

DEHOGA

Magazin

Offizielles Organ des DEHOGA Niedersachsen

H 70429 · Sonderheft Ausbildung · Februar 2014



Sonderheft Ausbildung 2014

Alle rechtlichen Grundlagen
zur Ausbildung im Gastgewerbe

Aktuelle Infos und Tipps
für Ausbilder und Unternehmer

Erfolgsbeispiele
aus Niedersachsen



DEHOGA
NIEDERSACHSEN

Der Unternehmensverband des Gastgewerbes

www.dehoga-niedersachsen.de

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	oberlaender@bbs-ritterplan.de
Elisabeth-Selbert-Schule Hameln	05151/93780	verwaltung.langerwall@ess-hameln.de
Berufsbildende Schule 2 der Region Hannover	0511/220650	bweichhold@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

Berufsausbildung im Gastgewerbe



Berufsausbildung hat eine mehrschichtige Funktion. Aus Sicht der Auszubildenden ist die Berufsausbildung der Übergang von der Schule in die Arbeitswelt. Sie stellt einen entscheidenden Schritt dar, der die nähere Zukunft des Lebens eines Auszubildenden formt.

Für uns als Arbeitgeber muss das heißen, Ausbildung zukünftig viel stärker aus der Sicht derjenigen zu betrachten, die ausgebildet werden wollen. Was will der potentielle Auszubildende im Rahmen seiner Ausbildung erfahren? Jedenfalls nicht endlose Ausbildungstage ohne anerkennende Worte des Ausbilders für das gezeigte Engagement nach dem Motto „nicht geschimpft ist genug gelobt“. Überengagement eines Auszubildenden darf auch ruhig mit zusätzlicher Ausbildungsvergütung entlohnt werden. Verboten ist es auch nicht, bei der Arbeitsplanung die Interessen der Auszubildenden an eigener planbarer Freizeit zu berücksichtigen.

Der Ausbildungsbetrieb organisiert mit seiner Berufsausbildung die Zukunft seines Betriebes und darüber hinaus seiner Branche. Ohne erfolgreiche Berufsausbildung ist qualifizierter beruflicher Nachwuchs nicht denkbar. Ohne beruflichen Nachwuchs entwickelt sich das Gastgewerbe nicht weiter.

Uns muss bewusst werden, dass die Zeiten kompromissloser betrieblicher Egozentrik im Bereich Ausbildung vorbei sind. Der Betrieb ist für Auszubildende – anders als für den Chef – nicht alles. Entweder der Betrieb passt sich den Bedürfnissen der Auszubildenden an und organisiert das, oder die Auszubildenden suchen sich Ausbildungsbetriebe, die dazu in der Lage sind. Banken und Versicherungen machen uns heute schon vor, wie das geht.

Wir sind somit auf Gedeih und Verderb auf Berufsausbildung angewiesen, wollen wir nicht Gefahr laufen, unsere existenziellen Grundlagen zu gefährden. Wenn dies unsere Erkenntnis ist, müssen wir uns dringend mit der Frage auseinandersetzen, wie wir auch in Zeiten nachlassender Nachfrage nach Ausbildung sicherstellen wollen, dass die dringend benötigten Auszubildenden in unser Gewerbe finden. Wir stehen im Wettbewerb mit vielen Branchen, die dieselben Probleme verspüren wie wir. Nur die Branchen, die diese Probleme erfolgreich ins Visier nehmen und lösen, werden als Ausbildungsbranchen auch weiterhin Bestand haben.

Nur wenn jeder von uns bereit ist, die Situation im eigenen Betrieb selbstkritisch zu reflektieren und an einer Verbesserung aktiv zu arbeiten, können wir es schaffen.

Lassen Sie uns gemeinsam daran arbeiten!

Ihr

Hermann Kröger
Präsident

Carius Novák
Vorsitzender Berufsbildungsausschuss

INHALT

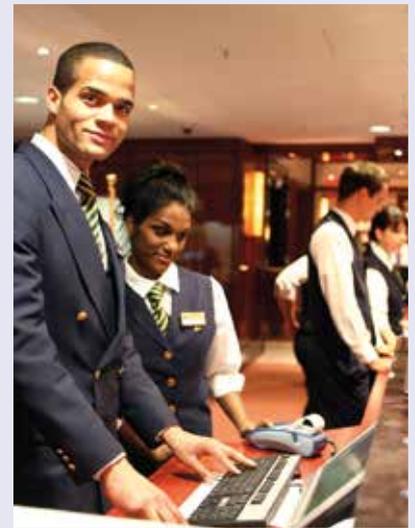
Ansprechpartner	2
Entwicklung Ausbildungsmarkt	4
Ausbildungsberufe im Gastgewerbe	5
Ausbildungs-Kampagne	6
Qualitätsinitiative Ausbildung	8
Praktika	8
Attraktive Berufsausbildung	9
Azubicareer.de	10
Wettbewerbe für Auszubildende	11
Tarifverträge	12
Tipps und Hilfen für Neu-Ausbilder	13
E-learning-Kurse für Azubis	13
Rechtliche Ausbildungsgrundlagen	14
Erfahrungsberichte aus den Regionen:	
Bezirk Hannover	18
Bezirk Hildesheim	23
Bezirk Ostfriesland	23
Bezirk Stade	26
Bezirk Lüneburg	29
Bezirk Weser-Ems	32
Bezirk Osnabrück	33
Impressum	34
Wegweiser für Ausbilder	36

Entwicklung des Ausbildungsmarktes

Der Berufsbildungsbericht der Bundesregierung 2012 zeigt, dass die berufliche Bildung in Deutschland mit ihrem dualen System auf international wachsende Wertschätzung und Nachfrage stößt. Ein Grund für dieses internationale Spitzenranking Deutschlands in der Berufsausbildung ist die im europäischen Vergleich geringe Jugendarbeitslosigkeit, das sehr hohe Qualifikationsniveau der fertigen Auszubildenden und die gute Durchlässigkeit des Ausbildungsmarktes zum Arbeitsmarkt.

17 und 25 Jahre um rund ein Fünftel schrumpfen. Parallel dazu verändern sich die Bildungsentscheidungen junger Menschen. Der Trend zu höheren Schulbildungsabschlüssen hält an. Studiengangreformen erhöhen die Attraktivität der akademischen Ausbildung. Die Konkurrenz zwischen dualer Ausbildung und Hochschulausbildung nimmt zu.

Das duale Ausbildungssystem ist aufgefördert, durch Innovationen zu grö-



Fotolia: © goodluz

Bundesweit wurden vom 01. Oktober 2012 bis zum 30. September 2013 3,1 Prozent weniger neu abgeschlossene Ausbildungsverträge gezählt. Erneut gab es zum Ende des Ausbildungsjahres mehr unbesetzte Arbeitsstellen als unversorgte Bewerber. Der spürbar zunehmende Wettbewerb der Ausbildungsbetriebe um Schulabgänger verstärkt deren Auswahlmöglichkeiten.

Gerade wegen dieser Ausbildungsmarktentwicklung besteht dringender Handlungsbedarf. Demografisch bedingt stehen wir vor starken Rückgängen bei Schulabgängern. Dadurch verschärft sich der für die Wirtschaft absehbare Fachkräftemangel. Bis 2030 wird die Altersgruppe junger Menschen zwischen

ößerer Attraktivität für junge leistungsstarke Menschen zu kommen. Diese Attraktivität scheint im Bereich der gastgewerblichen Ausbildungsberufe für Berufseinsteiger zu schwinden. Konnten wir bis in das Jahr 2007 hinein die Anzahl der gastgewerblichen Ausbildungsverhältnisse deutschlandweit Jahr um Jahr steigern, so ging die Anzahl der Ausbildungsberufe erstmalig im Jahre 2008 zurück. Im

Wechsel von 2012 auf 2013 hatten wir deutschlandweit einen Verlust von 4,5 Prozent an Ausbildungsverhältnissen zu beklagen. Besonders dramatisch war der Rückgang im Bereich des Ausbildungsberufes Koch/Köchin mit einem Minus von 7,6 Prozent und Restaurantfachmann/Restaurantfachfrau mit einem Minus von 8,1 Prozent.

In Niedersachsen entwickelt sich die Ausbildungssituation im Gastgewerbe noch dramatischer. Mit Beginn des Ausbildungsjahres September 2013 haben die Industrie- und Handelskammern in Niedersachsen einen Rückgang an gastgewerblichen Ausbildungsverhältnissen um knapp 12 Prozent festgestellt. ◀



Die 6 Ausbildungsberufe im Gastgewerbe

Kostenloses Werbematerial für Ausbildungsmessen

Koch/ Köchin

Für diejenigen, die handwerkliches Geschick mitbringen und Spaß am Kochen haben.

Ausbildungsdauer: drei Jahre



Restaurantfachmann/ Restaurantfachfrau

Für diejenigen, die Freude am Umgang mit Gästen haben. Restaurantfachleute arbeiten im Service und wirken bei der Ausrichtung von Veranstaltungen und Festlichkeiten mit.

Ausbildungsdauer: drei Jahre



Hotelkaufmann/ Hotelkauffrau

Das Berufsbild ist für diejenigen geeignet, die sich schwerpunktmäßig auf eine Tätigkeit im Bereich Buchhaltung, Kalkulation und Personalwesen ausrichten wollen.

Ausbildungsdauer: drei Jahre



Hotelfachmann/ Hotelfachfrau

Mit einer breiten Einsatzbereitschaft in allen Abteilungen eines Hotelbetriebes.

Ausbildungsdauer: drei Jahre



Fachkraft im Gastgewerbe

Dieses Berufsbild eignet sich insbesondere auch für Hauptschüler, um ihnen einen angemessenen Start ins Berufsleben zu verschaffen. Unproblematisch lässt sich dieses Ausbildungsberufsbild nach Erfolg um ein Jahr Ausbildungszeit verlängern, um einen Abschluss im Bereich Hotelfach oder Restaurantfach zu erreichen.

Ausbildungsdauer: zwei Jahre



Fachmann/ Fachfrau für Systemgastronomie

Das Berufsbild der Systemgastronomie ist geeignet für Interessenten mit dem Schwerpunkt Organisation und Verwaltung.

Ausbildungsdauer: drei Jahre



Die abgebildeten Broschüren der einzelnen Berufsbilder sowie ein Flyer mit allgemeinen Informationen können kostenlos bei Ihren Bezirksverbänden abgerufen werden.

Ausbildungs-Kampagne für das Gastgewerbe

Seit September 2012 wirbt der DEHOGA Niedersachsen auf Ausbildungsmessen, in Schulen und in den Mitgliedsbetrieben für eine Ausbildung im Gastgewerbe. Auf Plakaten, Postkarten, Bierdeckeln und Servietten wird mit kernigen Sprüchen auf unsere Berufsbilder angespielt.

Berufsvideos auf Youtube

In einem Handywettbewerb wurden von Auszubildenden Kurzbeiträge gesammelt, in denen sie mitteilen, warum Ihnen die Ausbildung Spaß macht. Diese Beiträge wurden in 3 Kurzvideos zusammengefasst und auf den gängigen Internetplattformen wie youtube, myvideo, vimeo, sevenload, dailymotion eingestellt.

www.dehoga-jobquiz.de

Über die QR-Codes auf den Bierdeckeln, Postkarten und Plakaten werden die Jugendlichen auf ein Online-Jobquiz geführt. Das Jobquiz eignet sich auch gut dafür, um es auf Ausbildungsmessen an einem Bildschirm laufen zu lassen. Es weckt Interesse und kann auch für Gewinnspiele genutzt werden.



Gewinnspiel

Über eine Anzeigenschaltung im Spiesser-Magazin wurde ein Gewinnspiel initiiert, das die Nutzung der o.g. Medien wie Kurzvideos und Jobquiz mit einbezog. ◀

Kommt auch auf Ausbildungsmessen gut an, das Jobquiz: www.dehoga-jobquiz.de



OFENGOLD Kalle-Gastroservice GmbH
 Industriestr. 13 · 25709 Marne
 Tel: 04851 / 95 05 0 · Fax: 04851 / 95 05 22
 Email: info@ofengold.de



SERVICE

Bestellung von kostenlosem Werbematerial: Plakate und Postkarten können kostenlos beim Verband bestellt werden. Wenden Sie sich bei Interessen bitte direkt an Ihren zuständigen Kreis- oder Bezirksverband.

