



# FAQ – Informationen für Auszubildende und Ausbilder

## INHALT

Was muss bei einem Ausbildungsvertrag beachten werden?.....	2
Erstuntersuchung, was ist das?.....	2
Wieviel verdient ein Auszubildender?.....	2
Wie viel Urlaub steht einem Auszubildenden zu? .....	2
Wie viele Monate beträgt die Probezeit? .....	3
Kann ich während der Probezeit kündigen?.....	3
Was ist ein Aufhebungsvertrag?.....	4
Was ist der Schlichtungsausschuss? .....	4
Wie erfolgt die Anmeldung in der Berufsschule? .....	4
Muss sich der Azubi seine Ausbildungsmittel selbst besorgen? .....	4
Wann endet die Ausbildungszeit? .....	5
Wie kann die Ausbildungszeit verkürzt werden? .....	5
Wie oft kann eine nicht bestandene Prüfung wiederholt werden? .....	5
Was muss der Azubi tun, wenn er bei der Prüfung krank? .....	6
Was ist zu tun bei Insolvenz? .....	6
Ist Kurzarbeit in der Ausbildung möglich?.....	7
Während der Ausbildung ins Ausland? Ist das möglich? .....	8
Was ist bei den Arbeitszeiten zu beachten?.....	8
Wer darf ausbilden? .....	10
Kann eine Ausbildung auch in Teilzeit erfolgen? .....	11
Welche Rechte und Pflichten hat der Auszubildende bzw. der Auszubildende?.....	12
Welche Arbeitszeiten gelten für Auszubildende? .....	13
Wie finde ich Auszubildende für mein Unternehmen? .....	15
Wo finde ich einen Ausbildungsplatz? .....	15

Hinweis: Bei den „FAQ – Informationen für Auszubildende und Ausbilder“ wird der Einfachheit halber und wegen der besseren Lesbarkeit auf die



*Nennung beider Geschlechter verzichtet und nur die männliche Form benutzt, es sind jedoch stets beide Geschlechter gemeint.*

### **Was muss bei einem Ausbildungsvertrag beachtet werden?**

Der Vertrag steht am Anfang des Berufsausbildungsverhältnisses. Das Berufsbildungsgesetz (BBiG) schreibt vor, den wesentlichen Inhalt des Vertrages zwischen Ausbildenden und Auszubildenden schriftlich niederzulegen.

Der Vertrag muss vom Ausbildungsbetrieb und vom Jugendlichen unterschrieben werden. Zusätzlich müssen beide gesetzlichen Vertreter unterschreiben, wenn der Jugendliche noch nicht 18 Jahre alt ist.

Einen Mustervertrag finden Sie auf der Internetseite der IHK Magdeburg unter [www.magdeburg.ihk.de](http://www.magdeburg.ihk.de) (Dokumentennr. 3296446)

### **Erstuntersuchung, was ist das?**

Jugendliche Auszubildende sind verpflichtet, sich vor Beginn der Ausbildung ärztlich untersuchen zu lassen und die Bescheinigung über die Erstuntersuchung dem Ausbildenden vorzulegen (§ 32 JArbSchG). Die Erstuntersuchung erstreckt sich auf den Gesundheits- und Entwicklungszustand sowie die körperliche Beschaffenheit des Jugendlichen. Die Untersuchung muss innerhalb der letzten 14 Monate vor Beginn des Beschäftigungsverhältnisses stattgefunden haben. Die ärztliche über die Erstuntersuchung ist der IHK mit dem Ausbildungsvertrag vorzulegen, da sonst der Berufsausbildungsvertrag nicht eingetragen wird.

Ein Jahr nach Aufnahme der ersten Beschäftigung hat sich der Arbeitgeber die Bescheinigung über eine Nachuntersuchung des Jugendlichen vorlegen zu lassen. Diese darf nicht länger als 3 Monate zurückliegen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Jugendlichen neun Monate nach Aufnahme der Beschäftigung auf die Nachuntersuchung hinzuweisen.

### **Wieviel verdient ein Auszubildender?**

Die Höhe der Ausbildungsvergütung kann ganz unterschiedlich sein und richtet sich nach der Branche des ausbildenden Unternehmens. Für die meisten Branchen gibt es tarifliche Regelungen. Ein Betrieb muss aber nur dann die im Tarifvertrag angegebene Ausbildungsvergütung zahlen, wenn er entweder tariflich gebunden ist oder der Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt wurde. Ist dies nicht der Fall, gilt der in der Branche verwendete Tarifvertrag als Richtschnur. Die Vergütung muss jedenfalls angemessen sein. Eine Unterschreitung um mehr als 20 Prozent ist in der Regel nicht mehr angemessen.

Die aktuelle Tariftabelle finden Sie im Internet unter [www.magdeburg.ihk.de](http://www.magdeburg.ihk.de) (Dokumentennr. 3296192)

### **Wie viel Urlaub steht einem Auszubildenden zu?**

Im Berufsausbildungsvertrag muss die konkrete Dauer des Urlaubs vereinbart werden.

Die zeitliche Festlegung des Urlaubs ist im Grundsatz Sache der Ausbildenden. Dabei haben sie Wünsche des Auszubildenden zu berücksichtigen.

Der gesetzliche Mindesturlaub wird sowohl im Jugendarbeitsschutzgesetz als auch im Bundesurlaubsgesetz in Werktagen angegeben. Werktage sind alle Kalendertage, die nicht Sonntage oder gesetzliche Feiertage sind (§ 3 Abs. 2 BurlG). Der Samstag zählt also als Werktag und damit als Urlaubstag auch dann, wenn er kein Arbeitstag ist. Etwas anderes gilt, wenn Urlaub nach Arbeitstagen vereinbart wird.



Bei der Berechnung des Urlaubs ist das Alter zugrunde zu legen, das der Beschäftigte zu Beginn des Kalenderjahres hat. Der Jugendliche erhält für das Kalenderjahr, in dem er 18 Jahre alt wird, noch Urlaub nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz. Für Jugendliche ist die Mindestdauer des Urlaubs nach dem Lebensalter gestaffelt:

- unter 16-jährige erhalten 30 Werktage
- unter 17-jährige erhalten 27 Werktage
- unter 18-jährige erhalten 25 Werktage

Wer zu Beginn des Kalenderjahres 18 Jahre alt ist, erhält Urlaub nach dem Bundesurlaubsgesetz. Dieser beträgt mindestens 24 Werktage.

