



# **Wirtschaftslehre Hotel/Restaurant/Küche**

Edda Kloppsteck

3. Auflage

Fachbuchverlag Pfanneberg GmbH & Co. KG  
Düsselberger Str. 23  
42781 Haan-Gruiten  
Bestell-Nr.: 07909

**Autorin:**

Edda Kloppsteck, Arnsberg

3. Auflage 2025

Druck 5 4 3 2 1

Alle Drucke derselben Auflage sind parallel einsetzbar, da sie bis auf die Korrektur von Druckfehlern identisch sind.

ISBN 978-3-8057-0867-8

Alle Rechte vorbehalten. Das Werk ist urheberrechtlich geschützt.

Jede Verwertung außerhalb der gesetzlich geregelten Fälle muss vom Verlag genehmigt werden.

© 2025 by Fachbuchverlag Pfanneberg GmbH & Co. KG, 42781 Haan-Gruiten

[www.pfanneberg.de](http://www.pfanneberg.de)

Umschlag: braunwerbeagentur, 42477 Radevormwald

Umschlagfoto: © arizanko, Adobe Systems Software Ireland Limited Adobe Stock, Dublin, Irland

Layout und Satz: Punkt für Punkt GmbH · Mediendesign, 40549 Düsseldorf

Druck: Himmer GmbH, 86167 Augsburg

## Vorwort

„Wirtschaftslehre Hotel/Restaurant/Küche“ richtet sich an Schülerinnen und Schüler in **allen gastgewerblichen Ausbildungsberufen**. Angehende **Köche/Köchinnen, Fachleute für Restaurants- und Veranstaltungsgastronomie, Fachkräfte Gastronomie, Fachkräfte Küche, Hotelfachleute, Kaufleute für Hotelmanagement und Fachleute für Systemgastronomie** werden mithilfe dieses neuen Werks behutsam und verständlich an die teils komplexen Themen für die Abschlussprüfung herangeführt.

Die **Inhalte** des Buchs orientieren sich an den **Lehrplänen** der Bundesländer und an den **Handreichungen** der IHK. Neben den allgemeinverbindlichen **betriebswirtschaftlichen Themen** werden sowohl die **volkswirtschaftlichen Grundlagen** als auch der Bereich **Marketing** abgedeckt. Ein besonderer Fokus liegt zudem auf den **rechtlichen Besonderheiten im Gastgewerbe** wie Beherbergungs- und Bewirtungsvertrag, Konzession oder Gaststättenrecht.

Das Buch zeichnet sich aus durch eine **schülergerechte Sprache** und Beispiele aus der **beruflichen Praxis** oder der Lebenswelt der Auszubildenden. Zu Beginn jedes Kapitels finden die Auszubildenden eine **Einstiegssituation**, die sie in ihrem Alltag „abholt“ und für das folgende Thema sensibilisiert. Die dort handelnden Personen und ihr Ausbildungsbetrieb werden zu Beginn des Buchs vorgestellt. Das erlaubt Lehrkräften weitere Anknüpfungsmöglichkeiten für den Unterricht.

Die **Kapitel** sind reichhaltig bebildert und in **kleinere Einheiten** aufgeteilt. Diese Strukturierung ermöglicht Schülerinnen und Schülern die Arbeit mit Textumfängen, die innerhalb der üblichen Unterrichtskomplexe bearbeitet und abgeschlossen werden können.

Am Ende jedes Kapitels findet sich ein **Aufgabenblock** mit Basisfragen, die sich an IHK-Prüfungsfragen orientieren („**Basiswissen**“). Ergänzt wird das Angebot mit Zusatzfragen, die **binnen-differenzierend** eingesetzt werden können („**Zusatzwissen**“).

Die **inhaltliche Tiefe der Darstellung der Themen im Buch** ist bewusst gewählt, um einerseits eine Überforderung zu vermeiden – **nicht zu detailliert** oder zu umfangreich bei jedem Teilaspekt –, andererseits eine gute Grundlage für die **Anforderungen der IHK-Abschlussprüfungen** zu legen – ohne zu knapp nur kompendienartig Fakten darzustellen.

**Zusätzliche Materialien** für einen vertiefenden Unterricht sind in Planung.

Für die **digitale Prüfungsvorbereitung** bietet unsere E-Learning-Plattform <https://www.pruefungsdoc.de> ein Modul mit Aufgabenstellungen zu „Wirtschafts- und Sozialkunde – Hotel/Restaurant/Küche“.

Innerhalb der Texte wird überwiegend nur ein grammatisches Geschlecht bei der Berufs- und Gruppenbezeichnung verwendet, um den Lesefluss zu gewährleisten. Wir bitten Leser jeglichen Geschlechts hierfür um Verständnis; dies stellt keine Meinungsäußerung zu Geschlechterrollen dar.

**Die 3. Auflage wurde durchgehend aktualisiert.**

Wir freuen uns auf **Anregungen** und **Kritik** – schreiben Sie uns an [lektorat@europa-lehrmittel.de](mailto:lektorat@europa-lehrmittel.de) – und wünschen viel Erfolg beim Einsatz von „Wirtschaftslehre Hotel/Restaurant/Küche“.

