

Qualifikationsprofil

**Leiterin Gemeinschaftsgastronomie mit eidg. Diplom/
Leiter Gemeinschaftsgastronomie mit eidg. Diplom**

Datum:	03.07.2026
Version:	0.2 Branchenbefragung

Inhaltsverzeichnis

1	Berufsbild	3
1.1	Arbeitsgebiet	3
1.2	Wichtigste Handlungskompetenzen	3
1.3	Berufsausübung	4
1.4	Beitrag des Berufs an Gesellschaft, Wirtschaft, Natur und Kultur	4
2	Übersicht der Handlungskompetenzen	5
3	Anforderungsniveau (Leistungskriterien)	6

1 Berufsbild

1.1 Arbeitsgebiet

Leiterinnen und Leiter Gemeinschaftsgastronomie übernehmen die strategische Verantwortung für Angebote, Infrastruktur und Versorgungsprozesse in Betrieben der Gemeinschaftsgastronomie. Sie entwickeln Angebots- und Betriebskonzepte und richten diese an der Positionierung des Betriebs sowie an betrieblichen, wirtschaftlichen, gesetzlichen und nachhaltigkeitsbezogenen Rahmenbedingungen aus.

Ihr Arbeitsgebiet umfasst die strategische Gestaltung von Beschaffung, Infrastruktur, Investitionen, Produktion, Logistik, Speisenausgabe, Raumnutzung, Präsentation und Kundenkommunikation. Sie stellen sicher, dass Angebote, Dienstleistungen, Räume, Produktionsverfahren sowie Abgabe- und Vertriebssysteme auf die Bedürfnisse der Kundinnen und Kunden sowie auf die Anforderungen des Betriebs abgestimmt sind. Dabei arbeiten sie an Schnittstellen zu Unternehmensführung, Mitarbeitenden, Führungskräften, Kundinnen und Kunden, externen Partnern sowie weiteren Anspruchsgruppen.

1.2 Wichtigste Handlungskompetenzen

Leiterinnen und Leiter Gemeinschaftsgastronomie entwickeln das Angebots- und Betriebskonzept eines Betriebs der Gemeinschaftsgastronomie und steuern dessen Umsetzung. Sie gestalten Beschaffungs-, Infrastruktur- und Investitionsstrategien und sorgen dafür, dass Geräte, Apparate, Kleininventar, Informatiksysteme, Warenbewirtschaftung und Logistik wirkungsvoll in die Betriebsplanung integriert werden.

Sie entwickeln Produktions-, Logistik- und Ablaufstrategien und steuern deren wirtschaftliche, hygienische, qualitätsorientierte und ressourcenschonende Umsetzung. Zudem gestalten sie Strategien für Raumnutzung, Speisenausgabe, Präsentation und Kundenkommunikation und überprüfen deren Wirkung auf die Leistungserbringung und das Kundenerlebnis.

Ein weiterer Schwerpunkt liegt in der Gestaltung unternehmensweiter Rahmenbedingungen. Leiterinnen und Leiter Gemeinschaftsgastronomie konzipieren Qualitäts-, Hygiene- und Kontrollsysteme, stellen die Einhaltung rechtlicher und betrieblicher Vorgaben sicher und entwickeln Risiko-, Krisen- und Nachhaltigkeitsstrategien. Zertifizierungen und Qualitätslabels implementieren sie strategisch.

Sie verantworten die betriebswirtschaftliche Steuerung ihres Bereichs, entwickeln Organisations- und Führungsmodelle, steuern Budget- und Controlling Prozesse, erstellen Businesspläne sowie Investitions- und Kalkulationsmodelle und fördern Innovationsprozesse. Zudem prägen sie die Führungskultur, führen die interne Kommunikation auf strategischer Ebene, pflegen Beziehungen zu externen Anspruchsgruppen und fördern Mitarbeitende sowie Führungskräfte gezielt.

1.3 Berufsausübung

Leiterinnen und Leiter Gemeinschaftsgastronomie üben ihre Tätigkeit auf strategischer und unternehmerischer Ebene aus. Sie handeln selbstständig, übernehmen weitreichende Verantwortung für die Ausrichtung und Weiterentwicklung der Gemeinschaftsgastronomie und treffen Entscheide mit Auswirkungen auf Qualität, Wirtschaftlichkeit, Nachhaltigkeit, Kundenerlebnis und Positionierung des Betriebs.

