



EHB

EIDGENÖSSISCHES
HOCHSCHULINSTITUT FÜR
BERUFSBILDUNG

Schweizer Exzellenz in Berufsbildung

STANDARDISIERUNG DER ANRECHNUNG VON BILDUNGSLEISTUNGEN IM KANTON ZÜRICH

Kurzbericht

Anrechnung von Bildungsleistungen im Beruf Koch/Köchin EFZ

Autorinnen

Evelyn Tsandev, Patrizia Salzmann

Auftraggeber

Mittelschul- und Berufsbildungsamt MBA des Kantons Zürich

Zollikofen, im September 2019



EHB

EIDGENÖSSISCHES
HOCHSCHULINSTITUT FÜR
BERUFSBILDUNG

INHALTSVERZEICHNIS

1	AUSGANGSLAGE UND SITUATION IM BERUF KOCH/KÖCHIN EFZ	3
2	METHODISCHES VORGEHEN	4
3	ERGEBNISSE DES VERGLEICHS MIT DEN VORBILDUNGEN	6
3.1	Küchenangestellte/-r EBA	7
3.2	Restaurationsfachfrau/-fachmann EFZ	7
3.3	Restaurationsangestellte/-r EBA	8
3.4	Systemgastronomiefachfrau/-fachmann EFZ	8
3.5	Hotelfachfrau/-fachmann EFZ	9
3.6	Hotellerieangestellte/-r EBA	10
3.7	Hotel-Kommunikationsfachfrau/-fachmann EFZ	10
3.8	Kauffrau/Kaufmann EFZ Hotel-Gastro-Tourismus (HGT)	10
4	SCHLUSSFOLGERUNGEN UND OFFENE FRAGEN	12
5	LITERATURVERZEICHNIS	12
	ANHANG: ABZUKLÄRENDE HANDLUNGSKOMPETENZEN KOCH/KÖCHIN EFZ	13



1 AUSGANGSLAGE UND SITUATION IM BERUF KOCH/KÖCHIN EFZ

Dieser Kurzbericht bezieht sich auf die Anrechnung von Bildungsleistungen im Beruf Koch/Köchin mit Eidgenössischem Fähigkeitszeugnis (EFZ) und ist Bestandteil des Projekts „Nach- und Höherqualifizierung im Rahmen der beruflichen Grundbildung“ (Projekt A). Die Ausgangslage und Zielsetzung des Gesamtprojekts sind an anderer Stelle ausführlich beschrieben (Tsandev & Salzmann, 2019). Folgende Vorbildungen wurden auf eine mögliche Anrechnung an den Beruf Koch/Köchin EFZ hin überprüft:

- Küchenangestellte/-r EBA
- Restaurationsfachfrau/-fachmann EFZ
- Restaurationsangestellte/-r EBA
- Systemgastronomiefachfrau/-fachmann EFZ
- Hotelfachfrau/-fachmann EFZ
- Hotellerieangestellte/-r EBA
- Hotel-Kommunikationsfachfrau/-fachmann EFZ
- Kauffrau/Kaufmann EFZ Hotel-Gastro-Tourismus (HGT)

Bei den folgenden Berufen und aufgeführten Handlungskompetenzen bestehen offene Fragen, und es konnte auf der Grundlage der Dokumentenanalyse keine Empfehlung abgegeben werden. Wir schlagen vor, diese mit der Organisation der Arbeitswelt oder dem Fachgremium abzuklären:

Nachfolgend wird das methodische Vorgehen erläutert (siehe Abschnitt 2). Im Anschluss werden die Ergebnisse zu den einzelnen Vorbildungen präsentiert (siehe Abschnitt 3).



2 METHODISCHES VORGEHEN

Um die Anrechnungstabellen (Originalversionen) zu erstellen, wurden die Kompetenzbeschreibungen in den Qualifikationsprofilen (wo vorhanden) und Bildungsplänen (Reglemente bei älteren Ausbildungen) der verschiedenen Vorbildungen mit den Kompetenzbeschreibungen des Zielberufs (Koch/Köchin EFZ) verglichen. Als Basis für den Vergleich dienten die beschriebenen Handlungskompetenzen in den Qualifikationsprofilen sowie die Richt- und Leistungsziele in den Bildungsplänen.

