin-Brüssel.

50 Schulz, M. (2014): *Die Küche bleibt kalt. Märkische Allgemeine Online* [20.01.2014] [http://www.maz-online.de/Lokales/Teltow-Flaeming/Die-Lehrkueche-bleibt-kalt;aufgerufen am 18.10.2017](http://www.maz-online.de/Lokales/Teltow-Flaeming/Die-Lehrkueche-bleibt-kalt;aufgerufen%20am%2018.10.2017).

51 *Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.) (2017): Berufsbildungsbericht der Bundesregierung 2017*. Rostock.

52 *DGB-Jugend Berlin Brandenburg (2017): Gastronomiereport 2017*. Berlin.

53 Horlacher, F. (2015): *Eating out of home als Professionalisierungszone – (De-)Qualifizierungstendenzen im Gastgewerbe*. In: *bwp@Berufs- und Wirtschaftspädagogik-online*, Ausgabe 29, S. 1–14.

54 Puls, G. (2017): *Wohnung muss sein*. In: *Allgemeine Hotel- und Gastronomie-Zeitung* Nr. 36. Berlin. S. 8.

55 *Deutscher Bundestag (2012): Arbeits- und Ausbildungsbedingungen im Hotel- und Gaststättengewerbe*. Drucksache 17/9320. Berlin.

56 *Typisch hierfür ist die jüngste Doku-Reihe von Netflix über internationale Spitzenköche, „Chef's Table“*.

57 [http://www.ausbildung-mit-qualitaet.de; aufgerufen am 18.10.2017](http://www.ausbildung-mit-qualitaet.de;aufgerufen%20am%2018.10.2017).

58 [http://ausbildungsqualitaet-berlin.de; aufgerufen am 18.10.2017](http://ausbildungsqualitaet-berlin.de;aufgerufen%20am%2018.10.2017).

Zahl der Gastronomie-Auszubildenden in Berlin um 30 Prozent gesunken.⁴⁸ Im Jahr 2015 konnten nach einer Unternehmensbefragung des Deutschen Industrie- und Handelskammertages 61 Prozent der gastgewerblichen Betriebe nicht alle ihre Ausbildungsplätze besetzen.⁴⁹ In Brandenburg war der Mangel an Auszubildenden im Jahr 2014 so gravierend, dass das Oberstufenzentrum Gastgewerbe in Luckenwalde schließen musste.⁵⁰

Aber nicht nur die schwindende Zahl an Auszubildenden ist ein Problem im Gastgewerbe, auch die Zahl derjenigen, die ihre Ausbildung abbrechen, ist besonders hoch.

2015 wies der Beruf Restaurantfachfrau/-fachmann mit 49,6 Prozent die höchste Vertragslösungsquote aller Ausbildungsgänge auf. Auch weitere Berufe des Gastgewerbes haben hohe Lösungsquoten:

- Köchin/Koch: 48,1 Prozent
- Fachfrau/Fachmann für Systemgastronomie: 41,3 Prozent
- Fachkraft im Gastgewerbe: 43,6 Prozent
- Hotelfachfrau/Hotelfachmann: 40,2 Prozent⁵¹

Zum Vergleich: Bundesweit wurden im Jahr 2015 insgesamt 142.275 Ausbildungsverträge aufgelöst, das entspricht 24,9 Prozent aller geschlossenen Ausbildungsverträge.

Vertragslösungen haben verschiedene Ursachen. So gibt es etwa auch bei einem Wechsel des Ausbildungsbetriebs eine Vertragsauflösung, und viele Auszubildende suchen sich danach einen neuen Ausbildungsbetrieb.

Vertragslösungen bzw. Ausbildungsabbrüche sind aber auch eine Reaktion auf mangelhafte oder belastende Ausbildungsbedingungen. Dem Ausbildungsreport der DGB-Jugend zufolge sticht das Gastgewerbe mit besonders schlechten Bedingungen im Vergleich zu anderen Branchen heraus.⁵²

Gefragt nach ihren Ausbildungsbedingungen bewerteten die Schülerinnen und Schüler des Oberstufenzentrums Gastgewerbe in Berlin

die abgefragten Themen durchweg negativer als die Auszubildenden anderer Branchen. Das betraf:

- die Arbeitszeiten (Führen des Berichtsheftes nicht innerhalb der Arbeitszeit, Berufsschulzeiten müssen „nachgearbeitet“ werden);
- die regelmäßig zu leistenden Überstunden, die nicht verlässlich abgegolten werden;
- die unterdurchschnittlichen Ausbildungsvergütungen;
- die Arbeitsbelastung durch schlechte Arbeitsbedingungen;
- das Vorkommen ausbildungsfremder Tätigkeiten und
- die unzureichende Anleitung durch Ausbilderinnen und Ausbilder.

Auszubildende fühlen sich in der Branche häufig als billige Arbeitskräfte missbraucht. Das wird von verschiedenen Fachleuten als wesentlicher Grund für die hohe Abbrecherquote angesehen.⁵³

In einer Großstadt wie Berlin ist die vergleichsweise niedrige Ausbildungsvergütung ein ernstzunehmendes Problem, denn diese können die steigenden Kosten für Wohnraum nicht decken.⁵⁴

Nicht selten sind junge Menschen nach Abschluss ihrer Ausbildung im Gastgewerbe von der Realität der Arbeitsbedingungen enttäuscht und wechseln nach einiger Berufspraxis in andere Tätigkeitsfelder. 2012 blieben nach Abschluss ihrer Ausbildung weniger als die Hälfte der Fachkräfte im Gastgewerbe tätig.⁵⁵ Auch hat die Arbeit in einer Küche für Gemeinschaftsverpflegung wie etwa einer Universitätsmensa wenig zu tun mit der Sterne-Koch-Karriere, die oft entscheidend bei der Berufswahl junger Menschen war. Im Gegenteil: Hoffnungen, die von bekannten Star-Köchinnen und -Köchen geprägt sind, werden da eher enttäuscht.⁵⁶

4.5 Tarifverträge und Tarifbindung

Der Entgelt-Tarifvertrag, der seit dem 1. Juli 2017 für das Berliner Hotel- und Gaststätten-

Ausbildung mit Qualität – eine Initiative des DEHOGA Berlin:

Der DEHOGA-Landesverband Berlin hat 2012 das Projekt *Ausbildung mit Qualität*⁵⁷ initiiert, dem sich zahlreiche weitere Landesverbände angeschlossen haben. Es soll jungen Menschen bei der Ausbildungsplatzsuche Orientierung und Betrieben die Möglichkeit bieten, ihre Qualität im Dialog mit den Auszubildenden weiterzuentwickeln und zu optimieren. Das Hauptinstrument der Initiative ist die Auszubildendenbefragung mit einem dazugehörigen Berichts- und Vergleichssystem. Im Rahmen des Projekts führt der DEHOGA Berlin drei bis vier Mal im Jahr Netzwerktreffen der teilnehmenden Betriebe und Informationsveranstaltungen zu wesentlichen Themen der Ausbildung durch. Das Land Berlin beteiligt sich seit 2014 über die Förderung des Projekts Berliner Ausbildungsqualität an der Initiative.⁵⁸

gewerbe gilt, ist nicht allgemeinverbindlich, also für Unternehmen nicht bindend. Und selbst wenn Betriebe Tariflöhne zahlen, liegt die Vergütung nach diesem Vertrag in der untersten Einkommensgruppe mit 9,72 Euro brutto je Arbeitsstunde unter der Niedriglohnschwelle von 2015 von 10,22 Euro.

Inzwischen ermöglicht der Deutsche Hotel- und Gaststättenverband DEHOGA die Mitgliedschaft von Unternehmen, die sich nicht an den Tarifvertrag binden (die so genannte OT-Mitgliedschaft). Zwar weist der DEHOGA Bundesverband darauf hin, dass die Mehrzahl seiner Mitglieder Tarifverträge einhalte, jedoch ist dies nicht belegt und die zuständige Gewerkschaft NGG bestreitet das. Von den in diesem Bericht in Kapitel 4.1 aufgeführten

Berliner Schulcaterern ist keiner an den aktuellen Tarifvertrag gebunden.⁵⁹ Auch im IAB Betriebspanel 2016, einer Arbeitgeberbefragung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, wird von einer eher geringen Tarifbindung berichtet.⁶⁰ So sind im Gastgewerbe und den sonstigen Dienstleistungen im Westen Deutschlands 73 Prozent aller Betriebe nicht tarifgebunden, im Osten sogar 89 Prozent.

Eine Folge davon: Beschäftigte im Gastgewerbe sind besonders häufig von so genannter Erwerbsarmut betroffen, also trotz ihrer Arbeit auf ergänzende Sozialleistungen nach SGB II angewiesen, wie die folgende Abbildung zeigt:

⁵⁹ *Auskunft der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten Region Berlin-Brandenburg.*

⁶⁰ *Ellguth, P., Kohaut, S. (2017): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2016. In: WSI-Mitteilungen 4/2017. Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.). Düsseldorf.*

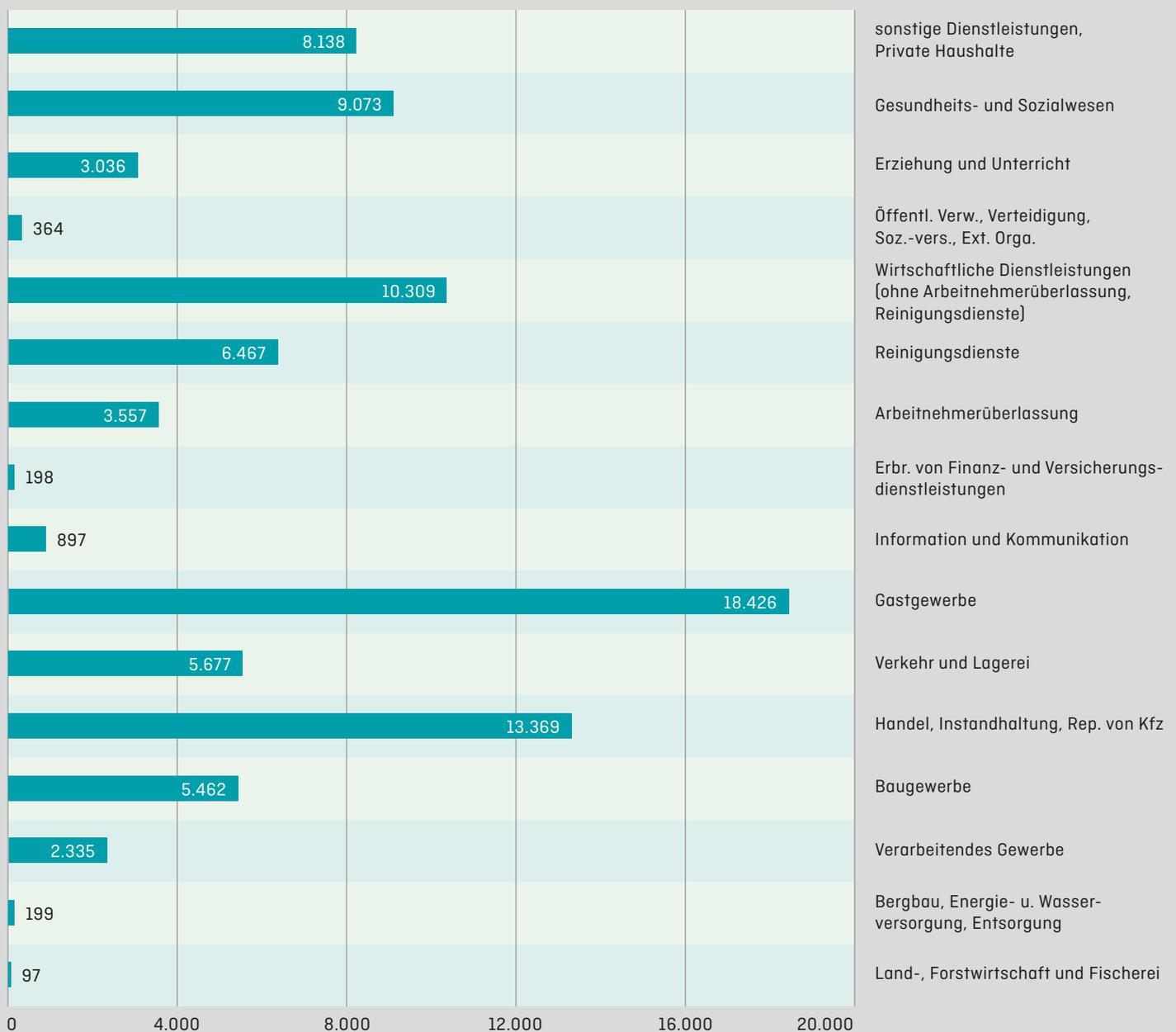


Abbildung 6: Verteilung der erwerbstätigen Leistungsberechtigten nach SGB II in Berlin auf die Branchen. Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Monatsbericht Juni 2016, erstellt am 26.1.17, eigene Bearbeitung

61 *Deutscher Bundestag (2016):
Niedriglöhne in der Bundes-
republik Deutschland.
Drucksache 18/10582. Berlin.
Die Niedriglohnschwelle lag im
Jahr 2014 bundesweit bei 10
Euro je Arbeitsstunde.*

Diese erwerbstätigen Leistungsberechtigten reihen sich in die Gruppe derer in Berlin ein, die ein Beschäftigungsverhältnis mit Niedriglohn haben. Im Jahr 2014 waren nach Auskunft der Bundesregierung 23 Prozent aller Beschäftigungsverhältnisse in Berlin im Bereich des Niedriglohnes.⁶¹

All diese Faktoren führen dazu, dass Ausbildungen im Gastgewerbe an Attraktivität verlieren und der Fachkräftemangel weiter wächst. Schlechte Einkommensperspektiven und Dequalifizierung haben Auswirkungen auf die Beschäftigungsstruktur auch in der Gemeinschaftsverpflegung.