Ihre Berufsausübung ist geprägt durch komplexe Versorgungsprozesse, hohe Anforderungen an Hygiene, Lebensmittelsicherheit, Wirtschaftlichkeit, Ressourcensteuerung und Qualität sowie durch unterschiedliche Bedürfnisse der Kundinnen und Kunden. Sie verbinden fachliche Expertise in der Gemeinschaftsgastronomie mit betriebswirtschaftlichem Denken, Führungsstärke, Innovationsfähigkeit und einem ausgeprägten Qualitäts- und Nachhaltigkeitsverständnis.

Als Führungspersonen gestalten sie eine wirksame Betriebskultur. Sie schaffen klare Führungs- und Kommunikationsstrukturen, entwickeln Mitarbeitende und Führungskräfte weiter und stellen sicher, dass Prozesse, Leistungen und Zusammenarbeit auf die strategischen Ziele des Betriebs ausgerichtet sind.

1.4 Beitrag des Berufs an Gesellschaft, Wirtschaft, Natur und Kultur

Leiterinnen und Leiter Gemeinschaftsgastronomie leisten einen wichtigen Beitrag zur sicheren, wirtschaftlichen und qualitativ hochstehenden Versorgung von Kundinnen und Kunden. Durch die strategische Gestaltung von Angeboten, Infrastruktur und Versorgungsprozessen tragen sie zur zuverlässigen und bedarfsgerechten Leistungserbringung in der Gemeinschaftsgastronomie bei.

Wirtschaftlich sichern sie die langfristige Leistungsfähigkeit des Betriebs, indem sie Ressourcen gezielt steuern, finanzielle Prozesse verantworten, Investitionen beurteilen und Innovationsprozesse fördern. Durch Qualitäts-, Hygiene- und Kontrollsysteme leisten sie einen wesentlichen Beitrag zur Lebensmittelsicherheit, Betriebssicherheit und Qualitätssicherung.

Mit Nachhaltigkeitsstrategien fördern sie den verantwortungsvollen Umgang mit Lebensmitteln, Energie, Materialien und weiteren Ressourcen. Gleichzeitig prägen sie durch kundenorientierte Angebote, professionelle Präsentation und eine klare Betriebskultur die Wahrnehmung und Weiterentwicklung der Gemeinschaftsgastronomie innerhalb der Hotellerie und Gastronomie.

