



Zahntechniker
Innung Baden
**insider schaffen
freiraum**

insider info

Checkliste

Neue Ausbildungsverhältnisse

Quelle

Leitfaden der Handwerkskammer Mannheim Rhein-Neckar-Odenwald

Aktualität

04.01.2017

Haftungsausschluss

Bei dem vorliegenden Merkblatt, bzw. der Gestaltungs-/Formulierungshilfe handelt es sich ggf. um eine zusammenfassende und ggf. vereinfachte Darstellung, ohne Anspruch auf Vollständigkeit und/oder inhaltliche Richtigkeit. Für Texte/Darstellungen aus fremden Quellen zeichnen die jeweiligen Autoren verantwortlich. Die hier bereitgestellten Informationen ersetzen keine individuelle Beratung. Die Verwendung erfolgt ausschließlich auf eigene Gefahr und Verantwortung des Nutzers, ohne Gewähr und Haftung durch den Autor/Herausgeber.

Impressum

Zahntechniker-Handwerk Baden - Die Innung ● Neuenheimer Landstraße 5 ● 69120 Heidelberg
● www.insider-innung.de ● info@insider-innung.de ● Tel.: 0 62 21 / 4 32 01-0

Ausbildung - Information

Ausbildungsberuf

Zahntechniker / Zahntechnikerin

Ausbildungsvertrag

Der Berufsausbildungsvertrag ist vor Beginn der Berufsausbildung abzuschließen und unverzüglich bei der Handwerkskammer zur Überprüfung und Eintragung einzureichen.

Probezeit

Das Berufsausbildungsverhältnis beginnt mit der Probezeit. Sie muss mindestens einen Monat und darf höchstens vier Monate betragen (§ 20 BBiG).

Ausbildungsdauer

Die Ausbildungsdauer beträgt 3 ½ Jahre (42 Monate). Das Ausbildungsverhältnis beginnt i.d.R. zum 01. September eines Kalenderjahres. Bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen kann die Ausbildungszeit um bis zu 12 Monate verkürzt werden. Soll das Ausbildungsverhältnis über einen kürzeren Zeitraum (kürzer als 42 Monate) eingegangen werden, empfehlen wir Rücksprache bei der Innung zu halten.

Abkürzung und Verlängerung der Ausbildungszeit (§ 8 BBiG)

Auf gemeinsamen Antrag der Auszubildenden und Ausbildenden hat die zuständige Stelle die Ausbildungszeit zu kürzen, wenn zu erwarten ist, dass das Ausbildungsziel in der gekürzten Zeit erreicht wird. Bei berechtigtem Interesse kann sich der Antrag auch auf die Verkürzung der täglichen oder wöchentlichen Ausbildungszeit richten (Teilzeitberufsausbildung).

In Ausnahmefällen kann die zuständige Stelle auf Antrag Auszubildender die Ausbildungszeit verlängern, wenn die Verlängerung erforderlich ist, um das Ausbildungsziel zu erreichen. Vor der Entscheidung nach Satz 1 sind die Auszubildenden zu hören.

Für die Entscheidung über die Verkürzung oder Verlängerung der Ausbildungszeit kann der Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung Richtlinien erlassen.

Urlaubsanspruch

Der Arbeitgeber hat für jedes Kalenderjahr einen bezahlten Erholungsurlaub zu gewähren. Dabei trifft auf Personen die das 18. Lebensjahr noch nicht erreicht haben das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) zu und bei Volljährigen das Bundesurlaubsgesetz (BUrlG). Urlaubsanspruch besteht für Personen, die zu Beginn des Kalenderjahres/Stichtag 01. Januar

- noch nicht 16 Jahre alt sind von mindestens 30 Werktagen
- noch nicht 17 Jahre alt sind von mindestens 27 Werktagen
- noch nicht 18 Jahre alt sind von mindestens 25 Werktagen
- über 18 Jahren alt sind von mindestens 24 Werktagen

Die Woche wird zu 6 Werktagen gerechnet. Der Urlaub soll Berufsschülern in der Zeit der Berufsschulferien gegeben werden. Soweit er nicht in den Berufsschulferien gegeben wird, ist für jeden Berufsschultag, an dem die Berufsschule während des Urlaubs besucht wird, ein weiterer Urlaubstag zu gewähren.