5 Prekär-atypische Beschäftigung in der Gemeinschaftsverpflegung

62 Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Stichtag 30.9.2016.

5.1 Beschäftigungsverhältnisse

Hohe Teilzeitquote – geringfügige Beschäftigung verbreitet

Die große Mehrheit der 106.574 Beschäftigten im Berliner Gastgewerbe arbeitet in Teilzeit.⁶² In der Gemeinschaftsverpflegung, die in der nachfolgenden Abbildung zusammen mit dem Event-Catering dargestellt ist, sind Teilzeitbeschäftigte noch am wenigsten verbreitet, stellen aber knapp 55 Prozent der Beschäftigten.

ausgeprägt wie in Kleinbetrieben der getränkegeprägten Gastronomie (Diskotheken, Bars, Cafés), wo sie bis zu über 80 Prozent ausmacht.⁶³

Hoher Frauenanteil vor allem in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung

Wie Tabelle 2 zeigt, sind in der Berliner Gemeinschaftsverpflegung etwas mehr Frauen beschäftigt. Sie machen mit 9.179 Beschäftigten 51 Prozent aus. Auch in der

63 Maak, K., Haves, J., Homann, B., Schmid, K. (2012): Die Zukunft des Gastgewerbes. Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.). Düsseldorf.

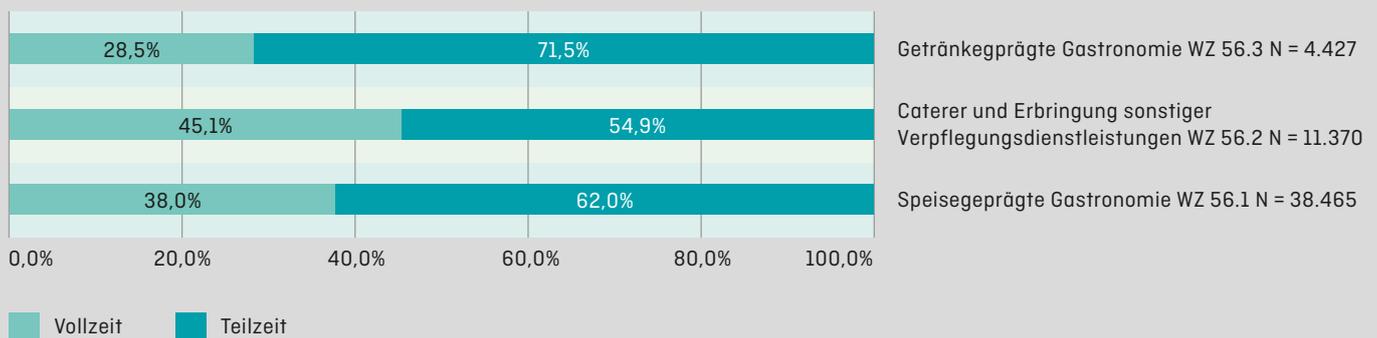


Abbildung 7: Anteil der Teil- und Vollzeitbeschäftigten in der Berliner Gastronomie. Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Stichtag 30.9.2016. Angegeben ist zusätzlich die Kennung nach WZ 2008.

Die Verbreitung der geringfügigen Beschäftigung ist im gesamten Gastgewerbe stark, in den einzelnen Teilbereichen der Branche allerdings sehr unterschiedlich. Von den 106.579 Beschäftigten im Berliner Gastgewerbe sind 33.964 geringfügig beschäftigt. Das sind 31,8 Prozent. In der Gemeinschaftsverpflegung sind in Berlin insgesamt 12.374 Beschäftigte tätig. 5.771, also 31,8 Prozent davon sind Minijob-Beschäftigte, davon 3.777 ohne weiteres Erwerbseinkommen.

Damit ist die Verbreitung der geringfügigen Beschäftigung in der Gemeinschaftsverpflegung erheblich, aber nicht so drastisch

sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung sind Frauen mit 6.816 Beschäftigten, also 55 Prozent, in der Mehrheit.

Bei den geringfügig Beschäftigten sind in der Berliner Gemeinschaftsverpflegung die Männer leicht in der Mehrheit, anders als in der speisen- und getränkegeprägten Gastronomie in Berlin. Dort stellen wie auch in anderen „frauentypischen“ Dienstleistungsbereufen z.B. der Gebäudereinigung Frauen die Mehrheit der Minijob-Beschäftigten.⁶⁴

Der vergleichsweise hohe Anteil von Frauen an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Berliner Gemeinschaftsverpfle-

64 ArbeitGestalten GmbH (Hrsg.) (2016): Branchenreport Gebäudereinigung. Berlin. und „Minijob gleich Frauensache?“ Schriftenreihe im Rahmen des Projektes Joboption Berlin, gefördert von der Berliner Senatsverwaltung Arbeit, Integration und Frauen. 4/2014. Berlin.

	Frauen	Männer	Summe
Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung	6.816	5.558	12.374
Geringfügige Beschäftigung	2.381	3.390	5.771
davon ausschließl. geringfügige Beschäftigung	1.615	2.162	3.777
Summe	9.197	8.948	18.145

Tabelle 2: Anzahl der Frauen und Männer in der Berliner Gemeinschaftsverpflegung in Abhängigkeit von der Beschäftigungsform. Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Stichtag 30.09.2016

65 Einschätzung des Niederlassungsleiters eines Berliner Zeitarbeits-Unternehmens der Gastronomie, die in den Interviews mit den Beschäftigten im Catering bestätigt wurden.

66 Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Stichtag 30.9.2016.

67 Bott, P., Braun, U., Helmrich, R., Leppelmeier, I., Lewalder, A., Maier, T., Weller, S. (BIBB) (2014): Qualifikationsstruktur und Erwerbstätigkeit im Gastgewerbe. Bonn.

gung kann damit zusammenhängen, dass die Arbeitszeiten in Kantinen und Caterer-Küchen im Vergleich zu anderen Bereichen der Gastronomie familienfreundlicher sind. In der Gemeinschaftsverpflegung wird überwiegend von Montag bis Freitag gearbeitet. Es gibt weniger vom Gästeaufkommen abhängende, unvorhersehbar überlange Arbeitszeiten. Auch sind die kürzeren Einsatzzeiten bei der Speisenzubereitung in den frühen Morgenstunden oder der Speisenausgabe mittags vorteilhaft für Frauen, die nach wie vor die meisten Familienaufgaben übernehmen.⁶⁵

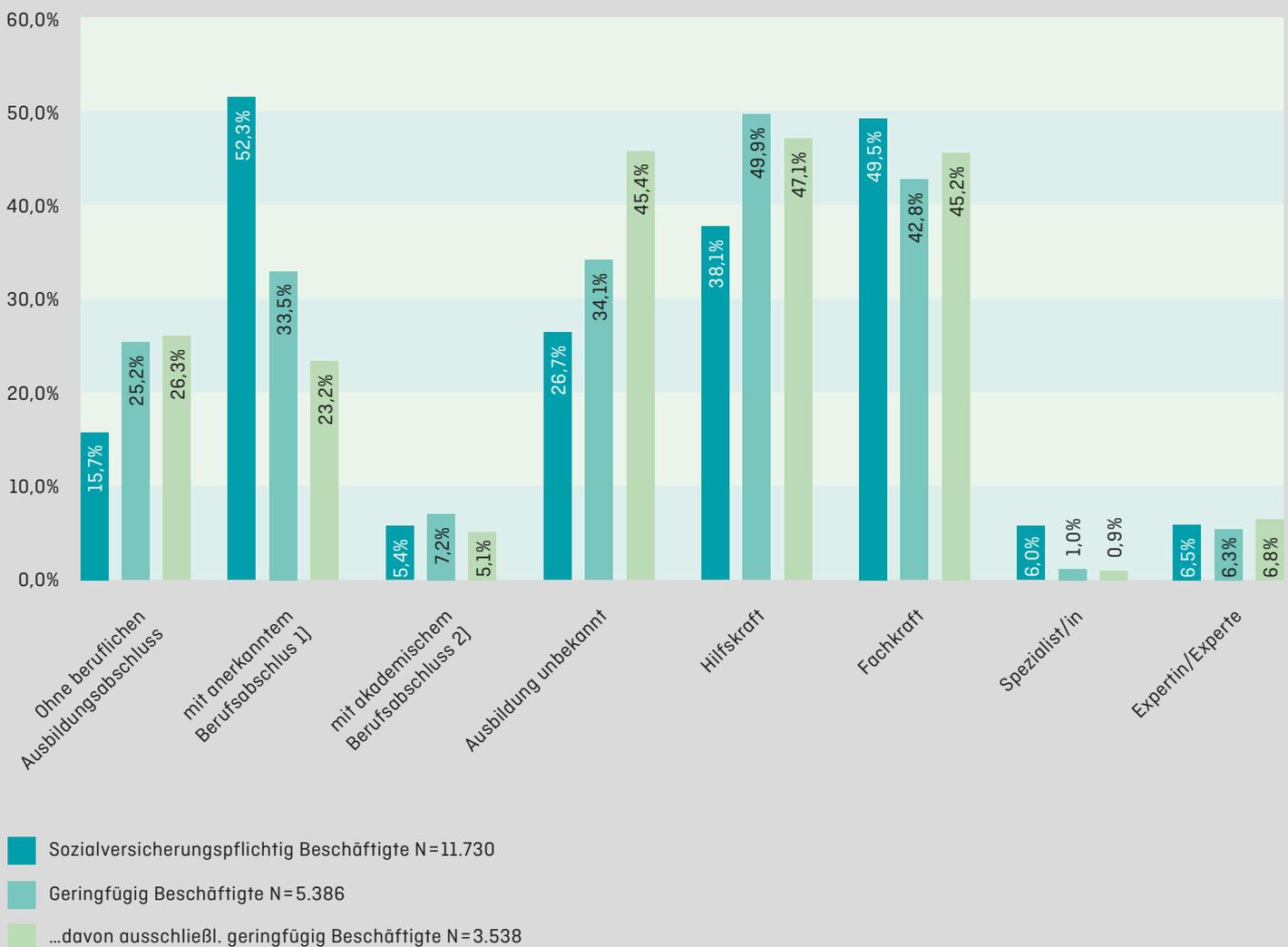
Geringfügig Beschäftigte in der Gemeinschaftsverpflegung sind eher jung

Die geringfügig Beschäftigten in der Berliner Gemeinschaftsverpflegung sind im Durchschnitt jünger als die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Etwa ein Drittel der

geringfügig Beschäftigten sind jünger als 25 Jahre (Frauen: 28 Prozent; Männer: 33,1 Prozent).⁶⁶ Dabei sind unter den älteren Beschäftigten mehr Frauen, unter den jüngeren Beschäftigten Männer hingegen stärker vertreten. Die meisten sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen sind 45 bis 54 Jahre alt (32,2 Prozent), die meisten sozialversicherungspflichtig beschäftigten Männer finden sich in der Altersklasse 25 bis 34 Jahre (28,9 Prozent).