Winter 2024/25

Autorin und Verlag

# Inhaltsverzeichnis

Vorwort .....	3	<b>Kapitel 5</b>	
Unsere Ausbildungsbetriebe .....	7	5 Kaufvertrag .....	58
<b>Kapitel 1</b>		5.1 Zustandekommen des Kaufvertrags ....	58
1 Einstieg in den Beruf .....	14	5.2 Die Anfrage .....	58
1.1 Der Ausbildungsvertrag .....	14	5.3 Das Angebot .....	59
1.2 Das duale System der Berufsausbildung .....	17	5.4 Angebotsvergleich .....	59
1.3 Arbeitsschutzvorschriften .....	19	5.5 Inhalt des Kaufvertrags .....	60
1.4 Lebenslanges Lernen .....	22	5.6 Rechte und Pflichten aus dem Kaufvertrag .....	61
<b>Kapitel 2</b>		5.7 Arten von Kaufverträgen .....	61
2 Mitbestimmung im Betrieb .....	24	5.8 Kaufverträge nach der rechtlichen Stellung der Vertragspartner .....	62
2.1 Der Betriebsrat .....	24	5.9 Störungen des Kaufvertrags .....	63
2.2 Die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) .....	27	5.10 Mangelhafte Lieferung (Schlechtleistung) .....	63
2.3 Aufgaben von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden .....	28	5.11 Lieferungsverzug (Nicht-rechtzeitige Lieferung) .....	65
2.4 Tarifverträge im Gastgewerbe .....	30	5.12 Zahlungsverzug (Nicht-rechtzeitige Zahlung) .....	65
2.5 Tarifverhandlungen und Tarifauseinandersetzungen .....	33	5.13 Annahmeverzug (Gläubigerverzug) ....	65
<b>Kapitel 3</b>		5.14 Verjährung .....	66
3 Die soziale Sicherung in Deutschland .....	36	<b>Kapitel 6</b>	
3.1 Geschichte der Sozialversicherung .....	36	6 Mahnverfahren .....	68
3.2 Gesetzliche Krankenversicherung .....	37	6.1 Kaufmännisches Mahnverfahren .....	68
3.3 Gesetzliche Unfallversicherung .....	39	6.2 Gerichtliches Mahnverfahren .....	69
3.4 Gesetzliche Rentenversicherung .....	40	6.3 Zwangsvollstreckung .....	70
3.5 Gesetzliche Arbeitslosenversicherung .....	42	<b>Kapitel 7</b>	
3.6 Gesetzliche Pflegeversicherung .....	43	7 Besondere Verträge im Gastgewerbe ...	72
3.7 Sinnvolle und unnötige Individualversicherungen .....	44	7.1 Werkvertrag .....	72
3.8 Staatliche soziale Sicherung .....	46	7.2 Leihvertrag .....	72
3.9 Sozialgerichtsbarkeit .....	47	7.3 Mietvertrag .....	73
<b>Kapitel 4</b>		7.4 Pachtvertrag .....	73
4 Grundlagen von Rechtsgeschäften .....	49	7.5 Bierlieferungsvertrag (Brauereivertrag) .....	74
4.1 Rechts- und Geschäftsfähigkeit .....	50	7.6 Leasingvertrag .....	75
4.2 Besitz und Eigentum .....	51	7.7 Factoring .....	76
4.3 Mehrseitige und einseitige Rechtsgeschäfte .....	52	7.8 Franchising .....	77
4.4 Formvorschriften von Rechtsgeschäften .....	53	7.9 Outsourcing .....	78
4.5 Nichtigkeit und Anfechtbarkeit von Rechtsgeschäften .....	54	7.10 Beherbergungsvertrag .....	79
		7.11 Bewirtungsvertrag .....	81
		<b>Kapitel 8</b>	
		8 Investition und Finanzierung .....	84
		8.1 Investition .....	84

8.2	Investitionsobjekte und Investitionsgründe .....	84	11.4	Umgang mit Geld .....	138
8.3	Finanzierung .....	85	11.5	Privatinsolvenz .....	140
8.4	Kredit und Darlehen .....	85	11.6	Vermögensaufbau und Alterssicherung .....	142
8.5	Arten von Darlehen und Kredit .....	86	<b>Kapitel 12</b>		
8.6	Bonitätsprüfung (Kreditwürdigkeit) ....	86	12	Das Gastgewerbe im wirtschaftlichen Zusammenhang .....	146
8.7	Schufa .....	87	12.1	Ziele der Wirtschaftspolitik .....	146
<b>Kapitel 9</b>			12.2	Die Entwicklung von Lohn und Preis .....	149
9	Marketing .....	89	12.3	Der Wirtschaftskreislauf .....	151
9.1	Definition des Marketingbegriffs .....	89	12.4	Konjunktur .....	153
9.2	Vom Verkäufermarkt zum Käufer- markt .....	89	12.5	Ökonomisches Prinzip .....	155
9.3	Bedürfnisse, Bedarf und Nachfrage .....	90	12.6	Inflation und Deflation .....	157
9.4	Bedürfnispyramide nach Maslow .....	91	12.7	Wirtschaftsordnungen .....	159
9.5	Marktforschung (Market Research) .....	91	12.8	Die Aufgaben der Europäischen Zentralbank (EZB) .....	164
9.6	Arten der Marktforschung .....	92	12.9	Globalisierung .....	165
9.7	Methoden der Marktforschung .....	92	12.10	Der EU-Binnenmarkt .....	168
9.8	Marktanalyse .....	94	<b>Kapitel 13</b>		
9.9	Festlegung der Marketingstrategie .....	98	13	Gaststättenrecht .....	171
9.10	Festlegung der Marketingziele .....	99	13.1	Gaststättenerlaubnis .....	171
9.11	Erstellen eines Marketingplans .....	100	13.2	Spiele in Gaststätten .....	172
9.12	Marketinginstrumente .....	104	13.3	Jugendschutzgesetz im Gastgewerbe ...	172
9.13	Preispolitik .....	105	13.4	„Apfelsaftparagraf“ .....	174
9.14	Produktpolitik .....	107	13.5	Gebote und Verbote zum Alkohol .....	174
9.15	Produktlebenszyklus .....	109	13.6	Haftung des Gastwirts .....	175
9.16	Kommunikationspolitik .....	110	13.7	Pfandrecht des Gastwirts .....	177
9.17	Werbung .....	110	13.8	Preisangabenverordnung in der Gastronomie .....	179
9.18	Verkaufsförderung .....	114	13.9	Fundsachen im Hotel .....	179
9.19	Public Relations (PR) .....	116	13.10	GEMA .....	181
9.20	Distributionspolitik .....	117	13.11	Sperrzeiten in der Gastronomie .....	181
9.21	Corporate Identity (CI) .....	118	<b>Kapitel 14</b>		
9.22	Guest Journey .....	120	14	Gründung eines Unternehmens .....	184
<b>Kapitel 10</b>			14.1	Marketingplanung .....	184
10	Wettbewerbsrecht im Gastgewerbe ....	124	14.2	Voraussetzungen für Existenzgründer ..	187
10.1	Preisauszeichnungspflicht .....	124	14.3	Organisation der Unternehmens- gründung .....	187
10.2	Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB) .....	124	14.4	Kaufmann und Kaufmanns- eigenschaften .....	189
10.3	Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb (UWG) .....	125	14.5	Eintragung ins Handelsregister .....	189
10.4	Warenunterschlebung .....	125	14.6	Firma (Gaststättenname) .....	191
10.5	Widerrufsrecht .....	126	14.7	Wahl der Rechtsform (Unternehmensform) .....	191
10.6	Produkthaftungsgesetz .....	127	14.8	Entscheidungsbefugnisse im Betrieb ...	196
<b>Kapitel 11</b>			14.9	Handlungsvollmacht .....	197
11	Geld und Zahlungsverkehr .....	129			
11.1	Arten und Aufgaben des Geldes .....	129			
11.2	Zahlungsarten .....	130			
11.3	Elektronischer Zahlungsverkehr .....	136			

