

Rahmenlehrplan

für Bildungsgänge der Höheren Fachschulen

für Hotellerie und Gastronomie

Trägerschaft:

Trägerschaft RLP HF Hotellerie und Gastronomie
c/o SHL Schweizerische Hotelfachschule Luzern
Adligenswilerstrasse 22
6006 Luzern

Genehmigt durch:

Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation SBFI am: *Bern,* 05. JAN. 2022

Inhaltsverzeichnis

| | | |
|----------|---|-----------|
| 1 | Einleitung | 4 |
| 1.1 | Zweck des Rahmenlehrplans..... | 4 |
| 1.2 | Trägerschaft..... | 4 |
| 1.3 | Überprüfung und Aktualisierung des Rahmenlehrplans..... | 4 |
| 1.4 | Grundlagen..... | 4 |
| 2 | Qualifikationsprofil Hotellerie und Gastronomie | 5 |
| 2.1 | Positionierung..... | 5 |
| 2.2 | Übersicht der Handlungskompetenzen..... | 5 |
| 2.3 | Beschreibung der Handlungskompetenzen/Anforderungsniveau..... | 7 |
| 2.4 | Arbeitsgebiet und Kontext..... | 29 |
| | Arbeitsmarkt | 30 |
| 3 | Zulassung | 31 |
| 3.1 | Zulassungsbedingungen..... | 31 |
| 3.2 | Zulassung mit einschlägigem Fähigkeitszeugnis (EFZ):..... | 31 |
| 3.3 | Zulassung mit einem anderen Abschluss auf Sekundarstufe II..... | 31 |
| 3.4 | Zulassung ohne Abschluss auf Sekundarstufe II..... | 32 |
| 3.5 | Zulassungsverfahren..... | 32 |
| 3.6 | Anrechenbarkeit..... | 32 |
| 4 | Bildungsorganisation | 32 |
| 4.1 | Angebotsformen und deren Umfang..... | 32 |
| 4.1.1 | Schulische Bildungsgänge mit integrierten Praktika..... | 32 |
| 4.1.2 | Berufsbegleitende Bildungsgänge..... | 32 |
| 4.2 | Koordination von schulischen und praktischen Bildungsbestandteilen..... | 33 |
| 4.2.1 | Schulische Bildungsbestandteile..... | 33 |
| 4.2.2 | Praktische Bildungsbestandteile (Praktika)..... | 33 |
| 4.3 | Tabellarische Übersichten..... | 34 |
| 4.3.1 | Mit einschlägigem EFZ:..... | 34 |
| 4.3.2 | Ohne einschlägiges EFZ:..... | 34 |
| 4.4 | Bestimmungen zu den Praktika und zur einschlägigen Berufstätigkeit..... | 35 |
| 5 | Promotions- und Qualifikationsverfahren | 36 |
| 5.1 | Grundsätze..... | 36 |
| 5.2 | Promotions- und Prüfungsordnung..... | 36 |
| 5.3 | Abschliessendes Qualifikationsverfahren..... | 36 |
| 5.3.1 | Zulassung..... | 37 |
| 5.3.2 | Verantwortlichkeit..... | 37 |
| 5.3.3 | Inhalt..... | 37 |
| 5.4 | Diplom..... | 37 |
| 6 | Titel | 38 |
| 7 | Schlussbestimmungen | 39 |
| 7.1 | Aufhebung des bisherigen Rahmenlehrplans..... | 39 |
| 7.2 | Inkrafttreten..... | 39 |

| | | |
|-----|----------------------------|-----------|
| 7.3 | Übergangsbestimmungen..... | 39 |
| 7.4 | Überprüfung | 39 |
| 8 | Erlass | 40 |
| 9 | Genehmigung | 42 |

1 Einleitung

1.1 Zweck des Rahmenlehrplans

Der Rahmenlehrplan für den Bildungsgang «dipl. Hotelier-Gastronom HF», bzw. «dipl. Hoteliere-Gastronomin HF» bildet die verbindliche Vorgabe für die Erarbeitung eines HF-Bildungsganges und dessen Anerkennung durch das SBFI.

Der Rahmenlehrplan legt den geschützten Berufstitel sowie die Bezeichnung des Bildungsganges fest und positioniert diesen im Schweizer Bildungssystem.

Er definiert somit die Ausführungen des Bildungsauftrages und trägt zur schweizweit einheitlichen Qualitätssicherung bei. Er stellt sicher, dass die HF-Diplome vergleichbar sind, die im Rahmen von HF-Bildungsgängen definierten Kompetenzen den Mindestanforderungen entsprechen und auf die Anforderungen des Arbeitsmarktes ausgerichtet sind.

1.2 Trägerschaft

Die folgenden Organisationen der Arbeitswelt aus Hotellerie und Gastronomie sowie die aktuellen Bildungsanbieter von eidgenössisch anerkannten Bildungsgängen bilden gemeinschaftlich die Trägerschaft:

- Hotel & Gastro Union, Adligenswilerstrasse 22, 6006 Luzern
- GastroSuisse, Blumenfeldstrasse 20, 8046 Zürich
- HotellerieSuisse, Monbijoustrasse 130, 3001 Bern
- SHL Schweizerische Hotelfachschule Luzern, Adligenswilerstrasse 22, 6006 Luzern
- Belvoirpark Hotelfachschule Zürich, Seestrasse 141, 8002 Zürich
- Ecole Hôtelière Genève, Avenue de la Paix 12, 1202 Genève
- Hotelfachschule Thun, Mönchstrasse 37, 3602 Thun
- EHL Swiss School of Tourism and Hospitality, Hauptstrasse 12, 7062 Passugg
- SSSAT Scuola specializzata superiore alberghiera e del turismo, Viale Stefano Franscini 32, 6501 Bellinzona

1.3 Überprüfung und Aktualisierung des Rahmenlehrplans

Die periodische Überprüfung und Aktualisierung des Rahmenlehrplans ist Aufgabe der Trägerschaft. Sie setzt dafür eine Arbeitsgruppe/Kommission ein; die Überprüfung erfolgt längstens alle 7 Jahre.

1.4 Grundlagen

Bundesgesetz über die Berufsbildung (Berufsbildungsgesetz, BBG) vom 13. Dezember 2002 (Stand am 1. Januar 2015)

Verordnung über die Berufsbildung (Berufsbildungsverordnung, BBV) vom 19. November 2003 (Stand am 1. Februar 2019)

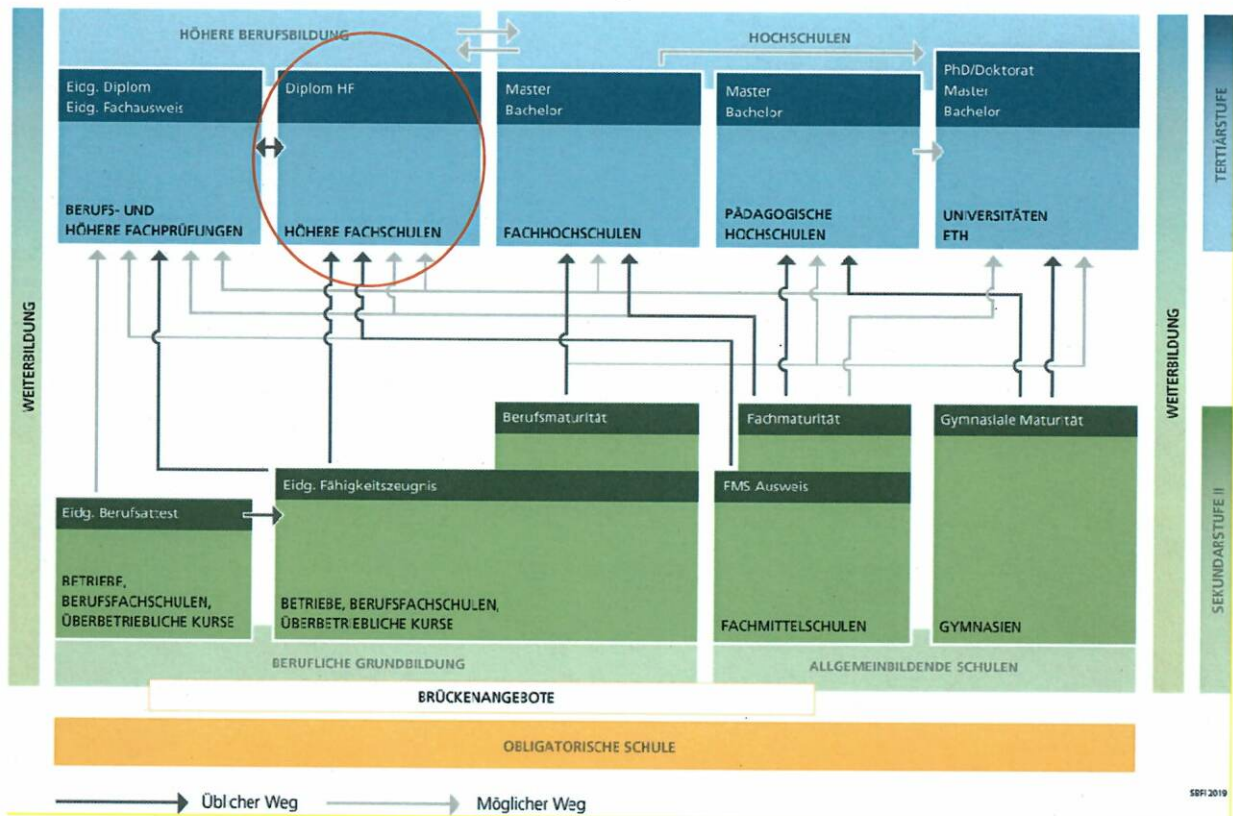
Verordnung des WBF über die Mindestvorschriften für die Anerkennung von Bildungsgängen und Nachdiplomstudien der höheren Fachschulen (MiVo-HF) vom 11. September 2017 (Stand am 1. November 2017)

Leitfaden Erarbeitung und Revisionen von Rahmenlehrplänen für Bildungsgänge und Nachdiplomstudien an höheren Fachschulen, Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation, Januar 2020.