Untervertige Beschäftigung vor allem in geringfügiger Beschäftigung

Mit unterwertiger Beschäftigung wird eine Beschäftigung verstanden, die in ihrem Anforderungsniveau unter dem Ausbildungsniveau liegt. Laut dem Bundesinstitut für Berufsbildung haben im Catering und der Erbringung sonstiger Verpflegungsdienstleistungen nur 4,5 Prozent der Beschäftigten



1) „mit anerkanntem Berufsabschluss“ ist die Summe aus „mit anerkannter Berufsausbildung“ und „Meister-/Techniker-/gleichw. Fachschulabschluss“
 2) „mit akademischem Abschluss“ ist die Summe aus „Bachelor“, „Diplom/Magister/Master/Staatsexamen“ und „Promotion“

Abbildung 8: Qualifikations- und Anforderungsniveau der Beschäftigten im Berliner Catering (WZ 56.2 – Event-Catering und sonst. Verpfleg.-Dienstleistungen) abhängig von der Beschäftigungsform.
 Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Stichtag 30.9.2016, eigene Bearbeitung.

eine abgeschlossene Berufsausbildung. Im Bereich der Beherbergung sind es immerhin 13,4 Prozent, in der speisegeprägten Gastronomie 28,3 Prozent.⁶⁷

Das folgende Diagramm stellt das Anforderungsniveau der aktuell vorhandenen Arbeitsplätze dem Qualifikationsniveau der Beschäftigten in der Berliner Gemeinschaftsverpflegung gegenüber.

Knapp die Hälfte der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten haben eine abgeschlossene Berufsausbildung und ebenfalls etwa die Hälfte sind auch mindestens als Fachkraft tätig. Anders sieht es jedoch bei den geringfügig Beschäftigten aus: 49,9 Prozent der Minijobber/innen arbeiten als Hilfskraft, obwohl fast 75 Prozent über eine Berufsausbildung verfügen. Nur 25,2 Prozent haben keine Ausbildung. Da in allen drei Beschäftigungsformen das Qualifikationsniveau bei einem Großteil nicht erfasst wurde, sind die Zahlen aber nur begrenzt aussagefähig. Die fehlende Erfassung der Qualifikation hält Claudia Dunst, die 2011

die Arbeitsqualität im Berliner Gastgewerbe untersucht hat, für einen Hinweis auf das geringe Interesse an der Ausgangsqualifikation der Beschäftigten: „Wir brauchen Hände und keine Köpfe!“⁶⁸

Aussagekräftiger ist die Betrachtung des Anforderungs- und Qualifikationsniveaus nach *Berufen in der Speisezubereitung in Berlin* (Abbildung 9).

Geringfügig Beschäftigte in Hilfstätigkeiten stellen hier 81,3 Prozent, obwohl nur 21,1 Prozent ohne Berufsabschluss sind. Addiert man dazu die geringfügig Beschäftigten, deren Ausbildung unbekannt ist (48,8 Prozent), ergibt das nur 69,9 Prozent. Mindestens 11,4 Prozent der Beschäftigten sind also trotz Berufsabschluss als Hilfskraft tätig. Hier zeigt sich damit auch in der Statistik der Bundesagentur für Arbeit eine klare Tendenz zur unterwertigen Beschäftigung, die in der geringfügigen Beschäftigung ausgeprägter ist – ein Muster, dass es auch in anderen Dienstleistungsbranchen gibt.⁶⁹

⁶⁸ Dunst, C. (Wert.Arbeit GmbH) (2011): *Arbeitsqualität im Gastgewerbe – auf dem Weg zur dauerhaften Beschäftigungsfähigkeit? Wert.Arbeit – Gesellschaft für Arbeit, Chancengleichheit und Innovation mbH Berlin* (Hrsg.).

⁶⁹ Bosch, G., Weinkopf, C. (IAQ) (2011): *Arbeitsverhältnisse im Dienstleistungssektor*. In: *WSI-Mitteilungen 9/2011*, S. 439 – 446. Düsseldorf.

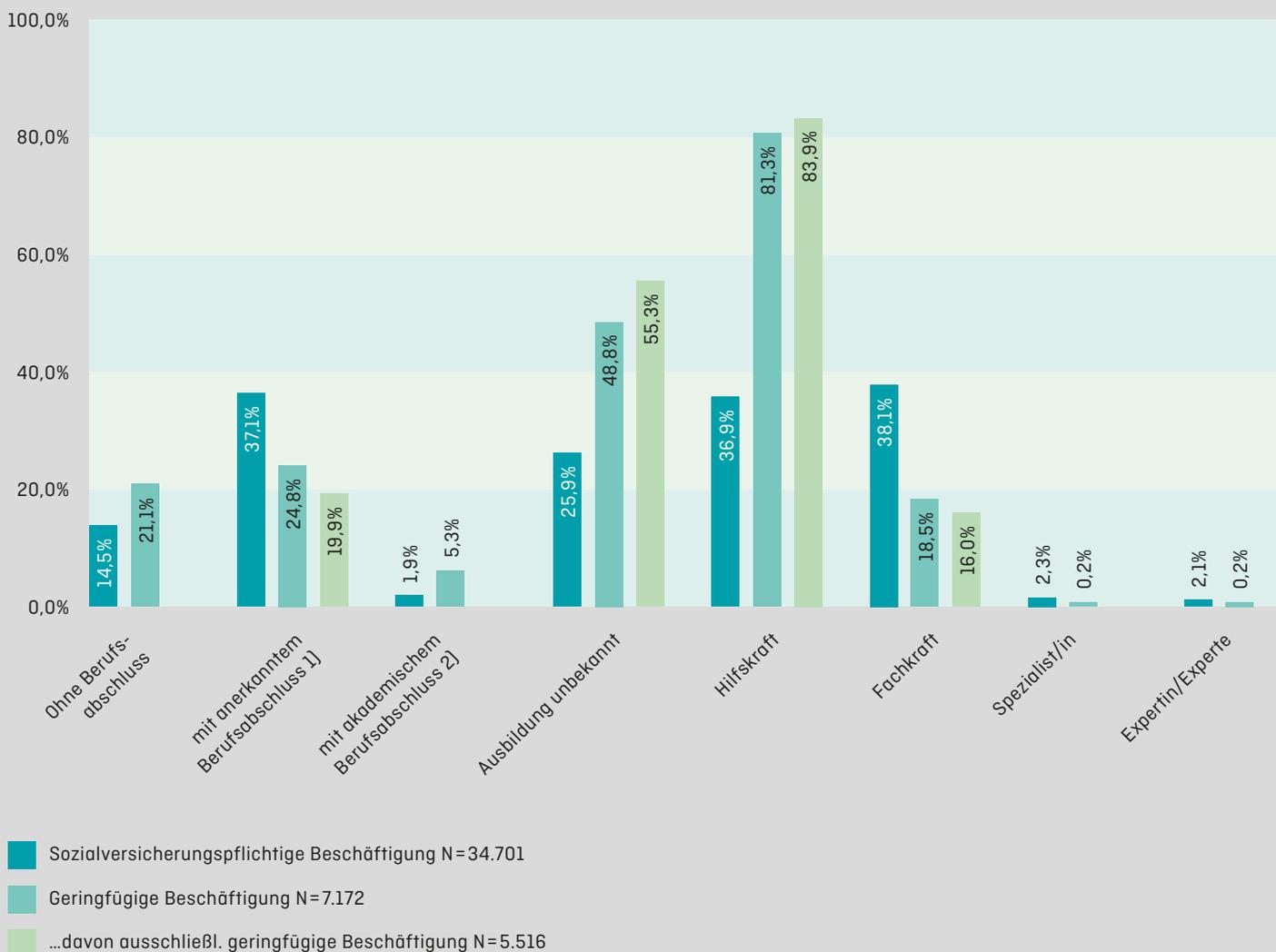


Abbildung 9: Qualifikations- und Anforderungsniveau der Beschäftigten in der Speisezubereitung (KIdB 2010 – 293) abhängig von der Beschäftigungsform in Berlin. Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Stichtag 30.9.2016, eigene Bearbeitung.

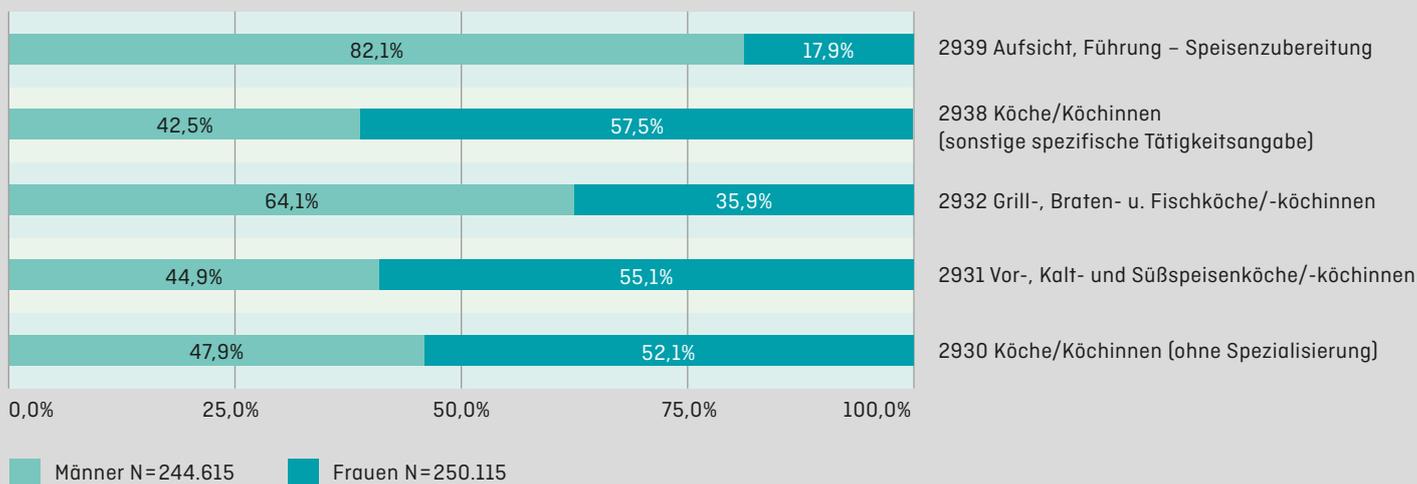


Abbildung 10: Geschlechterverteilung in den Berufen der Speisenzubereitung bundesweit (nach KldB 2010), sozialversicherungspflichtig Beschäftigte.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Stichtag 30.9.2016, eigene Bearbeitung.

70 Diese Einschätzung wurde in den Interviews von Beschäftigten im Catering bzw. in Großküchen bestätigt.

71 Lugert, V. (2017): Die Irren mit dem Messer: Mein Leben in den Küchen der Haute Cuisine. München.

Hilfstätigkeiten werden vor allem von Frauen ausgeübt

Frauen stellen bundesweit in der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung die Mehrheit in den Berufen der Speisenzubereitung, wie Abbildung 10 auf Seite 24 zeigt.

Allerdings spiegelt sich der hohe Frauenanteil nicht in den Führungspositionen wider, wie die Abbildung ebenfalls zeigt. Nur 17 Prozent der Führungs- und Aufsichtsposten in der Speisenzubereitung sind mit

Frauen besetzt. Die anleitenden und daher meist auch qualifizierten Positionen haben Männer inne, während Frauen eher die Hilfstätigkeiten ausüben.⁷⁰ Dies passt gut zur „Sterne-Küche“, die traditionell eine Männerwelt ist und als Leitbild nicht nur bei der Berufswahl der Auszubildenden dient.⁷¹

Weniger ausländische Beschäftigte in der Gemeinschaftsverpflegung als allgemein in der Gastronomie