Bei der Berechnung der tatsächlichen Höhe des Urlaubs sind die tariflichen Regelungen und Betriebsvereinbarungen zu beachten.

Der Urlaub darf nicht an Berufsschultagen genommen werden. Deshalb empfehlen wir, bei längeren Urlaubszeiten die Berufsschulferien zu berücksichtigen.

Den vollen Urlaubsanspruch erwerben Jugendliche und Erwachsene erstmalig nach sechsmonatigem Bestehen des Ausbildungsverhältnisses (§ 4 BUrlG). Bei Berufsausbildungsverhältnissen, die spätestens am 1. Juli beginnen, endet die Wartezeit am 31. Dezember, so dass Auszubildende in diesem Jahr Anspruch auf den vollen Jahresurlaub haben (dies gilt auch, wenn die Beschäftigung möglicherweise nach 6 Monaten am 31. Dezember endet).

Der Urlaubsrechner auf der Homepage [www.magdeburg.ihk.de](http://www.magdeburg.ihk.de) (Dokumentennr. 3296192) kann bei der Berechnung der Urlaubstage genutzt werden.

### **Wie viele Monate beträgt die Probezeit in der Berufsausbildung?**

Die Probezeit muss mindestens einen Monat und darf höchstens vier Monate betragen (§ 20 BBiG). Die Vereinbarung einer kürzeren oder längeren Frist ist gemäß § 25 BBiG unwirksam.

Etwas anderes gilt nur dann, wenn die Parteien des Ausbildungsverhältnisses für den Fall, dass die Ausbildung für längere Zeit unterbrochen wird, eine Verlängerung der Probezeit vereinbaren. Im Ausbildungsvertrag kann demgemäß vereinbart werden, dass sich die viermonatige Probezeit bei einer Unterbrechung der Ausbildung um mehr als 1/3 dieser Zeit entsprechend verlängert.

Während der Probezeit kann das Berufsausbildungsverhältnis jederzeit ohne Einhalten einer Kündigungsfrist und ohne Kündigungsgrund gekündigt werden (§ 22 Abs. 1 BBiG) Besondere Gründe zum Kündigungsschutz sind zu beachten, z. B. Mutterschutz.

Nach der Probezeit kann das Berufsausbildungsverhältnis nur gekündigt werden

- aus einem wichtigen Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist. Der wichtige Grund muss grundsätzlich in unmittelbarem Zusammenhang mit dem Berufsausbildungsverhältnis stehen (§ 22 Abs. 2 Nr. 1 BBiG).
- vom Auszubildenden mit einer Frist von 4 Wochen wegen Berufsaufgabe oder Berufswechsel (§ 22 Abs. 2 Nr. 2 BBiG).

Die Kündigung muss schriftlich mit Angabe des Kündigungsgrundes erfolgen (§ 22 Abs. 3 BBiG). Eine Ausfertigung der Kündigung ist bei der IHK einzureichen. Ebenso ist die Berufsschule zu informieren.



### Was ist ein Aufhebungsvertrag?

Das Ausbildungsverhältnis kann im beiderseitigen Einvernehmen durch einen Aufhebungsvertrag beendet werden. Minderjährige Auszubildende bedürfen der Zustimmung der gesetzlichen Vertreter/-innen.

- Ein Grund muss in diesem Fall nicht angegeben werden.
- Ein Aufhebungsvertrag kann jederzeit ohne Einhalten einer Frist vereinbart werden.
- Der Aufhebungsvertrag muss schriftlich erfolgen.
- Eine Ausfertigung ist der IHK einzureichen, und die Berufsschule ist zu informieren.

### Was ist der Schlichtungsausschuss?

#### (zur Beilegung von Streitigkeiten zwischen Ausbildenden und Auszubildenden)

Bei der IHK Magdeburg ist ein Schlichtungsausschuss angesiedelt, der genutzt werden kann, wenn Streit darüber herrscht, ob das Berufsausbildungsverhältnis noch besteht, z. B. nach Ausspruch einer Kündigung, sei es durch Auszubildende oder Ausbildende, und wenn der Gekündigte diese Kündigung nicht gegen sich gelten lassen will, kann der Schlichtungsausschuss angerufen werden.

Nähere Angaben zum Schlichtungsausschuss finden Sie auf der Homepage [www.magdeburg.ihk.de](http://www.magdeburg.ihk.de) (Dokumentennr. 3295682).

### Wie erfolgt die Anmeldung in der Berufsschule?

Jeder Auszubildende ist bis zum Abschluss der Ausbildung (auch bei Verlängerung des Ausbildungsvertrages, z. B. bei nicht-bestandener Prüfung) verpflichtet, die Berufsschule zu besuchen. Die Anmeldung des schulpflichtigen Auszubildenden erfolgt durch den Ausbildenden. Viele Berufsschulen stellen auf ihrer Internetseite einen Anmeldebogen für die Berufsschule zum Download bereit. Erforderlich für die Anmeldung sind die Vorlage des Ausbildungsvertrages, eine Kopie des letzten Schulzeugnisses und evtl. Passbilder.

Viele Berufsschulen stellen auf ihrer Internetseite einen Anmeldebogen für die Berufsschule zum Download bereit. Oder benutzen Sie das [Formular der IHK zur Anmeldung](#) in der Berufsschule und senden Sie es der jeweiligen Berufsschule zu. Erforderlich für die Anmeldung sind die Vorlage des Ausbildungsvertrages, eine Kopie des letzten Schulzeugnisses und evtl. Passbilder.

Die zuständige Berufsschule richtet sich nach dem Wohnsitz des Jugendlichen und nach dem jeweiligen Profil der Berufsschule. Bei sehr seltenen Berufen ist der Unterricht wohnortnah nicht immer möglich, so dass sich die Berufsschule auch in anderen Landkreisen oder sogar in anderen Bundesländern befinden kann. In diesen Fällen wird meist auch ein Internatsplatz angeboten.

### Muss sich der Azubi seine Ausbildungsmittel selbst besorgen?

Der Betrieb ist verpflichtet, dem Auszubildenden kostenlos die Ausbildungsmittel zur Verfügung zu stellen, die zur Berufsausbildung und zum Ablegen von Zwischen- und Abschlussprüfungen erforderlich sind. Zu den Ausbildungsmitteln zählen neben den schriftlichen Ausbildungsnachweisen (Berichtsheft) auch Arbeitskleidung<sup>1</sup> (§ 14 Abs. 1 Nr. 3 BBiG).

