

## Inhaltsverzeichnis

Eignung der Ausbildungsstätte

Eignung von Ausbildenden und  
Ausbildern oder Ausbilderinnen

Berufsausbildungsvertrag

Ausbildungsplan

Ausbildungsdauer

Teilzeitausbildung

Verlängerung

Ausbildungsvergütung

Schriftlicher Ausbildungsnachweis

Jugendarbeitsschutzgesetz

Berufsschulbesuch

Berufsschulwochen

Schlichtungsverfahren

Verzeichnis der Berufs-  
ausbildungsverhältnisse

Informationen zur Berufsausbildung

## Eignung der Ausbildungsstätte

Laut Berufsbildungsgesetz muss sie nach „Art und Einrichtung“ für die Berufsausbildung geeignet sein. Außerdem ist ein angemessenes Verhältnis zwischen den Fachkräften und der Zahl der Auszubildenden sicherzustellen. In der Regel sollen pro Ausbildungsverhältnis drei Fachkräfte fest angestellt sein. Im Wesentlichen geht es darum, dass die in der jeweiligen Ausbildungsordnung festgelegten Inhalte in vollem Umfang vermittelt werden. Ziel der Berufsausbildung ist es nicht, dass in den Betriebsablauf eingearbeitet, sondern dass in einem Beruf ausgebildet wird. Wenn sich (z.B. aufgrund einer Spezialisierung des Betriebes) Lücken ergeben, leistet der Ausbildungsberater oder die Ausbildungsberaterin gern Hilfestellung.

## Eignung von Auszubildenden und Ausbildern / Ausbilderinnen

Auszubildende darf nur einstellen, wer **persönlich** geeignet ist. Insbesondere diejenigen Personen, denen gerichtlich die Beschäftigung Jugendlicher untersagt wurde oder beispielsweise wegen Verstößen gegen das Berufsbildungs- oder Jugendarbeitsschutzgesetz die Ausbildungsberechtigung entzogen wurde, kommen als Auszubildende nicht in Frage. Ausbilder / -in ist, wer die Ausbildung durchführt. Das kann der / die Auszubildende in eigener Person oder ein von ihm / ihr bestellter Ausbilder oder bestellte Ausbilderin sein.

Zum Ausbilden ist neben der persönlichen auch die **fachliche** Eignung erforderlich. Fachlich geeignet ist in der Regel, wer

- die Abschlussprüfung in einer dem Ausbildungsberuf entsprechenden Fachrichtung bestanden oder
- die Abschlussprüfung an einer deutschen Hoch- oder Fachhochschule, Ingenieurschule oder höheren Wirtschaftsfachschule in einer dem Ausbildungsberuf entsprechenden Fachrichtung bestanden hat
- und eine angemessene Zeit in diesem Beruf praktisch tätig war und
- die berufs- und arbeitspädagogischen Kenntnisse nachgewiesen hat.

In Sonderfällen kann bei fehlendem Berufs- oder Studienabschluss die fachliche Eignung über einen Antrag nach § 30.6 BBiG durch die Industrie- und Handelskammer Koblenz zuerkannt werden.

Der Nachweis der berufs- und arbeitspädagogischen Eignung (AdA-Schein) ist für erstmalige Ausbilder seit 01.08.2009 wieder erforderlich. Fragen hierzu sind über den zuständigen Ausbildungsberater oder die zuständige Ausbildungsberaterin zu klären.

[Die Eignungsfeststellung der Ausbildungsstätten, sowie der Auszubildenden und der Ausbilder erfolgt durch die Ausbildungsberater / -innen der IHK.](#)

Mit einem Online-Antrag können Ausbildungsunternehmen anschließend den Benutzeraccount für den Unternehmens-Administrator sowie die Aktivierungsdaten für das ASTA-Infocenter beantragen.

## ASTA-Infocenter

Das **ASTA-Infocenter** (Ausbildungsstätten-Infocenter) ist das zentrale Onlineportal zur Selbstverwaltung für Ausbildungsbetriebe (kurz ASTAs). Es ist Dreh- und Angelpunkt rund um die Themen Beruf, Ausbildung und Prüfungen.