E-SERVICE

Weitere Informationen:
www.youtube.com/user/DEHOGANiedersachsen
www.dehoga-jobquiz.de
www.azubicareer.de

Qualitätsinitiative für die Ausbildung in Gastronomie und Hotellerie in Niedersachsen

Im Jahr 2013 haben die niedersächsischen Industrie- und Handelskammern und der DEHOGA Niedersachsen eine gemeinsame Aktion umgesetzt, um die Ausbildungsqualität im niedersächsischen Gastgewerbe zu verbessern.

Angebotsqualität, unternehmerischer Erfolg und Wertschöpfung in Niedersachsens Gastgewerbe werden entscheidend durch die Qualität der persönlichen Dienstleistung beeinflusst. Hierbei spielen qualifizierte Ausbildung und Förderung des Berufsnachwuchses eine entscheidende Rolle. Mit der Qualitätsinitiative für die gastgewerbliche Berufsausbildung verpflichten sich teilnehmende Betriebe zur Umsetzung von Ausbildungsstandards und leisten einen wichtigen Beitrag zur Verbesserung des Branchenimages und zu verantwortungsvoller Unternehmensführung.

Zwischenzeitlich haben sich 252 Ausbildungsbetriebe zu der Qualitätsinitiative bekannt. Ziel des DEHOGA muss es sein, alle Ausbildungsbetriebe im DEHOGA in diese Initiative zu ziehen. Teilnehmer an der Initiative werden auf der Homepage des DEHOGA unter <http://dehoga-niedersachsen.de/ausbildung-praktikum/qualitaetsinitiative-fuer-die-ausbildung-in-hotellerie-und-gastronomie> beworben.

Die Teilnahme an der Initiative ist freiwillig. Teilnehmende Ausbildungsbetriebe verpflichten sich, folgende Grundsätze bei der Ausbildung des jugendlichen Nachwuchses einzuhalten:

1. Die Betriebe bieten eine qualitativ anspruchsvolle berufliche Ausbildung an. Die Beachtung der einschlägigen Bestimmungen ist selbstverständlich.
2. Allen betrieblichen Mitarbeitern ist bewusst, dass sie gegenüber den Auszubildenden Vorbildfunktion ausüben.
3. Die Kommunikation der Mitarbeiter untereinander und mit den Auszubildenden ist geprägt von Offenheit, Fairness, Anerkennung und gegenseitigem Respekt.
4. Die Ausbildungsbetriebe informieren die Auszubildenden über Jugendarbeitsschutzgesetz, Ausbildungsrahmenplan und Ausbildungsordnung.
5. Das hohe fachliche und menschliche Niveau in der Ausbildung wird durch kontinuierliche Qualifizierung der Ausbilder garantiert.
6. Dienstpläne werden möglichst frühzeitig erstellt, um den Auszubildenden eine planbare Freizeitgestaltung zu ermöglichen.
7. Jeder Auszubildende hat im Ausbildungsbetrieb einen Mitarbeiter als Paten, der als Ansprechpartner für und bei Problemen steht.
8. Mit den Auszubildenden werden regelmäßige Gespräche geführt. Die Ausbilder sind für konstruktive Kritik offen. Zeitliche Belastungen werden in gemeinsamer Abstimmung ausgeglichen.
9. Es wird sichergestellt, dass im Ausbildungsbetrieb ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Auszubildenden und Fachkräften besteht.
10. Auszubildende werden bei der Vorbereitung zur Zwischen- und Abschlussprüfung sowie bei Berufswettbewerben unterstützt.

Teilnehmenden Betrieben wird eine Teilnahmeurkunde auf Zeit ausgehändigt, die im Ausbildungsbetrieb auszuhängen ist. ◀

Praktika als Einstieg in die Ausbildung

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



Was macht eine attraktive Berufsausbildung aus?

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

Eine aktuelle Befragung der niedersächsischen Industrie- und Handelskammern unter 1.700 Schülern im Oldenburger Land und Elbe-Weser-Raum hat gezeigt, 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**

Auszubildende anwerben und für den Betrieb begeistern – gewusst wie!

Die Zeiten, in denen Ausbildungsbetrieben des Gastgewerbes Unmengen von Bewerbungen zugegangen sind, sind unwiederbringlich vorbei. Genau wie viele andere Ausbildungsbranchen auch, kämpft das Hotel- und Gaststättengewerbe um die Gunst guter Auszubildender. Anders als in früheren Zeiten müssen ausbildungsbe-reite Betriebe auch 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 von gastgewerblicher Tätigkeit und späterer Berufsausbildung zu vermitteln.

Immer mehr Betriebe profitieren zudem von ihrer Internetpräsenz – unter an-

derem 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, Berufsfachschulklassen) pflegen
- Schülerpraktika anbieten
- an Ausbildungsmessen teilnehmen
- Anzeigen schalten in Lokal- und Regionalpresse
- Anzeigen schalten in Online-Ausbildungsportalen (z.B. Azubicareer.de) ◀



Was Azubis wichtig ist:

- **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**



AZUBICAREER
Hotellerie und Gastronomie

AZUBI GESUCHT ?

*Schalten Sie jetzt
Ihre Stellenanzeige
bei AZUBICAREER*

Sie suchen Nachwuchs?
Hier finden Sie ihn.

*Denn AZUBICAREER ist DAS Ausbildungsportal
für die Hotellerie und Gastronomie. Nutzen Sie das
perfekte Umfeld für Ihre Mitarbeiterakquise.*

Unser Team berät Sie gern:
Tel. 0211 / 93 88 97 0
E-Mail anzeigen@ycg.de

*Anzeige schalten
und DEHOGA-
Mitgliederrabatt
sichern!*

www.azubicareer.de



Wettbewerbe für Auszubildende

Imagegewinn für das Gastgewerbe



*Gewinner der niedersächsischen Jugendmeisterschaften 2013 (von li nach re):
Restaurantfachmann Hoang Viet Nguyen vom Restaurant Die Insel aus Hannover,
Koch Constantin Langer vom Maritim Airport Hotel Hannover,
Hotelfachfrau Meike Kleemann vom Columbia Hotel Wilhelmshaven und
Fachmannfrau für Systemgastronomie Chantal Wolf vom Restaurant McDonald's, Nordhorn*

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 weiter zu qualifizieren.

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

Niedersächsische Jugendmeisterschaften

Jedes Jahr im Frühjahr finden die Niedersächsischen Jugendmeisterschaften in den gastgewerblichen Ausbildungsberufen statt.

Hier werden die besten Auszubildenden der Fachrichtung Koch/Köchin, Restaurantfachmann-/frau, Hotelfachmann-/frau und Fachmann/Fachfrau für Systemgastronomie ermittelt, die sich zuvor über Schulwettbewerbe für den Landeswettbewerb qualifizieren mussten. Teilnehmer sind Auszubildende im dritten Ausbildungsjahr.

Deutsche Jugendmeisterschaften

Die Goldmedaillengewinner/-gewinnerinnen der Niedersächsischen Jugendmeisterschaften nehmen im Herbst eines jeden Jahres an den Deutschen Jugendmeisterschaften im Gastgewerbe auf dem Bonner Petersberg

teil und können dort ihr hervorragendes Können erneut unter Beweis stellen.

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 Leitmessens Anuga (Köln) bzw. hoga-tec (Essen).

Rudolf Achenbach Preis

Der Rudolf Achenbach Preis ist der Bundesjugendwettbewerb des Verbandes der Köche Deutschlands in Frankfurt. Die neun Sieger der Landesvorentscheide 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. ◀

Tarifverträge beeinflussen Ausbildungsbedingungen

Einfluss genommen wird auf die Ausbildungsbedingungen im Gastgewerbe durch die vom DEHOGA Niedersachsen abgeschlossenen Tarifverträge:

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 ist als die ortsübliche, im zuständigen Branchentarifvertrag formulierte Ausbildungsvergütung abzüglich maximal zehn Prozent.

Der Manteltarifvertrag*

Weitere Aussagen zur Berufsausbildung sind auch im Manteltarifvertrag enthalten.

Ausdrücklich gilt dieser Manteltarifvertrag im Rahmen von Berufsausbil-

dungsverhältnissen, 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 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.

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

Ebenso haben Auszubildende einen Anspruch auf 100 Prozent Feiertagszu-

schlag 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. ◀

E-learning-Kurse für Ihre Azubis

Unterstützung für Alltag und Abschlussprüfung

Die Firma hyAcademy bietet ein E-learning Programm für Auszubildende der Berufe Koch, Restaurant- oder Hotelfach und Systemgastronomie an. Je Fachrichtung stehen rund 13 Kurse mit Übungsfragen zur Verfügung, die wiederum in Schwerpunktthemen untergliedert sind. Jeder Kurs kostet 3,90 Euro und kann sechs Mal wiederholt werden. Alle Kurse sind drei Jahre lang frei geschaltet und können so über die Ausbildungsjahre verteilt genutzt werden.

Ziel dieses E-learning Angebotes ist es, den Auszubildenden die Möglichkeit zu geben, durch intensive Vorbereitung, die auch noch Spaß macht, das Abschlussprü-

fungsergebnis zu verbessern. Es handelt sich um eine benutzerfreundliche E-Learning Plattform, die als sinnvolle Ergänzung zu den herkömmlichen Lernarten anzusehen ist.

Der Zeitaufwand ist gering, Lernen für „Zwischendurch“ und überall wird möglich. Die Kurse sind besonders effektiv, da die Fragen einen gemischten Schwierigkeitsgrad aufweisen.

Der Mehrwert wird in der flexiblen Nutzung gesehen, in der größeren Motivation, durch neue Lernszenarien den Lernalltag für die Azubis interessanter zu gestalten.

Zusätzliche Test-Komponenten ermöglichen eine kontinuierliche und zeitlich direkt erfolgende Lernkontrolle. Betriebe, die Ihre Azubis auf diese Weise weiter unterstützen und motivieren wollen, können die Kurse in diversen Paketangeboten erwerben. ◀

INFO-SERVICE

Infos und Fragen:
Firma hyAcademy, Herrn Bettermann
oder Frau Kirsten Borowsky
Telefon: 04871/761676
info@hyacademie.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 10 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 Nachtarbeit, 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:**

<p>§ 32 JugendarbeitsschutzG</p>	<p>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.</p>
<p>§ 33 JugendarbeitsschutzG</p>	<p>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.</p>
<p>§ 36 JugendarbeitsschutzG</p>	<p>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.</p>
<p>§ 41 JugendarbeitsschutzG</p>	<p>Der Arbeitgeber hat die ärztliche Bescheinigung bis zur Beendigung der Beschäftigung, längstens jedoch bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres des Jugendlichen aufzubewahren.</p>
<p>§ 43 JugendarbeitsschutzG</p>	<p>Der Arbeitgeber hat den Jugendlichen für die Durchführung der ärztlichen Untersuchung freizustellen. Ein Entgeltausfall darf hierfür nicht eintreten.</p>
<p>§ 44 JugendarbeitsschutzG</p>	<p>Die Kosten der Untersuchungen trägt das Land.</p>
<p>§ 47 JugendarbeitsschutzG</p>	<p>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.</p>
<p>§ 48 JugendarbeitsschutzG</p>	<p>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.</p>
<p>§ 49 JugendarbeitsschutzG</p>	<p>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.</p>
<p>§ 50 JugendarbeitsschutzG</p>	<p>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.</p>

III. Anschluss an das Ausbildungsverhältnis

<p>§ 24</p>	<p>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.</p>
--------------------	--

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 Ihre Region/ Ihren Kreisverband in Frage kommen.

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

Parkhotel Kronsberg ist VKD-Ausbildungsbetrieb

Nachwuchsförderung im Best Western Premier Parkhotel Kronsberg: Das Vier-Sterne-Superior-Haus ist als erster Ausbildungsbetrieb in Hannover vom Verband der Köche Deutschlands e. V. (VKD) mit dem Prädikat „VKD-Ausbildungsbetrieb“ zertifiziert worden. „Wir freuen uns sehr, dass wir der erste qualifizierte VKD-Ausbildungsbetrieb in Hannover sind. Uns ist eine fundierte Ausbildung und eine individuelle Förderung der Auszubildenden sehr wichtig“, so die Inhaber-Familie Bock, die das Best Western Premier Parkhotel Kronsberg bereits in der vierten Generation führt.

