

Serhat Yalçın und Natalie Hubenthal

# Soziale Repräsentationen und migrantische Deutungen der Arbeit in der Gastronomie

## Zusammenfassung

Durch Migration geprägte Arbeitsfelder bieten Migrant:innen einfachen Zugang zu Beschäftigung, unterscheiden sich aber als *Ankunftsarbeit* von traditionell berufsfachlich organisierten Arbeitsmarktberreichen. Der Beitrag geht am Beispiel der Gastronomie der Frage nach, wie Zugezogene ihre Ankunftsarbeit deuten. Mit Rückgriff auf das Konzept der sozialen Repräsentation werden folgende migrantisch-subjektive Deutungen vorgestellt: Die Gastronomie wird zwar als ein *Ort des Einstiegs* in den Arbeitsmarkt gedeutet. Vor dem Hintergrund der jeweiligen Erwerbsbiografie und beruflichen Aspiration aber ergeben sich zwei konfligierende soziale Repräsentationen, in denen die Gastronomie ganz unterschiedlich – nämlich entweder als *nicht-beruflicher Ort des Umstiegs* oder als *beruflicher Ort des Aufstiegs* – gedeutet wird.

## Schlagwörter

Migration, Arbeit, Ankunftsarbeit, Beruf, Gastronomie, soziale Repräsentationen

## Social Representations and Migrants' Interpretations of Work in the Catering Industry

### Abstract

Fields of work characterised by migration provide migrants easy access to employment but differ as *arrival labour* from labour market sectors traditionally organised by professional requirements. Taking the catering industry as

---

Dr. Serhat Yalçın, Institut für Berufsbildung, Universität Kassel  
Dr. Natalie Hubenthal, Institut für Berufsbildung, Universität Kassel

a case, the article explores the question how migrants interpret arrival labour and presents, by resorting to the concept of social representation, interpretations from the subjective perspective of migrants: As a *field of entrance* the employment in the catering industry is interpreted as a suitable field to access the world of employment. But based on their respective history of employment and professional aspiration migrants further develop two conflicting social representations in which the employment is interpreted entirely different, namely: either as a *non-professional field of changeover* or as a *professional field of advancement*.

### Keywords

Migration, labour, arrival labour, profession, catering and food services, social representations

\* \* \* \* \*

## 1 Einleitung: Migration und Ankunftsarbeit

Migrationsbewegungen führen zu transkulturell geprägten Arbeitsmarktbereichen.<sup>1</sup> Hierüber suchen nicht selten Migrant:innen, die im Verlauf des Migrationsprozesses Brüche in ihrer Erwerbsbiografie und Nachteile hinsichtlich der Einsetzbarkeit von Kompetenzen hinnehmen müssen (vgl. hierzu Brücker et al. 2020; Han 2016; Henkelmann 2012; Krings 2020), ihren Weg in die Ankunfts-gesellschaft. Aufgrund des hohen Anteils migrantischer Beschäftigter werden diese Arbeitsmarkt-bereiche u.a. auch als »immigrant niche« beschrieben (Friberg und Midtbøen 2019; Tringvold und Fagertun 2020).

In Anlehnung an Saunders' (2013) Konzept der *Ankunftsstadt* (»Arrival City«) kann die Arbeit in solchen migrantisch geprägten Arbeitsmarkt-bereichen auch als *Ankunftsarbeit* bezeichnet werden. Arbeitskultur und -organisation im Feld der Ankunftsarbeit können Migrant:innen selbst prägen, z.B. wenn sie Unternehmen gegründet haben oder in Positionen eines Unternehmens tätig sind, in denen sie als Vorgesetzte Personal einstellen und führen.

---

<sup>1</sup> Dieser Beitrag ist im Rahmen des Forschungsprojekts »Arbeitsfelder der Ankunft« unter der Projektleitung von Prof. Dr. Ute Clement und Dr. Juliane Dieterich entstanden. Das Forschungsprojekt wurde unter Betreuung von Dr. Michaela Kuhnhenne von der Hans-Böckler-Stiftung gefördert und durch einen Projektbeirat begleitet (Projekt-nummer 2018-886-5). Wir bedanken uns für die Projektleitung und die Betreuung und Begleitung durch die Hans-Böckler-Stiftung. Auch danken wir den anonymen Gutachter:innen sowie den Herausgeber:innen für die wertvollen Kommentare zu einer früheren Version des Texts.

Die kulturellen Codes – Kutzner (2012, S. 208) spricht von »Milieutraditionen« –, mithilfe derer Einstellung, Kompetenzentwicklung und Aufstieg im Feld der Ankunftsarbeit verhandelt werden, unterscheiden sich von denen in traditionellen, berufsfachlich organisierten Arbeitsmarktberreichen.<sup>2</sup> So spielen z.B. für die Ankunftsarbeit zuvor erworbene und zertifizierte Qualifikationen keine entscheidende Rolle im Zusammenhang mit Einstellung, Aufgabenprofil und innerbetrieblichem Aufstieg. Außerdem unterscheiden sich Partizipationsformen und Rollenidentifikation in der Ankunftsarbeit deutlich von traditionellen berufsfachlichen Segmenten nicht-akademischer Arbeit (vgl. Schuleri-Hartje et al. 2005; Leicht und Leiß 2006). Auch entsteht Ankunftsarbeit weitgehend ohne das Zutun staatlicher Integrationsmaßnahmen und bietet Migrant:innen mittelfristig Optionen ökonomischer und sozialer Teilhabe (vgl. Schuleri-Hartje et al. 2005). Sie birgt aber auch Risiken, z.B. hinsichtlich unterwertiger oder informaler Beschäftigung und beschränkter Aufstiegsperspektiven im Sinne eines »mobility traps« (Portes und Yiu 2013, S. 3).

Die Gastronomie ist eine Branche, in der häufig Ankunftsarbeit geleistet wird. »Fremdes Essen« (Möhring 2012) aufgrund der Bedeutung der migrantischen Gastronomie sowie die Beschäftigung von Migrant:innen bilden wichtige Merkmale der Gastronomielandschaft in Deutschland (Acar 2011; Beerheide et al. 2018a; Leicht und Werner 2013; Möhring 2011, 2012). Zwar kann die Gastronomie als Arbeitsfeld nicht als unerforscht gelten: Diverse Aspekte der Beschäftigung dort, wie z.B. Arbeitsbedingungen, Qualifikationen sowie berufliche Perspektiven vor dem Hintergrund der jeweiligen (zum Teil unterbrochenen) Erwerbsbiografien, sind tiefgreifend untersucht worden (siehe z.B. Beerheide et al. 2018a), wobei sich immer wieder Hinweise auf die Bedeutung migrantischer Beschäftigung finden (Beerheide et al. 2018a, b; Schlotte-Sauter et al. 2018).

Die subjektiven Sichtweisen migrantischer Beschäftigter auf die Arbeit in der Gastronomie blieben aber bislang größtenteils unbeleuchtet. Ziel dieses Beitrags ist es, mithilfe eines explorativen Ansatzes ein Verständnis von der migrantisch-subjektiven Deutung der Arbeit in der Gastronomie zu entwickeln, indem danach gefragt wird, was Migrant:innen mit ihrer Beschäftigung in der Gastronomie verbinden und ob, wie und warum sie diese unter-

---

<sup>2</sup> Die historisch gewachsenen Charakteristika beruflicher Erwerbsregulierung in Deutschland sind vielfach beschrieben worden (z.B. Clement 1999, Fürstenberg 2000; Georg und Sattel 1995, Lipsmeier 1998) unter Hinweis u.a. auf die folgenden Merkmale traditioneller berufsfachlicher Arbeitsmärkte: die nicht-akademische Ausbildung in Betrieb und Schule, die Existenz eines betriebsübergreifenden berufsfachlichen Arbeitsmarkts sowie die im Regelfall auf der Grundlage von Berufsabschlüssen erfolgende Einstellung und Karriereentwicklung.

schiedlich erleben und deuten. Hierfür wird auf das theoretische Konzept der sozialen Repräsentation (Moscovici 1988, 2001, 2008) zurückgegriffen, mittels dessen subjektive Bilder, Vorstellungen, Ideen und Gedanken erfasst sowie Erklärungen für bestimmte Deutungsmuster entwickelt werden können. Basierend auf qualitativen Interviews mit migrierten Beschäftigten in der Gastronomie werden im Beitrag die sozialen Repräsentationen von Gastronomiearbeit als *Ort des Einstiegs*, als *nicht-beruflicher Ort des Umstiegs* und als *beruflicher Ort des Aufstiegs* sowie die Struktur, Elemente und Funktionen dieser sozialen Repräsentationen dargestellt und detailliert besprochen. Im Folgenden sollen aber zunächst das Arbeitsfeld Gastgewerbe sowie die theoretische Fundierung und die methodischen Grundlagen des Beitrags näher beschrieben werden.

## 2 Das Gastgewerbe als Arbeitsfeld

Das Gastgewerbe in Deutschland ist durch kleinbetriebliche Strukturen, viele Betriebsneugründungen und zugleich zahlreiche Betriebsschließungen geprägt (DEHOGA 2022). Es gehört mit mehr als 1,7 Millionen Mitarbeitenden zu den personalintensivsten Branchen in Deutschland (Bundesagentur für Arbeit 2022; Statistisches Bundesamt 2022c). Als einschneidend erwies sich die Corona-Pandemie, weil das Gastgewerbe von den eingeführten Maßnahmen zur Kontaktreduzierung stark betroffen war und deswegen Umsatzverluste und zahlreiche Betriebsschließungen verzeichnete (Statistisches Bundesamt 2022a). Infolge von Kurzarbeit, Beurlaubungen und Entlassungen ging während der Pandemie auch die Zahl der Beschäftigten zurück (DEHOGA 2022; Statistisches Bundesamt 2022b).