### **Ihre Vorteile:**

- Übersicht Ihrer Auszubildenden
- Übersicht Ihrer Ausbilderinnen und Ausbilder
- Aktivierung der Online-Prüfungsanmeldung (OPA)
- Zugriff auf den digitalen Ausbildungsvertrag (DAV)
- Zugriff auf die vorläufigen Prüfungsergebnisse Ihrer Auszubildenden
- Eigenständige und schnellere Administration Ihres Unternehmens
- Weitere Berechtigungen vergeben und somit die Organisation intern selbst steuern

## Berufsausbildungsvertrag

Der Berufsausbildungsvertrag kommt in dem Augenblick zu Stande, in dem sich die Parteien, d.h. der / die Ausbildende und der / die Auszubildende (bei Jugendlichen ist die Zustimmung der gesetzlichen Vertreter erforderlich) geeinigt haben. Die Schriftform ist zur Rechtsgültigkeit nicht erforderlich.

Das Berufsbildungsgesetz verlangt aber, dass unverzüglich nach dem Vertragsabschluss – spätestens vor Beginn der Berufsausbildung – der wesentliche Vertragsinhalt schriftlich niedergelegt wird und die Eintragung in das Verzeichnis zu beantragen ist.

Wenn Sie den von der IHK zur Verfügung gestellten Einheitsvertrag verwenden, dürften in dieser Hinsicht keine Probleme entstehen. Die IHK Koblenz stellt Ihnen im Internet den digitalen Ausbildungsvertrag zur Verfügung.

Mit dem **Digitalen Ausbildungsvertrag (DAV)** können IHK-Ausbildungsbetriebe die Ausbildungs- und Umschulungs-Verträge über eine Webanwendung am PC ausfüllen und papierlos bei der IHK Koblenz einreichen. Die Webanwendung bietet zahlreiche Vorteile:

- Sie stellt korrekte Inhalte sicher und erlaubt die verschlüsselte elektronische Datenübermittlung an die IHK Koblenz. So können Sie Ihre Verträge **schnell** und **bequem** erstellen und online einreichen.
- Die Eintragungsgebühr für die digitale Variante ist geringer.
- Postversand entfällt komplett.

Die ab 1. August 2024 geltenden neuen Regelungen im Berufsbildungsgesetz (BBiG) ermöglichen es, Ausbildungsverträge vollständig digital abzuwickeln.

*\*Unterschriften der Vertragsparteien sind nicht mehr erforderlich. Stattdessen übermittelt der Ausbildungsbetrieb den Vertrag elektronisch an den Auszubildenden und gegebenenfalls dessen gesetzliche Vertreter. Der Auszubildende ist verpflichtet, den Empfang des Vertrags zu bestätigen. Der Ausbildungsbetrieb muss diesen Empfangsnachweis für die Dauer der Ausbildung sowie drei Jahre nach Ausbildungsende aufbewahren.*

*\*Um den Nachweis zu erbringen, genügt eine einfache Bestätigung durch den Auszubildenden, beispielsweise per E-Mail oder durch ein Bearbeitungsfeld im Dokument. Falls der Vertrag handschriftlich unterschrieben wird, gilt dies automatisch als Empfangsnachweis. Bei der Eintragung des Ausbildungsverhältnisses in das Verzeichnis der Industrie- und Handelskammer Koblenz muss der Betrieb neben der Vertragskopie auch den Empfangsnachweis einreichen.*

*\*Diese neuen Regelungen befinden sich noch in der Umsetzungsphase und sind aktuell noch nicht verfügbar.*

Die **elektronische Kündigung** des Ausbildungsvertrages ist **ausgeschlossen**.

Nachdem der Ausbildungsvertrag im Verzeichnis der Ausbildungsverhältnisse registriert wurde, erhalten die Vertragspartner eine Eintragungsbestätigung. Der Eintragungsbestätigung für den Auszubildenden liegt der Aktivierungscode für das **Azubi-Infocenter** bei. Damit haben die Auszubildenden alle wichtigen Daten rund um ihre Ausbildung immer im Blick.

## Ausbildungsplan

Der / die Auszubildende hat Anspruch darauf, dass ihm / ihr die berufliche Handlungsfähigkeit, die das Erreichen des Ausbildungsziels darstellt, systematisch vermittelt wird. Ein wohl überlegtes Konzept kann schon eine Vorentscheidung für den Ausbildungserfolg sein. Damit die Beteiligten wissen, wann und wo die durch die Ausbildungsordnung vorgeschriebenen Ausbildungsinhalte vermittelt werden, ist eine sachliche und zeitliche Gliederung zu erstellen, die Bestandteil des Berufsausbildungsvertrages ist.