Vor der Zertifizierung hatte das Hotel ein umfassendes Bewerbungsverfahren durchlaufen: So musste das Haus dem Verband der Köche Deutschlands e. V. Bewerbungsunterlagen einreichen und verschiedene Fragebögen mit allgemeinen und fachspezifischen Fragen zum Ausbildungsbetrieb beantworten. Dazu zählten beispielsweise Fragen wie „Wird der Auszubildende pünktlich entlohnt?“ oder „Werden Feedbackgespräche mit dem Auszubildenden geführt?“. Unabhängig von den schriftlichen Bewerbungsunter-



Küchenchef Mark-Erich Volker und Sous-Chef Thomas Rautenberg präsentieren stolz die Auszeichnung „VKD-Ausbildungsbetrieb“.

lagen fand eine telefonische Befragung mit einem Auszubildenden statt. Hierbei wurden Fragen zum Arbeitsklima im Betrieb, zur Qualität der Ausbildung und zur Kompetenz des Ausbilders gestellt. Die Prüfung der Bewerbungsunterlagen erfolgte durch den Fachausschuss BAP (Berufliche Aus- und Weiterbildung, Prüfungs- und Seminarwesen) und die Geschäftsstelle des VKD.

Küchenchef Mark-Erich Volker, der zusammen mit Sous-Chef Thomas Rautenberg die Ausbildung der angehenden Köche im Best Western Premier Parkhotel Kronsberg leitet, sagt: „Ich möchte, dass

unsere Fachkräfte von morgen eine qualitätsorientierte und erfolgreiche Ausbildung genießen können und dabei niemals den Spaß verlieren. Von anderen Betrieben unterscheiden wir uns insofern, als unsere Azubis an etwa 40 Präsenz- und Onlineseminaren während ihrer Ausbildungszeit teilnehmen können. Hierfür und für andere Wettbewerbe stellen wir sie gern frei, sodass wir jede Ausbildung auf den Lernstand des jeweiligen Azubis abstimmen und ihn dementsprechend individuell fördern.“ ◀

Erfolgsbilanz von Adelante!

Die jungen Spanier wollen bleiben

In den letzten drei Monaten haben dreizehn spanische Jugendliche mit großem Engagement während eines Praktikums im Rahmen des IHK-Modellprojekts Adelante! die Anforderungen im beruflichen Alltag bei elf Unternehmen in der Region Hannover mit Erfolg bewältigt. Anschließend geht es für elf von ihnen mit dem nächsten Schritt in eine berufliche Zukunft in Niedersachsen weiter, mit einer Ausbildung oder gleich in einem Beschäftigungsverhältnis.

Eine erste Bilanz des von der IHK Hannover initiierten Modellprojekts Adelante! zieht Hauptgeschäftsführer Dr. Horst Schrage: „Die Resonanz ist von allen Seiten außerordentlich positiv. Die jungen Frauen und Männer haben in den Betrieben durch ihre Qualifikation und ihre hohe Motivation rundum überzeugt. Wir freuen uns sehr, dass sie in der Region bleiben wollen, um sich hier eine berufliche Zukunft aufzubauen. Mit diesem Projekt wollten wir auch ein Signal für die Willkommenskultur in unserer Region geben, und das ist uns offensichtlich gelungen. Unser Dank gilt den Unternehmen und unserem Projektpartner, der Caritas Hannover, die sich zusammen mit vielen Ehrenamtlichen bei der Integration der jungen Spanier in Hannover sehr engagiert haben.“

Nach einem kurzen Heimaturlaub werden die überwiegend aus Andalusien stammenden Jugendlichen wieder in die Region Hannover zurückkehren. Dann werden neun von ihnen eine Ausbildung, zum Beispiel als Elektroniker für Betriebstechnik, Speditionskaufmann oder Hotelfachfrau beginnen, die in der Regel aufgrund der bereits vorhandenen Qualifikationen verkürzt werden kann. Zwei junge Spanier werden auch gleich ein Beschäftigungsverhältnis als Hotelfachmann und Mechatroniker bei ihren Unternehmen aufnehmen.

Das Maritim Airport Hotel hatte zwei Spanierinnen im Praktikum: „Wir haben von Isabel und Sara einen sehr guten Eindruck gewonnen. Die fehlende sprachliche Sicherheit im Deutschen konnten die beiden durch ihre bereits vorhandenen

Erfahrungen in der Gastronomie und durch ihre stets hohe Motivation spielend ausgleichen. Wir möchten die beiden gern in eine Ausbildung übernehmen“, erklärte Dirk Hartwig, Leiter der F&B-Abteilung des Maritim Airport Hotels Hannover.

Für die am IHK-Projekt Adelante! beteiligten Unternehmen war dies auch ein neuer Ansatz, um angesichts der sinkenden Schülerzahlen an dringend benötigte Fachkräfte zu kommen. „Bei der aktiven Rekrutierung von Fachkräften aus dem Ausland stehen wir noch am Anfang. Die guten Erfahrungen aus diesem Projekt, bei allen sprachlichen Hürden, bestärken uns darin, diesen Weg für die niedersächsische Wirtschaft auch konsequent weiter zu gehen“, so IHK-Hauptgeschäftsführer Dr. Schrage.

2014 soll die nächste spanische Gruppe über das Projekt Adelante! in der Region Hannover starten. Die Vorbereitungen dafür sind bei der IHK Hannover in enger Abstimmung mit Schulen im Baskenland, in Andalusien und Valencia seit längerem angelaufen. „Unsere spanischen Partner erstellen bereits die Profile von qualifizierten

BEZIRKSVERBAND HANNOVER

Geschäftsführerin
Kirsten Jordan

Yorckstr. 3
30161 Hannover

Tel. (0511) 33 706-31
Fax (0511) 33 706-30

Email: jordan@dehoga-hannover.de



Bewerbern, die wir in den nächsten Monaten mit den von unseren Unternehmen gesuchten Fachkräften abgleichen werden. Aus dem ersten Projekt haben wir auch gelernt, die sprachlichen Hürden nicht zu unterschätzen. Daher sollen die künftig ausgewählten spanischen Jugendlichen bereits in ihrer Heimat einen sechsmonatigen Deutschkurs besuchen, bevor Sie zum Praktikum in unsere Unternehmen kommen“, erläutert Heinz Orlob, Leiter der Berufsbildung bei der IHK Hannover.

Der Einstieg in das Projekt Adelante! ist für Unternehmen aus der regionalen Wirtschaft jederzeit möglich.

Ansprechpartner für Unternehmen:

IHK Hannover, Torsten Temmeyer
Tel. 0511/3107-507
temmeyer@hannover.ihk.de ◀

13 spanische Jugendliche lernten den deutschen Berufsalltag unter anderem im Gastgewerbe kennen.



INTERVIEW mit Markus Kirchner, Küchendirektor Maritim Airport Hotel Hannover

Herr Kirchner, Sie haben bereits viele junge Menschen zum beruflichen Erfolg geführt. Auszubildende aus Ihrem Hause gewinnen wiederholt Meisterschaften. Was zeichnet eine Ausbildung im Maritim Airport Hotel Hannover aus?

Wir nehmen Ausbildung sehr ernst. Mit der Unterzeichnung eines Ausbildungsvertrages gehen wir die Verpflichtung ein, dem jungen Menschen eine fachlich qualifizierte Ausbildung zu gewähren. Der Auszubildende verpflichtet sich zu lernen. Dies muss beiden Seiten bewusst sein und gelebt werden.

Sicherlich bieten wir als großer Betrieb viele Vorteile für eine gute und umfangreiche Ausbildung. Jedoch müssen diese Vorteile auch wahrgenommen werden. Hier möchte ich ausdrücklich unsere Direktion im Haus und unsere Hauptverwaltung nennen. Uns wird als Ausbildern immer freie Hand gewährt, und die Rahmenbedingungen für eine ausgezeichnete Ausbildung wurden und werden gefördert. Erfolge bei Wettbewerben machen uns gemeinsam stolz.

Was machen Sie anders als andere?

Durch die Größe unseres Hotels decken wir die gesamte gastronomische Palette einer fachlich qualifizierten Ausbildung ab. Bankett-Veranstaltungen, ob klein oder bis 1000 Personen, Caterings, À la carte Geschäft in unserem Restaurant Bottaccio, ein Buffetrestaurant mit Frühstück, Lunch- und Dinnerbuffets oder große Menüs. Ein junger Auszubildender hat bei uns alle Möglichkeiten, eine fundierte Ausbildung zu bekommen. Weitere Punkte sind unser hervorragender Kontakt zur Berufsschule in Hannover. Wir stehen im ständigen Austausch und unterstützen die Schule in vielen Bereichen.

Nicht zu vergessen das Netzwerk der CHEFS Trophy Sieger. Hier haben sich die besten Ausbildungsbetriebe in Deutschland vereinigt. Bei regelmäßigen Treffen diskutieren wir das Thema Ausbildung untereinander, mit der IHK oder anderen Organisationen. So können wir von den

Besten lernen und uns stetig verbessern.

Werden die Azubis besonders betreut?

Ein weiterer Pluspunkt ist unsere eigenständige Ausbildungsabteilung mit einer freigestellten Ausbilderin. Dies haben wir vor mehreren Jahren eingeführt.

Wenn die jungen Menschen bei uns ihre Ausbildung beginnen, bekommen wir im Normalfall Schüler. Diese müssen wir langsam an den Beruf heran führen. Sie müssen lernen, acht Stunden auf den Beinen zu stehen, sich in ein Team ein- und unterzuordnen. Wir geben ihnen die Zeit, die Grundbegriffe Schritt für Schritt unter ständiger Aufsicht der Ausbilderin zu erlernen. Schwachpunkte können so individuell und schnell eingedämmt und durch gezieltes Training korrigiert werden.

Auch ist eine bessere Bewertung im Rahmen der Probezeit möglich. Hier werden Kritikgespräche zur Halbzeit und am Ende geführt und dokumentiert. Für die jungen Auszubildenden ist die Ausbilderin der direkte Ansprechpartner, der sich auch um ihre Probleme kümmert.

Wie motivieren Sie Ihre Auszubildenden?

Unseren Auszubildenden ist bewusst, dass wir ihnen einen modernen Ausbildungsplatz bieten. Gute fachlich strukturierte Ausbildung, faire und dokumentierte Arbeitszeiten im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen, freie Urlaubs- und Ausgangswahl, betriebsinterne Reinigung der Kochbekleidung, einen Parkplatz in unserer Tiefgarage bei Bedarf, Freistellung und Training für Wettbewerbe, Prüfungsvorbereitungen unter realen Bedingungen. Dies sind nur einige Ausbildungsrahmenbedingungen, die auch motivierend wirken. Jedoch muss man bei einigen Auszubildenden diese Vorteile während der 3-jährigen Ausbildung wieder in Erinnerung rufen, da es für manchen schon selbstverständlich geworden ist.

Müssen zukünftige Azubis vorher ein Praktikum absolvieren?

Ohne ein Praktikum geht bei uns gar nichts. Es ist wichtig für einen Bewerber, unsere Küche kennenzulernen. Kommt er mit der Größe des Hotels oder der Küchenbrigade klar, entspricht beides seiner Vorstellung von Gastronomie, kommt er körperlich mit den Anstrengungen zurecht?

Für uns ist es wichtig zu sehen, wie ein Bewerber sich in der Küche bewegt, wie er sich gegenüber zukünftigen Kollegen gibt und ob er den Willen hat, sich auf diesen schönen, aber auch sehr harten Beruf einzulassen. Meistens erkennen wir das nach zwei Wochen sehr gut. Für so manchen war unser Haus einfach eine Nummer zu groß und wir sehen ihn nach drei Jahren von einem Kollegen sehr gut ausgebildet bei seiner Abschlussprüfung wieder.

Wie wichtig sind Ihnen die Bewerbungsunterlagen für die Auswahl der Azubis?

Letztlich sind Bewerbungen mit den Schulzeugnissen nur der erste Eindruck und entscheidend, ob man zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen wird. Alles weitere macht die Persönlichkeit und der Wille eines jungen Menschen aus. Wenn wir diesen Willen erkennen, ist es egal, ob in der Bewerbung ein Zeugnis vom Gymnasium, der Real- oder Hauptschule liegt.

Vielen Dank für das Interview. Wir wünschen Ihnen und Ihrem Hause weiterhin viel Erfolg bei der Ausbildung! Kirsten Jordan, Geschäftsführerin DEHOGA Bezirksverband Hannover. ◀



Foto: chefs! / Claudia Rothenberger

Arbeitsagenturen erkunden gastgewerbliche Berufe

DEHOGA Niedersachsen und MARITIM Airport Hotel Hannover werben gemeinsam für Ausbildung in Gastronomie und Hotellerie



Foto: Hartwig, Maritim Airport Hotel Hannover

Als vollen Erfolg bezeichnet DEHOGA Geschäftsführerin Kirsten Jordan die Veranstaltung am 18. Februar 2013 im MARITIM Airport Hotel Hannover. Rund 20 Arbeitsvermittler, -berater und Mitarbeiter in Berufsinformationszentren fanden sich zum Workshop Betriebskunde der Bundesagentur für Arbeit ein und ließen sich aus erster Hand über die unterschiedlichen Ausbildungsberufe im Gastgewerbe informieren. Die Mitarbeiter der Arbeitsagenturen Celle, Hameln, Hannover, Hildesheim und Nienburg-Verden hatten einen ganzen Tag lang Zeit, um Einblick in die einzelnen Berufsfelder zu gewinnen, Zugangsvoraussetzungen und Aufstiegsmöglichkeiten zu erfahren sowie konkrete Arbeitsplätze zu besichtigen.

