



Würzburg-Schweinfurt
Mainfranken

Leitfaden für die betriebliche Ausbildung im Gastgewerbe

IHK Würzburg-Schweinfurt
Mainaustraße 33
97082 Würzburg
Tel. 0931-4194-0
E-Mail: info@wuerzburg.ihk.de
Internet: www.wuerzburg.ihk.de

A) Ausbildungsberufe im Gastgewerbe

- Fachkraft im Gastgewerbe (2 Jahre)
- Restaurantfachmann/frau (3 Jahre)
- Hotelfachmann/frau (3 Jahre)
- Hotelkaufmann/frau (3 Jahre)
- Koch/Köchin (3 Jahre)
- Fachmann/frau für Systemgastronomie (3 Jahre)

B) Warum ausbilden?

- Sie sichern sich Ihre zukünftigen Fachkräfte und schaffen motivierte Mitarbeiter.
- Sie betreiben eine langfristige Personalentwicklung, da selbst ausgebildete Mitarbeiter in der Regel länger im Unternehmen bleiben.
- Sie verbessern das Ansehen Ihres Unternehmens durch Imagegewinn in der Öffentlichkeit.
- Sie übernehmen Verantwortung und zeigen, dass Sie Jugendlichen eine Perspektive geben.

C) Rechnet sich die eigene Ausbildung für den Betrieb?

- Sie sparen Kosten für die Personalgewinnung und für die Einarbeitung der über den Arbeitsmarkt angeworbenen Mitarbeiter.
- Das Fehlbesetzungsrisiko ist bei selbst ausgebildetem Personal minimiert. Darüber hinaus verfügen im eigenen Betrieb ausgebildete Fachkräfte über umfassende Kenntnisse und Einblicke in den betrieblichen Ablauf des Unternehmens.

D) Wie gehe ich vor?

- Festlegung der Unternehmensziele in den nächsten Jahren.
- Feststellung, in welchen Unternehmensbereichen in Zukunft Fachkräfte benötigt werden.

- Kontakt mit der zuständigen Stelle (IHK) zur Klärung der Eignungskriterien zum Ausbilden.
- Festlegung der passenden Ausbildungsberufe für das Unternehmen.
- Rechtzeitige Entscheidung für die Einstellung eines Auszubildenden treffen.
- Frühzeitige Suche des richtigen Auszubildenden für das Unternehmen.
- Meldung des freien Ausbildungsplatzes bei der zuständigen Arbeitsagentur und bei der IHK (Ausbildungsplatzbörse) mit den genauen Wünschen und Erwartungen des Betriebes an den künftigen Auszubildenden.
- Prüfung der Bewerbungsunterlagen und anschließende Einladung zu einem Vorstellungsgespräch (mit Eltern). In dem Vorstellungsgespräch sollten auch die problematischen Punkte einer Ausbildung im Gastgewerbe (Arbeitszeiten, Wochenendarbeit) angesprochen werden.
- Geeignete Bewerber zu einem Praktikum (bis zu 5 Tage) einladen. Dabei sollte durchaus auch ein Wochenende mit einbezogen werden. Information der Mitarbeiter über das Praktikum, da Praktikanten zusätzlichen Arbeitsaufwand bedeuten. Ansprechpartner und Einsatzpunkte für den Praktikanten während seines Praktikums festlegen.
- Zum Abschluss des Praktikums sollte ein Abschlussgespräch mit dem Praktikanten (und den Eltern) über den Verlauf des Praktikums geführt werden. Dabei sollte geklärt werden, ob der Praktikant für eine Ausbildung im Gastgewerbe geeignet ist. Der Betrieb stellt dem Praktikanten ein Praktikumszeugnis aus.
- Möglichst schnell eine Entscheidung treffen, ob der Praktikant für die Ausbildung im Unternehmen in Frage kommt. Klärung der Frage, ob der Bewerber nur einen Ausbildungsplatz im Gastgewerbe sucht, weil er in einer anderen Branche keinen Ausbildungsplatz erhalten hat.

- Einstellung des Auszubildenden. Unverzügliche Ausfertigung des Berufsausbildungsvertrages und Vorlage bei der IHK (Vertragsregistrierung), spätestens vor Beginn der Ausbildung.
- Nach der Registrierung unverzüglich eine Vertragsausfertigung dem Vertragspartner aushändigen bzw. zusenden (Rechtssicherheit über die Eintragung bei Ihrem Vertragspartner). Dadurch vermeiden Sie, dass sich der Jugendliche bei anderen Betrieben weiter bewirbt.
- Vor Beginn der Ausbildung sollten die Mitarbeiter über den neuen Auszubildenden informiert werden. Dieser sollte die Dienstplaneinteilung für die Einführungswoche erhalten. Der Betrieb beschafft sich die notwendigen Ausbildungsnachweise.
- Nehmen Sie sich besonders zu Beginn der Ausbildung für den Auszubildenden Zeit und beachten Sie die gesetzlichen Vorschriften. Besprechen Sie mit dem Auszubildenden den Ausbildungs- und Versetzungsplan, sowie die Einsatzorte während der Ausbildung. Informieren Sie hierüber auch Ihre Fachkräfte.
- Erklären und besprechen Sie mit Ihrem Auszubildenden die korrekte Führung des Ausbildungsnachweises (Berichtsheft). Kontrollieren Sie die Berichtsheftführung regelmäßig (mindestens alle 4 Wochen).
- Nutzen Sie die Probezeit (max. 4 Monate) und nehmen Sie Kontakt mit dem Fachlehrer der Berufsschule auf. Bei Fragen hilft Ihnen der Ausbildungsberater Ihrer IHK gerne weiter.
- Analysieren Sie das Zeugnis der Berufsschule mit Ihrem Auszubildenden. Denken Sie daran, dass es bei theoretischen Mängeln Unterstützungen gibt, über die Sie Ihre IHK gerne informiert.
- Informieren Sie Ihren Auszubildenden rechtzeitig über die Inhalte und Schwerpunkte der Zwischenprüfung. Erläutern Sie mit ihm noch offen stehende Fragen.
- Prüfen Sie nach der Zwischenprüfung die Ergebnisse, die Sie von der IHK erhalten und besprechen Sie festgestellte Mängel mit Ihrem Auszubildenden.

- Lassen Sie Ihren Auszubildenden ruhig frühzeitig selbstständig arbeiten. Dies fördert die Kreativität und Leistungsbereitschaft Ihres Auszubildenden.
- Nutzen Sie die Möglichkeit, Ihren Auszubildenden zu den überbetrieblichen Seminaren der IHK zu schicken. Diese sind speziell für Auszubildende im Gastgewerbe konzipiert.
- Nehmen Sie sich Zeit, um den betrieblichen Einsatz mit den zu vermittelten Tätigkeiten der sachlichen und zeitlichen Gliederung in Einklang zu bringen.
- Melden Sie Ihren Auszubildenden rechtzeitig zur Abschlussprüfung an und überprüfen Sie dabei nochmals die Berichtsheftführung Ihres Auszubildenden. Besprechen Sie mit Ihrem Auszubildenden nochmals die Themenbereiche und Schwerpunkte der Abschlussprüfung.
- Fördern Sie Ihren Auszubildenden so, dass erst gar keine Prüfungsangst entsteht. Sprechen Sie schwächeren Auszubildenden Mut zu.
- Klären Sie mit Ihrem Auszubildenden frühzeitig eine mögliche Übernahme nach der bestandenen Abschlussprüfung und informieren Sie ihn über mögliche Weiterbildungsgänge.

Viel Erfolg!