Das Vorgehen gliederte sich in die folgenden Schritte:

1. Studium des Qualifikationsprofils und des Bildungsplanes (Handlungskompetenzen sowie dazugehörige Leistungsziele) des Zielberufs und der verschiedenen Vorbildungen.
2. Notieren der Handlungskompetenzen und Leistungsziele pro Handlungskompetenz sowie der dazugehörigen Taxonomiestufen¹ für den Zielberuf in einem separaten Word-Dokument (Begleitdokument zur Anrechnungstabelle *Koch/Köchin EFZ*).
3. Grobe Zuordnung der einzelnen Handlungskompetenzen jeder Vorbildung zu den Handlungskompetenzen des Zielberufs, sofern die Handlungskompetenzen inhaltlich in etwa vergleichbar sind.
4. Detaillierte Zuordnung der Leistungsziele jeder Vorbildung zu den Leistungszielen des Zielberufs, sofern die Leistungsziele inhaltlich in etwa vergleichbar sind.
5. Detaillierter Vergleich der festgehaltenen Handlungskompetenzen und Leistungsziele der jeweiligen Vorbildung und des Zielberufs in Bezug auf a) deren Inhalt (Kompetenzbeschreibungen), b) deren Verarbeitungstiefe (Taxonomiestufe) und wo möglich c) deren zeitliche Dimension (Anzahl unterrichtete Lektionen).
6. Auf dieser Grundlage Treffen des Entscheids Vorschlag „Anrechnung wird empfohlen“ oder „Anrechnung wird nicht empfohlen“
 - Stimmen Inhalt und Taxonomiestufe der Leistungsziele mehrheitlich überein, wird eine Anrechnung der entsprechenden Handlungskompetenz empfohlen. Das heisst, die Mehrheit der für den Zielberuf definierten Leistungsziele muss durch die Vorbildung mit ähnlicher Taxonomiestufe abgedeckt sein, damit eine Anrechnung empfohlen wird. Insbesondere dort wo Unsicherheit vorherrscht, wird nochmals die zeitliche Dimension (Anzahl unterrichteter Lektionen) betrachtet, falls diese aus den zur Verfügung stehenden Unterlagen ersichtlich ist. Es wird davon ausgegangen, dass keine 100%ige Übereinstimmung vorherrschen muss, da in der beruflichen Grundbildung bei Erreichen von 60% einer Handlungskompetenz (Note 4) diese als erfüllt gilt. Zudem wird angenommen, dass kleinere Lücken aufgrund der vorhandenen Berufserfahrung rasch geschlossen werden können.

¹ Es wurde jeweils die höchste Taxonomiestufe (= höchster Schwierigkeits- bzw. Komplexitätsgrad) der drei Lernorte berücksichtigt (meist Leistungsziele des Betriebes).



- Werden weniger als 60% der für den Zielberuf definierten Leistungsziele einer Handlungskompetenz abgedeckt und/oder weisen diese eine tiefere Taxonomiestufe auf, wird eine Anrechnung nicht empfohlen.
- Bei Unsicherheiten in Bezug auf die Gewichtung der einzelnen inhaltlichen Aspekte bzw. der inhaltlichen Übereinstimmung (z.B. bei Fachbegriffen) wird die Handlungskompetenz entsprechend markiert und für die Entscheidungsfindung bezüglich Anrechnung an das Fachgremium weitergereicht.

Grenzen der gewählten Methode

Die Analyse wurde auf der Grundlage der vorhandenen Dokumente (v.a. Qualifikationsprofil und Bildungsplan des Zielberufs und der Vorbildungen) vorgenommen. Möglicherweise haben sprachliche Formulierungen und der Detaillierungsgrad der Kompetenzbeschreibungen in diesen Dokumenten einen gewissen Einfluss auf die Ergebnisse der Analyse. Auch entsprechen Kompetenzbeschreibungen in Qualifikationsprofilen und Bildungsplänen womöglich nicht immer der konkreten Umsetzung in der Praxis. Es ist deshalb wichtig, dass die Anrechnungstabellen durch ein Fachgremium des jeweiligen Berufs überprüft und allenfalls angepasst werden. Dort, wo sich die Einschätzungen der einzelnen Expertinnen und Experten des Fachgremiums unterscheiden, sollte es darum gehen, in Diskussionen zu einem begründeten Konsensurteil zu gelangen.

Beim Beruf Koch/Köchin EFZ wurde als Grundlage das Qualifikationsprofil Köchin EFZ/Koch EFZ vom 21. März 2014 und der Bildungsplan für die Grundbildung Köchin EFZ/Koch EFZ verwendet.