Ausbildungsvergütung (Empfehlung)

Die Empfehlungssätze für Ausbildungsvergütungen lauten wie folgt:

	seit 01.01.2014 bis 31.08.2019	ab 01.09.2019
1. Ausbildungsjahr	510,00 €	635,00 €
2. Ausbildungsjahr	550,00 €	700,00 €
3. Ausbildungsjahr	610,00 €	770,00 €
4. Ausbildungsjahr	690,00 €	800,00 €

Ende der Ausbildungszeit (§§ 21 und 24 BBiG)

Das Berufsausbildungsverhältnis endet mit dem Ablauf der Ausbildungszeit. Im Falle der Stufenausbildung endet es mit Ablauf der letzten Stufe.

Bestehen Auszubildende vor Ablauf der Ausbildungszeit die Abschlussprüfung, so endet das Berufsausbildungsverhältnis mit Bekanntgabe des Ergebnisses durch den Prüfungsausschuss.

Bestehen Auszubildende die Abschlussprüfung nicht, so verlängert sich das Berufsausbildungsverhältnis auf ihr Verlangen bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens um ein Jahr.

Werden Auszubildende im Anschluss an das Berufsausbildungsverhältnis beschäftigt, ohne dass hierüber ausdrücklich etwas vereinbart worden ist, so gilt ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet.

Checkliste zur Einhaltung des Jugendarbeitsschutzgesetzes

Nr	Aktion	JArbSchG	erfüllt
1	Ist ein Abdruck des Jugendarbeitsschutzgesetzes an geeigneter Stelle im Betrieb ausgehängt?	§ 47	<input type="checkbox"/>
2	Ist auf dem Abdruck des ausgehängten Jugendarbeitsschutzgesetzes die Anschrift des zuständigen Gewerbeaufsichtsamtes aufgeführt?	§ 47	<input type="checkbox"/>
3	Sind in einem Aushang die für die Jugendlichen gültigen regelmäßigen Arbeits- und Pausenzeiten bekanntgemacht?	§48	<input type="checkbox"/>
4	Ist ein Verzeichnis über alle im Betrieb beschäftigten Jugendlichen angefertigt?	§49	<input type="checkbox"/>
5	Liegen für alle im Betrieb beschäftigten Jugendlichen die Bescheinigungen über die ärztliche Erstuntersuchung vor?	§41	<input type="checkbox"/>
6	Liegen für alle im Betrieb über 12 Monate beschäftigten Jugendlichen die Bescheinigungen für die ärztliche Nachuntersuchung vor?	§33	<input type="checkbox"/>
7	Wurden die in den ärztlichen Bescheinigungen enthaltenen Gefährdungsmerkmale beachtet und allen Mitarbeitern mitgeteilt, die den betreffenden Jugendlichen ausbilden und anweisen?	§40	<input type="checkbox"/>
8	Sind die Jugendlichen vor Beginn der Ausbildung bzw. Beschäftigung über Unfall- und Gesundheitsgefahren belehrt worden, und haben sie dies mit Unterschrift bestätigt?	§29	<input type="checkbox"/>
9	Erfolgen die notwendigen Folgebelehrungen in mindestens halbjährlichem Abstand?	§29	<input type="checkbox"/>
10	Ist veranlasst und sichergestellt, dass die Jugendlichen keine Arbeiten unter gesundheitsgefährdenden Einflüssen verrichten?	§22	<input type="checkbox"/>
11	Ist sichergestellt, dass Jugendliche nicht mit Akkordarbeiten beschäftigt werden?	§23	<input type="checkbox"/>
12	Wird die zulässige Höchstarbeitszeit von täglich 8 Stunden eingehalten?	§08	<input type="checkbox"/>
13	Wird die zulässige Höchstarbeitszeit von 40 Stunden wöchentlich eingehalten?	§08	<input type="checkbox"/>
14	Erhalten die Jugendlichen ihre Ruhepausen von zusammen 60 Minuten bei mehr als 6 Stunden täglicher Arbeitszeit, und werden sie nicht länger als 4 1/2 Stunden hinter- einander beschäftigt?	§11	<input type="checkbox"/>
15	Ist in jedem Fall eine tägliche ununterbrochene Freizeit von 12 Stunden gewährleistet?	§13	<input type="checkbox"/>
16	Wird das Verbot der Nacharbeit eingehalten?	§14	<input type="checkbox"/>
17	Ist für die Jugendlichen die Fünf-Tage-Woche gewährleistet?	§15	<input type="checkbox"/>
18	Wird das Verbot der Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen beachtet, bzw. liegt eine Ausnahmemöglichkeit nach den §§ 17 und 18 JArbSchG vor?	§18	<input type="checkbox"/>