Der Betrieb ist jedoch nicht verpflichtet, den Auszubildenden auch Lernmittel, die für den Besuch der Berufsschule notwendig sind, kostenlos zur Verfügung zu stellen.

<sup>1</sup> Dies gilt nur für eine von der Berufsgenossenschaft vorgeschriebene Sicherheitskleidung. Gewöhnliche Arbeits- und Berufsbekleidung wird vom Auszubildenden getragen



### Wann endet die Ausbildungszeit?

Das Berufsausbildungsverhältnis endet mit dem Ablauf der Ausbildungszeit ([§ 21 Abs. 1 BBiG](#)). Bestehen Auszubildende vor Ablauf der Ausbildungszeit die Abschlussprüfung, so endet das Berufsausbildungsverhältnis mit Bekanntgabe des Ergebnisses durch den Prüfungsausschuss ([§ 21 Abs. 2 BBiG](#)).

Bestehen Auszubildende die Abschlussprüfung nicht, so verlängert sich das Berufsausbildungsverhältnis auf ihr Verlangen bis zur nächsten Wiederholungsprüfung, allerdings höchstens um ein Jahr ([§ 21 Abs. 3 BBiG](#)).

### Wie kann die Ausbildungszeit verkürzt werden?

Voraussetzung für die Verkürzung des Ausbildungsverhältnisses ist, dass der Auszubildende eine höhere Schulbildung mitbringt. Bei Auszubildenden mit Hochschulreife und Fachhochschulreife kann die Ausbildungszeit um ein Jahr abgekürzt werden.

Bei Auszubildenden mit dem Abschluss der Realschule oder einem gleichwertigen Abschluss kann eine Verkürzung der Ausbildungszeit ein halbes Jahr betragen. Eine Verkürzung der Ausbildungszeit erfolgt nur auf gemeinsamen Antrag der Auszubildenden und Ausbildenden ([§ 8 Abs. 1 BBiG](#)).

Die Ausbildungszeit kann auch dann verkürzt werden, sofern eine Berufsausbildung vorangegangen ist sowie der vorherige Besuch eines schulischen Berufsgrundbildungsjahres bzw. einer einjährigen oder zweijährigen Berufsfachschule erfolgte.

Eine Verkürzung der Ausbildung kann ebenfalls beantragt werden wenn der Auszubildende über 21 Jahre alt ist. Die Verkürzung kann mit der Registrierung des Berufsausbildungsvertrages beantragt werden. Eine Verkürzung nach Beginn der Ausbildung ist ebenfalls möglich.

Kann die Abschlussprüfung auch vorzeitig abgelegt werden?

Auszubildende können vor Ablauf der Ausbildungszeit zur Abschlussprüfung zugelassen werden, wenn ihre Leistungen dies rechtfertigen. Vor der Entscheidung sind durch die IHK der Auszubildende und die Berufsschule anzuhören ([§ 45 Abs. 1 BBiG](#)).

Voraussetzungen für eine vorzeitige Zulassung sind:

1. die für die Abschlussprüfung relevanten Leistungen in der Berufsschule und im Betrieb müssen mindestens gut sein;
2. die Ausbildungsinhalte aus der Ausbildungsordnung müssen im Wesentlichen bis zur Prüfung erworben sein.

### Wie oft kann eine nicht bestandene Prüfung wiederholt werden?

Die Abschlussprüfung kann im Falle des Nichtbestehens zweimal wiederholt werden. Bei nicht bestandener Prüfung werden der Prüfungsteilnehmer sowie der ausbildende Betrieb von der zuständigen Stelle informiert. Darin wird angegeben, in welchen Prüfungsteilen ausreichende Leistungen nicht erbracht worden sind und welche Prüfungsleistungen in einer Wiederholungsprüfung nicht mehr wiederholt zu werden brauchen ([§ 37 Abs. 1 Satz 2 BBiG](#)).

Die Wiederholungsprüfung kann frühestens zum nächsten Prüfungstermin wiederholt werden. Für die Anerkennung der Prüfungsleistungen gibt es zeitliche Beschränkungen. Die Anmeldung zur Wiederholungsprüfung muss innerhalb von zwei Jahren, gerechnet vom Tage der Beendigung der nicht bestandenen Prüfung an, erfolgen. Die Wiederholung der Prüfung ist kostenpflichtig.



Bei nicht bestandener Prüfung können Auszubildende verlangen, dass das Ausbildungsverhältnis bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung verlängert wird, höchstens jedoch um ein Jahr ([§ 21 Abs. 3 BBiG](#)). Die Teilnahme an der Wiederholungsprüfung ist allerdings nicht davon abhängig, dass das Ausbildungsverhältnis weiterbesteht. Grundsätzlich besteht bei einem verlängerten Ausbildungsverhältnis Schulpflicht.

### **Was muss der Azubi tun, wenn er aus Krankheitsgründen nicht an der Prüfung teilnehmen kann?**

Wird ein Prüfling vor der Prüfung krank, kann er von der Prüfung zurücktreten, vorausgesetzt, dass der Rücktritt rechtzeitig vor Beginn der Prüfung und durch schriftliche Erklärung erfolgt. Diese ist bei der IHK einzureichen. Der Nachweis muss durch ein ärztliches Attest geführt werden.

In diesem Fall gilt die Prüfung als nicht abgelegt. Der Prüfungsbewerber hat also noch uneingeschränkt die Möglichkeit, an der Prüfung teilzunehmen und eine eventuell nicht bestandene Prüfung zweimal zu wiederholen.

### **Was ist zu tun bei Insolvenz?**

#### **Eröffnung des Insolvenzverfahren**

**Grundsätzlich gilt:** Drohende Insolvenz oder der Antrag auf Eröffnung eines Insolvenzverfahrens ohne vollständige Einstellung des Geschäftsbetriebes ist kein Kündigungsgrund!

Allein die Eröffnung des Verfahrens oder die Bestellung eines Insolvenzverwalters, erweitern noch nicht die Kündigungsrechte. Allerdings steht dem Insolvenzverwalter dann ein "besonderes Kündigungsrecht" zu, wenn der Betrieb gänzlich stillgelegt und die Geschäftstätigkeit vollständig eingestellt wird.