## Ausbildungsdauer

Die Länge der Ausbildungszeit ist der jeweiligen Ausbildungsordnung zu entnehmen. Sie kann zwei, drei oder dreieinhalb Jahre betragen.

Auf Grund allgemeiner schulischer Vorbildung oder beruflicher Vorkenntnisse **kann** die Ausbildungszeit freiwillig verkürzt werden. Wie weit von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht werden soll, klären die Vertragspartner am besten gleich bei Vertragsabschluss. Die Ausbildungszeit kann auch noch während der Ausbildung verkürzt werden.

Eine Verkürzung kann generell nur mit einem gemeinsamen Antrag von Auszubildenden und Ausbildenden erfolgen, es gibt hierfür in Rheinland-Pfalz keinen Rechtsanspruch. Im Zweifel empfiehlt sich eine Rückfrage beim Ausbildungsberater oder der Ausbildungsberaterin.

Anträge hierfür finden Sie auf unseren Internetseiten. Möglich ist eine Verkürzung in folgendem Umfang:

- Mittlerer Schulabschluss oder Fachhochschulreife (schulischer Teil)  
Verkürzung um bis zu sechs Monate

- Hochschul- oder Fachhochschulreife (schulischer und praktischer Teil): Verkürzung um bis zu zwölf Monate
- Auszubildende über 21 Jahre: Verkürzung um bis zu zwölf Monate
- Abgeschlossene Berufsausbildung in einem anderen Beruf: Verkürzung um bis zu zwölf Monate
- Einstiegsqualifizierung (EQ): Verkürzung im Zielberuf i. d. R. um 6 Monate.

Auch aufgrund des Besuches eines Berufsgrundschuljahres oder einer Berufsfachschule des entsprechenden Berufsfeldes **kann** die Ausbildung möglicherweise mit einem gemeinsamen Antrag verkürzt werden. In diesem Fall kontaktieren Sie bitte im Vorfeld zur Klärung die Ausbildungsberatung der IHK Koblenz.

Eine vorangegangene Ausbildungszeit im gleichen Beruf kann grundsätzlich voll angerechnet werden, die in einem verwandten Beruf zum Teil. Es können sogar mehrere Abkürzungsmöglichkeiten neben einander berücksichtigt werden. Dabei können aber bestimmte Mindestzeiten einer betrieblichen Ausbildung nicht unterschritten werden. Bei Ausbildungsberufen mit einer Regelausbildungszeit von dreieinhalb Jahren beträgt die Mindestzeit **24**, bei dreijährigen **18** und zweijährigen **12** Monate.

Von der Verkürzung zu unterscheiden und davon unabhängig ist die „Vorzeitige Zulassung“. Danach können Auszubildende schon ein halbes Jahr vor dem regulären Prüfungstermin zur Abschlussprüfung zugelassen werden, wenn ihre Leistungen dies rechtfertigen. Dazu sind Betrieb und Berufsschule zu hören. Die für die Abschlussprüfung relevanten Leistungen in der Berufsschule und im Betrieb müssen überdurchschnittlich, d.h. mindestens „gut“ ( 2,49 ) und die Ausbildungsinhalte aus der Ausbildungsordnung müssen im Wesentlichen bis zur Prüfung erworben sein.

## Teilzeitausbildung

Die Berufsausbildung kann in Teilzeit durchgeführt werden. Im Berufsausbildungsvertrag ist für die gesamte Ausbildungszeit oder für einen bestimmten Zeitraum der Berufsausbildung die Verkürzung der täglichen oder der wöchentlichen Ausbildungszeit zu vereinbaren. Die Kürzung der täglichen oder der wöchentlichen Ausbildungszeit darf **nicht mehr als 50 Prozent** betragen.

Bei einer Teilzeitausbildung verlängert sich die Ausbildungsdauer aufgrund der reduzierten Wochenstunden, aber maximal bis zum Eineinhalbfachen der regulären Dauer.

Wenn bei einer Teilzeitausbildung die Ausbildungszeit bereits durch eine Verkürzung gemäß § 8 Absatz 3 BBiG reduziert wurde, darf die Gesamtausbildungsdauer die reguläre Dauer nur um höchstens sechs Monate überschreiten. Wenn diese Bedingung erfüllt ist, wird die Ausbildungszeit auf die reguläre Dauer verkürzt.