Dafür standen Frau Jordan vom DEHOGA Bezirksverband Hannover sowie die Ausbilder, Abteilungsleiter und Azubis des MARITIM Airport Hotels Hannover parat. Offen und ehrlich wurde über die Vor- und Nachteile der Branche diskutiert. Aber eins haben alle Workshop-Teilnehmer mitgenommen: Für die Berufe im Gastgewerbe muss man brennen. Und dass sie „brennen“, haben die MARITIM Mitarbeiter bewiesen; nicht nur in der Fragerunde, sondern auch beim Hotelrundgang durch die einzelnen Abteilungen, den der Direktor des Hauses, Dirk Breuckmann, höchstpersönlich leitete. Auch den großen Teamgeist, der zwi-

schen allen Mitarbeitern zu spüren war, haben die Arbeitsberater wahrgenommen. Sie zeigten sich sehr beeindruckt von den vielen Einsatzmöglichkeiten, die gastgewerbliche Berufe bieten. Erfreut waren die Mitarbeiter der Arbeitsagenturen über die Tatsache, dass auch Hauptschüler gern als Azubis gesehen sind, wenn sie motiviert sind und Herzblut mitbringen. Auch mitgenommen wurde, dass ein Praktikum vor Beginn der Ausbildung unerlässlich ist. So können beide Seiten – Betrieb und zukünftiger Azubi – am ehesten merken, ob „es passt“.

Um die Eindrücke von der Veranstaltung deutlich zu machen, hier einige Zitate aus der Feedbackrunde:

- „Das war Berufskunde live: Nah am Arbeitgeber und nah an den Azubis.“
- „Ich habe ein Gegenbild zum vorherrschenden Klischee bekommen.“
- „Der Servicewille ist wichtiger als der Bildungsgrad.“
- „Jetzt kann man den Jugendlichen ganz anders rüberbringen, was die Arbeitgeber erwarten.“
- „Das war ein Musterbeispiel für eine berufskundliche Veranstaltung.“
- „Toll, dass die Azubis so offen und ehrlich geredet haben.“
- „Meine negativen Vorurteile konnten ausgeräumt werden.“
- „Ich habe ein Gefühl dafür bekommen,

was die Jugendlichen mitbringen müssen.“

- „Sehr praxisfreundlich.“
- „Jetzt sind mir die Unterschiede der einzelnen Ausbildungsberufe klarer.“
- „Endlich konnte ich Argumente für die Berufe sammeln.“
- „Danke, dass sich die Azubis und Mitarbeiter so viel Zeit für uns genommen haben.“

Diese Liste ließe sich noch ein wenig fortführen und sie zeigt, dass es gemeinsam wirklich gelungen ist, Werbung für unsere Berufe im Gastgewerbe zu machen.

Beate Bakes von der Regionaldirektion Niedersachsen-Bremen der Bundesagentur für Arbeit fasste am Ende der Veranstaltung zusammen, wie positiv überrascht und überwältigt alle Workshop-Teilnehmer von der Gastfreundlichkeit im Hause MARITIM sind und bedankte sich bei allen Mitwirkenden des MARITIM Hotels, sowie dem DEHOGA für das große Engagement im Rahmen des Workshops. Man wisse sehr wohl zu würdigen, wie viel Zeit alle Mitarbeiter investiert haben, um für eine gelungene Darstellung der Berufe zu sorgen.

„Bei der großen Begeisterung, die bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Arbeitsagenturen geweckt werden konnte, war jede Minute dieser Zeit gut investiert“, so DEHOGA Geschäftsführerin Jordan. ◀



Das Sommergetränk Lillet Tonic wurde zum Empfang gemixt.



Mit flotten Schritten wurden die Eltern von den Azubis bedient.



In der Küche ging es heiß her, als die Azubis Crème brûlée zubereiteten.



Gespannt und aufgeregt warten die Azubis auf den Beginn des Elternabends.

Ausbildungs-Elternabend im Kastens Hotel Luisenhof

Alle drei Jahre organisieren die Auszubildenden im Kastens Hotel Luisenhof einen sogenannten "Ausbildungs-Elternabend". In diesem Jahr waren der ehemalige Koch-Auszubildende Timm-Frederik Hagelmann, der Hotelkaufmann-Auszubildende Dominik Hagemann und die Hotelfachfrau-Auszubildende Camilla Jakobi für die Planung, Organisation und Durchführung der Veranstaltung verantwortlich. Zur organisatorischen Unterstützung bot sich das Bankett Team Kerstin Oberheide und Andreas Tokarski an.

Im Oktober letzten Jahres wurde bereits mit der Planung für den gemeinsamen Abend am 18. Januar 2014 begonnen. Angefangen von der Aufgabenverteilung über die Versendung der Einladungen bis hin zur Auswahl des 3-Gänge-Menüs für 70 Personen, wurde die komplette Veranstaltung von den Auszubildenden des Luisenhofs organisiert. Am Veranstaltungstag übernahmen die Ausbildungskräfte die Begrüßung der Eltern, das Kochen, die Weinberatung sowie das Rahmenprogramm. Dominik Hagemann führte als Oberkellner den Service durch den Abend und am Küchenpass gab Jung-Koch Timm-Frederik Hagelmann das Kommando an. Der Abend begann um 17 Uhr mit einem Sekt-

empfang im Foyer des Georgssaals. Neben einem Flying Buffet wurden an der Bar das Sommergetränk Lillet Tonic gemixt, am Showtisch der Küche flambierte Crêpe Suzettes präsentiert und vom Service außergewöhnliches Besteck vorgestellt. Darüber hinaus bekamen die Eltern durch eine 20-minütige Hausführung, gespickt mit Anekdoten und der traditionsreichen Geschichte des Kastens Hotel Luisenhof, auch einen Einblick hinter die Kulissen. Ab 19 Uhr fanden sich alle Elternpaare im Georgssaal zu einem 3-Gänge-Menü wieder ein. Zu Beginn wurde eine Kürbissuppe mit gebratenen Garnelen serviert. Als Hauptgang folgte ein Kalbsrücken im Pancettamantel mit Thymiansauce, glasiertem Spitzkohl und Kartoffelbaumkuchen. Anschließend wurde das Dessertbuffet in Form einer Eisbombe, Crème brûlée, Mango Sorbet und Schokoladenbrownies eröffnet.

Zum Abschluss eines gelungenen Abends wurde der eigens produzierte Azubi-Film auf einer großen Leinwand im Veranstaltungssaal abgespielt und es herrschte tobender Beifall durch die begeisterten Eltern. „Wir sind schon gespannt, was unsere Auszubildenden beim nächsten Treffen in drei Jahren auf die Beine stellen“, so Michael Rupp, Direktor des Kastens Hotel Luisenhof. ◀

Fotos: Kastens Hotel Luisenhof



Das große Küchen-Team sorgte für das leibliche Wohl der 70 Gäste.

**NACHT DER
BEWERBER**
27.9.2013

Lange Nacht der Bewerber

3.500 Besucher auf Ausbildungsmesse

Bereits zum vierten Mal hat die Volksbank Hildesheim die erfolgreiche Ausbildungsmesse durchgeführt. Rund 3.500 Besucher haben am 27. September 2013 die Gelegenheit genutzt, sich über Ausbildungsmöglichkeiten, Aufstiegschancen, Verdienstmöglichkeiten, Praktika und vieles mehr zu informieren.

Auch Eltern, Großeltern, Geschwister und Lehrer waren vor Ort, um die künftigen Auszubildenden bei der Suche nach einem geeigneten Ausbildungsplatz zu unterstützen. Mehr als 70 Ausbildungsbetriebe mit ihren Auszubildenden und jungen Mitarbeitern aus unterschiedlichen Branchen haben sich auf der Messe präsentiert.

Das Gastgewerbe wurde durch die Betriebe Hotel Bürgermeisterkapelle, Novotel Hildesheim und Relexa Hotel hervorragend vertreten, betont Heike Kühne, 1. Vorsitzende des DEHOGA Bezirksverbandes Hildesheim. Zusammen mit der Berufsbildenden Schule Walter-Gropius in Hildesheim konnten viele positive Gespräche über Ausbildungsmöglichkeiten

im Hotel- und Gaststättengewerbe geführt werden. Daraus haben sich 35 Kontakte als direkte Bewerbungen ergeben, freut sich Heike Kühne.

Festgestellt werden konnte, dass der Interessenschwerpunkt bei den traditionellen Ausbildungsberufen der Branche liegt. Eine Ausbildung in der Systemgastronomie oder Fachkraft im Gastgewerbe wurde weniger nachgefragt. Heike Kühne betont, dass das neue Werbematerial der Ausbildungskampagne Gastgewerbe, zum Beispiel die Postkarten, Jobquiz und Poster, bei den jungen Leuten besonders gut ankommen und der DEHOGA damit auf dem richtigen Weg sei. Auch das vom Landesverband neu entwickelte Roll-Up zur Berufsausbildung, das in Hildesheim zum ersten Mal eingesetzt wurde, entspricht dem aktuellen Trend. Zum Ende der Veranstaltung bestand Einigkeit darüber, dass der Bezirksverband auch im nächsten Jahr das Gastgewerbe wieder auf der Ausbildungsmesse vertreten wird. ◀

BEZIRKSVERBAND HILDESHEIM

Geschäftsführerin
Renate Mitulla

Yorckstr. 3
30161 Hannover

Tel. (0511) 33 706-25
Fax (0511) 33 706-30

Email: mitulla@dehoga-niedersachsen.de



Der DEHOGA Hildesheim hat mit mehreren Mitgliedsbetrieben auf der Langen Nacht der Bewerber um Auszubildende geworben.



Neues Lehrangebot der Hotelfachschule Emden

Lernen und Arbeiten miteinander verbinden

Dem aktuellen Fachkräftemangel begegnet die Hotelfachschule Emden kurzfristig zum kommenden Schuljahr mit einem neuen Angebot für den gastronomischen Managementnachwuchs: Ergänzend zur bestehenden zweijährigen Vollzeitform erfolgt die Weiterbildung zum staatlich geprüften Betriebswirt im Hotel- und Gaststättengewerbe nun auch in einer dreijährigen Teilzeitform, parallel zur beruflichen Tätigkeit.

„Wir reagieren damit auf zahlreiche Anfragen aus den gastronomischen Betrieben der Region, die qualifizierten Nachwuchs dringend suchen, das eigene Personal aber nicht für die Weiterbildung in Vollzeit freistellen können. Studierende und Betriebe werden profitieren, das Erlernte kann direkt im beruflichen Alltag angewendet werden, so eng liegen Theorie und Praxis für die Fachkräfte des mittleren Managements in der Gastronomie selten zusammen“, erläutert Eva Meyer-Mahr, Leiterin der Hotelfachschule Emden, das Konzept.

Die berufsbegleitende Weiterbildung in Teilzeitform erfolgt im ersten Jahr an drei Unterrichtstagen, im zweiten und dritten

Jahr jeweils an zwei Tagen in der Woche. Die übrigen Tage können die angehenden „Staatlich geprüften Betriebswirte im Hotel- und Gaststättengewerbe“ ihrem Beruf nachgehen. Zusätzlich besteht die Möglichkeit der Teilnahme an der Ausbilder-Eignungsprüfung. Dieses Angebot richtet sich an ausgebildete Hotelfach- und Restaurantfachleute, Köche, Systemgastronomen sowie Hotelkaufleute. Bewerbungen sind ab sofort möglich. ◀

INFO-SERVICE

Weitere Informationen unter anderem auch zu finanziellen Fördermöglichkeiten erhalten Interessenten bei Oberstudienrätin Eva Meyer-Mahr (meyer-mahr@bbs2-emden.de) oder im Internet unter www.hotelfachschule.de.



Die Hotelfachschule Emden bietet neue eine Ausbildung zum Hotel-Betriebswirt in Teilzeit an.

