
Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten
Conférence Suisse des Déléguées à l'Egalité entre Femmes et Hommes
Conferenza Svizzera delle Delegate alla Parità fra Donne e Uomini

Bundesamt für Berufsbildung und
Technologie BBT
Effingerstr. 27
3003 Bern

Zürich, 26. Oktober 2004

**Entwurf der Bildungsverordnungen
Hotelfachleute, Restaurationsfachleute
Hotellerie-Angestellte, Küchenangestellte, Restaurationsangestellte**

Sehr geehrte Damen und Herren

Wir danken Ihnen für die Gelegenheit, zu den Bildungsverordnungen der oben genannten Berufe Stellung zu nehmen.

Unsere Stellungnahme ist wie folgt aufgebaut: Nach allgemeinen Bemerkungen und drei grundsätzlichen Ergänzungsvorschlägen, welche die gesamte Vorlage betreffen, nehmen wir zu den Fragen des BBT Stellung.

I. Allgemeine Bemerkungen

Mindestens im Bereich der Ausbildung sind Gastronomie und Hotellerie auch heute noch fast ganz in Frauenhänden: Mehr als 90% der Lernenden im Gastronomiefach waren 2003 junge Frauen, gar mehr als 95% im Hotelfach; im Service waren mehr als zwei Drittel der Lernenden weiblich, in der Küche sind es 34%. Die neuen Bildungsverordnungen bereiten die Berufsbildung der Zukunft vor und können dazu beitragen, den geschlechtsspezifisch geprägten Ausbildungsmarkt aufzuweichen. Gesellschaftliche Bedingungen verändern sich selbstverständlich nicht mit der Entwicklung neuer Bildungsverordnungen allein. Dennoch bilden geschlechterbewusst konzipierte und formulierte Bildungsverordnungen eine entscheidende Voraussetzung für die künftige gesellschaftliche Entwicklung im Ausbildungsbereich hin zu einer offenen Berufswahl für beide Geschlechter.

Um die offene Berufswahl im Bereich Gastronomie und Hotellerie zu fördern, sind unseres Erachtens deshalb zwei Voraussetzungen grundlegend: Einerseits müssen vor allem die **Berufsbilder** der Hotelfachleute und der Hotellerie-Angestellten, aber auch der Restaurationsfachleute und -angestellten auf eine Art und Weise konzipiert und inhaltlich bestimmt sein, die es beiden Geschlechtern ermöglicht, sich für diese Berufe zu entscheiden.

Andererseits müssen die jungen Menschen während der Ausbildung dabei unterstützt werden, sich mit ihren **eigenen Rollenbildern und Lebensperspektiven** auseinander setzen, um die daraus resultierenden Verhaltensweisen bewusst verändern zu können. Junge Männer haben heute Mühe, weiblich konnotierte Berufe zu ergreifen, nicht nur, weil der soziale Status tiefer und das Lohnniveau niedriger ist als in anderen Berufen, sondern auch weil die eher hauswirtschaftlich geprägten Berufe des Hotel- und Gastgewerbes stark von einer weiblichen Geschlechtskultur geprägt sind. Wir würden es darum sehr begrüßen, wenn die Ausbildung die **Auseinandersetzung mit den Genderkompetenzen** als ein Teil der Sozial- und Selbstkompetenzen beinhalten würde.

II. Ergänzungsvorschläge

1. Genderkompetenzen in der Ausbildung

Wir schlagen folgende Erweiterung der Bildungsverordnungen vor:

Restaurationsfachleute

3 Sozial- und Selbstkompetenzen

ergänzen:

3.8 resp. 3.7 Genderkompetenzen

Die adressatengerechte Betreuung der Gäste steht im Zentrum der beruflichen Tätigkeiten. Restaurationsfachleute sind sich der gesellschaftlich verankerten Rollenstereotypen bewusst, setzen sich damit auseinander und lösen die ihnen gestellten Aufgaben genderkompetent.

Hotelfachleute

3 Sozial- und Selbstkompetenzen

ergänzen

3.5 Teamfähigkeit

... Hotelfachleute sind fähig, im Team zielorientiert, effizient und **genderkompetent** zu arbeiten, beherrschen die Regeln und haben Erfahrung in erfolgreicher Teamarbeit.

Hotellerie-Angestellte, Küchen-Angestellte, Restaurations-Angestellte

3 Sozial- und Selbstkompetenzen

ergänzen

3.4 Teamfähigkeit

... Hotellerie-Angestellte (bzw. Küchen-Angestellte, Restaurations-Angestellte) sind fähig, **mit Frauen und Männern für eine geschlechtergemischte Zielgruppe zu arbeiten**, sie verstehen die Regeln und haben Erfahrung in erfolgreicher Teamarbeit.

