



STEUERBERATERKAMMER RHEINLAND-PFALZ

MERKBLATT FÜR DEN ABSCHLUSS VON BERUFSAUSBILDUNGSVERTRÄGEN (Stand: 26. Oktober 2022)

I. Allgemeines

Die Rechtsbeziehungen zwischen dem Ausbildenden und dem Auszubildenden werden im Einzelnen durch den Berufsausbildungsvertrag geregelt. Die SBK stellt ein Vertragsformular zur Verfügung, das den gesetzlichen Bestimmungen, vor allem des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) und der Verordnung über die Berufsausbildung zum Steuerfachangestellten/zur Steuerfachangestellten, Rechnung trägt und für die schriftliche Niederlegung des Berufsausbildungsvertrages verwendet werden kann.

Legt der Ausbildende den Vertragsinhalt nicht schriftlich nieder, so ist deshalb der Vertrag nicht etwa unwirksam. Vielmehr ist bereits ein mündlicher Abschluss des Berufsausbildungsvertrages rechtswirksam. Die fehlende schriftliche Niederlegung stellt jedoch eine Ordnungswidrigkeit des Ausbildenden dar, die mit einer Geldbuße belegt werden kann (§ 101 Abs. 1 Nr. 1 des BBiG).

Unbeschadet dessen hat der Ausbildende nach §§ 11 Abs. 1 S. 1, 36 Abs. 1 S. 1 und 2 BBiG den Berufsausbildungsvertrag unverzüglich nach Vertragsabschluss, spätestens vor Beginn der Ausbildungszeit, schriftlich niederzulegen und sodann der SBK zwecks Registrierung einzureichen.

II. Berufsausbildungsvertrag/Antrag auf Eintragung in das Ausbildungsverzeichnis

Die folgenden Ausführungen orientieren sich an den vorzunehmenden Eintragungen im Vertragsformular bzw. im Antrag auf Eintragung in das Ausbildungsverzeichnis

AUSBILDENDE/R

Nach § 1 der Verordnung über die fachliche Eignung für die Berufsausbildung der Fachangestellten im Bereich der Steuerberatung besitzt die für die fachliche Eignung erforderlichen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten für den Ausbildungsberuf Steuerfachangestellte/r, wer als Wirtschaftsprüfer/in, vereidigter Buchprüfer/in, Steuerberater/in oder Steuerbevollmächtigter/in bestellt oder anerkannt ist.

Die Betriebsnummer wird von der Bundesagentur für Arbeit vergeben, und ist für die Anmeldung sozialversicherungspflichtig Beschäftigter bzw. Auszubildender zur Sozialversicherung notwendig. Die Angabe der Betriebsnummer der Ausbildungsstätte ist gem. § 34 Abs. 2 Nr. 10 BBiG erforderlich.

Liegt ein Wechsel des Ausbildenden innerhalb des Ausbildungsberufs Steuerfachangestellter vor, so sind die Daten des vorherigen Ausbildenden sowie der Zeitraum der begonnenen Berufsausbildung im Feld „Berufliche Vorbildung“ zu erfassen.

AUSBILDUNGSDAUER/PROBEZEIT

Die Regelausbildungsdauer beträgt 36 Monate, sofern die Ausbildung in Vollzeit durchgeführt wird.

Teilzeitausbildung:

Nach § 7 a Abs. 1 Satz 1 BBiG kann die Berufsausbildung für die gesamte Ausbildungszeit oder für einen bestimmten Zeitraum in Teilzeit durchgeführt werden. Sobald eine Ausbildung in Teilzeit erfolgt, ist der Prozentsatz der Verkürzung der regelmäßigen täglichen oder wöchentlichen Ausbildungszeit anzugeben, ebenso wie die sich daraus ergebende Verlängerung der Ausbildungszeit. Die Dauer der Teilzeitberufsausbildung verlängert sich entsprechend, höchstens jedoch bis zu 4,5 Jahren. Auf Verlangen des Auszubildenden kann die Ausbildungsdauer auch über die Höchstdauer hinaus bis zur nächsten möglichen Abschlussprüfung verlängert werden.