3 ERGEBNISSE DES VERGLEICHS MIT DEN VORBILDUNGEN

Die Anrechnungstabelle für den Beruf Koch/Köchin EFZ ist diesem Bericht als separates Excel-Dokument beigefügt (die jeweils aktuelle Version der Anrechnungstabelle kann beim MBA Zürich angefordert werden).² In den ersten drei Spalten des Dokuments sind Informationen zum Zielberuf zu finden (Handlungskompetenzbereich, Handlungskompetenz und die Nummer der entsprechenden Richtziele im Bildungsplan). In den nachfolgenden Spalten sind die definierten Vorbildungen aufgeführt. Jede Zeile enthält eine Handlungskompetenz des Zielberufs. Die Handlungskompetenzen, die wir aufgrund unserer Analyse zur Anrechnung empfehlen, sind in der jeweiligen Spalte der Vorbildung grün markiert. Handlungskompetenzen, die durch Fachpersonen abgeklärt werden müssen, sind orange markiert.

Zusätzlich zur Anrechnungstabelle wurde ein Begleitdokument erstellt, in dem das Vorgehen dokumentiert, die Empfehlungen festgehalten und die Entscheidungen detailliert begründet sind. Dieses Dokument ist als Arbeitsdokument zu verstehen und wurde nicht so weit aufbereitet, dass es in der aktuellen Form publiziert werden könnte.

In den nachfolgenden Abschnitten (3.1 bis 3.8) ist für die verschiedenen Vorbildungen aufgeführt, welche Dokumente als Grundlage für die Erstellung der Anrechnungstabelle verwendet wurden. Dann werden die Empfehlungen zur Anrechnung (Originalversion der Anrechnungstabelle) sowie Besonderheiten und Schwierigkeiten aufgeführt. Im Anhang sind zudem diejenigen Handlungskompetenzen dargestellt, bei denen wir aufgrund unserer Analyse zu keiner eindeutigen Empfehlung gelangten. Die in diesem Projekt erarbeitete Originalversion der Anrechnungstabelle muss durch Vertreter/-innen der nationalen OdA überprüft und allenfalls angepasst werden.

An dieser Stelle sei nochmals festgehalten, dass die Anrechnungsempfehlungen auf den Beschreibungen in den verfügbaren Dokumenten beruhen. Je detaillierter die Inhalte bzw. Kenntnisse/Fähigkeiten beschrieben sind, desto einfacher ist der Vergleich. Werden im Arbeitsalltag Handlungen ausgeführt, die jedoch im Bildungsplan nicht aufgeführt sind und somit für die Anrechnungsempfehlungen nicht berücksichtigt werden können, müsste dies durch die Fachpersonen, welche die Anrechnungsempfehlungen überprüfen entsprechend ergänzt werden.

² Die in diesem Projekt erarbeitete Originalversion der Anrechnungstabelle wird zuerst durch Vertreter/-innen der nationalen Organisation der Arbeitswelt (OdA) überprüft und allenfalls angepasst. Dann erst können die Anrechnungstabellen in der Praxis verwendet werden. Die Anrechnungstabellen sollen in der Praxis als dynamische Instrumente eingesetzt werden. Das heisst, es ist vorgesehen, dass die Tabellen fortlaufend erweitert und ergänzt werden (siehe Tsandev & Salzmann, 2019)



3.1 Küchenangestellte/-r EBA

Basis für den Vergleich mit dem Beruf Küchenangestellte/-r EBA bildet der Bildungsplan für den Beruf Küchenangestellte/Küchenangestellter (Anpassungen Softrevision 2012)

Für den Beruf Küchenangestellte/-r EBA werden keine Handlungskompetenzen zur Anrechnung empfohlen.