2 Übersicht der Handlungskompetenzen

Handlungskompetenzbereiche	Handlungskompetenzen				
A Gemeinschaftsgastronomische Angebote, Infrastruktur und Versorgungsprozesse strategisch ausrichten und steuern	A1 Das Angebots- und Betriebskonzept eines Betriebs der Gemeinschaftsgastronomie unter Berücksichtigung der Positionierung sowie betrieblicher, wirtschaftlicher und gesetzlicher Rahmenbedingungen strategisch entwickeln und steuern.	A2 Beschaffungs-, Infrastruktur- und Investitionsstrategien für den Betrieb der Gemeinschaftsgastronomie entwickeln und deren Umsetzung steuern.	A3 Produktions-, Logistik- und Ablaufstrategien für die Gemeinschaftsgastronomie entwickeln und deren wirtschaftliche sowie qualitätsorientierte Umsetzung steuern.	A4 Strategien für Raumnutzung, Speisenausgabe, Präsentation und Kundenkommunikation entwickeln und deren Wirkung überprüfen.	
B Gesetzliche Grundlagen sowie unternehmensweite Rahmenbedingungen für die Leistungen der Gemeinschaftsgastronomie gestalten und deren Umsetzung steuern	B1 Qualitäts-, Hygiene- und Kontrollsysteme konzipieren und deren Wirksamkeit im Betrieb überwachen.	B2 Die Einhaltung rechtlicher und betrieblicher Rahmenbedingungen sicherstellen und deren Umsetzung auf strategischer Ebene steuern.	B3 Risiko- und Krisenmanagementstrategien entwickeln und deren Umsetzung steuern sowie die Positionierung des Betriebs im Branchenumfeld gestalten.	B4 Nachhaltigkeitsstrategien entwickeln, planen und deren Umsetzung im Betrieb steuern, Zertifizierungen und Qualitätslabels strategisch implementieren.	
C Betriebswirtschaftliche Steuerung der Leistungen der Gemeinschaftsgastronomie gestalten und verantworten	C1 Die Gesamtstrategie eines Unternehmens mitentwickeln, daraus die Betriebsorganisation ableiten und den zielgerichteten Einsatz der Ressourcen steuern.	C2 Ablauforganisation und Führungsmodelle entwickeln, geeignete Systeme evaluieren sowie Qualitätsstandards auf strategischer Ebene definieren und steuern.	C3 Die finanzielle Gesamtsteuerung verantworten, Budget- und Controlling Prozesse steuern, Businesspläne erstellen sowie Investitions- und Kalkulationsmodelle entwickeln und steuern.	C4 Marketingkonzept entwickeln und implementieren.	C5 Innovationsprozesse im Unternehmen steuern und deren nachhaltige Umsetzung fördern.
D Führungskultur im Bereich Gemeinschaftsgastronomie gestalten und Anspruchsgruppen steuern	D1 Eine wertorientierte Führungskultur entwickeln und Leadership-Prinzipien im Unternehmen verankern.	D2 Interne Kommunikation auf strategischer Ebene führen und ausrichten.	D3 Beziehungen zu externen Anspruchsgruppen aufbauen und pflegen sowie die Kundenorientierung im Unternehmen nach strategischen Vorgaben ausrichten.	D4 Veränderungsprozesse steuern, die digitalen Entwicklungen strategisch gestalten und das Prozessmanagement weiterentwickeln.	D5 Mitarbeitende und Führungskräfte in ihrer Leistungsfähigkeit weiterentwickeln, coachen und deren Entwicklung im Unternehmen gezielt fördern.

3 Anforderungsniveau (Leistungskriterien)

Handlungskompetenzbereich A Gemeinschaftsgastronomische Angebote, Infrastruktur und Versorgungsprozesse strategisch ausrichten und steuern		
Beschreibung des Handlungskompetenzbereichs	<p>Leiterinnen und Leiter Gemeinschaftsgastronomie verantworten die strategische Ausrichtung des Angebots, der Infrastruktur und der Versorgungsprozesse in Betrieben der Gemeinschaftsgastronomie. Sie entwickeln Betriebskonzepte als Grundlage für die Führung des Betriebs und richten Angebote, Dienstleistungen, Räume, Produktionsverfahren sowie Abgabe- und Vertriebssysteme auf die Positionierung, die betrieblichen Anforderungen und die Bedürfnisse der Kundinnen und Kunden aus. Sie gestalten Beschaffungs-, Infrastruktur- und Investitionsstrategien und steuern deren Umsetzung im Betrieb.</p> <p>Ein Bestandteil ist die strategische Entwicklung und Optimierung von Produktions-, Lagerungs-, Verteil-, Reinigungs- und Entsorgungsprozessen. Leiterinnen und Leiter Gemeinschaftsgastronomie stellen sicher, dass diese Prozesse effizient, hygienisch, qualitätsorientiert und ressourcenschonend umgesetzt werden. Gleichzeitig gestalten sie Raumnutzung, Speisenausgabe, Präsentation und Kundenkommunikation so, dass sie zum Betriebskonzept passen und ein professionelles Kundenerlebnis unterstützen.</p>	
Handlungskompetenzen	Leistungskriterien	Fachspezifische Leistungskriterien
A1 Das Angebots- und Betriebskonzept eines Betriebs der Gemeinschaftsgastronomie unter Berücksichtigung der Positionierung sowie betrieblicher, wirtschaftlicher und gesetzlicher Rahmenbedingungen strategisch entwickeln und steuern.		<p>a1.a Markt- und Trendanalysen durchführen und daraus Betriebskonzepte ableiten und deren Umsetzung strategisch steuern</p> <p>a1.b Angebote unter Berücksichtigung von Betriebskonzept, Positionierung, Markt, Zielgruppen, Wirtschaftlichkeit und rechtlichen Vorgaben ableiten</p> <p>a1.c Angebotskonzepte entwickeln und deren Umsetzung im Betrieb steuern, überprüfen und auswerten</p>