Das Gastgewerbe ist eine Branche mit einem

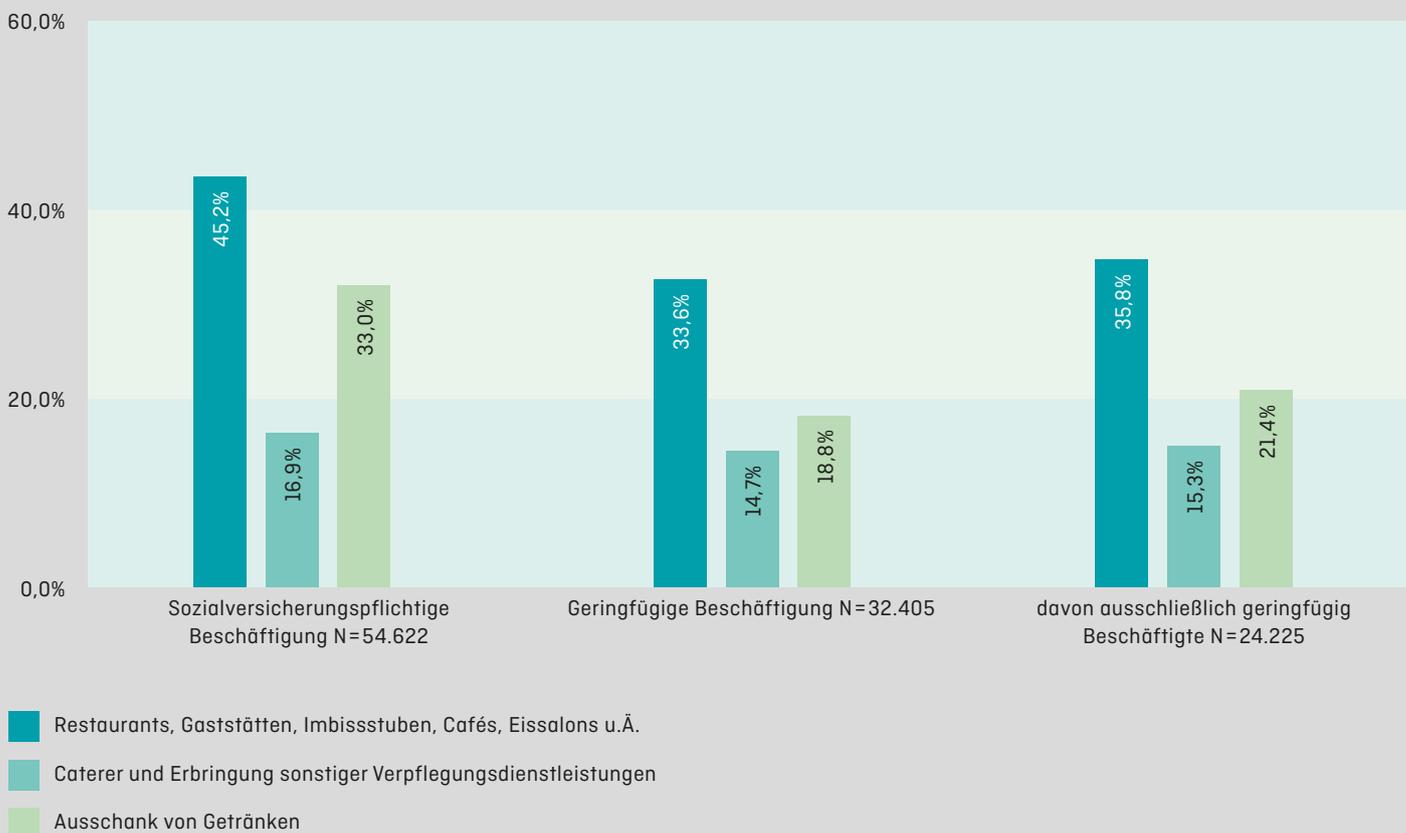


Abbildung 11: Anteil der ausländischen Beschäftigten in der Berliner Gastronomie.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Stichtag 30.9.2016, eigene Bearbeitung

hohen Anteil ausländischer Beschäftigter. 2012 lag ihr Anteil an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Gastronomie bundesweit bei 32,4 Prozent.⁷² Heute haben 38,1 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Berliner Gastronomie keinen deutschen Pass. Das ist eine sehr hohe Quote.⁷³

Abbildung 11 zeigt die Anteile ausländischer Beschäftigter in den verschiedenen Segmenten der Berliner Gastronomie.

Dabei sind im Segment Catering deutlich weniger ausländische Beschäftigte vertreten als in der speise- und getränkegeprägten Gastronomie. Gleichwohl ist ihr Anteil vergleichsweise hoch, unabhängig von der Beschäftigungsform. Denn die Gemeinschaftsverpflegung bietet geeignete Arbeitsplätze für Menschen, die über geringe Deutschkenntnisse oder keine in Deutschland anerkannte Qualifikation verfügen.

Damit gehört das Catering mit der Gemeinschaftsverpflegung wie die Gastronomie zu den Bereichen, in denen ein nennenswerter Teil der Beschäftigten aufgrund geringerer Deutschkenntnisse einen erschwerten Zugang zu Informationen über Arbeitsrechte hat. Und wer seine Rechte nicht kennt, kann sie nicht einfordern. Dies birgt das Risiko des Missbrauchs,⁷⁴ der u.a. zu zahlreichen Anfragen bei der Berliner Beratungsstelle für entsandte Beschäftigte aus dem Bereich der Gastronomie führt.⁷⁵

5.2 Zeitarbeit bzw. Leiharbeit

Das Gastgewerbe ist saison- und konjunkturabhängig. Leiharbeit ist angesichts der derzeit guten Konjunktur deshalb wichtig zur Abfederung von Auftragsspitzen. Die wachsende Zahl großer Veranstaltungen in Berlin hat Personaldienstleistern, die auf die Gastronomie spezialisiert sind, zweistellige Umsatzsteigerungen ermöglicht.⁷⁶ Da die Gemeinschaftsverpflegung eine eher kontinuierliche Dienstleistung ist, spielt die Leiharbeit hier nicht so eine große Rolle. Dies könnte sich jedoch im Zuge des allgemeinen Fachkräftemangels im Hotel- und Gaststättengewerbe ändern. Deutliche Tendenzen dazu sind nach Ansicht von Vertreterinnen und Vertretern der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten bereits zu erkennen.

Im Juni 2016 arbeiteten bundesweit 34.180 Leiharbeitskräfte in Berufen der Lebensmittelherstellung und –verarbeitung, 8,4 Prozent mehr als im Jahr davor.⁷⁷

In Berlin gab es im Dezember 2016 insgesamt 35.153 Zeitarbeitsbeschäftigte.

Davon arbeiteten in der Lebensmittel- und Genussmittelherstellung 169 Zeitarbeitsbeschäftigte, in der Speisenzubereitung 1.118 und in der Gastronomie 3.907. Das sind in der Summe 5.194 Zeitarbeitsbeschäftigte, die einen Anteil von 14,7 Prozent an allen in Berlin tätigen Zeitarbeitsbeschäftigten stellen.⁷⁸ In Berlin haben sich zahlreiche Zeitarbeitsunternehmen auf die Gastronomie spezialisiert. Ihre genaue Anzahl, ihr Umsatz und ihre Beschäftigtenzahlen lassen sich aber nicht ohne Weiteres ermitteln.

Welche Bedeutung die Zeitarbeit in der Berliner Gemeinschaftsverpflegung tatsächlich hat, ist damit schwer einzuschätzen. In Gesprächen mit Vertreter/innen von Catering-Unternehmen wurde jedoch deutlich, dass die Bedarfsdeckung durch Personaldienstleistungsunternehmen im Bereich qualifizierter Arbeitskräfte unverzichtbar ist. Neben Aushilfskräften werden auf diesem Weg vor allem ausgebildete Köchinnen und Köche, Beiköchinnen und Beiköche, Sous-Chefinnen und Sous-Chefs nachgefragt. Anfragende Betriebe überbieten sich mittlerweile gegenseitig in der Bezahlung von Fachkräften, um in der Konkurrenz um diese erfolgreich zu sein.⁷⁹

5.3 Solo-Selbstständigkeit

Die Solo-Selbstständigkeit, also die selbstständige Tätigkeit ohne eigene Angestellte, ist im Gastgewerbe verbreitet. Es muss jedoch differenziert betrachtet werden, in welchen Bereichen genau sie zum Einsatz kommt. Nur drei Prozent aller Solo-Selbstständigen arbeiten der Statistik der Bundesagentur für Arbeit zufolge in gastronomischen Tätigkeiten.⁸⁰ Das erscheint sehr wenig.

Trotzdem sind nach einer Untersuchung der Bundesregierung immerhin 39 Prozent aller selbstständigen Kellnerinnen und Kellner oder Köchinnen und Köche solo-selbstständig.⁸¹ Diese sind offenbar vor allem in der Hotellerie tätig.

Zahlreiche Agenturen vermitteln freiberuflich tätige „Leih-“ oder „Mietköche“. Im Internet gibt es Ratgeberplattformen, die vor dem Problem der Scheinselbstständigkeit beim Einsatz der Leihköche warnen. Das lässt zumindest vermuten, dass es sich hierbei um ein verbreitetes Phänomen handelt. Wie viele Köchinnen und Köche in Berlin tatsächlich als Solo-Selbstständige tätig sind und in welchen Teilbereichen sie arbeiten, lässt sich jedoch auf der Grundlage verfügbarer Daten nicht ermitteln.

Solo-Selbstständigkeit ist häufig mit unsicheren, niedrigen Einkommen, fehlender

72 Bott, P., Braun, U., Helmrich, R., Leppelmeier, I., Lewalder, A., Maier, T., Weller, S. (2014): *Qualifikationsstruktur und Erwerbstätigkeit im Gastgewerbe*. Bonn.

73 Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Stichtag 30.9.2016.

74 Millionen Minijobber ohne bezahlten Urlaub. In: *Zeit Online* (Hrsg.) [23.3.2017].

75 BEB Beratungsbüro für entsandte Beschäftigte des DGB Berlin-Brandenburg. *Für Freizügigkeitsberechtigte EU-Bürgerinnen und EU-Bürger sowie Selbstständige mit unklarem Arbeitsstatus*.

76 Aussage des Geschäftsführers eines mittelständischen Gastronomie-Personaldienstleisters. *Der Fachkräftemangel sei hier inzwischen so groß, dass sein Unternehmen immer mehr das komplette Personalmanagement z.B. für Köchinnen und Köche übernehme*.

77 Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.) (2017): *Leiharbeitnehmer und Verleihbetriebe 1. Halbjahr 2016 (Revidierte Daten 2013 und 2014)*. Nürnberg.

78 Ebda.

79 Aussage des Personalleiters einer mittelständischen Gaststätte: *er habe auch für den „Normalbetrieb“ noch nicht einmal genug Köchinnen und Köche, er brauche die Leihköche kontinuierlich*.

80 Conen, W., Schippers, J., Schulze Buschhoff, K. (2016): *Soloselbstständigkeit – zwischen Freiheit und Unsicherheit*. Working Paper Nr. 2016 des Wirtschafts- und sozialwissenschaftlichen Instituts der Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf.

81 Brenke, K., Beznoska, M. (DIW) (2016): *Solo-Selbstständige in Deutschland – Strukturen und Erwerbsverläufe*. Forschungsbericht 465 des Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Berlin.

82 Schulze Buschhoff, K., Conen, W., Schippers, J. (WSI) (2017): *Solo-Selbstständigkeit – eine prekäre Beschäftigungsform?* In: *WSI-Mitteilungen*. Wirtschafts- und sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.). Düsseldorf. S. 54–61.

83 Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen (Hrsg.): *Als Arbeitnehmer/in tätig trotz Gewerbeanmeldung Selbstständigkeit nur zum Schein Ursachen – Rechtsfolgen – Beratungsmöglichkeiten.* Informationsblatt. Berlin. ohne Jahresangabe.

84 Deutscher Bundestag (2014): *Befristung von Arbeitsverträgen.* Drucksache 18/1029. Berlin.

85 Deutscher Bundestag (2014): *Aktuelle Daten zu befristeter Beschäftigung.* Drucksache 18/11981. Berlin.

86 Becker, G., Schmitz, J. (2016): *Atypische Beschäftigung in Deutschland. Expertise für die Kommission „Arbeit der Zukunft“.* Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.). Düsseldorf.

87 Kein Sachgrund – Kein Befristetes Arbeitsverhältnis. Pressemitteilung der Partei DIE LINKE (5.7.2017).

88 Maak, K., Haves, J., Homann, B., Schmid, K. (2012): *Die Zukunft des Gastgewerbes.* Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.). Düsseldorf.

89 Deutscher Bundestag (2016): *Niedriglöhne in der Bundesrepublik Deutschland.* Drucksache 18/10582. Berlin.

90 Pusch, T., Seifert, H. (WSI) (2017): *Mindestlohngesetz. Policy Brief Nr. 9, 1/2017: Wirtschafts- und sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung.* Düsseldorf.

91 Kalina, T., Weinkopf, C. (2009): *Niedriglohnbeschäftigung 2007 weiter gestiegen – zunehmende Bedeutung von Niedrigstlöhnen.* In: IAQ-Report 5/2009. Institut Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen (Hrsg.). Essen.

92 Deutscher Bundestag (2016): *Niedriglöhne in der Bundesrepublik Deutschland.* Drucksache 18/10582. Berlin.

Was ist der Unterschied zwischen einer Tätigkeit als selbstständige/r Gewerbetreibende/r und einer Tätigkeit als Arbeitnehmer/in?⁸³

Selbstständige Gewerbetreibende können frei darüber entscheiden, ob sie einen Auftrag annehmen wollen oder nicht. Sie dürfen für mehrere Auftraggeber tätig sein und um neue Aufträge werben. Sie können Aufträge auch von eigenen Angestellten erledigen lassen. Selbstständige verfügen zumeist über eine Betriebsstätte und die notwendigen Arbeitsmittel (Maschinen, Fahrzeuge), um Aufträge eigenständig zu erfüllen.