Ausbildungsbeginn/Ausbildungsende

Der Beginn und das Ende der Ausbildungszeit sind von wesentlicher Bedeutung für die Frage, wann der Auszubildende zur Abschlussprüfung zugelassen werden kann. Nach § 9 der Prüfungsordnung für die Abnahme der Abschlussprüfung im staatlich anerkannten Ausbildungsberuf „Steuerfachangestellte/Steuerfachangestellter“ der Steuerberaterkammer Rheinland-Pfalz (im Folgenden: PO) ist zur Abschlussprüfung zuzulassen, wer die Ausbildungszeit zurückgelegt hat oder wessen Ausbildungszeit nicht später als zwei Monate nach dem Prüfungstermin endet.

Prüfungstermin in diesem Sinne ist nicht der individuelle Prüfungstermin für den einzelnen Prüfling, sondern der in § 8 Abs. 1 PO bestimmte generelle Prüfungstermin. Dies ist der 31. Juli. Das Ausbildungsverhältnis muss daher vereinbarungsgemäß spätestens am **30. September enden**.

Beispiel:

Beginnt die Ausbildung am 1. November eines Jahres, so endet der Vertrag regelmäßig nach drei Jahren, somit am 31. Oktober des Jahres. Zur Abschlussprüfung im Sommer (Die SBK führt keine Winterprüfung durch!) kann jedoch nur zugelassen werden, wessen Ausbildung nicht später als zwei Monate nach dem Prüfungstermin endet. Die Ausbildung endet im vorliegenden Fall für den Auszubildenden daher ohne die Möglichkeit, innerhalb der Ausbildung die Abschlussprüfung ablegen zu können. Als spätestester Ausbildungsbeginn sollte daher der **1. Oktober** eines Jahres gewählt werden.

Verkürzung der Ausbildungszeit:

Die Regelausbildungszeit von drei Jahren ist nach der Erfahrung und Überzeugung der meisten Kolleginnen und Kollegen und nach übereinstimmender Auffassung des Berufsbildungsausschusses und des Kammervorstandes erforderlich, um dem Auszubildenden die vorgeschriebenen Kenntnisse und Fertigkeiten in der als sehr schwierig und anspruchsvoll anzusehenden Berufsausbildung zum/zur Steuerfachangestellten zu vermitteln, die zu einem erfolgreichen und qualifizierten Bestehen der Abschlussprüfung notwendig sind. Eine Verkürzung der Ausbildungszeit ist jedoch unter bestimmten Voraussetzungen möglich.

Nach der hierzu ergangenen Regelung des Kammervorstandes gemäß § 9 BBiG ist folgendes zu beachten:

Die SBK wird bei entsprechender Vereinbarung zwischen den Parteien des Ausbildungsvertrages einer Verkürzung der dreijährigen Regelausbildungszeit von **bis zu 12 Monaten** im Falle der **nachgewiesenen** Fachhochschulreife (schulischer und praktischer Teil) bzw. der Allgemeinen Hochschulreife zustimmen.

Ferner ist eine Verkürzung der Ausbildungszeit um bis zu 12 Monate bei Vorliegen einer abgeschlossenen einschlägigen Berufsausbildung möglich.

Vorzeitige Zulassung zur Abschlussprüfung:

Sofern eine Verkürzung bei Vertragsabschluss nicht in Betracht kommt, ist dennoch eine Abkürzung der Ausbildungszeit durch eine vorzeitige Zulassung zur Abschlussprüfung möglich (§ 45 Abs. 1 BBiG i.V.m. § 10 PO), nämlich zu der dem regulären Prüfungstermin vorhergehenden Abschlussprüfung. Voraussetzung ist hierbei, neben der erreichten Ausbildungszeit von zwei Jahren, ein Notendurchschnitt in der Berufsschule in den prüfungsrelevanten Fächern von mindestens 2,0. Hierbei darf kein Fach schlechter als „befriedigend“ bewertet worden sein. Der gemeinsame Antrag beider Vertragsparteien kann erst etwa zu dem Zeitpunkt gestellt werden, in dem die Anmeldungen zu dem dem regulären Prüfungstermin vorausgehenden Prüfungstermin erfolgen.

