

DEHOGA

MAGAZIN

Offizielles Organ des DEHOGA Niedersachsen

H 70429 · Sonderheft Ausbildung · Februar 2017



SONDERAUSGABE

Berufsausbildung 2017

Ausbildung im niedersächsischen Gastgewerbe – Ansprechpartner

Berufsbildende Schulen für das Gastgewerbe in Niedersachsen

Berufsbildende Schule	Telefon	Email
Berufsbildende Schulen Bad Harzburg	05322/96380	info@bbs-bad-harzburg.de
Johannes-Selenka-Schule Braunschweig	0531/4706900	johannes-selenka-schule@braunschweig.de
Albrecht-Thaer-Schule Celle	05141/886680	ats@ats-celle.de
Berufsbildende Schulen Cuxhaven	04721/79720	info@bbs-cux.de
Berufsbildende Schulen II Emden	04921/874011	info@bbs2-emden.de
Berufsbildende Schulen I Gifhorn	05371/943610	verwaltung@bbs1-gifhorn.de
Berufsbildende Schulen III Ritterplan Göttingen	0551/495090	mharberding@bbs-ritterplan.de
Elisabeth-Selbert-Schule Hameln	05151/93780	verwaltung.langerwall@ess-hameln.de
Berufsbildende Schule 2 der Region Hannover	0511/220650	ujuergensen@bbs2-Hannover.de
Walter-Gropius-Schule Hildesheim	05121/75340	postbox@bbs-walter-gropius.de
Georg-von-Langen-Schule Holzminden	05531/93780	info@bbs-holzminden.de
Berufsbildende Schulen III Lüneburg	04131/889221	info@bbs3-lueneburg.de
Berufsbildende Schulen Meppen	05931/80401	sekretariat@bbs-meppen.de
Gewerbliche Berufsbildende Schulen Grafschaft Bentheim Northeim	05921/9603	mail@gbs-nordhorn.de
Berufsbildende Schulen 3 der Stadt Oldenburg	0441/983610	schule@bbs3-ol.de
Berufsschulzentrum am Westerberg Osnabrück	0541/3232309	verwaltung@bszw.de
Berufsbildende Schulen II Osterode	05522/90930	verwaltung@bbs2osterode.de
Berufsbildende Schulen Soltau	05191/9710	verwaltung@bbssoltau.de
Berufsbildende Schulen des Landkr. Schaumburg Stadthagen	05721/97080	verwaltung@bbs-stadthagen.de
Berufsbildende Schulen Friedenstraße Wilhelmshaven	04421/164800	verwaltung@bbs-whv.de
Berufsbildende Schulen für den Landkreis Wittmund	04462/863100	info@bbs.wittmund.de
Berufsbildende Schulen Zeven	04281/9836666	sekretariat@kivinan.de

Industrie- und Handelskammern in Niedersachsen

Name der IHK	Ort	Telefon	Email
Industrie- und Handelskammer Stade für den Elbe-Weser Raum	Stade	04141/5240	info@stade.ihk.de
Industrie- und Handelskammer Braunschweig	Braunschweig	0531/47150	info@braunschweig.ihk.de
Industrie- und Handelskammer für Ostfriesland und Papenburg	Emden	04921/89010	info@emden.ihk.de
Industrie- und Handelskammer Hannover	Hannover	0511/31070	info@hannover.ihk.de
Oldenburgische IHK	Oldenburg	0441/22200	info@oldenburg.ihk.de
Industrie- und Handelskammer Osnabrück-Emsland	Osnabrück	0541/3530	ihk@osnabrueck.ihk.de
IHK Lüneburg-Wolfsburg	Lüneburg	04131/742-0	service@lueneburg.ihk.de

Editorial

Wir müssen uns bei den Azubis bewerben!



Mit aktuell bundesweit ca. 77.000 Auszubildenden in den gastgewerblichen Ausbildungsberufen – davon ca. 5.500 Auszubildende in Niedersachsen – gehört unsere Branche zu den wichtigsten Ausbildungsbranchen in Deutschland.

Das niedersächsische Gastgewerbe ist stolz auf den hervorragenden Ruf, den die duale

Berufsausbildung in Europa und der ganzen Welt genießt. Viele der ehemaligen Azubis, die in Niedersachsen durch eine gastgewerbliche Berufsausbildung gelaufen sind, werden heute als Fach- und Führungskräfte in Hotels und Restaurants auf der ganzen Welt eingesetzt.

Berufsausbildung sichert aber nicht nur den zukünftigen Lebensunterhalt der Auszubildenden, sie markiert auch den Übergang von der Schule in die Arbeitswelt und damit den Übergang von der Jugend in die Erwachsenenwelt.

Jeder Ausbildungsbetrieb organisiert mit seinen Ausbildungsanstrengungen die Zukunft seines Betriebes, aber auch seiner Branche insgesamt. Ohne qualifizierte Berufsausbildung fehlt qualifizierter beruflicher Nachwuchs, der das Gastgewerbe in die Zukunft führt. Die Gefahr, die Zukunft zu verpassen, droht dabei nicht nur Ausbildungsbetrieben, die aus der Berufsausbildung aussteigen, sondern noch stärker den Betrieben, die sich bisher bei der Berufsausbildung zurückgehalten haben und allein darauf setzten, über Bedarf ausgebildete Berufseinsteiger aus anderen Betrieben abzubekommen.

Der Kampf um die geeigneten Auszubildenden wird intensiver. Für uns als gastgewerbliche Arbeitgeber muss dieser verstärkte Wettkampf um den beruflichen Nachwuchs dazu führen, dass wir Berufsausbildung viel stärker aus der Sicht der Auszubildenden sehen. Welche Anforderungen stellt ein potentieller Auszubil-

dender an seine Berufsausbildung? Was will er für sich und sein späteres Leben mitnehmen?

Die Zeiten von Ausbildungsmottos „Lehrjahre sind keine Herrenjahre“ oder „nicht geschimpft ist genug gelobt“ sind Vergangenheit. Sie müssen Vergangenheit sein, wenn Ausbildungsbetriebe sich die Besten eines Schuljahrganges sichern wollen.

Auszubildende bestätigen, dass nicht immer die Höhe der Ausbildungsvergütung Maßstab ihrer Berufsausbildungsentscheidung ist. Viel wichtiger ist den Auszubildenden, dass sie mit einer inhaltlich qualifizierten Berufsausbildung auf alle Eventualitäten und Anforderungen ihres späteren Berufslebens vorbereitet werden. Sie verlangen, dass sie schon in der Berufsausbildung von ihren Ausbildern ernst genommen und respektiert werden. Sie verlangen, dass ihr Engagement angemessen honoriert wird.

Nur, wenn jeder Ausbilder bereit ist, die Situation im eigenen Betrieb selbstkritisch zu reflektieren und an einer kontinuierlichen Verbesserung aktiv zu arbeiten, werden wir auch zukünftig eine Branche sein, die sich zu Recht auf die Fahnen schreibt, eine der wichtigsten Ausbildungsbranchen in Deutschland zu sein.

Weil Ausbildung die Grundlagen der Zukunft gastgewerblicher Entwicklung definiert, muss Ausbildung Chefsache sein.

Lassen Sie uns gemeinsam daran arbeiten!

Ihr

Hermann Kröger

Carius Novák

INHALT

Ansprechpartner	2
Entwicklung Ausbildungsmarkt	4
Werbematerial für Ausbildung	5
Ausbildungs-Kampagne	6
Qualitätsinitiative Ausbildung	8
Wettbewerbe für Auszubildende	9
Azubicareer.de	11
Hotelfachschulen	12
VerA – Stark durch die Ausbildung	14
Attraktive Berufsausbildung	15
Praktika	15
Tarifverträge	16
Tipps und Hilfen für Neu-Ausbilder	17
HogaFit – eLearning	17
Rechtliche Ausbildungsgrundlagen	18
Erfahrungsberichte u. Praxisbeispiele	22
Impressum	30
Wegweiser für Ausbilder	32

Entwicklung des Ausbildungsmarktes

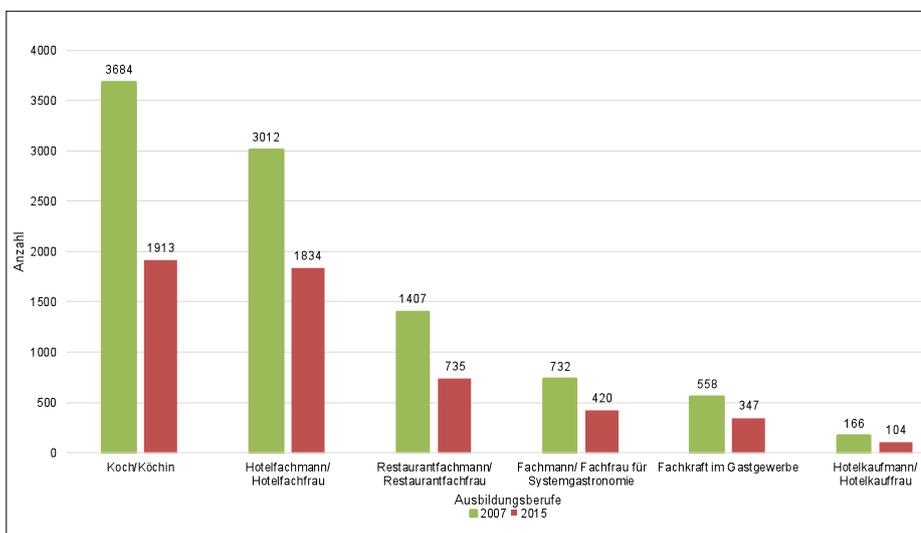
Die berufliche Bildung in Deutschland ist dual aufgebaut: Berufsausbildung wird mit hoher Praxisorientierung in den Ausbildungsbetrieben geleistet, das theoretische Rüstzeug wird den Auszubildenden durch den Besuch der Berufsschulen vermittelt. International wächst die Wertschätzung und Nachfrage nach dem in Deutschland praktizierten dualen Berufsausbildungssystem.

Dieses System wird dafür verantwortlich gemacht, dass die Jugendarbeitslosigkeit in Deutschland gemessen an anderen Ländern relativ gering ausfällt.

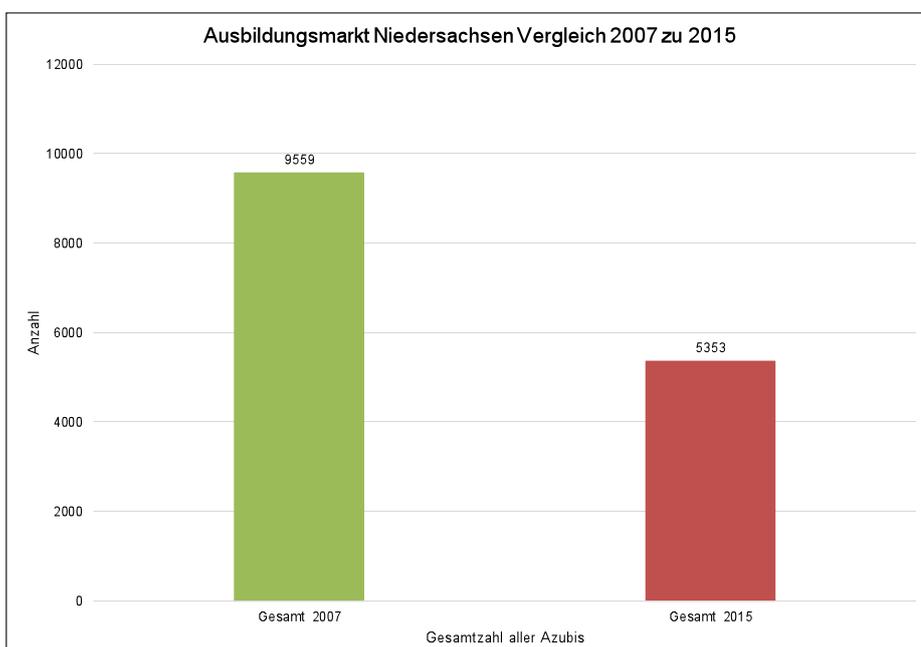
Im dualen System ausgebildete junge Menschen starten mit einem hohen Qualifikationsniveau in den Arbeitsmarkt und sind deshalb gut vermittelbar. Auf den Stichtag 30. August 2016 hat sich der Rückgang gastgewerblicher Neuverträge

mit -1,4 Prozent gegenüber den Vorjahren deutlich reduziert. Drei Ausbildungsberufe dürfen sich sogar wieder über Zuwächse freuen. Die Hotelkaufleute liegen mit +7,3 Prozent über den Vorjahreszahlen. Auch die Fachleute für Systemgastronomie wuchsen mit 4,6 Prozent deutlich. Im zweijährigen Berufsbild Fachkraft im Gastgewerbe gibt es ein Plus von 1,9 Prozent. Dies ist ein Zeichen dafür, dass viele Betriebe auch lernschwächeren Jugendlichen eine Ausbildungschance geben.

Ausbildungsmarkt Niedersachsen: Vergleich 2007 zu 2015



Ausbildungszahlen insgesamt: 44 Prozent Rückgang in zehn Jahren!



Dem gegenüber sind die Ausbildungszahlen der drei großen Ausbildungsberufe in der Küche und im Hotel- und Restaurantfach zwischen 1,9 Prozent und 2,8 Prozent geschrumpft. Besonders starke Rückgänge zeichnen sich im Bereich der Restaurantfachleute ab. Deutlich zeigt diese Entwicklung, dass nach wie vor Handlungsbedarf besteht. Durch die demografische Entwicklung bei den Schulabgängerzahlen verschärft sich der Fachkräftemangel der Wirtschaft. Bis 2030 wird die Altersgruppe junger Menschen zwischen 17 und 25 Jahren um rund ein Fünftel abnehmen. Durch den anhaltenden Hang zur Akademisierung unserer Gesellschaft verschärft sich zudem die Konkurrenz zwischen dualer Ausbildung und Hochschulausbildung.

