



Leitfaden für Auszubildende in der Bestatterbranche

zusammengestellt vom
Bundesverband Deutscher Bestatter e.V. sowie von der
Theo-Remmert-Akademie e.V.
Düsseldorf
Stand: August 2016

Sie haben sich für eine Ausbildung zur Bestattungskraft entschieden. Mit diesem Leitfaden möchten wir Ihnen gerne ein paar Hilfestellungen und Tipps für die Ausbildungszeit mitgeben.

Der Leitfaden umfasst in kompakter Darstellung die Inhalte

1. Arbeitsunfähigkeit
2. Zwischenmenschliche Differenzen am Arbeitsplatz
3. Wichtige Informationen zum Ausbildungsvertrag
4. Rechte und Pflichten während der Ausbildung
5. Überbetriebliche Lehrlingsunterweisungen
6. Checkliste

Der Leitfaden dient als Nachschlagewerk, speziell für Auszubildende, um auf auftretende Fragen und Probleme bei der Ausbildung einzugehen.

Bei der Themenauswahl haben wir darauf geachtet, uns auf die häufigsten und interessantesten Themen zu konzentrieren und die Erläuterungen und Fallbeispiele verständlich darzustellen, damit Sie diesen Leitfaden begleitend während Ihrer Ausbildung und darüber hinaus anwenden können.

Wir hoffen, dass dieser Leitfaden Ihnen dazu verhilft, Ihre Fragen zu beantworten und wünschen Ihnen viel Spaß beim Lesen und viel Glück während Ihrer Ausbildung.

Hinweis: Zur Erleichterung der Lesbarkeit wird in diesem Leitfaden auf das Anführen der weiblichen Form verzichtet. Mit der männlichen Endung sind sowohl männliche als auch weibliche Personen gemeint.

Haben Sie noch Fragen zur Ausbildung, wir helfen Ihnen gerne weiter:

Frau Rosina Eckert in Münnerstadt
Frau Linda Metz in Münnerstadt
Frau Anke Linder in Düsseldorf

Telefon 09733 – 787 110
Telefon 09733 – 787 111
Telefon 0211 – 16 00 853



1. Arbeitsunfähigkeit

- 1.1 Abmeldung bei Abwesenheit im Betrieb, in der Berufsschule oder während der überbetrieblichen Lehrlingsunterweisungen
- 1.2 Lohnfortzahlung
- 1.3 Krankengeld
- 1.4 Kündigungsschutz, Kündigung infolge von Abwesenheit
- 1.5 Schwangerschaft
- 1.6 Elternzeit
- 1.7 Gesetzliche Unfallversicherung

2. Zwischenmenschliche Differenzen am Arbeitsplatz

- 2.1 Streit um den Urlaub
- 2.2 Bevorzugung anderer Mitarbeiter
- 2.3 Differenzen zwischen Arbeitgeber/Arbeitnehmer und Arbeitnehmern untereinander
- 2.4 Leistungsstress am Arbeitsplatz
- 2.5 Mobbing
- 2.6 Sexuelle Belästigung

3. Wichtige Informationen zum Ausbildungsvertrag

- 3.1 Was passiert, wenn man im Ausbildungsbetrieb unentschuldigtd fehlt?
- 3.2 Was passiert, wenn man in der Schule unentschuldigtd fehlt?
- 3.3 Was passiert, wenn man bei der überbetrieblichen Lehrlingsunterweisung unentschuldigtd fehlt?
- 3.4 Der Ausbildungsvertrag – wie kommt er zustande?
- 3.5 Regeln, die die Vertragsfreiheit einschränken
- 3.6 Wichtige Vorschriften des Jugendschutzgesetzes und allgem. Vorschriften
- 3.7 Probezeit und Kündigungsschutz
- 3.8 Änderungen und Ergänzungen
- 3.9 Ausbildungsinhalte

4. Rechte und Pflichten während der Ausbildung

- 4.1 Überblick der Rechte und Pflichten während der Ausbildung

5. Überbetriebliche Lehrlingsunterweisungen

- 5.1 Pflichten des Arbeitgebers gegenüber dem Azubi während der Berufsschulzeit

6. Prüfungen

7. Checkliste



1. Arbeitsunfähigkeit

1.1 Abmeldung bei Abwesenheit im Betrieb, der Schule oder bei der überbetrieblichen Ausbildungsstätte

Grundsätzlich gilt: Der Ausbilder muss wissen, wo sich der Auszubildende aufhält.