Gleichzeitig können besonders leistungsstarke Auszubildende die Ausbildung auch in der regulären Dauer abschließen.

### Beispiel:

- Reguläre Ausbildungsdauer: 36 Monate
- Verkürzung um 6 Monate aufgrund von § 8 Absatz 3 BBiG: Neue Dauer = 30 Monate
- Vereinbarung einer Teilzeitausbildung mit 75% der regulären Wochenstunden: Verlängerung auf 40 Monate

Da die reguläre Ausbildungsdauer (36 Monate) nur um 4 Monate überschritten wird, wird die Ausbildungsdauer automatisch auf 36 Monate gekürzt.

### Verlängerung

Es gibt auch Fälle der Ausbildungszeitverlängerung:

Elternzeit wird auf Berufsbildungszeiten nicht angerechnet, daher verlängert sich in einem solchen Fall das Ausbildungsverhältnis Kraft Gesetzes automatisch um die Zeit der Elternzeit

In Ausnahmefällen (§8 Abs. 2 BBiG) kann auf Antrag des / der Auszubildenden die Ausbildungszeit verlängert werden, wenn dies zur Erreichung des Ausbildungsziels erforderlich ist. Gründe dafür könnten sein: Schwere Mängel in der Ausbildung, längere Ausfallzeiten, z.B. durch Krankheit oder, wenn sich nach einer Verkürzung herausstellt, dass sich das Ausbildungsziel doch nicht so schnell wie erwartet erreichen lässt.

Besteht der / die Auszubildende die Abschlussprüfung nicht, verlängert sich das Berufsausbildungsverhältnis auf sein / ihr Verlangen bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens jedoch um ein Jahr. Dazu bedarf es keiner besonderen Begründung (§ 21 Abs. 3 BBiG).

### Ausbildungsvergütung

**§ 17 BBiG** regelt, dass der Auszubildende einen Anspruch auf eine angemessene Vergütung hat. In diesem Zusammenhang ist nach dem Wortlaut des **§ 17 Abs. 1 Satz 2 BBiG** darüber hinaus eine mindestens **jährlich ansteigende** Vergütung ausdrücklich vorgeschrieben

Ist ein Unternehmen tarifgebunden, sind die entsprechenden Vergütungssätze ohne Abzüge zu vereinbaren und gegebenenfalls auch im Laufe der Vertragslaufzeit anzupassen! Bei einer Allgemeinverbindlichkeit eines Tarifvertrages dehnt sich Gültigkeit auch auf bis dahin tarifungebundene Arbeitgeber aus (z.B. Gastgewerbe RLP).

In den weitaus meisten Fällen dürfte es jedoch am Merkmal der Tarifgebundenheit fehlen. Hierbei ist auf die Verkehrsanschauung abzustellen. Wichtigster Anhaltspunkt dafür sind dabei wiederum die einschlägigen Tarifverträge, da nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts eine Ausbildungsvergütung, die sich an einem entsprechenden Tarifvertrag ausrichtet, *stets* als angemessen anzusehen ist.

Im Umkehrschluss heißt dies, dass eine Ausbildungsvergütung in Verbindung mit § 25 BBiG, die sich nicht daran orientiert, dann nicht als angemessen anzusehen ist, falls diese unter dem vergleichsweise heranzuziehenden Tarifvertrag liegt!

Weiterhin gilt jedoch Regelung zur Angemessenheit der Ausbildungsvergütung, der zufolge die Ausbildungsvergütung nicht tarifgebundener Betriebe 80 Prozent der branchenüblichen Vergütung nicht unterschreiten darf. In diesen Fällen besteht die in zurückliegender Rechtsprechung immer wieder bestätigte Möglichkeit, vom Vergleichstarif **max. 20 % abzuziehen**.

Für alle Auszubildenden, deren Ausbildungsbetriebe keiner Tarifbindung unterliegen, gilt seit **01.08.2020** eine Mindestvergütung. Die Höhe der Vergütung berechnet sich jeweils auf der Basis des Jahres des Ausbildungsbeginns mit gesetzlich festgelegten Steigerungssätzen (BBiG § 17 Abs. 2). Diese kann unterschritten werden, wenn ein geltender Tarifvertrag eine geringere Vergütung vorsieht. Die Höhe der Mindestvergütung wird zum 1. Januar eines jeden Jahres fortgeschrieben.