#### **Betriebsübernahme**

Keine Betriebsstilllegung liegt vor, wenn der Betrieb gem. [§ 613a BGB](#) übergeht. In solchen Fällen übernimmt ein Dritter den Betrieb mit sämtlichen Forderungen und Verbindlichkeiten und tritt in die Rechtsstellung des ursprünglichen Geschäftsinhabers mit sämtlichen Rechten und Pflichten auch gegenüber der Belegschaft ein. Sofern Kündigungen ausgesprochen werden, jedoch der Betrieb nur unter eine neue Leitung gestellt wird, sollte anwaltlicher Rat eingeholt werden. Ob in diesen Fällen ein Betriebsübergang stattgefunden hat oder die Betriebsstilllegung vorliegt, kann in den meisten Fällen nur gerichtlich geklärt werden.

#### **Betriebsstilllegung**

Sofern in der Folge eines Insolvenzverfahrens die Betriebsstilllegung eintritt, muss die Betriebsstilllegung im Kündigungsschreiben als Kündigungsgrund angegeben werden.

Erfolgt im Betrieb keine Ausbildung mehr, so kann auch der Auszubildende oder – sofern dieser noch nicht volljährig ist – sein Erziehungsberechtigter kündigen.

### **Wie sollte sich der Auszubildende bei einer Insolvenz verhalten?**

**Wichtig:** Auch wenn in der Folge des Insolvenzverfahrens keine Ausbildungsvergütung mehr gezahlt wird, sollte der Auszubildende weiterhin seine Arbeitskraft anbieten und weiter die Berufsschule besuchen. Eventuell noch ausstehende Vergütungsansprüche sind beim Insolvenzverwalter anzumelden, wenn dieser bestellt worden ist. Der Insolvenzverwalter ist die Person, die vom Zeitpunkt der Bestellung an, an die Stelle des ursprünglichen Vertragspartners rückt, der im Ausbildungsvertrag als Ausbildender genannt ist. Er nimmt von seiner Bestellung an alle Rechtsgeschäfte vor.



Der Auszubildende sollte:

- keine Vereinbarungen eingehen, durch die er auf die Zahlung seiner Ausbildungsvergütung verzichtet, auch nicht, wenn ihm gesagt wird, er würde dadurch sein Ausbildungsverhältnis retten können. Ein solcher Verzicht hätte unter Umständen Auswirkungen auf einen Anspruch auf Insolvenzausfallgeld.
- sich umgehend mit der für ihn zuständigen Arbeitsagentur in Verbindung setzen, damit auch bei Wegfall der Ausbildungsvergütung die Kranken- und Rentenversicherung aufrechterhalten wird. Auch erfolgt eine Zahlung von Arbeitslosengeld, soweit darauf ein Anspruch besteht, erst nach persönlicher Meldung. Die zuständige Arbeitsagentur prüft auch, ob der Auszubildende Anspruch auf Insolvenzausfallgeld hat.
- sich auch mit der Berufsschule in Verbindung setzen, inwieweit ein Besuch der Berufsschule fortgesetzt werden kann. Unter anderem sind dabei die Erfüllung der Berufsschulpflicht und die Unfallversicherung im Rahmen des Schulbesuches zu klären.

Vorrangig für den Auszubildenden und den insolventen Betrieb muss es jedoch sein, bei der Suche nach einem neuen Ausbildungsplatz aktiv mitzuwirken.

Ist die Einstellung des Geschäftsbetriebs absehbar, sollte das insolvente Unternehmen frühzeitig Kontakt mit unseren Ausbildungsberatern aufnehmen, um die Weiterführung der Berufsausbildungsverhältnisse abzuklären. Welchen Einfluss die Betriebsstillegung auf das Prüfungsverfahren hat, kann dann auch im Einzelfall mit abgesprochen werden.

### **Ist Kurzarbeit in der Ausbildung möglich?**

#### **Kurzarbeit in Ausbildungsbetrieben**

Grundsätzlich sind Auszubildende bei der Prüfung, ob ein Anspruch auf Kurzarbeitergeld besteht, außen vor zu lassen. Dennoch ist auch die Ausbildung in der Regel von den Auswirkungen der Kurzarbeit betroffen. Die folgende Übersicht verdeutlicht die Handlungsspielräume und Optionen der betroffenen Betriebe.

#### **Kurzarbeit der Auszubildenden**

Auszubildenden gegenüber kann in der Regel keine Kurzarbeit angeordnet werden. Der Ausbildungsbetrieb ist dazu verpflichtet, alle Mittel auszuschöpfen, um die Ausbildung weiter zu gewährleisten. Hierbei hat er z. B. folgende Möglichkeiten:

- Umstellung des Lehrplans durch Vorziehen anderer Lerninhalte,
- Versetzung in eine andere Abteilung,
- Rückversetzung in die Lehrwerkstatt,
- Durchführung besonderer Ausbildungsveranstaltungen.

Erst wenn alle Möglichkeiten ausgeschöpft sind, kann Kurzarbeit auch für Auszubildende in Frage kommen. Diese Option ist allerdings restriktiv zu handhaben.

#### **Kurzarbeit der Ausbilder**

Auch bei Ausbildern sollte Kurzarbeit nur in Ausnahmefällen angeordnet werden, da der Betrieb gewährleisten muss, dass der Ausbilder seiner Ausbildungspflicht gegenüber dem Auszubildenden nachkommt. Werden die Auszubildenden mangelhaft oder gar nicht ausgebildet, kann ein Schadensersatzanspruch gegenüber dem Ausbildungsbetrieb entstehen.



## Vergütungspflicht

Die Vergütung der Auszubildenden ist kein Arbeitslohn, sondern eine finanzielle Hilfe zur Durchführung der Ausbildung. Deshalb bleibt der Ausbildungsbetrieb auch dann zur Zahlung verpflichtet, wenn dem Auszubildenden gegenüber Kurzarbeit angeordnet worden ist.

