

APB - HGT Ausbildungs- und Prüfungsbranche Hotel-Gastro-Tourismus
BFE - HGT Branche de formation et d'examen Hotellerie-Gastronomie-Tourisme
RFE - AGT Rami di formazione e d'esame Alberghiero-Gastronomico-Turistico

Geschäftsbericht 2007

Ausbildungs- und Prüfungsbranche Hotel-Gastro-Tourismus

Wabern/Weggis, März 2008

Martin Baumann, hotelleriesuisse, Bern

Sandra Windlin, Hotel & Gastro *formation*, Weggis

Inhaltsverzeichnis

1	Die Ausbildungs- und Prüfungsbranche Hotel-Gastro-Tourismus	3
2	Entwicklung der Lehrlingszahlen	3
3	Die überbetrieblichen Kurse (duale Lehrverhältnisse) seit 2003	4
4	Rückmeldungen der üK-Leiter und zur Branchenkunde	5
5	2. Lehrabschlussprüfung betrieblicher Teil 2007	7
6	Die Zukunft der kaufmännischen Grundbildung, Bildungsverordnung 2011.....	7
6.1	Stellenwert, Anforderungen der kaufmännischen Grundbildung	7
6.2	Revision des bestehenden Reglementes 2003 als Verbundaufgabe	8
6.3	Umfangreiche Vorarbeiten abgeschlossen	8
6.4	Stellenwert der Eckwerte	9
6.5	Bildungspläne und Bildungsverordnung entwerfen	9
6.6	Engagement der Branche HGT	9

1 Die Ausbildungs- und Prüfungsbranche Hotel-Gastro-Tourismus

Im Frühling 2002 wurde festgelegt, dass die Hotellerie eine eigene Ausbildungs- und Prüfungsbranche erhält. Der Verband Schweizer Tourismus-Direktoren VSTD (heute: Verband Schweizer Tourismus-Manager VSTM) stiess dazu und damit entstand die gemeinsame Branche Hotel-Gastro-Tourismus. Martin Baumann wurde als Projektleiter „Reform kaufmännische Grundbildung“ eingesetzt.

Seitens Bundesamt für Berufsbildung und Technologie BBT wurden klare Vorgaben aufgestellt, die terminlich und inhaltlich einzuhalten waren, um als Ausbildungs- und Prüfungsbranche anerkannt zu werden. Gemäss diesen Vorgaben musste auch aufgezeigt werden, wer die Branche in Zukunft als Organisation der Arbeitswelt (OdA) vertreten wird. Dies führte zur Gründung des Vereins kaufmännische Grundbildung Hotel-Gastro-Tourismus (HGT), dessen Statuten im September 2003 durch hotelleriesuisse, Hotel & Gastro Union sowie dem VSTD unterzeichnet wurden. Per 1.1.2005 stiess noch GastroSuisse dazu.

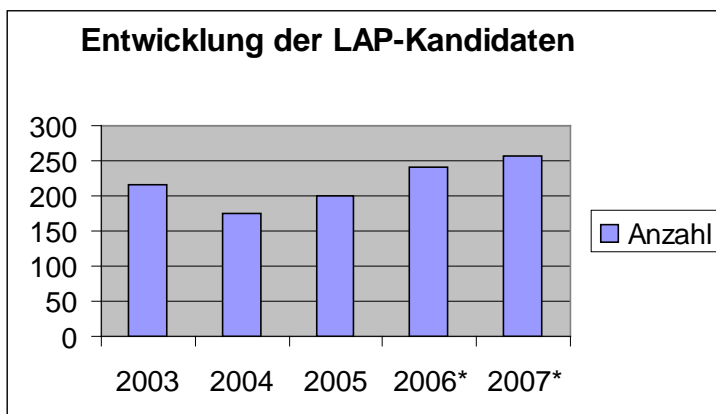
Im Verein sind nur Verbände vertreten; Einzelmitglieder sind nicht vorgesehen. Das Präsidium wird durch hotelleriesuisse seitens Martin Baumann wahrgenommen. Der Verein mandantiert im Herbst 2003 Hotel & Gastro *formation* mit der Führung der Geschäftsstelle. Sandra Windlin wurde als Leiterin der Geschäftsstelle eingesetzt.