Dem Betrieb ist die Arbeitsunfähigkeit unverzüglich unter Angabe der voraussichtlichen Dauer mitzuteilen. Ist die Dauer der Krankheit länger als drei Tage, muss ab dem dritten Tag eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung beim Ausbildungsbetrieb vorliegen, der zweite Zettel (vom Arzt) geht an die Krankenkasse. Ausnahme: Die Mitteilung einer Arbeitsunfähigkeit wurde zwischen Ausbilder und Auszubildenden schriftlich oder mündlich anders geregelt (der Ausbilder hat das Recht, die ärztliche Bescheinigung auch schon ab dem ersten Tag zu verlangen).

An den Berufsschulen gelten teilweise unterschiedliche Regelungen. Grundsätzlich gilt die Anordnung des Klassenlehrers. Gibt es keine besondere Regelung, muss vor Schulbeginn im Sekretariat angerufen und Bescheid gesagt werden. Auch in der Schule muss spätestens nach drei Tagen ein Attest oder die Kopie des Attests vorliegen.

Kann man aus krankheitsbedingten Gründen nicht an den überbetrieblichen Lehrlingsunterweisungen in Münnerstadt teilnehmen, muss auch hier eine Abmeldung schriftlich erfolgen. Auch eine Kopie der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung muss vorgelegt werden.

Achtung:

Bei verspäteter Anzeige des Krankheitsfalls oder Nichteinhaltung der Regeln kann der Auszubildende eine Abmahnung erhalten. Im Wiederholungsfall ist sogar die Kündigung möglich. (§ 15 Berufsbildungsgesetz (BBiG)).

Deshalb immer vor Arbeitsbeginn beim Ausbildungsbetrieb den Krankheitsfall melden und das Attest frühzeitig abschicken.

1.2 Lohnfortzahlung

Nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz (EntgFG auch EFZG) haben Arbeitnehmer für Arbeitszeit, die infolge eines gesetzlichen Feiertages ausfällt, Anspruch auf das Arbeitsentgelt, das ohne den Arbeitsausfall vom Arbeitgeber zu zahlen gewesen wäre (= 100 %).

Wird ein Arbeitnehmer durch Arbeitsunfähigkeit infolge einer Krankheit an der Erbringung seiner Arbeitsleistung gehindert, hat er Anspruch auf Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber für sechs Wochen. Nach Ablauf der sechs Wochen Lohnfortzahlung durch den Arbeitgeber besteht in der Regel ein Anspruch gegen die Krankenkasse auf Zahlung von Krankengeld.

Ebenfalls gesetzlich geregelt ist der Fall, dass ein Arbeitnehmer infolge derselben Krankheit erneut krank wird. Es besteht dann Anspruch auf einen weiteren Zeitraum von sechs Wochen Entgeltfortzahlung, wenn der Arbeitnehmer vor der erneuten Arbeitsunfähigkeit mindestens sechs Monate nicht infolge derselben Krankheit arbeitsunfähig war, ansonsten hat der Arbeitnehmer ein Anspruch gegen die Krankenkasse auf Zahlung von Krankengeld.