## Kündigung

Kurzarbeit an sich kann keine Kündigung der Auszubildenden durch den betroffenen Ausbildungsbetrieb rechtfertigen, es sei denn der Ausbildungsbetrieb kommt für längere Zeit vollständig zum Erliegen. Entfällt dadurch die Ausbildungseignung des Betriebes, ist eine Kündigung der Auszubildenden möglich, ohne dass ein Schadensersatzanspruch entsteht. Die Ausbilder sind aber dazu verpflichtet, sich mit der zuständigen Agentur für Arbeit rechtzeitig um einen anderen Ausbildungsbetrieb für den Auszubildenden zu bemühen.

## Während der Ausbildung ins Ausland? Ist das möglich?

Ja, das Berufsbildungsgesetz (§ 2 Abs. 3, § 76 Abs. 3 BBiG) schafft für Auszubildende die Möglichkeit bis zu einem Viertel der Ausbildungszeit im Ausland zu verbringen. Der Auslandsaufenthalt gilt hierbei als integraler Bestandteil der Berufsausbildung, ohne dass es eines Anerkennungsverfahrens bedarf. Das Ausbildungsverhältnis wird in dieser Zeit nicht unterbrochen. Der Auslandsaufenthalt muss dem Ausbildungsziel dienen, was bedeutet, dass die im Ausland vermittelten Ausbildungsinhalte im Wesentlichen dem entsprechen, was in Deutschland vermittelt worden wäre.

## Was ist bei den Arbeitszeiten zu beachten?

### Freistellungspflichten

Gemäß § 15 Berufsbildungsgesetz (BBiG) hat der Ausbildungsbetrieb seine Auszubildenden für die Teilnahme am Berufsschulunterricht freizustellen. Diese Freistellungspflicht gilt auch für Prüfungen und Schulveranstaltungen, die nicht eigentlich Unterricht sind, so zum Beispiel Schulausflüge oder Betriebsbesichtigungen mit der Schule. Für die Zeit der Freistellung ist die Ausbildungsvergütung fortzuzahlen (§ 19 BBiG).

In Sachsen-Anhalt sind alle Auszubildenden für die Dauer ihres Berufsausbildungsverhältnisses berufsschulpflichtig (das gilt auch bei Verlängerung des Ausbildungsvertrags, z. B. bei nichtbestandener Abschlussprüfung).

Für Auszubildende über 18 Jahre ist eine Ausbildung im Betrieb nach dem Unterricht, auch an beiden Schultagen, zulässig. Die gesetzliche Höchstarbeitszeit von 48 Stunden pro Woche darf aber nicht überschritten werden.

Auszubildende unter 18 Jahre dürfen an einem Berufsschultag mit mehr als fünf Unterrichtsstunden nicht mehr im Ausbildungsbetrieb beschäftigt werden. Ein zweiter Berufsschultag wird mit der Unterrichtszeit einschließlich der Pausen angerechnet. Nach dem Schulunterricht ist in diesem Fall eine Ausbildung im Betrieb zulässig. Die Fahrtzeit zwischen Berufsschule und Betrieb wird als Arbeitszeit angerechnet (§ 9 Nr. 2 JArbSchG).



### Beschäftigungsverbote und Anrechnungsbestimmungen für Jugendliche

Vor einem vor 9.00 Uhr beginnenden Unterricht ist die Beschäftigung verboten (Bestimmung gilt im Übrigen auch für berufsschulpflichtige Erwachsene).

Jugendliche dürfen nicht mehr als acht Stunden täglich und nicht mehr als 40 Stunden pro Woche beschäftigt werden.

An einem Berufsschultag mit mehr als fünf Stunden darf keine Beschäftigung nach der Berufsschule erfolgen. Dieser Unterrichtstag ist mit acht Zeitstunden auf die gesetzliche Höchststarbeitszeit von 40 Stunden wöchentlich und nicht auf die kürzere tarifliche Arbeits- beziehungsweise Ausbildungszeit anzurechnen, wenn es an einer eigenen tariflichen Anrechnungsregelung fehlt. Gibt es zwei Unterrichtstage in der Woche mit mehr als fünf Unterrichtsstunden, so kann der Ausbildungsbetrieb bestimmen, an welchem der beiden Tage der Auszubildende in den Betrieb zurückkommen muss. An diesem Tag sind dann die Unterrichtszeiten einschließlich der Pausen auf die tägliche Höchststarbeitszeit anzurechnen.

Ein Beschäftigungsverbot besteht auch in Wochen mit einem planmäßigen Blockunterricht von mindestens 25 Unterrichtsstunden. Diese Unterrichtswochen entsprechen einer Wochenarbeitszeit von 40 Stunden. Zulässig sind nur zusätzliche betriebliche Ausbildungsmaßnahmen (z. B. interne Schulungen oder Maßnahmen der ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH)) bis zu zwei Stunden wöchentlich.

### Blockunterricht

Hier gibt es keine besonderen Anrechnungsmodalitäten, grundsätzlich ist also eine Beschäftigung erwachsener Auszubildender auch in Wochen mit Blockunterricht möglich, insbesondere, wenn die unten genannten Möglichkeiten des Arbeitszeitgesetzes ausgeschöpft werden. Eine exakte Berechnung ist aber für jeden einzelnen Tag oder jede einzelne Woche notwendig.

### Gesetzlich zugelassene Höchstbeschäftigungszeiten

Gemäß § 3 ArbZG beträgt die zulässige Höchststarbeitszeit für Erwachsene acht Stunden täglich. Eine Ausdehnung auf zehn Stunden ist zulässig, allerdings darf die werktägliche Arbeitszeit innerhalb eines Zeitraumes von sechs Monaten acht Stunden nicht überschreiten. Ein zeitnaher Ausgleich muss also gewährleistet werden.

### Berechnung der betrieblichen Restausbildungszeit

Die Berechnung der betrieblichen Restausbildungszeit während der Berufsschulzeiten lässt sich zurzeit demnach nur nach Beantwortung der folgenden Fragen in jedem Einzelfall berechnen:

- Ist der Auszubildende volljährig?
- Wie gestalten sich die betriebsüblichen Ausbildungszeiten?
- Wie viel Zeit verbringt der Auszubildende in der Berufsschule einschließlich Pausen?
- Inwieweit stimmen diese Zeiten überein?
- Wie lange Zeit nimmt die Wegezeit von Berufsschule zurück in den Betrieb in Anspruch (im Zweifelsfall unter Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel)?
- Welche Höchststarbeitszeiten pro Tag und pro Woche sind nach Jugendarbeitsschutzgesetz beziehungsweise Arbeitszeitgesetz zu beachten?