2 Qualifikationsprofil Hotellerie und Gastronomie

2.1 Positionierung

Die Höheren Fachschulen für Hotellerie und Gastronomie sind Teil der Höheren Berufsbildung wie folgt in das Bildungssystem der Schweiz eingebettet:



2.2 Übersicht der Handlungskompetenzen

In der nachfolgenden Übersicht werden tabellarisch die Handlungskompetenzen aufgezeigt, die von diplomierten Hoteliers-Gastronomen und Hoteliere-Gastronominnen erwartet werden und sie schaffen einen Überblick über das Berufsbild:

| Handlungskompetenz-Bereiche | Berufliche Handlungskompetenzen | | |
|--|---|---|--|
| 1. Hotel- und Gastronomiekonzepte entwickeln und planen | 1.1 Das Umfeld des Hotel- und Gastronomiebetriebes im Hinblick auf die wirtschaftlichen, gesellschaftlichen, politischen, technologischen, ökologischen und gesetzlichen Rahmenbedingungen analysieren. | 1.2 Die Anspruchsgruppen des Hotel- und Gastronomiebetriebes im Hinblick auf deren Interessen und Leistungen analysieren. | 1.3 Hotel- und Gastronomiekonzepte entwickeln und daraus Angebote ableiten. |
| 2. Führungsaufgaben und Führungsverantwortung übernehmen | 2.1 Bei den Grundwerten und strategischen Zielen des Betriebes mitwirken. | 2.2 Die Organisation des Betriebes definieren und adaptieren. | 2.3 Die Führung und die Zusammenarbeit mit Mitarbeitenden festlegen und umsetzen. 2.4 Die finanzielle Planung des Betriebes vornehmen und die Erreichung sicherstellen. 2.5 Die Bewirtschaftung der Infrastruktur planen und überwachen. |
| 3. Hotel und Gastronomiedienstleistungen vorbereiten und durchführen | 2.6 Konzepte zur Vermarktung des Betriebes erstellen und deren Umsetzung sicherstellen. | 3.1 Im Beherbergungsbereich die Dienstleistungen planen, überwachen und mitwirken. | 3.2 Im Verpflegungsbereich die Dienstleistungen planen, überwachen und mitwirken. |
| 4. Im professionellen Umfeld arbeiten und zusammenarbeiten | 3.1 Im Beherbergungsbereich die Dienstleistungen planen, überwachen und mitwirken. | 4.1 Bei der Rekrutierung und Führung der Mitarbeitenden aktiv mitwirken. | 3.3 In anderen Geschäftsbereichen die Dienstleistungen planen, überwachen und mitwirken. 4.3 Bei der Vermarktung des Betriebes aktiv mitwirken und die Kommunikation sicherstellen. |
| 5. Beteiligung an der Entwicklung des Betriebes und sich selbst. | 5.1 Ein Informationskonzept des Umfeldes entwickeln und Änderungen wahrnehmen. | 4.2 Die ordnungsgemässe Buchführung sicherstellen. 5.2 Berufsrolle reflektieren und weiterentwickeln. | |

2.3 Beschreibung der Handlungskompetenzen/Anforderungsniveau

Nachfolgend werden die Kompetenzen im Detail mittels IPRE dargestellt. Einerseits werden die Anwendungssituationen beschrieben und andererseits das erfolgreiche Handeln in dieser Situation nach folgenden vier Schritten eines vollständigen Handlungszyklus erläutert:

- I: (sich) informieren
- P: planen
- R: realisieren
- E: evaluieren

Die IPRE-Schritte sind anschliessend als Leistungskriterium formuliert.

Das Anforderungsniveau ist in diesem Profil am Grad der Komplexität und Unvorhersehbarkeit der Situation sowie am Grad der Verantwortung und der Tragweite der Entscheidungen erkennbar. Es drückt sich im Kompetenzprofil rein sprachlich in der Beschreibung der Kompetenzen aus – in der Situationsbeschreibung und/oder den Beschreibungen der Handlung.

Die in diesem Rahmenlehrplan beschriebenen Kompetenzen richten sich nach der Niveaustufe 6 des Nationalen Qualifikationsrahmens Berufsbildung NQR. Einzelne Kompetenzen können eine höhere oder tiefere Kompetenz ausweisen.

Am Ende jeder Handlungskompetenz folgt eine Aufzählung von relevanten Ressourcen, die für ein kompetentes Handeln im Beruf und in dieser Situation verfügbar sein müssen. Die Aufzählung der Ressourcen ist nicht abschliessend.

Handlungskompetenzbereich 1: Hotel- und Gastronomiekonzepte entwickeln und planen

In diesem Handlungskompetenzbereich stehen die **konzeptionellen** Tätigkeiten der dipl. Hoteliere-Gastronomin, des dipl. Hotelier-Gastronomen im Zentrum, welche auf ganzheitlichen Analysen des Umfelds und der Anspruchsgruppen des Betriebes beruhen.

| | |
|---|--|
| 1.1 | Das Umfeld des Hotel- und Gastronomiebetriebes im Hinblick auf die wirtschaftlichen, gesellschaftlichen, politischen, technologischen, ökologischen und gesetzlichen Rahmenbedingungen analysieren. |
| Situation | |
| <p>Die dipl. Hoteliere-Gastronomin, der dipl. Hotelier-Gastronom führt bei Bedarf und wiederkehrend mittels geeigneter Methoden systematischen Recherchen und Analysen des Umfeldes durch, in welchem sich der Betrieb befindet.</p> <p>Diese Recherchen und Analysen dienen dazu, allfällige Wandel der Rahmenbedingungen in den Bereichen Wirtschaft, Gesellschaft (Trends), Politik, Technologie, Ökologie und der Gesetzgebung früh zu erkennen, den Betrieb auf die geänderten Rahmenbedingungen einzustellen und entsprechende Massnahmen rechtzeitig zu treffen.</p> <p>Die Recherchen und Analysen dokumentiert sie/er zweckmässig und kommuniziert diese den relevanten Gruppen.</p> | |
| Die dipl. Hoteliere-Gastronomin, der dipl. Hotelier-Gastronom handelt in dieser Situation kompetent, wenn er/sie... | |
| I | <ul style="list-style-type: none"> • auf dem Laufenden ist über die wirtschaftliche Entwicklung der Region, der Schweiz und der Zielmärkte im In- und Ausland. • die geltenden Gesetze und Rechtsnormen kennt. • sich mit Trends und gesamtgesellschaftlichen Veränderungen auseinandersetzt • relevante politische Entscheidungsprozesse mitverfolgt. • relevante Innovationen auf dem Gebiet der Technologie und Digitalisierung kennt. • sich der ökologischen Abhängigkeiten ihrer/seiner Dienstleistungen bewusst ist. |
| P | <ul style="list-style-type: none"> • die Erkenntnisse über das Umfeld und die Rahmenbedingungen des Betriebes in der Gestaltung von Angeboten, Dienstleistungen und Kooperationen berücksichtigt. |
| R | <ul style="list-style-type: none"> • die tägliche Geschäftsführung jederzeit gemäss den rechtlichen Normen ausführt. • die Erkenntnisse über das Umfeld und dessen Wandel in die täglichen Betriebsabläufe und die strategischen Entscheide integriert. • sich für die Interessen des Betriebes und dessen Netzwerk aktiv einsetzt. • sinnvolle neue technologische Anwendungen für sich und Partner ableitet. • die ökologische Bedeutung für die Gäste in Entscheidungen berücksichtigt. • die relevanten Rechercheergebnisse und Schlussfolgerungen dokumentiert. |
| E | <ul style="list-style-type: none"> • die gewonnen Erkenntnisse überprüft. • überprüft, ob die Dokumentation nachvollziehbar ist. |

Ressourcen

Fähigkeit, Informationen zu beschaffen, zu filtern und zu vernetzen, Reflexionsfähigkeit, Offenheit, Innovationsfähigkeit, Nachhaltigkeitsverständnis, Integrität, kritisches Denken

| | |
|---|--|
| 1.2 | Die Anspruchsgruppen des Hotel- und Gastronomiebetriebes im Hinblick auf deren Interessen und Leistungen analysieren. |
| Situation | |
| <p>Die dipl. Hoteliere-Gastronomin, der dipl. Hotelier-Gastronom führt bei Bedarf mittels geeigneter Methoden systematischen Recherchen und Analysen der Anspruchsgruppen des Betriebes durch, welche dem Betrieb wichtige und zentrale Leistungen zur Verfügung stellen. Sie/er muss daher wissen, wie die Zufriedenheit der Gäste, Mitarbeitenden, Lieferanten, Eigentümer und Geldgeber ist.</p> <p>Die Recherchen und Analysen dokumentiert sie/er zweckmässig und kommuniziert diese den relevanten Gruppen.</p> | |
| Die dipl. Hoteliere-Gastronomin, der dipl. Hotelier-Gastronom handelt in dieser Situation kompetent, wenn er/sie... | |
| I | <ul style="list-style-type: none"> • mit den Charakteristika der verschiedenen Gästegruppen vertraut ist. • im Austausch mit den Mitarbeitenden ist und deren Erwartungen an einen attraktiven Arbeitsort kennt. • sich mit der Motivation und den Prioritäten des/der Eigentümer/in des Betriebes, bzw. der Investoren auseinandersetzt. • gründliche Kenntnisse des bestehenden Angebotes auf ihrem/seinem Markt hat. • den Wert von Netzwerken und Kooperationspartnern kennt und sich mit den Zielen bestehender und möglicher neuen Partnern auseinandersetzt. |
| P | <ul style="list-style-type: none"> • die Planung der Angebote und Dienstleistungen laufend auf die Bedürfnisse der Gästegruppen ausrichtet. • die Beschaffungsplanung effektiv und effizient vornimmt. • die individuelle Laufbahnplanung der Mitarbeitenden aufzeigt. • den regelmässigen Austausch mit der Eigentümerschaft und/oder Investoren plant. |
| R | <ul style="list-style-type: none"> • die Prozesse auf die Bedürfnisse der Gästegruppen anpasst. • die Entwicklungspotenziale der Mitarbeitenden ausschöpft. • eine konstruktive Beziehung zur Eigentümerschaft gestaltet. • gezielte Kontakte und Kooperationen mit anderen Marktakteuren aufbaut, um Kenntnisse, Anregungen und Synergien zu gewinnen. • mit Partnern und Kooperationen win-win Situationen herbeiführt. • die relevanten Rechercheergebnisse und Schlussfolgerungen dokumentiert. |
| E | <ul style="list-style-type: none"> • prüft, ob alle relevanten Informationen zu den Anspruchsgruppen eingeholt und festgehalten wurden. • Bewertet, ob die Schlussfolgerungen plausibel und umsetzbar sind. • überprüft, ob die Dokumentation zweckmässig, vollständig und nachvollziehbar ist. |
| Ressourcen | |
| <p>Fähigkeit, nach relevanten Merkmalen zu kategorisieren, Rückmeldungen einzuholen und zu evaluieren, Reflexionsfähigkeit, Kreativität, Verhandlungsfähigkeit, Empathie, Beziehungsfähigkeit, Vernetzungsfähigkeit, wirtschaftliches Denken</p> | |

| | |
|---|---|
| 1.3 | Hotel- und Gastronomiekonzepte entwickeln und daraus Angebote ableiten. |
| Situation | |
| <p>Die dipl. Hoteliere-Gastronomin, der dipl. Hotelier-Gastronom entwickelt aufgrund der Erkenntnisse aus der Umfeld- und Anspruchsgruppenanalyse Hotel- und/oder Gastronomiekonzepte und leitet daraus konkrete, erfolgreiche und betriebswirtschaftlich sinnvolle Angebote ab. Sie/er hält sich dabei an die Vorgaben und die Interessen der Eigentümerschaft und/oder Investoren. Sie/er dokumentiert die Konzepte und Angebote zweckmässig und kommuniziert diese auf den geeigneten Kanälen.</p> | |
| Die dipl. Hoteliere-Gastronomin, der dipl. Hotelier-Gastronom handelt in dieser Situation kompetent, wenn er/sie... | |
| I | <ul style="list-style-type: none"> • sich die Erkenntnisse der Umfeld- und Anspruchsgruppenanalyse und die Vorgaben des Auftraggebers nochmals vor Augen führen. • sich über neue Entwicklungen und Trends auf dem Laufenden hält. |
| P | <ul style="list-style-type: none"> • die Erkenntnisse über das Umfeld und die Rahmenbedingungen des Betriebes in der Gestaltung von Angeboten, Dienstleistungen und Kooperationen berücksichtigt. • die Erkenntnisse priorisiert. • geeignete Schwerpunkte setzt. • sich für geeignete Methoden und Vorgehensweisen in der Konzeptionierung entscheidet. |
| R | <ul style="list-style-type: none"> • einen geeigneten Aufbau in der Konzeptionierung vornimmt. • eine geeignete Argumentation für das Konzept und die Angebote herleitet. • eine geeignete Priorisierung der Realisierung aufzeigt. • die Investitionen realistisch abschätzt und ausweist. • den Erfolg und die Nachhaltigkeit des Konzeptes glaubwürdig darlegt. • die Konzepte so dokumentiert, dass sie verständlich, relevant, sachbezogen und aktuell und innovativ sind. |
| E | <ul style="list-style-type: none"> • bewertet, ob die Konzepte realisierbar sind und der Aufbau logisch und nachvollziehbar ist. • überprüft, ob die Herleitung und Argumentation sachlich und belegt ist. • überprüft, ob die Dokumentation zweckmässig, vollständig und nachvollziehbar ist. |
| Ressourcen | |
| <p>Fähigkeit, die gewonnen Informationen in erfolgreiche Konzepte umzusetzen, Innovationsfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit, Argumentationsfähigkeit, Nachhaltigkeitsverständnis, kritisches Denken</p> | |