1.3. Krankengeld

Der Anspruch auf Krankengeld beginnt mit Ablauf der Lohnfortzahlung und endet mit Wegfall der Arbeitsunfähigkeit. Für eine Arbeitsunfähigkeit wegen derselben Erkrankung wird Krankengeld für maximal 78 Wochen innerhalb von 3 Jahren gezahlt. Nach Ablauf dieses Zeitraumes gilt ein



Anspruch auf Krankengeld nur, wenn der Arbeitnehmer in der Zwischenzeit mindestens 6 Monate nicht wegen dieser Krankheit arbeitsunfähig, sondern erwerbstätig war. Das Krankengeld beträgt 70 % des Arbeitsentgeltes. Dabei darf es 90 % des Nettoarbeitsentgeltes nicht überschreiten.

Bei Erkrankung muss man sich im Prinzip um nichts kümmern. Jedoch darf man nicht vergessen, die Krankschreibung an den Arbeitgeber und die Krankenkasse zu schicken. Der Übergang von der Entgeltfortzahlung zur Zahlung von Krankengeld erfolgt automatisch.

1.4 Kündigungsschutz

Nach der Probezeit kann das Berufsausbildungsverhältnis vom Ausbilder nur aus wichtigem Grund gekündigt werden. Ein wichtiger Grund liegt vor, wenn die Fortsetzung des Ausbildungsverhältnisses bis zum Ablauf der Ausbildungszeit für den Ausbilder unzumutbar geworden ist (zum Beispiel Diebstahl, unentschuldigtes Fehlen, Drogenmissbrauch). Bei der Prüfung des wichtigen Grundes muss der besondere Charakter des Ausbildungsverhältnisses berücksichtigt werden. Das bedeutet, dass bei Pflichtverletzungen, schlechten Leistungen oder leichten Vergehen eine fristlose Kündigung des Auszubildenden erst dann zulässig ist, wenn trotz aller Erziehungsmaßnahmen (zum Beispiel Abmahnungen) keine Besserung eintritt. Der Kündigung müssen deshalb normalerweise mindestens zwei Abmahnungen vorausgehen.

Fehlerhafte Leistungen des Auszubildenden gehören in der Regel zum Risiko des Ausbilders. Auch schlechte Leistungen in der Berufsschule oder bei den überbetrieblichen Lehrlingsunterweisungen berechtigen nicht zur außerordentlichen Kündigung. Auch das Durchfallen durch die Zwischenprüfung ist kein Kündigungsgrund. Der Ausbilder muss zusammen mit der Berufsschule versuchen, den Auszubildenden zur ordnungsgemäßen Erledigung seiner Aufgaben anzuhalten. Nur wenn diese Bemühungen erfolglos bleiben und keine Aussicht auf Erreichung des Ausbildungszieles besteht, ist die Kündigung zulässig.

An die Kündigung eines Ausbildungsverhältnisses sind nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) wesentlich strengere Maßstäbe anzulegen, als an die eines regulären Arbeitsverhältnisses, weshalb z.B. eine fristlose Kündigung, die sich – ohne vorherige Abmahnung – allein auf wiederholtes unentschuldigtes Fehlen in der Berufsschule stützt, nicht rechtmäßig ist.

Beispiel:

Der Azubi blieb 20 Tage unentschuldigter der Berufsschule fern. Nachdem der Ausbilder davon erfuhr, kündigte er ihm fristlos das Ausbildungsverhältnis. Dies ist nicht rechtmäßig. Der Azubi klagte gegen die Kündigung vor dem Arbeitsgericht. Die Umstände wurden geprüft und der Azubi bekam Recht, da sein Ausbilder keine Versuche gemacht hat, ihn auf den richtigen Weg zu bringen und damit keine erzieherischen Maßnahmen unternommen hat. Der Ausbilder muss den Azubi weiterhin ausbilden.

Je weiter die Ausbildungszeit fortgeschritten ist, umso strengere Anforderungen werden an den Kündigungsgrund gestellt. Kurz vor dem Ende der Ausbildung ist eine Kündigung im Allgemeinen ausgeschlossen.

Die Kündigung muss unter Angabe der Kündigungsgründe schriftlich ausgesprochen werden. Sonst ist die Kündigung unwirksam.

Besonderen Kündigungsschutz genießen Auszubildende während einer Schwangerschaft.