Sowohl bei einer Verkürzung der Ausbildungszeit als auch bei einer vorzeitigen Zulassung zur Abschlussprüfung darf nach den Regelungen des Kammervorstandes gemäß § 9 BBiG eine Mindestausbildungszeit von **zwei Jahren nicht unterschritten** werden.

Verlängerung der Ausbildungszeit:

Eine Verlängerung der Ausbildungszeit ist unter den Voraussetzungen des § 8 Abs. 2 BBiG möglich. Hierbei handelt es sich um eine **Ausnahmevorschrift** nur für Fälle, in denen die Verlängerung erforderlich erscheint, um das Ausbildungsziel zu erreichen (eine Verlängerung mit der Begründung „im

beiderseitigen Einvernehmen“ oder „zur Erzielung besserer Leistungen“ ist also nicht möglich). Ein formloser schriftlicher Antrag ist mit entsprechender Begründung vom Auszubildenden zu stellen.

Probezeit

Das Berufsausbildungsverhältnis beginnt mit der Probezeit. Sie bietet den Vertragsparteien die Möglichkeit, das Vertragsverhältnis ohne weitere Rechtsfolgen jederzeit kündigen zu können, etwa weil der Auszubildende festgestellt hat, dass er sich den falschen Ausbildungsberuf ausgesucht hat oder der Auszubildende zu der Auffassung gelangt, dass der Auszubildende für diesen Ausbildungsberuf nicht geeignet ist.

Die Probezeit muss mindestens einen Monat und darf höchstens 4 Monate betragen (§ 20 BBiG).

Zu beachten ist jedoch, dass die Probezeit grundsätzlich nicht mehr nachträglich verlängert werden kann. Eine Verlängerung der Probezeit tritt nur dann ein, wenn die tatsächliche Ausbildung während der Probezeit um mehr als ein Viertel dieser Zeit unterbrochen wurde (z.B. aufgrund längerer Erkrankung). Die Probezeit verlängert sich sodann um den Zeitraum der Unterbrechung.

AUSBILDUNGSZEIT

Nach § 11 Abs. 1 Nr. 4 BBiG ist die Dauer der regelmäßigen täglichen Ausbildungszeit im Berufsausbildungsvertrag festzulegen. Es ist entweder die durchschnittlich tägliche oder die durchschnittlich wöchentliche Arbeitszeit anzugeben.

Für Jugendliche (§ 2 Abs. 2 Jugendarbeitsschutzgesetz - JArbSchG - wer 15, aber noch keine 18 Jahre alt ist) gelten folgende Grundsätze:

- Jugendliche dürfen grundsätzlich nicht mehr als 8 Stunden täglich und nicht mehr als 40 Stunden wöchentlich beschäftigt werden (§ 8 Abs. 1 JArbSchG).
- Auf die höchstzulässigen Beschäftigungszeiten werden die Ruhepausen nicht angerechnet (§§ 4 Abs. 1, 11 JArbSchG).
- Wenn an einzelnen Werktagen die Arbeitszeit auf weniger als acht Stunden verkürzt ist, können Jugendliche an den übrigen Werktagen derselben Woche achteinhalb Stunden beschäftigt werden (§ 8 Abs. 2a JArbSchG).
- Jugendliche dürfen nur an fünf Tagen in der Woche beschäftigt werden (§ 15 Satz 1 JArbSchG)
- An Samstagen dürfen Jugendliche nicht beschäftigt werden (§ 16 Abs. 1 JArbSchG).

Für volljährige Auszubildende gelten die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetz (ArbZG).

VERGÜTUNG

Nach § 17 Abs. 1 Satz 1 BBiG hat der Auszubildende dem Auszubildenden eine angemessene Vergütung zu gewähren, die nach dem Lebensalter des Auszubildenden so zu bemessen ist, dass sie mit fortschreitender Berufsausbildung, mindestens jährlich, ansteigt.

In den Fällen, in denen ein Auszubildender eine verkürzte Ausbildungszeit hat, ist wie folgt zu verfahren:

Wird die Ausbildungszeit nach § 8 Abs. 1 BBiG verkürzt, weil im Hinblick auf eine sonstige schulische Vorbildung des Auszubildenden (z. B. Allgemeine Hochschulreife) oder aus sonstigen Gründen (z. B. Anrechnung einer bereits erfolgten Berufsausbildung) eine Verkürzung möglich ist, dann führt die Verkürzung nicht zu einer Vorverlegung des Ausbildungsbeginns. Die für spätere Zeitabschnitte vorgesehenen höheren Ausbildungsvergütungen können dementsprechend nicht früher beansprucht werden. Selbstverständlich bleibt es dem Auszubildenden unbenommen, in diesen Fällen dem Auszubildenden die jeweils höhere Ausbildungsvergütung zu zahlen.