Handlungskompetenzbereich 2: Führungsaufgaben und Führungsverantwortung übernehmen

Bei diesem Handlungskompetenzbereich stehen Handlungen der dipl. Hoteliere-Gastronomin, des dipl. Hoteliers-Gastronomen im Zentrum, die mit ihren/seinen Führungsaufgaben zusammenhängen und mehrheitlich **strategischer und normativer** Natur sind.

| | |
|---|---|
| 2.1 | Bei den Grundwerten und strategischen Zielen des Betriebes mitwirken. |
| Situation | |
| <p>Die dipl. Hoteliere-Gastronomin, der dipl. Hotelier-Gastronom wirkt bei der Erarbeitung und/oder der Implementierung der Grundwerte mit.</p> <p>Sie/er kennt entweder die vorgegebenen Grundwerte und strategischen Ziele und ist dafür verantwortlich, dass diese im Betrieb gelebt und umgesetzt werden oder sie/er wirkt bei der Erarbeitung der Grundwerte und strategischen Ziele mit und übernimmt die Implementierung im Betrieb.</p> <p>Sie/er stellt die Kommunikation der Grundwerte und strategischen Ziele intern und extern sicher.</p> | |
| Die dipl. Hoteliere-Gastronomin, der dipl. Hotelier-Gastronom handelt in dieser Situation kompetent, wenn er/sie... | |
| I | <ul style="list-style-type: none"> • informiert sich, welche Grundwerte und strategischen Ziele im Betrieb bestehen. • verschafft sich bei der Eigentümerschaft Kenntnisse, welches wichtige Grundwerte und strategische Ziele des Betriebes sind und/oder sein werden. • sich bewusst macht, welches wichtige Grundwerte und Ziele der Anspruchsgruppen sind. • weiss, welches die betriebswirtschaftlichen Erwartungen sind. |
| P | <ul style="list-style-type: none"> • die Umsetzung und Implementierung der Grundwerte und strategischen Ziele langfristig und effektiv plant. • die Überprüfung der Grundwerte und die Erreichung der strategischen Ziele systematisch plant. |
| R | <ul style="list-style-type: none"> • aktiv zur Definition der Vision beiträgt und diese als Führungsmittel einsetzt. • die Grundwerte des Betriebes festhält und systematisch und konsequent einführt. • eine Vorbildrolle einnimmt und die Werte regelmässig kommuniziert. • bei der Erstellung der strategischen Ziele mitwirkt und mit den Führungspersonen geeignete Massnahmen ableitet und kommuniziert. • auf den Einbezug der Mitarbeitenden achtet und diesen angepassten Freiraum zur Realisierung der Massnahmen einräumt. • bei der Realisierung der strategischen Ziele auf den betriebswirtschaftlichen Erfolg fokussiert. • geeignete Führungsinstrumente erstellt. |

| | |
|--|---|
| E | <ul style="list-style-type: none">• die definierten Grundwerte und die strategischen Ziele des Betriebes systematisch und periodisch auf deren Aktualität überprüft.• die Umsetzung und Implementierung der Grundwerte und der strategischen Ziele überprüft.• überprüft, ob die Kommunikation der Grundwerte und der strategischen Ziele zweckmässig, vollständig und nachvollziehbar ist. |
| Ressourcen Fähigkeit, aussagekräftige Grundwerte und Ziele zu formulieren, Fähigkeit, Grundwerte und Ziele in den Alltag zu transferieren, wertorientierte Unternehmensführung, Vorbildfunktion, Motivationsfähigkeit, Durchsetzungsvermögen, Delegationsfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit. | |

| | |
|--|---|
| 2.2 | Die Organisation des Betriebes definieren und adaptieren. |
| Situation | |
| <p>Die dipl. Hoteliere-Gastronomin, der dipl. Hotelier-Gastronom setzt die Organisation und Struktur innerhalb des Betriebes um. Sie/er schafft effektive und effiziente Aufbau- und Ablaufsysteme. Dabei sind die Aufgaben, Verantwortungen und Kompetenzen klar geregelt und entsprechend dokumentiert, sodass eine reibungslose Zusammenarbeit gewährleistet ist und die Qualität gesichert wird. Die Organisation und Struktur sowie die darin ablaufenden Prozesse sind dokumentiert. Sie werden systematisch und periodisch überprüft, angepasst und verbessert. Dabei beachtet sie/er gesetzliche und institutionelle Vorgaben.</p> | |
| <p>Die dipl. Hoteliere-Gastronomin, der dipl. Hotelier-Gastronom handelt in dieser Situation kompetent, wenn er/sie...</p> | |
| I | <ul style="list-style-type: none"> • die bestehende Organisation des Betriebes kennt und periodisch analysiert. • die bestehenden Implementierungsmittel der Organisation kennt und periodisch analysiert. • sich über neue Technologien, die Einfluss auf Prozesse des Betriebes haben, informiert. • den Aufbau und Ablauf von Projekten kennt. • sich der Bedeutung von Qualitätsmanagement bewusst ist. • aktiv Rückmeldungen einholt. • das Sicherheitsleitbild kennt und berücksichtigt. • sich in Bezug auf die gesetzlichen Vorgaben zur Arbeitssicherheit, den Gesundheitsschutz sowie die Hygienesicherheit auf dem Laufenden hält. |
| P | <ul style="list-style-type: none"> • die regelmässige Überprüfung der Aufbau- und Ablauforganisation plant. • die Massnahmen und Änderungen aus der Überprüfung plant. • Projekte und die damit verbundenen Ressourcen effizient und effektiv plant. • Rückmeldungen analysiert und Massnahmen plant. • die Schutzkonzepte für Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz und Hygienesicherheit und damit verbundene Massnahmen plant. • die Leitlinien der ökologischen Werte definiert. • das Sicherheitsleitbild definiert. |
| R | <ul style="list-style-type: none"> • die Aufbau- und Ablauforganisation des Betriebes definiert und dokumentiert. • die Strukturen auf Veränderungen durch die Digitalisierung und durch Kooperationen adaptiert und optimiert. • Projekte initiiert und die Rahmenbedingungen festsetzt. • ein Qualitätssicherungssystem implementiert zur Standardisierung der Abläufe. • Massnahmen aus den Rückmeldungen aktiv umsetzt. • Schutzkonzepte für Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz und Hygienesicherheit dokumentiert und umsetzt und geeignete Massnahmen einleitet. • auf eine nachhaltige und ökologische Praxis achtet. • auf eine gute Zusammenarbeit mit den zuständigen Behörden achtet und bei Bedarf externe Fachstellen empfiehlt. |

| | |
|---|---|
| E | <ul style="list-style-type: none">• die Strukturen und die Abläufe im Betrieb regelmässig auf deren Effizienz und Effektivität evaluiert und optimiert.• Projekte und die zur Verfügung gestellten Ressourcen überwacht.• die Schutzkonzepte regelmässig überprüft.• überprüft, ob die Dokumentation zweckmässig, vollständig und nachvollziehbar ist. |
| <p>Ressourcen Fähigkeit, Aufbau- und Ablaufinstrumente zu gestalten und die Mitarbeitenden auf diese zu schulen, Vorbildfunktion, Fähigkeit mit externen Fachstellen zu kooperieren.</p> | |

| | |
|---|--|
| 2.3 | Die Führung und die Zusammenarbeit mit Mitarbeitenden festlegen und umsetzen. |
| Situation | |
| Die dipl. Hoteliere-Gastronomin, der dipl. Hotelier-Gastronom definiert die Ziele, Strategien und Massnahmen für ihren/seinen Verantwortungsbereich im Betrieb. Sie/er berücksichtigt dabei gesetzliche Vorgaben und achtet auf ein angenehmes Betriebsklima sowie eine hohe Arbeitsplatzattraktivität. | |
| Die dipl. Hoteliere-Gastronomin, der dipl. Hotelier-Gastronom handelt in dieser Situation kompetent, wenn er/sie... | |
| I | <ul style="list-style-type: none"> • die Ziele und Vorgaben übergeordneter Stellen im Bezug auf die Zusammenarbeit im Betrieb kennt oder sich diese einholt. • sich der hohen Bedeutung der Mitarbeitenden für den Unternehmenserfolg bewusst ist. |
| P | <ul style="list-style-type: none"> • die personellen Ziele, Strategien und Massnahmen systematisch und regelmässig plant. • Die betriebs- und mitarbeiterorientierte Personalentwicklungsplanung erstellt. |
| R | <ul style="list-style-type: none"> • die qualitativen und quantitativen Ziele für das Personalmanagement festsetzt und dokumentiert. • die betriebs- und mitarbeiterorientierte Personalentwicklung umsetzt. • eine kohärente Personalpolitik erstellt, diese mit anderen Führungsbereichen abstimmt und mit dem Gesamtkonzept des Betriebes vernetzt. • Ziele, Strategien und Massnahmen zur Gewinnung, Führung, Entwicklung, Honorierung und Erhaltung von Fachkräften ableitet. • für eine hohe Arbeitsplatzattraktivität sorgt und Massnahmen gegen die Fluktuation ergreift. |
| E | <ul style="list-style-type: none"> • überprüft regelmässig die personellen Ziele, Strategien und Massnahmen auf deren Effektivität und Effizienz. • überprüft, ob die Dokumentation zweckmässig, vollständig und nachvollziehbar ist. |
| Ressourcen | |
| Einfühlungsvermögen, Führungskompetenz, Empathie, Reflexionsfähigkeit. | |