Handlungskompetenzen	Leistungskriterien	Fachspezifische Leistungskriterien
<p>A2 Beschaffungs-, Infrastruktur- und Investitionsstrategien für den Betrieb der Gemeinschaftsgastronomie entwickeln und deren Umsetzung steuern.</p>		<p>a2.a Beschaffungskriterien und Einkaufskonzepte für Waren, Dienstleistungen, Geräte, Apparate, Kleininventar, Infrastruktur und Systeme unter Berücksichtigung des Betriebskonzepts entwickeln.</p> <p>a2.b Anforderungen an betriebspezifische Infrastruktur, Geräte, Apparate, Kleininventar und Informatiksysteme definieren und deren Eignung hinsichtlich Qualität, Sicherheit, Wirtschaftlichkeit und Praxistauglichkeit beurteilen.</p> <p>a2.c Fachliche Anforderungen an Investitionsentscheide für Infrastruktur, Geräte und Systeme ausarbeiten, begründen und präsentieren.</p> <p>a2.d Geeignete Systeme für Betriebsplanung, Beschaffung, Warenbewirtschaftung und betriebliche Steuerung aus fachlicher Sicht evaluieren.</p>
<p>A3 Produktions-, Logistik- und Ablaufstrategien für die Gemeinschaftsgastronomie entwickeln und deren wirtschaftliche sowie qualitätsorientierte Umsetzung steuern.</p>		<p>a3.a Produktionsverfahren und Produktionsabläufe im Hinblick auf Betriebskonzept, Versorgungsauftrag, Effizienz und Qualitätsanforderungen beurteilen, gestalten und optimieren.</p> <p>a3.b Lagerungs-, Warenbewirtschaftungs- und Verteilabläufe analysieren, optimieren und durch geeignete Instrumente steuern.</p> <p>a3.c Schnittstellen zwischen Produktion, Lagerung, Verteilung, Reinigung und Entsorgung analysieren und in der Prozessgestaltung berücksichtigen.</p> <p>a3.d Anforderungen an Hygiene, Reinigung und Entsorgung bei der Entwicklung von Produktions-, Logistik- und Ablaufstrategien berücksichtigen und deren Umsetzung überprüfen.</p>

Handlungskompetenzen	Leistungskriterien	Fachspezifische Leistungskriterien
<p>A4 Strategien für Raumnutzung, Speisenausgabe, Präsentation und Kundenkommunikation entwickeln und deren Wirkung überprüfen.</p>		<p>a4.a Raumnutzung, Raumeinteilung und Einrichtung unter Berücksichtigung von Betriebskonzept, Betriebsabläufen, Funktionalität, Kundenführung und Kundenerlebnis analysieren, planen und optimieren.</p> <p>a4.b Speisenausgabe sowie Abgabe- und Vertriebssysteme auf Betriebskonzept, Kundenbedürfnisse, Abläufe und Leistungsangebot abstimmen und qualitätsorientiert weiterentwickeln.</p> <p>a4.c Inkassoarten und Kassensysteme aufgrund des Betriebskonzepts beurteilen, auswählen und deren Einsatz fachlich steuern.</p> <p>a4.d Präsentationsformen sowie kundenbezogene Informationsmassnahmen für Angebote und Dienstleistungen entwickeln und deren Wirkung überprüfen.</p>