Ärztliche Untersuchungen – Information

Geltungsbereich

Das Jugendarbeitsschutzgesetz gilt nur für Lehrlinge bzw. Arbeitnehmer, die bei Eintritt in den Betrieb noch keine 18 Jahre alt sind

Bescheinigung über ärztliche Untersuchung

Aufgrund des Jugendarbeitsschutzgesetzes vom 12. April 1976, zuletzt geändert durch Gesetz vom 24. Dezember 2003, muss der Handwerkskammer zur Eintragung des Berufsausbildungsvertrages in die Lehrlingsrolle eine Bescheinigung über die ärztliche Erstuntersuchung vorgelegt werden (sinngemäß § 29, Abs. 1, Ziffer 3 Handwerksordnung).

Beachten Sie bitte folgendes:

1. Grundsätzlich ist dem Berufsausbildungsvertrag nur die ärztliche Bescheinigung der Erstuntersuchung beizufügen. (Exemplar für die zuständige Stelle)
2. Weisen Sie bereits bei der ersten Kontaktaufnahme den zukünftigen Lehrling darauf hin, dass er sich vor Beginn der Berufsausbildung vom Arzt auf seine Berufstauglichkeit untersuchen lassen muss.
3. Die Ärzte führen die Untersuchung ohne Krankenschein durch. Die Kosten hierfür trägt das Land Baden-Württemberg. Bei der Untersuchung ist vom Arzt nur das vorgeschriebene Formular, das die Ärzte beim Gewerbeaufsichtsamt beziehen können, zu verwenden. Auf keinen Fall genügen ärztliche Befunde auf Rezept-Zetteln bzw. Diagnosen auf Briefbögen.
4. Legt der zukünftige Lehrling die entsprechenden Bescheinigungen vor, achten Sie bitte darauf, dass die Untersuchung nicht länger als 14 Monate, gerechnet vom Beginn der Arbeitsaufnahme, in Ihrem Betrieb zurückliegt.
5. Innerhalb des 9. - 12. Monats der Beschäftigung des Jugendlichen in Ihrem Betrieb muss dieser Ihnen eine Bescheinigung über die ärztliche Nachuntersuchung vorlegen. Zweckmäßigerweise erinnern Sie den Jugendlichen bereits nach 9 Monaten, dass die Nachuntersuchung fällig wird. Liegt trotz schriftlicher Mahnung Ihrerseits die Bescheinigung 14 Monate ab Beschäftigungsbeginn immer noch nicht vor, dürfen Sie den Jugendlichen nicht mehr weiterbeschäftigen.
6. Bei der Anmeldung zur Zwischenprüfung ist die Bescheinigung über die Nachuntersuchung dem Anmeldevordruck beizulegen. (Sie muss spätestens am Tage der Zwischenprüfung dem Prüfungsausschuss vorliegen § 29 Abs. 2 Handwerksordnung).
7. Vollendet der Jugendliche vor Fälligkeit der Nachuntersuchung das 18. Lebensjahr, braucht diese nicht mehr durchgeführt werden.
8. Ist auf den ärztlichen Untersuchungsbescheinigungen vermerkt, dass der Jugendliche bei seiner beruflichen Tätigkeit teilweise gefährdet ist, so darf er mit diesen Arbeiten nicht beschäftigt werden.
9. Wechselt der Jugendliche den Arbeitgeber, so dürfen Sie ihn erst beschäftigen, wenn er Ihnen die Bescheinigung über die Erstuntersuchung und, falls seit der Aufnahme der Beschäftigung ein Jahr vergangen ist, die Bescheinigung über die erste Nachuntersuchung vorlegt.
10. Weitere Einzelheiten können Sie dem Jugendarbeitsschutzgesetz entnehmen, welches mit anderen Schutzgesetzen in Ihrem Betrieb aushängen muss.