14.10 Prokura .....	197	15.8 Kündigungsschreiben .....	208
14.11 Wirtschaftlichkeit und Rentabilität .....	198	15.9 Arbeitszeugnis .....	208
14.12 Beendigung eines Unternehmens .....	200	15.10 Führungsstile .....	209

### Kapitel 15

15 Personal im Gastgewerbe .....	203
15.1 Personalplanung .....	203
15.2 Stellenbeschreibung .....	203
15.3 Personalbeschaffung .....	204
15.4 Stellenanzeige .....	204
15.5 Kündigung .....	206
15.6 Kündigungsarten .....	207
15.7 Kündigungsfristen .....	207

### Kapitel 16

16 Steuern des Gastwirts.....	211
16.1 Einteilung der Steuern .....	211
16.2 Private Steuern des Gastwirts .....	212
16.3 Kirchensteuer .....	213
16.4 Kapitalertragssteuer .....	213
16.5 Betriebliche Steuern des Gastwirts .....	214
Sachwortverzeichnis .....	216

## Unsere Ausbildungsbetriebe

### Hotel „Residenz“

#### Das Hotel

Das Hotel Residenz, Dortmund bietet ausreichend Meetingmöglichkeiten für Geschäftsreisende als auch sämtliche Annehmlichkeiten für einen tollen Urlaubsaufenthalt.

© Robert Kneschke – stock.adobe.com

#### Die Lage des Hotels

Das Hotel Residenz, Dortmund befindet sich in unmittelbarer Nähe zum Westfalenpark, dem Messe- und Kongresszentrum Westfalenhallen

und Deutschlands größtem Fußballstadion Signal Iduna Park. Der Flughafen Dortmund ist in nur 20 Minuten Fahrzeit erreichbar.

#### Zimmer/Unterbringung im Hotel

Zu jedem der 185 Zimmer sowie den 5 Junior-Suiten gehören eine individuell einstellbare Klimaregelung, ein Zimmersafe, Pay-TV und der im Aufenthalt bereits inkludierte Highspeed-Internetzugang. Zusätzlich steht den Gästen im gan-

zen Haus kostenfreies WLAN zur Verfügung. Für besondere Gästegruppen stehen Nichtraucherzimmer, Zimmer für Allergiker und behindertengerecht konzipierte Zimmer zur Verfügung. Hunde sind willkommen.

#### Gastronomie im Hotel

Ob Gäste für lokale Spezialitäten oder köstliche Gaumenfreuden schwärmen, ob ihnen der Sinn nach einem kalten Bier oder einem heißen Kaffee steht – im Restaurant des Hotels Residenz kommen sie kulinarisch auf ihre Kosten. Tagsüber wartet das À-la-Carte-Menü mit monat-

lich wechselnden Spezialitäten auf. Die Hotelbar mit einer großen Auswahl an Bieren und Cocktails lädt zur Entspannung und einem angenehmen Tagesausklang ein. An warmen Tagen können die Gäste auf der Sonnenterrasse speisen.

#### Sport, Unterhaltung und Pool im Hotel

Nach einem Arbeits- oder Shoppingtag haben die Gäste die Möglichkeit, im 1 200 Quadratmeter großen Active Club mit beheiztem Innenpool, Sauna und Dampfbad zu entspannen. Sportlichen Gästen steht ein hypermodernes Fitness-

center im Active Club zu Verfügung. Freiluftfans können ihrem Lieblingssport ganz in Hotelnähe auf Tenniscourts, einem 18-Loch-Golfplatz und verschiedenen Joggingrouten inmitten von Wäldern und Wiesen nachgehen.

## Allgemeine Hotelausstattung

- Parkmöglichkeiten: Parkplatz, Valet-Parken, Parkgarage, abschließbare Garage
- kostenfreies Parken: nicht verfügbar
- Zimmertypen: Doppelzimmer, Zweibettzimmer/Twin, Familienzimmer, Deluxe-Zimmer, Juniorsuite, behindertenfreundliche Zimmer, Allergikerzimmer, Raucherzimmer, Nichtraucherzimmer
- Gesamtzahl Zimmer: 185
- Räumlichkeiten: Gepäckraum, Terrasse
- Aufzug
- Anzahl Aufzüge: 4
- Hotelsafe
- Heizung
- Klimaanlage
- Businesscenter
- Business-Center-Nutzung: kostenlos
- Ausstattung Business Center: Telefon, Fax- & Fotokopiereinrichtungen, Internet, Drucker, PC, Farbkopierer, Sekretariat
- Konferenz- und Veranstaltungsräume
- Anzahl Konferenz- & Veranstaltungsräume: 20
- Personenkapazität der Konferenz- & Veranstaltungsräume: 500

---

## Zimmerausstattung

- Badezimmer
- Badezimmerdetails: Hausschuhe, Haartrockner, Dusche, WC, Badewanne, Toilettenartikel, Bademantel, Kosmetikspiegel
- Zimmerservice: 24h-Service
- Klimatisierung: Heizung, Klimaanlage
- TV-Empfang: Kabel-TV, Pay-TV
- Multimedia: DSL-Anschluss, Telefon, Filme im Zimmer, Radio, Fernseher, Handyempfang
- Bettentyp: Einzelbett, Doppelbett, Kingsize, zustellbares Babybett, Queensize
- Zugang: Innenzugang
- elektronische Zimmerschlüssel
- Mobiliar: Schreibtisch, Sitzcke
- Haushaltsgeräte: Kaffee- und Teezubereitungsmöglichkeiten, Kühlschrank
- weitere Zimmerinformationen: Feuermelder, Sprinkleranlage
- Safe
- Weckservice/Wecker
- Haustiere erlaubt

---

## Gastronomie

- Restaurant
- Anzahl Restaurants insgesamt: 1
- Anzahl Restaurants für Externe: 1
- Anzahl Restaurantsitzplätze insgesamt: 200
- Küchenstile: International, Deutsch, Euro-Asiatisch, Amerikanisch, Vegetarisch
- Frühstück: Frühstücksbuffet, Frühstück im Zimmer
- vegetarische Speisen
- Allergiker-Speisen
- Diabetiker-Speisen
- Verpflegungsangebote: Frühstück, Brunch, Lunch, Dinner, Fine Dining
- Lunchpakete
- Hotelbar
- Anzahl Hotelbars insgesamt: 1
- Anzahl Hotelbars für Externe: 1