2. Laufbahnplanung

Ein wichtiger Bestandteil der Grundbildung, welcher vor allem für die jungen Frauen von grosser Bedeutung ist, ist die Entwicklung einer Perspektive des lebenslangen Lernen und die Auseinandersetzung mit dem eigenen Laufbahnverhalten. Untersuchungen zeigen, dass junge Frauen ihr Berufsleben anders anpacken als junge Männer. Im Gegensatz zu den jungen Männern, die mit der Berufswahl immer auch eine lebenslange Erwerbstätigkeit einplanen, berücksichtigen die jungen Frauen schon bei der Berufswahl ihre eventuelle spätere Familienphase. Selten entwickeln sie Lebensperspektiven, die eine lebenslange

Erwerbstätigkeit beinhalten und erachten es deshalb auch als wenig notwendig, sich weiterzubilden oder gar ein Leben lang zu lernen. Wenn sich nun aber die neu konzipierten Berufe im Hotel- und Gastgewerbe auch für junge Männer zu einem attraktiven Berufsziel entwickeln und diese ihre karriereorientierte Laufbahnplanung beibehalten, junge Frauen aber weiterhin darauf verzichten, kann sich das übliche hierarchische Gefälle – die Männer als Vorgesetzte, die Frauen als Ausführende – noch stärker etablieren. Wenn aber die jungen Frauen die Perspektive lebenslanger Berufstätigkeit entwickeln, können sie ihr Potenzial während und nach der Grundbildung voll nutzen.

Wir würden es darum begrüßen, wenn sich die Lernenden während der Grundbildung konkret mit ihrer persönlichen Weiterentwicklung und ihrer beruflichen Laufbahn auseinandersetzen können und schlagen darum folgende Erweiterung vor:

Für alle fünf Grundbildungen:

3 Sozial- und Selbstkompetenzen
ergänzen

3.2 Lebenslanges Lernen

... sind sich dessen bewusst und bereit, laufend neue Kenntnisse und Fertigkeiten zu erwerben, sich auf lebenslanges Lernen einzustellen **und ihre eigene Karriere konkret zu planen.**

3. Gewährleistung der Durchlässigkeit für Grundbildungen zum Berufsattest

Wir erachten es als wichtig, dass die Attest-Ausbildungen auf diejenigen Jugendlichen beschränkt werden, die nicht in der Lage sind, direkt in eine EFZ-Ausbildung einzusteigen.

Gleichzeitig muss in der Grundbildung zum eidg. Berufsattest die Durchlässigkeit zur dreijährigen Grundbildung gewährleistet sein. Um den Grundsatz kein *Abschluss ohne Anschluss* zu erfüllen, sind unseres Erachtens zwei Voraussetzungen notwendig:

1. Die jungen Lehrfrauen und –männer lernen die Möglichkeit kennen, wie sie sich nach der zweijährigen Grundbildung auch auf das EFZ vorbereiten zu können.
2. In der **zweijährigen Grundbildung muss eine Fremdsprache** angeboten werden, denn eine zweijährige Absenz vom Fremdsprachenlernen würde eine nachfolgende EFZ-Ausbildung stark beeinträchtigen.

Deshalb schlagen wir folgende Erweiterungen vor:

Art. 2 Beginn und Dauer (für alle 2jährigen Grundbildungen)

ergänzen

2. Für Inhaber/innen des eidg. Berufsattests Hotellerie-Angestellte (bzw. Küchen-Angestellte, Restaurationsangestellte) dauert die berufliche Grundbildung 2 Jahre bis zum eidgenössischen Fähigkeitszeugnis, beginnend ab dem 2. Bildungsjahr der 3jährigen Grundbildung.

Art. 4 Leitziele und Richtziele

ergänzen

Leitziel 1.9 (für Restaurations-Angestellte) resp. **Leitziel 1.10** (für Hotellerie-Angestellte) **Angesichts der Vielsprachigkeit der Schweiz und der internationalen Gästestruktur ist die Fähigkeit, eine einfache Kommunikation in einer Fremdsprache zu führen, für Restaurations-Angestellte (resp. Hotellerie-Angestellte) eine nützliche Grundlage für die tägliche Arbeit.**

III. Fragen des BBT

Mehr als 70% der Lernenden in den verschiedenen Berufen der Gastronomie und Hotellerie sind weiblich. Sollten die neu konzipierten Berufe für junge Männer attraktiv werden, muss bei der konkreten Umsetzung gewährleistet sein, dass die jungen Frauen nicht in zweijährige Ausbildungen zum Attest oder in Berufslehren in der Systemgastronomie abgedrängt werden. Die Bildungsverordnungen müssen dafür die Voraussetzung schaffen.