Handlungskompetenzbereich B Gesetzliche Grundlagen sowie unternehmensweite Rahmenbedingungen für die Leistungen der Gemeinschaftsgastronomie gestalten und deren Umsetzung steuern		
Beschreibung des Handlungskompetenzbereichs	<p>Leiterinnen und Leiter Gemeinschaftsgastronomie gestalten die unternehmensweiten Rahmenbedingungen für eine sichere, qualitativ hochstehende und rechtskonforme Leistungserbringung in Betrieben der Gemeinschaftsgastronomie. Sie konzipieren Qualitäts-, Hygiene- und Kontrollsysteme und überwachen deren Wirksamkeit im Betrieb. Dabei überführen sie Vorgaben der Lebensmittelgesetzgebung sowie weitere gesetzliche und betriebliche Anforderungen in verbindliche Standards und stellen sicher, dass diese im Alltag umgesetzt und weiterentwickelt werden. Sie entwickeln Konzepte für Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz, Betriebssicherheit, Datenschutz und Informationssicherheit und steuern deren Umsetzung. Gleichzeitig analysieren sie rechtliche Risiken, entwickeln Risiko- und Krisenmanagementstrategien und stellen sicher, dass der Betrieb auch in ausserordentlichen Situationen handlungsfähig bleibt.</p> <p>Ein weiterer Schwerpunkt liegt in der nachhaltigen Ausrichtung der Gemeinschaftsgastronomie. Leiterinnen und Leiter Gemeinschaftsgastronomie entwickeln Nachhaltigkeitsstrategien, steuern den Ressourceneinsatz und richten Prozesse entlang der Wertschöpfungskette ökologisch und wirtschaftlich aus. Zertifizierungen und Qualitätslabels evaluieren sie, legen deren Einsatz strategisch fest und setzen sie betrieblich um.</p>	
Handlungskompetenzen	Leistungskriterien	Fachspezifische Leistungskriterien
B1 Qualitäts-, Hygiene- und Kontrollsysteme konzipieren und deren Wirksamkeit im Betrieb überwachen.	<p>b1.1 Hygiene- und Lebensmittelsicherheitskonzepte unter Berücksichtigung der gesetzlichen Vorgaben entwickeln und im Betrieb verankern</p> <p>b1.2 Vorgaben der Lebensmittelgesetzgebung sowie einschlägiger Verordnungen in betriebliche Standards überführen und deren Einhaltung steuern</p> <p>b1.3 Systeme zur Sicherstellung der Betriebshygiene konzipieren und deren Wirksamkeit überwachen</p> <p>b1.4 Kontroll- und Überwachungssysteme zur Einhaltung von Hygiene-, Sicherheits- und Qualitätsvorgaben verifizieren und weiterentwickeln</p>	

Handlungskompetenzen	Leistungskriterien	Fachspezifische Leistungskriterien
<p>B2 Die Einhaltung rechtlicher und betrieblicher Rahmenbedingungen sicherstellen und deren Umsetzung auf strategischer Ebene steuern.</p>	<p>b2.1 Konzepte für Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz und Betriebssicherheit unter Berücksichtigung gesetzlicher Vorgaben entwickeln und deren Umsetzung steuern</p> <p>b2.2 Vorgaben zu Datenschutz und Informationssicherheit im Betrieb implementieren und deren Einhaltung überwachen</p> <p>b2.3 Rechtliche Rahmenbedingungen im Betrieb analysieren und in betriebliche Vorgaben überführen</p> <p>b2.4 Die Einhaltung gesetzlicher und betrieblicher Regelungen sicherstellen und überwachen</p> <p>b2.5 Personalprozesse unter Berücksichtigung rechtlicher Vorgaben steuern</p> <p>b2.6 Rechtliche Risiken und Gefahren erkennen und geeignete Massnahmen einleiten</p>	
<p>B3 Risiko- und Krisenmanagementstrategien entwickeln und deren Umsetzung steuern sowie die Positionierung des Betriebs im Branchenumfeld gestalten.</p>	<p>b3.1 Risikoanalysen für den Betrieb durchführen und strategische Massnahmen ableiten</p> <p>b3.2 Risikomanagementsysteme konzipieren und deren Umsetzung steuern</p> <p>b3.3 Risiken bewerten, priorisieren und geeignete Steuerungsmassnahmen festlegen</p> <p>b3.4 Massnahmen im Krisenfall planen und deren Umsetzung im Betrieb sicherstellen</p> <p>b3.5 Wirksamkeit von Risiko- und Krisenmanagementmassnahmen überprüfen und weiterentwickeln</p>	

