

## Checkliste: Handlungsschritte vor Beginn einer Ausbildung – zeitliche Planung

Die folgende Liste basiert auf der Annahme, dass ein Auszubildender zum **1. September eines Jahres** seine Ausbildung bei Ihrem Unternehmen beginnt. Die angegebenen Zeitpunkte stellen Empfehlungen dar, die sich in vielen Betrieben bewährt haben.

Handlungsschritt	Zeitpunkt	zuständig?
Auswahl geeigneter Ausbildungsberufe.	Januar	
Bestellen Sie die für den/die geplanten Ausbildungsberuf(e) gültige(n) Ausbildungsordnung(en).	Januar	
Klären Sie, ob Betrieb und Ausbilder die Voraussetzungen für eine Ausbildung erfüllen.	Januar	
Lassen Sie die betriebliche Eignung zur Ausbildung von der zuständigen Kammer prüfen.	Januar	
Informieren Sie alle betroffenen Mitarbeiter im Betrieb über die geplante Ausbildung.	Januar	
Prüfen Sie, auf welche Weise Jugendliche angesprochen werden sollen (Anzeigen, interne Stellenausschreibung, über die Agentur für Arbeit bzw. die zuständige Kammer).	Januar	
Legen Sie fest, wie das Auswahlverfahren durchgeführt und nach welchen Kriterien entschieden werden soll.	Januar	
Führen Sie Vorstellungsgespräche mit geeigneten Bewerbern durch.	Februar	
Wählen Sie den/die künftige(n) Auszubildende(n) aus.	Februar	
Teilen Sie allen Bewerbern Ihre Entscheidung mit und senden die Bewerbungsunterlagen der abgelehnten Bewerber zurück.	Februar/ März	
Schließen Sie einen Ausbildungsvertrag ab.	März	
Veranlassen Sie, dass bei Auszubildenden unter 18 Jahren eine ärztliche Untersuchung nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz durchgeführt wird.	März	
Prüfen Sie bei ausländischen Jugendliche aus einem Staat außerhalb der EU, ob die Arbeitserlaubnis vorliegt.	März	
Beantragen Sie bei der zuständigen Kammer die Eintragung in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse. Legen Sie für Jugendliche unter 18 Jahren eine Bescheinigung über die ärztliche Erstuntersuchung bei.	März	
Melden Sie den Auszubildenden bei der Berufsschule, der Krankenkasse und der Berufsgenossenschaft an.	März	
Erstellen Sie auf Grundlage des in der Ausbildungsordnung vorgegebenen Ausbildungsrahmenplans einen Ausbildungsplan, der den sachlichen Aufbau und die zeitliche Abfolge der Berufsausbildung in ihrem Betrieb enthält.	April/ Mai	
Klären Sie, ob der Ausbildungsbetrieb die Ausbildung allein durchführen kann oder ob eine ergänzende überbetriebliche Unterweisung bzw. eine Ausbildung im Verbund mit anderen Betrieben notwendig bzw. wünschenswert ist.	April/ Mai	

Melden Sie den Auszubildenden gegebenenfalls bei einer überbetrieblichen Bildungsstätte an bzw. vereinbaren mit einem anderen Unternehmen, wie die Ausbildung ablaufen soll.	April-Mai	
Überprüfen Sie bei der Ausbildung behinderter Jugendlicher zusammen mit der zuständigen Kammer, ob die Ausbildungsinhalte an Art und Schwere der Behinderung angepasst bzw. Sonderausbildungsgänge beantragt werden müssen.	April/ Mai	
Prüfen Sie bei der Ausbildung behinderter Jugendlicher, welche Unterstützungsleistungen von Seiten des Integrationsamts bzw. der Agentur für Arbeit möglich sind.	April/ Mai	
Beantragen Sie mögliche Fördermittel.	Mai/ Juli.	
Prüfen Sie, ob alle nötigen Unterlagen (Lohnsteuerkarte, evtl. Arbeitserlaubnis etc.) des Auszubildenden vorhanden sind.	1. Sept.	
Stellen Sie den zukünftigen Auszubildenden im Betrieb vor.	1. Sept.	
Weisen Sie dem Auszubildenden an seinem künftigen Arbeitsplatz ein und erläutern ihm die für ihn gültigen Unfallvorschriften.	1. Sept	