| | |
|--|--|
| 2.4 | Die finanzielle Planung des Betriebes vornehmen und die Erreichung sicherstellen. |
| Situation | |
| <p>Die dipl. Hoteliere-Gastronomin, der dipl. Hotelier-Gastronom erstellt die Finanzplanung für ihren/seinen Verantwortungsbereich und leitet daraus die Teilbudgets ab. Sie/er prüft laufend die finanzielle Lage des Verantwortungsbereichs und leitet bei Bedarf entsprechende Massnahmen ein. Die Rechnungslegung erfolgt nach gesetzlichen und institutionellen Vorgaben. Sie/er dokumentiert den finanziellen Erfolg des Betriebes regelmässig und systematisch.</p> | |
| <p>Die dipl. Hoteliere-Gastronomin, der dipl. Hotelier-Gastronom handelt in dieser Situation kompetent, wenn er/sie...</p> | |
| I | <ul style="list-style-type: none"> • die relevanten Informationen und Prognosen für die Finanzplanung beschafft. • Bedürfnisse und finanziellen Vorgaben der Eigentümerschaft kennt. • sich über die gesetzlichen Anforderungen an die Instrumente im Finanzbereich bewusst ist. • die relevanten Kennzahlen der Branche kennen. |
| P | <ul style="list-style-type: none"> • das Finanz- und Rechnungswesen des Verantwortungsbereiches sowie das Reporting an die relevanten Stellen organisiert. • Schnittstellen zu externen Fachstellen definiert. |
| R | <ul style="list-style-type: none"> • aufgrund der vorliegenden Informationen und allenfalls unter Mitarbeit von Experten eine mehrjährige Investitionsplanung vornimmt. • die Finanzziele für ihren/seinen Verantwortungsbereich formuliert, diese mit den anderen Führungsbereichen abstimmt und mit dem Gesamtkonzept vernetzt. • das Budget mit Einbezug der Kadermitarbeitenden erarbeitet übergeordneten Stellen kommuniziert. • die Teilbereiche des Betriebes bei der Ausarbeitung der qualitativen und quantitativen Umsetzung begleitet. • die Methoden der Unternehmensbewertung versteht. • die relevanten Kennzahlen errechnet und mit Benchmarks vergleicht. • aussagekräftige und den Anforderungen entsprechende Geschäftsberichte erstellt. |
| E | <ul style="list-style-type: none"> • die zurückliegenden Planungen analysiert und entsprechende Schritte ableitet. • regelmässig die Ertrags-, Vermögens- und Liquiditätslage überprüft und Optimierungsmassnahmen einleitet. • die Kosten und Rentabilität der Produkte und Dienstleistungen überwacht abhanden von Kennzahlen. • überprüft, ob die Planungsinstrumente und die Rechnungslegung zweckmässig, vollständig und nachvollziehbar ist und den gesetzlichen Anforderungen entsprechen. |
| Ressourcen | |
| <p>IT-Kenntnisse, planerisches Geschick, Realitätsnähe, Fähigkeit, bei Bedarf professionelle Unterstützung beizuziehen</p> | |

| | |
|---|---|
| 2.5 | Die Bewirtschaftung der Infrastruktur planen und überwachen. |
| Situation | |
| Die dipl. Hoteliere-Gastronomin, der dipl. Hotelier-Gastronom tragen die Mitverantwortung für die Liegenschaft und die Infrastruktur des Betriebes. Sie planen vorausschauend Investitionen, den Unterhalt und den Ersatz von Installationen, Mobiliar und Kleininventar mit. | |
| Die dipl. Hoteliere-Gastronomin, der dipl. Hotelier-Gastronom handelt in dieser Situation kompetent, wenn er/sie... | |
| I | <ul style="list-style-type: none"> • über Grundkenntnisse der wichtigsten Wartungs- und Instandhaltungsbereiche verfügt. • Mängel erkennt und dafür sorgt, dass diese behoben werden. • einen laufenden Austausch mit allen Teilbereichen pflegt und erforderliche Anschaffungen, Umbauten und Ersatz mit den übergeordneten Stellen bespricht. • sich über Neuerungen in relevanten Technologien auf dem Laufenden hält. |
| P | <ul style="list-style-type: none"> • Investitionen, den Unterhalt und den Ersatz von Installationen, Mobiliar und Kleininventar in ihrem/seinem Verantwortungsbereich plant und budgetiert. |
| R | <ul style="list-style-type: none"> • bei der Bewirtschaftung auf den Einsatz effizienter Materialien achtet. • nach ökologischen und nachhaltigen Grundsätzen des Betriebs handelt. • bei der Anschaffung auf die Praktikabilität und Lebensdauer der Materialien achtet. • bei Bedarf professionelle Unterstützung beizieht. |
| E | <ul style="list-style-type: none"> • regelmässige Überprüfung der Installationen, des Mobiliars und Kleininventars auf Funktionalität und Effizienz. |
| Ressourcen | |
| Produktekenntnisse über Praktikabilität und Lebensdauer, vorausschauendes Denken, Kostenbewusstsein, Ressourcenbewusstsein, nachhaltiges Betriebsdenken | |

| | |
|---|---|
| 2.6 | Konzepte zur Vermarktung des Betriebes erstellen und deren Umsetzung sicherstellen. |
| Situation | |
| Die dipl. Hoteliere-Gastronomin, der dipl. Hotelier-Gastronom analysieren den Markt und erstellen Marketingkonzepte für seinen/ihren Verantwortungsbereich. Diese enthalten Ziele, Strategien und Massnahmen zur erfolgreichen Vermarktung des Betriebes. Sie/er kennt die Bedürfnisse ihrer/seiner Gästesegmente und stimmt die Produkte und Dienstleistungen sowie die Kommunikation darauf ab. | |
| Die dipl. Hoteliere-Gastronomin, der dipl. Hotelier-Gastronom handelt in dieser Situation kompetent, wenn er/sie... | |
| I | <ul style="list-style-type: none"> sich über die Entwicklung neuer Technologien für die Marktbeobachtung und Marktbearbeitung informiert. |
| P | <ul style="list-style-type: none"> ausgehend von der Marktanalyse Marketingziele, -strategien und -massnahmen plant. ein Marketingkonzept für ihren/seinen Verantwortungsbereich erstellt und dieses mit den anderen Führungsbereichen abstimmt und mit dem Gesamtkonzept vernetzt. die Verkaufsstrategie, Preisstrategie und Kommunikationsstrategie mitdefiniert und daraus entsprechende Planungen und Massnahmen ableitet. |
| R | <ul style="list-style-type: none"> mit Hilfe von Analysen und in Zusammenarbeit mit allfälligen Partnern den Markt analysiert. eine Gästesegmentierung vornimmt, Gästebedürfnisse formuliert und das Angebot darauf ausrichtet. die Entwicklung neuer Technologien für die Marktbeobachtung und Marktbearbeitung berücksichtigt. |
| E | <ul style="list-style-type: none"> überprüft regelmässig die Zielsetzungen, Strategien und Massnahmen im Marketingbereich auf deren Effektivität und Effizienz und tätigt entsprechende Anpassungen. überprüft, ob die Dokumentation zweckmässig, vollständig und nachvollziehbar ist. |
| Ressourcen | |
| Strategisches Denken und Planen, Reflexionsfähigkeit, Reaktionsfähigkeit, Innovationsfähigkeit, Kreativität | |

Handlungskompetenzbereich 3: Hotel- und Gastronomiedienstleistungen vorbereiten und durchführen

In diesem Handlungskompetenzbereich stehen die Handlungen der dipl. Hoteliere-Gastronomin, des dipl. Hoteliers-Gastronomen in der **operativen** Leistungserbringung im Zentrum. Dabei tritt sie/er als Sparringpartner für die Abteilungsleitungen auf und kann bei Bedarf aktiv Unterstützung bieten.

| | |
|---|--|
| 3.1 | Im Beherbergungsbereich Dienstleistungen planen, überwachen und mitwirken. |
| Situation | |
| Die dipl. Hoteliere-Gastronomin, der dipl. Hotelier-Gastronom ist verantwortlich für den Bereich Beherbergung mit den Abteilungen Empfang/Rezeption, Housekeeping und Maintenance. Sie/er erstellen ein stimmiges Konzept, definieren die Angebote und Standards und planen und überwachen in Zusammenarbeit mit den Mitarbeitenden die Abläufe. Sie/er ist in der Lage mitzuwirken und Unterstützung zu leisten. | |
| Die dipl. Hoteliere-Gastronomin, der dipl. Hotelier-Gastronom handelt in dieser Situation kompetent, wenn er/sie... | |
| I | <ul style="list-style-type: none"> die Prozesse und Abläufe der Beherbergung kennt. |
| P | <ul style="list-style-type: none"> mit den Mitarbeitenden ein stimmiges Beherbergungskonzept definiert. mit den Mitarbeitenden die Abläufe und Prozesse der Beherbergung festsetzt. |
| R | <ul style="list-style-type: none"> die Rahmenbedingungen im Beherbergungsbereich festlegt und umsetzt. die Mitarbeitenden in der Umsetzung des Beherbergungskonzept unterstützt. die Gäste professionell betreut. bei Reklamationen die bestmögliche Lösung für alle Beteiligten findet, um die Gästezufriedenheit sicherzustellen. |
| E | <ul style="list-style-type: none"> regelmässig die Qualität und Rentabilität des Angebotes überprüft und Rückmeldungen an die Verantwortlichen in der Beherbergung gibt. kritisch hinterfragt, ob die angebotenen Produkte und Dienstleistungen am Markt attraktiv sind. regelmässig die Abläufe in den Bereichen Empfang, Housekeeping und Maintenance kontrolliert. regelmässige Kontrollen der Sauberkeit und Funktionalität von Installationen in allen Räumlichkeiten durchführt und bei Bedarf entsprechende Massnahmen trifft. überprüft, ob die Dokumentation zweckmässig, vollständig und nachvollziehbar ist. |
| Ressourcen | |
| Organisationsfähigkeit, Fachkenntnisse im Bereich Empfang, Housekeeping und Maintenance, Führungskompetenz, Interkulturelle Kompetenz, gepflegtes Auftreten, Umgangsformen, Empathie, Sprachkompetenzen, Aufgeschlossenheit | |

| | |
|---|--|
| 3.2 | Im Verpflegungsbereich Dienstleistungen planen, überwachen und mitwirken. |
| Situation | |
| <p>Die dipl. Hoteliere-Gastronomin, der dipl. Hotelier-Gastronom ist verantwortlich für den Verpflegungsbereich. Sie/er erstellen ein stimmiges Konzept, definieren die Angebote und Standards und planen und überwachen in Zusammenarbeit mit den Mitarbeitenden die Abläufe.</p> <p>Sie/er ist in der Lage mitzuwirken und Unterstützung zu leisten.</p> <p>Die dipl. Hoteliere-Gastronomin, der dipl. Hotelier-Gastronom handelt in dieser Situation kompetent, wenn er/sie...</p> | |
| I | <ul style="list-style-type: none"> • die Prozesse und Abläufe der Verpflegung kennt. • sich über die aktuellsten Trends und Gästebedürfnisse informiert. |
| P | <ul style="list-style-type: none"> • mit den Mitarbeitendenein stimmiges Verpflegungskonzept definiert. • mit den Mitarbeitenden die Abläufe und Prozesse der Verpflegung festsetzt. • mit den Mitarbeitenden Servicestandards entwickelt. • mit der Küchenleitung das Angebot und neue Ideen erarbeitet. |
| R | <ul style="list-style-type: none"> • die Rahmenbedingungen im Verpflegungsbereich festlegt und umsetzt. • die Mitarbeitenden in der Umsetzung des Verpflegungskonzept unterstützt. • die Gäste professionell betreut. • bei Reklamationen die bestmögliche Lösung für alle Beteiligten findet, um die Gästezufriedenheit sicherzustellen. • die Mitarbeitenden über die aktuellen Trends und neue Gästebedürfnisse informiert.hinweist und Neuerungen einfordert. |
| E | <ul style="list-style-type: none"> • regelmässig die Qualität und Rentabilität des Angebotes überprüft und Rückmeldungen an die Verantwortlichen in der Verpflegung gibt. • regelmässig Bestellungen kontrolliert, die Warenrendite überwacht und Rückmeldungen an die Verantwortlichen macht. • kritisch hinterfragt, ob die angebotenen Produkte und Dienstleistungen am Markt attraktiv sind. • regelmässige Kontrollen der Abläufe und Arbeitsresultate vornimmt. • den Warenweg regelmässig überprüft und gesetzliche Vorgaben einhält. • Bestellungen und Lagerbestände kontrolliert, mit den Verantwortlichen bespricht und gegebenenfalls optimiert. |
| Ressourcen | |
| <p>Organisationsfähigkeit, praktische Fachkenntnisse in Küche und Restauration, Führungskompetenz, Interkulturelle Kompetenz, gepflegtes Auftreten, Umgangsformen, Empathie, Sprachkompetenzen, Aufgeschlossenheit</p> | |