Auf eine „**Mindestvergütung**“ (Orientierung an SGB) kann nach gängiger Rechtsprechung auch bei extern geförderten Ausbildungsverträgen zurückgegriffen werden

### Schriftlicher Ausbildungsnachweis ( Berichtsheft )

Der Ausbildungsnachweis (schriftlich / digital) ist in Form eines Tätigkeitsberichtes zu führen. Im Einzelnen ist zu beachten:

Der / die Auszubildende muss mindestens wöchentlich die von ihm / ihr ausgeführten Tätigkeiten in Stichworten und mit Zeitangabe aufzeichnen. Einzutragen sind die Arbeiten und Aufgaben, die der / die Auszubildende selbst ausgeführt hat, die Arbeiten und Themen, in denen er / sie eine Unterweisung erhielt und der in der Berufsschule durchgenommene Stoff.

Der Ausbildungsnachweis ist dem / der Auszubildenden kostenfrei auszuhändigen. Es ist ihm / ihr Gelegenheit zu geben, ihn innerhalb der Ausbildungszeit zu führen.

Der / die Auszubildende bestätigt durch seine/ihre Unterschrift die Richtigkeit seiner / ihrer Aufzeichnungen. Der / die Ausbilder / -in und gegebenenfalls der gesetzliche Vertreter zeichnen wöchentlich ab.

Der Ausbildungsbetrieb bestätigt bei der Anmeldung zur Abschlussprüfung, dass der Ausbildungsnachweis ordnungsgemäß geführt wurde. Er wird in der Prüfung nicht bewertet, ist aber eine Zulassungsvoraussetzung und bei der Prüfung vorzulegen.

Die IHK Koblenz stellt im Internet Formulare für den Ausbildungsnachweis zur Verfügung. Diese können handschriftlich oder mittels PC geführt werden.

### Jugendarbeitsschutzgesetz

Bei der Beschäftigung oder Ausbildung von Personen, die noch nicht 18 Jahre alt sind, sind die Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes zu beachten. Auf drei Dinge möchten wir an dieser Stelle hinweisen:

Der Betrieb muss den Text des Jugendarbeitsschutzgesetzes und die Anschrift des zuständigen Gewerbeaufsichtsamtes auslegen oder aushändigen.

Wenn mindestens drei Jugendliche tätig sind, ist ein Aushang über Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit und der Pausen an geeigneter Stelle im Betrieb anzubringen. Außerdem ist ein Verzeichnis der im Betrieb beschäftigten Jugendlichen mit Namen, Geburtsdatum, Anschrift und Ausbildungs- bzw. Beschäftigungsbeginn zu führen.

Jugendliche, die in das Berufsleben eintreten, dürfen nur beschäftigt werden, wenn sie innerhalb der letzten 14 Monate von einem Arzt untersucht worden sind (Erstuntersuchung) und dem Arbeitgeber eine von diesem Arzt ausgestellte Bescheinigung vorliegt. Ein Jahr nach Ausbildungsbeginn muss eine Nachuntersuchung erfolgen. Die Bescheinigung darüber muss der IHK mit der Anmeldung zur Zwischenprüfung vorgelegt werden. Danach können sich Jugendliche jedes weitere Jahr nachuntersuchen lassen. Auf diese Möglichkeit soll der Ausbildungsbetrieb hinweisen und sich auch die Bescheinigungen vorlegen lassen (§ 32 ff JArbSchG).

Ein Arbeitgeber, der Jugendliche ausbildet oder beschäftigt, muss Vorkehrungen zum Schutz für Leben und Gesundheit treffen und durch Schutzmaßnahmen sicherstellen, dass keine Beeinträchtigung der körperlichen und seelischen Entwicklung der Jugendlichen erfolgt. Ihm obliegt eine Beurteilungspflicht hinsichtlich der mit der Beschäftigung verbundenen Gefährdungen (§ 28 a JArbSchG). Insbesondere muss vor Ausbildungsbeginn eine gründliche Unterweisung über alle Unfall- und Gesundheitsgefahren im Betrieb erfolgen. Ein Versäumnis kann im Falle eines Betriebsunfalls schwerwiegende Nachteile für das Unternehmen bedeuten (§ 29 JArbSchG). Betriebe mit mehr als zehn Beschäftigten treffen noch zusätzliche Verpflichtungen nach § 6 Arbeitsschutzgesetz.