## Sportangebote

- Pool: Innenpool (beheizt), Poolbar
- Fitnesscenter
- zusätzliche Freizeitangebote: Radfahren, Museum, Joggingstrecken

## Wellnessangebote

- Sauna
- Anzahl Saunen: 1
- Sauna-Arten: Finnische Sauna, Dampfbad/Türkisches Bad
- Spa & Wellnesscenter
- Anwendungen/Behandlungen: Beauty-Behandlung, Körperbehandlungen, Spezialmassagen
- Massagen
- weitere Wellnessangebote: Ruheraum, Solarium

## Allgemeine Hotelinformationen

- WLAN: verfügbar, kostenloser WLAN-Internetzugang inklusive
- Entfernung zum Flughafen: < 10 km
- Entfernung zu öffentlichen Verkehrsmitteln: < 500 m
- Entfernung zum Bahnhof: < 5 km
- Entfernung zur Autobahn: < 3 km
- Entfernung zum Stadtzentrum: < 5 km
- Entfernung zum Messe-/Konferenzzentrum: < 2 km
- Umgebung: See
- Naturanbindung: < 200 m
- Hoteltyp: Tagungshotel, Stadthotel, Familienhotel
- Anlage offen/geschlossen für Externe: offen
- Zahlungsmittel: EC Maestro, Diners Club, American Express, Barzahlung, Visa, Eurocard/Mastercard
- Check-In ab: 15:00 Uhr
- Check-Out bis: 12:00 Uhr
- 24-Stunden-Rezeption
- Early Check-In
- Late Check-Out
- schnelles Ein-/Auschecken
- Personal spricht folgende Sprachen: Englisch, Französisch, Spanisch
- Kinder erwünscht/erlaubt
- Haustiere: erlaubt
- weitere Serviceangebote: Wäscheservice, Concierge, Bügelservice, chemische Reinigung, Schuhputzservice/-maschine, Büroservice
- Autovermietung
- Informationsschalter für Ausflüge
- Devisenwechsel
- Zeitung

## Das Hotel „Hennesee“

### Das Hotel

Das Hotel „Hennesee“ befindet sich in einer Randlage der Stadt Meschede, direkt am Ufer des Hennesees. Das 3-Sterne-Haus punktet mit seiner Lage inmitten des Sauerlandes. Für zahlreiche Aktivitäten wie Wandern, Wassersport und Wintersport oder für den Besuch der zahlreichen Ausflugsziele ist das Hotel der ideale Ausgangspunkt.



### Zimmer/Unterbringung im Hotel

Alle 25 Zimmer sind mit Dusche/WC und Fön ausgestattet. Ein gemütlicher Sitzbereich gehört zur Ausstattung. In jedem Zimmer ist zudem ein Schreibtisch vorhanden. Jedes Hotelzimmer ver-

fügt über ein Telefon und einen Fernseher. Bei Bedarf können auch behindertenfreundliche Zimmer reserviert werden.

---

### Gastronomie im Hotel

Am Morgen wird den Hotelgästen ein Frühstück im gemütlichen Frühstücksraum serviert. Das Restaurant empfängt seine Gäste mittags mit einer Vesperkarte. Abends stehen regionale Spezialitäten sowie gutbürgerliche Küche auf

der Karte. Besonders bekannt ist das Restaurant für seine Wildspezialitäten. In der gemütlichen Bierstube sind alle Gäste am Abend eingeladen, den Tag bei Sauerländer Bierspezialitäten oder einem Glas Wein ausklingen zu lassen.

---

### Sport und Unterhaltung im Hotel

Durch seine hervorragende Lage eignet sich das Hotel besonders als Ausgangspunkt für Freiluftaktivitäten. Wanderwege grenzen direkt an das Hotel an. Ein Bootsverleih ist in ca. 100 m erreichbar. Der Skilift „Hunau“ ist in etwa

15 Fahrminuten erreichbar. Bademöglichkeiten im Hennesee gibt es an zahlreichen Stellen. Im Hotel steht den Gästen eine Kegelbahn sowie ein Spielplatz für die kleinen Gäste mit angrenzender Liegewiese zur Verfügung.

## Allgemeine Hotelausstattung

- Parkmöglichkeiten: Parkplatz, Wohnmobilparkplatz
- kostenfreies Parken: verfügbar
- Zimmertypen: Nichtraucherzimmer
- Räumlichkeiten: Skiaufbewahrung, Terrasse
- Aufzug
- Heizung
- Ausstattung Business Center: Telefon, Internet
- Konferenz- und Veranstaltungsraum

## Zimmerausstattung

- Badezimmer
- Badezimmerdetails: Haartrockner, Dusche, WC
- Zimmerservice: Ja
- TV-Empfang: Kabel-TV
- Multimedia: Telefon
- Mobiliar: Sitzecke
- weitere Zimmerinformationen: Feuermelder
- Haustiere erlaubt

## Gastronomie

- Restaurant: 40 Plätze
- Küchenstile: gutbürgerlich, regionale Spezialitäten, Wildgerichte
- Catering-Service
- Lunchpakete
- Hotelbar: 1

## Sportangebote

- Tennisplatz am Hotel
- zusätzliche Freizeitangebote: Minigolf, Skilaufen, Bowling, Reiten, Fahrradverleih, Radfahren, Squash, Wandern, Angeln, Skitouren

## Allgemeine Hotelinformationen

- WLAN: verfügbar, kostenloser WLAN-Internetzugang inklusive
- alle öffentlichen und privaten Bereiche sind Nichtraucherzonen
- Haustiere: erlaubt
- weitere Serviceangebote: Wäscheservice, Bügelservice
- Informationsschalter für Ausflüge
- Zeitung

## Unsere Auszubildenden

Carina Mertens und Jan Ströver kennen sich seit vielen Jahren. Ihre Eltern sind befreundet. Beide haben nach der Schule eine Ausbildung in der Gastronomie begonnen.

Carina macht nach eingehender Beratung mit ihren Eltern eine Ausbildung zur Hotelfachfrau im Hotel Residenz in Dortmund. Das Hotelfach hat sie schon immer gereizt und ihr war schon in der 9. Klasse klar, dass sie eine Ausbildung im Hotel machen möchte. Sie suchte nach einem Beruf, in dem man Arbeit und Reisen verbinden kann.