Nur eine exakte Beantwortung dieser Fragen gewährleistet die Erstellung eines rechtskonformen betrieblichen Einsatzplanes. Bei Rückfragen helfen Ihnen die Ausbildungsberater der Industrie- und Handelskammer gerne.

## Wer darf ausbilden?

Ausbilden kann, wer dafür persönlich und fachlich geeignet ist und über einen Berufsabschluss verfügt. Der Ausbilder und die Ausbilderin können nach längerer Berufspraxis auch in verwandten Berufen ausbilden. Es besteht die Möglichkeit der Zuerkennung fachlicher Eignung. Darüber hinaus ist die berufs- und arbeitspädagogische Eignung nachzuweisen.

Der schriftliche Teil der Ausbilderprüfung besteht aus der Erarbeitung fallbezogener Aufgabenstellungen; die praktische Prüfung beinhaltet die Präsentation oder praktische Durchführung einer Ausbildungseinheit, deren Auswahl und Gestaltung vom Prüfungsteilnehmer bestimmt wird. Zur Vorbereitung auf diese Prüfung werden Lehrgänge zwischen 60 und 100 Stunden angeboten. Es ist aber auch ein Selbststudium oder die Teilnahme an einem Fernlehrgang möglich.

### Ich möchte ausbilden!

Der Ausbildungsbetrieb muss so ausgestattet sein, dass die Fertigkeiten, Kenntnisse und Erfahrungen vermittelt werden können, die in der Ausbildungsordnung vorgesehen sind. Technische Geräte und Werkzeug müssen nicht dem modernsten, aber dem aktuellen technischen Stand entsprechen.

Wenn der Betrieb stark spezialisiert ist, kann er sich mit anderen Unternehmen zusammenschließen und im Verbund ausbilden. Auch hier hilft die Ausbildungsberatung der IHK Magdeburg.

Das Verhältnis zwischen den beschäftigten Fachkräften und Auszubildenden sollte angemessen sein. Als angemessenes Verhältnis der Zahl der Auszubildenden zur Zahl der Fachkräfte gilt in der Regel:

- ein bis zwei Fachkräfte: ein Auszubildender,
- drei bis fünf Fachkräfte: zwei Auszubildende,
- sechs bis acht Fachkräfte: drei Auszubildende,
- je weitere drei Fachkräfte: ein weiterer Auszubildender.

Wie viele Auszubildende ein Unternehmen ausbildet, wird mit der Ausbildungsberatung abgestimmt.

Im Unternehmen unterscheidet man zwischen dem Auszubildenden und dem Ausbilder. Der Auszubildende ist der Vertragspartner der Auszubildenden. Der Ausbilder oder die Ausbilderin ist die Person, die den jungen Leuten alle notwendigen Fertigkeiten, Kenntnisse und Erfahrungen vermittelt.



Ihre IHK ist verantwortlich für:

- die Prüfung der Eignung von Ausbildungsstätte und Ausbilder/-innen,
- den Erlass von Rechtsvorschriften für die Durchführung der Ausbildung, z. B. Prüfungsordnungen, Ausbildungsvertrag und Ausbildungsnachweis,
- die Beratung von Betrieben und Auszubildenden, z. B. bei der Einrichtung von Ausbildungsplätzen oder Streitigkeiten zwischen Betrieb und Auszubildenden,
- die Durchführung von Zwischen- und Abschlussprüfungen,
- die Eintragung, Änderung und Löschung von Ausbildungsverträgen.

### **Kann eine Ausbildung auch in Teilzeit erfolgen?**

Eine Berufsausbildung kann auch in Teilzeit absolviert werden. Das ist seit 2005 nach § 8 Berufsbildungsgesetz (BBiG) möglich.

Vor allem junge Mütter und Väter oder Auszubildende, die während ihrer Ausbildung ein Kind bekommen haben, können von dieser flexiblen Regelung profitieren. Aber auch Menschen mit Behinderung oder Auszubildende, die einen pflegebedürftigen Angehörigen betreuen müssen, können ihre Berufsausbildung in Teilzeitform abschließen.

Grundsätzlich sind folgende Ausbildungsmodelle möglich:

- Teilzeitausbildung ohne Verlängerung der Ausbildungszeit. Die Ausbildungsdauer (Bsp. 3 Jahre) bleibt unverändert. Die Arbeitszeit einschließlich des Berufsschulunterrichts beträgt mindestens 25 und maximal 30 Wochenstunden. Dabei wird die Vermittlung der Ausbildungsinhalte an die verkürzte Arbeitszeit angepasst.
- Die Ausbildungszeit wird von Beginn an um ein Jahr verlängert. Dieses Teilzeitmodell berechtigt dazu, die Arbeitszeit auf mindestens 20 Wochenstunden zu verkürzen.

### Urlaubsanspruch

Der Urlaubsanspruch richtet sich nach der Anzahl der festgelegten Arbeitstage.

(Beispiel: der Urlaubsanspruch für Vollzeitkräfte beträgt 25 Urlaubstage bei 5 Arbeitstagen pro Woche. Urlaubsanspruch für Auszubildende in Teilzeit bei 4 Arbeitstagen pro Woche:  $25 / 5 \times 4 = 20$  Urlaubstage)

### Vergütung

Auch Teilzeit-Auszubildende haben Anspruch auf eine Ausbildungsvergütung. Sie kann prozentual niedriger berechnet werden und richtet sich nach dem Umfang der wöchentlichen Arbeitszeit

### Rechtliche Rahmenbedingung

Während der Teilzeitausbildung ist eine Verkürzung der Berufsschulzeiten grundsätzlich nicht vorgesehen.

Die Vermittlung der Ausbildungsinhalte muss an die verkürzte Arbeitszeit angepasst werden. Ebenso ist die sachliche und zeitliche Gliederung der Ausbildung an die geänderten Arbeitszeiten anzupassen.