Die Beschäftigungssituation im Gastgewerbe ist gekennzeichnet durch häufig atypische Beschäftigungsverhältnisse (Bundesagentur für Arbeit 2022; Schlote-Sautter et al. 2018; Statistisches Bundesamt 2021) sowie von »einem erhöhten Risiko für Schwarzarbeit und illegale Beschäftigung« (Maack et al. 2013, S. 103). Außerdem stellt es »die Branche mit dem höchsten Niedriglohnanteil« in Deutschland dar (Statistisches Bundesamt 2017, S. 10). Die Arbeitsbedingungen sind gekennzeichnet durch hohe Arbeitsbelastung, entgrenzte Arbeitszeiten sowie Überstunden (Goedicke und Beerheide 2018; Krüger und Guhleemann 2018; Schlote-Sautter et al. 2018).

Die Beschäftigungssituation im Gastgewerbe weist drei wesentliche Merkmale auf. *Erstens* unterliegt die Branche einer hohen Personalfluktuation, was Personalmangel und Personalbindung zu ihren Kernproblemen macht (DIHK 2018; Goedicke und Beerheide 2018; Maack et al. 2013). *Zweitens* ist die Branche geprägt durch ein niedriges Qualifikationsniveau der Beschäftigten. Zwar stieg die Anzahl der Auszubildenden seit Anfang der

1990er Jahre fast kontinuierlich an und erreichte etwa Mitte der 2000er Jahre ihren Höchststand, ist seitdem jedoch rückläufig. 2021 betrug die Anzahl der Auszubildenden 41.479 (DEHOGA 2022). Hinsichtlich der Ausbildungsquote gehört das Gastgewerbe zu denjenigen »Wirtschaftszweigen, die einen generell negativen Trend aufwiesen« (BIBB 2021, S. 193). Viele Ausbildungsplätze bleiben unbesetzt und begonnene Ausbildungen werden vermehrt abgebrochen (Beerheide et al. 2018b; Leber und Schwengler 2021; Maack et al. 2013), vor allem auch aufgrund der schwierigen Arbeitsbedingungen und Belastungen, aber auch wegen des Einsatzes von Auszubildenden als günstige Arbeitskräfte (Guhleemann 2011; Maack et al. 2013). Die Vertragslösungsquote liegt je nach Ausbildungsberuf zwischen 41,8% (Fachkraft im Gastgewerbe) und 47,2% (Restaurantfachmann/-frau) (BMBF 2021; BIBB 2021). Insgesamt ist in der Branche der Anteil der Beschäftigten ohne berufliche Bildung hoch (Goedicke und Beerheide 2018; Statistisches Bundesamt 2017). Weil ein Berufszertifikat keine zwingende Voraussetzung für die Aufnahme einer Beschäftigung bildet, bietet die Branche Personen ohne berufliche Bildung und/oder ohne anerkannte Zertifikate ein mögliches Beschäftigungsfeld (vgl. hierzu Bahl 2018; Goedicke und Beerheide 2018; Staab 2014).

*Drittens* schließlich bildet der hohe Anteil migrantischer Beschäftigter ein wichtiges Merkmal der Branche (Bundesagentur für Arbeit 2019; DEHOGA 2018; Schlote-Sautter et al. 2018). In den Jahren 2019–2021 stellten Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit durchschnittlich 35% der Beschäftigten. Im Vergleich zur Gesamtwirtschaft, wo er im selben Zeitraum bei durchschnittlich 12,9% lag, war damit der Anteil der Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit im Gastgewerbe fast drei Mal so hoch (DEHOGA 2019, 2020, 2022).<sup>3</sup> Für die Unternehmen bilden migrantische Beschäftigte eine Gruppe, auf die angesichts schwieriger Personalsituation und hoher Personalfuktuation zurückgegriffen werden kann (Beerheide et al. 2018b). Für migrantische Beschäftigte wird die Branche als ein attraktives Arbeitsfeld beschrieben, weil sie in der Regel einen »niederschweligen Einstieg« ermöglicht (Mojescik 2022, S. 38). Wie aber deuten Migrant:innen ihre Arbeit in der Gastronomie?

### 3 Theoretischer Ansatz: Soziale Repräsentationen

Um die migrantisch-subjektive Deutung der Arbeit in der Gastronomie zu erfassen, bietet das theoretische Konzept der sozialen Repräsentation (Moscovici 1988, 2001, 2008) einen möglichen Ansatz. Durch dieses Konzept sol-

---

<sup>3</sup> Diesbezügliche Statistiken berücksichtigen nur Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit, sodass nicht alle Personen mit einer Migrationsgeschichte einbezogen sind.

len die Beziehungen und Wechselwirkungen zwischen Subjekt und Welt erfasst und besser verstanden werden. Immer dann, wenn Menschen im Alltag unterschiedlichen Situationen ausgesetzt sind, einen bestimmten Standpunkt einnehmen und auf bestimmte Handlungsoptionen zurückgreifen, kommen soziale Repräsentationen als »mediators« (Moscovici 2001, S. 61) ins Spiel. Sie vermitteln zwischen Subjekt und Welt, indem sie einen »space in-between« (Bauer und Gaskell 1999, S. 167) bilden, durch den Subjekte, Objekte und Handlungen miteinander verknüpft werden.

Soziale Repräsentationen entstehen zunächst aus dem Bedürfnis der Subjekte heraus, ein Verständnis von der konkreten Welt zu entwickeln (Moscovici 2001, 2008). Sie scheinen damit »Theorien« zu gleichen, »which order around a theme [...] a series of propositions which enable things or persons to be classified, their characters described, their feelings and actions to be explained« (Moscovici 2001, S. 152). Als »*sui generis* ›theories‹ or ›collective sciences‹ to be used for the interpretation and shaping of the real« (Moscovici 2008, S. 10; Hervorhebung im Original) tragen sie dazu bei, eine Ordnung zu schaffen, welche die Subjekte in die Lage versetzt, sich in ihrer materiellen und sozialen Welt zu orientieren und sie zu meistern.

Soziale Repräsentationen haben ihre eigene Logik und Sprache, ermöglichen die Kommunikation unter den Mitgliedern einer Gemeinschaft und basieren auf vermitteltem Wissen und eigenen Erfahrungen (Moscovici 1994, 2008). Sie besitzen einen bestimmten »figurative kernel«, mithilfe dessen Konzepte und Bilder miteinander verknüpft und »themata« definiert werden, denen eine Schlüsselfunktion bei Interpretationen in einem bestimmten Feld zukommt (Moscovici 2001, S. 156–183). Als eine bestimmte Wissensform erfüllen sie eine *Wissensfunktion*, die Subjekte in die Lage versetzt, ein Verständnis von der Welt zu entwickeln. Es handelt sich dabei keineswegs um objektives Wissen, sondern um ein Wissen, das im Verhältnis zu den eigenen Erfahrungen, Ideen, Werten, Vorstellungen und Interessen steht. Soziale Repräsentationen sind kein Abbild der objektiven Realität, sondern ein interpretatives System, um die Welt zu verstehen (Moscovici 2001, 2008). Während mit ihrer *Identitätsfunktion* Individuen und soziale Gruppen in einem sozialen Feld verortet und die Entwicklung einer sozialen Identität ermöglicht wird, werden mit der *Orientierungsfunktion* einer sozialen Repräsentation Verhaltensweisen und Praktiken angeleitet (Moscovici 2001, 2008; Schützeichel 2018).

Da aber soziale Repräsentationen »dynamische Entitäten« sind (Schützeichel 2018, S. 452), können mehrere soziale Repräsentationen nebeneinander existieren, die z.B. einer sozialen Gruppe oder einem Objekt zugeschrieben werden. Auch innerhalb einer sozialen Gruppe sind diverse, sich bisweilen entgegensetzende soziale Repräsentationen möglich (Moscovici

1988, 2001, 2008). Als »dynamische Entitäten« sind sie auch Veränderungen ausgesetzt, die mit entsprechenden inhaltlichen Verschiebungen einhergehen können.

Im Hinblick auf die Frage nach der migrantisch-subjektiven Deutung der Arbeit in der Gastronomie sind es vor allem die Verknüpfung von Subjekt und Welt sowie die der sozialen Repräsentation zugeschriebene Struktur und Funktion, die dem Konzept Relevanz verleihen. Mit Rückgriff auf dieses theoretische Konzept ist es möglich, sich über eine beschreibende Darstellung hinaus der Struktur, Organisation und Funktion subjektiver Deutungen anzunähern. Die Exploration sozialer Repräsentationen kann Erkenntnisse dazu liefern, was migrantische Beschäftigte aus ihrer Perspektive über die Gastronomiearbeit wissen und denken, ob und warum sie eine spezifische Form des Wissens und eine spezifische Vorstellung über ihre Arbeit besitzen und inwiefern bestimmte soziale Repräsentationen auch Orientierungen und Handlungsanweisungen für migrantische Beschäftigte implizieren.

#### 4 Methodisches Vorgehen: Datenerhebung und Datenauswertung

Um die sozialen Repräsentationen mit Bezug auf ihre Arbeit in der Gastronomie zu erfassen, wurden Interviews mit migrantischen Beschäftigten durchgeführt. Entsprechend einem explorativen Ansatz wurden keine Kriterien hinsichtlich der Herkunftsregionen, der Beschäftigung in einem bestimmten Segment der Gastronomie oder der in der Gastronomie konkret ausgeübten Tätigkeiten festgelegt. Der Feldzugang gestaltete sich schwierig, weil viele der angefragten Personen nicht an einem Interview teilnehmen wollten. Neben Misstrauen spielten auch Ängste eine Rolle. Insbesondere mögliche Nachteile hinsichtlich des Aufenthaltsstatus und der Weiterbeschäftigung waren dabei zentral. Eine weitere Schwierigkeit bildete die Corona-Pandemie, die während der Feldphase ausbrach. Sowohl die damit einhergehenden Schließungen als auch die Kontaktbeschränkungen brachten die Feldforschung zeitweilig zum Stillstand.

