

ROCK THE

Palace



SCHNUPPERN LEICHT GEMACHT

Kleiner Leitfaden für Berufsbildner
in der Hotellerie und Gastronomie

**berufe
hotelgastro**
GastroSuisse | hotellerieuisse

groove the kreuz

INHALTSVERZEICHNIS

- | | | |
|----------|---|----------|
| 1 | PLANUNG UND VORBEREITUNG | Seite 4 |
| 2 | GESETZLICHE BESTIMMUNGEN | Seite 6 |
| 3 | SCHNUPPERTAGEBUCH UND
BEURTEILUNGSUNTERLAGEN | Seite 8 |
| 4 | DIE SELEKTION DER LERNENDEN | Seite 9 |
| 5 | LEHRVERTRAGSUNTERZEICHNUNG | Seite 10 |
| 6 | WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN | Seite 11 |

**TEXT,
SIEHE FRANZÖSISCH??**





VON DER SCHNUPPERLEHRE ZUR LEHRVERTRAGSUNTERZEICHNUNG

Die Schnupperlehre ist ein sehr wichtiger Schritt in der Berufswahl von Jugendlichen; sie ist aber auch für Berufsbildner ein hervorragendes Instrument, geeignete Kandidatinnen und Kandidaten für die Berufslehre zu finden. Eine Schnupperlehre sagt mindestens so viel aus wie ein Bewertungsverfahren und ist deshalb unverzichtbar im Selektionsprozess. Umgekehrt können Jugendliche nur in der Schnupperlehre zuverlässig herausfinden, ob eine Berufslehre in der Gastronomie und Hotellerie wirklich das Richtige für sie ist.

THEORIE WIRD PRAXIS

Auf der einen Seite soll die Schnupperlehre den interessierten jungen Frauen und Männern die Möglichkeit bieten, ihre Berufsvorstellungen mit der Realität abzugleichen, sprich, theoretisches Wissen mit realer Erfahrung zu verbinden. Andererseits ist es für den Lehrbetrieb wichtig herauszufinden, ob der Jugendliche als zukünftiger Lernender in den Betrieb passt oder nicht.

WIN - WIN FÜR ALLE

Betrachten Sie deshalb die Schnupperlehre als Muss-Kriterium für einen Lehrvertragsabschluss und gestalten Sie die Einführungstage so, dass sie für Sie wie für die Jungen zum Erfolg führen. Gerne stehen wir Ihnen mit diesen Unterlagen begleitend zur Seite.

1

PLANUNG UND VORBEREITUNG

Grundsätzlich ist es wichtig, dass die angehenden Berufsleute den Alltag in einem Hotel- oder Gastronomie-Betrieb **Eins zu Eins** kennenlernen. Wir empfehlen deshalb, wegen der Einstellung eines Schnupperlehrlings keine grösseren Umstellungen im Betrieb vorzunehmen. Ermöglichen Sie den «Newcomers» hingegen den Kontakt zu anderen Berufsleuten und Lernenden auf ähnlicher Altersstufe: Das erleichtert den Einstieg und fördert das Gespräch. Es ist von Vorteil, wenn Schnupperlehrlinge möglichst viel **selbst tun** und so ihren künftigen Beruf **hautnah** erleben können. Beschönigte Eindrücke gewinnen oder im Gegenteil, nur putzen und zudienen, trägt wenig zu einem objektiven Bild und einem positiven Erlebnis bei.

Denken Sie daran, viele Jugendliche sind noch etwas unselbständig und daher auf Unterstützung angewiesen. Informieren Sie die Teenager vor Beginn der Schnupperlehre:

- **wann und bei wem sie sich am ersten Tag im Betrieb melden sollen**
- **wie sie am besten anreisen**
- **welche Arbeitskleider sie tragen sollen**
- **welche Arbeitszeiten und Tätigkeiten sie erwarten**

Setzen Sie Ihre Mitarbeitenden über den Schnupperlehrling in Kenntnis und:

- **bestimmen Sie eine Betreuungsperson**
- **nehmen Sie auch Ihre Lernenden in die Pflicht**
- **legen Sie jeden Tag ein genaues Programm fest**
- **stellen Sie den Jugendlichen Ihren Betrieb vor, zeigen Sie alle Räumlichkeiten und Arbeitsgebiete, auch jene, die er nicht «beschnuppern» wird**
- **klären Sie frühzeitig, wer das Beurteilungsgespräch führt und wie das weitere Vorgehen läuft**

2

GESETZLICHE BESTIMMUNGEN

ENTSCHÄDIGUNG

Die Jugendlichen erhalten in der Regel für das Schnuppern keinen Lohn. Zeigen Sie sich jedoch erkenntlich, zum Beispiel mit einer Einladung zum Abschlussessen mit den Eltern oder einem kleinen Geschenk.

ARBEITSZEIT

Laut Arbeitsgesetz dürfen Jugendliche zur Berufsabklärung ab 13 Jahren im Gastgewerbe beschäftigt werden.

Beschäftigung max. 8 Stunden pro Tag und max. 40 Stunden pro Woche.

Einsatz ist nur zwischen 06.00 Uhr und 18.00 Uhr möglich und die tägliche Ruhezeit muss mindestens 12 aufeinander folgende Stunden betragen.

Jugendliche ab 15 Jahren, die nicht mehr schulpflichtig sind, dürfen in der Schnupperlehre bis 20 Uhr beschäftigt werden, ab 16 Jahren bis 22 Uhr.

Generell ist für Jugendliche, die keine berufliche Grundbildung absolvieren, Sonntagsarbeit verboten. Für Jugendliche unter 16 Jahren in der beruflichen Grundbildung ist Sonntagsarbeit ebenfalls nicht gestattet (siehe Art. 18 und 198 ArG).

UNFALLVERSICHERUNG

Schnupperlehrling nur unter Aufsicht an gefährlichen Maschinen arbeiten lassen und informieren Sie ihn über mögliche Unfallgefahren.

Seit Januar 1984 richtet sich die Unfallversicherung für alle Arbeitnehmenden nach dem Bundesgesetz über die Unfallversicherung. Gemäss Verordnung sind auch Personen, die zur Abklärung der Berufswahl tätig sind (Schnupperlehrlinge) für die Dauer dieser Tätigkeit im Rahmen des UVG versichert.

HAFTPFLICHTVERSICHERUNG

Jugendliche in der Schnupperlehre sind während der Dauer der Beschäftigung in der Betriebshaftpflichtversicherung des Betriebs automatisch eingeschlossen.

Verfügt der Betrieb nicht über eine abgeschlossene Haftpflichtversicherung, muss er für allfällige Schäden, die von den Jugendlichen während der Schnupperlehre verursacht werden, selber aufkommen. Die Jugendlichen können in der Regel nicht für Haftpflichtschäden belangt werden.

3

SCHNUPPERTAGEBUCH UND BEURTEILUNGSUNTERLAGEN

Damit Ihnen ebenso wie den Jugendlichen alles ein bisschen leichter fällt, haben die Verbände ein **Schnuppertagebuch** und andere **Beurteilungsunterlagen** erarbeitet. Ersteres sollten Sie den Schnupperlehrlingen vor Arbeitsbeginn abgeben. Es unterstützt den Nachwuchs dabei, die gewonnenen Eindrücke festzuhalten, Fragen zu stellen, Antworten zu finden und nicht zuletzt, mit Kreativität und Engagement ein **Maximum** aus den Einführungstagen **herauszuholen**.

Sie wiederum können mit Hilfe des Tagebuchs sowie anhand der Beurteilungsunterlagen leicht feststellen, ob und wie die Jugendlichen sich in Ihrem Betrieb **zurechtfinden** und ob sie für eine allfällige Berufslehre **geeignet** sind.

Motivieren Sie die Jugendlichen deshalb, das Tagebuch seriös und engagiert zu führen, schauen Sie während des Schnupperns immer mal wieder rein und geben Sie den Jugendlichen auch eine **Rückmeldung** dazu. Zusammen mit den Beurteilungsunterlagen dient es Ihnen dazu, sich mit dem Jugendlichen auszutauschen, sich auf das Schlussgespräch vorzubereiten und letztlich ein **klares Bild** des Kandidaten, der Kandidatin zu erhalten.