Jens Ströver hatte sich nach einer Berufsberatung bei der Bundesagentur für Arbeit zunächst für eine Ausbildung zum Tischler interessiert. Nach einem Praktikum in einer Tischlerei hat er festgestellt, dass Tischler nicht der richtige Beruf für ihn ist. Seine Klassenlehrerin hat ihm dann den Vorschlag gemacht, in den Ferien ein Praktikum in einem Hotel zu machen. Im Hotel Westfalenhof stellte er während des Praktikums fest, dass die Küche die Abteilung seiner Wahl ist. Nach einem weiteren Praktikum in der Küche des Hotels Hennesee hat er dort den Ausbildungsvertrag erhalten und die Ausbildung zum Koch begonnen.

© picture factory – stock.adobe.com

Carina Mertens  
Kaiserstraße 100  
44135 Dortmund



Geburtsdatum: 24.05.2001  
Geburtsort: Dortmund  
Familienstand: ledig

### Schulbildung:

2007–2011: Landgrafen Grundschule Dortmund  
2011–2016: Robert-Koch-Realschule Dortmund,  
Abschluss Fachoberschulreife mit Qualifikation

### Praktika:

Hotel Waldhaus,  
Schmallenberg: 3-wöchiges Schulpraktikum (Restaurantfachfrau)  
Bäckerei Wirth,  
Dortmund: 1-wöchiges Schnupperpraktikum (Konditorin)

### Hobbys:

Reisen, Kochen, Lesen, Sport

Jens Ströver  
Gartenstraße 16  
59872 Meschede



Geburtsdatum: 18.12.2000  
Geburtsort: Bad Fredeburg  
Familienstand: ledig

### Schulbildung:

2006–2010: Mariengrundschule Meschede  
2011–2017: St. Walburga Hauptschule Meschede  
Abschluss Fachoberschulreife

### Praktika:

Tischlerei Schröder,  
Meschede: 3-wöchiges Schulpraktikum (Tischler)  
Hotel Westfalenhof: 3-wöchiges Praktikum (Hotelfachmann)  
Hotel Hennesee: 2-wöchiges Praktikum (Koch)

### Hobbys:

Fußball, Saxophon (Mitglied im Musikverein Meschede)

© Daniel Ernst – stock.adobe.com

# 1

## Einstieg in den Beruf



Hier finden Sie Informationen zur dualen Ausbildung, dem Ausbildungsvertrag und zu den Vorschriften des Arbeitsschutzes.

1.1	Der Ausbildungsvertrag .....	14
1.2	Das duale System der Berufsausbildung .....	17
1.3	Arbeitsschutzvorschriften .....	19
1.4	Lebenslanges Lernen .....	22

# 1 Einstieg in den Beruf

## 1.1 Der Ausbildungsvertrag



Carina ist nervös. Heute ist der erste Tag ihrer Ausbildung zur Hotelfachfrau im Hotel Residenz in Dortmund. Die Personalleiterin hatte ihr vor zwei Wochen eine Einladung zum Seminar „Welcome to our Residenz“ geschickt, an dem alle neuen Auszubildenden des Hotels teilnehmen. Einer der ersten Tagesordnungspunkte, nach der Begrüßung und der Vorstellung der Teilnehmer, ist das Thema „Rechte und Pflichten aus dem Ausbildungsvertrag“. Carina ist gespannt.

### Rechtliche Grundlagen

Grundlage für die Ausbildung ist der Abschluss eines Berufsausbildungsvertrags zwischen dem **Auszubildenden** und dem **Ausbildenden**. Der Ausbildungsbetrieb ist der Ausbildungsbetrieb. Die eigentliche Unterweisung wird dann vom **Ausbilder** durchgeführt. Der Ausbildungsvertrag muss vor Beginn der Ausbildung schriftlich abgeschlossen werden und von der Industrie- und Handelskammer in das Verzeichnis der Ausbildungsverträge eingetragen werden. Ist der Auszubildende noch keine 18 Jahre alt, muss der gesetzliche Vertreter zustimmen.



© Kalim – stock.adobe.com

Zwischen der/dem Ausbildungsbetrieb (Ausbildungsbetrieb) Der Ausbildungsbetrieb gehört zum öffentlichen Dienst	und der/dem Auszubildenden weiblich <input type="checkbox"/> männlich <input type="checkbox"/>
Firmenident-Nr. <input type="text"/> Tel.-Nr. <input type="text"/>	Name <input type="text"/> Vorname <input type="text"/>
Anschrift des Ausbildungsbetriebs <input type="text"/>	Straße, Haus-Nr. <input type="text"/>
Straße, Haus-Nr. <input type="text"/>	PLZ <input type="text"/> Ort <input type="text"/>
PLZ <input type="text"/> Ort <input type="text"/>	Geburtsdatum <input type="text"/> Geburtsort <input type="text"/>
E-Mail-Adresse des Ausbildungsbetriebs <input type="text"/>	Staatsangehörigkeit <input type="text"/> Gesetzlicher Vertreter <sup>1)</sup>
Verantwortliche/r Ausbilder/in: Herr/Frau <input type="text"/> geb. am <input type="text"/>	Eltern <input type="checkbox"/> Vater <input type="checkbox"/> Mutter <input type="checkbox"/> Vormund <input type="checkbox"/>
wird nachstehender Vertrag zur Ausbildung im Ausbildungsberuf mit der Fachrichtung/dem Schwerpunkt/ dem Wahlbaustein / Einsatzgebiet etc. nach Maßgabe der Ausbildungsordnung <sup>2)</sup> geschlossen.	Namen, Vornamen der gesetzlichen Vertreter <input type="text"/>
Von der/dem Auszubildenden zuletzt besuchte Schule <input type="text"/> Name der Schule <input type="text"/>	Straße, Hausnummer <input type="text"/>
Abschließklasse <input type="text"/> abgeschlossen mit <input type="text"/> davor <input type="text"/>	PLZ <input type="text"/> Ort <input type="text"/>
Berufsfeld <sup>3)</sup> <input type="text"/> Zuständige Berufsschule <input type="text"/>	
Vorausgegangene Berufsausbildung/Vorbildung/Grundbildung: von mindestens 6 Monaten weitere Hinweise siehe Rückseite <sup>4)</sup> Erfolgreich abgeschlossen: ja / nein	<b>F</b> Die regelmäßige tägliche Ausbildungszeit beträgt <input type="text"/> Stunden. <sup>5)</sup> Die regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeit beträgt <input type="text"/> Stunden. <sup>6)</sup>
1. <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<b>G</b> Der Ausbildungsbetrieb gewährt der/dem Auszubildenden Urlaub nach den geltenden Bestimmungen. Es besteht ein Urlaubsanspruch
2. <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	Im Jahr <input type="text"/> 20 <input type="text"/> 20 <input type="text"/> 20 <input type="text"/> 20
3. <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	Werktage <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
<b>A</b> Die Ausbildungszeit beträgt nach der Ausbildungsordnung <input type="text"/> Monate. Es wird eine Anrechnung/Verkürzung von <input type="text"/> Monaten beantragt	Arbeitstage <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>