Insgesamt wurden von Dezember 2019 bis Februar 2021 mit 17 Personen leitfadengestützte Interviews durchgeführt, davon zehn Interviews mit Beschäftigten und sieben Interviews mit Schlüsselpersonen in Gastronomiebetrieben (Betriebsinhabende), im Branchenverband (DEHOGA) und in der Gewerkschaft (NGG). Die Interviews wurden in deutscher, englischer, türkischer und arabischer Sprache durchgeführt. Mit einer Ausnahme – weil vom Teilnehmer nicht gewünscht – wurden alle Interviews nach Einholung der Einverständniserklärung aufgezeichnet. Der Leitfaden für die Interviews enthielt neben Fragen zur Migrations- und Erwerbsbiografie auch solche zu

Rekrutierung, Beschäftigung, Hierarchie, Kompetenzen und Qualifikationen in der Gastronomie.

Da der Schwerpunkt in diesem Beitrag auf migrantisch-subjektiven Deutungen liegt, werden nur die Ergebnisse der Interviews mit den migrantischen Beschäftigten berücksichtigt. Mit einer Ausnahme sind alle Teilnehmer:innen männlich. Das Durchschnittsalter lag bei 31 Jahren. Der Großteil von ihnen kommt aus der Türkei und aus Syrien, die anderen Teilnehmer:innen verteilen sich auf die Herkunftsländer Nigeria, Gambia, Afghanistan, Mexiko und Serbien. Die Aufenthaltsdauer der Teilnehmer:innen in Deutschland zum Zeitpunkt des Interviews betrug im Durchschnitt fünf Jahre. Ihre vorausgegangenen Berufserfahrungen variieren und vier der Teilnehmer:innen hatten in ihrem Herkunftsland bereits Erfahrungen im Bereich Gastronomie gesammelt. Die Hälfte der Teilnehmer:innen hatte eine Vollzeitstelle. Vier hatten eine Teilzeit- bzw. Minijob-Stelle und ein Teilnehmer war zum Zeitpunkt des Interviews Auszubildender. Ein Teilnehmer war informell beschäftigt, zwei befanden sich in einem semi-informellen Beschäftigungsverhältnis, bei dem die formale Arbeitszeit der Teilzeitbeschäftigung bzw. der Minijob-Stelle mit einem darüber hinausgehenden Stundenumfang kombiniert war, der informell erbracht und entlohnt wurde. Zwei Teilnehmer:innen waren im Bereich Systemgastronomie und ein Teilnehmer in einem Restaurant mit einem deutschen Betriebsinhaber beschäftigt. Die restlichen Teilnehmer:innen arbeiteten in von migrantischen Betriebsinhabenden geführten Cafés und Restaurants.

Die Interviews wurden transkribiert<sup>4</sup> und für die Auswertung wurde ein Analyserahmen erstellt und genutzt, der u.a. auch Kategorien zur Erwerbsregulierung nach Pries (2010) beinhaltet, wie z.B. Beschäftigungsverhältnisse, Arbeitsbedingungen, Arbeitsaufgaben, Hierarchie und Aufstieg sowie Qualifikationen, Kompetenzen und Ausbildung. Angelehnt an Witzel und Reiter (2012) erfolgte dann die Erstellung einer ausführlichen Fallbeschreibung mit Falldarstellung und Fallanalyse für jedes Interview. Durch die ergänzende Datenauswertung mit Rückgriff auf die von Clarke (2005) entwickelte Situationsanalyse und die entsprechenden Mapping-Verfahren für qualitative Daten konnten die bedeutenden Elemente, die sich in der *Situation* befinden, und deren Zusammenhänge herausgearbeitet werden. Die im Folgenden vorgestellten sozialen Repräsentationen wurden anhand der *vertikalen*, also der fallbasierten Auswertung für jedes Interview und der darauffolgenden

---

<sup>4</sup> Die Transkripte der in türkischer oder arabischer Sprache durchgeführten Interviews wurden zusätzlich ins Deutsche übersetzt. Für diesen Beitrag wurden auch die Zitate aus in englischer Sprache durchgeführten Interviews ins Deutsche übersetzt.



*horizontalen*, also der fallübergreifenden Auswertung unter Berücksichtigung aller Interviews (Witzel und Reiter 2012), identifiziert.

## 5 Die gemeinsame soziale Repräsentation: Gastronomiearbeit als *Ort des Einstiegs*

In den Deutungen der migrantischen Beschäftigten besitzt die Gastronomie als Arbeitsfeld zunächst eine Reihe von Elementen, welche die Grundlage einer gemeinsamen sozialen Repräsentation von Gastronomiearbeit als *Ort des Einstiegs* bilden. Dem Gastronomiesektor wird eine bestimmte strukturelle Beschaffenheit zugeschrieben, anhand derer er als geeignetes Arbeitsfeld für Migrant:innen gedeutet wird. Zu dieser strukturellen Beschaffenheit zählt die *urbane Segregation des Gastronomiesektors mit migrantischen Betrieben*. Vor allem die Beschäftigung in migrantischen Gastronomiebetrieben wird als »einfacher für uns als Anfänger in Deutschland« (Faris, 23 J., m., Syrien) beschrieben, weil damit u.a. Sprachkenntnisse als Hindernis für die Aufnahme einer Beschäftigung wegfallen. Der *große Personalbedarf* in der Gastronomie ist ein weiteres bedeutendes Element der subjektiv vorgestellten strukturellen Beschaffenheit des Gastronomiesektors. Eine Beschäftigung in der Gastronomie, so die Vorstellung, »kann man immer finden« (Katarina, 27 J., w., Serbien), weil »alle [...] Personal [brauchen]« (Ahmet, 38 J., m., Türkei). Auch die *hohe Personalfuktuation* – dass es also alle »zwei, drei Monate [...] neue Mitarbeiter« gibt (Faris, 23 J., m., Syrien) – ist ein wesentliches Element. Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die Beschreibung der Gastronomie als *ein migrantisch geprägtes Arbeitsfeld*: »Ich kann sagen, dass es hauptsächlich Türken und Araber sind, die diese Arbeit machen« (Kemal, 41 J., m., Türkei). Explizit wird betont, dass »die Deutschen [...] diese Arbeit sowieso nicht [machen]« (Ahmet, 38 J., m., Türkei): »Also, in diesem Sektor kann man sowieso keine deutschen Beschäftigten find/, vor allem dort, wo Migranten beschäftigt werden, kann man keine Deutschen antreffen« (Ali, 27 J., m., Türkei).

Neben der der Gastronomie zugeschriebenen strukturellen Beschaffenheit und deren Elementen bildet der *informale und relativ einfache und schnelle Zugang zur Gastronomiearbeit* ein wichtiges Element dieser sozialen Repräsentation. Die Elaboration von Beschäftigungsmöglichkeiten »bei Gesprächen« (Kemal, 41 J., m., Türkei), die Begleitung von Bekannten und Freunden zum Kennenlernen oder die persönliche Vorstellung beim Gastronomiebetrieb mit den »Grüßen« und »Empfehlungen« (Ali, 27 J., m., Türkei) der sozialen Kontakte werden hier als zentraler Modus für den Zugang zur Gastronomiearbeit beschrieben. Gerade weil Arbeitssuche und -zugang in ein soziales Umfeld eingebettet und informal strukturiert sind, wird die Gastronomiearbeit,

zusammen mit der ihr zugeschriebenen strukturellen Beschaffenheit, in den subjektiven Vorstellungen zu einem passenden *Ort des Einstiegs*. Gastronomiewarbeit bildet in diesem Sinn explizit ein Arbeitsfeld, bei dem aufgrund der *fehlenden Einstiegsanforderungen für die Aufnahme einer Beschäftigung* der Zugang relativ einfach und schnell erfolgt.

Hierauf aufbauend bildet die Beschreibung der Beschäftigung in der Gastronomie als eine *Arbeit mit fehlenden Kompetenzanforderungen* ein weiteres Element. Die Arbeitsaufgaben, die »einfachen Sachen« (Kemal, 41 J., m., Türkei), die die Tätigkeit umfasst, werden als relativ schnell zu erlernende (Routine-)Tätigkeiten beschrieben: »aber nach zwei Monaten wusste ich alles« (Osaro, 25 J., m., Nigeria). Eine relativ kurze Einarbeitungszeit, ein kurzes Praktikum oder die Einarbeitung durch und die Beobachtung von Kolleg:innen gelten als ausreichend für die Aufnahme und Durchführung der Arbeitstätigkeiten. Vor allem praktisches, situatives sowie das Nach-und-Nach-Lernen werden als zentrale Merkmale des Arbeitsfelds benannt. Auch bildet der *begrenzte Kompetenzerwerb* ein wichtiges Element, weil die Arbeit in der Gastronomie als mit relativ ähnlichen und gleichbleibenden Anforderungen vorgestellt wird. Gastronomiewarbeit stelle »keine Kopfarbeit« dar, »man muss nicht viel denken« (Malik, 39 J., m., Syrien): »Also, da gibt es nicht/, nichts Technisches, das ist nicht Ingenieursarbeit« (Ahmet, 38 J., m., Türkei).