Arbeitnehmer/innen besitzen die Freiheiten selbstständiger Gewerbetreibender nicht. Sie sind in den Betrieb des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin eingegliedert, der/die ihnen Vorgaben und Weisungen zu Inhalt, Durchführung, Zeit, Dauer und Ort der Tätigkeit erteilt. Es ist ihnen oft entweder vom Arbeitgeber/der Arbeitgeberin verboten oder aufgrund der für ihn/sie zu erbringenden langen Arbeitszeiten praktisch nicht möglich, noch für andere Arbeitgeber/innen tätig zu sein.

sozialer Absicherung und unter Umständen auch Scheinselbstständigkeit verbunden. Vor allem in Berufen, die traditionell von abhängiger Beschäftigung geprägt sind, ist die Gefahr der Scheinselbstständigkeit hoch. Im Arbeitsalltag arbeiten Scheinselbstständige oft weisungsgebunden und sind häufig abhängig von einem einzigen Auftraggeber. Gleichzeitig sind sie unzureichend sozial abgesichert und ohne Arbeitnehmerschutzrechte.⁸²

5.4 Befristungen

Das Gastgewerbe gehört zu den Branchen mit den bundesweit höchsten Anteilen an befristeten Beschäftigungsverhältnissen.⁸⁴ 2015 waren sowohl im Berliner Gastgewerbe als auch bundesweit 10,3 Prozent aller Beschäftigten befristet angestellt.⁸⁵ Eine aktuelle Studie der Hans-Böckler-Stiftung ermittelte sogar einen Befristungsanteil von 13,5 Prozent.⁸⁶

Alle für den vorliegenden Report befragten Beschäftigten der Gemeinschaftsverpflegung berichteten, dass die Befristung der Arbeitsverträge bis zu einer Dauer von zwei Jahren in ihren Betrieben gängige Praxis sei. Vertreterinnen und Vertreter der Unternehmen wiederum beschrieben eine zu Beginn zweijährige Befristung der Arbeitsverträge

als selbstverständliche Verlängerung der Probezeit.

Befristet Beschäftigten fehlt die langfristige Sicherheit des Arbeitsplatzes. Das schränkt die Lebensplanung ein. So wurde von einigen Beschäftigten berichtet, dass befristet Beschäftigte nach Ablauf der zweijährigen Befristungszeit durch neue Mitarbeiter/innen ersetzt wurden. Auch seien befristete Verträge für viele Beschäftigte ein Grund, sich nicht an betrieblicher Interessenvertretung zu beteiligen.

5.5 Niedriglohn/Aufstocken

Im Gastgewerbe werden häufig Niedriglöhne gezahlt.⁸⁸ Der Wirtschaftszweig Catering und sonstige Verpflegungsdienstleistungen gehörte 2010 bundesweit zu den zehn Branchen, in denen Niedriglöhne am stärksten verbreitet waren. 65 Prozent der Beschäftigungsverhältnisse wurden mit Niedriglohn vergütet. Allerdings gibt es in anderen gastronomischen Segmenten noch weitaus höhere Anteile, etwa in der Getränke geprägten Gastronomie, wo 77 Prozent der Beschäftigten Niedriglöhne erhalten.⁸⁹ Das hängt mit der starken Verbreitung der geringfügigen Beschäftigung in der Branche zusammen, die fast immer mit Niedriglöhnen verbunden ist.⁹⁰

Land Berlin als Vorreiter gegen sachgrundlose Befristung

„Befristete Arbeitsverträge ohne sachlichen Grund soll es künftig im Land Berlin im öffentlichen Dienst sowie in den landeseigenen Unternehmen einschließlich aller Tochterunternehmen nicht mehr geben.“ zitiert aus der Pressemitteilung der Arbeitsmarktexpertinnen der Koalitionsfraktionen Bettina König und Lars Düsterhöft (SPD), Katina Schubert (Die LINKE) und Sabine Bangert (Bündnis 90/Die Grünen) „Kein Sachgrund – kein befristetes Arbeitsverhältnis! vom 5.7.2017.“⁸⁷

Niedriglohn

Als Niedriglohn wird ein Stundenentgelt bezeichnet, das geringer ist als zwei Drittel des mittleren Lohns. Für diese Grenze gibt es keine wissenschaftliche Begründung; es handelt sich um eine Konvention. Der mittlere Lohn (Medianlohn) ist der Wert, der die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in zwei gleich große Gruppen teilt: Die eine Hälfte erhält ein geringeres, die andere Hälfte ein höheres Stundenentgelt.⁹¹ 2015 lag die Niedriglohnschwelle bei 10,22 Euro brutto je Arbeitsstunde.⁹²

Im Vergleich verschiedener Branchen verdienten im Jahr 2016 die Beschäftigten im Gastgewerbe in Berlin am wenigsten. Dies wird ursächlich mit der hohen Anzahl von Minijobs sowie der hohen Teilzeitquote in Verbindung gebracht.⁹³

Aber der durchschnittliche Monatsverdienst lag auch bei Vollzeitbeschäftigung bei 1.461 Euro brutto, war also vergleichsweise niedrig. Das heißt, im Gastgewerbe sind die monatlichen Einkommen insgesamt niedrig, weil sehr viele Beschäftigte in Teilzeit- oder auch in geringfügiger Beschäftigung arbeiten. Aber auch Vollzeitbeschäftigte erzielen nur geringe Stundenlöhne.

5.6 Arbeitsbedingungen

Die Arbeitsbedingungen im Gastgewerbe gelten als sehr belastend. Die Arbeit ist häufig mit langem Stehen und dem Heben schwerer Gewichte⁹⁴ verbunden. Auch die Lärm- und Temperaturbelastungen sind in der Großküche hoch,⁹⁵ in der in entsprechender Schutzkleidung teils stundenlang bei fünf bis sechs Grad Celsius gearbeitet wird. Dazu kommen psychisch belastende Faktoren: schnelle oder auch eintönige, repetitive Arbeit, Multitasking, Termin- und Leistungsdruck und die bis in alle Einzelheiten vorgeschriebene Arbeitsdurchführung.⁹⁶

Die Kritik der von uns befragten Beschäftigten richtete sich jedoch vor allem gegen die im Gastgewerbe üblichen unattraktiven Arbeitszeiten am Abend, am Wochenende und an Feiertagen. Auch ist der Feierabend oft nicht verlässlich planbar, und zusätzliches Arbeiten an freien Tagen wird zumindest im Bereich der Sterne-Köche selbstverständlich erwartet.⁹⁷ Im Gegensatz dazu heben sich für die Befragten die geregelten Arbeitszeiten in der Gemeinschaftsverpflegung hervor, wo meist vom Morgen zwischen fünf oder sechs Uhr bis 15 oder 16 Uhr am Nachmittag gearbeitet wird. Wochenendarbeit ist eher

selten. „Man weiß bei Dienstbeginn, wann Feierabend ist.“⁹⁸

Trotz der teils schweren körperlichen Belastungen der Großküchenarbeit hoben die Befragten positiv hervor, dass in der Küche meist ein starker Teamgeist herrsche und man sich gegenseitig unterstütze.⁹⁹

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass die Beschäftigungsverhältnisse und -bedingungen in der Gemeinschaftsverpflegung wenig attraktiv sind: In weiten Bereichen weicht die berufliche Qualifikation der Standardisierung und Fragmentierung der Arbeitsaufgaben. Die körperlichen und psychischen Belastungen der Tätigkeiten sind hoch. Dagegen ist die Vergütung vergleichsweise niedrig und liegt häufig unter der Niedriglohnschwelle. Es herrscht ein hoher Druck auf die Personalkosten, weil die Zahlungsbereitschaft der Kundschaft nicht mit steigenden Qualitätsansprüchen wächst.

Vor allem die öffentlichen Haushalte, die in der Gemeinschaftsverpflegung Auftraggeber etwa der Schulpflege sind, müssen wirtschaftlich handeln und verfügen nur über begrenzte Mittel zur Finanzierung dieser sozialen Leistung. Vertreterinnen und Vertreter von Unternehmen beklagen, dass der Preis bei der Erteilung öffentlicher Aufträge eine große Rolle spielt und damit für hohen Druck auf die Personalkosten sorgt. Dieser wiederum ist Ursache für die Verschlechterung der Arbeitsbedingungen und Beschäftigungsverhältnisse.

Dass die starke Gewichtung des Preises bei öffentlichen Ausschreibungen dazu führt, dass die Qualität der angebotenen Speisen sinkt, hat das Land Berlin schließlich dazu bewegt, einen anderen Weg zu gehen. So wurde etwa der Preis für das Schulessen festgelegt, um eine Konkurrenz der Bieter um niedrige Verkaufspreise zu verhindern.

⁹³ Reallöhne in Berlin gesunken, in Brandenburg hingegen weiter gestiegen. Pressemitteilung des Amtes für Statistik Berlin-Brandenburg (26.7.2017).

⁹⁴ Braun, E. (2006): Ich krieg's jetzt wieder richtig gut gehoben. In: *akzente 2006/3. Berufsgenossenschaft Nahrungsmittel und Gaststätten (BGN)* (Hrsg.). Mannheim. Seite 17.

⁹⁵ So berichtet von den im Rahmen dieses Reports befragten Beschäftigten in der *Gemeinschaftsverpflegung*.

⁹⁶ Schmiederer, S. (BAuA)(2017): *Junge Beschäftigte in Bäckerei-, Gastronomie- und Hotellerieberufen in Deutschland*. In: *baua: Fokus. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin* (Hrsg.). Dortmund

⁹⁷ *Gegenwärtig fordert der DEHOGA Bundesverband eine Liberalisierung des Arbeitszeitgesetzes, die von der Gewerkschaft Nahrung Genuss Gaststätten abgelehnt wird*. Siehe hierzu: Westermann, R.; Aichele, C. (2017): *Braucht das Gastgewerbe neue Arbeitszeitregelungen?* In: *Allgemeine Hotel- und Gastronomie-Zeitung Nr. 34*. Berlin. S. 6.

⁹⁸ *So die einhellige Aussage der für diesen Report befragten Beschäftigten*.

⁹⁹ *Siehe hierzu auch die Erwerbstätigenbefragung des BIBB/BAuA 2012*, in: Bott, P., Braun, U., Helmrich, R., Leppelmeier, I., Lewalder, A.-C., Maier, T., Weller, S.I. (BiBB)(2014): *Qualifikationsstruktur und Erwerbstätigkeit im Gastgewerbe*. Bonn.

100 Berliner Sparkasse (Hrsg.) (2017): *Konjunktur Berlin*. Berlin.

101 Angaben des Schul- und Sportamtes des Berliner Bezirks Mitte.

102 Am 13. Juni 2013 hat das Berliner Abgeordnetenhaus das Gesetz über die Qualitätsverbesserung des Schulumittagessens beschlossen. Eingerichtet wurde eine Facharbeitsgruppe unter Federführung der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft in Zusammenarbeit mit den Bezirken, der Berliner Vernetzungsstelle Schulverpflegung und dem Landeselternausschuss Berlin.

103 Arens-Azevêdo, U. (2012): *Beurteilung der Kosten- und Preisstrukturen für das Bundesland Berlin unter Berücksichtigung des Qualitätsstandards in der Schulverpflegung. Studie der Hochschule für angewandte Wissenschaften*. Hamburg.

104 Partmann, C. (2013): *Die Neuordnung des schulischen Mittagessens*. Berliner Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft (Hrsg.). Berlin.

105 Ebda.

106 http://www.vernetzungsstelle-berlin.de/fileadmin/downloadDateien/Musterausschreibungen/Musterausschreibungsunterlagen_2017_28.02.17_GS.pdf; aufgerufen am 18.10.2017.

6 Bedeutung der öffentlichen Ausschreibungen für die Gemeinschaftsverpflegung am Beispiel der Berliner Schulverpflegung

6.1 Die Ausschreibung der Berliner Schulverpflegung

Durch die Einführung des Ganztagsbetriebs im Grundschulbereich 2005 und im Sekundarschulbereich 2010/2011 hat die Schulverpflegung in Berlin an Bedeutung gewonnen.¹⁰⁰ Und die Finanzierung des täglichen Mittagessens in den Berliner Grund- und Oberschulen ist ein bedeutsamer Posten des öffentlichen Haushalts.

Geplante Ausgaben für die Schulbeköstigung im Berliner Bezirk Mitte 2017¹⁰¹

Im Haushaltsplan des Berliner Bezirkes Mitte 2017 sind für die Schulbeköstigung insgesamt 4.500.300 Euro eingestellt, hinzu kommen Mittel aus dem Bildungs- und Teilhabepaket des Bundes für die Mittagsverpflegung in der Schule, wofür 738.400 Euro zur Verfügung stehen. Das sind in der Summe 5.238.300 Euro geplante Ausgaben für die Schulbeköstigung des Bezirkes mit über 360.000 Einwohnerinnen und Einwohnern und 27.029 Schülerinnen und Schülern und 33 Schulen.

Im Jahr 2013 hat das Land Berlin einen Paradigmenwechsel bei der öffentlichen Beauftragung der Schulverpflegung vollzogen.¹⁰² 2014 wurde die Schulverpflegung für alle zwölf Berliner Bezirke erstmals in einem einheitlichen Verfahren ausgeschrieben (sogenanntes *Offenes Verfahren* nach geltendem EU-Recht).

