

Erledigt / ok	1. Vor der Einstellung
	<ul style="list-style-type: none"> Ist Ihr Auszubildender körperlich und geistig für den Beruf geeignet? Haben Sie mit dem jungen Menschen ein Praktikum vereinbart?
	<ul style="list-style-type: none"> Haben Sie vor Ausbildungsbeginn mit den gesetzlichen Vertretern (Eltern) gesprochen?
	<ul style="list-style-type: none"> Kommt Ihr Auszubildender aus einem Staat außerhalb der europäischen Gemeinschaft (EU), muss der Auszubildende eine Aufenthalts- und Arbeitsgenehmigung vorlegen.

Erledigt / ok	1. Vor der Einstellung Personelle Anforderungen
	<ul style="list-style-type: none"> Haben Sie selbst die Berechtigung zum Ausbilden für den geplanten Ausbildungsberuf?
	<ul style="list-style-type: none"> Wenn Sie nicht selbst ausbilden möchten oder können: Haben Sie in Ihrem Unternehmen ständig einen qualifizierten Ausbilder mit der notwendigen persönlichen und fachlichen Eignung?
	<ul style="list-style-type: none"> Haben Sie Ihren Ausbilder offiziell als Ausbilder beauftragt und die Bestellung zum Ausbilder bei der Handwerkskammer eintragen lassen?
	<ul style="list-style-type: none"> Besteht im Betrieb nach dem Berufsbildungsgesetz ein angemessenes Verhältnis zwischen der Zahl der Fachkräfte im Ausbildungsberuf und der Zahl der Auszubildenden? 1-2 Fachkräfte 1 Auszubildender 3-5 Fachkräfte 2 Auszubildende 6-8 Fachkräfte 3 Auszubildende je weitere 3 Fachkräfte 1 weiterer Auszubildender
	<ul style="list-style-type: none"> Nebenberuflicher Ausbilder/-in Ausbildende, die neben der Aufgaben des Ausbildens noch weitere betriebliche Funktionen ausüben, sollen durchschnittlich nicht mehr als drei Auszubildende selbst ausbilden. Es muss sichergestellt sein, dass ein angemessener Teil der Arbeitszeit für die Tätigkeit als Ausbilder zur Verfügung steht!
	<ul style="list-style-type: none"> Hauptberufliche Ausbilder/-in Ausbilder, denen ausschließlich Ausbildungsaufgaben übertragen sind, sollen nicht mehr als 16 Auszubildende in einer Gruppe unmittelbar selbst ausbilden.

Erledigt / ok	1. Vor der Einstellung Betrieblicher Ausbildungsplan
	<ul style="list-style-type: none"> Haben Sie für den Ausbildungsberuf die aktuell gültige Ausbildungsordnung? www.bibb.de
	<ul style="list-style-type: none"> Haben Sie überprüft, ob Sie nach dem Ausbildungsberufsbild und dem Ausbildungsrahmenplan alle aufgeführten Kenntnisse und Fertigkeiten vermitteln können?
	<ul style="list-style-type: none"> Wenn Sie nicht alle Kenntnisse und Fertigkeiten in Ihrem Betrieb vermitteln können, haben Sie dafür bereits einen geeigneten Kooperationsbetrieb?
	<ul style="list-style-type: none"> Haben Sie auf der Grundlage der Ausbildungsordnung einen betrieblichen Ausbildungsplan erstellt?