1. Anforderungen an die 2jährigen beruflichen Grundbildungen:

- Bedürfnisse des Arbeitsmarktes
- Bedürfnisse und Fähigkeiten der Jugendlichen

Bedürfnisse des Arbeitsmarktes

Grundsätzlich gilt es zu verhindern, dass ein Reservoir von (wahrscheinlich) billigeren AttestabsolventInnen geschaffen wird. Die Ämter für Berufsbildung müssten in Zusammenarbeit mit den Organisationen der Arbeitswelt sicher stellen, dass nur jene jungen Frauen und Männer eine Grundbildung zum Attest absolvieren, deren Qualifikationen bei Lehrbeginn nicht für die Zulassung für die Grundbildung zum EFZ reichen.

Hotellerieangestellte: Die in der Bildungsverordnung aufgeführten Aufgaben und Tätigkeiten sind in etwa vergleichbar mit jenen der ehemaligen HotelfachassistentInnen. Die Arbeitsmarkttauglichkeit hängt unserer Erachtens aber auch vom Einsatz der Hotelfachleute ab. Es ist nicht abzuschätzen, ob mit den beiden verschiedenen Grundbildungen eine Konkurrenzsituation geschaffen wird. Es bleibt abzuwarten, ob die Hotellerieangestellten vor allem in grossen Betrieben eingesetzt werden können, die Hotelfachleute eher in mittleren und kleinen Betrieben, die eine fundiert ausgebildete Generalistin (z.B. Mitarbeit in der Reception) einsetzen können.

Küchenangestellte sowie Restaurationsangestellte: Die Grundausbildung scheint uns vielversprechend und kann nach der Ausbildung sicher in Restaurants mit einem eher einfachen kulinarischen Angebot bzw. einfachem Service arbeitsmarkttauglich umgesetzt werden. Voraussetzung dafür wird aber sein, wie konsequent Sozialkompetenzen wie das eigenverantwortliche Handeln oder das selbstsichere Auftreten während der Grundbildung gefördert werden.

Bedürfnisse und Fähigkeiten der Jugendlichen

Hotellerie-Angestellte sowie Restaurations-Angestellte: Grundsätzlich sind die zwei dreijährigen Grundbildungen Hotelfachleute und Restaurationsfachleute anspruchsvoller geworden. Und es bleibt zu beobachten, wie viele Jugendliche den Anforderungen genügen können, und wie viele auf die Grundbildung zum Attest ausweichen können oder aufgrund des Wegfalls der Anlehre keine Ausbildung mehr absolvieren können, da das Attest eine zu hohe Hürde darstellt.

Küchenangestellte: Diese berufliche Grundbildung kann eine echte Lücke schliessen und vielen Jugendlichen eine Chance geben, welche die dreijährige Lehre zum EFZ nicht schaffen würden.

2. Vorgesehene individuelle Begleitung innerhalb einer Lernwerkstatt während der letzten Unterrichtslektion?

Grundsätzlich begrüßen wir den Unterricht in Lernwerkstätten, gibt er insbesondere den jungen Frauen doch die Möglichkeit, das eigene Lernverhalten wie auch –tempo einzubringen. Diese Lehr- und Lernmethodik ist eine gute und geeignete Form, welche die Begeisterung der jungen Frauen und Männer für das Lernen wecken und damit auch eine gute Grundlagen für das lebenslange Lernen wie auch eine konkrete Karriereplanung bilden kann. Die Formulierung von Art. 8 Absatz 3 ist unklar und muss präzisiert werden. Unsere Interpretation: Die einzelnen Lerngebiete während der ganzen Ausbildungszeit sind in 8 Unterrichtslektionen unterteilt. Das in sieben Lektionen Gelernte kann in der jeweils letzten Lektion in einer Lernwerkstatt mit Unterstützung vertieft und überprüft werden.

3. Qualifikationsmodus der 2jährigen beruflichen Grundbildung?

Teilabschluss: Dieses Vorgehen unterstützt sicher all jene, die etwas Mühe mit grossen Lerneinheiten haben. Die Konsequenzen sind aber unklar geregelt: Was geschieht, wenn eine Lehrfrau oder ein Lehrling bei diesem Teilabschluss versagt? Müssen sie das Jahr wiederholen oder den Teilabschluss? Und wann? Oder bei ausgezeichneten Leistungen: Wird den Lernenden dann ein Übertritt in die dreijährige Grundbildung vorgeschlagen oder angeboten?