Die Schaffung eigener Grundlagen im Bereich der Branchenkunde und der effiziente Umgang mit den vorhandenen finanziellen Mitteln standen im Zentrum.

Bezugnehmend auf die zukünftige Bildungsverordnung wurde entschieden, dass sich der Verein, unterstützt von hotelleriesuisse, stark bei der Erarbeitung dieser Verordnung engagiert. Martin Baumann führt als Präsident die Reformkommission dieses Projektes.

2 Entwicklung der Lehrlingszahlen

Dank der fundierten Ausbildung der Berufsbildner, den Leitern der überbetrieblichen Kurse üK und den Prüfungsexperten sowie der zeitgerechten, kontinuierlichen Unterstützung der Betriebe durch die Geschäftsstelle, konnte trotz dem grösseren Aufwand seitens der Betriebe ein starker Rückgang der Lehrverhältnisse aufgefangen werden.



* = Prüfungen nach neuem Reglement

3 Die überbetrieblichen Kurse (duale Lehrverhältnisse) seit 2003

Ausbildungszyklus	2003 - 2006	2004 - 2007	2005 - 2008	2006 - 2009	2007 - 2010
üK1 *	155	158	144	137	161
Hotel-Gastro deutsch	100	92	87	85	96
Tourismus deutsch	29	33	31	30	30
Hotel-Gastro franz.	14	21	15	13	22
Tourismus franz.	12	12	11	9	13
üK2	145	146	129	133	folgt
Hotel-Gastro deutsch	90	83	76	81	--
Tourismus deutsch	28	34	29	29	--
Hotel-Gastro franz.	15	17	14	13	--
Tourismus franz.	12	12	10	10	--
üK3	136	145	129	folgt	
Hotel-Gastro deutsch	83	86	75	--	
Tourismus deutsch	27	33	29	--	
Hotel-Gastro franz.	15	13	15	--	
Tourismus franz.	11	13	10	--	
üK4	134	142	folgt		
Hotel-Gastro deutsch	81	84	--		
Tourismus deutsch	28	32	--		
Hotel-Gastro franz.	14	13	--		
Tourismus franz.	11	13	--		
Lehrabbrüche in Prozent	13.5%	10.1%	10.4%	(2.9%)	--

Die Branche strebt an, dass auch in Zukunft gegen 90% aller dual Lernenden die Ausbildung abschliessen.

* Es ist vorgekommen, dass Lernende, die erst im 2. Lehrjahr die kaufm. Grundbildung begonnen haben, den üK1 mit allen wichtigen Informationen nachgeholt haben.

4 Rückmeldungen der üK-Leiter und zur Branchenkunde

Folgende Punkte wurden erwähnt und dienen der Branche zum Festlegen von kurzfristigen Verbesserungsmaßnahmen oder werden in die Weiterentwicklung, sprich in die Ausgestaltung der zukünftigen Ausbildung einfließen.