Schließlich ist auch die *fehlende Anforderung einer formalen Ausbildung* für den Zugang und für die Durchführung der Arbeit in der Gastronomie ein zentrales Element dieser sozialen Repräsentation. Indem die Gastronomiewarbeit als eine praxis- und erfahrungsbasierte Arbeit gelesen wird, wird eine formale Ausbildung in der Gastronomie als eine »Ausnahme« (Ali, 27 J., m., Türkei) beschrieben und ihre Relevanz für den Zugang zur und für die Durchführung der Gastronomiewarbeit hinterfragt: »[I]ch weiß nicht, was macht man eigentlich später mit der Ausbildung, was anders ist, als was wir jetzt machen« (Katarina, 27 J., w., Serbien).

Durch die soziale Repräsentation von Gastronomiewarbeit als *Ort des Einstiegs* und die ihr zugeschriebenen Elemente wird sie als ein Arbeitsfeld gedeutet, das einen einfachen und schnellen Einstieg in die Arbeitswelt ermöglicht. Über einen Einstieg hinaus verknüpfen aber migrantische Beschäftigte mit ihrer Beschäftigung in der Gastronomie auch konkrete berufliche Aspirationen. Je nachdem, worin sie bestehen und ob sie auf eine Beschäftigung in oder außerhalb der Gastronomie ausgerichtet sind, ergeben sich zwei je eigen strukturierte, sich in ihren jeweiligen Elementen erheblich unterscheidende und widersprechende soziale Repräsentationen. In diesen konfligierenden sozialen Repräsentationen wird die Gastronomiewarbeit entweder als ein *Ort des Umstiegs* oder als ein *Ort des Aufstiegs* gedeutet. Im Gegensatz zur sozia-

len Repräsentation von Gastronomiearbeit als *Ort des Einstiegs* sind diese beiden sozialen Repräsentationen deshalb *konfligierend*, weil in ihnen aufgrund der eigenen Erwerbsbiografie, der bereits gesammelten beruflichen Erfahrungen in oder außerhalb der Gastronomie und der jeweiligen subjektiven beruflichen Aspirationen unterschiedliche, sich zum Teil stark widersprechende Elemente in den Vordergrund gerückt werden. Anhand dieser sozialen Repräsentationen wird damit die Gastronomiearbeit auf ganz unterschiedliche Weise gedeutet.

## 6 Gastronomiearbeit als nicht-beruflicher *Ort des Umstiegs*

In der sozialen Repräsentation von Gastronomiearbeit als *Ort des Umstiegs* sind die beruflichen Aspirationen auf eine Beschäftigung außerhalb der Gastronomie ausgerichtet. Die Gastronomiearbeit bildet hier einen Ort, der über einen Einstieg hinaus auch als ein Sprungbrett für die *berufliche Positionierung außerhalb der Gastronomie* dient. Die berufliche Aspiration ist sehr stark auf eine qualifizierte Beschäftigung (im eigenen Beruf), eine Ausbildung, ein Studium oder auch auf eine Selbstständigkeit außerhalb der Gastronomiebranche ausgerichtet. Die »Leidenschaft« (Faris, 23 J., m., Syrien) für einen anderen Beruf ist damit die Grundlage, warum man »ungern in Gastronomie bleiben« möchte und die Gastronomiearbeit nicht als einen »Lieblingsjob« oder »Traumjob« betrachtet (Katarina, 27 J., w., Serbien). Vielmehr wird in den Vordergrund gerückt, dass »es nie auf der Agenda war, in einem Restaurant zu arbeiten« (Lamin, 23 J., m., Gambia), und dass man »gezwungenermaßen da gelandet« sei (Ali, 27 J., m., Türkei). Als *Ort des Umstiegs* stellt die Gastronomiearbeit nur »einen Schritt in Deutschland, ja etwas für die Zukunft« dar (Faris, 23 J., m., Syrien), dem aber weitere »Schritte« folgen sollen – und zwar »eine[n] ernste[n] Job haben und nicht in [einem] Café arbeiten« (Katarina, 27 J., w., Serbien). Mit der Wahrnehmung der Gastronomiearbeit als eine notwendig hinzunehmende, aber vorübergehende Phase in der Erwerbsbiografie ergeben sich spezifische Elemente, die der Gastronomiearbeit zugeschrieben werden und den konkreten Inhalt dieser sozialen Repräsentation ausmachen.

Essenzielle Elemente dieser sozialen Repräsentation sind, dass die *Gastronomie kein berufliches Feld* bildet, die *Gastronomiearbeit nicht als Beruf* gedeutet wird und mit der Beschäftigung in der Gastronomie *keine berufliche Identifikation* stattfindet. Zwar wird aus einer subjektiven Perspektive Wert auf Qualifizierung und Kompetenzen gelegt, diese aber nicht dem Feld der Gastronomie zugeschrieben. Es ist in dieser sozialen Repräsentation eine gewisse Kontinuität zentraler Elemente der sozialen Repräsentation von Gastronomiearbeit als *Ort des Einstiegs* festzumachen, so z.B. die Beschreibung der

Gastronomiearbeit als eine Arbeit mit fehlenden Kompetenzanforderungen, einem begrenzten Kompetenzerwerb und einer fehlenden Anforderung einer formalen Ausbildung. Während aber in der gemeinsamen sozialen Repräsentation als *Ort des Einstiegs* diese Elemente als ermöglichende Bedingungen für den Einstieg in die Gastronomiearbeit gedeutet werden, bilden sie im spezifischen Kontext der sozialen Repräsentationen von Gastronomiearbeit als *Ort des Umstiegs* Elemente, anhand derer der Gastronomiearbeit eine Beruflichkeit abgesprochen wird.

Auch die *fehlende Identifikation mit dem Gastronomiebetrieb* bildet ein zentrales Element, das sich in den der Beschäftigung zugeschriebenen Arbeitsbedingungen ausdrückt. Neben dem flexiblen und universalisierten Einsatz wird die Arbeit in der Gastronomie mit niedriger, ungleicher Entlohnung und unbezahlten Überstunden sowie mit schnellem und Arbeiten unter Druck in Zusammenhang gebracht. Auch werden der Gastronomie informelle Beschäftigungsverhältnisse zugeschrieben. Zwar wird dies auch als von einigen Beschäftigten bevorzugt beschrieben, »weil sie nicht die nötigen Papiere haben oder sich in dieser Bürokratie nicht auskennen. Viele [...] haben keine richtige Erlaubnis, um mit Papieren zu arbeiten. Sie benötigen auch oftmals dringend Geld« (Malik, 39 J., m., Syrien). Aber die informellen Beschäftigungsverhältnisse werden auch als eine Praxis der Betriebsinhabenden resümiert: »Also bei meinem Chef ist das gerade so, dass er sowas macht mit jedem Mitarbeiter« (Katarina, 27 J., w., Serbien).

Schließlich wird aus einer geschlechterspezifischen Perspektive die Gastronomie auch als Feld beschrieben, in dem vor allem Frauen sexistischen Praktiken ausgesetzt sein können:

»Also gibt viele Leute, die denken, dass jedes Mädchen, die in einem Café arbeitet, die ist so eine Frau, die jeder kann haben vielleicht sozusagen. [...] [D]as passiert auch oft, dass die Leute kommen und sagen, wie lange du arbeitest und was machst du nach der Arbeit« (Katarina, 27 J., w., Serbien).

Die beschriebene fehlende Identifikation mit dem Gastronomiebetrieb wird zudem von einer *subjektiven Distanzierung von den Arbeitgeber:innen* begleitet. Beziehungen zu Arbeitgeber:innen werden als durch *ungleiche Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse* charakterisiert dargelegt, weil migrantische Beschäftigte sich als auf eine Beschäftigung angewiesen betrachten und ihre Handlungsmöglichkeiten bei einer möglichen Konfrontation mit den Arbeitgeber:innen als begrenzt wahrnehmen: »Manchmal betrügen sie dich und du kannst nichts machen, sie sagen: ›Wenn du arbeiten willst, kannst du arbeiten, wenn nicht, dann kannst du gehen« (Lamin, 23 J., m., Gambia).

Die Beziehungen werden in diesem Kontext bisweilen auch als aus dem Herkunftsland weiterwirkende »feudale Beziehungen« beschrieben, in denen Beschäftigte eine »Befangenheit« gegenüber Arbeitgeber:innen empfinden:

»Es ist so, im Grunde werden hier feudale Beziehungen [...] weitergeführt. Zum Beispiel ist es bei ihnen so codiert, dass die Araber die Araber oder die Kurden die Kurden, die Türken die Türken unterstützen und sie in dem jeweiligen Betrieb auch diese Menschen beschäftigen. Aber es geht hier nicht nur darum zu helfen oder etwas Gutes zu machen, sondern es geht darüber hinaus darum, auch die Kunden mitzuberücksichtigen, die auch Türken, Araber oder Kurden sind, das heißt, die Beschäftigten werden gewissermaßen auch zu diesem Zweck ausgenutzt. Diejenigen auf der anderen Seite, die aufgrund der Schwierigkeiten dazu gezwungen sind, in diesem Sektor zu arbeiten, empfinden ihren Arbeitgebern gegenüber eine Befangenheit und sagen aufgrund der feudalen Beziehungen nichts und können damit leichter ausgebeutet werden. Ein Araber also beschäftigt zwar einen Araber, aber nicht aus Liebe zu der Nationalität, ganz im Gegenteil, weil er ihn mehr ausbeuten kann, weil er ihm weniger zahlen kann« (Ali, 27 J., m., Türkei).

Weil eine Beschäftigung in den Vorstellungen der migrantischen Beschäftigten einen wichtigen Anker darstellt, durch den die Ankunft in Deutschland realisiert werden kann, und insofern mit Erwartungen verknüpft ist, herrscht bei manchen Beschäftigten ein gewisser *Angstzustand*, über die erfahrenen Nachteile bzw. über die negativen Elemente der Gastronomiearbeit zu sprechen und bestimmte, für sie als nachteilig wahrgenommene Elemente der Gastronomiearbeit – wie z.B. die informelle Beschäftigung – zu kommunizieren. Aus diesem Angstzustand heraus folgen die *Hinnahme der Nachteile* der Beschäftigung in der Gastronomie und eine *Unterordnung unter die Arbeitgeber:innen*.