**Welche Rechte und Pflichten hat der Ausbildende bzw. der Auszubildende?**

<b>Pflichten des Ausbildenden</b>	<b>Pflichten des Auszubildenden</b>
<p><b>Ausbildungspflicht</b> Der Ausbildende ist verpflichtet, dem Auszubildenden die Fertigkeiten, Kenntnisse und Erfahrungen planmäßig zu vermitteln, die zum Erreichen des Ausbildungszieles erforderlich sind.</p>	<p><b>Lernpflicht</b> Der Auszubildende hat sich zu bemühen, die Fertigkeiten, Kenntnisse und Erfahrungen zu erwerben, die zum Erreichen des Ausbildungszieles erforderlich sind.</p>
<p><b>Freistellung für Berufsschulunterricht</b> Der Ausbildende muss den Auszubildenden zum Besuch der Berufsschule anhalten und ihn dafür freistellen.</p>	<p><b>Teilnahme am Berufsschulunterricht</b> Der Auszubildende hat die Pflicht, am Berufsschulunterricht teilzunehmen und sich aktiv um den Erwerb der dargebotenen Lernstoffe zu bemühen.</p>
<p><b>Freistellung für außerbetriebliche Ausbildung</b> Der Ausbildende ist verpflichtet, den Auszubildenden für die vereinbarten Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte freizustellen.</p>	<p><b>Teilnahme an außerbetrieblicher Ausbildung</b> Der Auszubildende ist verpflichtet, an den im Berufsausbildungsvertrag vereinbarten Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte teilzunehmen.</p>
<p><b>Freistellung für Prüfungen</b> Der Ausbildende hat den Auszubildenden rechtzeitig zu den angesetzten Zwischen-, Abschluss- und Wiederholungsprüfungen anzumelden und für die Teilnahme freizustellen.</p>	<p><b>Teilnahme an Prüfungen</b> Der Auszubildende hat die Pflicht, an den durch die Ausbildungsordnung vorgeschriebenen Zwischen- und Abschlussprüfungen teilzunehmen.</p>
<p><b>Benennung weisungsberechtigter Personen</b> Der Ausbildende ist verpflichtet, dem Auszubildenden die weisungsberechtigten Personen bekanntzumachen.</p>	<p><b>Weisungsgebundenheit</b> Der Auszubildende ist verpflichtet, den Weisungen weisungsberechtigter Personen zu folgen.</p>
<p><b>Aufsichtspflicht</b> Der Ausbildende ist verpflichtet, minderjährige Auszubildende während der betrieblichen Ausbildung zu beaufsichtigen.</p>	<p><b>Einhaltung der Ordnung</b> Der Auszubildende hat die für die Ausbildungsstätte geltenden Ordnungsvorschriften zu beachten.</p>
<p><b>Ausbildungsnachweiskontrolle</b> Der Ausbildende hat dem Auszubildenden vor Ausbildungsbeginn und später die Ausbildungsnachweise für die Berufsausbildung kostenfrei auszuhändigen und deren ordnungsgemäße, schriftliche/elektronische Führung durch regelmäßige Abzeichnung zu überwachen.</p>	<p><b>Ausbildungsnachweisführung</b> Der Auszubildende ist verpflichtet, die Ausbildungsnachweise ordnungsgemäß schriftlich/elektronisch zu führen und regelmäßig vorzulegen.</p>
<p><b>Bereitstellung der Ausbildungsmittel</b> Der Ausbildende hat dem Auszubildenden kostenlos die Ausbildungsmittel zur Verfügung zu stellen, die zur Berufsausbildung und zum Ablegen von Zwischen- und Abschlussprüfungen, auch soweit solche nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses stattfinden, erforderlich sind.</p>	<p><b>Pflegliche Behandlung der Ausbildungsmittel</b> Der Auszubildende hat die ihm zur Verfügung gestellten Ausbildungsmittel und sonstigen Einrichtungen der Ausbildungsstätte pfleglich zu behandeln.</p>
<p><b>Urlaubsgewährung</b> Der Ausbildende ist verpflichtet, dem Auszubildenden einen möglichst zusammenhängenden Urlaub nach Maßgabe der gesetzlichen bzw. tariflichen Bestimmungen zu gewähren.</p>	<p><b>Erholungspflicht</b> Der Auszubildende ist verpflichtet, während des Urlaubs jede dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbstätigkeit zu unterlassen.</p>



<p><b>Vergütungspflicht</b> Der Auszubildende hat dem Auszubildenden eine angemessene Vergütung zu zahlen.</p>	<p><b>Benachrichtigungspflicht</b> Der Auszubildende ist verpflichtet, bei Fernbleiben von der betrieblichen Ausbildung, vom Berufsschulunterricht oder von sonstigen Ausbildungsveranstaltungen dem Auszubildenden unter Angabe von Gründen unverzüglich Nachricht zu geben und ihm bei Krankheit oder Unfall spätestens am dritten Tag eine ärztliche Bescheinigung zuzuleiten.</p>
<p><b>Zweckgebundene Übertragung von Aufgaben</b> Der Auszubildende muss dem Auszubildenden ausschließlich Aufgaben übertragen, die dem Ausbildungszweck dienen und seinen körperlichen Kräften angemessen sind.</p>	<p><b>Sorgfältige Ausführung von Aufgaben</b> Der Auszubildende hat die Aufgaben, die ihm im Rahmen einer zweckgebundenen Berufsausbildung aufgetragen werden, sorgfältig zu verrichten.</p>
<p><b>Zeugnisspflicht</b> Der Auszubildende hat dem Auszubildenden bei Beendigung des Auszubildendenverhältnisses ein Zeugnis auszustellen.</p>	<p><b>Geheimhaltungspflicht</b> Der Auszubildende ist verpflichtet, über Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse Stillschweigen zu bewahren.</p>

### Welche Arbeitszeiten gelten für Auszubildende?

Die tägliche oder wöchentliche Arbeitszeit für Arbeitnehmer und Auszubildende kann im **Arbeitszeitgesetz** im **Jugendarbeitsschutzgesetz**, im **Tarifvertrag** oder individuell in einer **Betriebsvereinbarung** bzw. in einem **Arbeitsvertrag/Ausbildungsvertrag** geregelt sein.

In Tarifverträgen können abweichende Regelungen von den gesetzlichen Bestimmungen zugelassen werden. Die nachfolgenden Hinweise beziehen sich auf die gesetzlichen Regelungen.

**Arbeitszeit** ist die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne die Ruhepausen.

**Schichtzeit** ist die Arbeitszeit einschließlich der Pausen.

**Werktage** sind alle Kalendertage außer Sonn- und Feiertage.

Als gesetzliche Regelung für Erwachsene gilt das Arbeitszeitgesetz, für Jugendliche das Jugendarbeitsschutzgesetz.