BEZIRKSVERBAND OSTFRIESLAND &
BEZIRKSVERBAND WESER-EMS

Geschäftsführerin
RAin. Hildegard Kühlen

Ammerländer Heer-
straße 231
26129 Oldenburg

Tel. (0441) 710 86
Fax (04 41) 710 87

Email: ostfriesland@dehoga-
Bezirksverband.de



Wir müssen uns beim Bewerber bewerben

Gespräch mit Ausbilder Thorsten Albers vom Hotel Regina Maris

Thorsten Albers (48 Jahre) fungiert als Betriebsleiter im Hotel Regina Maris und Familotel Deichkrone und ist als Ausbilder für die Berufe Hotelfachmann/-frau, Hotelkaufmann/-frau, Koch/Köchin, Restaurantfachmann/-frau, Helfer im Gastgewerbe und Beikoch tätig. Er ist zudem langjähriges Mitglied im Prüfungsausschuss der IHK Emden-Papenburg, Beisitzer im Berufsbildungsausschuss des DEHOGA Niedersachsen, Berater der Fachhochschule Emden im Projekt „Abbruch während der Ausbildung“ sowie Dozent zur Prüfungsvorbereitung der Akademie Überlingen für Jugendliche ohne soziale Perspektiven.

*Betriebsleiter und Ausbilder
der Thorsten Albers*



*Die Auszubildenden vom Hotel Regina Maris
in Norden-Norddeich erhalten eine gezielte
Förderung*

DEHOGA: Herr Albers, Ihr Engagement in Sachen Berufsausbildung ist überdurchschnittlich hoch. Sie haben erkannt, dass die Zahl der potenziellen Bewerber aufgrund des demografischen Wandels stark rückläufig ist und eine Änderung des Blickwinkels hinsichtlich der Berufsausbildung notwendig ist. Was tun Sie, um an geeignete Bewerber heranzukommen?

Thorsten Albers: Früher reichte meist die Schaltung einer kleinen schlichten Stellenanzeige, um für ausreichend viele Bewerber zu sorgen. Wir bekamen sogar ohne eigene Werbung ausreichend Initiativbewerbungen, um die Ausbildungsplätze zu besetzen. Diese Zeiten sind vorbei. Wir gehen heute aktiv auf die potenziellen Bewerber zu.

Seit fünf Jahren laden wir zukünftige Schulabgänger der Sonderschulen, Hauptschulen, Realschulen und Gymnasien in unsere Betriebe ein, damit diese einen Einblick in die Gastronomie und Hotellerie bekommen. Die Veranstaltung wird wöchentlich dienstags für drei Stunden durchgeführt. Sie beinhaltet auch einen Knigge Kurs über Verhalten im Restaurant und bei Bewerbungsgesprächen. Zudem haben wir mit mehreren Schulen eine Partnerschaft in Bezug auf die Entwicklung junger Leute für das Berufsleben übernommen.

Fazit: Ich bekomme im Anschluss an die Aktion jedes Jahr 35 Prozent mehr Bewerbungen als in der vergangenen Zeit und kann dadurch geeignete Bewerber als Auszubildende gewinnen.

Bei Ihnen im Betrieb wird jedem Auszubildenden gleich zu Ausbildungsbeginn ein Mentor zur Seite gestellt, so dass er sich von Anfang an gut aufgehoben fühlt. Sie haben zudem viele weitere Fördermöglichkeiten für Ihre Auszubildenden aufgelegt. Welches sind die wichtigsten?

Alle unsere Auszubildenden durchlaufen während ihrer Ausbildung verschiedene Häuser in unserem Familienunternehmen: vier Sterne plus Hotel mit gehobenem Anspruch, vier Sterne Hotel für die Best Ager und drei Sterne plus Familotel (Kinder stehen an erster Stelle).

Fazit: Durch diese Vielfalt können wir unsere Auszubildenden überdurchschnittlich fördern und ihnen gleich drei verschiedene Konzepte der Hotellerie vermitteln.

Besonders begabte Auszubildende durchlaufen im Rahmen eines Austausches zusätzlich große 5-Sterne-Hotels in Hamburg, Berlin, Frankfurt, im Schwarzwald und in Österreich während ihrer Ausbildung.

Fazit: Durch den Austausch ist es möglich, den Leuten einen Weg zu bereiten, der



weltweit positiv für Anerkennung sorgt. Nach abgeschlossener Ausbildung sind unsere Azubis zum Teil zu finden in: Burj Al Arab Dubai, AIDA Flotte, The Portman Ritz-Carlton Shanghai, Regent Berlin usw.

Auszubildende unserer Häuser werden regelmäßig zu Meisterschaften gesandt, wobei das Hotel Regina Maris mit Medaillen und Auszeichnungen auf Landesebene punkten kann.

Fazit: Eine überdurchschnittliche Motivation der Auszubildenden!

Im besonderen Fokus stehen junge Leute mit Lernschwächen. Sie bekommen

in unserem Hause eine besondere Förderung und werden unter anderem zweimal die Woche zu Praxisthemen geschult, um den Anforderungen der Abschlussprüfungen gerecht zu werden.

Fazit: Die jungen Leute bestehen in der Regel die Abschlussprüfungen mit einem Notendurchschnitt von 68 Prozent. Ergebnisse unserer Ausbildung zeigen, dass diese fertig ausgebildeten Restaurantfachleute und Köche alle einen geeigneten Arbeitsplatz bekommen haben, ohne dass ihnen angemerkt wird, dass sie im Lernprozess Schwierigkeiten hatten.

Wir betreiben PR-Arbeit auf sozialen

Netzwerken wie Facebook und Twitter.

Fazit: Dadurch holen wir sehr viel mehr Leute ab, die den Beruf in der Gastronomie erlernen möchten.

Wir führen jedes Jahr einen „Azubi-Tag“ durch. Dabei übernehmen die Auszubildenden einen Tag lang die Regie im Hotel in jeder Abteilung. Die Abteilungsleiter stehen im Hintergrund als Berater zur Stelle.

Fazit: Durch dieses Rollenspiel wirkt der angestrebte Beruf realistischer und der Auszubildende bekommt noch intensivere Einblicke in das Geschehen des Alltags. ◀

Spanier unterschreiben Ausbildungsvertrag

Ausbildung im Hotel Regina Maris in Norddeich begonnen

Der in Deutschland seit Jahren herrschende Fachkräftemangel ist zurzeit wieder in aller Munde. Auch an Ostfriesland ist dieses Phänomen nicht ungeachtet vorbeigegangen. Besonders die hiesige Gastronomie beklagt einen akuten Mangel an Fachkräften und Jugendlichen, die eine Ausbildung im gastronomischen Bereich absolvieren möchten.

Durch ein Projekt der Ems-Achse wurde drei jungen Spaniern eine Ausbildungsstelle zum 1. August 2013 im Norddeicher Hotel Regina Maris vermittelt. Ins Leben gerufen und organisiert wird die Aktion von der Wachstumsregion Ems-Achse, einem Zusammenschluss verschiedener Kommunen, Betriebe, Bildungseinrichtungen und Kammern aus der Region. Insgesamt beteiligen sich 20 Betriebe von Bad Bentheim bis Norddeich an dem Projekt. Die Unternehmen stammen vorwiegend aus den Bereichen Handwerk, gewerblich-technischer Bereich und dem Hotel- und Gaststättengewerbe.

Die größte Herausforderung für die Spanier ist die deutsche Sprache. Die Ems-Achse hatte deshalb schon vor der Aufnahme des Praktikums Sprachkurse in Spanien organisiert. Und auch während des Praktikums stand an drei Tagen in der Woche Deutsch auf dem Programm. Restaurantleiter Thorsten Albers ist verantwortlich für die Auszubildenden im

Hotel Regina Maris und froh über die Nachwuchskräfte aus Europa. Er steht den jungen Spaniern nicht nur als Ausbilder zur Verfügung, sondern hilft ihnen auch, die vielen Fragen des Alltags vom Arztbesuch bis zum Handyvertrag zu beantworten.

Thorsten Albers ist von seinen spanischen Auszubildenden überzeugt. Sie machen einen tollen Job und sind bei den Gästen sehr beliebt, so beschreibt er seinen Eindruck. Das Hotel Regina Maris sieht mit den Auszubildenden positiv in die Zukunft, auch vor dem Hintergrund, dass der Betrieb in diesem Jahr beabsichtigt, elf weitere junge Spanier als Auszubildende zu beschäftigen.

Eins darf allerdings dabei nicht vergessen werden. Der Ausbildungsbetrieb trägt eine hohe Verantwortung gegenüber den jungen Leuten gerade auch nach Dienstschluss. Hier gilt es, die Auszubildenden an die Hand zu nehmen und ihnen bei der Beschaffung von Wohnraum, Behördengängen, Alltagsfragen und vielem mehr behilflich zu sein. Thorsten Albers weist darauf hin, dass man die Ausbildung nicht auf die leichte Schulter nehmen darf, denn sie ist mit viel Engagement und Kosten verbunden. ◀

Das Hotel Regina Maris in Norddeich bildet drei junge Spanier aus.



BEZIRKSVERBAND STADE

Geschäftsführer
Dipl.-Kfm.
Rolf Knetemann

Bahnhofstraße 3
21682 Stade

Tel. (0414) 4 76 70
Fax (0414) 4 66 15

Email: kontakt@dehoga-stade.de



Berufsfindungsmesse in Verden

Die Sprache der Jugendlichen gesprochen

In Zeiten von Bewerbermangel ist es wichtig, die Sprache der Jugendlichen zu sprechen. Der DEHOGA Kreisverband Verden hat sich zur zweitägigen Berufsfindungsmesse an der Berufsbildenden Schule im Landkreis Verden etwas Besonderes einfallen lassen. Bei einer Messe mit über 85 Ausstellern, die alle Ausbildungsberufe vorstellen, ist es wichtig, mit allen Sinnen wahrgenommen zu werden.

Hören: Der Messestand wurde mit ruhiger „Lounge-Musik“ unterlegt. Also rundum ein Messestand zum Wohlfühlen. Durch die engagierte Teilnahme von Auszubildenden aus Mitgliedsbetrieben wurde die Sprache der Jugendlichen gesprochen. Völlig unverkrampft konnten die Besucher ihre Fragen stellen.

Sehen: Der Kreisverband Verden konnte den jungen Fernsehkoch Dennis Heeren für eine Teilnahme gewinnen, der live gekocht hat. Mit einem repräsentativen und modernen Messestand konnte das Gastgewerbe nicht übersehen werden. **Schmecken:** Die Standbesucher konnten die vor Ort gekochten Speisen verzehren. Dass Cocktails auch ohne Alkohol lecker schmecken können, hat viele überrascht. **Riechen:** Viele interessante Gespräche wurden bei sehr appetitlichen Gerüchen und während des Verspeisens der Kostproben und Cocktails geführt. Also mitten drin in unserer Branche.

Diese Aktion hat den DEHOGA Kreisverband Verden viel Geld gekostet, ist aber mit Abstand die sinnvollste aller Bemühungen zur Imageverbesserung in 2013 gewesen. Eine Investition in die Zukunft! ◀

Fotos: Mike Rohmeyer-Laas und Marco Bachmann



Hervorragend besucht war der innovative Messestand des DEHOGA auf der Berufsfindungsmesse in Verden.



Gerichte mit Geschmack wurden vor den Augen der Schüler zubereitet.

Begeisterte die potentiellen Azubis: Das Team vom DEHOGA Kreisverband Verden.



Ausbildungsbetrieb Elternhaus

Vater bildet Tochter aus: Sehr gut!

Es ist nicht völlig ungewöhnlich, dass der eigene Nachwuchs im eigenen Betrieb ausgebildet wird, aber doch sehr selten, dass dieser dann die Berufsausbildung zur Hotelfachfrau mit der Note sehr gut abschließt. Dieses besondere Ereignis konnten Helmut Jürgensen und seine Tochter Svenja feiern: Sie hatte ihre Ausbildung zur Hotelfachfrau im „Ausbildungsbetrieb Elternhaus“ absolviert und wurde bei der Zeugnisübergabe als eine der besten 101 Auszubildenden (von ungefähr 40.000 Auszubildenden aller Branchen) in Niedersachsen ausgezeichnet.

Helmut Jürgensen, Bauingenieur und bereits in jungen Jahren selbstständiger Unternehmer, hat den „Ovelgönner Hof“ in Buxtehude 1986 gekauft - im selben Jahr, in dem auch seine Tochter Svenja zur Welt kam. Der Gasthof an der Bundesstraße 73 hatte damals drei einfache Zimmer mit Dusche/WC auf dem Flur und daneben eine Halle, in der die Baumaschinen Platz fanden. In den Jahren danach wurde der Hotelbetrieb vergrößert und das Baugegeschäft aufgelöst. Es entstand ein Hotel mit heute 55 modernen Zimmern und einem Saalbetrieb, in dem Gesellschaften bis zu 200 Personen feiern können. Von Anfang an ist der Betrieb Mitglied im DEHOGA.