3.2 Restaurationsfachfrau/-fachmann EFZ

Basis für den Vergleich mit dem Beruf Restaurationsfachfrau/-fachmann EFZ bildet der Bildungsplan für den Beruf Restaurationsfachfrau/Restaurationsfachmann vom 7. Dezember 2004

Folgende Handlungskompetenzen werden von uns zur Anrechnung empfohlen (durch die nationale OdA zu überprüfen):

- 1.8 Fremdsprache: Fachbegriffe zu Waren, zur Herstellung, Zubereitung und Präsentation von Speisen in Fremdsprache anwenden.
- 2.1 Organisation: Grundsätze der betrieblichen Organisation bei den Nahtstellen anwenden
- 2.3 Allgemeine betriebliche Prozesse: Warenfluss, gesetzliche Bestimmungen und Service mit optimalen betrieblichen Prozessen sicherstellen
- 3.1 Branche und Gäste: Leitbild und Philosophie des Betriebes bei der Arbeit berücksichtigen
- 4.1 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz: Gefahren im Beruf erkennen und Schutzmassnahmen anwenden
- 4.4 Brandschutz: Grundsätze und Regelungen zum Brandschutz bei der Arbeit beachten
- 5.1 Persönliche und betriebliche Hygiene: Handlungsfelder in Küche beurteilen und Massnahmen umsetzen
- 5.2 Hygienekonzept: Betriebliches Selbstkontrollkonzept bei Arbeit einhalten
- 5.3 Werterhaltung: Einrichtungen, Geräte und Material pflegen und warten

Bei der folgenden Handlungskompetenz gelangen wir aufgrund unserer Analyse zu keiner eindeutigen Empfehlung:

- Handlungskompetenz 1.5 „Ernährung“: Im Hinblick auf Ernährungsgrundsätze und eine gesunde Ernährung scheint der/die Restaurationsfachfrau/-fachmann EFZ in ihrer/seiner Ausbildung ähnliche Kompetenzen zu erwerben wie der/die Koch/Köchin, ebenso bezüglich Kostformen- unter der Annahme, dass diese mit Ernährungsformen gleichzusetzen sind. Bei der Analyse der Bedürfnisse stellt sich die Frage, ob damit auch Ernährungsformen, Unverträglichkeiten und Zivilisationskrankheiten gemeint sind. Der/die Koch/Köchin geht im Hinblick auf Verdauung und Organe sowie Inhalts- und Zusatzstoffe über die Ausbildung von Restaurationsfachleuten hinaus. Es müsste mit einer Fachperson abgeklärt werden, ob die getroffenen Annahmen stimmen, und wie die jeweiligen Anteile



gewichtet werden, um bestimmen zu können, ob 60% der Handlungskompetenz durch ein/e Restaurationsfachfrau/-fachmann EFZ abgedeckt werden (vgl. Anhang).

3.3 Restaurationsangestellte/-r EBA

Basis für den Vergleich mit dem Beruf Restaurationsangestellte/-r EBA bildet der Bildungsplan für den Beruf Restaurationsangestellte/Restaurationsangestellter vom 7. Dezember 2004

Folgende Handlungskompetenzen werden von uns zur Anrechnung empfohlen (durch die nationale OdA zu überprüfen):

- 2.1 Organisation: Grundsätze der betrieblichen Organisation bei den Nahtstellen anwenden
- 3.1 Branche und Gäste: Leitbild und Philosophie des Betriebes bei der Arbeit berücksichtigen
- 4.4 Brandschutz: Grundsätze und Regelungen zum Brandschutz bei der Arbeit beachten

3.4 Systemgastronomiefachfrau/-fachmann EFZ

Basis für den Vergleich mit dem Beruf Systemgastronomiefachfrau/-fachmann EFZ bildet der Bildungsplan zur Verordnung über die berufliche Grundbildung Systemgastronomiefachfrau EFZ/Systemgastronomiefachmann EFZ vom 30.8.2012 (Stand am 1.2.2015)

Folgende Handlungskompetenzen werden von uns zur Anrechnung empfohlen (durch die nationale OdA zu überprüfen):

- 1.7 Anrichten/Gerichte gestalten/Präsentation: Gerichte attraktiv anrichten, gestalten und präsentieren
- 1.8 Fremdsprache: Fachbegriffe zu Waren, zur Herstellung, Zubereitung und Präsentation von Speisen in Fremdsprache anwenden.
- 2.1 Organisation: Grundsätze der betrieblichen Organisation bei den Nahtstellen anwenden
- 3.2 Berechnungen: Kalkulation zu Waren, Arbeit und Gerichtekosten erstellen
- 4.1 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz: Gefahren im Beruf erkennen und Schutzmassnahmen anwenden
- 4.4 Brandschutz: Grundsätze und Regelungen zum Brandschutz bei der Arbeit beachten
- 5.1 Persönliche und betriebliche Hygiene: Handlungsfelder in Küche beurteilen und Massnahmen umsetzen
- 5.2 Hygienekonzept: Betriebliches Selbstkontrollkonzept bei Arbeit einhalten
- 5.3 Werterhaltung: Einrichtungen, Geräte und Material pflegen und warten