Unterweisung über Gefahren § 29 JArbSchG (Jugendarbeitsschutzgesetz)

Der Arbeitgeber hat die Jugendlichen vor Beginn der Beschäftigung über die Unfall- und Gesundheitsgefahren, denen sie bei der Beschäftigung ausgesetzt sind, sowie über die Einrichtungen und Maßnahmen zur Abwendung dieser Gefahren zu unterweisen.

Er hat die Jugendlichen vor der erstmaligen Beschäftigung an Maschinen oder gefährlichen Arbeitsstellen oder mit Arbeiten, bei denen sie mit gesundheitsgefährdenden Stoffen in Berührung kommen, über die besonderen Gefahren dieser Arbeiten sowie über das bei ihrer Verrichtung erforderliche Verhalten zu unterweisen.

Die Unterweisungen sind in angemessenen Zeitabständen, mindestens aber halbjährlich, zu wiederholen.

Ordnungswidrig handelt, wer als Arbeitgeber vorsätzlich oder fahrlässig entgegen § 29 JArbSchG einen Jugendlichen über Gefahren nicht, nicht richtig oder nicht rechtzeitig unterweist.

Die Ordnungswidrigkeit kann mit einer Geldbuße bis zu EUR 2500,- geahndet werden.

Unterweisung bei Beginn der Ausbildung

Ich bestätige hiermit, dass ich heute bei Beginn meiner Berufsausbildung über die Unfall- und Gesundheitsgefahren, denen ich bei der Ausbildung ausgesetzt sein kann, sowie über die Einrichtungen und Maßnahmen zur Abwendung dieser Gefahren durch den Arbeitgeber (Betriebsleiter) unterwiesen wurde.

Ort _____, den _____

Unterschrift

Wiederholung der Unterweisungen

Gemäß § 29 Jugendarbeitsschutzgesetz sind die Unterweisungen in angemessenen Zeitabständen (halbjährlich) zu wiederholen.

Ich bestätige hiermit, dass ich erneut über die Gefahren, die mit der Ausbildung in meinem Beruf und Betrieb verbunden sein können, unterwiesen wurde.

Datum

Unterschrift

Datum

Unterschrift

Datum

Unterschrift

Datum

Unterschrift

Datum

Unterschrift

Datum

Unterschrift

Unterweisung über Gefahren

In der beruflichen Tätigkeit ist der Lehrling einer Vielzahl von Gefahren ausgesetzt, die durch Sachkunde erkannt und vermieden werden müssen. Dies gilt in verstärktem Umfang für junge Menschen, deren Sicherheitsbewusstsein noch nicht voll entwickelt ist und die auch über keinen Erfahrungsschatz verfügen. Wegen der berufsspezifischen Gefahren ist die Beachtung der Unfallverhütungsvorschriften und anderer sicherheitstechnischer Regeln - wie z. B. VDE-Bestimmungen - oberstes Gebot!