Handlungskompetenzen	Leistungskriterien	Fachspezifische Leistungskriterien
<p>B4 Nachhaltigkeitsstrategien entwickeln, planen und deren Umsetzung im Betrieb steuern, Zertifizierungen und Qualitätslabels strategisch implementieren.</p>	<p>b4.1 Nachhaltigkeitsstrategien für den Betrieb unter Berücksichtigung ökonomischer und ökologischer Anforderungen entwickeln</p> <p>b4.2 Ressourceneinsatz im Betrieb strategisch planen und steuern</p> <p>b4.3 Prozesse entlang der Wertschöpfungskette nachhaltig ausrichten und deren Umsetzung steuern</p> <p>b4.4 Massnahmen zur Förderung eines nachhaltigen Betriebs entwickeln und deren Wirkung überprüfen</p> <p>b4.5 Zertifizierungen und Qualitätslabels evaluieren, deren Einsatz strategisch festlegen und betrieblich umsetzen</p>	

Handlungskompetenzbereich C Betriebswirtschaftliche Steuerung der Leistungen der Gemeinschaftsgastronomie gestalten und verantworten		
Beschreibung des Handlungskompetenzbereichs	<p>Leiterinnen und Leiter Gemeinschaftsgastronomie gestalten und verantworten die betriebswirtschaftliche Steuerung ihres Bereichs auf strategischer Ebene. Sie analysieren Unternehmensstrategie und Leitbild und leiten daraus Massnahmen für die Betriebsorganisation, die Ablauforganisation sowie den Ressourceneinsatz in der Gemeinschaftsgastronomie ab. Dabei definieren sie Rollen, Funktionen und Verantwortlichkeiten und richten Strukturen sowie Prozesse auf die strategischen Zielsetzungen des Betriebs aus.</p> <p>Sie entwickeln Prozess- und Führungsmodelle, evaluieren geeignete Systeme zur Unterstützung betrieblicher Abläufe und definieren Qualitätsstandards auf strategischer Ebene. Qualitätsmanagement, Projektmanagement und Prozesssteuerung setzen sie gezielt ein, um Leistungen wirksam zu planen, zu überwachen und kontinuierlich weiterzuentwickeln.</p> <p>Zudem tragen sie Verantwortung für finanzielle Steuerungsprozesse. Sie analysieren Finanzkennzahlen, beurteilen Kostenstrukturen, erstellen Budget- und Finanzplanungen und entwickeln Investitions- sowie Kalkulationsmodelle. Ergänzend nutzen sie Markt- und Wettbewerbsanalysen, entwickeln Marketingkonzepte und fördern Innovationsprozesse.</p>	
Handlungskompetenzen	Leistungskriterien	Fachspezifische Leistungskriterien
C1 Die Gesamtstrategie eines Unternehmens mitentwickeln, daraus die Betriebsorganisation ableiten und den zielgerichteten Einsatz der Ressourcen steuern.	<p>c1.1 Unternehmensleitbild und -strategie analysieren und daraus Massnahmen für den eigenen Bereich ableiten</p> <p>c1.2 Organisationsstrukturen im eigenen Verantwortungsbereich gestalten und an strategische Zielsetzungen ausrichten</p> <p>c1.3 Rollen, Funktionen und Verantwortlichkeiten definieren und deren Umsetzung steuern</p> <p>c1.4 Ressourceneinsatz im eigenen Bereich strategiekonform planen und optimieren</p>	

Handlungskompetenzen	Leistungskriterien	Fachspezifische Leistungskriterien
<p>C2 Ablauforganisation und Führungsmodelle entwickeln, geeignete Systeme evaluieren sowie Qualitätsstandards auf strategischer Ebene definieren und steuern.</p>	<p>c2.1 Prozess- und Führungsmodelle für den eigenen Bereich entwickeln und implementieren</p> <p>c2.2 Systeme zur Unterstützung betrieblicher Prozesse evaluieren und deren Einsatz steuern</p> <p>c2.3 Qualitätsmanagement konzipieren und dessen Umsetzung sowie Weiterentwicklung sicherstellen</p> <p>c2.4 Qualitätsstandards definieren, deren Einhaltung überwachen und Optimierungsmassnahmen einleiten</p> <p>c2.5 Projekte planen, steuern und deren Zielerreichung sicherstellen</p>	
<p>C3 Die finanzielle Gesamtsteuerung verantworten, Budget- und Controlling Prozesse steuern, Businesspläne erstellen sowie Investitions- und Kalkulationsmodelle entwickeln und steuern.</p>	<p>c3.1 Finanzkennzahlen analysieren und zur Steuerung des Unternehmens einsetzen</p> <p>c3.2 Jahresabschlüsse interpretieren und daraus strategische Massnahmen ableiten</p> <p>c3.3 Kostenstrukturen analysieren und für unternehmerische Entscheidungen nutzen</p> <p>c3.4 Budget- und Finanzplanungen erstellen und deren Umsetzung steuern</p> <p>c3.5 Investitionsentscheidungen vorbereiten, beurteilen und deren Umsetzung begleiten</p> <p>c3.6 Kalkulationsmodelle entwickeln und zur Sicherstellung der Wirtschaftlichkeit einsetzen</p>	