In ihrer Kindheit hat Svenja den permanenten Aus- und Umbau miterlebt, anfangs mit den Kindern der Gäste gespielt, später deren Betreuung als Babysitter übernommen. Sie ist quasi von Kindesbeinen an in die Fußstapfen des Vaters getre-

ten. Dessen Devise war stets „learning by doing“, und so lernte sie den Empfang der Gäste, das Herrichten ihrer Zimmer und half bereits als Jugendliche beim Getränkeausschank, wenn „Not am Mann“ war. Ihr erster Versuch, im elterlichen Betrieb eine Lehre zu absolvieren, scheiterte nach einem Jahr an den Arbeitsbedingungen, wie sie nun einmal im Gastgewerbe unvermeidlich sind. Sie lernte zwar das Servieren von Speisen und Getränken kennen, aber auch die Tücken der Arbeit im Gastgewerbe, denn sie wollte auch mal mit anderen Jugendlichen zusammen sein und am Wochenende in die Disco – also oft auch dann, wenn sie als Azubi im Geschäft gebraucht wurde.

Sie absolvierte also eine zweijährige Ausbildung zur Einzelhandelskauffrau, die ihr viel Spaß gemacht und die sie mit der Note sehr gut abgeschlossen hat. Weil sie ihre Schulkenntnisse der spanischen Sprache verbessern und ein europäisches Freiwilligenjahr erst sechs Monate später antreten konnte, überbrückte sie die Wartezeit als angestellte Mitarbeiterin ihres Vaters – und erkannte in dieser Zeit so viele Vorteile des Berufs Hotelfachfrau, dass sie sich nach ihrer Zeit in Spanien für eine zweijährige Ausbildung im Elternhaus entschied.

In dieser Zeit lernte sie unter Anleitung ihres Vaters, der seiner Tochter stets einen großen Vertrauensvorschuss schenkte, die Gästekorrespondenz und die Führung der

Hotelkasse, die Personaleinsatzplanung sowie die Büroorganisation, und sie plante erste Veranstaltungen. An der Berufsschule in Zeven hat ihr der praktische Teil der Ausbildung besser gefallen als die Theorie, und so ist es nicht erstaunlich, dass sie aus einer Schulmeisterschaft beim Vergleich der leistungsstärksten Schüler als Siegerin der Hotelfachleute hervorging.

Inzwischen hat sie auch ihre Ausbildung zur Hotelfachfrau mit sehr gutem Ergebnis abgeschlossen und meint rückblickend, dass den Auszubildenden gute Noten nicht nachgeworfen worden sind, aber „ein paar Punkte mehr hätte sie schon noch holen können“, meint der Vater und die Tochter lacht fröhlich: „Er ist auch nie zufrieden!“ Inzwischen ist die junge Frau Teilhaberin im Unternehmen ihres Vaters geworden. Nach ihren Zukunftsplänen gefragt, lächelt sie vielsagend, gibt diese aber noch nicht preis. ◀

Helmut Jürgensen mit seiner „sehr guten“ Auszubildenden, Mitarbeiterin und Tochter.



Ausbildungstag für Schüler in der Gastronomie

Praxisnah um Berufsnachwuchs werben!

In mehrseitigen Zeitungsbeilagen zum Thema Ausbildung erdrücken die Anzeigen von Banken, Verwaltungen, Industrie, Handel und Handwerk die vereinzelt Inserate von DEHOGA-Betrieben ebenso, wie die Gastronomie bei „Ausbildungsmessen“ im vielfältigen Angebot von Mitbewerbern um den beruflichen Nachwuchs unter „ferner liefen“ rangiert.

Bei „speed-dates“ der Arbeitsagenturen bleiben die Plätze für die Gastronomie oft leer. Ein DEHOGA-Stand mit vielen bunten Falblättern und einem engagierten Unternehmer, der den Jugendlichen nur in der Theorie Rede und Antwort stehen kann, verursacht oft mehr Kosten als er Interesse für eine Ausbildung im praxisorientierten Gastgewerbe wecken kann. In einer Zeit knapper werdender Bewerberzahlen müssen neue Wege zur Nachwuchsgewinnung beschritten werden.

Neun Wirte aus den DEHOGA-Kreisverbänden Rotenburg (Wümme), Bremervörde und Stade haben daher in gemeinsamer Aktion mit dem beruflichen Bildungszentrum (BBS) in Zeven und den allgemeinbildenden Schulen erstmalig einen „Ausbildungstag“ gestaltet, zu dem sich 15- bis 16-jährige Schüler von Haupt- und Realschulen freiwillig melden konnten. Sie wurden zum Schulbeginn von Kleinbussen abgeholt und in Gruppen durch die teilnehmenden Hotels und Restaurants geführt, wo sie auch auf dort arbeitende Auszubildende stießen und mit denen deren Erfahrungen bespre-



Am DEHOGA-Stand werden von Frank Dede viele Fragen beantwortet.

chen konnten. Nach dem ersten Kontakt zur Praxis wurde dieser im beruflichen Bildungszentrum gründlich vertieft, denn hier war „Selbermachen“ gefragt. Bei der Herstellung von Mayonnaise, dem richtigen Tranchieren von Hühnerbrust, Servietten brechen und dem Mixen von Cocktails tauten die anfangs noch etwas schüchternen Jugendlichen auf und steckten sich mit ihrer Begeisterung gegenseitig an. Die Befürchtung der Organisatoren, dass sich vornehmlich Schulschwänzer anmelden würden, wurde auch dadurch widerlegt, dass die Schülerinnen und Schüler an diesem Tag nur vier Schulstunden hätten „ertragen“ müssen, hier aber weitere drei Stunden ihrer Freizeit eingebracht haben.

So war es auch bei einer siebenköpfigen Gruppe, die vom Oste-Hotel in Bremervörde betreut wurde. Dieses 3-Sterne-Superior Haus auf der grünen Insel im Fluss Oste beeindruckte durch seine Wohlfühlatmosphäre und die persönliche und freundliche Aufnahme durch die Chefin Sylke König-Sander. Hier er-



Katharina, Dominic und Jacqueline bei der Herstellung von Mayonnaise.

klärten die fünf Mädchen und zwei Jungen ihr Interesse an der Gastronomie: Alle haben schon gekocht, zwei möchten vielleicht Köchin bzw. Koch werden, zwei Hotelfachfrau und drei wollten mehr wissen über die beruflichen Chancen. Ihre eigenen Eindrücke von der Zusammenarbeit mit den Kollegen und dem Umgang mit Gästen vermittelte ihnen die ansteckend-fröhliche Auszubildende im ersten Lehrjahr, Lisa Monsees.

Während die Schüler beim Gruppenfoto am Tagesbeginn noch aufgeheitert werden mussten, waren sie um 14.00 Uhr munter, als sie ihre DEHOGA-Urkunden aus den Händen der Verbandsjuristin Natalie Rübsteck ausgehändigt bekamen, die ihnen die Teilnahme an diesem ereignisreichen Ausbildungstag bescheinigten.

Insgesamt waren zehn Gruppen mit 65 Interessenten auf zwei Routen durch zwölf Stationen des beruflichen Bildungszentrums geschleust worden, in denen ihnen Lehrer Anregungen ga-



Die Schülergruppe vor dem OSTE-Hotel, eingerahmt von Sylke König-Sander (rechts) und Sarah Agemang.



Die „Chefs“ freuen sich über das gute Gelingen: Gitta Feldtmann, Ina Fesl, Detlef Schröder, Natalie Rübsteck, Jochen Opitz und Frank Dede.

ben und Azubis im zweiten und dritten Lehrjahr bei ihren Bemühungen über die Schulter schauten, z.B., als es in mehreren Arbeitsschritten darum ging, aus



Christina und Finja (Mitte) lernen unter Anleitung von Auszubildenden, wie alkoholfreie Cocktails gemixt werden.

erdbehafteten Kartoffeln Pommes frites so herzustellen, dass sie ihnen dann selbst schmeckten. Die Lehrerschaft der BBS, angeführt von der engagierten Kollegin Ina Fesel, wie auch die beteiligten Betriebe des DEHOGA hatten sich große Mühe gegeben, um den Ausbildungstag zum Erfolg werden zu lassen. Der ist eingetreten: Nicht nur die Schülergruppe aus dem OSTE-Hotel bewertete ihn einhellig mit der Schulnote zwischen „Sehr gut und Gut“. Fast alle von ihnen können sich eine berufliche Zukunft im Gastgewerbe vorstellen.

Dass der Aufwand für das Gelingen erheblich war, kann nicht übersehen werden – und es bleibt der fade Beigeschmack, dass beträchtliche Kosten einer solchen Aktion vom DEHOGA

getragen werden müssen, obwohl doch fast alle gastgewerblichen Betriebe in der Region von der Nachwuchswerbung profitieren. Frank Dede, Mitglied im niedersächsischen DEHOGA-Berufsbildungsausschuss, und einer der Organisatoren, an den sich Interessierte wenden können (info@hotelzureinkehr.de) sieht den Aufwand als vertretbar an, weil auf den Erfahrungen dieses ersten Ausbildungstages aufgebaut werden könne und manche der einmaligen Kosten in Zukunft nicht mehr anfallen werden. Der Vizepräsident des DEHOGA Niedersachsen, Detlef Schröder, der sich mit seinem Betrieb am Ausbildungstag beteiligt hatte, war vom Programm und dem gezeigten Engagement überrascht und dankte allen Organisatoren und den an der Durchführung Beteiligten. ◀

Tag der Berufsorientierung Gastgewerbe präsentiert sich

Für die Schüler und Schülerinnen der Oberschule Celle I (Haupt- und Realschule) wird jedes Jahr ein Tag der Berufsorientierung durchgeführt. Am 21. Januar 2014 wurden mehrere Berufszweige von ortsansässigen Firmen vorgestellt. Neben Einzelhandelskauffrau/-mann, Fahrzeugmechatroniker/-in und Industriekaufrau/-mann wurden auch die Ausbildungsberufe Hotel- und Restaurantfach von Josef Ostler (Ringhotel Celler Tor) sowie Koch durch Küchenchef Moritz Suhr und Roger Burkowski (Hotel zur Heideblüte) vorgestellt.

Mit einer kleinen Videoeinführung (Ausbildungsvideo vom DEHOGA) bekamen die Schülerinnen einige Kurzinfos zur Kochausbildung. Roger Burkowski erläuterte die verschiedenen Ausbildungsberufe und Aufstiegsmöglichkeiten im Gastgewerbe. Die Schüler/-innen wurden in drei Gruppen aufgeteilt. 27 Schülerinnen und Schüler bekamen in der Schulküche vertiefende Informationen zum Berufsbild des Kochs. Moritz Suhr erläuterte neben dem Tätigkeitsfeld auch die Weiterbildungsmöglichkeiten und Entwicklungschancen von Köchen. Mit einer kleinen praktischen Übung haben die Teilnehmer ein kleines Dessert kre-

denzt. Dieses durfte im Anschluss auch verzehrt werden. Alles in allem war es für die Teilnehmer eine runde Lehrveranstaltung mit praktischem Bezug. Ein Teil der Schüler wollte sich nun an das Bewerbungsschreiben setzen.

„So funktioniert praktische Werbung für eine Ausbildung im Gastgewerbe. Das ist doch ein toller Erfolg für unseren Küchenchef und Ausbilder Moritz Suhr“, freut sich Roger Burkowski. Denn Ausbildung wird in seinem Betrieb groß geschrieben. Das Hotel zur Heideblüte wird in zweiter Generation von Familie Schulze geführt. Im letzten Jahr haben acht Fachkräfte Ihren Ausbildereignungsschein in einer betriebseigenen Schulung erworben. Somit ist für alle Auszubildenden im Unternehmen (Hotelfach, Restaurantfach und Koch) eine qualitätsgesicherte Ausbildung mit Erfolg garantiert. ◀

Die Schüler legen bei der Dessert-Zubereitung selbst Hand an.



Küchenchef Moritz Suhr stellte den Azubis den Kochberuf vor.



BEZIRKSVERBAND LÜNEBURG

Geschäftsführer RA
Heinz-Georg Frieling

Parkstr. 7
21337 Lüneburg

Tel. 04131-8 28 24

Fax 04131-8 34 16

Email: ehv-Lueneburg@einzelhandel.de



Werben um Auszubildende

Kreisverband Gifhorn ist aktiv

Der DEHOGA Kreisverband Gifhorn ist an der Gewinnung von neuen Talenten für das Gastgewerbe sehr interessiert und dementsprechend aktiv.