Bei der sozialen Repräsentation der Gastronomiearbeit als *Ort des Umstiegs* wird die Gastronomie vor dem erwerbsbiografischen Hintergrund als ein nicht-berufliches Feld gedeutet. Entsprechend sind die Beschreibungen gekennzeichnet durch eine fehlende berufliche Identifikation mit der Gastronomiearbeit und mit dem Gastronomiebetrieb. Begleitet sind diese Vorstellungen von einer subjektiven Distanzierung gegenüber den Arbeitgeber:innen. Die entsprechenden Handlungsmuster beschränken sich vor dem Hintergrund des Angstzustands der migrantischen Beschäftigten auf die Hinnahme der Nachteile der Beschäftigung in der Gastronomie und auf eine Unterordnung unter die Arbeitgeber:innen. Den Hintergrund dieser Handlungsmuster in dieser sozialen Repräsentation bildet die subjektive Vorstellung, dass die Gastronomiearbeit als *Ort des Umstiegs* einen möglichen Sprung in ein anderes Arbeitsfeld außerhalb der Gastronomie mit besseren Arbeitsbedingungen ermöglichen wird. Dieses imaginierte Arbeitsfeld wird als ein Feld beschrieben, das sich in den Vorstellungen durch eine formale Arbeitskultur, hohe Löhne, Rechtsansprüche, Disziplin und Ordnung sowie durch ein hohes Qualifikationsniveau auszeichnet. Deshalb sind migrantische Beschäftigte im Gegenzug für die Beschäftigungsmöglichkeit in der Gastronomie, die nicht nur mit finanziellen Erwartungen, sondern auch mit

der subjektiven Aspiration eines Umstiegs verknüpft ist, bereit, Nachteile hinzunehmen.

## 7 Gastronomiearbeit als beruflicher *Ort des Aufstiegs*

In der sozialen Repräsentation von Gastronomiearbeit als *Ort des Aufstiegs* sind die beruflichen Aspirationen auf einen Verbleib in der Gastronomie ausgerichtet. Die Gastronomie stellt nicht einen Ort dar, der verlassen werden, sondern einen Ort, bei dem eine *Verschiebung der beruflichen Positionierung in der Gastronomie* stattfinden soll. Die berufliche Aspiration ist sehr stark auf eine Selbstständigkeit in der Gastronomie, eine (informale) Leitungsposition innerhalb der Gastronomie oder auf die Beschäftigung in einem besseren/gehobenen Segment der Gastronomie ausgerichtet. Die gegenwärtige Beschäftigung wird als eine vorübergehende Phase der Absicherung bis zum vorgestellten Aufstieg betrachtet. Diese soziale Repräsentation ist vor allem bei der Gruppe der migrantischen Beschäftigten festzumachen, die entweder Erfahrungen mit einer Selbstständigkeit in der Gastronomie besitzen oder bereits berufliche Erfahrungen im Rahmen einer qualifizierten Beschäftigung und/oder Ausbildung in der Gastronomie gesammelt haben. Im Gegensatz zur sozialen Repräsentation der Gastronomiearbeit als *Ort des Umstiegs* zeichnen sich andere Elemente der Gastronomiearbeit ab, die den konkreten Inhalt der sozialen Repräsentation der Gastronomiearbeit als *Ort des Aufstiegs* ausmachen.

Ein wichtiges Element ist die Beschreibung der *Gastronomiearbeit als ein Beruf*, der erlernt werden sollte – und zwar im Rahmen formaler oder informaler Bildung/Ausbildung oder einer Selbstständigkeit. Die Gastronomiearbeit wird hier als ein Beruf gedeutet, den nicht jeder ausüben kann: »Also das Kochen ist eine Kunst, es ist wie ein Bild malen, es ist etwas, was nicht jeder machen kann. [...] Dieser Beruf ist nicht so einfach, wirklich, nicht so einfach« (Kemal, 41 J., m., Türkei). Hier werden die als notwendig erachtete »Erfahrung« in der Gastronomie, aber auch die Bedeutung der »Atmosphäre« und des »Service« (Alejandro, 38 J., m., Mexiko) im Gastronomiebetrieb in den Vordergrund gerückt. Großer Wert wird auf die (formale/informale) Ausbildung und deren Notwendigkeit gelegt, damit man die Arbeit »ordentlich« und »besser lernen« kann (Matin, 31 J., m., Afghanistan).

Gastronomiearbeit bildet aus dieser Perspektive ein Feld, bei dem Qualifizierung, also die Erlangung sowohl praktisch-theoretischer Grundlagen als auch eines Kontextwissens wichtig ist. Auch wird sie als eine Arbeit beschrieben, die nicht nur strukturiert und arbeitsteilig ist, sondern auch ganzheitliche Kenntnisse und Autonomie erfordert und damit eigentlich von qualifiziertem Personal durchgeführt werden sollte. Damit ergibt sich aus

dieser Perspektive eine subjektive Wertschätzung von Qualifizierung und der für die Gastronomiearbeit als *notwendig erachteten Kompetenzanforderungen* und des *Kompetenzerwerbs*. Die in der sozialen Repräsentation von Gastronomiearbeit als *Ort des Einstiegs* auftauchenden Elemente, nämlich deren Beschreibung als eine Arbeit mit fehlenden Kompetenzanforderungen, einem begrenzten Kompetenzerwerb und einem fehlenden Ausbildungserfordernis stellen hier einen negativen Aspekt dar und werden als »traurig« und als »eine wirklich zerstörende Situation« beschrieben (Kemal, 41 J., m., Türkei). In diesem Zusammenhang wird in der Gastronomie nicht nur dem Erwerb der »Sprache der Küche« (Alejandro, 38 J., m., Mexiko) und dem Besitz ganzheitlicher Kenntnisse und administrativer Kompetenzen ein hoher Stellenwert zugeschrieben, sondern auch dem kontinuierlichen Lernen im und für den Beruf.

Auch bildet in dieser sozialen Repräsentation die *hohe Identifikation mit dem Beruf* ein zentrales Element. Hier realisiert sich eine subjektive Wertlegung auf den beruflichen Status als »Koch« oder »Chefkoch« (Kemal, 41 J., m., Türkei) bzw. auf die Beschäftigung in einem Gastronomiebetrieb in einem besseren/gehobenen Segment. Hintergrund dieser ausgeprägten Identifikation mit dem Beruf bildet die Ausbildung, das Studium der Gastronomie oder der informale Weg vom »Lehrling« als Jugendlicher zum »professionellen« Koch und Chefkoch: »ich bin qualifiziertes Personal, ich habe Abschlüsse, Zertifikate, ich habe alles« (Kemal, 41 J., m., Türkei). Auch werden das eigene Können und die Fertigkeiten in den Vordergrund gerückt, die auf die erworbenen ganzheitlichen Kenntnisse in der Gastronomie bezogen und als die Grundlage dafür betrachtet werden, dass dadurch zusammen mit einem »kreative[n] Team« im Gastronomiebetrieb »viel Kreativität« umgesetzt werden kann (Alejandro, 38 J., m., Mexiko).

Zusammen mit der Vorstellung von Gastronomiearbeit als einem Beruf und der hohen Identifikation mit dem Beruf wird zugleich eine berufliche Positionierung vollzogen, die mit einer *subjektiven Abgrenzung von unqualifizierten Beschäftigten* einhergeht. Der Gruppe unqualifizierter Beschäftigter werden explizit fehlende Kenntnisse der Gastronomie zugeschrieben. Diese würden, so die Vorstellung, im Gegensatz zu ausgebildeten Beschäftigten den »Grund« hinter bestimmten inhaltlichen Aspekten der Tätigkeit – z.B. Teller anrichten – nicht kennen, auch wenn sie diese Tätigkeiten ausüben: »Die haben nur gesehen und gelernt, aber die wissen nicht, warum muss das so sein« (Matin, 31 J., m., Afghanistan). Als entsprechend bedrückend wird es empfunden, wenn eine Beschäftigung in der Gastronomie unterhalb des wahrgenommenen eigenen Qualifikationsniveaus ausgeübt und dies subjektiv als Degradierung zu einem einfachen und unqualifizierten »Arbeiter« wahrgenommen wird:

»Also, die Menschen hier, die ich gesehen habe, mit denen ich gearbeitet habe, das sind nicht Menschen, die wirklich etwas von der Gastronomie verstehen. [...] Der Blick auf einen ist hier komplett anders. Man wird wie ein Arbeiter betrachtet, ein Arbeiter, wie ein Arbeiter, also Arbeiter. Es wird einem gesagt: »Du bist das gleiche wie ein Bauarbeiter. Ich zahle dir Geld, du musst alles machen« (Kemal, 41 J., m., Türkei).