Ziel dieser Vereinheitlichung war,

- eine Niedrigpreis-Konkurrenz der Anbieter zu vermeiden und damit die Qualitätskontrolle und -sicherung der Speisen zu erleichtern (Qualitäts- statt Preiswettbewerb), und außerdem
- die Schulen am Verfahren zu beteiligen, um ihnen ein Mitspracherecht bei der Auswahl der Caterer einzuräumen.

Die Vermeidung der Niedrigpreis-Konkurrenz wurde durch die Festlegung des Preises für ein Schulumittagessen erreicht, der heute bei 3,25 Euro in den Grundschulen und bei 3,50 Euro im Sekundarschulbereich liegt. Grundlage für diese festgelegten Preise war eine von der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft in Auftrag gegebene Studie zu Kosten- und Preisstrukturen in der Schulverpflegung in Berlin.¹⁰³ Auch

qualitätssichernde Maßnahmen wurden ergriffen, etwa durch die Festlegung des Bio- bzw. Frische-Anteils in den Speisen oder die Anwendung der Qualitätsstandards der Deutschen Gesellschaft für Ernährung (DGE).

Seit 2013 ist auch die Beteiligung der Schulen an der Auswahl des Cateringunternehmens im Berliner Schulgesetz verankert. Um die Beteiligung zu ermöglichen, werden die Ausschreibungen in Lose je Schule unterteilt. Der Vereinheitlichung des Verfahrens dient eine von der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft empfohlene Musterausschreibung.¹⁰⁴ Die Schulen werden bei der Auswahl des Caterers beteiligt, und zwar sowohl im Zuge einer Testverkostung zur Qualitätsbewertung der anzubietenden Gerichte als auch bei der Bewertung der von den Caterern eingereichten Umsetzungskonzepte. Vor der Auswahl des Caterers wird die Schulkonferenz vom jeweiligen Bezirksamt angehört. Dazu wird an jeder Schule ein sogenannter Mittagessensausschuss gebildet, der die Schulkonferenz bei der Stellungnahme unterstützt.¹⁰⁵

Die Zuschlagskriterien gemäß der Musterausschreibung des Landes Berlin¹⁰⁶ sind:

1. Sensorische Qualitätsbewertung des Grundschulesens durch Testverkostung (50 Prozent).



Abbildung 12: Broschüre „Neuordnung des Mittagessens“. Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft Berlin (Hrsg.).

2. Schulisches Umsetzungskonzept des Caterers (25 Prozent).
3. Warmhaltezeiten (15 Prozent).
4. Bio-Anteil (15 Prozent).

Aufträge in der Schulverpflegung sind für Catering-Unternehmen interessant, da sie ein bestimmtes Auftragsvolumen für dreieinhalb Jahre sichern. Dann wird erneut ausgeschrieben. Im Frühjahr 2017 wurde die landesweit einheitliche Vergabe der Schulverpflegung ein zweites Mal durchgeführt.

6.2 Auswirkung/Bedeutung der Preisfestlegung in der öffentlichen Ausschreibung

2017 hat die Hochschule für nachhaltige Entwicklung Eberswalde die Bedeutung der Zuschlagskriterien in der öffentlichen Ausschreibung der Berliner und Brandenburger Schulverpflegung verglichen. Die nachfolgende Abbildung zeigt die große Bedeutung der Verkostung in der Berliner Ausschreibung und die große Bedeutung des Preises in Brandenburg, der in Berlin keine Rolle spielt.

Die von uns befragten Vertreterinnen und Vertreter der Berliner Schulcaterer bewerte-

ten das Berliner Verfahren mit dem festgelegten Preis grundsätzlich als positiv und erfolgreich. Kritisiert wird jedoch, dass es eine große Herausforderung darstelle, sich gleichzeitig an den Ausschreibungsverfahren aller zwölf Bezirke inklusive der Testverkostung zu beteiligen. Eine zeitliche Entzerrung der Ausschreibung in den Berliner Bezirken würde dies erleichtern. Außerdem werden die Testverkostungen kritisch betrachtet: Sie würden „überbewertet“ und hätten wenig gemein mit der Realität eines täglich gelieferten Mittagessens.

Inwieweit die Qualität der Schulverpflegung in Berlin zugenommen hat, wird seit November 2016 von der neu eingerichteten Qualitätskontrollstelle Schulmittagessen geprüft.

Beschäftigungsbedingungen werden den Schulcaterern durch die Ausschreibung nicht vorgeschrieben. Die Unternehmen müssen lediglich erklären, dass sie soziale Standards einhalten. Gemeint sind u.a. der Mindestlohn und die ILO-Kernarbeitsnorm (mehr dazu unten).

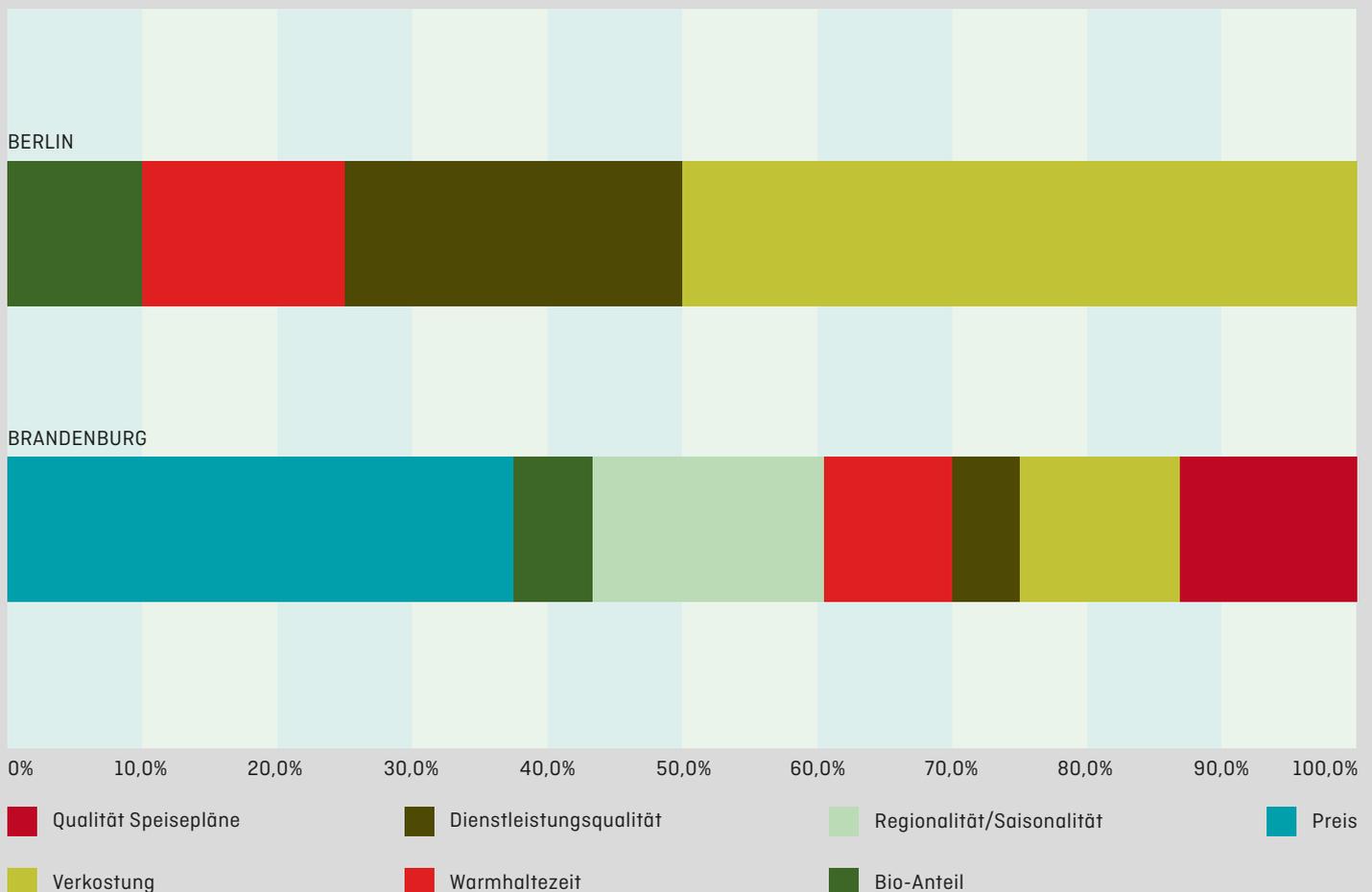


Abbildung 13: Wichtigkeit der Zuschlagskriterien in der Ausschreibung der Schulverpflegung: Berlin und Brandenburg im Vergleich.

Quelle: Haack et al. (2017): Nachhaltigkeitskriterien in der öffentlichen Beschaffung von Verpflegungsdienstleistungen. Studie der Hochschule für nachhaltige Entwicklung Eberswalde.

107 ArbeitGestalten GmbH (Hrsg.) (2016): Branchenreport Gebäudereinigung. Berlin.

108 Soziale und ökologische Beschaffung jetzt! Vorschlag des CorA-Netzwerks für einen „Aktionsplan sozial-ökologische öffentliche Auftragsvergabe“ in Deutschland. Netzwerk Unternehmensverantwortung CorA (Hrsg.). Münster.

Sicher ist die Aussetzung einer Niedrigpreis-Konkurrenz der Bieter ein erster Schritt, denn sie wird vor allem bei personalintensiven Dienstleistungen für den hohen Druck auf die Personalkosten verantwortlich gemacht.¹⁰⁷ Es stellt sich jedoch die Frage, ob es möglich ist, in diesem Zusammenhang auch die Beschäftigungsverhältnisse und –bedingungen in den Blick zu nehmen.

6.3 Soziale Standards in der Ausschreibung

Die Ausschreibung der Schulverpflegung in Berlin muss aufgrund des Auftragsvolumens und der Subventionierung durch öffentliche Gelder nach EU-Recht im Rahmen einer europaweiten Ausschreibung als sogenanntes Offenes Verfahren erfolgen. Auftraggeber und ausschreibende Stelle ist dabei das Land Berlin, vertreten durch das jeweilige Bezirksamt.

Das EU-Vergabeverfahren schreibt die Einhaltung sozialer Standards vor. Gemeint sind besondere Vertragsbedingungen (BVB) zu Tariftreue, Mindestentlohnung und Sozialversicherungsbeiträgen sowie die Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen bei der Herstellung der eingekauften Produkte und besondere Vertragsbedingungen zur Frauenförderung. Das Berliner Vergabegesetz schreibt zudem einen Mindestlohn von inzwischen 9 Euro vor.

Die Einhaltung dieser sozialen Standards soll das Unterlaufen geltender Tarife und Lohndumping verhindern und sichern, dass Sozialversicherungsbeiträge gezahlt werden. Eingekaufte Produkte müssen unter Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen hergestellt worden sein, also ohne Kinder- oder Zwangsarbeit, bei gleichen Entgelten für Frauen und Männer sowie unter Gewährung der Vereinigungsfreiheit etwa bei der Gründung eines Betriebsrates oder gewerkschaftlicher Organisation. Und die Bieter müssen die Frauenförderung umsetzen.

Schon 2009 hatte das Münsteraner Netzwerk Unternehmensverantwortung CorA, ein Zusammenschluss aus 40 Nichtregierungsorganisationen, in seinem Aktionsplan für eine sozial-ökologische öffentliche Auftragsvergabe die Einführung weiterer sozialer Standards gefordert, darunter die „Förderung nicht-prekärer, gesunder Arbeitsverhältnisse: Positivbewertung von Unternehmen, die Beschäftigungsgarantien abgeben und weitere Maßnahmen zur Förderung unbefristeter, nicht-prekärer und gesunder Arbeitsverhältnisse ergreifen“.¹⁰⁸

Es ist zu diskutieren, welche Möglichkeiten bestehen, soziale Kriterien in die öffentlichen Ausschreibungen aufzunehmen, um prekär-atypische Beschäftigung in der Gemeinschaftsverpflegung zu vermeiden.

7 Handlungsempfehlungen

Die öffentliche Wertschätzung des Gastgewerbes steigern

- Teamarbeit, Serviceorientierung und Kreativität, aber auch die Vielfalt der Entwicklungsmöglichkeiten und die Durchlässigkeit für den beruflichen Aufstieg machen das Gastgewerbe für junge Menschen attraktiv. Die Branche sollte ihre Vielfalt, Kreativität und Professionalität der gastgewerblichen Berufe öffentlichkeitswirksam darstellen. Dafür müssen Strategien und Kampagnen entwickelt werden, die die öffentliche Wertschätzung der gastgewerblichen Berufe steigern. Dies kann auch die Zahlungsbereitschaft der Kundschaft verbessern.