Um das Unfallrisiko auf ein zumutbares Maß zu beschränken, sind folgende Regeln zu beachten:

1. Beachten Sie unbedingt die auch zu Ihrer Sicherheit gegebenen Weisungen. Dazu gehören auch Aushänge, Verbots-, Warn-, Gebots- und Hinweiszeichen.
2. Es dürfen nur Arbeiten nach Anweisung und unter Überwachung des verantwortlichen Vorgesetzten ausgeführt werden.
3. Arbeiten Sie stets mit Umsicht, seien Sie sich stets bewusst, dass dann Gefahr droht, wenn man sich unachtsam oder sogar leichtsinnig verhält.
4. Bei besonderen Gefahren, z. B. beim Bedienen von Maschinen, bei Arbeiten an gefährlichen Stellen und bei Arbeiten, bei denen eine Berührung mit gesundheitsgefährdenden Stoffen möglich ist, sind die Anweisungen des aufsichtsführenden Fachkundigen strikt zu befolgen.
5. Vorsicht beim Umgang mit Gefahrstoffen wie z. B. Benzin, Benzol, Säuren, Laugen.
6. In Räumen mit leichtentzündlichen Stoffen ist der Umgang mit Feuer und das Rauchen verboten!
7. Das Arbeiten unter Rauscheinwirkung (z. B. Alkohol, Tabletten) ist verboten!
8. Das Arbeiten an unter Spannung stehenden Teilen ist grundsätzlich verboten!
9. Das Arbeiten mit Bolzensetzwerkzeugen ist grundsätzlich verboten!
10. Das Benutzen von erforderlichen persönlichen Schutzausrüstungen, z. B. Schutzhelm, Schutzbrille, Gehörschutz, Schutzkleidung, Schutzhandschuhe, Sicherheitsschuhe, ist zur Abwendung von Gefahren zwingend vorgeschrieben.
11. Es dürfen nur Einrichtungen (z. B. auch Werkzeuge) verwendet werden, die sicherheitstechnisch einwandfrei und für den Verwendungszweck geeignet sind.
12. Leitern und Gerüste sind zu pflegen und vor jeder Benutzung auf Schäden zu untersuchen. Schadhafte Leitern und Gerüste dürfen - auch für kleinere Arbeiten - nicht benutzt werden.
13. Niemals Werkzeuge oder andere Gegenstände auf Leitern, Gerüsten oder sonstigen hochgelegenen Arbeitsplätzen liegen lassen.
14. Sorgen Sie - weil es der Sicherheit dient - für Ordnung und Sauberkeit am Arbeitsplatz.
15. Niemals unter schwebender Last aufhalten oder unter schwebender Last durchlaufen.
16. Stolper- und Rutschgefahren (z. B. herumliegende Gegenstände) unverzüglich beseitigen.
17. Unberechtigtes Benutzen von Maschinen und Geräten - auch von Kraftfahrzeugen! - ist verboten.
18. Beachten Sie die "Anleitung zur ersten Hilfe bei Unfällen". Informieren Sie sich, wo Verbandsmaterial aufbewahrt wird, und melden Sie jeden Unfall unverzüglich Ihrem Vorgesetzten.

Die vorstehende Aufstellung dient nur als Orientierungshilfe. Die Beachtung weiterer betrieblichen Besonderheiten (je nach Handwerk unterschiedlich) kann notwendig sein.

Check-Liste: neues Ausbildungsverhältnis

Nehmen Sie diese Unterlagen ggf. zu den Personalakten.

Mit der Einstellung eines Lehrlings verpflichten Sie sich, diesem die Fertigkeiten und Kenntnisse zu vermitteln, die zum Erreichen des Ausbildungszieles in der vorgesehenen Zeit erforderlich sind. Eine wichtige und verantwortungsvolle Aufgabe! Verschiedene Vorschriften und Bestimmungen sind dabei zu beachten. Mit dieser Testliste geben wir Ihnen ein Hilfsmittel zur Hand, damit Sie überprüfen können, ob Sie nichts vergessen oder versäumt haben. Bitte notieren Sie in der rechten Spalte, was Sie geprüft und erledigt haben.