Zu den vielfältigen Aktivitäten im Bereich Ausbildung zählen unter anderem:

- Teilnahme an zwei Ausbildungsplatzmessen in Zusammenarbeit mit dem Jobcenter und der Agentur für Arbeit. Mit zahlreichen Interessierten Jugendlichen wurde gesprochen, und diese wurden an Mitgliedsbetriebe weitervermittelt.
- Kooperation mit der Berufsschule in Gifhorn, um das Image der Branche gerade bei Jugendlichen zu verbessern. Gezielter Besuch von Schulen, um über die duale Ausbildung aufzu-

klären und Interessenten direkt anzusprechen. Nur im direkten Kontakt mit den Jugendlichen kann man Vorurteile ausräumen und die Möglichkeiten aufzeigen, die die vielfältigen Berufe im Gastgewerbe bieten.

- Eine weitere Aktion ist mit dem Jobcenter und der Agentur für Arbeit geplant, eine sogenannte „Nacht der langen Messer“. Sinn und Zweck dieser Aktion ist die Vorstellung der Ausbildungsberufe direkt im Betrieb. Mitgliedsbetriebe öffnen einen Abend lang Ihre Türen für interessierte Jugendliche und deren Eltern, um diese hinter die Kulissen schauen zu lassen. Hier werden Sie zum Mitmachen animiert, Sie sollen sich gern im „Schnippeln“, Braten, im Service oder am Getränkebuffet ausprobieren mit dem

Ziel, das vorhandene Interesse zu intensivieren und Praktikumsplätze zu vergeben.

- Jugendmeisterschaften: Hier gelingt in jedem Jahr in Kooperation mit der Berufsschule eine ganz besondere Aktion für die Auszubildenden, die eine enorme mediale Präsenz bekommt. Unter dem Motto „Kulinarische Legendengenden, oder wie Bismarck auf den Hering kam“ bestritten die Auszubildenden einen Wettkampf, der seines gleichen sucht. In Kooperation mit der Aller-Zeitung wurden vier Besucher-Plätze für die Meisterschaft verlost und somit im Vorfeld der Meisterschaft für eine gute Präsenz in der Tageszeitung gesorgt. Ein Abschlussartikel rundete das Ganze ab. ◀

Erstes Speed-Dating im Landkreis Celle

DEHOGA Celle und Jobcenter kooperieren bei der Suche nach Fachpersonal

Der DEHOGA Kreisverband Celle und das Projektteam 50TOP! des Jobcenters im Landkreis Celle haben im September das erste Job-Speed-Dating organisiert und Arbeitgeber und Arbeitsuchende aus den unterschiedlichsten Berufen des Hotel- und Gastronomiebereichs zusammengebracht.

Neun Gastronomiebetriebe aus dem Landkreis Celle trafen im Kreistagssaal des Landkreises Celle auf circa 80 interessierte und motivierte Bewerber. In 15 Minuten Gesprächszeit lernten sich Arbeitgeber und Bewerber kennen und konnten so einen ersten Eindruck voneinander gewinnen. Alle 15 Minuten ertönte ein Signal und es hieß, den Gesprächspartner zu wechseln. Beide Seiten hatten so die Möglichkeit, eine Vielzahl von Kontakten herzustellen. „Eine persönliche Vorstellung ist sicherlich aussagefähiger als eine Bewerbungsmappe. Arbeitsuchende mit ungewöhnlichen Lebensläufen, die im Bewerbungsverfahren durchs Raster fallen und es nor-

malerweise gar nicht erst bis zu einem Vorstellungstermin schaffen, konnten von diesem Konzept profitieren“ umriss Andreas Dechert, Leiter des Projektteams, die Grundidee.

„Gerade im Hotel- und Gastronomiebereich kann man mit einem guten persönlichen Eindruck punkten“, erklärte Roger Burkowski, stv. Vorsitzender für berufliche Bildung des DEHOGA Kreisverbandes Celle und freute sich über das rege Interesse der Teilnehmerinnen und Teilnehmer. Er selbst hat beispielsweise 13 Gespräche geführt und konnte sogar direkt eine Stelle besetzen. „In einem der Gespräche bin ich über die weiteren Hobbys auf einen Bewerber aufmerksam geworden und konnte eine Position für meinen Betrieb erkennen, die ich den Bewerbungsunterlagen so nicht entnommen hatte,“ freute sich Burkowski.

Für die Organisatoren war das Fazit sehr positiv und man war sich schnell ei-



Roger Burkowski (Hotel zur Heideblüte) und Carsten Dickow (Landhotel Bauernwald in Müden/Örtze) beim „Bewerbercasting“.

nig, eine ähnliche Veranstaltung erneut durchzuführen. In Celle soll in Zukunft auch ein Speed-Dating explizit für Auszubildende angeboten werden.

Für Fragen zum Ablauf oder zur Organisation steht Roger Burkowski unter Tel. 0171-9137285 zur Verfügung. ◀

Ausbildungsbrücke im Tourismus mit Österreich

Good-Practice Projekt 2012 ausgezeichnet

„Ich würde so eine Gelegenheit, während der Ausbildung im Ausland Erfahrungen sammeln zu können, immer wieder nutzen“, sind sich die meisten Teilnehmer des Österreich-Austausches von Januar bis März 2013 einig.

Natürlich spielte der Faktor Heimweh, besonders in den ersten zwei Wochen eine große Rolle. „Die Umstellung auf den neuen Betrieb, die vielen hohen Berge, der fremdklingende österreichische Dialekt und das Teilen des Zimmers mit einem anderen Mitarbeiter fällt nicht allen Teilnehmern gleich leicht“, weiß Susanne Hanspach, Projektleiterin des Mobilitätsprojektes, zu berichten. Sie begleitete die Auszubildenden nach Zell am See und ist die ersten 14 Tage auch vor Ort, um den Teilnehmern, von denen manche das erste Mal im Ausland sind, Sicherheit zu geben.

Danach kennen sich die Azubis in den neuen Hotels und den Gepflogenheiten in Zell, Leogang oder Kaprun schon ganz gut aus. Der Ausbildungsverbund Lüchow-Dannenberg organisiert dieses EU-Projekt mit Mitteln aus dem Leonardo da Vinci-Programm nicht nur für Auszubildende aus dem Landkreis, sondern auch für angehende Hotelfach- und Restaurantfachleute und Köche der Landkreise Uelzen, Winsen, Lüneburg, Heidekreis bis Harburg.

Während in den hiesigen Betrieben wegen des geringeren Gästeaufkommens die Winterruhe einkehrt und es für viele Betriebe schwieriger wird im Winter auszubilden, tobt in den Skigebieten rund um Zell am See der Bär, und die österreichischen Betriebe sind froh über die fachliche Unterstützung der Azubis aus Deutschland. Die Auszubildenden lernen ganz andere Seiten des Arbeitsalltags kennen. „Ich habe nicht nur mit den Gästen auf Englisch sprechen müssen, sondern auch mit meinen Kolleginnen, eine kam aus Irland und die andere aus Indien, berichtet Kim, angehende Hotelfachfrau vom Residenza Hotel Grenadier aus Munster von dem Austausch, „das hat mich am An-

fang ganz schön gefordert, aber dann habe ich auch gemerkt, dass ich immer routinierter wurde und das war klasse.“ Neben Englischlernen gibt es auch viele österreichische Fachvokabeln zu lernen. Wer ahnt, dass mit „Faschiertem“ das Hackfleisch gemeint ist und man unter „Fisolen“ grüne Bohnen versteht?

Den beiden angehenden Köchen Pascal Schulz vom Hotel Katerberg in Lüchow und Jan Harms vom Restaurant Rossini in Hittfeld hat das Praktikum im Hotel Krallerhof riesigen Spaß gebracht. Pascal fasst es zusammen: „Nur Top-Köche, habe sehr sehr viel gelernt und es ist toll, zu so einem Team dazuzugehören, was soviel Erfahrung mitbringt und so umfangreich kocht.“

Die angehende Restaurantfachfrau Jessica Oppermann vom Hotel Schäferhof in Schneverdingen fühlt sich in ihrem Dirndl sehr wohl: „Es gehört hier einfach dazu!“

Auch die Ausbilder in Deutschland resümieren wie Gabriele Reins vom Residenza Hotel Grenadier in Munster: „Die Auszubildenden kommen selbstständiger aus Österreich zurück. Auch die Eltern wundern sich, was ihre Kinder alles machen.“

Der Ausbildungsverbund organisiert und führt intensive Vorbereitungen für den Aufenthalt in Österreich durch. Bei einem Kompaktwochenende stehen u.a. Konflikttraining und das Kennenlernen des österreichischen Fachvokabulars auf dem Programm und eine Österreicherin gibt den Azubis noch viele hilfreiche Tipps zu Höflichkeitsfloskeln, zum Umgang miteinander und zu Besonderheiten der österreichischen Lebensart mit auf den Weg.

Für dieses Engagement und die gute Umsetzung des Projekts wurde der Ausbildungsverbund von der Nationalen Agentur des Bundesinstitutes für Berufliche Bildung (NABIBB) als „Good-Practice-Projekt 2012“ ausgezeichnet. ◀

Koch-Azubi Jan Harms lernte im Krallerhof während seines Österreich-Praktikums viel dazu.



Jessica Oppermann (Schäferhof Schneverdingen) bei der Arbeit im Hotel Berner/ Zell am See.



Arbeitsagenturen aus dem Nordwesten informieren sich über gastgewerbliche Berufsbilder

DEHOGA Weser-Ems und Hotel Haus am Meer Bad Zwischenahn werben gemeinsam für die Ausbildung

Nach dem großen Erfolg des im Februar 2013 im MARITIM Airport-Hotel in Hannover gestarteten Workshops „Betriebskunde für Berufsberater der Arbeitsagenturen im Raum Hannover“ startete ein weiterer für den Nordwesten Niedersachsens.

Hierzu fanden sich Berufsberater und Mitarbeiter aus der Region Weser-Ems, Emsland und Ostfriesland am 9. Dezember 2013 im Hotel Haus am Meer in Bad Zwischenahn ein, um sich ausführlich über die gastgewerblichen Berufe zu informieren. Die Mitarbeiter der Arbeitsagenturen Oldenburg, Wilhelmshaven, Leer, Emden, Norden und Nordhorn nahmen sich einen Tag frei, um Eindrücke zu gewinnen, vor allem aber Arbeitsplätze zu besichtigen und Gespräche mit Auszubildenden zu führen.

Als Diskussionspartner standen der Gastronomieberater Hans Jürgen Ahlmann vom DEHOGA Bezirksverband Weser-Ems sowie die Hoteldirektorin Heike Thomas, der Ausbildungsleiter, Ausbilder und Azubis des Hotels zur Verfügung. Es wurde offen und ehrlich über die Nachteile, aber auch über Vorzüge der Branche diskutiert. Am Ende haben alle Workshop-Teilnehmer eines mit nach Hause genommen: Für die gastgewerblichen Berufe muss man sich auch „berufen“ fühlen. Das konnten die Teilnehmer spüren, nicht nur bei der Befragung einzelner Azubis, sondern auch beim Hotelrundgang durch einzelne Abteilungen, den die Hoteldirektorin des Hauses, Heike Thomas, persönlich leitete. Der Teamgeist, der bei allen Mitarbeitern zu spüren war, beeindruckte die Arbeitsberater. Sie zeigten sich überrascht von den unterschiedlichen Einsatzfeldern, die diese Berufe erfordern.

Auch Hauptschüler, die Motivation und Einsatzwille zeigen, haben gute Chancen für einen der angebotenen Ausbildungsbereiche, auch wenn ein Praktikum vor

Beginn der Ausbildung unerlässlich ist. Beide Seiten – Ausbildungsbetrieb und künftiger Azubi – können so feststellen, ob die Voraussetzungen für eine künftige Ausbildung geschaffen sind.

In einer Feedbackrunde am Ende der Veranstaltung nahmen die teilnehmenden Mitarbeiter der Arbeitsverwaltungen eine Bewertung vor:

- Danke an Ausbilder und Azubis für die offene Aussprache und die Zeit, die man sich genommen hat.
- Wir konnten heute viele neue Argumente für diese Berufe sammeln.
- Dieser Workshop ist ein Musterbeispiel für eine berufskundliche Veranstaltung und sollte auch anderen Kollegen ermöglicht werden.
- Das war Berufskunde hautnah für Arbeitgeber und Azubis.

Es zeigt, dass es wieder einmal gelungen war, gemeinsam – Berufsverband und Ausbildungsbetrieb – Werbung für die Berufsausbildung im Gastgewerbe zu machen.