Zumeist bildet neben der hohen Identifikation mit dem Beruf – falls die Beschäftigung in der Gastronomie nicht unterhalb des wahrgenommenen eigenen Qualifikationsniveaus ausgeübt wird – auch die *Identifikation mit dem Gastronomiebetrieb* ein wichtiges Element dieser sozialen Repräsentation. Bei dieser Identifikation mit dem Gastronomiebetrieb kann die erlangte informale Leitungsposition als »rechte Hand« (Malik, 39 J., m., Syrien) der Arbeitgeber:innen genauso eine Rolle spielen wie die Tatsache, dass es sich um einen Familienbetrieb handelt, bei dem eigene Ressourcen (Erfahrung, soziale Kontakte) für den Erfolg des Betriebs eingebracht wurden. Aber auch die spezifische Positionierung des Betriebs im Gastronomiemarkt, hier vor allem in einem besseren/gehobenen Segment sowie die davon subjektiv erhofften beruflichen Perspektiven können als wichtige Grundlage für die Identifikation mit dem Betrieb dienen. Aus einer subjektiven Perspektive wird dann der Betrieb z.B. als das »beste Restaurant« (Alejandro, 38 J., m., Mexiko) beschrieben. Zwar mögen diese Identifikation mit dem Betrieb und die z.T. beschriebene »familiäre Atmosphäre« (Malik, 39 J., m., Syrien) auch einhergehen mit der Bereitschaft, eine geringfügige Entlohnung zu akzeptieren und falls notwendig zusätzlich und ohne entsprechende Bezahlung zu arbeiten sowie eigene Ressourcen unentgeltlich einzubringen. Letztendlich wird aber die »Atmosphäre« als »[s]ehr, sehr gut« (Alejandro, 38 J., m., Mexiko) beschrieben, die Arbeit mit »Spaß« (Matin, 31 J., m., Afghanistan) in Verbindung gebracht und darauf hingewiesen, dass es »kein Gefühl von Hierarchie« (Malik, 39 J., m., Syrien) gebe.

Neben der Identifikation mit dem Gastronomiebetrieb bildet auch die *subjektive Positionierung bei den Arbeitgeber:innen* ein bedeutsames Element dieser sozialen Repräsentation. So werden die Arbeitgeber:innen nicht nur als »perfekt« und »richtig nett« (Matin, 31 J., m., Afghanistan), sondern auch als »Nummer eins« (Ahmet, 38 J., m., Türkei) oder »wie mein großer Bruder« beschrieben, mit dem »wir [...] uns einfach [verstehen]. [...] wir verstehen uns sehr gut« (Malik, 39 J., m., Syrien). Die Arbeitgeber:innen werden als Personen beschrieben, von denen es »immer [...] Unterstützung« (Alejandro, 38 J., m., Mexiko) gibt und die »[b]ei allem, bei allem, was du brauchst, [...] bei dir« sind (Ahmet, 38 J., m., Türkei). Damit gehen auch bestimmte Handlungsnormen einher, z.B., dass eigene (berufliche) Erfahrungen und Ressourcen für den Betrieb zur Verfügung gestellt werden. Auch Handlungsnormen wie Ehrlichkeit und Verlässlichkeit gegenüber den Arbeitgeber:innen erlan-



gen aus dieser Perspektive einen hohen Stellenwert. Die Gastronomiearbeit wird als »unsere Arbeit« wahrgenommen, bei der »der Mann [der Arbeitgeber] [...] den Laden zuerst Gott und dann uns an[vertraut]« habe, sodass man deshalb »irgendwo eine Arbeit finden, gut arbeiten und dortbleiben« müsse (Ahmet, 38 J., m., Türkei).

Die durch die oben beschriebenen Deutungen bedingten Handlungen und Sichtweisen hängen erstens mit einer Aspiration der qualifizierten Beschäftigung in der Gastronomie zusammen. Diese berufliche Aspiration ist auf eine *Beschäftigung in einem besseren/gehobenen Segment der Gastronomie* ausgerichtet und die gegenwärtige Beschäftigung in der Gastronomie wird als ein Sprungbrett gedeutet. Die qualifizierte Beschäftigung »in einem besseren, institutionalisierten, in einem Sternehotel« (Kemal, 41 J., m., Türkei) z.B. weist explizit auf den subjektiven Wunsch eines Verbleibs in der Gastronomie hin, aber eben in einem der Gastronomie zugeschriebenen Sektor, der sich dadurch auszeichnet, dass dort die entsprechenden Qualifikationen und Erfahrungen zur Geltung kommen und die Arbeitsbedingungen besser gestaltet sind als in den übrigen Bereichen der Gastronomie.

Die entsprechenden Handlungen und Sichtweisen innerhalb der sozialen Repräsentation der Gastronomiearbeit als *Ort des Aufstiegs* sind aber zweitens auch mit einer Aspiration der Selbstständigkeit in der Gastronomie verknüpft. So bietet hier in den Vorstellungen die Gastronomie als ein Arbeitsfeld die Möglichkeit bzw. die Grundlage zur *Überwindung der abhängigen Beschäftigung in der Gastronomie durch eine Selbstständigkeit in der Gastronomie* – »eines der Hauptziele vieler, die im Sektor beschäftigt sind« (Ali, 27 J., m., Türkei). Aus dieser Perspektive wird die Beschäftigung als Sprungbrett für die Selbstständigkeit in der Gastronomie und diese wiederum als Aufstiegsmöglichkeit gedeutet. Die gegenwärtige Beschäftigung in der Gastronomie wird entweder als Vorbereitungsphase betrachtet, um Erfahrungen zu sammeln, oder als Übergangsphase gedeutet, bis die Bedingungen einer Selbstständigkeit gegeben sind.

Einen wichtigen Stellenwert nimmt in dieser Deutung auch die Familie als Ressource ein. So wird für die Selbstständigkeit eine *innerfamiliäre Ressourcensynergie* vorgestellt: Während z.B. ein Teil der Familie das für die Selbstständigkeit nötige ökonomische Kapital aufbringen würde, brächten andere Familienmitglieder berufliche Erfahrungen aus der Gastronomie als Ressource ein. Auf diese Weise werden die Grundlagen für eine Selbstständigkeit als gegeben gedeutet. Zugleich bietet in dieser Deutung die Gastronomie aber nicht nur die Basis für den eigenen Aufstieg in die Selbstständigkeit, sondern damit zusammenhängend auch die Möglichkeit des Einstiegs von Familienmitgliedern in die Arbeitswelt:

»Grund [für die beabsichtigte Selbstständigkeit und die Eröffnung eines persischen Restaurants] ist das, wir sind eine große Familie. Wir sind acht Personen. [...] Dann meine ganze Familie, wir können in ein Restaurant zusammenarbeiten. Und auch mit meinen Eltern. Die verstehen nicht gut Deutsch. Deswegen ist schwer für meine Eltern, dass sie können beim Deutsch arbeiten oder irgendwo anderes« (Matin, 31 J., m., Afghanistan).

In dieser sozialen Repräsentation bildet damit auch die Vorstellung, die Gastronomie als Arbeitsfeld durch den eigenen Aufstieg zur Selbstständigkeit gleichsam zu einem *Ort des Einstiegs* für die Familienmitglieder zu machen, für die ein sonstiger Einstieg in die Arbeitswelt erschwert scheint, einen wesentlichen Aspekt. In der sozialen Repräsentation von Gastronomiearbeit als *Ort des Aufstiegs* ist damit auch explizit die Möglichkeit der Generierung eines *Orts des Einstiegs* in der Gastronomie durch den eigenen Aufstieg zur Selbstständigkeit als Element mitgehalten.

## 8 Resümee und Ausblick

Die Annäherung an die Frage der migrantisch-subjektiven Deutung der Arbeit in der Gastronomie mit Rückgriff auf das theoretische Konzept der sozialen Repräsentationen ermöglicht die Identifikation dreier zentraler Deutungen migrantischer Beschäftigter zu ihrer Beschäftigung: Mit der gemeinsamen sozialen Repräsentation der Gastronomiearbeit als *Ort des Einstiegs* werden der Branche zentrale Elemente zugeschrieben, anhand derer die Gastronomie als ein Arbeitsfeld gedeutet wird, das einen vergleichsweise einfachen Einstieg in die Arbeitswelt ermöglicht. Die urbane Segregation des Gastronomiesektors mit migrantischen Betrieben als Ankommensfeld, der große Personalbedarf, die hohe Personalfluktuation und die Beschreibung des Gastronomiesektors als migrantisches Arbeitsfeld, aber auch der informale, relativ einfache und schnelle Zugang zur Gastronomiearbeit, die fehlenden (Kompetenz-)Anforderungen sowie die fehlende Anforderung einer formalen Ausbildung zur Aufnahme einer Beschäftigung bilden die zentralen Elemente dieser Deutung.

Vor dem Hintergrund der Erwerbsbiografien und der beruflichen Aspirationen ergeben sich jedoch zwei weitere, konfligierende soziale Repräsentationen. Bei der sozialen Repräsentation der Gastronomiearbeit als *Ort des Umstiegs* werden der Gastronomie Elemente zugeschrieben, anhand derer die Gastronomie als ein Arbeitsfeld gedeutet wird, das als ein Sprungbrett den Umstieg in ein anderes Arbeitsfeld ermöglicht. Mit einer subjektiven beruflichen Positionierung *außerhalb* der Gastronomie wird dieses Arbeitsfeld nicht als ein berufliches Feld und die Gastronomiearbeit nicht als ein Beruf gedeutet. Nicht nur die fehlende berufliche Identifikation mit der Gastronomiearbeit und mit dem Gastronomiebetrieb, sondern auch die subjektive Distan-

zierung von den Arbeitgeber:innen sowie die ungleichen Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse bilden die Kernelemente dieser Deutung.

In der sozialen Repräsentation der Gastronomiearbeit als *Ort des Aufstiegs* hingegen werden der Gastronomie Elemente zugeschrieben, anhand derer sie als ein Arbeitsfeld gedeutet wird, das als ein Sprungbrett einen Aufstieg *innerhalb* der Gastronomie ermöglicht. Mit der subjektiven Vorstellung einer Verschiebung der beruflichen Positionierung innerhalb der Gastronomie wird dieses Arbeitsfeld als ein berufliches Feld und die Gastronomiearbeit als ein Beruf gedeutet. Nicht nur Qualifizierung und Kompetenzen, sondern auch die Identifikation mit dem Beruf und mit dem Gastronomiebetrieb sowie die subjektive Abgrenzung von unqualifizierten Beschäftigten und die subjektive Positionierung bei den Arbeitgeber:innen bilden die Kernelemente dieser Deutung. Indem das Arbeitsfeld Gastronomie in dieser Deutung nicht nur einen *Ort des Aufstiegs* zu einer Beschäftigung in einem besseren/gehobenen Segment der Gastronomie, sondern auch zu einer Selbstständigkeit bildet, ist in der sozialen Repräsentation explizit auch die Vorstellung enthalten, durch den eigenen Aufstieg zur Selbstständigkeit die Gastronomiearbeit auch zu einem *Ort des Einstiegs* für andere migrantische Beschäftigte zu machen.