Da eine tarifliche Regelung für den Beruf des Steuerfachangestellten nicht besteht, empfiehlt die SBK Vergütungssätze, die auf der Website veröffentlicht werden. Hierauf können Fahrgelderstattung, vermögenswirksame Leistungen und 13. Monatsvergütung angerechnet werden, sofern dies im Ausbildungsvertrag ausdrücklich vereinbart ist. Die Vereinbarung ist zwingend unter „Vereinbarungen“ einzutragen.

Es wird darauf hingewiesen, dass diese Empfehlungen um bis zu 20 % unterschritten werden können, um den regionalen wirtschaftlichen Gegebenheiten in Rheinland-Pfalz Rechnung zu tragen.

Im Hinblick darauf, dass die SBK bei der Eintragung eines Berufsausbildungsvertrages auch zu prüfen hat, ob die vereinbarte Vergütung angemessen i.S.v. § 17 BBiG ist, können Berufsausbildungsverträge,

bei denen die vereinbarte Vergütung die von der SBK empfohlenen Sätze um mehr als 20 % unterschreitet, nicht in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse eingetragen werden.

URLAUB

Es gelten folgende gesetzliche Bestimmungen für den Jahresurlaub:
Der Urlaub beträgt jährlich für

1. Jugendliche (§ 19 Abs. 2 JArbSchG):

- mindestens 30 Werktage (entspricht 25 Arbeitstagen), wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 16 Jahre alt ist,
- mindestens 27 Werktage (entspricht 23 Arbeitstagen), wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 17 Jahre alt ist,
- mindestens 25 Werktage (entspricht 21 Arbeitstagen), wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 18 Jahre alt ist.

2. Erwachsene (§ 3 des BUrlG):

Der Urlaub beträgt jährlich mindestens 24 Werktage (entspricht 20 Arbeitstagen). Als Werktage gelten alle Kalendertage, die nicht Sonn- oder gesetzliche Feiertage sind.

3. Wichtige Einzelheiten

Schwerbehinderte

- Schwerbehinderte haben Anspruch auf einen bezahlten zusätzlichen Urlaub von 5 Arbeitstagen im Jahr (§ 208 Abs. 1 Satz 1 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch - SGB IX).

Ausbildungsbeginn zwischen dem 1. Januar und dem 30. Juni

- Beginnt die Ausbildungszeit vor dem 1. Juli, wird der volle Jahresurlaubsanspruch für dieses Jahr erworben und ist einzutragen (§ 4 BUrlG).

Ausbildungsbeginn zwischen dem 1. Juli und dem 31. Dezember

- Beginnt die Ausbildungszeit ab dem 1. Juli, ist der (Jahres-)Urlaub nach der aktuellen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts für jeden vollen Monat zu zwölfeln (§ 19 Abs. 4 S. 1 JArbSchG und §§ 4, 5 Abs. 1 a BUrlG).

Ausbildungsende zwischen dem 1. Januar und dem 30. Juni

- Liegt das vertraglich vereinbarte Ende der Ausbildungszeit im letzten Ausbildungsjahr zwischen dem 1. Januar und 30. Juni, so ist der einzutragende Urlaub zu zwölfeln (§ 19 Abs. 4 S. 1 JArbSchG und § 5 Abs. 1 c BUrlG).

Ausbildungsende nach dem 30. Juni

- Liegt das vertraglich vereinbarte Ende der Ausbildungszeit dagegen nach dem 30. Juni, so ist der volle ungekürzte Jahresurlaub einzutragen.

Bruchteile von Urlaubstagen

- Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind auf volle Urlaubstage aufzurunden (§ 5 Abs. 2 BUrlG). Für Bruchteile von weniger als einem halben Tag ist insoweit stundenweiser Urlaub zu gewähren.