Auch in Niedersachsen ist eine deutliche Abschwächung der gastgewerblichen Ausbildungssituation erkennbar. Auf den Stichtag 31. Dezember 2015 sind die den niedersächsischen Industrie- und Handelskammern gemeldeten Ausbildungsverhältnisse von 5.876 im Vorjahr auf 5.353 gesunken. Dies entspricht einem Rückgang von 8,9 Prozent. Vor zehn Jahren waren es noch ca. 10.000 Auszubildende insgesamt, also 44 Prozent mehr. ◀

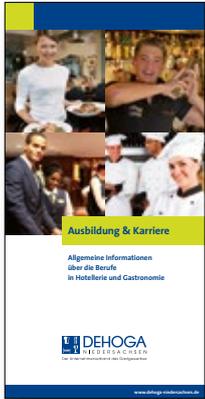
Kostenloses Werbematerial anfordern

Werbung für die sechs Ausbildungsberufe im Gastgewerbe

Basis-Flyer mit Infos zu allen 6 Ausbildungsberufen

Rahmenpläne der sechs Ausbildungsberufe

Hofa, Refa, Koch/Köchin, Fachmann für Systemgastronomie, Fachkraft im Gastgewerbe



DEHOGA Mitglieder können alle abgebildeten Broschüren, Flyer, Blöcke, Postkarten und Kochlöffel kostenlos in ihren zuständigen Bezirksverbandsgeschäftsstellen bestellen!



Auch Collegeblöcke und Plakate stehen zur Werbung auf Messen und für die Verteilung in Schulen zur Verfügung.

Die Kochlöffel werden von den Azubis gerne mitgenommen!



Ausbildungswerbung für das Gastgewerbe

DEHOGA startet Online-Kampagne für Gastro-Berufe

Start
Berufe
Betriebe
Stellenangebote
Jobquiz



Azubi in der Hotellerie & Gastronomie

Für Frühausteher, Langschläfer, Thekenengel, Cocktailzauberer, Servicefee'n, Kochkünstler, Chaoten, Organisationstalente, Kreative und Multi-Tasking-Persönlichkeiten – bleib wie du bist und mach was du liebst. Vielfältig und individuell ist die Hotellerie & Gastronomie und genau diese Leute suchen wir für die Branche. Informiere dich hier über die Möglichkeiten der Berufsausbildung in einem Hotel oder in der Gastro, über qualifizierte Betriebe auf Azubi-Suche und Eckdaten der verschiedenen Ausbildungen. Mit unserem Jobquiz findest du einfach heraus, welcher Bereich dir am ehesten liegt.



Hotelfachmann / -frau

MEHR



Hotelkaufmann / -frau

MEHR



Koch / Köchin

MEHR



Restaurantfachmann / -frau

MEHR



Fachkraft Gastgewerbe

MEHR



Fachmann / -frau für Systemgastronomie

MEHR

Seit Jahren wirbt der DEHOGA Niedersachsen auf Ausbildungsmessen, in Kneipen, Restaurants und Schulen für die sechs Berufe im Gastgewerbe. Zum Einsatz kamen bislang Plakate, Postkarten, Bierdeckel, Gewinnspiele, Youtube-Videos und ein Online-Jobquiz.

In 2016 wurden zudem Collegeblöcke und Plakate an niedersächsischen Schulen und auf Ausbildungsveranstaltungen verteilt. Zentrales Element war in 2016 jedoch eine Online-Kampagne, mit der über Display- und Suchanzeigen im Google-Netzwerk, bei Facebook und bei Instagram Werbung gemacht wurde.

Ziel der Online-Kampagne:

- Aufmerksamkeit potenzieller Auszubildender für Gastro-Berufe wecken
- Bekanntheitsgrad der Berufsbilder steigern
- Inhalte der Berufsbilder vermitteln
- Werbung für Betriebe mit Ausbildungsversprechen

Zielseiten der Schaltungen waren:

- www.azubi-hotel-gastro.de
- www.azubicareer.de (Link für Niedersachsen)
- www.dehoga-jobquiz.de

www.azubi-hotel-gastro.de

Die Landingpage wurde eigens für die Kampagne eingerichtet, um anschließend auch eine Auswertung vornehmen zu können. Auf dieser Seite finden die Jugendlichen unter anderem eine Beschreibung der sechs Ausbildungsberufe, einen Link zu den Betrieben, die am Ausbildungsversprechen in Niedersachsen teilnehmen und einen Link zu der Jobbörse azubicareer.de.

Zielgruppe:

- nur Nutzer in Niedersachsen
- Altersgruppe zwischen 18 und 34 Jahren

Folgende Display-Motive kamen zum Einsatz:



Am besten liefen hier die Motive „Foodporn“, „Du lässt lieber nichts anbrennen“ und „Irgendwas mit Gastro“.



Text-Anzeigen in Google-Search-Kampagne:

Es wurden diverse Textkombinationen geschaltet. Am besten liefen hier

Azubi 2017

Finde die passende Ausbildung
Azubicareer.de/jobs/niedersachsen
Mach was Du liebst – in Hotellerie und Gastronomie

Azubi Restaurantfachfrau/-mann

Tätigkeit, Verdienst, Dauer
www.azubi-hotel-gastro.de/
Informiere Dich über deine Berufswahl in der Gastronomie

Eine Gesamt-Auswertung der Kampagne folgt nach Abschluss im Frühjahr 2017.

Ausbildungsversprechen für eine gute Ausbildung

Kostenlose Werbung für Betriebe!

Seit 2013 unterstützen die niedersächsischen Industrie- und Handelskammern zusammen mit dem DEHOGA Niedersachsen Ausbildungsbetriebe des Gastgewerbes in dem Bemühen, eine besondere Ausbildungsqualität im niedersächsischen Gastgewerbe umzusetzen.

Mit dem Ausbildungsversprechen in der gastgewerblichen Berufsausbildung verpflichten sich teilnehmende Ausbildungsbetriebe zur Umsetzung von festgelegten Ausbildungsstandards. Sie leisten damit einen wichtigen Beitrag zur Verbesserung des Branchenimages und zu einer verantwortungsvollen, mitarbeiterorientierten Unternehmensführung.

Angebotsqualität, unternehmerischer Erfolg und Wertschöpfung in Niedersachsens Gastgewerbe werden entscheidend durch die Qualität der persönlichen Dienstleistung beeinflusst. Grundlage gastgewerblicher Dienstleistungsqualität ist eine qualifizierte Berufsausbildung und die kontinuierliche Förderung des Berufsnachwuchses.

Inzwischen haben 276 Ausbildungsbetriebe das Ausbildungsversprechen abgegeben. Ziel des DEHOGA Niedersachsen ist, alle im DEHOGA Niedersachsen organisierten Ausbildungsbetriebe zu motivieren, dieses Ausbildungsversprechen abzugeben. Die Teilnahme an der Initiative ist freiwillig. Teilnehmende Ausbildungsbetriebe verpflichten sich, die nebenstehend dargestellten Grundsätze bei der Ausbildung des jugendlichen Nachwuchses einzuhalten. ◀



nimmt an der Ausbildungsinitiative der Industrie- und Handelskammern und des DEHOGA Niedersachsen teil



Unser Ausbildungsversprechen

1. Wir bieten eine qualitativ anspruchsvolle berufliche Ausbildung. Die Beachtung der einschlägigen Bestimmungen ist für uns selbstverständlich.
2. Allen unseren Mitarbeitern ist bewusst, dass sie insbesondere unseren Auszubildenden gegenüber Vorbildfunktion ausüben.
3. Die Kommunikation unserer Mitarbeiter untereinander und insbesondere mit den Auszubildenden ist geprägt von Offenheit, Fairness, Anerkennung und gegenseitigem Respekt.
4. Wir informieren über Jugendarbeitsschutzgesetz, Ausbildungsrahmenplan und Ausbildungsordnung.
5. Die kontinuierliche Qualifizierung unserer Ausbilder garantiert eine Ausbildung auf fachlich und menschlich hohem Niveau.
6. Wir erstellen Dienstpläne möglichst frühzeitig, um den Auszubildenden eine planbare Freizeitgestaltung zu ermöglichen.
7. Jeder Auszubildende hat bei uns einen Mitarbeiter als Paten, der als Ansprechpartner für und bei Problemen zur Verfügung steht.
8. Wir führen regelmäßig Gespräche mit unseren Auszubildenden und sind für deren konstruktive Kritik offen. Besondere zeitliche Belastungen werden in gemeinsamer Abstimmung ausgeglichen.
9. Wir stellen sicher, dass ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Auszubildenden und Fachkräften besteht.
10. Wir unterstützen unsere Auszubildenden umfassend bei der Vorbereitung zur Zwischen- und Abschlussprüfung sowie bei Berufswettbewerben.

Datum, Stempel, Unterschrift

Infos zum Ausbildungsversprechen

- Teilnehmer verpflichten sich zur Einhaltung der Kriterien
- IHK bestätigt den Betrieben die Teilnahme für einen Zeitraum von 3 Jahren
- Betriebe werden auf der Homepage des DEHOGA Niedersachsen mit Infos zum Betrieb und in einer digitalen Karte dargestellt
- Betriebe werden zusätzlich auf der eigens für Azubis erstellten Internetseite www.azubi-hotel-gastro aufgeführt
- Teilnehmer profitieren von zusätzlicher Werbung durch den DEHOGA (wie z.B. der auf S. 6 dargestellten Online-Kampagne, die sowohl 2016 als auch 2017 auf Google, Facebook und Instagram läuft)

Die Teilnahme ist für DEHOGA-Mitglieder kostenlos!

Das Ausbildungsversprechen umfasst die aufgeführten Punkte. Teilnehmende Betriebe erhalten für einen Zeitraum von drei Jahren von ihrer zuständigen Industrie- und Handelskammer eine Teilnahmebestätigung.

Wettbewerbe für Auszubildende

Imagegewinn für das Gastgewerbe



Restaurantfachmann Stefan Koch vom Forsthaus Heiligenberg in Bruchhausen Vilsen hat bei den Deutschen Jugendmeisterschaften im Gastgewerbe überzeugt und die Goldmedaille für Niedersachsen gewonnen. Der Dank gilt dem ganzen Team mit seinen Lehrkräften, die maßgeblich zum Erfolg beigetragen haben.

Berufswettbewerbe tragen zur Imagesteigerung der gesamten Branche in der Öffentlichkeit bei. Sie sind für die Auszubildenden eine hervorragende Möglichkeit, ihr Können unter Beweis zu stellen und sich fachlich weiterzuqualifizieren.

Die Ausbildungsbetriebe sollten ihre Auszubildenden bei der Vorbereitung der Wettbewerbe unterstützen und für die Teilnahme an diesen freistellen.

Eine gute Ausbildungsqualität im Betrieb ist ein hervorragender Anlass für eine Berichterstattung in der örtlichen Presse über den erfolgreichen Ausbildungsbetrieb. Der Betrieb sollte dazu Kontakt mit der Lokalpresse aufnehmen.

Der DEHOGA Niedersachsen bedankt sich bei den Ausbildungsbetrie-

ben für die Unterstützung und wünscht den Auszubildenden viel Spaß und Erfolg bei den Wettbewerben.

Niedersächsische Jugendmeisterschaften

Jedes Jahr finden im Frühjahr die Niedersächsischen-Jugendmeisterschaften statt. Hier werden die besten Azubis der Fachrichtungen Koch/Köchin, Hotel- und Restaurantfachleute sowie Fachfrau/Fachmann für Systemgastronomie ermittelt, die sich zuvor in ihren Regionen im Rahmen eines Vorentscheids für den Landeswettbewerb qualifizieren mussten. Der Wettbewerb wird im rollierenden System jeweils für drei Jahre an infrage kommenden Berufsschulstandorten durchgeführt. Bis 2017 ist die Berufsbildende Schule Göttingen Austragungsort der Veranstaltung. Von 2018 – 2020 steht die Berufsbildende Schule

Oldenburg zur Verfügung. Lüneburg, Hannover und Cuxhaven waren ebenfalls bereits Austragungsorte.

Die Goldmedaillengewinner werden Niedersachsen jeweils im Herbst des laufenden Jahres bei den Deutschen-Jugendmeisterschaften im Gastgewerbe auf dem Bonner Petersberg vertreten und dort ihr hervorragendes Können erneut unter Beweis stellen.

Deutsche Jugendmeisterschaften

Nationaler Azubi-Award Systemgastronomie

Der Goldmedaillengewinner/die Goldmedaillengewinnerin der Fachrichtung Systemgastronomie auf Landesebene qualifiziert sich für eine Teilnahme am Nationalen Azubi-Award Systemgastronomie. Die Organisation obliegt dem DEHOGA Bundesverband. Die Siegerehrung findet jedes Jahr im Herbst im Rahmen des Forums Systemgastronomie des DEHOGA statt – zu den Leitmesssen Anuga (Köln) bzw. hogatec (Essen).

Rudolf Achenbach Preis

Der Rudolf Achenbach Preis ist der Bundesjugendwettbewerb des Verbandes der Köche Deutschlands in Frankfurt. Die neun Sieger der Landes-Vorentscheide treten in der Endrunde in Frankfurt gegeneinander an. Die Siegerin/der Sieger ist Deutschlands beste/r Nachwuchsköchin/koch.

REWE-Deutschland-Pokal

Der Wettbewerb ist seit vielen Jahren die Karrierechance für engagierte Kochauszubildende des zweiten und dritten Lehrjahres. Er gilt als die Meisterschaft der Nachwuchsköche mit lukrativen Sach- und Geldpreisen sowie wertvollen Gewinnen für die berufliche und persönliche Weiterentwicklung. ◀

AZUBI GESUCHT?