Beate Bakes von der Regionaldirektion Niedersachsen-Bremen der Bundesanstalt für Arbeit fasste am Ende der Veranstaltung in einem persönlichen Fazit zusammen: „Ich bin überwältigt wie auch alle Workshop-Teilnehmer von der Gastfreundlichkeit des Hauses und bedanke

BEZIRKSVERBAND OSTFRIESLAND &
BEZIRKSVERBAND WESER-EMS

Geschäftsführerin
RAin. Hildegard Kühlen

Ammerländer Heer-
straße 231
26129 Oldenburg

Tel. 0441-710 86
Fax 0441-710 87

Email: ostfriesland@dehoga-
Bezirksverband.de



mich auch im Namen meiner Kolleginnen und Kollegen bei allen Mitwirkenden des Hotels Haus am Meer sowie dem DEHOGA Bezirksverband für das Engagement im Rahmen dieses Workshops.



Freundlicher Empfang durch die Hoteldirektorin Heike Thomas.

Wir alle wissen zu schätzen, dass es viel Einsatzwille bedeutet, um für eine so gelungene Darstellung der gastgewerblichen Berufe zu sorgen.“ ◀

Die Berufsberater waren begeistert von der Professionalität der Verantwortlichen.



Jungen Leuten die nötige Zeit geben

Interview mit der Ausbilderin Annette Klöker: „Freue mich über jeden erfolgreichen Absolventen“

Annette Klöker ist seit vielen Jahren mit großem Erfolg als Ausbilderin im Gastgewerbe aktiv. In ihrem Berufsleben hat sie mehr als 220 Auszubildende zu einem erfolgreichen Abschluss geführt. Derzeit beschäftigt die Inhaberin des Osnabrücker Parkhotels – Altes Gasthaus Kampmeier mehr als ein Dutzend junge Leute, die sich für eine Ausbildung als Hotel- oder Restaurantfachkraft bzw. als Koch entschieden haben. In dem folgenden Interview gibt Annette Klöker einen Einblick in ihren großen Erfahrungsschatz, den sie seit ihrem Start 1973 im Parkhotel gewonnen hat:

Was hat sich in den 40 Jahren ihres Berufslebens im Gastgewerbe geändert?

Ich glaube, dass sich in erster Linie die Menschen geändert haben. Das liegt nach meiner Einschätzung an der Erziehung im Elternhaus und in der Schule. Wir haben es heute zunehmend mit jungen Menschen zu tun, die durchaus leistungswillig sind, aber zum Teil sehr schlechte Voraussetzungen für den Einstieg in den Beruf mitbringen. Als Ausbilder müssen wir inzwischen immer mehr auch die Funktion als Erzieher wahrnehmen. Zum Beispiel fehlt es heute vielen jungen Menschen an elementaren Umgangsformen. Die müssen sie dann in der Ausbildung erst einmal lernen, bevor sie mit den Gästen in Kontakt kommen. Für viele ist das viel mehr als eine Ausbildung - fast schon eine Schule fürs Leben.

Was bereitet Ihnen auch heute noch Freude bei der Ausbildung junger Menschen?

Ich freue mich jedes Mal aufs Neue über die erfolgreiche Prüfung der Auszubildenden, die als Jugendliche mit 16 oder 17 oder noch jünger zu uns gekommen sind. Die meisten jungen Leute bedanken sich dann auch persönlich dafür, dass sie bei uns vielleicht etwas mehr als anderswo gelernt haben. Es ist immer wieder ein schönes Gefühl, den jungen Menschen so viel wie möglich beibringen zu können.

Verfolgen Sie mit, was aus den Auszubildenden wird, die nicht in Ihrem Betrieb bleiben?

Natürlich. Die meisten ehemaligen Auszubildenden halten den Kontakt zu uns aus eigenem Antrieb aufrecht. Viele von ihnen erzählen mir auch Jahre später noch gern, was aus ihnen geworden ist. Einer unserer Koch-Azubis ist heute zum Beispiel Chefeinkäufer bei Mövenpick. Auch viele weitere ehemalige Auszubildende sind heute in leitenden Positionen in großen Häusern im In- und Ausland aktiv oder haben sich erfolgreich selbstständig gemacht.

Wie groß ist der Zeitaufwand für eine engagierte Ausbilderin?

Wir machen das im Team, weil man das allein gar nicht schaffen würde. Ich persönlich nehme mir aber noch immer gern die nötige Zeit, um motivierten jungen Leuten etwas beizubringen.

Welchen Rat würden sie Betriebsinhabern geben, die als Ausbilder beginnen?

Natürlich muss man Vorbild sein. Wichtig ist aber auch, dass man nicht zu früh zu viel verlangt. Man muss den Menschen die nötige Zeit zum Lernen geben und ihnen auch einräumen, dass sie Fehler machen dürfen. Denn aus eigenen Fehlern lernt man. Das ist ein altes Sprichwort, das uns schon unsere Eltern mitgegeben haben und das noch immer gilt.

Finden Sie noch genügend geeignete Auszubildende?

Das wird auch für uns mit unserem guten Namen immer schwieriger. Früher konnte ich unter einer Vielzahl von Bewerbern mit Abitur oder Realschulabschluss auswählen.

BEZIRKSVERBAND OSNABRÜCK-
EMSLAND/GRAFSCHAFT BENTHEIM

Geschäftsführer
Dipl.-Kfm. Dieter
M. F. Westerkamp

Weberstr. 111
49084 Osnabrück

Tel. (0541) 7 39 21
Fax (0541) 70 87 77

Email: dieter.westerkamp@t-online.de



Heute bin ich froh über jede adäquate Bewerbung. Ich versuche auch aus Hauptschülern ordentliche Auszubildende zu machen und arbeite dabei mitunter mit dem Berufsgrundbildungsjahr für das Gastgewerbe zusammen.

Was ist das Schöne an einem Beruf in der Gastronomie?

Man hat es immer mit Gästen zu tun, die bereit sind, die Herzlichkeit und Gastlichkeit zurückzugeben, die sie zuvor empfunden haben. Ich freue mich jeden Tag aufs Neue über die Zufriedenheit meiner Gäste. ◀

Ausbilderin Annette Klöker



Kaum Nachwuchssorgen in der Stadt

Gut geführte und zentral gelegene Betriebe finden meist noch genügend geeignete Auszubildende

Der Ausbildungsmarkt in der Region Osnabrück/Emsland/Grafschaft Bentheim entwickelt sich seit Jahren sehr unterschiedlich. Während zentral gelegene Hotels und Restaurants meistens kaum Probleme bei der Besetzung ihrer Ausbildungsplätze haben, fällt es Betrieben in ländlichen Regionen zunehmend schwerer geeignete Nachwuchskräfte zu finden. „Viele Betriebe bilden schon seit Jahren nicht mehr aus, obwohl sie gern motivierte junge Leute einstellen würden“, berichtet Dieter Westerkamp, Geschäftsführer des DEHOGA-Bezirksverbands Osnabrück-Emsland/Grafschaft Bentheim. Wenn man den Ausbildungsbetrieb zum Beispiel nur per Pkw erreichen könne, sei das für viele Interessenten ein entscheidendes Hindernis.

In der Stadt gelegene Gastro-Betriebe haben dieses Problem dagegen nicht. Hier gebe es nach wie vor ausreichend Bewerber. Das gelte vor allem für gut geführte Hotels und Restaurants, die sich schon in der Vergangenheit vorbildlich für die Ausbildung von Nachwuchskräften engagiert haben. Diese Betriebe würden häufig auch sehr talentierte Auszubildende mit einem guten Schulabschluss bekommen, was sich dann am Ende der Ausbildung immer wieder an herausragend guten Prüfungsergebnissen zeige.

Ein Wermutstropfen sei allerdings auch hier, dass viele besonders qualifizierte Nachwuchskräfte nach einer erfolgreichen Ausbildung im Gastro-Bereich eine andere Berufslaufbahn einschlagen. Andererseits gebe es gerade im Bezirk Osnabrück auch viele Positiv-Beispiele. In jedem Ausbildungsjahrgang gebe es etliche junge Leute, die den elterlichen Betrieb übernehmen möchten oder das Ziel haben, früher oder später ein eigenes Restaurant oder Hotel zu führen. Damit das auch gelingt, bietet der Berufsverband DEHOGA jungen Leuten auf dem Weg in den Beruf und/oder die Selbstständigkeit eine Vielzahl wichtiger Informationen und Hilfen an, so Dieter Westerkamp.

Die vom Berufsverband unterstützten

Bildungsmaßnahmen reichen von Kooperationen für Fach- und Sprachkurse zur Verbesserung der Berufsschulleistungen bis hin zu internationalen Austauschprogrammen. Nicht zuletzt bemühe sich der Berufsverband, das Image der Gastro-Berufe bei den jungen Leuten zu verbessern. Unter anderem sei der Berufsverband in der Stadt und dem Landkreis Osnabrück, im Emsland und der Grafschaft Bentheim regelmäßig mit eigenen Ständen auf den Ausbildungsplatzmessen präsent. „Das ist wichtig, denn es gibt nur wenig andere Berufe, die so viele Möglichkeiten bieten. Mit dem Berufsabschluss in der Tasche hat jeder die Freiheit, praktisch auf der ganzen Welt arbeiten zu können“, betont Dieter Westerkamp. Ein weiteres Plus sei, dass der weibliche Nachwuchs und Migranten in den Gastro-Berufen überdurchschnittlich gut vertreten seien.

Ein Dorn im Auge sind dem DEHOGA-Geschäftsführer allerdings die zahlreichen im TV ausgestrahlten Kochsendungen und Doku-Soaps rund um die Küche. „Hier wird meistens ein völlig falsches Bild vom Berufsalltag geschildert“. Wer sich wirklich für eine Ausbildung zur Hotel- oder Restaurantfachkraft bzw. zum Koch interessiert, sollte sich besser vor Ort umschauen und sich am besten noch während der Schulzeit um ein Praktikum bemühen. ◀



Dieter Westerkamp berichtet über den Ausbildungsmarkt im Bezirk Osnabrück-Emsland/Grafschaft Bentheim.

IMPRESSUM

Herausgeber:
DEHOGA Niedersachsen
Förderungsgesellschaft des niedersächsischen Hotel- und Gaststättengewerbes mbH
Yorckstraße 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, Klaus Hilkmann
presse@dehoga-niedersachsen.de

Anzeigen:
Verlagshaus Fachzeitungen Teegen GmbH
Holger Teegen, Tel. 04551-1450
www.vht.de

Gestaltung:
Karena Weiß, Tel. 04183-989 081

Die Ausgabe 2/2014 des DEHOGA Niedersachsen aktuell Magazins erscheint am 19. Februar 2014.

DEHOGA. Ihr Vorteil!

80 bis 800 Euro*



Foto: K.-U. Häßler - Fotolia.com

6 Monatsbeiträge sparen!!!

- Ja, ich möchte ein Mitglied werben.
- Bitte rufen Sie mich an, ich habe noch Fragen.
- Bitte schicken Sie mir die Unterlagen (Aufnahmeantrag etc) per Post zu

Betriebsname: _____

Ansprechpartner: _____

Anschrift: _____

PLZ/Ort: _____

E-Mail: _____

Einfach anrufen, mailen oder diesen Abschnitt ausfüllen und per Fax schicken an: 0511-33 706 29

Ansprechpartnerin: Hannelore Frontzek
Mitgliederbetreuung im DEHOGA Niedersachsen,
E-Mail: frontzek@dehoga-niedersachsen.de, Tel. 0511 – 33 706 18

Kennen Sie Kollegen, die noch nicht im Verband sind?

Dann sagen Sie Ihnen doch einfach, warum es sich lohnt, dabei zu sein. ***Als Dankeschön** für ein neu geworbenes Mitglied zahlt Ihnen der DEHOGA Niedersachsen 50 % vom Jahresbeitrag des neuen Mitglieds als Werbeprämie.

So einfach geht's: Fordern Sie unseren Aufnahmeantrag an, tragen Sie sich als Werber ein und sprechen Sie interessierte Kollegen auf eine Mitgliedschaft an. Zusammen mit dem Aufnahmeformular senden wir Ihnen auch den Flyer „10 gute Gründe“ zu, in dem Sie noch einmal alle Vorteile auf einen Blick finden. **Den Aufnahmeantrag**, die Beitragsordnung sowie den Flyer „10 gute Gründe“ finden Sie auch zum Download auf unserer Internetseite www.dehoga-niedersachsen.de unter der Rubrik „Mitglied werden“.



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