<http://www.azubister.net/magazin/wp-content/uploads/2012/07/Ausbildungsvertrag1.jpg>

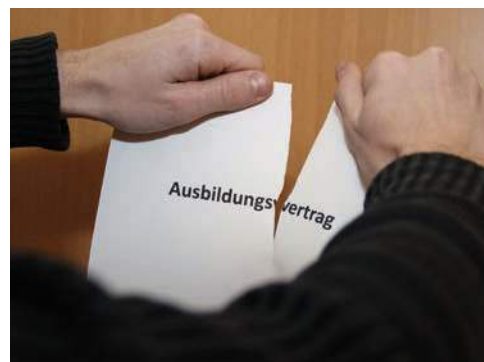
## Inhalt des Ausbildungsvertrags

Der Ausbildungsvertrag ist die rechtliche Grundlage für das Arbeitsverhältnis. Zu den Inhalten zählen:

- **Persönliche Daten der Vertragspartner:** Name, Anschrift des Auszubildenden und des Ausbildungsbetriebs.
- **Art und Ziel der Ausbildung:** Die zu vermittelnden Inhalte sind im Ausbildungsrahmenplan geregelt. Der Ausbildungsrahmenplan ist Teil des Vertrags. Hier wird u. a. festgelegt, wie lange die Ausbildungsdauer in den einzelnen Abteilungen des Betriebes ist.
- **Beginn und Dauer der Ausbildung:** Die Dauer der Ausbildung, zwei oder drei Jahre, ist durch das Berufsbildungsgesetz (BBiG) festgelegt.
- **Ausbildungsort:** In der Regel findet die Ausbildung im Ausbildungsbetrieb statt. Gerade in der Gastronomie kommt es aber vor, dass es in kleineren Betrieben bestimmte Abteilungen, wie z. B. Buchhaltung, nicht gibt. Hierfür können im Ausbildungsvertrag andere Orte, z. B. in Partnerhotels, festgelegt werden. Dies gilt ebenfalls für eventuelle außerbetriebliche Weiterbildungsmaßnahmen.
- **Arbeitszeit:** Die tägliche Arbeitszeit ist durch das Arbeitsrecht geregelt und richtet sich zudem nach Tarifverträgen. Beginn und Ende der Arbeitszeit wird nicht im Ausbildungsvertrag festgelegt.
- **Probezeit:** Laut § 20 Berufsbildungsgesetz muss die Probezeit **mindestens einen Monat und darf maximal vier Monate** betragen. Während der Probezeit gibt es keine Kündigungsfrist.
- **Vergütung:** Die Höhe der Ausbildungsvergütung wird im Vertrag festgeschrieben und erhöht sich in jedem Ausbildungsjahr. Die Höhe richtet sich i. d. R. nach dem Tarifvertrag.
- **Dauer des Urlaubs:** Der Urlaubsanspruch ist durch das Bundesurlaubsgesetz und den Tarifvertrag geregelt. Die Anzahl der Urlaubstage pro Ausbildungsjahr werden im Vertrag niedergeschrieben.
- **Sonstige Betriebsvereinbarungen und tarifvertragliche Bestimmungen:** Gibt es einen Tarifvertrag für den Ausbildungsberuf, werden mögliche Regelungen, wie beispielsweise die Zahlung von Weihnachts- oder Urlaubsgeld, unter diesem Punkt aufgeführt.

## Kündigung des Ausbildungsvertrags

Ist der Vertrag abgeschlossen, kann nur in der **Probezeit** ohne Angabe von Gründen fristlos gekündigt werden. Das gilt sowohl für den Auszubildenden als auch für den Ausbildungsbetrieb. Danach kann nur aus wichtigem Grund (Diebstahl, Belästigung am Arbeitsplatz, Arbeitsverweigerung oder Zahlungsrückstand bei der Ausbildungsvergütung) oder wegen der Aufgabe des Berufes gekündigt werden. Möchten sich die Vertragspartner trennen, ohne dass einer der o. g. Gründe vorliegt, können sie dies durch einen Aufhebungsvertrag in gegenseitigem Einvernehmen tun.



© FK-Textograf – stock.adobe.com

## Rechte und Pflichten aus dem Ausbildungsvertrag

Wie bei jedem Vertragsabschluss entstehen den Vertragspartnern auch aus dem Abschluss des Ausbildungsvertrags Rechte und Pflichten. So auch für Carina und das Hotel Residenz.

**Auszubildende** haben folgende Rechte und Pflichten:

Recht auf ...	Pflicht, ...
<ul style="list-style-type: none"> <li>• fachgerechte Ausbildung und Unterweisung durch geeignete Ausbilder</li> <li>• Besuch der Berufsschule</li> <li>• Zahlung der Ausbildungsvergütung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• die notwendigen Kenntnisse und Fähigkeiten zu erwerben (Lernpflicht)</li> <li>• Weisungen zu befolgen</li> <li>• die Berufsschule zu besuchen</li> <li>• alle Aufgaben sorgfältig zu erledigen</li> <li>• Betriebsgeheimnisse zu bewahren</li> <li>• alle dem Arbeitgeber gehörenden Gegenstände sorgfältig zu behandeln</li> <li>• das Berichtsheft ordnungsgemäß zu führen</li> <li>• die Betriebsordnung einzuhalten</li> </ul>

Der **Ausbildende** hat dem Auszubildenden gegenüber folgende Rechte und Pflichten:

Recht, ...	Pflicht, ...
<ul style="list-style-type: none"> <li>• den Auszubildenden unter Einhaltung des Ausbildungsrahmenplans dort einzusetzen, wo es aus seiner Sicht sinnvoll ist</li> <li>• in der Probezeit zu kündigen</li> <li>• das Berichtsheft regelmäßig zu kontrollieren</li> <li>• das Tragen von Dienstkleidung vorzuschreiben</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• den Auszubildenden durch geeignete Personen im Rahmen des Ausbildungsrahmenplans auszubilden und ihm alle Kenntnisse und Fähigkeiten zu vermitteln</li> <li>• den Auszubildenden für den Besuch der Berufsschule freizustellen</li> <li>• dem Auszubildenden nur Aufgaben zu übertragen, die dem Ausbildungszweck dienen</li> <li>• die körperliche Gesundheit des Auszubildenden zu schützen</li> <li>• die Ausbildungsvergütung zu zahlen</li> <li>• alle Mittel, die für die Ausbildung und Prüfung notwendig sind, kostenlos bereitzustellen</li> <li>• ein Zeugnis auszustellen</li> </ul>

Pflichtverstöße seitens des Auszubildenden können zu einer Abmahnung bis hin zur Kündigung führen. Verstößt der Auszubildende gegen seine Pflichten, wird dies von der zuständigen IHK überprüft und kann schlimmstenfalls zum Entzug der Ausbildungserlaubnis führen.



#### BASISWISSEN

1. Wer schließt den Ausbildungsvertrag ab?
2. In welchen Fällen muss ein gesetzlicher Vertreter den Ausbildungsvertrag unterschreiben?
3. Welche Rolle spielt die IHK beim Abschluss des Ausbildungsvertrags?
4. Wann kann ein Ausbildungsvertrag gekündigt werden?
5. Beschreiben Sie den Unterschied zwischen Auszubildendem, Ausbilder und Ausbildungendem.



#### ZUSATZWISSEN

1. Überlegen Sie, warum der Staat enge rechtliche Vorschriften für die Ausbildung macht.
2. Versuchen Sie herauszufinden, welche Rolle die IHK bei der Ausbildung im Gastgewerbe spielt.



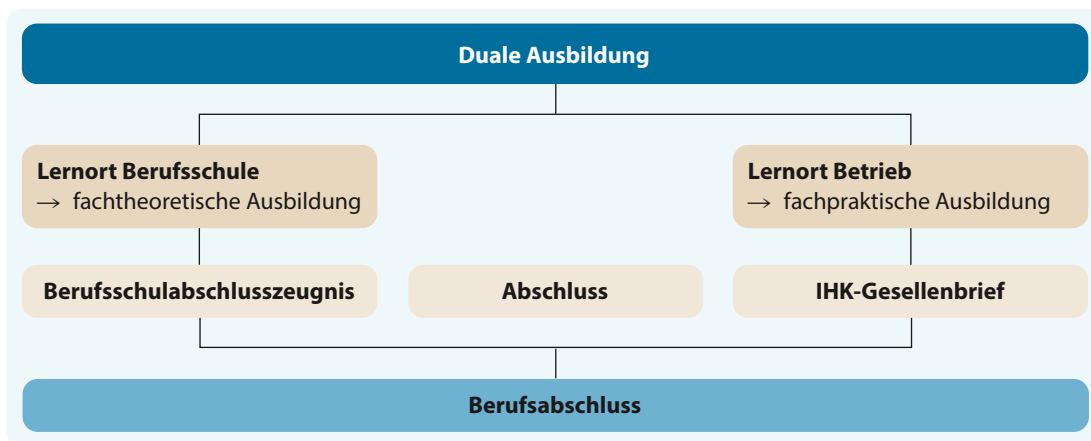
## 1.2 Das duale System der Berufsausbildung

Im Laufe des ersten Seminartages hat sich Carina etwas entspannt. Ihre Mitauszubildenden scheinen nett zu sein und auch die Pflichten, die sich aus dem Ausbildungsvertrag ergeben haben, erscheinen ihr einleuchtend. Nach der Kaffeepause soll ein Auszubildender aus dem zweiten Jahr den „Neuen“ das System der dualen Berufsausbildung erklären.



### Duales System der Ausbildung

Das deutsche System der dualen Berufsausbildung ist einzigartig in der Welt. Während es in den meisten Ländern der Erde eine Berufsausbildung in schulischer oder rein praktischer Form gibt, werden bei uns die Auszubildenden an zwei unterschiedlichen Lernorten, Berufsschule und Ausbildungsbetrieb, ausgebildet. Die Berufsschule übernimmt dabei die fachtheoretische Ausbildung und der Ausbildungsbetrieb die fachpraktische Ausbildung.



Berufsschule	Ausbildungsbetrieb
<b>Fachtheoretische Ausbildung</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>berufsbezogene Unterrichtsfächer</li> <li>berufsübergreifende Unterrichtsfächer</li> <li>Unterrichtsfächer im Wahl- oder Differenzierungsbereich</li> </ul>	<b>Fachpraktische Ausbildung</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Unterweisungen</li> <li>selbstständiges Arbeiten</li> <li>Seminare</li> <li>Projekte u. v. m.</li> </ul>
<b>Abschluss</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Berufsschulabschlusszeugnis</li> </ul>	<b>Abschluss</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Abschlussprüfung vor der Industrie- und Handelskammer (IHK) mit dem Gesellenbrief</li> </ul>
<b>Rechtliche Grundlage</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Schulgesetz der jeweiligen Bundesländer</li> </ul>	<b>Rechtliche Grundlage</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Berufsbildungsgesetz (BBiG)</li> <li>Prüfungsordnung</li> </ul>

Die Ausbildungsdauer beträgt je nach Beruf 2 oder 3 Jahre.

Fachkräfte Gastronomie und Fachkräfte Küche lernen 2 Jahre und legen nach dem 1. Jahr die Abschlussprüfung Teil 1 und nach 2 Jahren die Abschlussprüfung Teil 2 ab.

Die Berufe Hotelfachmann, Kaufmann für Hotelmanagement, Fachmann für Restaurants und Veranstaltungsservice sowie Fachleute für Systemgastronomie lernen 3 Jahre und legen den Prüfungsteil 1 nach dem 2. Ausbildungsjahr ab. Der Prüfungsteil 2 folgt am Ende des 3. Ausbildungsjahres.

## Das Berufsbildungsgesetz

Die rechtlichen Grundlagen und die Organisation des Berufsschulunterrichts erschließen sich für die Auszubildenden relativ schnell. Die Ausbildung im Betrieb, die auf dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) basiert, ist den meisten Auszubildenden zu Beginn ihrer Ausbildung zunächst unbekannt.