Schalten Sie Ihre Stellenanzeige bei
AZUBICAREER und **HOTELCAREER**



WWW.HOTELCAREER.DE



WWW.AZUBICAREER.DE

Exklusiv für DEHOGA-Mitglieder:

PAKET 1

- Stellenausschreibung für 1 Monat
- Bis zu 3 Positionen auf HOTELCAREER und AZUBICAREER*
- 1 Top Listing für 1 Woche für eine Azubistelle (auf HC.de)

250 €

(inkl. 1 kostenfreien Top Listing im Wert von 125 €)

PAKET 2

- Stellenausschreibung für 3 Monate
- Bis zu 3 Positionen auf HOTELCAREER und AZUBICAREER*
- 3 Top Listings für je 1 Woche für eine Azubistelle (auf HC.de)

585 €

(inkl. 3 kostenfreien Top Listings im Wert von 375 €)

*Auf AZUBICAREER werden die ausgeschriebenen Ausbildungsstellen veröffentlicht

Platz 1 bei Google:

Stellenanzeigen auf hotelcareer.de und azubicareer.de

Seit April 2016 arbeitet der DEHOGA Niedersachsen mit dem Online-Portal der YourCareerGroup zusammen, die auch die branchenbekannte Plattform hotelcareer.de betreibt.

Auf der eigens für Gastro-Azubis eingerichteten Website Azubicareer.de werden Fragen rund um die Branche und die sechs Ausbildungsberufe im Gastgewerbe erläutert. Die Seite beinhaltet Einblicke in die Berufe, gibt einen Überblick über Verdienstmöglichkeiten und liefert den Jugendlichen Bewerbungstipps. Herzstück ist das Online-Stellenportal für Azubis, so dass Interessenten sich hier auch direkt bei den Betrieben um offene Lehrstellen bewerben können, die hier eine Stellenanzeige geschaltet haben.

Die YourCareerGroup ist ein erfahrener Spezialist im E-Recruiting für die

Hotellerie, Gastronomie und Touristik. Sie betreibt seit Jahren die etablierten Jobbörsen Hotelcareer, Gastronomie-career, Touristikcareer und speziell für Azubis azubicareer.de. Bei der Google-Suche landet azubicareer.de mit allen sechs Ausbildungsberufen auf der ersten Seite und dort immer an erster bis dritter Position.

Sonderkonditionen für DEHOGA Mitglieder

Der DEHOGA hat bei der Schaltung von Stellenanzeigen Sonderkonditionen für DEHOGA-Mitglieder verhandelt. Die Anzeigenpakete, die einmal für einen Monat und einmal für drei Monate gültig sind, entnehmen Sie der nebenstehenden Seite. ◀

VERLOSUNG

Verlosung von Azubi-Stellenanzeigen

3 x 1 Monat Online-Stellenanzeige auf hotelcareer und azubicareer

Gewinnen Sie eine Stellenanzeige über ein Ausbildungsplatzangebot. Die Anzeige erscheint einen Monat lang auf den Plattformen Hotelcareer.de und Azubicareer.de. Im Falle eines Gewinns ist dieser bis zum 31.12.2017 einzulösen.

Teilnahme

Schicken Sie uns einfach eine Email mit dem Betreff „Azubicareer-Anzeige“ und senden Sie diese inklusive aller Kontaktdaten an:

presse@dehoga-niedersachsen.de

Einsendeschluss: 28.02.2017

The screenshot shows the Azubicareer website interface. On the left, there is a list of 117 job offers in Niedersachsen. The top offer is for an 'Auszubildende Koch / Köchin' at Hotel Worpweder Tor, Worpwede, starting on 18.01.2017. Below it are offers for 'Auszubildende Hotelfachmann / Hotelfachfrau' at Grand Palace Hotel Hannover and Novum Hotel Strijewski Wolfsburg, and another 'Auszubildende Koch / Köchin' at Novum Hotel Strijewski Wolfsburg. Further down are offers for 'Auszubildende Hotelfachmann / Hotelfachfrau' at Novum Hotel Strijewski Wolfsburg, 'Ausbildung zum/zur Restaurantfachmann/-frau' at Crowne Plaza Hannover, and another 'Auszubildende Hotelfachmann / Hotelfachfrau' at Crowne Plaza Hannover. At the bottom, there are offers for 'Auszubildende Koch / Köchin' at Crowne Plaza Hannover and 'Ausbildung (m/w) zum Hotellaufmann/-frau' at SPA & Wellness Resort Romantischer Winkel.

The main content area shows a detailed view of the 'Auszubildende Koch / Köchin' offer at Hotel Worpweder Tor. The text describes the hotel as a 4-star hotel in the famous resort town of Worpwede. It mentions a modern restaurant with 40 seats, a bar, and an outdoor terrace. The kitchen is equipped with modern appliances and has a capacity for up to 70 people. The offer is for a 1-year apprenticeship starting in January 2017. The contact information for the hotel is provided: Hotel Worpweder Tor, Findorfstrasse 3, 27226 Worpwede, Deutschland. E-Mail: info@worpweder-tor.de, Internet: www.hotel-worpweder-tor.de, Ansprechpartner: Herr Tilo Dräis.

Zeigen Sie Ihren Azubis Karrierechancen auf

Hotelfachschulen: hohe Unterrichtsqualität und praxisnahe Weiterbildung

„Es muss nicht die private Hotelfachschule in Heidelberg sein, nur weil die jeder kennt“, meint Patrik Weber, Absolvent der Fachhochschule Emden, der es nach seiner Ausbildung zum Koch zum Hotelgründer geschafft hat und heute das Stadthotel Smutje in Norden betreibt.

Wichtig ist für ihn, den Nachwuchs auf die Karrierechancen hinzuweisen, die durchaus auch in den staatlichen Hotelfachschulen in Niedersachsen zu erreichen sind. Mit dem Bestehen der Abschlussprüfung wird die Fachhochschulreife sowie die Bezeichnung „Staatlich geprüfter Betriebswirt Hotel- und Gaststättengewerbe“ erworben. Den Ausbilderschein kann man ebenfalls gleich mit machen. „Das heißt nicht, dass die Karriere dann von selbst läuft, aber es ist eine gute Starthilfe, die viele der

erfolgreichen Kollegen in Niedersachsen durchlaufen haben“, weiß Weber.

Voraussetzungen für einen Besuch

Aufgenommen werden kann, wer bereits eine abgeschlossene Ausbildung im Hotel- und Gaststättengewerbe und mindestens ein Jahr Berufserfahrung hat: Hotelfach- und Hotelkaufleute ebenso wie Fachleute für Systemgastronomie, Köche und Köchinnen sowie Restaurantfachleute.

Das Berufsjahr kann auch während der Schulzeit absolviert werden, dann in der dreijährigen Teilzeitform (in Lüneburg und Göttingen möglich). Ansonsten läuft die Fachschule über zwei Jahre in Vollzeit. Wer keine Ausbildung, aber mindestens sieben Jahre einschlä-

gige Berufserfahrung hat und den Berufsschulabschluss oder einen anderen gleichwertigen Bildungsstand nachweist, darf die Hotelfachschule ebenfalls besuchen.

Der Unterricht

Der Unterricht besteht aus einem berufsfeldübergreifenden Lernbereich (Kommunikation, Englisch, Spanisch, Politik), allgemeiner Betriebswirtschaft sowie speziellen gastgewerblichen Inhalten: von Technologie, Biologie und Praxis über Marketing, Recht und Betriebsorganisation bis hin zur Kosten- und Leistungsrechnung. Dazu kommen externe Angebote wie der Besuch von Gastro- oder Weinmessen und Gastvorträge von Fachleuten. ◀

Werdegang einer jungen Hotelfachfrau

Annerose Kühn

26 Jahre, gelernte Hotelfachfrau, derzeit Studium an der Hotelfachschule Göttingen, ab 2018 Reservierungs- und Empfangsleitung FREIgeist Hotel Göttingen



„Nach abgeschlossenem Abitur habe ich im August 2010 eine Ausbildung zur Hotelfachfrau im Hardenberg BurgHotel begonnen und im Juni 2013 erfolgreich mit der Gesamtnote 1,1 abgeschlossen. In meiner Ausbildung nahm ich an der Kreismeisterschaft teil, belegte den ersten Platz und durfte danach an der Landesmeisterschaft 2013 in Cuxhaven teilnehmen.“

Schon während meiner Ausbildung hatte ich den Wunsch, auf einem Kreuzfahrtschiff zu arbeiten. Von August 2013 bis Juli 2014 war ich für das Hapag-Lloyd Schiff „MS Europa“ tätig, arbeitete dort zunächst im Hauptrestaurant und wechselte später zur Bar-Stewardess.

Inzwischen arbeite ich wieder im Hardenberg BurgHotel als Rezeptionistin und besuche jeden Montag und Dienstag die Hotelfachschule in Göttingen. Diese berufsbegleitende Variante der Hotelfachschule war für mich optimal. Auf der einen Seite die Theorie, die man im Betrieb mit der Praxis verbinden kann.

Zur Zeit befinde ich mich im 6. Semester. Ab Juni, wenn die Weiterbildung abgeschlossen ist, werde ich weiter für die Hardenberg Hotel- und Gastronomiebetriebe GmbH & Co. KG arbeiten.

Ende Frühjahr 2018 ist die Eröffnung des dritten FREIgeist Hotels in Göttingen mit ca. 120 Zimmern geplant. Für dieses Hotel habe ich das Angebot erhalten, die Reservierungs- und Empfangsleitung zu übernehmen, das ich angenommen habe.“ ◀

Absolventen der niedersächsischen Hotelfachschulen



Björn Grimm

gelernter Hotelfachmann und Hotelmeister, Hotelfachschule Emden, heute Inhaber von Grimm Consulting in Hamburg und in 2014 zum Top-Management-Berater ausgezeichnet (Hotelfachschule Emden)



Rainer Benk

gelernter Restaurantfachmann und Hotelkaufmann, heute Inhaber der Beratungsmanufaktur Rainer Benk und Geschäftsführer des Hotels Westfalen Hof in Rahden (Hotelfachschule Hannover)



Patrik Weber

gelernter Koch, heute Inhaber des Stadthotels Smutje in Norden (Hotelfachschule Emden)



Alexander Hecht

gelernter Hotelkaufmann, heute Reservierungsleiter im AKZENT Hotel Kaiserworth in Goslar (Hotelfachschule Bad Harzburg)



Renate Mitulla

gelernte Hotelfachfrau, heute Geschäftsführerin des DEHOGA Niedersachsen (Hotelfachschule Hannover)

Hotelfachschulen in Niedersachsen

Hotelfachschule Emden

Steinweg 25
26721 Emden
Tel.: 04921/874000
www.hotelfachschule.de
Vollzeit und
berufsbegleitend in Teilzeitform

Hotelfachschule Hannover

Ohestraße 5
30169 Hannover
Tel.: 0511/220650
www.hotelfachschule-hannover.de
Vollzeit

Hotelfachschule Harz

Wichernstr. 6
38667 Bad Harzburg
Tel.: 05322/9638-0
<http://www.hotelfachschule-harz.de>
Vollzeit

Hotelfachschule Göttingen

Ritterplan 6
37073 Göttingen
Tel.: 0551/49509-13/14
www.bbs-ritterplan.de
berufsbegleitend in Teilzeitform

Hotelfachschule Lüneburg

Am Schwalbenberg 26
21337 Lüneburg
Tel.: 04131/889-221
www.hotelfachschule-lueneburg.de
berufsbegleitend in Teilzeitform

Profis im Ruhestand gesucht!

Erfolgreich Ausbildungsabbrüche verhindern

Viele junge Menschen brauchen Unterstützung während der Ausbildung. Hier hilft der Senior Experten Service (SES) mit seiner bundesweiten Initiative VerA. Das Mentoren-Programm bringt Fachleute im Ruhestand mit Auszubildenden zusammen.

Bundesweit haben seit 2009 mehr als 7.000 Auszubildende das Angebot der Initiative VerA in Anspruch genommen. In Niedersachsen haben über 1.000 junge Menschen eine Anfrage bei der Initiative VerA gestellt. Darunter waren mehr als 50 Anfragen aus dem Gastgewerbe: 17 Anfragen Koch/Köchin, 16 Anfragen Hotelfachleute, acht Anfragen Restaurantfachleute, sieben Anfragen Fachmann/-frau für Systemgastronomie, drei Anfragen Fachkraft im Gastgewerbe.

Das Besondere an VerA ist das Tandem-Modell: Um jeden Auszubildenden kümmert sich ein Begleiter ganz persönlich. Daher ist VerA so erfolgreich. Etwa 2.600 Senior Experten aus allen Branchen sind zurzeit für die Initiative tätig, so auch Kurt Kress aus Niedersachsen.

Die Redaktion des DEHOGA Magazins hat ein exklusives Interview mit Kurt Kress geführt. Der pensionierte Geschäftsführer bringt jahrzehntelange Berufs- und Lebenserfahrung mit und weiß

wie Chefs ticken, an welche Regeln man sich halten muss und welche Schwierigkeiten in der Berufsschule auftauchen können.

Zurzeit betreut Kurt Kress fünf Azubis unterschiedlichster Fachrichtungen, darunter auch ein Restaurantfachmann. Jeden Lehrling besucht Kress einmal in der Woche jeweils 1,5 Stunden zu Hause. Auf die Frage, wie er das Verhältnis zwischen ihm und seinem Azubi beschreiben könnte, antwortet Kurt Kress „dass er fast schon ein Familienmitglied bei seinen Azubis ist“.

Voraussetzungen

Zur Tätigkeit als Senior Experte ist Kress gekommen, weil ihm zu Hause die Decke auf den Kopf fiel und er nicht einfach nur die Füße hochlegen wollte und konnte. Besonders viel Freude hat Kress daran zu erfahren, was junge Menschen bewegt. Ein Senior Experte muss laut Kress über folgende Kompetenzen verfügen: Man muss Einfühlungsvermögen haben und gut zuhören können. Außerdem sind soziale Kompetenzen sowie Fachkenntnisse im kaufmännischen Bereich von Vorteil. Auf die ehrenamtliche Tätigkeit als Senior Experte wurde Kurt Kress in einem zweitägigen Einführungsseminar vorbereitet.