#### Erwachsene

##### **Arbeitszeit**

Die werktägliche Arbeitszeit darf 8 Stunden nicht überschreiten. Sie kann bis auf 10 Stunden verlängert werden, wenn innerhalb von 6 Monaten durch Freistellung an anderen Werktagen die tägliche Arbeitszeit von 8 Stunden nicht überschritten wird.

##### **Ruhepausen**

Bei einer Arbeitszeit von mehr als 6 bis zu 9 Stunden ist eine Ruhepause von mindestens 30 Minuten, bei mehr als 9 Stunden von mindestens 45 Minuten Dauer zu gewähren.



## Ruhezeit

Nach der täglichen Arbeitszeit müssen Arbeitnehmer/Auszubildende eine Ruhezeit von mindestens 11 Stunden haben. In verschiedenen Bereichen, so z. B. in Gaststätten und Hotels, in Verkehrsbetrieben oder in Krankenhäusern kann die Ruhezeit um eine Stunde verkürzt werden.

## Berufsschule

Der Auszubildende hat den Auszubildenden für die Teilnahme am Berufsschulunterricht freizustellen. Die Unterrichtszeit einschließlich der Pausen wird auf die wöchentliche Arbeitszeit angerechnet.

Die Anrechnung erfolgt jedoch nicht auf die betriebsübliche, sondern auf die gesetzliche Höchst Arbeitszeit von 48 Wochenstunden. Nach dem Unterricht ist eine Ausbildung im Betrieb – auch an beiden Schultagen – für erwachsene Auszubildende zulässig.

Nach der neuesten Rechtsprechung durch das Bundesarbeitsgericht (BAG) ist nicht nur die Berufsschulzeit, sondern auch die Fahrtzeit zwischen Berufsschule und Betrieb auf die Arbeitszeit anzurechnen.

## Jugendliche

Für die Arbeitszeit der Arbeitnehmer/Auszubildenden vor Vollendung des 18. Lebensjahres gilt das Jugendarbeitsschutzgesetz. Das JArbSchG lässt neben den Grundsätzen viele Ausnahmen zu. Damit diese Information nicht unübersichtlich wird, sind hier nur die Grundsätze aufgeführt. Im Einzelfall sollte daher die entsprechende Vorschrift im JArbSchG nachgelesen werden.

**Jugendliche dürfen nur an fünf Tagen in der Woche beschäftigt werden.** Am Samstag ist die Beschäftigung nur in verschiedenen Wirtschaftsbereichen, so z. B. im Einzelhandel, im Hotel- und Gaststättengewerbe, im Verkehrswesen und in KFZ-Reparaturwerkstätten zulässig. Mindestens zwei Samstage im Monat sollen beschäftigungsfrei bleiben.

An Sonntagen dürfen Jugendliche nicht beschäftigt werden. Nur in wenigen Wirtschaftsbereichen ist eine Beschäftigung am Sonntag zulässig. Werden Jugendliche am Samstag oder Sonntag beschäftigt, ist ihnen die Fünf-Tage-Woche durch Freistellung an einem anderen berufsschulfreien Tag derselben Woche sicherzustellen.

## Arbeitszeit

Jugendliche dürfen nicht mehr als 8 Stunden täglich und 40 Stunden wöchentlich beschäftigt werden.

## Ruhepausen

Bei einer Arbeitszeit von mehr als 4,5 bis 6 Stunden ist eine Ruhepause von mindestens 30 Minuten, von mehr als 6 Stunden von 60 Minuten Dauer zu gewähren.

## Nachtruhe

Jugendliche dürfen nur in der Zeit von 6 bis 20 Uhr beschäftigt werden. Jugendliche über 16 Jahre dürfen

- im Gaststättengewerbe bis 22 Uhr,
- in mehrschichtigen Betrieben bis 23 Uhr

beschäftigt werden.



## Berufsschule

Die Beschäftigung vor einem vor neun Uhr beginnenden Berufsschulunterricht ist nicht zulässig. Das gilt auch für Auszubildende die über 18 Jahre alt sind.

An **einem** Berufsschultag mit mehr als fünf Unterrichtsstunden darf der Jugendliche nicht beschäftigt werden. Dieser Tag wird mit 8 Stunden auf die wöchentliche Arbeitszeit angerechnet. Ein zweiter Berufsschultag wird mit der Unterrichtszeit einschließlich der Pausen angerechnet. Nach dem Schulunterricht ist in diesem Fall eine Ausbildung im Betrieb zulässig. Die Fahrtzeit zwischen Berufsschule und Betrieb ist als Arbeitszeit anzurechnen.

## Wie finde ich Auszubildende für mein Unternehmen?

Als Arbeitgeber wird es zunehmend schwieriger Auszubildende für das Unternehmen zu finden. Viele Schüler wissen nicht wie ihre berufliche Zukunft aussehen soll. Durch das Anbieten von Praktika kann das Unternehmen und der zukünftige Auszubildende herausfinden, ob der berufliche Wunsch in dem Bereich zu arbeiten, verwirklicht werden kann.

Für die Unternehmen sind die berufliche Fachmessen für Auszubildende genauso wichtig wie die Nutzung des Internets zur Gewinnung von Fachkräften.

Die IHK hilft den Unternehmen dabei, indem sie die [IHK-Lehrstellenbörse](#) für ausbildende Unternehmen und suchenden Auszubildenden anbietet.

Unter "Weitere Informationen" erhalten Sie [nähere Angaben](#) zur Lehrstellenbörse.

## Wo finde ich einen Ausbildungsplatz?

Für viele zukünftige Schulabgänger stellt sich frühzeitig die Frage was sie nach der Schule für einen Beruf erlernen möchten. Dabei ist es hilfreich sich umfangreich über die Branchen und Unternehmen zu informieren. Zudem ist es wichtig seine eigenen Interessen und Stärken zu kennen, um seinen Wahlberuf zu erlernen.

Um Informationen zu erhalten, sind das Absolvieren von Praktika sowie das Besuchen von Azubi-Messen von großem Vorteil. Die IHK bietet Auszubildende eine Lehrstellenbörse an, indem die Auszubildenden nach ihren Wunschberuf deutschlandweit suchen können.

Im Bereich "Weitere Informationen" erhalten Sie [nähere Angaben](#) zur [IHK-Lehrstellenbörse](#).