Die in diesem Beitrag dargelegten Ergebnisse entspringen einem explorativen Ansatz; sie stellen eine Annäherung an die Frage nach der migrantisch-subjektiven Deutung der Arbeit in der Gastronomie dar und werfen weitere bedeutsame Fragen für die Forschung auf. *Erstens* ist vor dem Hintergrund der Ergebnisse mit den unterschiedlichen sozialen Repräsentationen zu fragen, ob sich die sozialen Repräsentationen anders gestalten, wenn die unterschiedlichen *Tätigkeiten* in der Gastronomie, die jeweils verschiedenen *Segmente* der Gastronomie sowie die diversen *Bereiche migrantischer Gastronomie* methodisch ausdifferenzierter berücksichtigt werden. Für die Beantwortung der Frage also, ob, wie und warum sich bei der Beschäftigung in der Gastronomie Betriebe/Betriebsformen sowie Einsatz- und Tätigkeitsbereiche auf mögliche Variationen in den Repräsentationsmustern auswirken und ob eine differenzierte Analyse der sozialen Repräsentationen nach kulturellen/nationalen Milieus in der Gastronomie mit möglichen Variationen der Repräsentationsmuster einhergeht, bedarf es weiterer Forschung.

Inhaltlich und aus bildungspolitischer Perspektive ist vor dem Hintergrund der Ergebnisse zudem *zweitens* zu fragen, warum trotz subjektiver Wertschätzung von Qualifizierung hinsichtlich der beruflichen Aspirationen der Weg einer formalen beruflichen Bildung nicht wirklich ein ausgeprägtes Element der Umstiegs- oder auch der Aufstiegsaspirationen migrantischer Beschäftigter bildet und ob die Einführung einer neuen Ausbildungsordnung für das Gastgewerbe (vgl. BIBB 2022, Spiegel 2022) Auswirkungen insbeson-

dere für die Gruppe der migrierten Beschäftigten in der Gastronomie haben könnte – und wenn ja, welche.

*Drittens* schließlich ist aber auch aus einer zeitlichen Perspektive zu berücksichtigen, dass die im Beitrag dargestellten sozialen Repräsentationen lediglich einen *Moment* abbilden, soziale Repräsentationen aber im Zeitverlauf aufgrund gesammelter Erfahrungen oder angesichts sich wandelnder Umstände durchaus auch Veränderungen und inhaltlichen Verschiebungen unterworfen sein können. Vor allem mit einer Längsschnittperspektive könnte hier herausgearbeitet werden, ob, wie und warum sich soziale Repräsentationen migrantischer Beschäftigter nicht nur von Gastronomiearbeit, sondern von Ankunftsarbeit überhaupt im Zeitverlauf verändern.

## Literatur

- Acar, Kadriye. 2011. Türkische UnternehmensgründerInnen in Deutschland. In *Zuhause in Almanya. Türkisch-deutsche Geschichten & Lebenswelten*, Hrsg. Heinrich-Böll-Stiftung, 61–66. Berlin: Heinrich-Böll-Stiftung.
- Bahl, Friederike. 2018. Kompetenzprofile und berufliche Identität in Dienstleistungsberufen – zwei Säulen der Professionalisierung. In *Das Personal in der Weiterbildung*, Hrsg. Rolf Dobischat, Arne Elias und Anna Rosendahl, 137–157. Wiesbaden: Springer VS.
- Bauer, Martin W., und George Gaskell. 1999. Towards a Paradigm for Research on Social Representations. *Journal for the Theory of Social Behaviour* 29 (2): 163–186.
- Berheide, Emanuel, Arno Georg, Anne Goedicke, Constanze Nordbrock, und Kai Seiler, Hrsg. 2018a. *Gesundheitsgerechte Dienstleistungsarbeit. Diskontinuierliche Erwerbsverläufe als Herausforderung für Arbeitsgestaltung und Kompetenzentwicklung im Gastgewerbe*. Wiesbaden: Springer VS.
- Berheide, Emanuel, Arno Georg, Anne Goedicke, Constanze Nordbrock und Kai Seiler. 2018b. Das Menü und die Zutaten: Zur Einführung in diesen Band. In *Gesundheitsgerechte Dienstleistungsarbeit. Diskontinuierliche Erwerbsverläufe als Herausforderung für Arbeitsgestaltung und Kompetenzentwicklung im Gastgewerbe*, Hrsg. Emanuel Beerheide, Arno Georg, Anne Goedicke, Constanze Nordbrock, und Kai Seiler, 1–11. Wiesbaden: Springer VS.
- Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB). 2021. *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2021*. Bonn: BIBB.
- Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB). 2022. Die neuen 7 – Eine Branche voller Chancen. Pressemitteilung 05/2022, 15.3.2022. <https://www.bibb.de/dokumente/pdf/pmausbildungsgastgewerbemodernisiert.pdf>. Zugriff: 9.7.2022.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF). 2021. *Berufsbildungsbericht 2021*. Bonn: BMBF.
- Brücker, Herbert, Yuliya Kosyakova, und Eric Schuß. 2020. Fünf Jahre seit der Flucht-migration 2015: Integration in Arbeitsmarkt und Bildungssystem macht weitere Fortschritte. *IAB-Kurzbericht 04/2020*. Nürnberg: IAB. <https://doku.iab.de/kurzber/2020/kb0420.pdf>. Zugriff: 8.11.2022.
- Bundesagentur für Arbeit. 2019. *Migrations-Monitor Arbeitsmarkt – Teil IV. Beschäftigte nach Staatsangehörigkeiten*. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.

- Bundesagentur für Arbeit. 2022. *Beschäftigte nach Berufen (KlDB 2010)*. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.
- Clarke, Adele E. 2005. *Situational Analysis. Grounded Theory After the Postmodern Turn*. Thousand Oaks: Sage.
- Clement, Ute. 1999. Die transnationale Kommunizierbarkeit des Berufes. Verständigungsprobleme im globalen Dorf. *Zeitschrift für Pädagogik* 40: 209–231.
- DEHOGA. 2018. Wirtschaftskraft und Job-Motor 2018. Gastronomie und Hotellerie. Berlin: DEHOGA. [https://www.dehoga-bundesverband.de/fileadmin/Startseite/06\\_Presse/Publikationen/DEHOGA\\_WK\\_2018\\_web.pdf](https://www.dehoga-bundesverband.de/fileadmin/Startseite/06_Presse/Publikationen/DEHOGA_WK_2018_web.pdf). Zugriff: 20.4.2019.
- DEHOGA. 2019. Zahlenspiegel IV/2019. [https://www.dehoga-bundesverband.de/fileadmin/Startseite/04\\_Zahlen\\_Fakten/07\\_Zahlenspiegel\\_Branchenberichte/Zahlenspiegel/Zahlenspiegel\\_4\\_Quartal\\_2019.pdf](https://www.dehoga-bundesverband.de/fileadmin/Startseite/04_Zahlen_Fakten/07_Zahlenspiegel_Branchenberichte/Zahlenspiegel/Zahlenspiegel_4_Quartal_2019.pdf). Zugriff: 6.10.2022.
- DEHOGA. 2020. Zahlenspiegel IV/2020. [https://www.dehoga-bundesverband.de/fileadmin/Startseite/04\\_Zahlen\\_Fakten/07\\_Zahlenspiegel\\_Branchenberichte/Zahlenspiegel/DEHOGA\\_Zahlenspiegel\\_4\\_Quartal\\_2020.pdf](https://www.dehoga-bundesverband.de/fileadmin/Startseite/04_Zahlen_Fakten/07_Zahlenspiegel_Branchenberichte/Zahlenspiegel/DEHOGA_Zahlenspiegel_4_Quartal_2020.pdf). Zugriff: 6.10.2022.
- DEHOGA. 2022. DEHOGA-Zahlenspiegel II/2022. [https://www.dehoga-bundesverband.de/fileadmin/Startseite/04\\_Zahlen\\_Fakten/07\\_Zahlenspiegel\\_Branchenberichte/Zahlenspiegel/DEHOGA-Zahlenspiegel\\_2\\_Quartal\\_2022.pdf](https://www.dehoga-bundesverband.de/fileadmin/Startseite/04_Zahlen_Fakten/07_Zahlenspiegel_Branchenberichte/Zahlenspiegel/DEHOGA-Zahlenspiegel_2_Quartal_2022.pdf). Zugriff: 6.10.2022.
- Deutsche Industrie- und Handelskammer (DIHK). 2018. *Wirtschaft unter Volldampf, Engpässe nehmen zu. DIHK-Konjunkturumfrage bei den Industrie- und Handelskammern*. Berlin: DIHK.
- Friberg, Jon Horgen, und Arnfinn H. Midtbøen. 2019. The Making of Immigrant Niches in an Affluent Welfare State. *International Migration Review* 53 (2): 322–345.
- Fürstenberg, Friedrich. 2000. *Berufsgesellschaft in der Krise. Auslaufmodell oder Zukunftspotential?* Berlin: Edition Sigma.
- Georg, Walter, und Ulrike Sattel. 1995. Arbeitsmarkt, Beschäftigungssystem und Berufsbildung. In *Handbuch der Berufsbildung*, Hrsg. Rolf Arnold und Antonius Lipsmeier, 123–141. Opladen: Leske + Budrich.
- Goedicke, Anne, und Emanuel Beerheide. 2018. Institutionelle und tätigkeitsbezogene Bedingungen der Arbeits- und Beschäftigungsqualität im Gastgewerbe. In *Gesundheitsgerechte Dienstleistungsarbeit. Diskontinuierliche Erwerbsverläufe als Herausforderung für Arbeitsgestaltung und Kompetenzentwicklung im Gastgewerbe*, Hrsg. Emanuel Beerheide, Arno Georg, Anne Goedicke, Constanze Nordbrock, und Kai Seiler, 15–42. Wiesbaden: Springer VS.
- Guhle, Kerstin. 2011. *Alleine in der Nacht? Die Auswirkungen von Abend- und Nachtarbeitszeiten auf die soziale Integration von Jugendlichen in der Gastronomie*. Dortmund: Sozialforschungsstelle Dortmund (sfs).
- Han, Petrus. 2016. *Soziologie der Migration: Erklärungsmodelle, Fakten, politische Konsequenzen*. Konstanz: UVK Verlagsgesellschaft.
- Henkelmann, Yvonne. 2012. *Migration, Sprache und kulturelles Kapital*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Krings, Torben. 2020. Arbeitsmarkt und Migration. In *Handbuch Migrationssoziologie*, Hrsg. Antje Röder und Darius Zifonun. [https://doi.org/10.1007/978-3-658-20773-1\\_9-2](https://doi.org/10.1007/978-3-658-20773-1_9-2). Zugriff: 8.11.2022.
- Krüger, Franziska, und Kerstin Guhle. 2018. Arbeit und Arbeitsbedingungen im Gastgewerbe. In *Gesundheitsgerechte Dienstleistungsarbeit. Diskontinuierliche Erwerbsverläufe als Herausforderung für Arbeitsgestaltung und Kompetenzentwicklung im Gast-*