Stark durch die Ausbildung

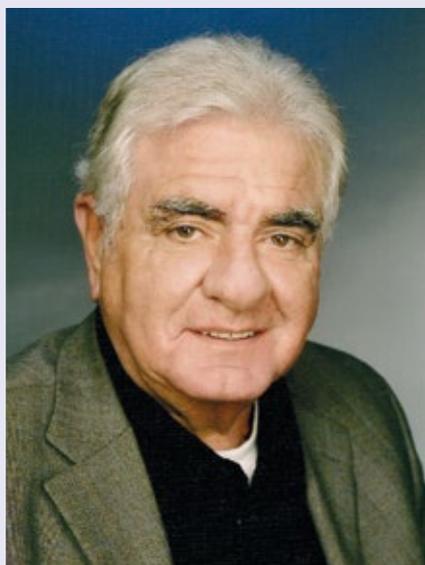
VerA steht für Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen

Problemfelder

Während seiner Tätigkeit als Begleiter steht Kress seinen Azubis mit Rat und Tat zur Seite. Die Bandbreite der Probleme reicht von der Überwindung der „Null-Bock“-Haltung auf die Berufsschule über Prüfungsvorbereitung bis hin zur Bekämpfung der Prüfungsangst. „Seinen Azubis“, allesamt mit Migrationshintergrund, mangelt es insbesondere an den „deutschen Fachbegriffen“. Aber auch bei Ärger im Ausbildungsbetrieb oder Ausbildungsplatzwechsel unterstützt er seine Azubis.

Sind Sie ein Profi im Ruhestand und wollen länger jung bleiben?

Dann freut sich der SES (Senior-Experten-Service) über ihr Engagement. Interessenten können sich beim SES kostenfrei registrieren lassen: Über das Online-Formular auf www.vera.ses-bonn.de Per Email an vera@ses-bonn.de Telefonisch unter 0228-26 090-40



Kurt Kress ist Azubi-Berater in Niedersachsen

Name:	Kurt Kress
Alter:	71 Jahre
Wohnort:	Lüneburg
Beruf:	16 Jahre Geschäftsführer eines Autohauses
Senior Experte:	seit 2011
Anzahl begleiteten Azubis:	derzeit fünf Azubis im Umkreis von 60km, darunter auch ein Restaurantfachmann
Lebensweisheit für Azubis:	„Du lernst nicht für mich, du lernst für dich“
Erfolgsquote:	100% mit bestandener Abschlussprüfung

Was macht eine attraktive Berufsausbildung aus?

Aus Sicht der Auszubildenden wird eine Ausbildung erst dadurch zu einer guten Ausbildung, wenn über die gesetzlichen Grundlagen hinaus mehr für eine inhaltlich gute Ausbildung getan wird.

Befragungen von Schülern zeigen, welche Faktoren für sie im Rahmen der Ausbildung wichtig sind:

- gutes Betriebsklima
- respektvoller Umgang untereinander
- Kollegen, die einen ernst nehmen
- Verständnis bei Fehlern
- zu sehen, dass den Fachkräften die Arbeit Spaß macht
- offenes Ohr des Ausbilders
- gute Beziehung zum Ausbilder

Die Zeiten, in denen Ausbildungsbetrieben des Gastgewerbes Unmengen an Bewerbungen zugegangen sind, sind unwiederbringlich vorbei.

Genau wie viele andere Ausbildungsbranchen auch, kämpft das Hotel- und Gaststättengewerbe um die Gunst guter Auszubildender. Ausbildungsbereite Betriebe müssen eigene Werbemaßnahmen organisieren, um sich als potentieller Ausbildungsbetrieb zu inszenieren.

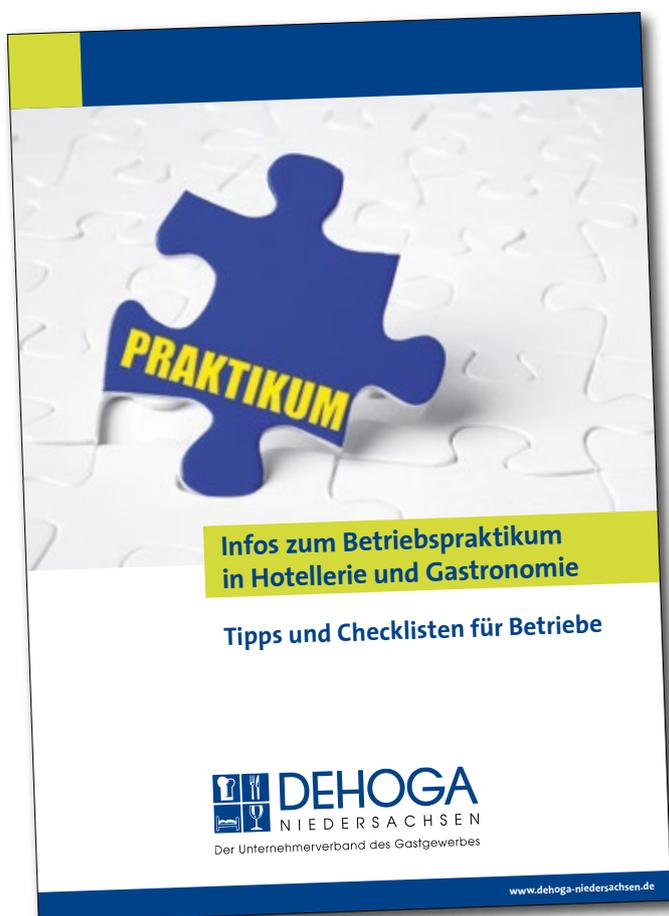
Der erfolgversprechendste Weg ist nach wie vor, im regionalen Umfeld Ausbildungswerbung zu machen. Die erfolgreichsten Kontakte lassen sich über die allgemeinbildenden Schulen des örtlichen Umfeldes herstellen, um zum Beispiel über Schülerpraktika interessierten Schülern einen Eindruck in gastgewerbliche Tätigkeit und spätere Berufsausbildung zu vermitteln.

Immer mehr Betriebe profitieren zudem von ihrer Internetpräsenz – unter anderem auch durch ihre Social Media Aktivitäten wie Facebook etc. Die Schaltung von Anzeigen in Ausbildungsportalen gehört mittlerweile fast schon zum Standard.

Der DEHOGA arbeitet in diesem Bereich mit der YOURCAREERGROUP zusammen, die neben dem Portal Hotelcareer.de speziell für die Suche von Auszubildenden das Portal Azubicareer.de entwickelt hat.

Welche konkreten Maßnahmen können ergriffen werden?

- Kontakt zu allgemeinbildenden Schulen und Lehrern pflegen
- Kontakt zu Berufsschulen (Berufseinstiegsklassen, Berufsfachschul-klassen) pflegen
- Schülerpraktika anbieten
- an Ausbildungsmessen teilnehmen
- Anzeigen schalten in Lokal- und Regionalpresse
- Anzeigen schalten in Online-Ausbildungsportalen (z.B. Azubicareer.de)



Praktika als Einstieg anbieten

Wegweiser des DEHOGA gibt Tipps

Betriebspraktika sind für Schülerinnen und Schüler ein wichtiger Baustein auf dem Weg in die berufliche Bildung. Zahlreiche Betriebe in Hotellerie und Gastronomie bieten die Möglichkeit eines Praktikums an.

Die im Praktikumswegweiser aufbereiteten Informationen, die sowohl an Betriebe als auch an Schulen gerichtet sind, enthalten alle wichtigen Angaben über die Durchführung eines Betriebspraktikums und verstehen sich als praxisorientierte Handreichung.

Den Praktikumswegweiser gibt es zum Download unter www.dehoga-niedersachsen.de/ausbildung-praktikum/betriebspraktikum oder telefonisch unter 0511/33706-0. ◀

*Praktikumswegweiser
mit nützlichen Tipps für
Betriebe zum Download*

Tarifverträge beeinflussen Ausbildungsbedingungen

Die Ausbildungsbedingungen im niedersächsischen Gastgewerbe werden durch die vom DEHOGA Niedersachsen abgeschlossenen Tarifverträge beeinflusst.

Der Entgelttarifvertrag

Im Entgelttarifvertrag sind die Ausbildungsvergütungen geregelt.

Nach dem Berufsbildungsgesetz ist im Rahmen der Ausbildung eine angemessene Vergütung zu zahlen. Die Angemessenheit wird von der das Ausbildungsverhältnis führenden zuständigen Industrie- und Handelskammer bewertet. Angemessen soll eine Vergütung im Rahmen eines Ausbildungsverhältnisses dann sein, wenn sie nicht geringer als die ortsübliche, im zuständigen Branchentarifvertrag formulierte Ausbildungsvergütung abzüglich maximal 20 Prozent ist.

Der Manteltarifvertrag *

Weitere Aussagen zur Berufsausbildung sind auch im Manteltarifvertrag enthalten.

Ausdrücklich gilt der Manteltarifvertrag auch im Rahmen von Berufsausbildungsverhältnissen, wobei die Eigenar-

ten der Berufsausbildung besonders zu beachten sind. So gilt im Rahmen von Ausbildungsverhältnissen grundsätzlich die monatliche Arbeitszeit von 169 Stunden.

Auszubildende haben einen Anspruch auf rechtzeitige Bekanntgabe der für sie geltenden Dienstpläne:

- Danach muss mindestens drei Tage vor Beginn der Dienstplanwoche der Dienstplan öffentlich gemacht werden.
- Die Laufzeit des Dienstplanes muss mindestens eine Woche betragen.
- In jeder Dienstplanwoche haben die Auszubildenden einen Anspruch auf zwei freie Tage, die grundsätzlich zusammenhängend gewährt werden sollen.
- Mindestens einmal monatlich soll ein freies Wochenende gewährt werden.

Auszubildende haben einen Anspruch auf Zuschläge für Nachtarbeit, der 15 Prozent des Stundenentgeltes beträgt.

Ebenso haben Auszubildende einen Anspruch auf 100 Prozent Feiertagszuschlag für die in § 9 MTV dargestellten Feiertage.

Auszubildende haben einen Anspruch auf mindestens 25 Urlaubstage im vollen Kalenderjahr.

Darüber hinaus erhalten sie für jeden Urlaubstag, wenn sie unter 18 Jahre alt sind = 8,18 Euro Urlaubsgeld und wenn sie über 18 Jahre alt sind = 9,20 Euro Urlaubsgeld.

Einem Auszubildenden stehen zwei freie Arbeitstage unter Fortzahlung der Bezüge bei zum Beispiel eigener Eheschließung oder ein freier Arbeitstag bei Umzug mit eigenem Hausstand zu.

Auszubildende erhalten eine Jahressonderzahlung in Höhe von:

- 25,56 Euro im 1. Ausbildungsjahr
- 76,69 Euro im 2. Ausbildungsjahr
- 102,26 Euro im 3. Ausbildungsjahr

Voraussetzung für die Jahressonderzahlung ist, dass der Auszubildende am 1. Dezember des jeweiligen Kalenderjahres noch im ungekündigten Ausbildungsverhältnis steht. ◀

* ohne Weser-Ems und Inseln



Tipps und Hilfen für Betriebe, die NEU ausbilden möchten

Zuständig für die Berufsausbildung im Gastgewerbe ist die Industrie- und Handelskammer. Sie unterstützt die Betriebe bei der Durchführung der Ausbildung und führt die Zwischen- und Abschlussprüfungen durch. Für Rückfragen stehen in jeder IHK Ausbildungsberater zur Verfügung.

Ausbildungsvoraussetzungen

Um ausbilden zu können, muss im Betrieb ein Ausbilder mit Ausbildereignungsprüfung (IHK-Prüfung) arbeiten, und die Ausbildungsinhalte müssen gemäß den IHK-Rahmenplänen vermittelt werden.

Der Betrieb kann nicht alle Ausbildungsinhalte vermitteln?

Eine Variante, fehlende Ausbildungsmöglichkeiten eines Betriebes im Hinblick auf einzelne Vorgaben der Ausbildungsordnung auszugleichen, besteht darin, diesen Teil der Ausbildung in einem anderen Betrieb zu absolvieren. Die Auszubildenden „wandern“ für eine festgelegte Zeit in einen anderen Betrieb der

Branche aus, um dort zu lernen, was die Ausbildungsordnung vorschreibt, der eigene Betrieb aber nicht leisten kann. Ansprechpartner ist der Ausbildungsberater in der für den Betrieb zuständigen IHK.

Ausbildungsvertrag

Das Muster eines Ausbildungsvertrages, wie er von den Industrie- und Handelskammern in Niedersachsen verwendet wird, gibt es zum Download auf der Homepage des DEHOGA Niedersachsen www.dehoga-niedersachsen.de unter der Rubrik „Ausbildung & Praktikum“.

Wichtig ist, dass bei minderjährigen Auszubildenden auch die Unterschrift des gesetzlichen Vertreters eingeholt wird. Der abgeschlossene Berufsausbildungsvertrag ist unverzüglich bei der für den Betrieb zuständigen Industrie- und Handelskammer anzumelden. Der



Fotolia: © DOC RABE Media

Antrag auf Eintragung steht ebenfalls unter www.dehoga-niedersachsen.de zum Download bereit.

Infos & Ansprechpartner

Die Kontaktdaten der Industrie- und Handelskammern sind auf der Rückseite dieses Heftes zusammengestellt.

Darüber hinaus gibt es auf den Internet-Seiten der IHK alles Wissenswerte zum Thema A-Z der Ausbildung. ◀

HogaFit – Lernen war nie einfacher

„Grundlagen am Restauranttisch“ für Azubis, „Effiziente Zimmerreinigung“ fürs Housekeeping oder alles Wissenswerte zum „Infektionsschutz“ für Führungskräfte – das sind nur drei von 20 Lernkursen und Factsheets, die mit dem Start von hogafit.de online gegangen sind.

Entwickelt wurde die E-Learning-Plattform für Hotellerie und Gastronomie von der DEHOGA Akademie Baden-Württemberg, der AHGZ und Mediadidact, dem Spezialbereich für Aus- und Weiterbildungsmedien der dfv Mediengruppe.