Weitere Informationen zu Arbeitszeiten und dem Urlaubsanspruch Jugendlicher finden Sie auf unserer Internetseite [www.ihk-koblenz.de](http://www.ihk-koblenz.de)

## Berufsschulbesuch

Alle Auszubildenden sind für die Dauer ihrer Berufsausbildung berufsschulpflichtig bzw. zum Besuch der Berufsschule berechtigt. Dafür gibt es zwei sich wechselseitig beeinflussende Rechtsgrundlagen, nämlich das Gesetz, das die Schulpflicht regelt und den privatrechtlichen Ausbildungsvertrag. Die Unterrichtszeit ist keine Arbeitszeit.

Sie wird aber bei Auszubildenden einschließlich der Pausen auf die tägliche oder wöchentliche Höchstarbeitszeit angerechnet, also so behandelt, als ob sie Arbeitszeit wäre. Ein Berufsschultag mit mehr als fünf Unterrichtsstunden von mindestens je 45 Minuten wird – aber nur einmal in der Woche – als voller Ausbildungstag auf die Ausbildungszeit = Arbeitszeit angerechnet. Bei einem zweiten Berufsschultag werden die Zeiten des tatsächlich erteilten Unterrichts und die tatsächlich gewährten Pausen auf die Arbeitszeit angerechnet.

Durch den Besuch der Berufsschule darf kein Entgeltausfall eintreten. Vor einem vor 9 Uhr beginnenden Unterricht dürfen Auszubildende nicht beschäftigt werden.

Mit der Anpassung des Berufsbildungsgesetzes gelten ab sofort auch **Wegzeiten zwischen Betrieb und Berufsschule** als anzurechnende **Arbeitszeit**.

Auszubildende haben Auszubildende außerdem für die Teilnahme an Prüfungen, die außerhalb der Ausbildungsstätte durchzuführen sind, freizustellen. Bislang wurde lediglich die Zeit der **Teilnahme, einschließlich der Pausen, angerechnet**. Nun wird zusätzlich die notwendige **Wegezeit zwischen Teilnahmeort und Ausbildungsstätte** als Arbeitszeit **angerechnet**.



## Berufsschulwochen

Bei Blockunterricht von mindestens 25 Stunden, der eine volle Kalenderwoche von Montag - Freitag umfasst, können Auszubildende zusätzlich maximal zwei Stunden wöchentlich im Betrieb ausgebildet werden.

## Schlichtungsverfahren

Bei Streitigkeiten aus einem bestehenden Berufsausbildungsverhältnis ist vor Inanspruchnahme des Arbeitsgerichtes der Schlichtungsausschuss der IHK anzurufen. Es sollte aber auf jeden Fall vorher geprüft werden, ob der Konflikt nicht durch Vermittlung des Ausbildungsberaters oder der Ausbildungsberaterin der IHK im Vorfeld geklärt bzw. ausgeräumt werden kann.

## Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse

Dieses Verzeichnis dient der Beratung und Überwachung der Berufsausbildung. Deshalb sind die Industrie- und Handelskammern als zuständige Stellen verpflichtet, dieses Verzeichnis einzurichten und zu führen. In das Verzeichnis wird der wesentliche Inhalt des Berufsausbildungsvertrages eingetragen. Damit die IHK rechtzeitig prüfen kann, ob alle Eintragungsvoraussetzungen vorliegen, ist der / die Auszubildende verpflichtet, unverzüglich nach Abschluss des Berufsausbildungsvertrages diesen zur Eintragung vorzulegen. Für spätere Änderungen des Vertrages gilt das Gleiche.

Im Internet halten wir für Sie ausführliche Informationen und Formulare rund um die Berufsbildung bereit unter:

[www.ihk-koblenz.de](http://www.ihk-koblenz.de) Nr. 2012 / Nr. 1374

Ihr Ansprechpartner :

**Andreas Herla**  
**Teamleiter Ausbildungs- und**  
**Qualifizierungsberatung**  
**0261 / 106 – 271**  
**herla@koblenz.ihk.de**