### Was regelt das BBiG?



© ilcianotico – stock.adobe.com

Das BBiG ist die rechtliche Grundlage für die Ausbildung im Ausbildungsbetrieb. Dabei werden im Kern folgende Fragen geregelt:

- Wer darf ausbilden?
- Wie hat ein geeigneter Ausbildungsbetrieb auszusehen?
- Welche Ausbildungsberufe sind anerkannt?
- Welche Rechte und Pflichten haben Auszubildende und Ausbilder?
- Wie werden Prüfungen durchgeführt?



#### BASISWISSEN

1. Was bedeutet „duale Ausbildung“?
2. Welche Aufgaben übernimmt der Betrieb und welche Aufgaben übernimmt die Berufsschule in der dualen Ausbildung?
3. Welche Bedeutung hat das Berufsbildungsgesetz bei der Ausbildung?



#### ZUSATZWISSEN

1. Überlegen Sie, welche Vorteile das Duale System der Berufsausbildung gegenüber einer rein schulischen oder praktischen Ausbildung hat.
2. Welche Probleme könnten bei dieser Art der Ausbildung eventuell entstehen?

## 1.3 Arbeitsschutzvorschriften

Auch Jens hat seine Ausbildungsstelle zum Koch im Hotel Hennesee angetreten. Er wundert sich, dass seine Mitauszubildenden, die noch keine 18 Jahre alt sind, mehr Urlaub erhalten als er.



### Arbeitsschutz

In der Vergangenheit hat sich gezeigt, dass der Schutz der Arbeitnehmer vor Gefährdungen im Arbeitsleben nicht von jedem Arbeitgeber gewährleistet werden konnte. Aus diesem Grund hat der Staat Arbeitnehmerschutzrechte geschaffen. Waren diese Schutzrechte früher nur nationales Recht, greift heute auch die EU regulierend ein.



© Mike Fouque – stock.adobe.com

### Das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG)

Das JArbSchG wurde speziell zum Schutz **minderjähriger Arbeitnehmer** geschaffen. Es soll verhindern, dass Kinderarbeit in Deutschland möglich ist. Kinder und Jugendliche sind besonders gefährdete Personengruppen, da weder ihre körperliche noch ihre geistige Entwicklung abgeschlossen ist. Auch der Charakter ist bei Kindern und Jugendlichen noch nicht voll ausgereift. Aus diesem Grund hat der Staat für sie besondere Schutzmaßnahmen geschaffen.

### Für wen gilt das JArbSchG?

- Das JArbSchG gilt für alle Arbeitnehmer und Auszubildenden unter 18 Jahren.
- Unter 15 Jahren ist die Beschäftigung von Kindern untersagt. Lediglich leichte Tätigkeiten, wie Zeitungen austragen, leichte Gartenarbeit oder die Erledigung von Besorgungen sind erlaubt. Ausnahmen gewährt der Gesetzgeber für betriebliche Praktika.

### Regelungen im JArbSchG

#### 1. Arbeitszeit

- Die tägliche Arbeitszeit darf 8 Stunden nicht überschreiten. In Ausnahmefällen darf sie auf 8,5 Stunden angehoben werden, wenn ein entsprechender Ausgleich gegeben wird.
- Die maximale Wochenarbeitszeit beträgt 40 Stunden.
- Es gilt die 5-Tage-Woche.
- An Wochenenden darf in Betrieben mit Wochenendöffnungszeiten (Gastronomie)



© New Africa – stock.adobe.com

gearbeitet werden, wobei die 5-Tage-Woche eingehalten werden muss. Zwei Samstage und zwei Sonntage im Monat müssen frei sein. Es sollten aber nach Möglichkeit zwei Wochenenden frei gegeben werden.

- Berufsschultage sind Arbeitstage.
- Nach einem 5-stündigen-Berufsschultag ist einmal in der Woche keine Beschäftigung erlaubt. Bei einem zweiten Berufsschultag ist eine Beschäftigung möglich. Der Berufsschultag wird dabei in Stunden inklusive Pausen angerechnet. Die Fahrzeit zwischen Berufsschule und Betrieb ist ebenfalls Arbeitszeit. Liegen zwischen Ankunft im Betrieb und Arbeitsende aber weniger als 30 Minuten, kann der Arbeitgeber vom Auszubildenden nicht verlangen, dass dieser noch in den Betrieb kommt.
- Blockunterricht ist Arbeitszeit. Der Arbeitgeber kann den Auszubildenden aber für 2 Stunden pro Woche für Ausbildungsveranstaltungen in den Betrieb bestellen.

## 2. Pausen und Ruhezeiten

Arbeitszeit: 4,5–6 Stunden	30 min
Arbeitszeit: > 6 Stunden	60 min
Nachruhe: im Gastgewerbe:	20:00–06:00 Uhr 22:00–06:00 Uhr Die <b>Nachruhe</b> muss mindestens <b>11 Stunden</b> betragen.
Sonntagsruhe: im Gastgewerbe:	Keine Beschäftigung von Jugendlichen unter 18 Jahre. Mindestens zwei Wochenenden im Monat sollten frei sein.

Eine **Pause** muss mindestens **15 Minuten** betragen und darf nicht in den Arbeitsräumen verbracht werden. Für Pausen müssen dafür geeignete Räume zur Verfügung stehen. Die erste Pause darf frühestens eine Stunde nach Arbeitsantritt beginnen und muss spätestens eine Stunde vor Arbeitsende angetreten werden.

## 3. Urlaub

unter 16 Jahre	30 Werktage
unter 17 Jahre	27 Werktage
unter 18 Jahre	25 Werktage

## 4. Weitere Regelungen

- Für Jugendliche sind grundsätzlich alle Arbeiten verboten, die körperlich oder sittlich gefährdend sind. So darf ein Hotelier z. B. keine jugendlichen Auszubildenden in der hoteleigenen Nachtbar zum Service einsetzen.
- Jugendliche müssen vor Beginn ihrer Ausbildung eine ärztliche Erstuntersuchung machen lassen, damit ein Arzt feststellen kann, ob der Auszubildende den Anforderungen der Ausbildung gewachsen ist. Nach einem Jahr erfolgt eine Nachuntersuchung.

## Das Mutterschutzgesetz (MuSchG)

Der Staat hat werdende und stillende Mütter im Berufsleben unter besonderen Schutz gestellt. Werdende Mütter sollen vor Gefahren, die ihre Gesundheit beeinträchtigen, vor finanziellen Einbußen und vor dem Verlust des Arbeitsplatzes geschützt werden.