Das Angebot richtet sich an Azubis, Mitarbeiter aller Alters- und Hierarchie-

stufen, Quereinsteiger und Servicepersonal. Aktuell sind über 50 Kurse (und Factsheets) im Angebot.

Jeder Kurs endet nach einer Online-Prüfung mit einem persönlichen Abschlusszertifikat. Auch Pflichtthemen und -schulungen werden angeboten, etwa die „Belehrung nach Infektionsschutzgesetz“. Zudem können firmenindividuelle Lernbereiche eingerichtet werden, sprich ein Unternehmen kann eigene Lernseiten für sein Personal auf Hogafit zusammenstellen. DEHOGA-Mitglieder erhalten für sich und ihre Mitarbeiter den Kurs „Belehrung InfSchG“ kostenlos.

Tipps für Mitglieder: als Firma kostenlos registrieren und unter „meine Kurse“ den Kurs „InfSchG“ ausprobieren. ◀

INFO-SERVICE

Interessierte können die Kurse auf hogafit.de einzeln oder als Flatrate buchen. Für DEHOGA-Mitglieder gibt es 50 Prozent Rabatt. Die Registrierung ist kostenlos. Alle Details zu den unterschiedlichen Kostenmodellen sowie weitere Informationen zu den Inhalten finden Sie auf www.hogafit.de.

Rechtliche Ausbildungsgrundlagen

Im Folgenden werden die Inhalte einiger für die Berufsausbildung wesentlicher Normen dargestellt. Die Darstellung ist auf die immer wieder relevant werdenden Normen verkürzt und nach Problembereichen geordnet. Sie erhebt keinen Anspruch auf absolute Vollständigkeit.

I. Abschluss und Beendigung von Ausbildungsverhältnissen

§ 10 und § 11 BerufsbildungsG

Vor Beginn der Ausbildung ist ein schriftlicher Berufsausbildungsvertrag zu schließen, der dem Auszubildenden in einer Ausfertigung auszuhändigen ist.

§ 36 BerufsbildungsG

Unverzüglich nach Abschluss des Ausbildungsvertrages hat der Auszubildende die Eintragung des Ausbildungsverhältnisses in das von der zuständigen IHK geführte Ausbildungsverzeichnis zu beantragen.

§ 20 BerufsbildungsG

Das Berufsausbildungsverhältnis beginnt mit der Probezeit. Sie muss mindestens 1 Monat und darf höchstens 4 Monate betragen.

§ 16 BerufsbildungsG

Dem Auszubildenden ist bei Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses ein schriftliches Zeugnis auszustellen. Dies muss Angaben über Art, Dauer und Ziel der Berufsausbildung sowie die erworbenen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten des Auszubildenden enthalten. Wenn der Auszubildende es verlangt, sind auch Angaben über Verhalten und Leistung zuzufügen.

§ 21 BerufsbildungsG

Das Berufsausbildungsverhältnis endet mit dem Ablauf der Ausbildungszeit. Soweit der Auszubildende vor Ablauf der Ausbildungszeit die Abschlussprüfung besteht, endet das Berufsausbildungsverhältnis mit Bekanntgabe des Ergebnisses durch den Prüfungsausschuss. Besteht der Auszubildende die Abschlussprüfung nicht, verlängert sich das Berufsausbildungsverhältnis auf sein Verlangen bis zur nächsten möglichen Wiederholungsprüfung, höchstens aber um 1 Jahr.

§ 22 BerufsbildungsG

Während der Probezeit kann das Berufsausbildungsverhältnis jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist beendet werden.

Nach der Probezeit kann das Berufsausbildungsverhältnis nur gekündigt werden, wenn ein wichtiger Grund vorliegt, dann auch ohne Kündigungsfrist. Vom Auszubildenden mit einer Kündigungsfrist von 4 Wochen, wenn er die Berufsausbildung aufgibt oder sich für eine andere Berufstätigkeit ausbilden lassen will. Die Kündigung muss schriftlich und außerhalb der Probezeit unter Angabe des Kündigungsgrundes erfolgen.

■ Sonderregelung für unter 18-Jährige:

§ 32 JugendarbeitsschutzG

Ein Jugendlicher, der in das Berufsleben eintritt, darf nur beschäftigt werden, wenn er innerhalb der letzten 14 Monate von einem Arzt untersucht worden ist (Erstuntersuchung) und dem Arbeitgeber eine von diesem Arzt ausgestellte Bescheinigung vorliegt.

II. Verlauf des Ausbildungsverhältnisses

1. Allgemeines:

§ 14 BerufsbildungsG

Der Ausbildungsbetrieb hat die Berufsausbildung zeitlich und sachlich so zu planen, dass das Ausbildungsziel in der vorgesehenen Ausbildungszeit erreicht werden kann. Dem Auszubildenden dürfen nur solche Aufgaben übertragen werden, die dem Ausbildungszweck dienen.

2. Arbeitszeit:

§ 3 ArbeitszeitG

Die werktägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer darf 8 Stunden nicht überschreiten. Sie kann bis auf 10 Stunden nur verlängert werden, wenn innerhalb von 6 Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt 8 Stunden werktäglich nicht überschritten werden.

§ 4 ArbeitszeitG	Die Arbeit ist durch im Voraus feststehende Ruhepausen von mindestens 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als 6 bis zu 9 Stunden und 45 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als 9 Stunden insgesamt zu unterbrechen. Die Ruhepausen können in Zeitabschnitte von jeweils mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden. Länger als 6 Stunden hintereinander dürfen Arbeitnehmer nicht ohne Ruhepausen beschäftigt werden.
§ 5 ArbeitszeitG	Die Arbeitnehmer müssen nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden haben. In Gaststätten und Hotels kann die Ruhezeit auf 10 Stunden verkürzt werden, wenn jede Verkürzung der Ruhezeit innerhalb eines Kalendermonats oder innerhalb von 4 Wochen durch Verlängerung einer anderen Ruhezeit auf mindestens 12 Stunden ausgeglichen werden.
§ 10 ArbeitszeitG	In Gaststätten und Hotels dürfen Arbeitnehmer an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden.
§ 12 ArbeitszeitG	In Verbindung mit dem Manteltarifvertrag müssen mindestens 10 Sonntage frei gegeben werden.
§ 16 ArbeitszeitG	Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die über die werktägliche Arbeitszeit von 8 Stunden hinausgehende Arbeitszeit in Verzeichnissen der Arbeitnehmer festzuhalten. Diese Nachweise sind mindestens 2 Jahre aufzubewahren.
§ 17 ArbeitszeitG	Aufsichtsbehörden sind die staatlichen Gewerbeaufsichtsämter. Sie können von dem Arbeitgeber alle nötigen Auskünfte verlangen und zum Zweck der Überwachung jederzeit die Arbeitsstätten während der Betriebs- und Arbeitszeit betreten und besichtigen.

Weitere Aussagen zur Arbeitszeit in Berufsausbildungsverhältnissen sind auch im Manteltarifvertrag enthalten. Ausdrücklich gilt dieser Manteltarifvertrag im Rahmen von Berufsausbildungsverhältnissen, wobei die Eigenarten der Berufsausbildung besonders zu beachten sind.

- So gilt auch im Rahmen von Ausbildungsverhältnissen grundsätzlich die monatliche Arbeitszeit von 169 Stunden.
- Auch Auszubildende haben einen Anspruch auf rechtzeitige Bekanntgabe der für sie geltenden Dienstpläne. Danach muss mindestens 3 Tage vor Beginn der Dienstplanwoche der Dienstplan öffentlich gemacht werden.
- Die Laufzeit des Dienstplanes muss mindestens eine Woche betragen.
- In jeder Dienstplanwoche haben die Auszubildenden einen Anspruch auf 2 freie Tage, die grundsätzlich zusammenhängend gewährt werden sollen.
- Mindestens einmal monatlich soll ein freies Wochenende gewährt werden.

■ Sonderregelung für unter 18-Jährige:

§ 8 JugendarbeitsschutzG	Jugendliche dürfen nicht mehr als 8 Stunden täglich und nicht mehr als 40 Stunden wöchentlich beschäftigt werden. Wenn an einzelnen Werktagen die Arbeitszeit auf weniger als 8 Stunden verkürzt ist, können Jugendliche an den übrigen Werktagen derselben 8 ½ Stunden beschäftigt werden.
§ 11 JugendarbeitsschutzG	Jugendlichen müssen im Voraus feststehende Ruhepausen von angemessener Dauer gewährt werden. Die Ruhepausen müssen mindestens 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als 4 ½ bis 6 Stunden betragen, 60 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als 6 Stunden. Als Ruhepausen gelten nur Arbeitsunterbrechungen von mindestens 15 Minuten. Die Ruhepausen müssen in angemessener zeitlicher Lage gewährt werden, frühestens 1 Stunde nach Beginn und spätestens 1 Stunde vor Ende der Arbeitszeit. Mehr als 4 ½ Stunden hintereinander dürfen Jugendliche ohne Pause nicht beschäftigt werden.
§ 12 JugendarbeitsschutzG	Die Schichtzeit bei Beschäftigung von Jugendlichen darf im Gaststättengewerbe mehr als 11 Stunden nicht überschreiten.
§ 13 JugendarbeitsschutzG	Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit dürfen Jugendliche nicht vor Ablauf einer ununterbrochenen Freizeit von mindestens 12 Stunden beschäftigt werden.
§ 14 JugendarbeitsschutzG	Jugendliche über 16 Jahre dürfen in Gaststätten bis 22 Uhr beschäftigt werden.
§ 15 JugendarbeitsschutzG	Jugendliche dürfen nur an 5 Tagen in der Woche beschäftigt werden.
§ 16 JugendarbeitsschutzG	Jugendliche dürfen im Gaststättengewerbe an Samstagen beschäftigt werden. Mindestens 2 Samstage im Monat sollen beschäftigungsfrei bleiben.
§ 17 JugendarbeitsschutzG	Im Gaststättengewerbe dürfen Jugendliche am Sonntag beschäftigt werden. Jeder zweite Sonntag soll, mindestens 2 Sonntage im Monat müssen beschäftigungsfrei bleiben.

**§ 18
JugendarbeitsschutzG**

Am 24. und 31.12. dürfen Jugendliche nach 14:00 Uhr nicht beschäftigt werden. An gesetzlichen Feiertagen dürfen Jugendliche im Gaststättengewerbe beschäftigt werden. Hiervon ausgenommen sind der 25.12., der 01.01., der erste Osterfeiertag und der 01.05.

3. Schulunterricht:

**§ 15
BerufsbildungsG**

Der Auszubildende ist für die Teilnahme am Berufsschulunterricht und für die Prüfungen freizustellen.

■ **Sonderregelung für unter 18-Jährige:**

**§ 9
JugendarbeitsschutzG**

Der Arbeitgeber hat den Jugendlichen für die Teilnahme am Berufsschulunterricht freizustellen. Der Jugendliche darf nicht beschäftigt werden vor einem vor 9.00 Uhr beginnenden Unterricht. Ebenfalls nicht beschäftigt werden darf ein Jugendlicher an einem Berufsschultag mit mehr als 5 Unterrichtsstunden von mindestens je 45 Minuten einmal in der Woche. Bei Berufsschulwochen mit einem planmäßigen Blockunterricht von mindestens 25 Stunden an mindestens 5 Tagen ist die Beschäftigung ebenfalls verboten. Zusätzliche betriebliche Ausbildungsveranstaltungen bis zu 2 Stunden wöchentlich sind zulässig. Auf die Arbeitszeit angerechnet werden Berufsschultage mit 8 Stunden und Berufsschulwochen mit 40 Stunden, im Übrigen die Unterrichtszeit einschließlich der Pausen.

4. Vergütung:

Im Entgelttarifvertrag sind die Ausbildungsvergütungen geregelt. Nach dem Berufsbildungsgesetz ist im Rahmen der Ausbildung eine angemessene Vergütung zu zahlen. Die Angemessenheit wird von der das Ausbildungsverhältnis führenden zuständigen Industrie- und Handelskammer bewertet. Angemessen soll eine Vergütung im Rahmen eines Ausbildungsverhältnisses dann sein, wenn sie nicht geringer ist als die ortsübliche, im zuständigen Branchentarifvertrag formulierte Ausbildungsvergütung abzgl. von maximal 20 Prozent.



**§ 17
BerufsbildungsG**

Der Auszubildende hat einen Anspruch auf eine angemessene Vergütung, die in der Regel in dem Branchenentgelttarifvertrag formuliert ist. Eine über die vereinbarte regelmäßige tägliche Ausbildungszeit hinausgehende Beschäftigung ist besonders zu vergüten oder durch entsprechende Freizeit auszugleichen.

**§ 18
BerufsbildungsG**

Die Vergütung bemisst sich nach Monaten. Bei Berechnung der Vergütung für einzelne Tage wird der Monat zu 30 Tagen gerechnet.

Auch Auszubildende haben einen Anspruch auf Zuschläge für Nacharbeit, der 15 Prozent des Stundenentgeltes beträgt. Ebenso haben Auszubildende einen Anspruch auf 100 Prozent Feiertagszuschlag für die in § 9 MTV dargestellten Feiertage.

5. Urlaub, Urlaubsgeld, Sonderzahlung, freie Tage:

- Auszubildende haben einen Anspruch auf mindestens 25 Urlaubstage im vollen Kalenderjahr.
- Darüber hinaus erhalten sie für jeden Urlaubstag ein Urlaubsgeld von 9,20 Euro.
- Einem Auszubildenden stehen 2 freie Arbeitstage unter Fortzahlung der Bezüge bei zum Beispiel eigener Eheschließung oder ein freier Arbeitstag bei Umzug mit eigenem Hausstand zu.
- Auszubildende erhalten eine Jahressonderzahlung in Höhe von 25,56 Euro im 1. Ausbildungsjahr, 76,69 Euro im 2. Ausbildungsjahr und 102,26 Euro im 3. Ausbildungsjahr.
- Voraussetzung für die Jahressonderzahlung ist, dass der Auszubildende am 01.12. des jeweiligen Kalenderjahres noch im ungekündigten Ausbildungsverhältnis steht.