- gewerbe*, Hrsg. Emanuel Beerheide, Arno Georg, Anne Goedicke, Constanze Nordbrock, und Kai Seiler, 79–104. Wiesbaden: Springer VS.
- Kutzner, Stefan. 2012. Arbeit, Beruf und Habitus. In *Qualitative Bildungs- und Arbeitsmarktforschung: Grundlagen, Perspektiven, Methoden*, Hrsg. Karin Schittenhelm, 203–239. Wiesbaden: Springer VS.
- Leber, Ute, und Barbara Schwengler. 2021. Betriebliche Ausbildung in Deutschland: Unbesetzte Ausbildungsplätze und vorzeitig gelöste Verträge erschweren Fachkräftesicherung. *IAB-Kurzbericht 03/2021*. Nürnberg: IAB. <https://doku.iab.de/kurzber/2021/kb2021-03.pdf>. Zugriff: 8.11.2022.
- Leicht, René, und Markus Leiß. 2006. *Bedeutung der ausländischen Selbständigen für den Arbeitsmarkt und den sektoralen Strukturwandel*. Mannheim: Institut für Mittelstandsforschung, Universität Mannheim.
- Leicht, René, und Lena Werner. 2013. Lernen in Migrantenunternehmen. Welche Jugendliche bilden Zuwanderer unter welchen Bedingungen aus und wie können sie unterstützt werden. *Die berufsbildende Schule* 65 (7/8): 221–226.
- Lipsmeier, Antonius. 1998. Vom verblässenden Wert des Berufes für das berufliche Lernen. *Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik* 94 (4): 481–495.
- Maack, Klaus, Jakob Haves, Birte Homann, und Katrin Schmid. 2013. Die Zukunft des Gastgewerbes – Beschäftigungsperspektiven im deutschen Gastgewerbe. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. [https://www.boeckler.de/pdf/p\\_edition\\_hbs\\_188.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/p_edition_hbs_188.pdf). Zugriff: 29.4.2019.
- Mojescik, Katharina. 2022. *Selbstständigkeit in der Gastronomie. Eine arbeitssoziologische Untersuchung unternehmerischen Handelns am Beispiel von Foodtrucker\*innen*. Wiesbaden: Springer VS.
- Moscovici, Serge. 1988. Notes Towards a Description of Social Representations. *European Journal of Social Psychology* 18: 211–250.
- Moscovici, Serge. 1994. Social Representations and Pragmatic Communication. *Social Science Information* 33 (2): 163–177.
- Moscovici, Serge. 2001. *Social Representations. Explorations in Social Psychology*. New York: New York University Press.
- Moscovici, Serge. 2008. *Psychoanalysis. Its Image and its Public*. Cambridge: Polity.
- Möhring, Maren. 2011. Die türkische Gastronomie in der Bundesrepublik. Eine Migrations- und Konsumgeschichte. In *Zuhause in Almanya. Türkisch-deutsche Geschichten & Lebenswelten*, Hrsg. Heinrich Böll Stiftung, 54–60. Berlin: Heinrich Böll Stiftung.
- Möhring, Maren. 2012. *Fremdes Essen. Die Geschichte der ausländischen Gastronomie in der Bundesrepublik Deutschland*. München: Oldenburg Wissenschaftsverlag.
- Portes, Alejandro, und Jessica Yiu. 2013. Entrepreneurship, Transnationalism and Development. *Migration Studies* 1(1): 75–95.
- Pries, Ludger. 2010. *Erwerbsregulierung in einer globalisierten Welt*. 3. Aufl. Wiesbaden: Springer VS.
- Saunders, Doug. 2013. *Die neue Völkerwanderung – Arrival City*. München: Pantheon Verlag.
- Schlote-Sautter, Barbara, Robert Herter-Eschweiler, und Stefan Keller. 2018. Beschäftigungs- und Betriebsstrukturen im Gastgewerbe. In *Gesundheitsgerechte Dienstleistungsarbeit. Diskontinuierliche Erwerbsverläufe als Herausforderung für Arbeitsgestaltung und Kompetenzentwicklung im Gastgewerbe*, Hrsg. Emanuel Beerheide, Arno Georg, Anne Goedicke, Constanze Nordbrock, und Kai Seiler, 43–78. Wiesbaden: Springer VS.

- Schuleri-Hartje, Ulla-Kristina, Holger Floeting, und Bettina Reimann. 2005. *Ethnische Ökonomie. Integrationsfaktor und Integrationsmaßstab*. Darmstadt: Schader Stiftung.
- Schützeichel, Rainer. 2018. Soziale Repräsentationen. In *Handbuch Wissenssoziologie und Wissenschaftsforschung*, Hrsg. Rainer Schützeichel, 450–455. Köln: Herbert von Halem Verlag.
- Spiegel. 2022. Was sich für Azubis in der Gastronomie und Hotellerie ändert. *Der Spiegel*, 16.3.2022. [https://www.spiegel.de/start/ausbildung-in-der-gastronomie-und-hotellerie-bekommt-neue-ausbildungsordnung-a-7229e1e3-c4e3-4ec1-aa30-1c34e2db589f?sara\\_ecid=soci\\_upd\\_wbMbjhOSvViISjc8RPU89NcCvtlFfJ](https://www.spiegel.de/start/ausbildung-in-der-gastronomie-und-hotellerie-bekommt-neue-ausbildungsordnung-a-7229e1e3-c4e3-4ec1-aa30-1c34e2db589f?sara_ecid=soci_upd_wbMbjhOSvViISjc8RPU89NcCvtlFfJ). Zugriff: 13.6.2022.
- Staab, Philipp. 2014. *Macht und Herrschaft in der Servicewelt*. Hamburg: Hamburger Edition.
- Statistisches Bundesamt. 2017. Verdienste auf einen Blick. [https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Verdienste-Verdienstunterschiede/Publikationen/Downloads-Verdienste-und-Verdienstunterschiede/broschuere-verdienste-blick-0160013179004.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=3](https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Verdienste-Verdienstunterschiede/Publikationen/Downloads-Verdienste-und-Verdienstunterschiede/broschuere-verdienste-blick-0160013179004.pdf?__blob=publicationFile&v=3). Zugriff: 5.5.2019.
- Statistisches Bundesamt. 2021. *Datenreport 2021. Ein Sozialbericht für die Bundesrepublik Deutschland*. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung.
- Statistisches Bundesamt. 2022a. Finanzen und Steuern. Umsatzstatistik (Vorankündigungen). Fachserie 14 Reihe 8.1. [https://www.destatis.de/DE/Themen/Staat/Steuern/Umsatzsteuer/\\_inhalt.html;jsessionid=39197F328E28583AAB3F91A064A4B7D2.live742#\\_93ubc850h](https://www.destatis.de/DE/Themen/Staat/Steuern/Umsatzsteuer/_inhalt.html;jsessionid=39197F328E28583AAB3F91A064A4B7D2.live742#_93ubc850h). Zugriff: 6.10.2022.
- Statistisches Bundesamt. 2022b. Corona-Krise: Zahl der Beschäftigten in der Gastronomie geht deutlich zurück. Pressemitteilung Nr. N001 vom 14. Januar 2022. [https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2022/01/PD22\\_N001\\_45.html](https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2022/01/PD22_N001_45.html). Zugriff: 7.6.2022.
- Statistisches Bundesamt. 2022c. Jahresstatistik Gastgewerbe. <https://www-genesis.destatis.de/genesis/online?sequenz=tabelleErgebnis&selectionname=45342-0001#abreadcrumb>. Zugriff: 2.2.2023
- Tringvold, Laila, und Anette Fagertun. 2020. Between Privileged and Opposed? Immigrant Labor Trajectories in Norwegian Long-term Care. *Sustainability* 12. <https://doi.org/10.3390/su12114777>.
- Witzel, Andreas, und Herwig Reiter. 2012. *The Problem-centred Interview*. London: Sage.