| | |
|---|--|
| 3.3 | In anderen Geschäftsbereichen die Dienstleistungen planen, überwachen und mitwirken. |
| Situation | |
| <p>Die dipl. Hoteliere-Gastronomin, der dipl. Hotelier-Gastronom ist verantwortlich für andere Geschäftsbereiche innerhalb des Betriebes wie Wellness/Spa, Sportabteilung, die MICE-Abteilung (Meetings, Incentives, Congresses, Exhibition), die Cateringabteilung und Events. Sie/er erstellen ein stimmiges Konzept, definieren die Angebote und Standards und planen und überwachen in Zusammenarbeit mit den Verantwortlichen die Abläufe.</p> <p>Sie/er ist in der Lage mitzuwirken und Unterstützung zu leisten.</p> | |
| Die dipl. Hoteliere-Gastronomin, der dipl. Hotelier-Gastronom handelt in dieser Situation kompetent, wenn er/sie... | |
| I | <ul style="list-style-type: none"> • die Prozesse und Abläufe der übrigen Geschäftsbereiche kennt. • sich regelmässig über Trends und neue Entwicklungen in den betroffenen Geschäftsbereichen informiert. |
| P | <ul style="list-style-type: none"> • mit den Verantwortlichen ein stimmiges Geschäftsbereich - Konzept definiert. • mit den Verantwortlichen die Abläufe und Prozesse der Geschäftsbereiche festsetzt. • mit den Verantwortlichen das Angebot der Geschäftsbereiche erarbeitet. |
| R | <ul style="list-style-type: none"> • die Rahmenbedingungen in den Geschäftsbereiche festlegt und umsetzt. • die Verantwortlichen in der Umsetzung der Konzepte unterstützt. • die Gäste professionell betreut. • bei Reklamationen bestmögliche Lösungen für alle Beteiligten findet, um die Gästezufriedenheit sicherzustellen. • die Mitarbeitenden über die aktuellen Trends und neue Gästebedürfnisse informiert. |
| E | <ul style="list-style-type: none"> • regelmässig die Qualität und Rentabilität des Angebotes überprüft und Rückmeldungen an die Verantwortlichen gibt. • kritisch hinterfragt, ob die angebotenen Produkte und Dienstleistungen am Markt attraktiv sind. • regelmässige Kontrollen der Abläufe und Arbeitsresultate vornimmt. |
| <p>Ressourcen Organisationsfähigkeit, Fachkenntnisse in den Bereichen Wellness/Spa, MICE, Catering, Events, Führungskompetenz, Interkulturelle Kompetenz, gepflegtes Auftreten, Umgangsformen, Empathie, Sprachkompetenzen, Aufgeschlossenheit</p> | |

Handlungskompetenzbereich 4: Im professionellen Umfeld arbeiten und zusammenarbeiten

In diesem Handlungskompetenzbereich stehen die **operativen/administrativen** Tätigkeiten der dipl. Hoteliere-Gastronomin, des dipl. Hoteliers-Gastronomen und die Zusammenarbeit mit einem professionellen Umfeld im Zentrum. Sie/er pflegt ein Netzwerk, kommuniziert und kooperiert situations- und adressatengerecht im Team und/oder mit Fachpersonen.

| | |
|---|--|
| 4.1 | Bei der Rekrutierung und Führung der Mitarbeitenden aktiv mitarbeiten. |
| Situation | |
| <p>Die dipl. Hoteliere-Gastronomin, der dipl. Hotelier-Gastronom ist in der Rekrutierung und in der Führung ihrer/seiner Mitarbeitenden aktiv beteiligt. Sie/er hilft beim Aufbau einer effektiven und effizienten Personaladministration mit und unterstützt die Verantwortlichen in der Umsetzung des Personalkonzeptes. Sie/er ist verantwortlich für ein angenehmes Betriebsklima und überwacht die Einhaltung der gesetzlichen und institutionellen Regeln und Richtlinien. Sie/er ist in der Lage mitzuwirken und Unterstützung zu leisten.</p> | |
| <p>Die dipl. Hoteliere-Gastronomin, der dipl. Hotelier-Gastronom handelt in dieser Situation kompetent, wenn er/sie...</p> | |
| I | <ul style="list-style-type: none"> • informiert ist über den quantitativen und qualitativen Bedarf an Mitarbeitenden. • sich seiner besonderen Verantwortung gegenüber Lernenden und Praktikanten bewusst ist und die gesetzlichen Auflagen erfasst. • die geltenden arbeitsrechtlichen und gesetzlichen Bestimmungen kennt. |
| P | <ul style="list-style-type: none"> • die Rekrutierung der Mitarbeitenden in Zusammenarbeit mit den Verantwortlichen und der Personalabteilung gestaltet. • die Rekrutierung von Kadermitarbeitenden mit plant. • ansprechende Rahmenbedingungen für Gewinnung und Erhaltung der Mitarbeitenden festlegt. • die Personaleinsatzplanungen der Mitarbeitenden überwacht. • für eine klare und transparente Lohnsystematik sorgt. |

| | |
|--|--|
| R | <ul style="list-style-type: none"> • mir den Verantwortlichen die Abläufe und Prozesse zur Einführung und Führung von Mitarbeitenden erarbeitet und umsetzt. • die Mitarbeitenden aktiv unterstützt und einen laufenden Austausch durch Gespräche pflegt. • den Mitarbeitenden regelmässig Feedbacks gibt. • regelmässig Beurteilungsgespräche mit den Kaderpersonen und/oder Mitarbeitenden professionell durchführt. • das Austrittsvorgehen professionell gestaltet. |
| E | <ul style="list-style-type: none"> • sicherstellt, dass alle über die notwendigen Informationen in ihrem Bereich verfügen und diese auch an die Mitarbeitenden weitergeben. • die Arbeitsverträge auf deren Gesetzeskonformität überprüft und unterzeichnet. • überprüft, dass geltendes Arbeitsrecht eingehalten wird und Dokumente an externe Stellen (Sozialversicherungen, Statistiken) zeitgerecht erstellt und eingereicht werden. |
| <p>Ressourcen Planungsfähigkeit, Gesprächsführung, Kommunikationsfähigkeit, Einfühlungsvermögen, Offenheit, Bewusstsein für Diversität, , Fachkenntnisse in der Personalführung, wertschätzender Umgang, Delegierfähigkeit, Kostenbewusstsein, Effizienz, Fachkenntnis in Recht und Arbeitsrecht, Kritikfähigkeit, Kontaktfähigkeit, Führungskompetenz</p> | |

| | |
|--|--|
| 4.2 | Die ordnungsgemässe Buchhaltung sicherstellen. |
| Situation | |
| <p>Die dipl. Hoteliere-Gastronomin, der dipl. Hotelier-Gastronom die vollständige und ordnungsgemässe Erfassung der Buchhaltung sicher. Sie/er hilft beim Aufbau einer effektiven und effizienten Buchhaltung und koordiniert die Schnittstelle zu externen Partnern.</p> <p>Sie/er ist in der Lage bei Bedarf mitzuwirken und Unterstützung zu leisten.</p> | |
| <p>Die dipl. Hoteliere-Gastronomin, der dipl. Hotelier-Gastronom handelt in dieser Situation kompetent, wenn er/sie...</p> | |
| I | <ul style="list-style-type: none"> • die gesetzlichen Vorgaben zur ordnungsgemässen Buchführung kennt. • die gebräuchlichen Instrumente und vergleichbaren Benchmarks kennt. • die allgemein anerkannten Finanzierungs- und Bewertungsgrundsätze kennt. • sich über neue technologische Entwicklungen im Bereich des Zahlungsverkehrs und der Buchhaltung informiert. • allgemein vergleichbare Finanzierungs- und Bewertungsgrundsätze beizieht. |
| P | <ul style="list-style-type: none"> • die Prozesse der Buchführung ihres/seines Verantwortungsbereiches und die Zusammenarbeit mit externen Partnern und Schnittstellen erarbeitet und dokumentiert. |
| R | <ul style="list-style-type: none"> • die relevanten Informationen und Unterlagen fristgerecht aufbereitet und allenfalls weiterleitet. • sicher stellt, dass Abrechnungen korrekt und fristgerecht eingereicht werden. • mit den in der Branche gebräuchlichen Instrumenten arbeitet. • vergleichbare Benchmarks errechnet. • die Aufbewahrungspflicht durch ein geeignetes Ablagesystem sicherstellt |
| E | <ul style="list-style-type: none"> • überprüft, ob die Buchhaltung ordnungsgemäss geführt wird. • sicherstellt, dass die Termine eingehalten sind. |
| Ressourcen | |
| IT-Kenntnisse, analytische Fähigkeiten, Fachkenntnisse in Buchhaltung | |

| | |
|---|--|
| 4.3 | Bei der Vermarktung des Betriebes aktiv mitwirken und die Kommunikation sicherstellen. |
| Situation | |
| <p>Die dipl. Hoteliere-Gastronomin, der dipl. Hotelier-Gastronom ist verantwortlich für die Umsetzung des Marketingkonzeptes. Sie/er plant Aktivitäten und Massnahmen im Bereich des Pricings und der Kommunikation. Sie/er prüft den Erfolg der Aktivitäten und Massnahmen und gewährleistet die bestmögliche Auslastung des Betriebes.</p> <p>Sie/er ist in der Lagemitzuwirken und Unterstützung zu leisten.</p> | |
| Die dipl. Hoteliere-Gastronomin, der dipl. Hotelier-Gastronom handelt in dieser Situation kompetent, wenn er/sie... | |
| I | <ul style="list-style-type: none"> • das betriebliche Marketingkonzept kennt. • Informationen über neue technologische Entwicklungen in der Distribution und Kommunikation einholt. |
| P | <ul style="list-style-type: none"> • die Marketingaktivitäten für seinen Verantwortungsbereich sinnvoll und effektiv plant. • in die Planung der Kommunikations- und Informationsmassnahmen Synergien mit anderen Anbietern (Destinationsmarketing) einbezieht. |
| R | <ul style="list-style-type: none"> • Vorschläge für Marketingstrategien und für Massnahmen zu deren Implementierung einbringt und dabei die Partner des Unternehmens einbezieht. • wichtige Instrumente des Marketingcontrollings einsetzt. • neue technologische Entwicklungen in der Distribution und bei modernen Kommunikationskanälen einsetzt. • unterschiedliche Methoden des Pricings anwendet. • die Notfall- und Krisenkommunikation effektiv umsetzt und dokumentiert. • den Betrieb nach Aussen und Innen repräsentiert und entsprechend kommuniziert. |
| E | <ul style="list-style-type: none"> • durch das Marketingcontrolling bewertet, ob die gewünscht Wirkung der Massnahmen und Instrumente eingetroffen ist und allfällige Anpassungen vornimmt. • prüft, ob die erwünschte Auslastung erreicht wurde. • bewertet, ob die Verkaufsaktivitäten umgesetzt wurden. |
| Ressourcen | |
| <p>Fachkenntnisse in Marketing, Kommunikation und Sales, Fachkenntnisse in Yield- und Revenue-Management, Fachkenntnisse in Notfall- und Krisenkommunikation, Präsentationsfähigkeiten, Verkaufs- und Argumentationsgeschick, Überzeugungskraft</p> | |