■ **Sonderregelung für unter 18-Jährige:**

Unter 18 Jährige erhalten ein reduziertes Urlaubsgeld von 8,18 Euro urlaubstächlich

6. Sonstiges:

■ **Sonderregelung für unter 18-Jährige:**

**§ 32
JugendarbeitsschutzG**

Ein Jugendlicher, der in das Berufsleben eintritt, darf nur beschäftigt werden, wenn er innerhalb der letzten 14 Monate von einem Arzt untersucht worden ist (Erstuntersuchung) und dem Arbeitgeber eine von diesem Arzt ausgestellte Bescheinigung vorliegt.

**§ 33
JugendarbeitsschutzG**

Ein Jahr nach der Aufnahme der ersten Beschäftigung hat sich der Arbeitgeber die Bescheinigung eines Arztes darüber vorlegen zu lassen, dass der Jugendliche nachuntersucht worden ist (erste Nachuntersuchung). Die Nachuntersuchung darf nicht länger als 3 Monate zurückliegen. Der Arbeitgeber soll den Jugendlichen 9 Monate nach Aufnahme der ersten Beschäftigung nachdrücklich auf den Zeitpunkt, bis zu dem der Jugendliche ihm die ärztliche Bescheinigung vorzulegen hat, hinweisen und ihn auffordern, die Nachuntersuchung bis dahin durchführen zu lassen. Legt der Jugendliche die Bescheinigung nicht nach Ablauf eines Monats vor, hat ihn der Arbeitgeber innerhalb eines Monats unter Hinweis auf ein Beschäftigungsverbot schriftlich aufzufordern, ihm die Bescheinigung vorzulegen. Der Jugendliche darf nach Ablauf von 14 Monaten nach Aufnahme der ersten Beschäftigung nicht weiter beschäftigt werden, solange er die Bescheinigung nicht vorgelegt hat.

**§ 36
JugendarbeitsschutzG**

Wechselt der Jugendliche den Arbeitgeber, so darf ihn der neue Arbeitgeber erst beschäftigen, wenn ihm die Bescheinigung über die Erstuntersuchung und, falls seit der Aufnahme der Beschäftigung ein Jahr vergangen ist, die Bescheinigung über die erste Nachuntersuchung vorliegen.

**§ 41
JugendarbeitsschutzG**

Der Arbeitgeber hat die ärztliche Bescheinigung bis zur Beendigung der Beschäftigung, längstens jedoch bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres des Jugendlichen aufzubewahren.

**§ 43
JugendarbeitsschutzG**

Der Arbeitgeber hat den Jugendlichen für die Durchführung der ärztlichen Untersuchung freizustellen. Ein Entgeltausfall darf hierfür nicht eintreten.

**§ 44
JugendarbeitsschutzG**

Die Kosten der Untersuchungen trägt das Land.

**§ 47
JugendarbeitsschutzG**

Arbeitgeber, die regelmäßig mindestens einen Jugendlichen beschäftigen, haben einen Abdruck des Jugendarbeitsschutzgesetzes und die Anschrift des zuständigen Gewerbeaufsichtsamtes an geeigneter Stelle im Betrieb zur Einsicht auszulegen oder auszuhängen.

**§ 48
JugendarbeitsschutzG**

Arbeitgeber, die regelmäßig mindestens 3 Jugendliche beschäftigen, haben einen Aushang über Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit und der Pausen der Jugendlichen an geeigneter Stelle im Betrieb anzubringen.

**§ 49
JugendarbeitsschutzG**

Arbeitgeber haben Verzeichnisse der bei ihnen beschäftigten Jugendlichen unter Angabe des Vor- und Familiennamens, des Geburtsdatums und der Wohnanschrift zu führen, in denen das Datum des Beginns der Beschäftigung bei ihnen enthalten ist.

**§ 50
JugendarbeitsschutzG**

Der Arbeitgeber hat dem Gewerbeaufsichtsamt die Unterlagen, in denen Namen, Beschäftigungsart und Beschäftigungszeiten der Jugendlichen sowie Lohn- und Gehaltszahlen übersichtlich enthalten sind, zur Einsicht vorzulegen oder einzusenden. Die Verzeichnisse und Unterlagen sind mindestens bis zum Ablauf von 2 Jahren nach der letzten Eintragung aufzubewahren.

III. Anschluss an das Ausbildungsverhältnis

§ 24

Werden Auszubildende im Anschluss an das Berufsausbildungsverhältnis beschäftigt, ohne dass hierüber ausdrücklich eine Vereinbarung getroffen worden ist, so gilt ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet.

Erfahrungsberichte über Aktivitäten aus den Regionen

Lassen Sie sich durch die unterschiedlichen Projekte in den Kreis- und Bezirksverbänden inspirieren und prüfen Sie, ob diese Aktivitäten vielleicht auch für Ihren Betrieb oder Ihren Kreisverband in Frage kommen.

Die Ansprechpartner zum Thema Berufsausbildung stehen Ihnen gerne für Auskünfte zur Verfügung.

Die Lotsentournee

Eine etwas andere Art der Berufsorientierung

An nur einem Nachmittag zeigte Nicole Rösler, Berufsbildungsbeauftragte des DEHOGA-Kreisverbandes Region Hannover e.V., den 25 Ausbildungslotsen und Arbeit-Wirtschaft-Technik Lehrern die sechs gastgewerblichen Berufe in drei unterschiedlichen Ausbildungsbetrieben. Ausbildungslotsen sind Ansprechpartner an den allgemeinbildenden Schulen der Region Hannover für alle Schüler, die sich im Übergang Schule-Beruf befinden. Der Start erfolgte in der Berufsbildenden Schule 2. Nach einem Begrüßungskaffee wurden den Teilnehmern die schulische Arbeit sowie die vielen Möglichkeiten für Auszubildende an der BBS2 vorgestellt.

Nach der informativen Einführung wurden die Interessierten via Reisebus zum Best Western Premier Parkhotel Kronsberg gefahren. Hier duftete es schon in der Empfangshalle nach frisch gebackenen Waffeln. Im Tagungsraum angekommen, wurden die Ausbildungsberufe Koch/Köchin und Restaurantfachmann/-frau vorgestellt. Versüßt wurde das Ganze mit den nicht nur wohlriechenden, sondern auch wohlschmeckenden Waffeln, zubereitet von einem Koch-Azubi, und flambierten Kirschen, zubereitet von einer frischgebackenen Restaurantfachfrau.

Anschließend ging es nach nebenan, ins Radisson Blu Hotel. Nach einer herzlichen Begrüßung zeigten zwei Azubis Hotelzimmer und erklärten anhand dieser die Ausbildungsinhalte auf der Etage. Hinterher warteten köstliche Cocktails, Bagels und Cookies auf die Wissbegierigen



sowie weitere Informationen zu den Ausbildungsberufen Hotelfachmann/-frau und Hotelkaufmann/-frau. Nach vielen beantworteten Fragen ging es weiter zur letzten Station, dem Mövenpick Marché am Flughafen. Hier standen die Ausbildungsberufe Fachkraft im Gastgewerbe und Fachmann/-frau für Systemgastronomie im Mittelpunkt. Besonders deutlich wurde der Unterschied aufgezeigt, dass es Ausbildungsbetriebe für Systemer gibt, die eine eigene Speisenproduktion haben, und Betriebe, die sich alles anliefern lassen. Zu den ausbildungsinhaltlichen Auskünften konnten alle Teilnehmer ihre Geschmacksnerven auf die Probe stellen sowie einen Teig kneten.

Nicole Rösler erntete mit den engagierten Vertretern der teilnehmenden Betriebe viel Lob aller Teilnehmer. „Jetzt wissen wir, wie vielfältig die gastgewerblichen Berufe und die Einsatzmöglichkeiten für unsere Schüler sind“, so die Lehrer. Sie seien außerdem froh, in Frau Rösler eine kompetente Ansprechpartnerin in Sachen Berufsausbildung zu haben und freuen sich über den Kontakt. ◀

*Nicole Rösler,
Berufsbildungs-
beauftragte
des DEHOGA
Kreisverbandes
Region Hannover
organisierte die
Lotsentournee.*



Marché fördert gastronomischen Nachwuchs

Aktionen für Schüler und Azubis

Arbeitgeber entwickeln immer ausgefeiltere Ideen, um sich potentiellen Azubis zu präsentieren. So auch das Marché Restaurant am Hannoveraner Flughafen, das sich als moderner und attraktiver Arbeitgeber präsentiert. Marché-Chefin Gabriela Schmidt und ihr Team unternehmen verschiedenste Aktivitäten, um junge Menschen für eine Ausbildung zu gewinnen. Denn die Jahre, in denen Arbeitgeber noch unter einer Vielzahl qualifizierter Bewerber für ihre Lehrstellen auswählen konnten, sind vorbei.

Neben einer Übernahmegarantie punktet die Schweizer Restaurantgruppe Marché mit einem besonderen Geschenk bei den besten Auszubildenden eines Jahrgangs: Die besten vier (deutschlandweit) bekommen ein Auto als Azubi-Mobil für ein Jahr geschenkt. Die Azubis können komplett kostenlos fahren, auch die Benzinkosten werden von der Firma übernommen. Daneben gibt es für die Azubis kostenlose Verpflegung während der Arbeitszeit, Rabatt zum Essen für Freunde, einen finanziellen Bonus bei sehr guten Schulleistungen und die Chance auf die Teilnahme an Branchennettwerken sowie dem hausinternen Führungskräfte-Entwicklungsprogramm.

Doch das Engagement für die Azubis fängt nicht erst mit der Ausbildung an.



Die besten vier Azubis von Marché bekommen für ein Jahr ein Azubi-Mobil inkl. Benzin etc. geschenkt.

Marché engagiert sich auch in Schulen. So gibt es zum Beispiel ein gemeinsames Projekt mit der Robert-Koch-Schule in Langenhagen. Bei einem „Bewerbungs-Casting“ können sich die Schüler in simulierten Vorstellungsgesprächen Tipps und Tricks bei den Profis holen.

„Die Idee zu einer Schulkooperation ist uns gekommen, weil sich in der Gastronomie ein immer größer werdender Lehrlingsmangel bemerkbar macht und vorhandene Bewerber einfach zu wenig Potential aufweisen“, sagt Andrea Apel, Personalverantwortliche bei Marché und

Initiatorin der Kooperation. „Es wird immer schwieriger, gute Auszubildende zu finden. Das liegt auch daran, dass der Beruf des Fachmanns / der Fachfrau für Systemgastronomie noch weitestgehend unbekannt ist. Das wollen wir ändern, indem wir in die Schule gehen und uns den angehenden Azubis persönlich vorstellen.“

Zuvor besuchten die Schüler zweier neuer Klassen im Rahmen ihres Projektkurses „Persönliche und berufliche Perspektiven“ bereits das Marché Restaurant am Flughafen und wurden von Betriebsleiterin Gabriela Schmidt in das Unternehmen eingeführt. Hierbei konnten sie schon einmal einen Blick hinter die Kulissen eines potentiellen Arbeitsplatzes werfen. Im zweiten Schritt durften sie dann in der Schule gemeinsam mit den Lehrerinnen an einer perfekten Bewerbungsmappe feilen.

Anschließend wurde die Kooperation weiter vertieft. Tipps und Kniffe rund um die Bewerbung und das Vorstellungsgespräch standen auf dem Stundenplan. Bei einem echten Bewerbungs-Casting lernten die Schüler, wie man sich souverän dem Personalchef präsentiert und typische Anfängerfehler vermeidet. ◀

Geschäftsführerin Gabriela Schmidt mit Personalleiterin Andrea Apel, Vanessa Klie und Carolin Markwordt, die nach ihrer Ausbildung zur Fachfrau für Systemgastronomie heute Teamchefin bei Marché ist.



Lust machen auf eine Ausbildung in der Gastronomie!

Eis herstellen, Bratkartoffeln zubereiten, Kräuter erkennen und den Tisch richtig decken: Rund 40 Jugendliche der 8. bis 10. Klasse der allgemeinbildenden Schulen rund um die Region des Kivinan-Bildungszentrums bekamen bei dem nun schon zum dritten Mal stattfindenden Aktionstag „Komm und lern im Gastgewerbe“ Einblicke in die Bereiche Restaurant, Hotel und Küche.

„Darf es noch etwas bei Ihnen sein?“, fragt Christopher Ahrens höflich einen Gast. Ein kurzes Nicken und schon serviert er den nächsten Gang – Kekse, Schaummäuse und Schokolade. Mit diesem eher ungewöhnlichen Gericht haben 40 Jugendliche im Kivinan-Bildungszentrum das Servieren geübt. Beim jüngsten Berufsorientierungstag bekamen sie Einblicke in die verschiedenen Facetten der Gastronomie. Elf Stationen wurden aufgebaut: Alles drehte sich rund um das Kochen, Backen und Servieren. Auszubildende im dritten Lehrjahr erklärten den Schülern, was es im Gastronomiebereich zu beachten gilt. Es wurde nicht nur gezeigt, in welcher Hand das Tablett gehalten werden sollte und wie die Lebensmit-

tel auf dem Teller positioniert werden müssen, sondern auch, was im Umgang mit einem Gast zu beachten ist. „Es macht Spaß, die einzelnen Stationen zu durchlaufen und sich selbst auszuprobieren“, sagt Christopher Ahrens. Sein Interesse an der Gastronomie wurde bereits durch ein Praktikum in der Küche geweckt. „Ich könnte mir vorstellen, später einmal als Koch oder aber im Service zu arbeiten“, so der 14-Jährige aus Sittensen.