- Der Erfahrungsaustausch unter den Lernenden wird geschätzt. Neben den Vorträgen, vorab in der Branchenkunde, sollten auch schriftliche Kontrollen erfolgen.
- *Massnahme: Pausenzeiten und bewusst eingefügte Zeiten zum Erfahrungsaustausch nutzen. Die Bewertung der Leistung in der Branchenkunde allenfalls in die zukünftige Ausbildung aufnehmen.*
- Die Programme der üK2 bis üK4 sind stark belastet durch die Prozesseinheiten.
- *Massnahme: Bei grossen Klassen (ab 20 Personen) werden 2 üK-Leiter eingesetzt zur Abnahme der PE.*
- Der üK1 ist zu theoretisch, d.h. praktisches Üben ist wünschenswert. Es wird zuviel Papier abgegeben.
- *Massnahme: Die üK-Leiter werden angehalten, die Arbeitsanweisungen als Folien aufzulegen. Praktische Übungen zu den PE und auch zu den ALS werden forciert.*
- Die Überprüfung der erreichten Leistungsziele im üK2 und üK3 ist sehr stark von der Kontrolle der Lernenden abhängig. Folglich sind auch die dafür notwendigen Auswertungen zeitlich sehr unterschiedlich.
- *Massnahme: Die Sensibilisierung der Lernenden und auch der Berufsbildner muss bewusst durch die üK-L als auch über die Branche seitens der Lehrbetriebe erfolgen.*
- Für das Lösen von schriftlichen Prüfungsaufgaben und der Vorbereitung der mündlichen Prüfung soll mehr Zeit zur Verfügung stehen.
- *Massnahme: Laufendes Überarbeiten der Kursprogramme der üK3 und üK4.*
- Einige Leistungsziele werden in vielen Betrieben nicht umgesetzt (s. Auswahl):

1.7.2.1	Gesetze
3.3.5.1	Stellenbeschreibung verfassen
1.9.1.7	Inkasso von Kurtaxen (bei Lernenden von TO's ohne Kurtaxen)
3.4.2.2	Kalkulationssätze anwenden
1.9.1.8	Budgetierung
1.4.2.2	Finanzwirtschaftliche Ziele
1.9.1.6	Debitorenbuchhaltung führen
1.9.4.4	Prospekte erstellen
1.9.4.2	Marktforschung
1.9.4.12	Betreuung von Medien etc.
1.9.4.11	Pressekonferenz vorbereiten (viele Nennungen)
1.9.2.2	Erstellen eines Leitbilds

- *Massnahme: Zu beachten bei der zukünftigen Ausgestaltung der neuen Ausbildung.*

Beizubehalten sind:

- die Koordinationssitzungen unter den üK-Leitern als Erfahrungsaustausch und als Vorbereitung auf die üK
- Website www.branche-hgt.ch: als aktuelles und nützliches Arbeitsinstrument
- die Zusammenarbeit mit der Geschäftsstelle als zeitgerechter Lieferant der gewünschten Informationen / Unterlagen sowie als sehr gute Unterstützung in allen Bereichen.
- Der üK-Leiter-Anlass (der nächste Anlass findet am 26. September 2008 statt).

5 2. Lehrabschlussprüfung betrieblicher Teil 2007

Die zweite Lehrabschlussprüfung betrieblicher Teil wurde durch die Chefexpertin der gesamten Branche, Frau Sandra Windlin, vollumfänglich organisiert:

Total Absolvent/innen:	255 Personen
Erfolgsquote:	100% , d.h. alle Lernende haben den betrieblichen Teil bestanden (2006 waren es 99.6%).
Durchführung schriftliche Prüfung:	gesamtschweizerisch 6. Juni 2007
Durchführung Korrekturen:	Wabern 7. / 8. Juni 2007, Vevey 7. Juni 2007

Durchführung mündliche Prüfungen:

An vier Standorten beaufsichtigten vier Hauptexperten die Durchführung der mündlichen Prüfungen. Zum Einsatz kamen dabei 59 Expert/innen.

Kandidaten pro Standort:	Bern:	95 Absolventen
	Chur:	43 Absolventen
	Zürich:	91 Absolventen
	Vevey:	26 Absolventen

6 Die Zukunft der kaufmännischen Grundbildung, Bildungsverordnung 2011

Welches sind die eigentlichen Stossrichtungen aus der Sicht der Branche HGT?

- Der Dienstleistungsgedanke muss vermehrt ins Zentrum gestellt werden, d.h. die Lernenden sollen innerhalb ihrer Ausbildung zum kunden-, sprich gastorientierten Dienstleister werden.
- Die Auflagen gegenüber den Betrieben müssen mindestens optimiert, besser noch reduziert werden.
- Der 3. Lernort (üK) muss mehr Branchenspezifisches vermitteln.
- Und zuletzt - gemäss der Auflage der Kantone, müssen die Kosten unbedingt gleich bleiben.