Die Arbeitsbedingungen verbessern

- Die Verbesserung der Arbeitsbedingungen ist ein wirkungsvoller Ansatzpunkt, um die Attraktivität einer Beschäftigung im Gastgewerbe zu steigern.
- Die Einführung eines systematischen betrieblichen Gesundheitsmanagements schützt die Gesundheit der Beschäftigten. Eine alters- und altersgerechte Gestaltung der Arbeitsplätze ermöglicht, dass Beschäftigte viele Jahre gesund tätig sind und dem Betrieb erhalten bleiben.
- Innovative Arbeitszeitmodelle, die die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ermöglichen, machen Arbeitsplätze attraktiv.

Die Tarifbindung erhöhen – Beschäftigte aufklären

- Die Erhöhung der Tarifbindung der Betriebe hätte automatisch eine Verbesserung der Entlohnung der Beschäftigten zur Folge. Dies könnte durch die Erklärung der Allgemeinverbindlichkeit der Tarifverträge erreicht werden.
- Beschäftigte sollten nicht nur oberhalb der Niedriglohnschwelle, sondern angemessen vergütet werden.
- Die Aufklärung der Beschäftigten über ihre Rechte und Möglichkeiten motiviert dazu, sich für eine Verbesserung der eigenen beruflichen Lage einzusetzen bzw. Perspektiven für die berufliche Entwicklung aufzubauen.

Fachkräfte gewinnen

- Die berufsbegleitende Ausbildung könnte an Attraktivität gewinnen, wenn sie innerbetrieblich begleitet und unterstützt wird und den beruflichen Aufstieg im Betrieb sowie eine bessere Vergütung zur Folge hat.

Fachkräfte binden

- Ein gezielter Beschäftigungsaufbau bei bereits gut eingearbeiteten Teilzeitbeschäftigten erhöht den Personalbestand und festigt die Bindung der Teilzeitkräfte an den Betrieb.
- Die Einbindung auch der „Aushilfen“, der geringfügig Beschäftigten in die Personalentwicklung bindet diese enger an den Betrieb.
- Der Beschäftigungsaufbau bei den geringfügig Beschäftigten durch die Umwandlung geringfügiger Beschäftigung in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung sorgt für eine engere Personalbindung und erschließt „verborgene“ Potenziale zur Fachkräftesicherung.

Gute Ausbildung anbieten – Berufserfahrene nachqualifizieren

- Die Attraktivität der Ausbildung kann durch die Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Ausbildung erhöht werden, ganz besonders in Bezug auf die Gestaltung der Arbeitszeit. Ebenso kann eine gute Begleitung und Qualität der Ausbildung mehr Menschen für die Ausbildung im Gastgewerbe gewinnen. Dies sollte durch eine auskömmliche Ausbildungsvergütung flankiert werden. Auszubildende sollten auf keinen Fall als „billige Arbeitskräfte“ missbraucht werden.
- Berufserfahrene können durch Nachqualifizierung einen Berufsabschluss erlangen. Dabei können langjährige Berufserfahrung, die Kenntnis innerbetrieblicher Abläufe und die Einbindung in das Team sinnvoll mit einem Berufsabschluss verknüpft werden. Diesem sollte dann auch ein innerbetrieblicher Aufstieg folgen.
- Die Werbung für bislang eher männertypische Berufsabschlüsse – etwa den Beruf der Köchin – kann insbesondere für junge Frauen interessant sein, die sich von traditionellen Rollenmodellen abwenden wollen. Koch ist nach wie vor ein Männerberuf.

Die sozialen Kriterien in öffentlichen Ausschreibungen erweitern

- Der Ausschluss bzw. die Eindämmung prekär-atypischer Beschäftigung bei der Vergabe öffentlicher Aufträge durch die Erweiterung der sozialen Standards in den Ausschreibungsverfahren kann die Beschäftigungsbedingungen im öffent-

lichen Einflussbereich verbessern. Die öffentliche Hand ginge mit gutem Beispiel voran: „Leading by Example“.

Die Tarifbindung könnte zur Voraussetzung der Beteiligung am Vergabeverfahren gemacht werden.

8 Zusammenfassende Schlussbetrachtung

Das Gastgewerbe ist eine vielversprechende Branche mit interessanten Arbeitsplätzen. Viele Menschen träumen von einer Karriere als Sterne-Köchin oder als erfolgreicher Hotelier. Doch die Arbeit im Gastgewerbe erfolgt häufig unter schlechten Bedingungen. Viele Beschäftigte leisten körperlich schwere Arbeit und erzielen nur ein kleines Einkommen.

Gleichzeitig ist die sehr vielfältige Branche für Berlin mit gegenwärtig steigenden Einwohner- und Touristenzahlen wirtschaftlich enorm wichtig. Sie bietet mehr als 100.000 Menschen in der Stadt Arbeitsplätze.

Der vorliegende Report rückt einen Teilbereich der Gastronomiebranche, die Gemeinschaftsverpflegung, in den Mittelpunkt, auch, weil sie für die Mittagsverpflegung an Berliner Schulen öffentlich beauftragt wird. In der Gemeinschaftsverpflegung sind die Beschäftigungsverhältnisse zu einem großen Teil atypisch und prekär. Die Arbeit hat nur noch wenig mit kreativem Kochen zu tun. Stattdessen sind die Tätigkeiten und Prozesse hoch standardisiert und technisiert. In der Großküche dominiert die Einfacharbeit: Beschäftigte verrichten gegen eine vergleichsweise geringe Vergütung Hilfstätigkeiten. Auch ist die Arbeit in der Großküche psychisch und physisch sehr belastend.

Aber im Unterschied zu anderen Segmenten des Gastgewerbes bietet die Gemeinschaftsverpflegung eher familienfreundliche Arbeitszeiten ohne Nachtschichten und Wochenendarbeit, wie sie in der Gastronomie sonst oft üblich sind. Über ein Drittel der Arbeitsverhältnisse ist geringfügig, und es arbeiten in der Mehrheit Frauen in diesem Branchensegment. Häufig sind sie unterwertig in Hilfstätigkeiten beschäftigt, während in den qualifizierten Tätigkeiten eher Männer tätig sind.

Wie im gesamten Gastgewerbe werden auch in der Gemeinschaftsverpflegung dringend Fach- und Arbeitskräfte gesucht. Der Nachwuchs kann diesen Mangel nicht ausgleichen, weil sich immer weniger junge Menschen für eine Ausbildung im Gastgewerbe entscheiden und die Auflösungsquote der Ausbildungsverträge dramatisch hoch ist. Denn die Hoffnungen auf eine kreative Tätigkeit im Team mit Möglichkeiten des beruflichen Aufstiegs werden oft schon während der Ausbildung enttäuscht.

Fach- und Arbeitskräfte werden gesucht und gleichzeitig herrschen prekäre und belastende Arbeitsbedingungen vor. Was ist also zu tun?

Gute Arbeit wäre ein Wettbewerbsvorteil in der Konkurrenz der Betriebe um Fach- und Arbeitskräfte. Beschäftigungsausbau durch die Umwandlung der geringfügigen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung eröffnet die Chance, bislang ungenutzte Potenziale der Beschäftigten zur Fachkräftesicherung zu erschließen.

Gemeinschaftsverpflegung, einst als soziale Dienstleistung des Staates entstanden, wird heute von den Kommunen an private Anbieter ausgelagert. In der Berliner Schulverpflegung sind dies vor allem freie und gemeinnützige Träger oder kleine Unternehmen. Große Facility-Management-Dienstleister sind eher rar.

Die Qualität der an den Schulen angebotenen Speisen hatte sich im Laufe der Jahre so sehr verschlechtert, dass Berlin 2013 umsteuerte. Als Grund für die Verschlechterung wurde die Niedrigpreis-Konkurrenz in den öffentlichen Ausschreibungen der Schulverpflegung identifiziert. Deshalb legte Berlin 2014 erstmals einen Festpreis in der öffentlichen Ausschreibung für das Schulmittagessen fest. Qualitäts- statt Preiswettbewerb – das war das Ziel. Unternehmen können nun nicht mehr über einen Preisvorteil bei der Konkurrenz um den Zuschlag punkten.

Aber nicht nur die Qualität der Speisen sank durch die Auslagerung der Schulverpflegung. Auch die Beschäftigungsbedingungen, für die ursprünglich die Kommune verantwortlich war, haben sich durch die Auslagerung der Schulverpflegung an private Firmen und der damit entstandenen Niedrigpreis-Konkurrenz unter den Bietern verschlechtert.

Lassen sich im Rahmen der öffentlichen Ausschreibungen der Schulverpflegung auch die Beschäftigungsbedingungen bei den Caterern beeinflussen? Lassen sich prekär-atypische Beschäftigungsformen wie befristete Arbeitsverhältnisse, Vergütungen unterhalb der Niedriglohnschwelle, geringfügige Beschäftigung oder Teilzeit von weniger als 20 Wochenstunden einschränken? Lassen sich soziale Standards wie die ILO-Kernarbeitsnormen oder die Frauenförderung und die Einhaltung des Mindestlohnes um den Aspekt der Förderung guter Arbeit erweitern?

Die Einschränkung prekär-atypischer Beschäftigung im Rahmen öffentlicher Ausschreibungen – etwa durch den Zwang der Tarifbindung für die Bieter – wäre ein

erster Schritt weg vom Niedriglohn hin zu einer auskömmlichen Vergütung.

Das Land Berlin könnte damit im Rahmen seiner Ausschreibungen gute Arbeit voran-

treiben. Der Staat ginge mit gutem Beispiel voran und würde seiner wertepträgenden Rolle – Leading by Example – gerecht werden.

9 Weiterführende Informationen

Die Vernetzungsstelle Schulverpflegung Berlin

begann ihre Arbeit im Jahr 2002 als unabhängige Initiative von Eltern zur Verbesserung des Verpflegungsangebotes an Grundschulen im Bezirk Pankow und ist seit März 2006 ein gemeinnütziger Verein. Zweck des Vereins ist der Aufbau eines Informations- und Beratungsnetzwerkes sowie die Verbesserung der Kommunikation zwischen Verantwortlichen und Betroffenen von Schulverpflegung (vor allem Schulträgern, Schulen, Eltern und Kindern) durch die Entwicklung und Institutionalisierung von Foren für die Kooperation dieser Akteure.

Von 2013 bis 2016 führte der Verein im Auftrag der Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft und Forschung Berlin und gefördert durch das Bundesministeriums für Ernährung und Landwirtschaft (BMEL) das IN FORM-Projekt „Vernetzungsstelle Kita- und Schulverpflegung Berlin“ durch. Ziel des Projektes war die Ausweitung der Netzwerkarbeit auf die Bereiche Kita und weiterführende Schulen, zur langfristigen Umsetzung der von der Deutschen Gesellschaft für Ernährung im Auftrag des BMEL erarbeiteten Standards für die Gemeinschaftsverpflegung in Kitas und Schulen.

Nachqualifizierung für Berufserfahrene

Der Zugang zu qualifizierter Beschäftigung als Fachkraft ist auch über andere Wege als über die duale Ausbildung möglich. Für An- und Ungelernte, geringqualifizierte Beschäftigte oder Ausbildungsabbrecherinnen und -abbrecher gibt es folgende Möglichkeiten:

- (Betriebliche) Umschulung. Dies kann durch die Bundesagentur für Arbeit oder die Jobcenter gefördert werden.
- Nachqualifizierung, wenn bereits berufliche Vorerfahrungen vorliegen. Dies umfasst sowohl Menschen, die aktuell arbeitslos sind und als Hilfskraft in dem Bereich gearbeitet haben, als auch Menschen, die aktuell als Hilfskraft in dem Bereich tätig sind. Für sie besteht über die berufsbegleitende Nachqualifizierung die Möglichkeit, zu einem anerkannten Berufsabschluss über die Externenprüfung zu gelangen.
- Teilqualifikationen in dem angestrebten Beruf. Die Nachqualifizierung kann durch die Bundesagentur für Arbeit oder die Jobcenter gefördert werden.¹⁰⁹

- Vorbereitung auf die Externenprüfung, wenn bereits berufliche Vorerfahrungen vorliegen. In der Regel bedeutet dies eine berufliche Tätigkeit im Umfang des Andert-halbfachen der Ausbildungszeit. Die Vorbereitung auf die Externenprüfung kann ebenfalls durch die Bundesagentur für Arbeit oder die Jobcenter gefördert werden.