Doch nicht alle Schüler wissen bereits, was sie später einmal für einen Beruf erlernen wollen, und genau dort will der DEHOGA mit diesem Aktionstag anknüpfen. „Wir möchten den Schülern zeigen, welche Ausbildungsmöglichkeiten es in der Gastronomie gibt“, sagt der Schulleiter des Kivinan, Eckhard Warnken. Bei vielen Jugendlichen sei das Interesse, in dieser Branche eine Ausbildung zu beginnen, in den letzten Jahren eher gering, so Warnken. Der Aktionstag will versuchen, gegenzulenken und das Interesse wieder zu wecken. Einblick in einen Gastronomiebetrieb haben die Jugendlichen ebenfalls bekommen: So haben sie in verschiedenen Gruppen beispielsweise das

Ringhotel Paulsen in Zeven, Röhrs Gasthof in Sottrum, den Waldhof in Unterstedt oder auch das Vier Linden Kiek in Hotel in Stade besucht. Dort haben sie einen Blick hinter die Kulissen erhalten und sich von Auszubildenden vor Ort den Arbeitsalltag erklären lassen. „Im Dienstleistungsbereich tätig zu sein, ist ein harter Job. Viele halten dem Druck nicht Stand. Zudem muss gearbeitet werden, wenn andere frei haben“, sagt Warnken. Doch es könne sich auch lohnen, wie die Auszubildende Marcena Noack findet: „Lob und Trinkgeld der Gäste sind mein Ansporn, als Hotelfachfrau zu arbeiten. Und vor allem findet man immer einen Job.“

Zum Abschluss übergab die Geschäftsführerin des DEHOGA Bezirksverbandes Stade, Nathalie Rübsteck, am DEHOGA-Info-Stand noch allen Teilnehmern persönlich eine Urkunde. Außerdem hatten die Schüler hier noch die Möglichkeit, zusätzliches Informationsmaterial zu den einzelnen Berufsbildern der Gastronomie sowie eine Übersicht von möglichen Praktikumsbetrieben aus der Umgebung mitzunehmen. ◀



Azubis: Tour des Lebens auf den Kilimandscharo

Mutmacher für eine ganze Generation

Der Nachwuchs steht für Bodo Janssen an erster Stelle. „Die Kinder genießen in der Familie zu Recht die größte Aufmerksamkeit.“

Dies müsse auch in Unternehmen der Fall sein, so der Geschäftsführer der Upstalsboom Hotel- + Freizeit GmbH & Co. Statt die jungen Mädchen und Jungen als „billige Hilfskräfte“ einzusetzen, wie es in der Hotellerie immer noch in weiten Teilen üblich sei, müssten diese gefordert und gefördert werden. Deshalb würden die aktuell 68 Nachwuchskräfte in der Upstalsboom-Gruppe weniger in den normalen Arbeitsprozess der zehn Hotels und rund 600 Ferienwohnungen entlang der Nord- und Ostsee eingesetzt. Vielmehr erhielten sie durch zahlreichen Schulungen, Seminare und Sonderprojekte „die höchste Aufmerksamkeit“ und viel Zeit zur Entwicklung ihrer Fähigkeiten und zur Entfaltung ihrer Potenziale.

Härtester Spaziergang der Welt

Dies zeigt auch die „Tour des Lebens“, an der acht von ihnen im Januar 2016 teilgenommen haben. Dahinter verbirgt sich die Besteigung des 5.894 Meter hohen Kilimandscharos in Afrika, die für jeden Teilnehmer die eigenen Grenzen des Vorstellbaren gesprengt habe.

Monatelang machten sich die Upstalsboom-Azubis fit und trainierten für die Besteigung des Kilimandscharo (unter Upstalsboomern mittlerweile nur noch liebevoll „Kili“ genannt). Warum sie sich auf diese Abenteuerreise begaben? Jeder hatte hierbei seine ganz eigenen Motive und Motivationen. Ein gemeinsames Ziel war jedoch, seine Grenzen kennenzulernen und sie zu sprengen – jeder für sich und alle zusammen. Bodo Janssen aber wollte damit junge Menschen ermutigen, sich vom Alltag zu lösen und sich Herausforderungen zu stellen, die alles von ihnen abverlangen würden.

Es ging um Selbsterfahrung und Potenzialentwicklung. Jeder Teilnehmer brachte seine ganz eigenen Voraussetzungen mit, wuchs auf dieser Wanderung über



Acht Auszubildende und weitere Begleiter auf dem Gipfel des Kilimandscharo.

sich hinaus und überwand vermeintliche Grenzen und Hindernisse. Damit auch alle wirklich oben ankommen, musste natürlich trainiert werden. Für die Azubis wurde deshalb zusammen mit dem Extremsportler Hubert Schwarz ein Programm entwickelt, das den Nachwuchs maximal gefordert und gefördert hat. Jeder Teilnehmer hatte seinen individuellen Trainingsplan und wurde betreut und beraten.

Es blieb spannend, denn eine solche Erfahrung hatte bisher noch keiner gemacht. Und dabei ging es nicht nur um die körperliche Herausforderung. Wichtiger noch war der Wille, es zu schaffen. Oder wie Auszubildende Marie Koch aus dem Upstalsboom Hotel meerSinn auf Rügen es ausdrückte: „Wenn ich den Kilimandscharo geschafft habe, wird die Ausrede ‚schaffe ich nicht‘ nie mehr gelten.“

„Das war eine kaum zu beschreibende Erfahrung“, sagte Bodo Janssen, der diesen „härtesten Spaziergang der Welt“ mit vier Etappen über sechs Tage und insgesamt 84 Kilometern selbst miterlebt hat. Künftig werde dies ein fester Bestandteil des Ausbildungsprogramms sein. Für Janssen ist die „Tour des Lebens“ vor allem eine wichtige Wertschätzung für seinen Nachwuchs und damit ein „Mutmacher für eine ganze Generation“. So hätten es alle acht Auszubildenden bis zum Gipfel geschafft, obwohl ihnen dies im Umfeld

kaum zugetraut worden sei. Gerade in der Hotellerie werde häufig ein negatives Bild von Auszubildenden gemalt, die nur wenig könnten und kaum leistungsbereit seien. Kindern und Jugendlichen werde ohnehin allzu häufig gesagt, was sie alles nicht können. So sei es kein Wunder, dass es immer weniger junge Menschen gebe, die den Weg in die Hotellerie und Gastronomie suchten.

„Wir aber wollen unseren Auszubildenden zeigen, wozu sie in der Lage sind, dass sie über ihren Schatten springen können und ihnen Mut machen“, so der Geschäftsführer. Darüber hinaus kündigte Janssen an, dass künftig auch Bewerbungen ohne Zeugnisse von Auszubildenden möglich seien: „Noten sind für uns kein Maßstab dafür, ob jemand für die Arbeit im Hotel, in der Küche oder im Service geeignet ist.“ Deshalb gelte es, Hemmschwellen für die Bewerbung abzubauen. Viele geeignete Jugendliche würden ihre Unterlagen aber derzeit gar nicht erst einreichen, weil sie ihre Noten für zu schlecht hielten. ◀

Kamp-Gärtchen

Azubi GmbH der Kamp Hotels – ein Mini-Unternehmen von und für Auszubildende!

In vielen Bereichen nimmt das Cuxhavener Strandhotel Duhnen eine innovative Rolle ein: Gerade in Sachen Ausbildung geht man gern neue Wege. Mit der Einrichtung der „Kamp Hotels Akademie“ Ende 2014 setzen sie in Sachen Fort- und Weiterbildung von Auszubildenden, Fach- und Führungskräften ein besonderes Zeichen, indem sie zum Beispiel dem Nachwuchs ganz bewusst Projektverantwortung übertragen, eine engmaschige Kommunikationsstruktur pflegen und alle Mitarbeiter stetig weiter schulen.

Am 11. Mai 2016 ging das nächste große Azubi-Projekt des Strandhotels an den Start: „Kamp-Gärtchen 2.0“.

Der Ursprung (the origin)

Im Frühjahr 2014 eröffnete das erste „Kamp-Gärtchen“ als „normale“ Terrassen-Gastronomie. Ein schicker Tresen mit gemütlichen Loungemöbeln, langen Bänken und Stehtischen zusammen mit coolen Drinks, leckeren Weinen und leichten Bistro-Speisen waren damals schon Merkmale der neuen Promenadenbar. Im „Gärtchen“ wurden zunächst hauptsächlich Auszubildende eingesetzt. Dieses zusätzliche „Outlet“ lief jedoch eher schlecht als

recht. Es fehlte die klare Linie, und aus genau diesem Zustand wurde schließlich die Idee zum „Kamp-Gärtchen 2.0“ geboren: Warum nicht gänzlich auf das Thema „Ausbildung“ setzen, und das Ganze gleich zu einem Projekt für Auszubildende von Auszubildenden machen?

Die Herausforderung (the challenge)

Die Idee für eine „Azubi-GmbH“ nahm konkrete Züge an. Sie gründeten (im Januar 2016) eine Arbeitsgruppe, bestehend aus den Strandhotel-Azubis und den Mentoren. In einer dreimonatigen Planungsphase stellten sie sich viele, viele Fragen: Wer übernimmt welche Aufgaben? Wie wird die Ausstattung? Welches Sortiment passt am besten? Was ist machbar? Was sind die Alleinstellungsmerkmale? Wie hoch ist das Budget? Usw. usw.

Durch viele Treffen und Diskussionen, durch den gemeinsamen Besuch der Fachmesse Internorga in Hamburg, durch Abstimmen und Ausprobieren entstand langsam, aber sicher ein offensichtlich sinnvolles Ergebnis...

Das Ergebnis (the result)

...eine „coole Klein-Gastronomie“ war das Ziel. Neben der ohnehin guten Lage direkt an der Duhner Promenade sollten Fairtrade-, Bio- und Startup-Produkte unbedingt eine Rolle spielen und so dem eigenen „Azubi-Startup“ eine Aussage geben. Sie hatten Blut geleckt und sahen ein schlüssiges Konzept, das die Auszubildenden nun auch vollenden wollten. So ging es also an die konkrete Umsetzung. Eckpunkte wie der Name, das Sortiment, die Technik, die Kleidung, die Dekoration, die Speisekarte, die Dienstpläne etc. wurden festgelegt bzw. bestellt. Neben Organisation und gastronomischem Betrieb der Außenbar wurde sogar eine eigene Betriebswirtschaftliche Auswertung angelegt, damit die „Azubi-GmbH“ auch wirklich wirtschaftlich und verantwortlich betrieben werden kann.

Inhaber-Familie Kamp ist sich sicher, dass neben dem guten Ruf des Hauses die Vielzahl und Qualität der genannten Maßnahmen dazu führte, dass am 1. August 2016 wieder zwölf neue Auszubildende eingestellt werden konnten. Mit 24 Auszubildenden ist das Strandhotel Duhnen mit dem angeschlossenen Aparthotel Kamp einer der größten Ausbildungsbetriebe der Branche im nördlichen Niedersachsen. ◀

Das „Kamp-Gärtchen“ ist eine Außenbar geführt und verantwortet von Azubis.



Azubis rekrutieren und halten

Wie das Hotel Freizeit In Göttingen die Abbruchrate von 30 auf 10 Prozent senkt

Die Rekrutierung von Auszubildenden im Gastgewerbe ist eine zunehmende Herausforderung geworden, und zwar für Unternehmen jeder Größenordnung. Darum ist es wichtig, diese gezielt, systematisch und bedacht anzugehen. Worauf legt der potentielle Nachwuchs Wert? Wie und wo liegen die Prioritäten? Wir haben uns umgesehen, wie unsere Mitgliedsbetriebe mit dem Thema umgehen und möchten Ihnen heute als Beispiel die Rekrutierungs-Maßnahmen des Hotels Freizeit In Göttingen vorstellen....

DEHOGA Redaktion

Herr Feuerstein, Sie haben in den letzten Jahren immer wieder ungewöhnliche Maßnahmen ergriffen, um Auszubildende für das Freizeit In zu gewinnen. Welche würden Sie als die erfolgreichsten bezeichnen?

Olaf Feuerstein

Wir probieren im Bereich Azubi-Rekrutierung sehr viel aus und sind mal mehr und mal weniger erfolgreich damit. Unser Azubi-Projekt „Tag der offenen Tür“ läuft inzwischen aufgrund der tollen Resonanz bereits seit drei Jahren.

Unsere Azubis zeigen Schülern und Eltern in Eigenregie ihre tollen Berufe. Wir machen Hausführungen, kochen mit den Schülern, machen eine Cocktail- & Sport-Show. So konnten wir in den letzten drei Jahren knapp 50 Prozent unserer Ausbildungsplätze erfolgreich besetzen. Der Vorteil ist, dass Azubis und Schüler auf einer ganz anderen Ebene miteinander reden und somit ganz anders und effizienter von den Berufen in der Hotellerie/Gastronomie überzeugen können.

DEHOGA Redaktion

Frau Oswald-Hänsler, Sie sind Personalmanagerin und Ausbildungsbeauftragte im Freizeit In. Sie machen den Job seit fünf Jahren. Haben Sie Veränderungen bei den Vorstellungsgesprächen festgestellt? Worauf legen die jungen Menschen heute Wert?



Olaf Feuerstein, Geschäftsführer des Hotels Freizeit In

Corina Oswald-Hänsler

Ja, die Gespräche haben sich verändert. Die jungen Leute sind selbstbewusster geworden – sie wissen, dass sie nicht den „erstbesten“ Job nehmen müssen, sondern dass es genügend Ausbildungsstellen gibt. Wichtig sind ihnen eine gesunde „Work-Life-Balance“ und eine „sinnbringende“ Beschäftigung. Die Bezahlung steht dabei nicht an erster Stelle. Vorrangig sind Freizeit, Betriebsklima und vor allem Anerkennung.

In unserem Projekt „Bootcamp“, das wir vor zwei Jahren ins Leben gerufen haben, haben wir viel über die Zielgruppe gelernt. Ziel dieses Camps ist es, unsere Auszubildenden durch intensives Coaching und Training in das Unternehmen Hotel Freizeit In einzuführen, d.h. sie bekommen ausreichend Zeit, um anzukommen. Durch einen strukturierten „Stundenplan“ werden sie in die einzelnen Grundlagenkennt-

nisse der Ausbildungsberufe eingeführt. Kochkurse und Ausflüge in den Kletterpark etc. lassen auch den Spaß nicht zu kurz kommen.