3.5 Hotelfachfrau/-fachmann EFZ

Basis für den Vergleich mit dem Beruf Hotelfachfrau/-fachmann EFZ bildet der Bildungsplan für den Beruf Hotelfachfrau/Hotelfachmann vom 7. Dezember 2004

Folgende Handlungskompetenzen werden von uns zur Anrechnung empfohlen (durch die nationale OdA zu überprüfen):

- 1.8 Fremdsprache: Fachbegriffe zu Waren, zur Herstellung, Zubereitung und Präsentation von Speisen in Fremdsprache anwenden.
- 2.1 Organisation: Grundsätze der betrieblichen Organisation bei den Nahtstellen anwenden
- 3.1 Branche und Gäste: Leitbild und Philosophie des Betriebes bei der Arbeit berücksichtigen
- 3.2 Berechnungen: Kalkulation zu Waren, Arbeit und Gerichtekosten erstellen
- 4.1 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz: Gefahren im Beruf erkennen und Schutzmassnahmen anwenden
- 4.4 Brandschutz: Grundsätze und Regelungen zum Brandschutz bei der Arbeit beachten
- 5.1 Persönliche und betriebliche Hygiene: Handlungsfelder in Küche beurteilen und Massnahmen umsetzen
- 5.2 Hygienekonzept: Betriebliches Selbstkontrollkonzept bei Arbeit einhalten
- 5.3 Werterhaltung: Einrichtungen, Geräte und Material pflegen und warten

Bei der folgenden Handlungskompetenz gelangen wir aufgrund unserer Analyse zu keiner eindeutigen Empfehlung:

- Handlungskompetenz 2.3 „Allgemeine betriebliche Prozesse“: Die Kompetenzen des/der Kochs/Köchin und des/der Hotelfachmanns/-fachfrau in Bezug auf allgemeine betriebliche Prozesse überschneiden sich weitgehend. Allerdings gehen diejenigen des/der Kochs/Köchin in Bezug auf die Lagerung von Waren und in Bezug auf Angebotsgestaltung, Produktions- und Ablaufplanung über die Kompetenzen der Hotelfachleute hinaus. An dieser Stelle sollte von einer Fachperson abgeschätzt werden, wie viel weiter die Handlungskompetenzen eines/einer Kochs/Köchin gehen, ob ein/e Hotelfachmann/-fachfrau 60% erfüllt, und ob davon auszugehen ist, dass die fehlenden Kompetenzen allenfalls rasch aufgeholt werden können (vgl. Anhang).



3.6 Hotellerieangestellte/-r EBA

Basis für den Vergleich mit dem Beruf Hotellerieangestellte/-r EBA bildet der Bildungsplan für den Beruf Hotellerieangestellte/Hotellerieangestellter vom 7. Dezember 2004

Folgende Handlungskompetenzen werden von uns zur Anrechnung empfohlen (durch die nationale OdA zu überprüfen):

- 2.1 Organisation: Grundsätze der betrieblichen Organisation bei den Nahtstellen anwenden
- 3.1 Branche und Gäste: Leitbild und Philosophie des Betriebes bei der Arbeit berücksichtigen
- 4.4 Brandschutz: Grundsätze und Regelungen zum Brandschutz bei der Arbeit beachten

3.7 Hotel-Kommunikationsfachfrau/-fachmann EFZ

Basis für den Vergleich mit dem Beruf Hotel-Kommunikationsfachfrau/-fachmann EFZ bildet der Bildungsplan zur Verordnung des SBFI über die berufliche Grundbildung Hotel-Kommunikationsfachfrau/Hotel-Kommunikationsfachmann vom 11. Oktober 2016.