Handlungskompetenzen	Leistungskriterien	Fachspezifische Leistungskriterien
<p>C4 Marketingkonzept entwickeln und implementieren.</p>	<p>c4.1 Markt- und Wettbewerbsanalysen durchführen und für strategische Entscheidungen nutzen</p> <p>c4.2 Marketing- und Positionierungsstrategien mitentwickeln und deren Umsetzung steuern</p> <p>c4.3 Zielgruppen definieren und Angebote darauf ausrichten</p> <p>c4.4 Distributions- und Kommunikationskanäle evaluieren und deren Einsatz steuern</p> <p>c4.5 Marketingmassnahmen planen, umsetzen und deren Wirkung überprüfen</p> <p>c4.6 Preisstrategien festlegen und deren Umsetzung steuern</p>	
<p>C5 Innovationsprozesse im Unternehmen steuern und deren nachhaltige Umsetzung fördern.</p>	<p>c5.1 Trends und Entwicklungen im Markt analysieren und für Innovationsprozesse nutzen</p> <p>c5.2 Innovationsideen marktfähig entwickeln und deren Umsetzung steuern</p> <p>c5.3 Innovationsprozesse im Unternehmen strukturieren und deren Umsetzung begleiten</p> <p>c5.4 Wirkung von Innovationen evaluieren und kontinuierliche Weiterentwicklung sicherstellen</p>	

Handlungskompetenzbereich D Führungskultur im Bereich Gemeinschaftsgastronomie gestalten und Anspruchsgruppen steuern		
Beschreibung des Handlungskompetenzbereichs	<p>Leiterinnen und Leiter Gemeinschaftsgastronomie prägen die Führungskultur in ihrem Verantwortungsbereich und richten diese an den strategischen Zielen des Unternehmens aus. Sie entwickeln Werte und Führungsgrundsätze, verankern diese im Betrieb und gestalten Führungs- und Kommunikationsstrukturen so, dass Mitarbeitende und Führungskräfte wirksam zusammenarbeiten können. Dabei berücksichtigen sie Motivation, Verhalten, Belastungen und Konfliktsituationen und leiten daraus geeignete Führungs- und Entwicklungsmassnahmen ab.</p> <p>Sie führen die interne Kommunikation auf strategischer Ebene und stellen sicher, dass Informationsflüsse zielgerichtet, verlässlich und wirksam gestaltet sind. Gleichzeitig entwickeln sie die Leistungsfähigkeit von Teams weiter, erkennen Potenziale und Entwicklungsbedarfe von Mitarbeitenden und Führungskräften und setzen Coaching- und Feedbackprozesse gezielt ein.</p> <p>Gegenüber Kundinnen und Kunden sowie weiteren externen Anspruchsgruppen gestalten sie Beziehungen professionell und richten die Kundenorientierung nach strategischen Vorgaben aus. Sie entwickeln Kommunikationsstrategien, pflegen Netzwerke und binden Partner, Institutionen und weitere Anspruchsgruppen gezielt ein. Zudem steuern sie Veränderungsprozesse, begleiten digitale Entwicklungen und entwickeln Prozessmanagement weiter.</p>	
Handlungskompetenzen	Leistungskriterien	Fachspezifische Leistungskriterien
D1 Eine wertorientierte Führungskultur entwickeln und Leadership-Prinzipien im Unternehmen verankern.	<p>d1.1 Werte und Führungsgrundsätze entwickeln und im eigenen Verantwortungsbereich verankern</p> <p>d1.2 Einflussfaktoren auf Motivation und Verhalten von Mitarbeitenden analysieren und in Führungsansätze integrieren</p> <p>d1.3 Massnahmen zur Förderung eines konstruktiven Umgangs mit Belastungen und Konflikten entwickeln und steuern</p> <p>d1.4 Kommunikations-, Argumentations- und Verhandlungsstrategien situationsgerecht einsetzen und weiterentwickeln</p> <p>d1.5 Lösungsansätze für komplexe Herausforderungen im eigenen Verantwortungsbereich entwickeln und deren Umsetzung steuern</p>	