Achten Sie in diesem Zusammenhang darauf, ob es sich bei der Schnupperlehre um eine «Berufsabklärung» oder um eine Bewerbung für eine Lehrstelle handelt.

4

DIE SELEKTION DER LERNENDEN

SCHRIFTLICHE BEWERBUNG

Spätestens nach der Schnupperlehre und wenn das eigentliche Auswahlverfahren beginnt, sollten sich die Kandidierenden auch schriftlich bei Ihnen bewerben. Greifen Sie auf die Bewerbungsunterlagen und den Beurteilungsbogen zurück, wenn Sie mit den zukünftigen Lernenden das persönliche Gespräch führen.

BEURTEILUNGSGESPRÄCH

Während des Gesprächs haben Sie nun die Möglichkeit, die besten Kandidierenden nochmals persönlich über ihre Motivation, Stärken/Schwächen und ihre beruflichen Vorstellungen und Erwartungen zu befragen. Es ist zu empfehlen, das Beurteilungsgespräch zusammen mit einem anderen Mitarbeitenden aus dem Betrieb durchzuführen, um sich anschliessend zu besprechen.

ENTSCHEID

Die Auswertung der Schnupperlehre, das persönliche Gespräch, die Ergebnisse des Schnupperchecks und die schulische Bewertung sind einzelne Teile, die Ihnen ein umfassendes Bild der zukünftigen Lernenden vermitteln. Für den zukünftigen Lernenden bestätigen Sie die Zusage möglichst rasch und in schriftlicher Form. Allen anderen Kandidierenden senden Sie eine schriftliche und begründete Absage.

5

LEHRVERTRAGSUNTERZEICHNUNG

Während des ganzen Selektionsprozesses sind die Eltern des Lernenden meist nicht direkt involviert. Zum Zeitpunkt der Lehrvertragsunterzeichnung bietet sich die Gelegenheit, auch **die Eltern** in den Betrieb **einzuladen** und **kennen zu lernen**. Im Gespräch werden ihnen und dem zukünftigen Lernenden die rechtlichen Aspekte des Lehrverhältnisses inklusive Arbeitsbedingungen und Lehrlingsvereinbarung erläutert.

Da die Lernenden in den meisten Fällen noch nicht volljährig sind, gelten die Eltern/gesetzlichen Vertreter als Vertragspartei und müssen den Lehrvertrag zusammen mit dem Lernenden unterzeichnen. Der **Lehrvertrag** muss auch vom kantonalen Amt für Berufsbildung **genehmigt** und **registriert** werden.

6

WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN

Denken Sie daran, Sie sind bei der Suche nach jungen Talenten nicht allein. Die Arbeitgeberverbände sowie andere öffentliche und private Einrichtungen stehen Ihnen mit Informationen, Tipps und guten Ratschlägen unterstützend zur Seite.

HILFREICHE KONTAKTE

www.berufehotelgastro.ch
Schnupper- und Lehrstellenbörse

www.berufsbildung.ch
Informationen rund um die Berufsbildung

www.hotelgastro.ch
Ausbildungsunterlagen

www.berufsberatung.ch
Informationen rund um die Schnupperlehre und Lehre

www.multicheck.org
Eignungsanalyse für Ausbildungen

www.hotelbildung.ch/schulhotels
Anmeldung Lernende in Schulhotels von hotelleriesuisse



BEZUGSQUELLEN

Gesetzliche Grundlagen wie «Lehrlingsvereinbarung» oder «Jugendschutzverordnung» erhalten Sie ebenso wie das Schnuppertagebuch und die Beurteilungsunterlagen bei den Verbänden:

hotelleriesuisse, Marketing & Verkauf Bildung
Monbijoustrasse 130, PF, 3001 Bern
Tel. 031 370 44 66
nachwuchsmarketing@hotelleriesuisse.ch

GastroSuisse, Nachwuchsmarketing
Blumenfeldstrasse 20, 8046 Zürich
Tel. 0848 377 111
nachwuchsmarketing@gastrosuisse.ch