Folgende Handlungskompetenzen werden von uns zur Anrechnung empfohlen (durch die nationale OdA zu überprüfen):

- 1.8 Fremdsprache: Fachbegriffe zu Waren, zur Herstellung, Zubereitung und Präsentation von Speisen in Fremdsprache anwenden.
- 2.1 Organisation: Grundsätze der betrieblichen Organisation bei den Nahtstellen anwenden
- 3.1 Branche und Gäste: Leitbild und Philosophie des Betriebes bei der Arbeit berücksichtigen
- 3.2 Berechnungen: Kalkulation zu Waren, Arbeit und Gerichtekosten erstellen
- 4.2 Umweltschutz im Betrieb: Umweltschutz bei der Arbeit in Küche durch geeignete Massnahmen umsetzen
- 4.4 Brandschutz: Grundsätze und Regelungen zum Brandschutz bei der Arbeit beachten

3.8 Kauffrau/Kaufmann EFZ Hotel-Gastro-Tourismus (HGT)

Basis für den Vergleich mit dem Beruf Kauffrau/Kaufmann EFZ Hotel-Gastro-Tourismus (HGT) bildet der Bildungsplan Kauffrau/Kaufmann EFZ vom 26.10.2011. Teil A: berufliche Handlungskompetenzen – Lernbereich „Branche und Betrieb“ Leistungszielkataloge Branche Hotel-Gastro-Tourismus, Wirtschaft und Gesellschaft – W&G (B-Profil), Information, Kommunikation, Administration – IKA (B-Profil).

In Bezug auf den Beruf Kauffrau/Kaufmann Hotel-Gastro-Tourismus wurden aus dem Leistungszielkatalog Branche Hotel-Gastro-Tourismus nur die Pflichtkompetenzen berücksichtigt. In Bezug auf die Leistungszielkataloge Wirtschaft und Gesellschaft sowie Information,



Kommunikation, Administration – IKA wurde das B-Profil berücksichtigt, da alle Kaufleute HGT mindestens diese Kompetenzen mitbringen. Die Wahlpflichtkompetenzen wurden einer kurzen Prüfung unterzogen, bei welcher keine weiteren für die Anrechnung relevanten Kompetenzen festgestellt wurden.

Folgende Handlungskompetenzen werden von uns zur Anrechnung empfohlen (durch die nationale OdA zu überprüfen):

- 3.1 Branche und Gäste: Leitbild und Philosophie des Betriebes bei der Arbeit berücksichtigen
- 3.2 Berechnungen: Kalkulation zu Waren, Arbeit und Gerichtekosten erstellen

Bei der folgenden Handlungskompetenz gelangen wir aufgrund unserer Analyse zu keiner eindeutigen Empfehlung:

- 1.8 Fremdsprache: Fachbegriffe zu Waren, zur Herstellung, Zubereitung und Präsentation von Speisen in Fremdsprache anwenden. Es ist davon auszugehen, dass die Fremdsprachenkenntnisse bei Kaufleuten HGT in der Breite wesentlich über die geforderten Handlungskompetenzen des Berufs Koch/Köchin hinausgehen. Allerdings werden die Kaufleute HGT die Fachbegriffe wohl grösstenteils nicht abdecken. Es ist jedoch denkbar, dass sie im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit mit Fachbegriffen in Kontakt kommen (im Sinne des informellen Lernens) und durch die Breite ihrer Sprachkompetenzen bestehende Lücken rasch schliessen können. An dieser Stelle müsste eine Fachperson beurteilen, welcher Stellenwert den Fachbegriffen eingeräumt werden muss (vgl. Anhang).



4 SCHLUSSFOLGERUNGEN UND OFFENE FRAGEN

Wie bereits eingangs erwähnt, wurden die Anrechnungsempfehlungen auf Basis des Vergleichs von verfügbaren Unterlagen/Dokumenten erstellt. Die Ergebnisse sind deshalb mitunter abhängig vom Detaillierungsgrad der Unterlagen. Sind die Inhalte bzw. zu erwerbenden Kenntnisse und Fähigkeiten in einem Dokument nur auf einer sehr abstrakten Ebene beschrieben, erschwert dies die Vergleichbarkeit. Im besten Fall kann aufgrund vorhandener Lektionenzahlen abgeschätzt werden, wie tief das Thema in der Vorbildung behandelt wird. Aufgrund dieser Abschätzung können Empfehlungen abgegeben werden, die dann allerdings in jedem Fall noch durch entsprechende Fachpersonen überprüft und validiert werden müssen, die diese Einschätzung aufgrund berufsspezifischer Kenntnisse und vorhandener Erfahrung vornehmen können.

Wie bei den anderen bisher erarbeiteten Anrechnungsempfehlungen handelt es auch bei den im Beruf Köchin/Koch EFZ zur Anrechnung empfohlenen Handlungskompetenzen um erste Einschätzungen auf der Basis von Dokumentenvergleichen. Diese Empfehlungen sind auf jeden Fall durch Fachpersonen bzw. ein Fachgremium zu überprüfen bzw. zu bestätigen oder zu ergänzen.