6.1 Stellenwert, Anforderungen der kaufmännischen Grundbildung

Die Branche Hotel-Gastro-Tourismus HGT, bestehend aus den Verbänden hotellerie-suisse, GastroSuisse, Hotel & Gastro Union und dem Verband Schweizer Tourismusmanager, engagiert sich stark für die Ausbildung des Nachwuchses im Betrieb und in den Berufsfachschulen. Pro Jahr befinden sich zusammen mit den Hotel-Handels-schulen rund 750 Lernende in Ausbildung. Damit zählen wir zu den grossen unter den kleinen Ausbildungs- und Prüfungsbranchen.

Die wachsenden Anforderungen im gästeorientierten Tourismusgeschäft, insbesondere die zunehmende Forderung nach Flexibilität, echter Dienstleistungsbereitschaft, Kreativität und Multifunktionalität stellen die Grundausbildung vor neue Herausforderungen.

Die Branche wird auch in Zukunft Absolventen mit einer beruflichen Grundausbildung benötigen und ausbilden. Damit dies möglich bleibt, müssen Konzept und Praxis der Lehre zeitgemässe Antworten auf die wirtschaftlichen, demographischen und pädagogischen Herausforderungen liefern.

Zum Beispiel¹ wollen Gästeanfragen und -wünsche möglichst zeitnah und in hoher Qualität bearbeitet werden, unabhängig von Arbeitszeitregelungen oder organisatorischen Zuständigkeiten. Damit wird die zunehmende Forderung nach Multifunktionalität, nach echter gästeorientierter Beratung, sprich hoher Dienstleistungsbereitschaft belegt. Zudem wird von unseren Kaufleuten vermehrt eine unternehmerische Denkweise gefordert: Sie sollen im Sinne des Gesamtbetriebes, über ihren engeren Aufgabenbereich hinaus vernetzt mit angrenzenden Bereichen, ihre Aufgaben angehen. Die Beherrschung der Standardapplikationen in der Geschäftssoftware, die sich laufend weiter entwickeln, wird vorausgesetzt. Nicht nur die korrekte Anwendung, sondern auch die Fähigkeit, die technologischen Möglichkeiten kreativ zu nutzen, wird an Bedeutung gewinnen - so z. B. aus Datenmaterial neue Gästebedürfnisse oder Potential für neue Dienstleistungen zu erkennen. Dass diese Kenntnisse basierend auf dem Betrieb in Zukunft auch in den überbetrieblichen Kursen (üK) und in den Berufsfachschulen vermittelt und trainiert werden sollen, scheint nachvollziehbar zu sein.

Damit es der Branche gelingen kann, in Zukunft gute Kandidaten in genügender Anzahl zu rekrutieren, müssen wir eine attraktive Grundbildung anbieten können; eine Ausbildung, welche für sich selbst einen Wert besitzt, darüber hinaus aber auch den Zugang zu weiterführenden Bildungsangeboten ermöglicht.

6.2 Revision des bestehenden Reglementes 2003 als Verbundaufgabe

Seit dem 1. Januar 2004 ist das neue Berufsbildungsgesetz in Kraft. Dieses verlangt zwingend eine Revision des Ausbildungs- und Prüfungsreglementes 2003, welches neu Bildungsverordnung heissen wird.

Die Schweizerische Konferenz der kaufmännischen Ausbildungs- und Prüfungsbranchen (SKKAB) hat die vom Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT) geforderten Vorbereitungsarbeiten im Hinblick auf die neue Bildungsverordnung im Oktober 2007 abgeschlossen und im November 2007 beim BBT das Vorticket eingereicht. Das BBT hat dieses im Dezember 2007 genehmigt und damit die eigentliche Reformphase gestartet. Diese Phase wird voraussichtlich im Jahr 2011 mit der Inkraftsetzung der neuen Bildungsverordnung enden. Gesteuert wird diese Phase durch die Reformkommission. Sie setzt sich neben der SKKAB aus weiteren Beteiligten aus Bund, Kantonen und Berufsschulen zusammen. Diese arbeiten verbundpartnerschaftlich zusammen.