Erledigt / ok	1. Vor der Einstellung Ausstattung der Ausbildungsstätte
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ausbildung in mehreren Ausbildungsstätten Wird die Ausbildung in mehreren Ausbildungsstätten durchgeführt, so muss jeder dieser Ausbildungsstätten für den jeweiligen Ausbildungsabschnitt den vorstehenden Kriterien entsprechen.
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Reicht die Ausstattung Ihres Betriebes mit Werkzeugen, Maschinen und sonstigen Hilfsmitteln für eine ordnungsgemäße Ausbildung aus?
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Hat Ihr Auszubildender einen eigenen Arbeitsplatz für Übungsarbeiten?
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Haben Sie das notwendige Lehrmaterial (z.B. Modelle, Schautafeln und Fachliteratur ?)
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sind die notwendigen Sozialeinrichtungen vorhanden (Waschgelegenheit, Umkleidemöglichkeiten, WC, Kleiderschrank)?
Erledigt / ok	2. Bei der Einstellung
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Haben Sie Ihren Auszubildenden zur Berufsschule angemeldet?
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Haben Sie Ihren Auszubildenden bei der Krankenkasse seiner Wahl angemeldet?
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Denken Sie daran, dass Ihr Auszubildender am ersten Tag seinen „Berufsgeburtstag“ hat. Nehmen Sie sich genügend Zeit, um Ihren Auszubildenden zu begrüßen, den Betrieb und die Mitarbeiter vorzustellen. Weisen Sie Ihren Auszubildenden auf die Arbeits- und Pausenzeiten hin und erklären Sie ihm die Betriebsordnung.
Erledigt / ok	3. Während der Ausbildung
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Haben Sie eine Belehrung über Unfall- und Gesundheitsgefahren durchgeführt? Die notwendigen Informationen erhalten Sie von Ihrer Berufsgenossenschaft. Dokumentieren Sie die durchgeführten Sicherheitsbelehrungen (2-mal im Jahr) in der Personalakte Ihres Auszubildenden. Lassen Sie die Belehrung auch im Berichtsheft dokumentieren.
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Haben Sie bei jugendlichen Auszubildenden ein Exemplar des Jugendarbeitsschutzgesetzes am Aushang veröffentlicht?
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Haben Sie die Anschrift der zuständigen Aufsichtsbehörde zum Jugendarbeitsschutzgesetz
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Haben Sie mit den Erziehungsberechtigten (Eltern) Kontakt?
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Führen Sie die vorgeschriebenen Verzeichnisse der Jugendlichen?
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bereiten Sie Ihre Auszubildende ausreichend auf die Teil 1 bzw. Zwischenprüfung und die Gesellen- oder Abschlussprüfung vor? Geben Sie Ihrem Auszubildenden ausreichend Zeit zur Vorbereitung auf die Prüfungen und lassen Sie ihn üben?
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sprechen Sie regelmäßig mit dem Klassenlehrer der Berufsschule über die Leistungen Ihres Auszubildenden und lassen sich Klassenarbeiten und Zeugnisse vorlegen?
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Denken Sie bei schulischen Problemen an die Möglichkeit einer Förderung, z.B. Ausbildungsbegleitende Hilfen. AbH wird von der Bundesagentur für Arbeit bezahlt!
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kommt für Ihren Auszubildenden eine vorzeitige Zulassung zur Gesellenprüfung, aufgrund guter Leistungen in Frage? Denken Sie dann an die Fristen für den Antrag!
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Teilen Sie wichtige Änderungen im Ausbildungsverhältnis der Handwerkskammer Region Stuttgart mit! (z.B. Wechsel eines Ausbilders, Namensänderungen des Auszubildenden, Abbruch der Ausbildung, Kündigung des Ausbildungsvertrages)

Erledigt / ok	4. Zum Ende der Ausbildung
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Treffen Sie mindestens 3 Monate vor dem Ende der Ausbildung die Entscheidung, ob Sie Ihren Auszubildenden nach der Ausbildung in ein Arbeitsverhältnis übernehmen möchten.
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fragen Sie mindestens 3 Monate vor dem Ende der Ausbildung Ihren Auszubildenden, ob er nach der Ausbildung im Betrieb bleiben möchte.

Erledigt / ok	5. Nach der Ausbildung
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bleibt Ihr Auszubildender nach der Ausbildung im Betrieb? Vereinbaren Sie einen Arbeitsvertrag, den Sie auch schriftlich niederlegen müssen.
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Erstellen Sie ein Arbeits-/Ausbildungszeugnis für Ihren Auszubildenden.
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Verlässt Ihr Auszubildender den Betrieb? ▪ Erstellen Sie eine Schlussrechnung für die Ausbildungsvergütung ▪ Rechnen Sie vorhandene Überstunden und nicht genommenen Jahresurlaub ab. ▪ Erstellen Sie eine Urlaubsbescheinigung.