Wir können diesen Qualifikationsmodus nur beurteilen, wenn die Folgen klar geregelt sind.

Einsatz des ÜK-Instruktors als bewertende Fachperson: Es ist unseres Erachtens fragwürdig, wenn eine Fachperson als bewertende Expertin oder als Experte für Themen eingesetzt wird, die er/sie selbst unterrichtet hat. Deshalb ziehen wir externe ExpertInnen vor.

Kompetenznachweis: Lehrerinnen und Lehrlinge erstellen während der Ausbildung Lerndokumentationen und Berufsbildner und Berufsbildnerinnen halten den Bildungsstand der einzelnen viermal pro Lehrjahr fest. Wir sind der Ansicht, dass diese Dokumentationen als Kompetenznachweis genügen können. Wir würden es deshalb begrüßen, wenn diese Dokumente so angelegt und genutzt werden, dass sie die Anforderungen für einen Kompetenznachweis erfüllen.

4. Ausbildungsschwerpunkte Individualgastronomie und Systemgastronomie für Restaurationsfachleute?

Individualgastronomie: Zusätzlich

1.4.7 Restaurantsfachleute sind fähig, Tische und Gedecke für verschiedene und anspruchsvolle Anlässe herzurichten und Speisen sowie Getränke vor dem Gast zuzubereiten.

Dieser Ausbildungsschwerpunkt gehört unseres Erachtens zur Ausbildung aller Restaurationsfachleute. Können sie solche Aufgaben nicht kompetent erfüllen, ist ihre Arbeitsmarkttauglichkeit stark eingeschränkt.

System- und Gemeinschaftsgastronomie: Zusätzlich

1.6.6 Restaurationsfachleute sind fähig, Frisch-, Halbfertig- und Fertigprodukte herzurichten oder aufzubereiten und diese Produkte adressaten- und situationsgerecht bereit zu stellen.

Auch dieser Ausbildungsschwerpunkt erhöht die Arbeitsmarkttauglichkeit der jungen Berufsfrauen und –männer.

Wir messen der Lehrstellenschaffung eine grosse Bedeutung zu; aber wir haben grosse Bedenken in Bezug auf die Lehrstellenschaffung in der Systemgastronomie. Junge Menschen, die ihre Ausbildung in einem rein systemgastronomischen Betrieb (McDonalds, Pizzahut u.ä.)

absolvieren, können nicht alle Leitziele der Bildungsverordnung erreichen (namentlich 1.4 Gästebetreuung und Verhalten) und laufen Gefahr, zu billigen Arbeitskräfte ausgebildet zu werden, was – aufgrund der Geschlechterverteilung in der Ausbildung – zwangsläufig vor allem junge Frauen betreffen würde.

Deshalb wird der Ansicht, dass System- oder gemeinschaftsgastronomische Betriebe nur unter folgenden Voraussetzungen ausbilden dürfen:

1. Die beiden zusätzlichen Ausbildungsschwerpunkte - Richtziel 1.4.7 für anspruchsvolle Anlässe in der Individualgastronomie sowie Richtziel 1.6.6 Zubereiten von Frisch-, Halbfertig- und Fertigprodukten in der System- und Gemeinschaftsgastronomie) gelten für alle Lernenden.

2. System- und gemeinschaftsgastronomische Betriebe dürfen nur im Rahmen eines Ausbildungsverbands mit individualgastronomischen Betrieben ausbilden.

Dies gewährleistet am ehesten eine fundierte Ausbildung.

5. Qualifikationsverfahren im Qualifikationsbereich Berufskundlicher Unterricht der 3jährigen beruflichen Grundbildungen?

Davon ausgehend, dass die Ausbildung in beruflicher Praxis, die Vermittlung von Berufskennnissen und der berufskundliche Unterricht eine ausgewogene, auf einander abgestimmte Einheit darstellen, ist das Qualifikationsverfahren durchaus sinnvoll. Einerseits werden die berufskundlichen Kenntnisse implizit im Qualifikationsbereich Berufliche Praxis und Schulische Bildung (mit)geprüft. Andererseits motiviert dieses Vorgehen – das für die Lehrfrauen und Lehrlinge von Beginn der Ausbildung an transparent sein muss – die Lernenden, sich die berufskundlichen Kenntnisse Schritt für Schritt anzueignen (und nicht erst am Schluss der Ausbildung als Prüfungsvorbereitung).

Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Anliegen.

Mit freundlichen Grüßen

Für die Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten

Kathrin Schafroth, Fachstelle für Gleichberechtigungsfragen des Kantons Zürich FFG
(Kontakt: FFG, Kasernenstr. 49, 8090 Zürich)