Auszubildende/r	
Ausbildungsberuf	
Name/Vorname	
Geburtstag	
Lehrzeitbeginn/ -ende	

Laborstempel

Nr.	A. Vor der Einstellung	Sichtvermerk
1	Haben Sie selbst die Berechtigung zum Ausbilden von Lehrlingen? (Bei Zweifeln vor der Lehrlingseinstellung die Innung fragen!)	
2	Haben Sie die Ausbildungsverordnung? Wenn nicht, bitte bei der Innung anfordern!	
3	Haben Sie die Ausbildungsordnung genau durchgelesen und insbesondere anhand des Ausbildungsberufsbildes und Ausbildungsrahmenplanes geprüft, ob Sie in Ihrem Betrieb alle erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten vermitteln können? Bitte denken Sie an eventuelle Ausbildungsmaßnahmen in einem Unternehmen eines(r) Fachkollegen(in)!	
4	Gewährleistet die Ausstattung Ihres Betriebes mit Werkzeugen, Maschinen und sonstigen Hilfsmitteln eine ordnungsgemäße Ausbildung?	
5	Hat der Lehrling seinen eigenen Arbeitsplatz für Übungsarbeiten? (evtl. Lehrecke einrichten!)	
6	Haben Sie das notwendige Lehrmaterial (z.B. Modelle, Schautafeln) für die Unterweisung?	
7	Wenn Sie nicht selbst ausbilden, haben Sie in Ihrem Betrieb ständig eine(n) Ausbilder/in mit der notwendigen persönlichen und fachlichen Eignung beschäftigt?	
8	Haben Sie mit dem(r) Ausbilder/in die Mitverantwortung für die Berufsausbildung schriftlich vereinbart?	
9	Ist der Lehrling körperlich, geistig und charakterlich für den Beruf geeignet? Denken Sie im Zweifelsfall an eine Eignungsuntersuchung beim Arbeitsamt!	
10	Haben Sie seine Schulzeugnisse gesehen? Haben Sie mit seinen gesetzlichen Vertretern gesprochen (z.B. über Beruf, Betrieb, Ausbildungsvertrag)?	
11	Hat sich der Lehrling, sofern er das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, vor Beginn der Beschäftigung innerhalb der letzten 14 Monate ärztlich untersuchen lassen und Ihnen darüber eine ärztliche Bescheinigung vorgelegt?	
12	Liegt eine gesetzlich anerkannte Schwerbehinderung vor? (Ausweis)	
Nr.	A. Vor der Einstellung	Sichtvermerk

13	Einstellung von ausländischen Lehrlingen aus Nicht-EU-Staaten in nur mit Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis oder -berechtigung. Die Aufenthaltserlaubnis ist bei der örtlich zuständigen Behörde (z.B. Ordnungsamt oder Landratsamt) und die Arbeitserlaubnis/Arbeitsberechtigung bei dem örtlich zuständigen Arbeitsamt zu beantragen.	
14	Haben Sie den Berufsausbildungsvertrag (Lehrvertrag) vor Beginn der Ausbildung abgeschlossen und bei der Handwerkskammer eingereicht?	
15	Ist alles vollständig ausgefüllt (z.B. Vergütung, Arbeitszeit, Urlaub) und unterschrieben?	
16	Haben Sie eine "angemessene Vergütung" vereinbart?	
17	Haben Sie daran gedacht, dass Lehrlinge mit Mittlerer Reife oder Abitur oder vorheriger Berufsausbildung in einem anderen Beruf eine Kürzung der Ausbildungszeit erhalten können? Informieren Sie sich ggf. bei der Innung.	
18	Haben Sie den Lehrling rechtzeitig vor Ausbildungsbeginn bei der zuständigen Berufsschule angemeldet?	
19	Haben Sie den Lehrling bzw. seine Eltern darauf aufmerksam gemacht, dass sie vom Arbeitsamt eventuell eine Berufsausbildungsbeihilfe bekommen können?	
	B. Bei der Einstellung	
20	Die Innung empfiehlt für den ersten Tag im Betrieb: Begrüßung durch den Chef, Bekanntmachen mit Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern, Anweisen des Ausbildungs- bzw. Arbeitsplatzes, der Schrankablage, Übernahme des Werkzeuges, Hinweise auf Arbeitszeit, Ruhepausen, Betriebsordnung, Unfallgefahren.	
21	Der Lehrling ist unverzüglich mit Beginn der Ausbildung bei der zuständigen Krankenkasse anzumelden!	
22	Haben Sie ihm das Ausbildungsnachweisheft kostenfrei ausgehändigt? Bitte an die verbandseigenen Ausbildungsnachweise für den Beruf "Zahntechniker/in" denken.	
23	Denken Sie daran, dass die ersten 4 Monate der Ausbildung als Probezeit gelten und Sie hier besonders auf die Eignung des Lehrlings achten müssen!	
	C. Während der Ausbildungszeit	
24	Achten Sie auf eine systematische Ausbildung? Verläuft sie entsprechend dem Ausbildungsrahmenplan bzw. dem betrieblichen Ausbildungsplan?	
25	Ihr Lehrling muss regelmäßig vorgeschriebene überbetriebliche Unterweisungsmaßnahmen besuchen. Informieren sie sich hierzu bei der Innung.	
26	Bitte beachten Sie das Jugendarbeitsschutzgesetz bei minderjährigen Auszubildenden!	
27	Haben Sie das Jugendarbeitsschutzgesetz und die Liste über die Arbeitszeit und Ruhepausen der Jugendlichen im Betrieb ausgehängt?	
28	Führen Sie die vorgeschriebenen Verzeichnisse über die im Betrieb beschäftigten Jugendlichen?	
29	Hat sich der Jugendliche vor Ablauf des 1. Ausbildungsjahres nachuntersuchen lassen und liegt Ihnen darüber eine ärztliche Bescheinigung vor?	
30	Machen Sie immer wieder eine Belehrung über Unfall- und Gesundheitsgefahren? (Bestätigungsformular bei der Innung erhältlich)	
Nr.	C. Während der Ausbildungszeit	Sichtvermerk