Durch gesunde Feedbackkultur, lernen, verstehen und sicheres Anwenden, möchten wir unsere Auszubildenden stärken und motivieren. Weiterhin erfolgt eine Analyse von Stärken und Schwächen, um bessere Ausbildungsgrundlagen zu schaffen. Wir schreiben es dem Camp zu, dass wir unsere Abbruchquote von knapp 30 Prozent auf unter 10 Prozent senken konnten und sehen uns damit bestärkt, hier auf dem richtigen Weg zu sein.

Den jungen Menschen ist zudem wichtig zu wissen, wie die Aufstiegsmöglichkeiten aussehen. Positiv aufgenommen wird zum Beispiel unsere eigene Haus-Bewerbungsmappe, in der wir uns den potentiellen Azubis vorstellen. Darin zeigen wir mit einzigartigen Lebensläufen unserer Mitarbeiter, was man mit dem erlernten Beruf in der Hotellerie/Gastronomie erreichen kann. Dass unser Chef beispielsweise zu Beginn seiner Laufbahn den Beruf des Kochs gelernt hat und die Branche von der Pike auf gelernt hat, finden viele Auszubildende motivierend. ◀



Corina Oswald-Hänsler, Personalmanagerin und Ausbildungsbeauftragte im Hotel Freizeit In

Personalbeschaffung in strukturschwacher Region

Wertschätzung, Mitarbeiterzufriedenheit, ausländische Arbeitskräfte

Thorsten Albers, Betriebsleiter und Ausbilder der Hotels Regina Maris und Familotel Deichkrone in Norddeich, weiß, dass er sich mit seinem Standort in Ostfriesland noch stärker um Azubis bemühen muss als die Konkurrenz in größeren Städten. Da immer weniger potenzielle Arbeitskräfte zur Verfügung stehen, kommt dem Bereich der Personalbeschaffung schon seit Jahren eine besondere Bedeutung zu. Die DEHOGA Redaktion hat Thorsten Albers nach seinem Vorgehen und seinen Erfahrungen befragt...



Betriebsleiter und Ausbilder Thorsten Albers

„Wir nehmen an Ausbildungsmessen teil, besuchen Allgemeinbildende Schulen, schreiben Stellen in der Zeitung, auf Online-Jobbörsen und den sozialen Medien aus“, erzählt uns Thorsten Albers. Ein fester Bestandteil ist aber auch die Rekrutierung neuer Mitarbeiter über die Angestellten. Voraussetzung dafür ist natürlich die Mitarbeiterzufriedenheit – und dafür tun wir einiges, sagt uns Thorsten Albers. „Zudem ist es zwingend erforderlich, bei der Personalauswahl darauf zu achten, dass Bewerber und Unternehmen zusammen passen. So wird bei uns nach einem Praktikum gemeinsam mit dem Team entschieden, ob es zu einem Ausbildungsvertrag kommt“.

Wertschätzung und Betriebsklima

Uns ist es sehr wichtig, den Auszubildenden Wertschätzung entgegenzubringen. Ein Lob von den Kollegen und Vorgesetzten steigert den Selbstwert und

motiviert. Tägliche Arbeitsbesprechungen, Mitarbeiterbefragungen, zweimal jährlich Orientierungsgespräche, Besuche auf Fachmessen, Hotelsoftware-Seminare und Teilnahme an Wettkämpfen gehören bei uns zur Motivationsförderung. Zudem stellen wir jedes Jahr zwei bis drei Austauschstellen zwischen Deutschland und Österreich zur Verfügung, wo die Azubis drei bis vier Wochen reinschnuppern können.

Employer Branding

Für eine positive Markenbildung, aber gleichzeitig auch, um die Mitarbeiterbindung zu steigern, bekommen unsere Mitarbeiter einheitliche Arbeitskleidung, für deren gesamte Kosten der Betrieb aufkommt. Jeder Azubi, der in unseren Hotels übernachtet oder im Restaurant speist, erhält einen Nachlass von 50 Prozent, Familie, Freunde und Bekannte 25 Prozent. Dies wirkt sich auf die Mitarbeiterzufriedenheit aus und damit auch auf die allgemeine Kundenzufriedenheit.

Ausländische Arbeitskräfte

Wir haben inzwischen sechs spanische und einen italienischen Auszubildenden. Einer davon hat seine Abschlussprüfung zum Hotelfachmann bereits 2016 erfolgreich bestanden. Der Kontakt zu den spanischen Azubis ist 2013 über ein Projekt der Wachstumsregion Ems-Achse entstanden. Die Azubis machen einen tollen Job und sind bei unseren Gästen sehr beliebt. Zudem haben wir im Sommer zwei Flüchtlinge aus Syrien eingestellt, im Februar 2017 folgen ein junger Mann aus Tansania

und drei weitere Azubis mit Migrationshintergrund.

Betriebe, die mit dem Gedanken spielen, ausländische Mitarbeiter (insbesondere Flüchtlinge) einzustellen, müssen bedenken, dass die Integration Zeit braucht und der Betrieb bereit sein muss, auch nach Dienstschluss für die Mitarbeiter da zu sein. Ganz wichtig ist zu Beginn die Entscheidung über das Bleiberecht, denn ohne Rechtssicherheit geht es nicht. Ein Flüchtling mit dem Status Duldung darf zum Beispiel mit gültigem Ausbildungsvertrag drei Jahre bleiben. Um auf der sicheren Seite zu sein, lassen wir die von der IHK unterzeichneten Ausbildungsverträge von der Ausländerbehörde prüfen. Danach unterstützen wir die jungen Leute bei Behördengängen, Alltagsfragen und bei der Wohnraumsuche. In den meisten Fällen stehen noch ganze Familien hinter den Azubis, denen mit Möbeln, Waschmaschine etc. geholfen werden muss. Die Anfangsschwierigkeiten im Job bestehen dann in erster Linie aus Sprachproblemen, wobei die Schulen uns diesbezüglich sehr gut helfen. Auch durch die Kommunikation im Betrieb werden schnell Fortschritte gemacht. Nach einer drei- bis viermonatigen Stressphase hat sich erfahrungsgemäß alles eingespielt, und die jungen Azubis können sich auf ihre Ausbildung konzentrieren. Unsere ausländischen Azubis haben höfliche Umgangsformen, sind teamfähig, bringen ein umfangreiches Allgemeinwissen mit und sind wissbegierig. Nur an der Pünktlichkeit arbeiten wir noch.... ◀





DEHOGA-Vorsitzender Klaus Pittack mit den Teilnehmern der Schüler-Rundreise vor dem Grand Hotel Esplanade.

Schaumburg schickt Schüler auf Entdeckungstour

Erfolgreiches Konzept zur Azubi-Gewinnung geht ins 4. Jahr

Am 8. und 9. März 2017 findet die Entdeckungstour durch Hotellerie und Gastronomie für Schaumburger Schüler/innen bereits zum vierten Mal statt. Die zweitägige Aktion war in den letzten Jahren mit jeweils rund 90 Teilnehmer/innen so erfolgreich, dass man an dem Konzept festhalten möchte.

Organisiert wird die Tour vom DEHOGA Schaumburg, der, wie in den vergangenen Jahren, von der Berufsbildenden Schule, dem Köcheclub Schaumburg, dem Landkreis, sowie der Arbeitsagentur, der Schaumburger Land Tourismusmarketing e.V. und der Weserbergland AG unterstützt wird.

„Da wir den Jungen und Mädchen ein möglichst breites Spektrum zeigen wollen, stellen wir immer eine Tour zusammen, die unterschiedliche Betriebsformen beinhaltet“, erklärt Klaus Pittack, 1. Vorsitzender des DEHOGA Schaumburg. Auf der Tour werden dann anhand von Praxisbeispielen die verschiedenen Ausbildungsberufe und auch die Karrieremöglichkeiten aufgezeigt. Angefahren werden größere Betriebe wie das Grandhotel Esplanade in Bad Nenndorf oder die Gastronomie im Schloss Bückeberg – aber auch kleinere Landgasthöfe, Hotels, Tagungszentren und Restaurants werden angesteuert.

Erfolgsfaktoren

Die Aktion ist erfolgreich, weil hier alle relevanten Akteure gut zusammenarbeiten:

- DEHOGA Kreisverband
- Köcheclub
- Landkreis
- Berufsbildende Schule
- Arbeitsagentur
- Tourismusmarketing e.V.
- Weserbergland AG

Voraussetzung ist eine Person, die alles in die Hand nimmt und koordiniert. In diesem Fall ist es der Kreisvorsitzende des DEHOGA Schaumburg in Zusammenarbeit mit dem ehemaligen Studiendirektor Ralph Kerkamm. ◀



AZUBI2017
HOTELLERIE &
GASTRONOMIE
www.azubi-hotel-gastro.de

Zweites Azubi-Speed-Dating in Celle

Der DEHOGA Celle und die Agentur für Arbeit organisierten das zweite Azubi-Speed-Dating und brachten Schüler und Arbeitgeber aus den Bereichen Hotel, Restaurant und Pflege zusammen.

persönliche Vorstellung ist aussagefähiger als eine Bewerbungsmappe. Schüler mit durchschnittlichen Zeugnissen, die im Bewerbungsverfahren durchs Raster fallen und es gar nicht bis zu einem Vor-

Eindruck punkten, natürlich in beiderseitigem Interesse, mit dem Ziel eines Ausbildungsplatzes!“, freute sich Roger Burkowski über das rege Interesse der Schüler/-innen. „Schließlich konnte ich mit meinem Auszubildenden Frederik List durch das erste gemeinsame Gespräch auch die Interessen und Hobbys der Bewerber erfragen und einen Ausbildungswunsch in Küche oder Service erkennen.“ führte Roger Burkowski fort. ◀



Roger Burkowski war mit seinem Azubi Frederik List beim Azubi-Speed-Dating.

„Das Konzept Speed-Dating lässt sich hervorragend vom Heiratsmarkt auf den Arbeitsmarkt übertragen – man lernt sich innerhalb kürzester Zeit kennen in der Hoffnung auf eine längere gemeinsame Zukunft!“, umriss Roger Burkowski vom DEHOGA Celle die Grundidee. In der Congress Union fand das Azubi-Speed-Dating statt. Allein 19 Gastronomiebetriebe trafen auf ca. 90 interessierte Schüler.

„In 15 Minuten Gesprächszeit lernten sich Arbeitgeber und Bewerber kennen und konnten einen ersten Eindruck voneinander gewinnen. Alle fünfzehn Minuten ertönte ein Signal und es hieß, den Gesprächspartner zu wechseln. Eine

stellungstermin schaffen, konnten von diesem Konzept profitieren“, erläuterte Kai Duda vom Berufsbildungsausschuss des DEHOGA.

„Wir haben uns sehr darüber gefreut, dass die Agentur für Arbeit so viele Lehrer der umliegenden Schulen begeistern konnte“, so Duda. Die Schüler konnten ihre mitgebrachten Unterlagen für einen Bewerbungsmappen-Check vorstellen. In Kurzvorträgen wurden Informationen zu den Berufsbildern dargestellt.

Nicht immer funkte es beim ersten Kennenlernen, aber hier bot sich eine gute Chance, Interessen und Stärken mitzuteilen, Informationen auszutauschen und Kontakte zu einem Arbeitgeber zu knüpfen. „Gerade im Gastgewerbe kann man mit einem guten persönlichen

IMPRESSUM

Herausgeber:
DEHOGA Niedersachsen
Förderungsgesellschaft des niedersächsischen Hotel- und Gaststättengewerbes mbH
Yorkstraße 3, 30161 Hannover
Tel. 0511-337 06-0, Fax 0511-337 06-29
info@dehoga-niedersachsen.de

Redaktion:
Rainer Balke, Renate Mitulla, Sabine Strachalla, Sarah Schulz
presse@dehoga-niedersachsen.de

Collegelöcke, Plakate und Banner-Motive „Irgendwas mit Gastro“:
Cruniño Communications, Braunschweig

Online-Kampagne inkl. Motivgestaltung „Food-Porn, Cocktail-Zauberer, Anbrennen“:
CREA Werbeagentur, Osnabrück

Gestaltung:
Karena Weiß, Tel. 04183-989081

Druck:
Beisner Druck GmbH & Co. KG
www.beisner-druck.de

Zukunft ist Chefsache.

DIE INTERNORGA AUCH.

HIGHLIGHT 2017

Next Chef Award
Innovativer Kochwettbewerb
mit Johann Lafer –
DIE Chance für junge Köche.
18.-20.03.2017



DIE LEITMESSE FÜR
DEN GESAMTEN
AUSSER-HAUS-MARKT

#INTOTOMORROW
17. – 21. MÄRZ 2017

 Hamburg Messe



Wegweiser für Ausbilder

Der Wegweiser Ausbildung ist gerade brandneu im DEHOGA Shop erschienen!

Er enthält neben knapp gefassten fachlichen und rechtlichen Informationen zu allen Themen rund um Nachwuchsgewinnung, Ausbildungsorganisation und Karriereplanung vor allem jede Menge praktische Arbeitshilfen: Die zahlreichen Muster (im Word-Format) und Checklisten finden sich alle auch auf der beiliegenden CD-ROM. Alle Praxis-Tipps erfolgreicher Ausbilder für ihre Kollegen sind praxiserprobt und bewährt. So wird beispielsweise erklärt, wie man als Ausbilder ein erfolgreiches Schnupperpraktikum für Schüler gestaltet oder wie das Auswahlverfahren organisiert und bewertet wird.

Der Wegweiser ist geeignet für Betriebe, die neu mit der Ausbildung beginnen sowie für junge Fachkräfte, die erstmals in Ausbildungsverantwortung gelangen. Er richtet sich gleichermaßen an die „alten Hasen“ unter den Ausbildern.

Preis für DEHOGA-Mitglieder 19,90 Euro inkl. MwSt. zzgl. Versand



Sonderkonditionen für DEHOGA-Mitglieder
Hotline (030) 590 099 850