VEREINBARUNGEN

Hier sind zusätzliche mit dem Auszubildenden getroffene Vereinbarungen einzutragen.

Sofern sich die Ausbildungsvergütung aus verschiedenen Bestandteilen zusammensetzt (Fahrtgeldersatzung, vermögenswirksame Leistungen, 13. Monatsvergütung), ist dies an dieser Stelle auszunehmen.

Gleiches gilt für eine Vereinbarung zu Vergütung oder Ausgleich von Überstunden.

Die vorgesehene Teilnahme am dualen Studium an der Hochschule Mainz ist ebenfalls hier anzugeben.

Die Form des Ausbildungsnachweises (elektronisch oder schriftlich) ist an dieser Stelle zu vereinbaren.

BERUFSSCHULE

An dieser Stelle ist die durch den Auszubildenden während der Berufsausbildung zu besuchende Berufsschule einzutragen.

Der Ausbildende (bzw. Ausbilder) hat den Auszubildenden vor Ausbildungsbeginn bei der zuständigen Berufsschule anzumelden. Auf der Website der SBK steht ein entsprechendes Formular, das bitte ausgefüllt an die örtlich zuständige Berufsschule zu schicken ist, bereit. Die tatsächlich zu besuchende Berufsschule kann von der örtlich zuständigen Berufsschule abweichen, weil nicht an jeder Schule Steuerfachklassen eingerichtet sind.

BESCHÄFTIGTENACHWEIS

Auszubildende dürfen grundsätzlich nur eingestellt werden, wenn die Zahl der Auszubildenden in einem angemessenen Verhältnis zur Zahl der Ausbildungsplätze oder zur Zahl der beschäftigten Fachkräfte steht (§ 27 Abs. 1 BBiG). Hierzu hat der Kammervorstand eine Regelung nach § 9 BBiG beschlossen. Eine fachgerechte Ausbildung kann hiernach noch als gesichert angesehen werden, wenn dem Ausbildenden anrechnungsfähige Beschäftigte wie folgt zur Verfügung stehen (einschl. Praxisinhaber):

- | | |
|-----------------------------------|------------------------------------|
| - bei 2 Auszubildenden mindestens | 1 anrechnungsfähiger Beschäftigter |
| - bei 3 Auszubildenden mindestens | 2 anrechnungsfähige Beschäftigte |
| - bei 4 Auszubildenden mindestens | 4 anrechnungsfähige Beschäftigte |
| - bei 5 Auszubildenden mindestens | 6 anrechnungsfähige Beschäftigte |

Anrechnungsfähige Beschäftigte sind:

- Angehörige der steuerberatenden und wirtschaftsprüfenden Berufe
- Fachgehilfen in steuer- und wirtschaftsberatenden Berufen bzw. Steuerfachangestellte
- Fachkräfte mit abgeschlossener Hoch- bzw. Fachhochschulbildung rechts- oder wirtschaftswissenschaftlicher Fachrichtung
- andere Fachkräfte, z.B. Bilanzbuchhalter
- qualifizierte Bürokräfte (z.B. Sekretärinnen, Buchhalter) in Ausnahmefällen

Sofern auch Auszubildende in anderen Ausbildungsberufen (z.B. Bürokaufleute oder Kaufleute für Bürokommunikation) beschäftigt werden, sind diese ebenfalls anzugeben.

SCHULBILDUNG

Die schulische Vorbildung ist gegebenenfalls Grundlage für eine Verkürzung der Ausbildungszeit (s.o.). Die Fachhochschulreife ist erst dann erreicht, wenn schulischer und berufsbezogener Teil absolviert sind. Ausländische Schulabschlüsse sind durch die zuständige Behörde (i.d.R. Aufsichts- und Dienstleistungsdirektion (ADD) Trier) anerkennen zu lassen.

BERUFLICHE VORBILDUNG

Vorherige Berufsausbildungen können gegebenenfalls zu einer Verkürzung der Ausbildungszeit berechtigen.

QUALIFIZIERUNGEN

Sollte der Auszubildende im Vorfeld an einer Einstiegsqualifizierung teilgenommen haben, so ist ein entsprechender Nachweis beizufügen. Die Einstiegsqualifizierung kann unter bestimmten Voraussetzungen auf eine nachfolgende betriebliche Berufsausbildung angerechnet werden.