6.3 Umfangreiche Vorarbeiten abgeschlossen

Seit 2006 wurden unter der Aufsicht der SKKAB und nach den Vorgaben des BBT umfangreiche Vorbereitungsarbeiten durchgeführt. Dazu zählen die Tätigkeitsanalyse, die als Grundlage zur Erarbeitung des zukünftigen Tätigkeitsprofils dient und die Szenario-

¹ Auszug aus dem Bericht zur Szenarioanalyse, S. 73

analyse, die die Daten zur Beschreibung eines Berufsentwicklungsprofils liefert. Bei beiden Analysen hat die Branche HGT mitgewirkt und sich so eigene Grundlagen geschaffen, um effizient und massgeblich Einfluss nehmen zu können.

Die eigentlichen Reformarbeiten halten sich zudem an wichtige Grundsätze, die sogenannten Eckwerte, die zwischen der SKKAB und dem BBT ausgehandelt wurden. Diese liefern handlungsleitende Prinzipien und ermöglichen so eine wirkungsvolle Arbeit im Verbund.

6.4 Stellenwert der Eckwerte

In den Eckwerten ist festgehalten, dass in einer einzigen Bildungsverordnung die Zukunft der kaufmännischen Grundbildung geregelt wird. Damit die Besonderheiten der Ausbildungs- und Prüfungsbranchen trotzdem berücksichtigt werden können, haben sich Branchengruppen gebildet, die branchengruppenspezifische Bildungspläne erstellen werden. Damit erhalten einzelne Branchen oder Branchengruppen den geforderten Spielraum zur Ausgestaltung ihrer branchenspezifischen Anliegen. Für die Branche HGT ist diese erhöhte Flexibilität zwingend, unterscheiden sich doch unsere Anforderungen markant von denjenigen anderer Branchen.

6.5 Bildungspläne und Bildungsverordnung entwerfen

Als nächster Schritt steht die Erarbeitung eines gemeinsamen Qualifikationsprofils bevor. Dieses wird als Grundlage für die Bildungsplanarbeiten benutzt. Diese Arbeiten verlangen eine hohe Koordination unter den Bildungsplangruppen und sind deshalb äusserst anspruchsvoll. Abgestimmt wird dieser Prozess über die operative Projektleitung, überwacht durch die Reformkommission. Die Bildungsplangruppen delegieren je eine Person in die Arbeitsgruppe Bildungspläne. Zusätzlich sind eine Arbeitsgruppe Bildungsverordnung und eine Arbeitsgruppe Informations- und Ausbildungskonzept vorgesehen. Die Entwicklung der Bildungspläne wird der Schwerpunkt im Jahre 2008.

6.6 Engagement der Branche HGT

Die Branche HGT stellt mit Martin Baumann den Präsidenten der Reformkommission. Unsere Branche ist Teil einer Bildungsplangruppe, bestehend aus den Branchen Reisebüro, öffentlicher Verkehr, Spitäler/Kliniken/Heime, Kommunikation und Werbung. Die Kurskommission der Branche HGT wird bei der Erarbeitung des Bildungsplanes beigezogen. In dieser Kurskommission sind sowohl die duale als auch die schulisch basierende Grundbildung (Hotel-Handelsschulen) vertreten.

Die kontinuierliche Information der Berufsbildungsverantwortlichen soll rechtzeitig erfolgen. Der Schulungsbedarf wird laufend ermittelt, sobald definitive Teilergebnisse vorliegen. Dies kann nicht erst nach Inkrafttreten der Bildungsverordnung erfolgen. Im Verlaufe der Reform wird deshalb zeitgerecht ein Informations- und Ausbildungskonzept erstellt.