5 LITERATURVERZEICHNIS

Tsandev, E. & Salzmann, P. (2019) *Standardisierung der Anrechnung von Bildungsleistungen im Kanton Zürich. Schlussbericht Projekt A*. Zollikofen/Bern: Eidgenössisches Hochschulinstitut für Berufsbildung.



ANHANG: ABZUKLÄRENDE HANDLUNGSKOMPETENZEN KOCH/KÖCHIN EFZ

Abzuklärende Handlungskompetenzen sind in der Anrechnungstabelle orange markiert.

Restaurationsfachmann/-fachfrau EFZ

- Handlungskompetenz 1.5 „Ernährung“

Im Hinblick auf Ernährungsgrundsätze und eine gesunde Ernährung scheinen Restaurationsfachleute in ihrer Ausbildung ähnliche Kompetenzen zu erwerben. Um eine Entscheidung für oder gegen eine Anrechnung zu fällen, müssten die folgenden offenen Punkte mit einer Fachperson geklärt werden:

- Die Ausbildung zum/-r Koch/Köchin scheint im Hinblick auf Verdauung und Organe sowie Inhalts- und Zusatzstoffe über die Ausbildung von Restaurationsfachleuten hinaus zu gehen. Möglicherweise sind jedoch Teile davon im Leistungsziel 6.4.1 der Restaurationsfachleute miteingeschlossen (Bedeutung einer gesunden Ernährung sowie deren Einfluss auf den menschlichen Körper erklären).
- Sind Kostformen (Koch) mit Ernährungsformen (Restaurationsfachleute) gleichzusetzen?
- Spielen Ernährungsformen, Unverträglichkeiten und Zivilisationskrankheiten (Koch) in die „Analyse der Bedürfnisse“ (Restaurationsfachfrau/-fachmann EFZ)?
- Wie werden die durch die Restaurationsfachleute erworbenen Anteile gewichtet? Kann davon ausgegangen werden, dass 60% dieses Leistungsziels durch Restaurationsfachleute abgedeckt werden?

Hotelfachmann/-fachfrau EFZ

- Handlungskompetenz 2.3 „Allgemeine betriebliche Prozesse“

Die Kompetenzen von Koch/Köchin EFZ und Hotelfachmann/-fachfrau EFZ in Bezug auf allgemeine betriebliche Prozesse überschneiden sich weitgehend. Allerdings gehen die Kompetenzen des/der Kochs/Köchin in Bezug auf die Lagerung von Waren sowie Angebotsgestaltung, Produktions- und Ablaufplanung über diejenigen der Hotelfachleute hinaus. An dieser Stelle empfehlen wir durch eine Fachperson abzuschätzen, wie viel weiter die Handlungskompetenzen eines Kochs/einer Köchin gehen und ob ein/-e Hotelfachmann/-fachfrau 60% der geforderten Kompetenzen erfüllt und die fehlenden Kompetenzen rasch nachholen könnte. Bezüglich der Lektionenzahl sind beim Beruf Hotelfachmann/-fachfrau 70 Lektionen für das Fach „Betriebswirtschaft, Betriebsorganisation“ vorgesehen während beim/bei der



Koch/Köchin 60 Lektionen für den Unterrichtsbereich „Verstehen und effizientes mitgestalten der betrieblichen Abläufe“ vorgesehen sind.

Kaufmann/Kauffrau Hotel-Gastro-Tourismus (HGT) EFZ

- Handlungskompetenz 1.8 „Fremdsprache“

Die Fremdsprachenkenntnisse gehen bei Kaufleuten HGT in der Breite wesentlich über die geforderten Handlungskompetenzen der Berufs Koch/Köchin hinaus. Allerdings werden die kochtechnischen Fachbegriffe wohl kaum abgedeckt. Es bleibt die Frage zu klären, inwiefern die Kaufleute HGT in ihrem Arbeitsalltag mit den geforderten Fachbegriffen in Berührung kommen, und ob davon ausgegangen werden kann, dass sie so zumindest einen Teil dieser Fachbegriffe auf informellem Weg vermittelt bekommen. An dieser Stelle müsste auch entschieden werden, welches Gewicht den allgemeinen Sprachkompetenzen und welches Gewicht den Fachbegriffen eingeräumt wird.