Handlungskompetenzbereich 5: Beteiligung an der Entwicklung des Betriebes und sich selbst

In diesem Handlungskompetenzbereich steht die Entwicklung des Betriebes und die Entwicklung der dipl. Hoteliere-Gastronomin, des dipl. Hotelier-Gastronom im Zentrum. Sie/er nimmt Änderungen im Umfeld wahr, ist sich ihrer/seiner Rolle bewusst und reflektiert das eigene Verhalten.

| | |
|---|---|
| 5.1 | Ein Informationskonzept des Umfeldes entwickeln und Änderungen wahrnehmen. |
| Situation | |
| Die dipl. Hoteliere-Gastronomin, der dipl. Hotelier-Gastronom arbeitet unter wechselnd herausfordernden Bedingungen. Sie/er antizipiert herausfordernde und sich verändernde Situationen, um rechtzeitig geeigneten Massnahmen, Anpassungen und Änderungen vornehmen zu können. | |
| Die dipl. Hoteliere-Gastronomin, der dipl. Hotelier-Gastronom handelt in dieser Situation kompetent, wenn er/sie... | |
| I | <ul style="list-style-type: none"> herausfordernde und wechselnde Situationen erkennt. sich über Trends und Innovationen auf dem Laufenden hält. |
| P | <ul style="list-style-type: none"> die Situation einschätzt und Handlungsbedarf erkennt sowie Prioritäten richtig abschätzt. im Falle von veränderten Situationen ergänzende oder unterstützende Massnahmen plant. klärt, ob Unterstützung von innerhalb oder ausserhalb des Betriebes benötigt wird. ein Informationskonzept entwickelt wird, um die Änderungen im Umfeld zu erkennen aus dem Informationskonzept Neuerungen und Innovationen ableitet. |
| R | <ul style="list-style-type: none"> Anpassungen in ihrem/seinem Verantwortungsbereich aufgrund von verändernden Situationen gezielt umsetzt Vorschläge für Anpassungen in der Positionierung des Angebotes und des Betriebes einbringt. Veränderungsprozesse aktiv begleitet und mitträgt. |
| E | <ul style="list-style-type: none"> periodisch zusammen mit den Verantwortlichen die einzelnen Produkte und Dienstleistungen beurteilt und diese mit den Bedürfnissen des Marktes vergleicht. |
| Ressourcen | |
| Innovationsfähigkeit, Kreativität, Vorstellungsvermögen, Reflexionsfähigkeit, Kritikfähigkeit, Teamfähigkeit | |

| | |
|---|---|
| 5.2 | Die Berufsrolle reflektieren und weiterentwickeln. |
| Situation | |
| <p>Die dipl. Hoteliere-Gastronomin, der dipl. Hotelier-Gastronom hat ein klares Bild der eigenen beruflichen Rolle und reflektiert stets die eigene Haltung sowie das eigene Verhalten im beruflichen, gesellschaftlichen und politischen Kontext. Sie/er bezieht berufsethische Grundlagen in das professionelle Handeln ein und entwickelt eine eigene Berufsidentität. Sie/er ist sich der eigenen Stärken und Entwicklungsbereiche und der Wirkung auf andere bewusst und bleibt möglichst authentisch.</p> | |
| <p>Die dipl. Hoteliere-Gastronomin, der dipl. Hotelier-Gastronom handelt in dieser Situation kompetent, wenn er/sie...</p> | |
| I | <ul style="list-style-type: none"> • sich die eigenen Aufgaben und den Auftrag an seine Position und Person vergegenwärtigt. • die Erwartungen aller Beteiligter identifiziert und interpretiert sowie Rollenmuster erkennt. • die Möglichkeiten und Grenzen ihrer/seiner Funktion erkennt. |
| P | <ul style="list-style-type: none"> • die eigene Funktion, die Haltung, das eigene Verhalten sowie die Möglichkeiten und Grenzen reflektiert. |
| R | <ul style="list-style-type: none"> • im Spannungsfeld zwischen unterschiedlichen Erwartungen und der eigenen Rollendefinition dem Auftrag entsprechend handelt. • bei Rollenkonflikten oder unpassenden Rollenerwartungen klar kommuniziert. • seine eigene Berufsidentität entwickelt. • sich der Vorbildfunktion bewusst ist. • über Ressourcen verfügt, ihre/seine berufliche Haltung nach innen und aussen zu vertreten. |
| E | <ul style="list-style-type: none"> • die Berufsidentität, das eigene Rollenverhalten und die Wirkung auf andere regelmässig reflektiert. • die eigenen Stärken und Entwicklungsbereiche analysiert und daraus Schlussfolgerungen ableitet. |
| Ressourcen | |
| <p>Reflexionsfähigkeit, Selbstkritikfähigkeit, analytische Fähigkeiten, Kommunikationsfähigkeit, Kritikfähigkeit, Verantwortungsbewusstsein</p> | |

2.4 Arbeitsgebiet und Kontext

Aufgaben

Die dipl. Hoteliere-Gastronomin HF, der dipl. Hotelier-Gastronom HF führt Unternehmen der Hotellerie und Gastronomie-Industrie sowie verwandter Dienstleistungsbranchen und übernimmt unternehmerische und betriebswirtschaftliche Fach- und Führungsverantwortung.

Die dipl. Hoteliere-Gastronomin, der dipl. Hotelier-Gastronom ist in der Hotellerie und Gastronomie sowie in verwandten Dienstleistungsbereichen der Branche tätig. Sie übernehmen nach der Ausbildung Kaderfunktionen. In kleineren Betrieben können sie die Geschäftsleitung übernehmen.

Die dipl. Hoteliere-Gastronomin HF, der dipl. Hotelier-Gastronom

- führt ganzheitlich oder teilweise Unternehmen der Hotellerie und Gastronomie selbständig strategisch, operativ und sozial kompetent; er/sie nimmt die unternehmerische und betriebswirtschaftliche Fach- und Führungsverantwortung wahr;
- erfüllt in nationalen und internationalen Unternehmen der Hotellerie und Gastronomie selbständig operative Führungsaufgaben in Kaderpositionen und nimmt dabei die unternehmerische und betriebswirtschaftliche Fach- und Führungsverantwortung wahr;
- führt selbständig die Unternehmensbereiche Beherbergung und Gastronomie;
- gestaltet am Markt orientierte Angebote in Hotellerie und Gastronomie und vermarktet sie;
- organisiert und implementiert die Leistungsprozesse, Serviceketten und Arbeitsprozesse zur Erstellung der Dienstleistungen Beherbergung und Verpflegung und weiterer Geschäftsbereiche nach ökonomischen und ökologischen Grundsätzen;
- kommuniziert mit Gästen, mit der Unternehmensleitung, Mitarbeitenden, Touristikern und Zulieferern sowie anderen Anspruchsgruppen sozial kompetent in mehreren Sprachen;
- organisiert effizient und betriebsgerecht die Administration und weitere Unterstützungsprozesse, das Qualitätsmanagement, nachhaltiges Ressourcenmanagement sowie das Controlling.

Arbeitsumfeld und Kontext

Die Hotellerie und Gastronomie ist Teil des Dienstleistungssektors und findet in allen Raumdimensionen statt: lokal, regional, national und international. Die Hotelindustrie steht unter dem Einfluss von gesellschaftlichen, ökonomischen, ökologischen, politischen, rechtlichen und technologischen Gegebenheiten und Entwicklungen.

Von den rund 5 Millionen Beschäftigten in der Schweiz arbeiten 78.5% im Dienstleistungssektor. Das Gastgewerbe ist mit rund 260'000 Beschäftigten für 5.2% des Gesamtvolumens verantwortlich – davon rund 78'000 Beschäftigte in der Hotellerie. Der Frauenanteil in allen Wirtschaftsbranchen liegt bei 46.2%, im tertiären Sektor bei 52.3% und in der Hotellerie sogar bei 57.5%¹.

Die Selbst- und Sozialkompetenz spielen aufgrund des intensiven Gästekontakts aus unterschiedlichen Kulturen und aufgrund der hohen Mitarbeiterintensität und Mitarbeiter-Diversität eine wichtige Rolle. Diesem Umstand wird auch in der Ausbildung Beachtung

¹ Quelle: Jahrbuch der Schweizer Hotellerie 2019, hotellerieSuisse

geschenkt.

Aufgrund der wirtschaftlichen und technischen Entwicklungen in den letzten Jahren gewinnen die Globalisierung, die Digitalisierung und die Nachhaltigkeit zunehmend an Bedeutung und dem wird auch in der Ausbildung Rechnung getragen.

Die Absolventinnen und Absolventen bringen für die erfolgreiche Bewältigung der Aufgaben ein hohes Mass an Eigenständigkeit und Selbstverantwortung mit. Aufgrund der rasch ändernden Marktsituationen und der oft auch unregelmässigen Arbeitszeiten durch lange Öffnungszeiten der Betriebe sind an die Flexibilität und Belastbarkeit hohe Anforderungen gestellt.

Arbeitsmarkt

Für Absolventen und Absolventinnen Höherer Fachschulen Hotellerie und Gastronomie besteht ein einschlägiger Arbeitsmarkt:

- in der nationalen und internationalen Hotellerie und Gastronomie
- in der Gemeinschafts- und Systemgastronomie
- in Spitälern, Kliniken und Heimen
- in der Zulieferindustrie (Lebensmittel, Getränke, Technik, Einrichtungen, usw.)
- in Unternehmen, die Dienstleistungen für Hotellerie und Gastronomie anbieten (Marketing- und Verkaufsagenturen, Treuhandfirmen, Personaldienstleister, IT-Dienstleister, Wäscheversorgung, Reinigungsunternehmen, usw.)

Verbindungen und Durchlässigkeiten für Absolventen und Absolventinnen Höherer Fachschulen Hotellerie und Gastronomie bestehen insbesondere auch zum vielschichtigen Arbeitsmarkt und zu den Weiterbildungsangeboten im Tourismus.

3 Zulassung

3.1 Zulassungsbedingungen

Die Zulassung zu einer Höheren Fachschule für Hotellerie und Gastronomie bedingt einen in der Schweiz anerkannten Abschluss auf der Sekundarstufe II oder einen gleichwertigen Abschluss.