Handlungskompetenzen	Leistungskriterien	Fachspezifische Leistungskriterien
<p>D2 Interne Kommunikation auf strategischer Ebene führen und ausrichten.</p>	<p>d2.1 Führungs- und Kommunikationsstrukturen im Betrieb festlegen und deren Wirksamkeit sicherstellen</p> <p>d2.2 Führungsinstrumente gezielt auswählen und deren Einsatz im Unternehmen steuern</p> <p>d2.3 Informationsflüsse gestalten und deren Qualität im Betrieb sicherstellen</p> <p>d2.4 Potenziale und Entwicklungsbedarf von Mitarbeitenden und Führungskräften analysieren und gezielte Fördermassnahmen ableiten</p> <p>d2.5 Massnahmen zur Weiterentwicklung der Leistungsfähigkeit von Teams konzipieren und deren Umsetzung steuern</p>	
<p>D3 Beziehungen zu externen Anspruchsgruppen aufbauen und pflegen sowie die Kundenorientierung im Unternehmen nach strategischen Vorgaben ausrichten.</p>	<p>d3.1 Strategien für die Kommunikation mit Kundinnen und Kunden und weiteren Anspruchsgruppen entwickeln und umsetzen</p> <p>d3.2 Anspruchsgruppenbedürfnisse analysieren und in die strategische Ausrichtung integrieren</p> <p>d3.3 Kommunikations- und Verkaufskonzepte für unterschiedliche Zielgruppen entwickeln und deren Wirkung evaluieren</p> <p>d3.4 Kommunikationsstrategien für unterschiedliche Anspruchsgruppen entwickeln und einsetzen</p> <p>d3.5 Beziehungen zu Partnern, Institutionen und Netzwerken im Branchenumfeld aufbauen und strategisch pflegen</p>	

Handlungskompetenzen	Leistungskriterien	Fachspezifische Leistungskriterien
<p>D4 Veränderungsprozesse steuern, die digitalen Entwicklungen strategisch gestalten und das Prozessmanagement weiterentwickeln.</p>	<p>d4.1 Strategien für Veränderungsprozesse im Unternehmen entwickeln und deren Umsetzung steuern</p> <p>d4.2 Auswirkungen von Veränderungen analysieren und geeignete Massnahmen ableiten</p> <p>d4.3 Digitale Entwicklungen im Betrieb planen und deren Umsetzung begleiten</p> <p>d4.4 Prozessmanagement weiterentwickeln und deren Wirksamkeit sicherstellen</p> <p>d4.5 Mitarbeitende und Führungskräfte in Veränderungsprozessen gezielt einbinden und unterstützen</p>	
<p>D5 Mitarbeitende und Führungskräfte in ihrer Leistungsfähigkeit weiterentwickeln, coachen und deren Entwicklung im Unternehmen gezielt fördern.</p>	<p>d5.1 Konzepte zur Entwicklung von Mitarbeitenden und Führungskräften erarbeiten und im Unternehmen implementieren</p> <p>d5.2 Mitarbeitende und Führungskräfte im Rahmen von Coaching- und Feedbackprozessen begleiten und fördern</p> <p>d5.3 Massnahmen zur nachhaltigen Entwicklung von Führungskompetenzen planen und steuern</p> <p>d5.4 Wirkung von Entwicklungs- und Fördermassnahmen erheben und beurteilen</p>	