FINANZIERUNG/FÖRDERUNG

Sofern das Ausbildungsverhältnis öffentlich gefördert wird, ist ein entsprechender Nachweis vorzulegen. Bei öffentlicher Förderung gelten die o. g. genannten Grundsätze zur angemessenen Vergütung ebenfalls.

III. Einzureichende Unterlagen

Nach Abschluss des Berufsausbildungsvertrages sind folgende Unterlagen bei der SBK einzureichen:

- **Berufsausbildungsvertrag**
Nach § 36 Abs. 1 Satz 2 BBiG ist eine Kopie des Berufsausbildungsvertrages (einschließlich Seite 2) zu übersenden. Die Übersendung ist auch per E-Mail möglich. Nach erfolgter Eintragung erfolgt eine entsprechende Bestätigung.
- **Antrag auf Eintragung in das Ausbildungsverzeichnis**
- **ggf. ärztliche Bescheinigung über die Erstuntersuchung**
Bei jugendlichen Auszubildenden ist eine ärztliche Bescheinigung über die Erstuntersuchung (§ 35 Abs. 1 Nr. 3 BBiG, § 32 Abs. 1 ArbSchG) zur Einsicht vorzulegen, nämlich die Ausfertigung für den Arbeitgeber zur Weiterleitung an die zuständige Stelle (SBK). Diese Bescheinigung wird vom Arzt nach Vorlage des Untersuchungsberechtigungsscheines (§ 2 der Verordnung über die ärztlichen Untersuchungen nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz vom 16. Oktober 1990 - BGBl. I S. 2221) für den Auszubildenden kostenfrei erteilt. Der Berechtigungsschein selbst wird in Rheinland-Pfalz von der für die Wohnung, bei mehreren Wohnungen von der für die Hauptwohnung zuständigen Meldebehörde, d.h. dem Einwohnermeldeamt, gebührenfrei ausgegeben.
- **ggf. Zeugnisse**
Sofern eine Verkürzung der Ausbildungszeit vereinbart ist, ist eine Kopie des Abschlusszeugnisses oder sonstiger relevanter Unterlagen beizufügen.

IV. Sonstiges

Ausländische Auszubildende

Ausländische Arbeitnehmer benötigen zur Arbeitsaufnahme in der Bundesrepublik Deutschland gegebenenfalls eine Aufenthaltsgenehmigung und eine Arbeitserlaubnis.

Arbeitnehmer in diesem Sinne sind auch Personen, die sich ausbilden, fortbilden und umschulen lassen. Ohne Vorliegen einer gültigen Arbeitserlaubnis dürfen Arbeitgeber einen ausländischen Arbeitnehmer nicht beschäftigen (§ 284 Abs. 1 SGB III, § 4a Abs. 5 Satz 1 Aufenthaltsgesetz). Nähere Auskünfte erteilt die Agentur für Arbeit.

Bei Jugendlichen, die von der Berufsberatung der Agentur für Arbeit vermittelt werden, prüfen die Berufsberater in der Regel von vornherein, ob eine Arbeitserlaubnis erforderlich ist.

Betreuungsgebühr

Gemäß einem Beschluss der Kammerversammlung ist die Betreuungsgebühr für auszubildende Kammermitglieder entfallen.

Für nichtkammerangehörige Auszubildende beträgt seit 1. Januar 2002 die Betreuungsgebühr 300 €. Sie setzt sich zusammen aus der Eintragungs- (125 €), Zwischenprüfungs- (50 €) und Abschlussprüfungsgebühr (125 €) und wird mit gesonderter Rechnung nach Eintragung des Berufsausbildungsverhältnisses angefordert. Bei vorzeitiger Auflösung des Ausbildungsverhältnisses werden 125 € zurückerstattet.

V. Datenschutzrechtliche Informationen

Informationen über Umfang und Zweck der Datenverarbeitung im Zusammenhang mit der Berufsausbildung sowie über Ihre Betroffenenrechte finden sich unter: <https://www.sbk-rlp.de/Auszubildende-und-Umschueler/>.

STEUERBERATERKAMMER RHEINLAND-PFALZ

Ausbildungswesen