Abschlüsse ausländischer Abschlüsse auf dem Niveau ISCED 3A, 3B, oder 3C, bzw. 4A oder 4B können anerkannt werden.

Fremdsprachige Studierende haben vor dem Schuleintritt den Nachweis zu erbringen, dass sie die Unterrichtssprache mindestens auf dem Niveau B2 gemäss dem Europäischen Sprachenreferenzrahmen beherrschen.

Nebst der Unterrichtssprache beherrschen Absolventen und Absolventinnen HF eine weitere Sprache mindestens auf der Stufe B1 des europäischen Sprachenreferenzrahmens und verfügen bis zum Abschluss in einer zusätzlichen Sprache über Konversationssicherheit auf Stufe A2.

Wird der Unterricht in einer Landessprache erteilt, ist Englisch als Fremdsprache obligatorisch.

Wird der Unterricht nicht in einer Landessprache erteilt, ist mindestens eine Landesprache Pflichtfach.

3.2 Zulassung mit einschlägigem Fähigkeitszeugnis (EFZ):

Als einschlägige EFZ gelten folgende Abschlüsse in Hotellerie und Gastronomie:

- Koch EFZ / Köchin EFZ
- Restaurantfachmann EFZ / Restaurantfachfrau EFZ
- Hotelfachmann EFZ / Hotelfachfrau EFZ
- Hotel-Kommunikationsfachmann EFZ / Hotel-Kommunikationsfachfrau EFZ
- Kaufmann EFZ / Kauffrau EFZ Branche Hotel-Gastro-Tourismus
- Systemgastronomiefachmann EFZ / Systemgastronomiefachfrau EFZ

Der Bildungsgang umfasst für Studierende mit einem der obengenannten einschlägigen Fähigkeitszeugnisse mindestens 3600 Lernstunden.

Die Bildungsanbieter können zusätzliche Bedingungen für die Zulassung bestimmen.

3.3 Zulassung mit einem anderen Abschluss auf Sekundarstufe II

Folgende Zulassungsbedingungen müssen erfüllt sein:

- Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis EFZ aus anderen Berufen als der Hotellerie und Gastronomie oder
- Gymnasiale Maturität oder
- Eidgenössisch anerkannte Fachmaturität oder
- Ein anderer mindestens gleichwertiger Abschluss

Der Bildungsgang umfasst für Studierende ohne einschlägiges Fähigkeitszeugnis, aber einem anderen Abschluss auf der Sekundarstufe II mindestens 5400 Lernstunden.

Die Bildungsanbieter können zusätzliche Bedingungen für die Zulassung wie etwa Berufserfahrung in Hotellerie und Gastronomie bestimmen.

3.4 Zulassung ohne Abschluss auf Sekundarstufe II

Eine Zulassung ohne Abschluss auf Sekundarstufe II ist sur dossier möglich. Die Bildungsanbieter legen dazu die Kriterien in ihren Reglementen fest. Der Bildungsgang dauert mindestens 5400 Lernstunden.

3.5 Zulassungsverfahren

Das Zulassungsverfahren wird mit allen Kandidaten und Kandidatinnen durchgeführt. Die Bildungsanbieter sind für das Zulassungsverfahren verantwortlich und reglementieren es in Übereinstimmung mit den im Rahmenlehrplan festgelegten Zulassungsbedingungen.

3.6 Anrechenbarkeit

Über die Anrechnung von bereits erbrachten Bildungsleistungen entscheiden die Bildungsanbieter. In jedem Fall umfasst der Bildungsgang mindestens 3600 Lernstunden.

4 Bildungsorganisation

4.1 Angebotsformen und deren Umfang

Bildungsgänge zum dipl. Hotelier-Gastronom HF, zur dipl. Hoteliere-Gastronomin HF werden schulisch mit integrierten Praktika oder berufsbegleitend angeboten.

Die Bildungsgänge zeichnen sich durch ihre hohe Praxisorientierung aus.

4.1.1 Schulische Bildungsgänge mit integrierten Praktika

Der Bildungsgang umfasst schulische und praktische Bildungsbestandteile.

Der Bildungsgang umfasst 3600 Lernstunden bei einschlägigem Fähigkeitszeugnis gemäss Ziffer 3.2², bzw. 5400 Lernstunden ohne einschlägiges Fähigkeitszeugnis gemäss Ziffer 3.3.

Der praktische Bildungsbestandteil wird in Form von mindestens 2 Praktika absolviert bei 5400 Lernstunden, bzw. mindestens 1 Praktikum bei 3600 Lernstunden.

Für Studierende ohne einschlägiges Fähigkeitszeugnis muss die Berufstätigkeit während der Dauer des Bildungsganges eine Anstellung sowohl in der Beherbergung als auch in der Gastronomie beinhalten.

4.1.2 Berufsbegleitende Bildungsgänge

Beim berufsbegleitenden Bildungsgang ist eine Berufstätigkeit in Hotellerie und Gastronomie von mindestens 50% vorausgesetzt.

Für Studierende ohne einschlägiges Fähigkeitszeugnis muss die Berufstätigkeit während der Dauer des Bildungsganges eine Anstellung sowohl in der Beherbergung als auch in der Gastronomie beinhalten.

Für Studierende mit einschlägigem Fähigkeitszeugnis müssen 800 Arbeitsstunden der Berufstätigkeit in einem anderen Bereich der Hotellerie/Gastronomie stattfinden, als die berufliche Grundbildung absolviert wurde.

Die Berufstätigkeit muss die Anforderungen gemäss Ziffer 4.3 erfüllen.

Der Bildungsgang umfasst 3600 Lernstunden bei einschlägigem Fähigkeitszeugnis gemäss Ziffer 3.2, bzw. 5400 Lernstunden ohne einschlägiges Fähigkeitszeugnis gemäss Ziffer 3.3.

² MiVo: Verordnung des WBF über Mindestvorschriften für die Anerkennung von Bildungsgängen und Nachdiplomstudien der höheren Fachschulen (MiVo-HF), 11.09.2017

4.2 Koordination von schulischen und praktischen Bildungsbestandteilen

Die Bildungsanbieter sind für die Koordination der schulischen und praktischen Bildungsbestandteile verantwortlich. Sie stellen sicher, dass alle im Berufsprofil definierten Kompetenzen in Schule und Praxis vermittelt werden.

Die Bildungsanbieter prüfen, ob die Bedingungen für die begleitete Praxisausbildung gewährleistet sind. Sind die Bedingungen nicht erfüllt, kann der Bildungsanbieter die Zusammenarbeit abbrechen und das Praktikum des Studierenden unterbrechen.

4.2.1 Schulische Bildungsbestandteile

Die Bildungsanbieter erarbeiten für die Bildungsgänge Ausbildungskonzepte mit Lehrplänen, sie regeln das Prüfungs- und Promotionsverfahren sowie das Qualifikationsverfahren und erlassen Schulordnungen/Studienreglemente.

Die schulischen Bildungsbestandteile betragen bei 5400 Lernstunden mindestens 3600 Lernstunden (66.6%), bei 3600 Lernstunden mindestens 2880 Lernstunden (80%)⁴.

Zu schulischen Bildungsbestandteilen zählen:

- **Kontaktstunden**
Präsenzunterricht, begleitetes theoretisches und praktisches Lernen (Einzel oder in Gruppen, blended Learning, e-learning), Vertiefungsseminare, Training & Transfer Lernbereich Schule, Exkursionen
- **Unbegleitetes Selbststudium**
Computergestützte unbegleitete Lernprogramme, dezentrale Lerngruppen, Nachbearbeitungszeit, Literaturstudium (Skripte)
- **Qualifikationsverfahren**
Projekt- und/oder Diplomarbeit, schriftliche, mündliche und/oder praktische Prüfungen

4.2.2 Praktische Bildungsbestandteile (Praktika)

Als Praktika gelten Einsätze von Studierenden in Unternehmen der Hotellerie und Gastronomie. Sie stehen in direktem Zusammenhang mit den Inhalten des Bildungsganges und vermitteln einschlägige berufliche und persönliche Kompetenzen und Erfahrungen.

⁴ MiVo Art. 3

4.3 Tabellarische Übersichten

4.3.1 Mit einschlägigem EFZ:

| | Schulische Bildungsgänge mit Praktika | | Berufsbegleitende Bildungsgänge | |
|--------------------------------------|---------------------------------------|-------------------|---------------------------------|-------------------|
| | Prozente | Lernstunden | Prozente | Lernstunden |
| Kontaktstunden | Mind. 68% ⁵ | Mind. 1958 | Mind. 68% ⁶ | Mind. 1958 |
| Unbegleitetes Selbststudium | Max. 25% | Max. 720 | Max. 25% | Max. 720 |
| Qualifikationsverfahren | 5-7% | 144 - 201 | 5-7% | 144 - 201 |
| Total schulische Bestandteile | | Mind. 2880 | | Mind. 2880 |
| Einschlägige Berufstätigkeit | --- | --- | | Mind. 720 |
| Praktika | | 720 - 1620 | | |
| Total | | Mind. 3600 | | Mind. 3600 |

4.3.2 Ohne einschlägiges EFZ:

| | Schulische Bildungsgänge mit Praktika | | Berufsbegleitende Bildungsgänge | |
|--------------------------------------|---------------------------------------|-------------------|---------------------------------|-------------------|
| | Prozente | Lernstunden | Prozente | Lernstunden |
| Kontaktstunden | Mind. 68% ⁷ | Mind. 2448 | Mind. 68% ⁸ | Mind. 2448 |
| Unbegleitetes Selbststudium | Max. 25% | Max. 900 | Max. 25% | Max. 900 |
| Qualifikationsverfahren | 5-7% | 180 - 252 | 5-7% | 180 - 252 |
| Total schulische Bestandteile | | Mind. 3600 | | Mind. 3600 |
| Einschlägige Berufstätigkeit | --- | --- | | Mind. 1800 |
| Praktika | | 1800 - 2430 | | |
| Total | | Mind. 5400 | | Mind. 5400 |

⁵ Von Total schulische Bestandteile

⁶ Von Total schulische Bestandteile

⁷ Von Total schulische Bestandteile

⁸ Von Total schulische Bestandteile

4.4 Bestimmungen zu den Praktika und zur einschlägigen Berufstätigkeit

Die Bildungsanbieter sind für die Wahl der Praktikumsbetriebe verantwortlich und legen die Anforderungen an die Praktikumsbetriebe fest.

Sie regeln anhand vom Praktikum-Reglement zuhanden der Studierenden und der Praktikumsbetriebe folgende Inhalte:

- **Zweck und Ziele der Praktika**

Die Praktika dienen der Umsetzung der schulisch erlernten Inhalte in die Praxis, dem Training von selbständigem Arbeiten und Arbeiten im Team, der Erfahrung im Umgang mit Vorgesetzten, Mitarbeitenden und Gästen. Sie zeigen Produktions- und Arbeitsabläufe auf und lassen die eigenen Stärken und Entwicklungspotentiale erkennen.

- **Dauer und Zeitpunkt der Praktika**

Die Dauer, der Zeitpunkt innerhalb des Bildungsganges sowie die inhaltliche Ausrichtung der einzelnen Praktika werden von den Bildungsanbietern innerhalb der festgelegten Bestimmungen dieses Rahmenlehrplanes definiert.