Das BEB Beratungsbüro für entsandte Beschäftigte des DGB Berlin-Brandenburg Für Freizügigkeitsberechtigte EU-Bürgerinnen und EU-Bürger sowie Selbstständige mit unklarem Arbeitsstatus

Die Berater/innen beraten zu arbeitsrechtlichen Fragen, zum Beispiel:

- Welche arbeitsrechtlichen Bestimmungen gelten für mich?
- Wie bin ich sozial abgesichert?
- Welchen Arbeits- und Gesundheitsschutz kann ich von meinem Arbeitgeber verlangen?
- Was tun, wenn mein Chef den vereinbarten Lohn nicht zahlt?
- Auf welchen Lohn hätte ich eigentlich Anspruch?
- Was passiert, wenn ich gekündigt werde?
- Was bedeutet es, wenn ich ein Gewerbe eröffnet habe?

DGB-Haus, Keithstraße 1 & 3, 10787 Berlin
Telefon: 0 30/2 12 40-145
Fax: 0 30/2 10 00 66 13
3. OG, Zimmer 315/315a/316
E-Mail: beratung-eu@dgb.de
Facebook: <http://www.facebook.com/BeratungEU>

Das BEB Beratungsbüro des DGB Berlin-Brandenburg wird gefördert von der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales.

¹⁰⁹ Einstiegsqualifizierung nach § 54 a SGB III, Eingliederungszuschuss nach §§ 88 ff. SGB III, WeGebAU nach §§ 81 ff. und § 131 a SGB III, Ausbildungszuschuss oder Meister-BAföG oder in Berlin auch durch den Landeszuschuss für Kleine und mittelständische Unternehmen: <http://landeszuschuss-kmu.de/>; aufgerufen am 28.9.2017.

10 Literatur

- ArbeitGestalten GmbH** (Hrsg.)(2016): Branchenreport Gebäudereinigung. Report erarbeitet im Rahmen des Projektes Joboption Berlin, gefördert von der Senatsverwaltung Arbeit, Integration und Frauen. Berlin.
- ArbeitGestalten GmbH** (Hrsg.) (2016): Warum Minijob? Mach mehr draus! Informationen für Betriebsräte zu Handlungsmöglichkeiten beim Einsatz von Minijobbeschäftigten. Broschüre des Berliner Modellprojektes „Joboption Berlin“, gefördert von der Berliner Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen. 2016. Berlin.
- Arens-Azevêdo, U., Tecklenburg, M.** (2012): Beurteilung der Kosten- und Preisstrukturen für das Bundesland Berlin unter Berücksichtigung des Qualitätsstandards in der Schulverpflegung. Untersuchung der Hochschule für angewandte Wissenschaften Hamburg im Auftrag der Berliner Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft Berlin.
- Becker, G., Schmitz, J.** (2016): Atypische Beschäftigung in Deutschland. Expertise für die Kommission „Arbeit der Zukunft“. Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.). Düsseldorf.
- Becker, L.** (2017): Besseres Essen aus der Computerküche. In: Freie Presse online (18.07.2017). <https://www.freiepresse.de/WIRTSCHAFT/WIRTSCHAFT-REGIONAL/Besseres-Essen-aus-der-Computer-Kueche-artikel9954325.php>; aufgerufen am 22.8.2017.
- Berliner Sparkasse** (Hrsg.)(2017): Konjunktur Berlin. Berlin.
- Bosch, G., Weinkopf, C.** (IAQ)(2011): Arbeitsverhältnisse im Dienstleistungssektor. In: WSI-Mitteilungen 09/2011, S. 439–446. Düsseldorf.
- Bott, P., Braun, U., Helmrich, R., Leppelmeier, I., Lewalder, A., Maier, T., Weller, S.** (2014): Qualifikationsstruktur und Erwerbstätigkeit im Gastgewerbe. In: Wissenschaftliche Diskussionspapiere, Heft 150, Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.). Bonn.
- Braun, E.** (2006): Ich krieg's jetzt wieder richtig gut gehoben. In: akzente 2006/3. Berufsgenossenschaft Nahrungsmittel und Gaststätten (BGN)(Hrsg.). Mannheim. Seite 17.
- Bünemann, D, Stöver, B.** (2015): Gastronomie – gepflegt oder auf die Hand. Update 2015. In: gws-Themenreport 15/4, Gesellschaft für Wirtschaftliche Strukturforshung mbH (Hrsg.). Osnabrück.
- Bundesagentur für Arbeit** (Hrsg.)(2017): Länderrreport über Beschäftigte (Quartalszahlen). Nürnberg.
- Bundesagentur für Arbeit** (Hrsg.) (2017): Leiharbeiter und Verleihbetriebe. Nürnberg.
- Bundesinstitut für Berufliche Bildung** (Hrsg.) (2015): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2015. Bonn.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung** (Hrsg.)(2017): Berufsbildungsbericht der Bundesregierung 2017. Rostock.
- Buchhorn, G., Papst, K.** (2016): Gemeinsame Qualität gestalten – die Initiative „Ausbildung mit Qualität“ des DEHOGA Berlin. In Schröder, F. (Hrsg.) (2016): Unternehmensstrategie Ausbildung. Bielefeld.
- Brenke, K., Beznoska, M.** (DIW) (2016): Solo-Selbstständige in Deutschland – Strukturen und Erwerbsverläufe. Forschungsbericht 465 des Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Berlin.
- Conen, W., Schippers, J., Schulze Buschoff, K.** (2016): Soloselbstständigkeit – zwischen Freiheit und Unsicherheit. Working Paper Nr. 2016 des Wirtschafts- und sozialwissenschaftlichen Instituts der Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf.
- Das Abgeordnetenhaus von Berlin** (2017): Versorgung mit Schülern in Berlin. Drucksache 18/10335. Berlin. Anlage 1 zu Frage 1 und 2.
- Das INTERORGA GV-Barometer** (2017): Das Innovations- und Investitionsklima in der Gemeinschaftsverpflegung. Vortrag auf der INTERORGA Hamburg am 12.01.2017. http://www.internorga.com/fileadmin/internorga/2017/pdf/in17_gv-barometer.pdf; aufgerufen am 14.7.2017.
- DEHOGA-Bundesverband** (Hrsg.)(2010): 10-Punkte-Maßnahmeplan zur Fach- und Arbeitskräftesicherung. Berlin.
- DEHOGA Bundesverband** (Hrsg.)(2016): Gemeinschaftsgastronomie in Deutschland. Berlin.
- DEHOGA-Bundesverband** (Hrsg.)(2017): Wahlcheck Bundestagswahl 2017. Was Gastronomie und Hotellerie von der Politik erwarten. Berlin.

Deutsche Gesellschaft für Ernährung e.V. (DGE) (Hrsg.)(2015): DGE-Qualitätsstandard für die Schulverpflegung. 4. Auflage. Bonn.

Deutscher Industrie- und Handelskammertag (Hrsg.)(2016): Ausbildung 2016. Ergebnisse einer DIHK-Online-Unternehmensbefragung. Berlin-Brüssel.

Deutscher Bundestag (2012): Arbeits- und Ausbildungsbedingungen im Hotel- und Gaststättengewerbe. Drucksache 17/9320. Berlin.

Deutscher Bundestag (2014): Befristung von Arbeitsverträgen. Drucksache 18/1029. Berlin.

Deutscher Bundestag (2014): Aktuelle Daten zu befristeter Beschäftigung. Drucksache 18/11981. Berlin.

Deutscher Bundestag (2016): Niedriglöhne in der Bundesrepublik Deutschland. Drucksache 18/10582. Berlin.

DGB-Jugend Berlin Brandenburg (2017): Gastronomiereport 2017. Berlin.

Dunst, C. (Wert.Arbeit GmbH) (2011): Arbeitsqualität im Gastgewerbe – auf dem Weg zur dauerhaften Beschäftigungsfähigkeit? Wert. Arbeit – Gesellschaft für Arbeit, Chancengleichheit und Innovation mbH Berlin (Hrsg.).

Ellguth, P., Kohaut, S. (2017): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2016. In: WSI-Mitteilungen 4/2017. Hans-Böckler-Stiftung. (Hrsg.). Düsseldorf.

GIRA foodservice (2013): Multi-client-study. Key Facts & Figures on the German Foodservice Market.

gv-praxis (2016): Top 30 Cateringunternehmen melden 5,1 Prozent Erlösplus. <http://www.dfv.de/presse/aktuellemitteilungen/Top-30-Cateringunternehmen-melden-51-Prozent-Erloesplus-2874>; aufgerufen am 18.10.2017.

Haack, M., Häring, A., von Münchhausen, S. (2017): Nachhaltigkeitskriterien in der öffentlichen Beschaffung von Verpflegungsdienstleistungen. Power Point Präsentation zur Studie der Hochschule für nachhaltige Entwicklung Eberswalde. http://forschungspreis-bio-lebensmittel.de/wp-content/uploads/2017/06/FoBiLe_Poster_Michaela_Haak_2017.pdf

Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.)(2016): Der Preiskampf geht auf unsere Kosten. Düsseldorf.

Hofstetter, M. (2015): Contract Catering. München.

Horlacher, F. (2015): Eating out of home als Professionalisierungszone – (De-)Qualifizierungstendenzen im Gastgewerbe. In: bwp@Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online, Ausgabe 29, S. 1–14.

Kalina, T., Weinkopf, C. (2009): Niedriglohnbeschäftigung 2007 weiter gestiegen – zunehmende Bedeutung von Niedrigstlöhnen. In: IAQ-Report 5/2009. Institut Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen (Hrsg.). Essen.

Kreutz, J. (2012): Verpflegungssysteme in der Gemeinschaftsverpflegung – Eine Übersicht. In: Fokus Verpflegungsmanagement. D&I 4/2012, Verband der Diätassistenten – Deutscher Bundesverband e.V. (VDD)(Hrsg.). Essen.

Lugert, V. (2017): Die Irren mit dem Messer: Mein Leben in den Küchen der Haute Cuisine. München.

Maak, K., Haves, J., Homann, B., Schmid, K. (2012): Die Zukunft des Gastgewerbes. Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.). Düsseldorf.

Mevis, D. (2017): Warum Caterer für Krankenhäuser immer wichtiger werden. In: KMA-Online <https://www.kma-online.de/aktuelles/management/detail/warum-caterer-fuer-krankenhaeuser-immer-wichtiger-werden-a-33850>; aufgerufen am 18.10.2017.

Minijob gleich Frauensache? Schriftenreihe erarbeitet im Rahmen des Projektes Joboption Berlin, gefördert von der Berliner Senatsverwaltung Arbeit, Integration und Frauen. 4/2014. Berlin.

Partmann, C. (2013): Die Neuordnung des schulischen Mittagessens. Berliner Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft (Hrsg.). Berlin.

Puls, G. (2017): Wohnung muss sein. In: Allgemeine Hotel- und Gastronomie-Zeitung Nr. 36. Berlin. S. 8.

Pusch, T., Seifert, H. (WSI) (2017): Mindestlohngesetz. Policy Brief Nr. 9, 1/2017: Wirtschafts- und sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf.

Roehl, R., Strassner, C. (2012): Sektorenanalyse Außer-Haus-Markt Schwerpunkt Gemeinschaftsverpflegung. In: Schriftenreihe des Projektes Nachhaltigkeitsorientiertes Rahmencurriculum für die Ernährungs- und Hauswirtschaftsberufe, Band 2, Fachhochschule Münster (Hrsg.).

Schmiederer, S. (BAuA) (2017): Junge Beschäftigte in Bäckerei-, Gastronomie- und Hotellerieberufen in Deutschland. In: baua: Fokus. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.). Dortmund.

Schulz, M. (2014): Die Küche bleibt kalt. Märkische Allgemeine Online (20.1.2014) <http://www.maz-online.de/Lokales/Teltow-Flaeming/Die-Lehrkueche-bleibt-kalt>; aufgerufen am 24.7.2017.

Schulze Buschoff, K., Conen, W., Schippers, J. (WSI) (2017): Solo-Selbstständigkeit – eine prekäre Beschäftigungsform? In: WSI-Mitteilungen. Wirtschafts- und sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.). Düsseldorf. S. 54–61.

Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen (Hrsg.): Als Arbeitnehmer/in tätig trotz Gewerbeanmeldung Selbstständigkeit nur zum Schein Ursachen – Rechtsfolgen – Beratungsmöglichkeiten. Informationsblatt. Berlin. ohne Jahresangabe.

Soziale und ökologische Beschaffung jetzt! Vorschlag des CorA-Netzwerks für einen „Aktionsplan sozial-ökologische öffentliche Auftragsvergabe“ in Deutschland. Netzwerk Unternehmensverantwortung CorA (Hrsg.). Münster.

Steinel, M., Müller A. (2006): Personalbestand und Personalbedarf in Gemeinschaftsverpflegungseinrichtungen. Forschungsbericht herausgegeben von der Hochschule Anhalt (FH). Bernburg.





Das Modellprojekt *Joboption Berlin* wird aus Mitteln der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales gefördert.

Senatsverwaltung
für Integration, Arbeit
und Soziales



In Kooperation