31	Geben Sie dem Lehrling Hilfestellung bei der Führung des Ausbildungsnachweises! Kontrollieren Sie regelmäßig die Einträge? Die Kontrolle des Ausbildungsnachweises ist nicht Sache der Berufsschule, sondern der Ausbilderin /des Ausbilders!	
32	Erhält der Lehrling eine Abrechnung über die monatliche Ausbildungsvergütung?	
33	Haben Sie den Lehrling auf die Zwischenprüfung(en) vorbereitet? (Übungsstücke fertigen lassen) - Teilnahme an vorgeschriebenen Zwischenprüfungen ist eine von mehreren Zulassungsvoraussetzungen zur Gesellenprüfung!	
34	Sind Änderungen im Ausbildungsverhältnis eingetreten, die Sie umgehend der Schule, der Kammer und der zuständigen Innung mitteilen müssen? (z.B. Lehrling ausgeschieden - Betriebseinstellung oder -verlegung - Wechsel der Ausbilderin/des Ausbilders usw.)	
35	Haben Sie schon mit dem Berufsschullehrer über Ihren Lehrling gesprochen?	
36	Lassen Sie sich vom Lehrling die Berufsschulzeugnisse vorlegen?	
37	Haben Sie mit den Eltern Kontakt? (Wichtig: Ergebnisse der Zwischenprüfung mit den Eltern durchsprechen!)	
38	Kommt für Ihren Lehrling aufgrund seiner Leistungen eine vorzeitige Zulassung zur Gesellenprüfung in Frage? (Schriftlicher Antrag kann formlos gestellt werden, weiter Infos bei der Innung) Bitte Antragsschlussstermine beachten: 01. März des Jahres für die vorgezogene Sommerprüfung 01. September des Jahres für die vorgezogene Winterprüfung	
39	Haben Sie Ihren Lehrling auf die Gesellenprüfung vorbereitet? Ausbildungszeitende zwischen dem 01.04. und 30.09. des Kalenderjahres = Sommerprüfung Ausbildungszeitende zwischen dem 01.10. und 31.03. des Folgejahres = Winterprüfung	
40	Haben Sie mit Ihrem guten Lehrling schon über den Leistungswettbewerb der Handwerksjugend gesprochen? Die Innung erteilt hierzu gerne Auskünfte.	