- **Praktikumsort & Verhältnis Schweiz/Ausland**

Die Bildungsanbieter regeln die Anforderungen an die Diversität der Praktikumsbetriebe und das Verhältnis zwischen den in der Schweiz und im Ausland absolvierten Praktika. Studierende ohne einschlägige Berufserfahrung in der Schweiz absolvieren mindestens ein Praktikum in der Schweiz.

- **Betreuung der Praktikanten/innen**

Die Bildungsanbieter stellen die Betreuung der Studierenden für die Stellensuche und während des Praktikums durch eine Leitung Praktika sicher.

Der Praktikumsbetrieb benennt eine/n Praktikumsverantwortliche/n als Ansprechstelle für die Studierenden sowie eine Fachkraft, die über die Fach- und Führungskompetenzen verfügt, um die Praktikumsziele im entsprechenden Arbeitsfeld zu erreichen.

- **Überprüfung**

Die Bildungsanbieter überprüfen durch geeignete Instrumente wie Praktikumsberichte und Praktikumsbesuche sowie durch den engen Kontakt zu den Praktikumsbetrieben, dass durch die Praktika oder die einschlägige Berufstätigkeit die Praktikumsziele und die im Berufsprofil des Rahmenlehrplans festgelegten Kompetenzen erworben werden.

- **Arbeitsvertrag**

In der Schweiz absolviertes Praktikum oder absolvierte Berufstätigkeit basiert auf einem Arbeitsvertrag, der nach geltendem Schweizer Recht zwischen Studierenden und dem Praktikumsbetrieb abgeschlossen wird. Das Vorliegen eines schriftlichen Arbeitsvertrages gilt auch für Praktika im Ausland.

Der Arbeitsvertrag liegt vor Stellenantritt vor und der Bildungsanbieter ist im Besitz einer Kopie.

Entlohnung, Arbeits- und Anstellungsbedingungen werden im Arbeitsvertrag vereinbart und richten sich nach den nationalen Gesetzen und Vorschriften sowie dem aktuell geltenden Recht (LGAV).

- **Bestehen der Praktika und der einschlägigen Berufstätigkeit**

Die Bildungsanbieter regeln, unter welchen Bedingungen ein Praktikum oder die einschlägige Berufstätigkeit als bestanden gilt und welche Auswirkungen bestandenem oder nicht bestandenem Praktika im Promotions- und Qualifikationsverfahren haben.

Die Praktikumsverantwortlichen der Betriebe beurteilen und begründen zuhanden der Schule und des Studierenden, ob die Praktikumsziele erreicht wurden und stellt ein qualifizierendes Arbeitszeugnis sowie andere durch die Bildungsanbieter definierte Instrumente aus.

5 Promotions- und Qualifikationsverfahren

Die Bildungsanbieter erlassen eine Prüfungs- und Promotionsordnung, welche die Qualifikationsverfahren und die Promotionen während des Bildungsganges, das abschliessende Qualifikationsverfahren sowie die Anrechnung und Validierung anderweitig erworbener Kompetenzen regelt.

5.1 Grundsätze

In den Qualifikationsverfahren während des Bildungsganges werden die Kompetenzen aus dem Berufsprofil Ziffer 2.3 periodisch und summativ überprüft und bewertet. Dabei sind vernetzte und interdisziplinäre Qualifikationsverfahren möglich und erwünscht.

Die Bildungsanbieter überprüfen den schulischen Bildungsteil, die Praktikumsbetriebe überprüfen die praktischen Leistungen.

Für die Leistungsbeurteilung des schulischen und praktischen Bildungsteils werden angemessene Qualifikationsinstrumente eingesetzt. Die Bewertungen können unterschiedliche Formen haben (Noten, Prozentsätze, schriftliche Beurteilungen), diese müssen in jedem Fall die Bewertung erfüllt/nicht erfüllt, bzw. bestanden/nicht bestanden enthalten.

5.2 Promotions- und Prüfungsordnung

Die Promotions- und Prüfungsordnung regelt, durch welche Kriterien schulische Bildungsteile, Semester und praktische Bildungsteile als bestanden gelten und unter welchen Voraussetzungen der Bildungsgang fortgesetzt werden kann (Promotion). Sie regelt die Zulassung zum abschliessenden Qualifikationsverfahren sowie das abschliessende Qualifikationsverfahren.

Die Promotions- und Prüfungsordnung regelt namentlich folgende Punkte:

- Kriterien für Promotionen während des Bildungsganges
- Bedingungen für die Zulassung zum abschliessenden Qualifikationsverfahren
- Die Elemente des abschliessenden Qualifikationsverfahrens
- Bewertung und Gewichtung der Leistungen
- Konsequenzen bei Nichterfüllung der geforderten Leistungen
- Wiederholungsmöglichkeiten
- Anerkennung und Validierung anderweitig erworbener Kompetenzen
- Beschwerdeverfahren und Rechtsschutz

5.3 Abschliessendes Qualifikationsverfahren

Im Rahmen des abschliessenden Qualifikationsverfahren zeigen die Studierenden, dass sie die im Berufsprofil beschriebenen Kompetenzen Ziffer 2.3 erworben haben.

5.3.1 Zulassung

Die Studierenden sind zum abschliessenden Qualifikationsverfahren zugelassen, wenn die schulischen und praktischen Bildungsbestandteile gemäss Studienreglement/Schulordnung des Bildungsanbieters erfolgreich durchlaufen wurden.

5.3.2 Verantwortlichkeit

Der Bildungsanbieter ist für die ordnungsgemässe Durchführung des abschliessenden Qualifikationsverfahrens verantwortlich. Er legt die Anforderungen sowie die zu bewertenden Kompetenzen pro Prüfungsteil fest, bestimmt die Erfassung der Leistungen (Noten) und trifft die Entscheidung über die Qualifikation.

Der Bildungsanbieter ist für die Ernennung der Prüfungsexperten/innen verantwortlich. Die Experten/innen des abschliessenden Qualifikationsverfahrens bestehen aus Dozierenden des Bildungsanbieters sowie aus Experten/innen aus der Praxis der Organisationen der Arbeitswelt. Dabei ist die Unabhängigkeit der Experten/innen gewährleistet. Die Organisationen der Arbeitswelt können Experten/innen empfehlen.

5.3.3 Inhalt

Das abschliessende Qualifikationsverfahren besteht mindestens aus einer praxisorientierten Diplomarbeit oder praxisorientierten Projektarbeit sowie schriftlichen und/oder mündlichen Qualifikationsverfahren. Dabei sind praxisnahe und interdisziplinäre Verfahren möglich und erwünscht.

Orientierung für den Anspruch an das abschliessende Qualifikationsverfahren ist Stufe 6 der Verordnung über den nationalen Qualifikationsrahmen für Abschlüsse der Berufsbildung (V-NQR-BB).

5.4 Diplom

Das Diplom wird ausgestellt, wenn der/die Studierende das abschliessende Qualifikationsverfahren bestanden hat. Zusätzlich zum Diplom stellt der Bildungsanbieter ein Diplomzeugnis sowie das vom SBFI vorgegebene Diploma Supplement aus.

6 Titel

Es werden folgende geschützte Titel vergeben:

| | |
|-------------|--|
| Deutsch | «dipl. Hotelier-Gastronom HF» «dipl. Hoteliere-Gastronomin HF» |
| Französisch | «Hôtelier-Restaurateur diplômé ES» «Hôtelière-Restauratrice diplômée ES» |
| Italienisch | «Albergatore-Ristoratore dipl. SSS» «Albergatrice-Ristoratrice dipl. SSS» |

Die englische Übersetzung lautet:

| | |
|----------|---|
| Englisch | «Advanced Federal Diploma of Higher Education in Hospitality Management» |
|----------|---|

7 Schlussbestimmungen

7.1 Aufhebung des bisherigen Rahmenlehrplans

Der Rahmenlehrplan für die Bildungsgänge der Höheren Fachschulen in Hotellerie und Gastronomie vom 10. März 2009 wird aufgehoben.

7.2 Inkrafttreten

Dieser Rahmenlehrplan tritt mit der Genehmigung des SBFI in Kraft.

7.3 Übergangsbestimmungen

Bildungsanbieter von Bildungsgängen, die gestützt auf den Rahmenlehrplan vom 10. März 2009 anerkannt wurden, müssen innerhalb eines Jahres nach Genehmigung des vorliegenden Rahmenlehrplans beim SBFI ein Gesuch um Überprüfung der Anerkennung des Bildungsganges einreichen.

Wird diese Frist nicht eingehalten, so fällt die Anerkennung des betreffenden Bildungsganges dahin.

Personen, die vor dem Inkrafttreten des vorliegenden Rahmenlehrplans den deutschen Titel «dipl. Hôtelière-Restauratrice HF», resp. «dipl. Hôtelier-Restaurateur HF» erworben haben (Rahmenlehrplan vom 10.03.2009), sind berechtigt den Titel gemäss Ziff. 6 des vorliegenden Rahmenlehrplans zu tragen; ein neues Diplom wird nicht angefertigt.

7.4 Überprüfung

Bei Bedarf, aber mindestens alle 7 Jahre, erfolgt eine Revision.

8 Erlass

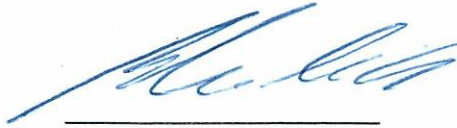
Der Rahmenlehrplan wird durch die Träger erlassen:

18. November 2021

Hotel & Gastro Union, Luzern

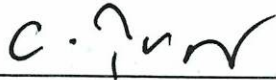


Esther Lüscher
Präsidentin



Urs Masshardt
Geschäftsleiter

GastroSuisse, Zürich



Casimir Platzer
Präsident



Daniel Borner
Direktor

HotellerieSuisse, Bern



Andreas Züllig
Präsident



Claude Meier
Direktor

SHL Schweizerische Hotelfachschule Luzern

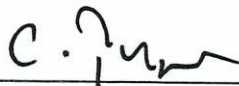


Urs Masshardt
Präsident Stiftungsrat



Christa Augsburg
Direktion

Belvoirpark Hotelfachschule Zürich

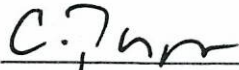


Casimir Platzer
Präsident



Susanne Welle
Direktion

Ecole Hôtelière de Genève



Casimir Platzer
Präsident



Susanne Welle
Direktion

Hotelfachschule Thun



Philipp Näpflin
Präsident Stiftungsrat



Christoph Rohn
Direktor

EHL Swiss School of Tourism and Hospitality, Passugg




Prof. Michel Rochat
Präsident Verwaltungsrat EHL SSTH

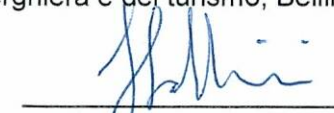


Michael Hartmann
Managing Director EHL SSTH

SSSAT Scuola specializzata superiore alberghiera e del turismo, Bellinzona



Marcel Krähenmann
Presidente della commissione di vigilanza



Jacopo Soldini
Direttore

9 Genehmigung

Staatsekretariat für Bildung,
Forschung und Innovation



Rémy Hübschi

Vizedirektor

Leiter Abteilung Berufs- und Weiterbildung

Bern, 05. JAN. 2022