Die Kündigung eines minderjährigen Auszubildenden kann grundsätzlich nur gegenüber dem gesetzlichen Vertreter, im Allgemeinen also gegenüber den Eltern, erklärt werden. Unabhängig vom

Kündigungsgrund stehen dem Auszubildenden alle Leistungen (zum Beispiel Ausbildungsvergütung) zu, die bis zum Kündigungszeitraum erworben wurden.

Drei-Wochen-Frist

Wenn eine Kündigung ausgesprochen wurde, sollte folgende Vorgehensweisen beachtet werden:

Holen Sie sich Rat und Unterstützung bei kompetenten Leuten. Wichtig: Die Kündigungsschutzklage muss innerhalb von 3 Wochen beim zuständigen Arbeitsgericht erhoben werden, sofern nicht eine Verhandlung vor einem zur Beilegung von Streitigkeiten aus einem Berufsausbildungsverhältnis gebildeten Ausschuss stattfinden muss.

Zusätzlich sollte man möglichst schnell einen Antrag auf Schlichtung bei der zuständigen Schlichtungsstelle der Handwerkskammer stellen.

1.5 Was tun bei einer Schwangerschaft?

Sie können wegen einer Schwangerschaft Ihren Ausbildungsplatz nicht verlieren. Schwangerschaft ist kein wichtiger Grund für eine Kündigung durch den Ausbilder. Ganz im Gegenteil: Von Beginn der Schwangerschaft bis nach Ablauf des vierten Monats nach der Geburt stehen Sie unter besonderem Kündigungsschutz und können nicht gekündigt werden. Voraussetzung ist allerdings, dass Ihr Ausbilder davon weiß. Falls Sie eine Kündigung durch den Ausbilder erhalten, müssen Sie innerhalb von 14 Tagen Widerspruch einlegen und Ihren Ausbilder über die Schwangerschaft informieren.

Sie sollten Ihren Ausbilder möglichst bald von Ihrer Schwangerschaft in Kenntnis setzen, weil er die Mitverantwortung dafür trägt, dass die Bestimmungen des Mutterschutzes umgesetzt werden.

Nehmen Sie Elternzeit (Erziehungsurlaub), so verlängert sich der Kündigungsschutz bis zum Ende dieser Zeit. Die Elternzeit wird nicht auf die Ausbildungszeit angerechnet. Ihre Ausbildungszeit verlängert sich um die Dauer der Elternzeit.

In der Regel enden Ausbildungsverhältnisse mit dem Bestehen der Abschlussprüfung. Grundsätzlich gilt das auch bei Schwangerschaft. Sie können aber eine Verlängerung der Ausbildungszeit bei der zuständigen Stelle beantragen, wenn Sie wegen Ihrer Schwangerschaft zu viele Fehlzeiten haben, um eine Zulassung zur Abschlussprüfung zu erhalten oder wenn Sie die Prüfung aus diesem Grund nicht schaffen würden

1.6 Was ist Elternzeit?

Was früher Erziehungsurlaub hieß, heißt jetzt Elternzeit. Falls Sie während Ihrer Ausbildung ein Kind bekommen, können Sie Elternzeit nehmen. Einzelheiten hierzu sind im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) geregelt. Dies gilt nicht, wenn Sie eine schulische Ausbildung machen.

Elternzeit ist unbezahlter Urlaub. Ihr Ausbildungsverhältnis ruht in dieser Zeit und Ihre Ausbildung verlängert sich automatisch um die Zeit Ihrer Elternzeit. Während der Elternzeit gilt für Sie absoluter Kündigungsschutz.



Insgesamt haben Sie Anspruch auf drei Jahre Elternzeit, die Sie allerdings nicht am Stück nehmen müssen: Sie können sie auf maximal vier Zeitabschnitte verteilen. Zwei Jahre der Elternzeit müssen Sie allerdings bis zum vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes nehmen. Die restlichen

zwölf Monate können Sie dann bis zum achten Geburtstag des Kindes aufbrauchen, wenn Ihr Arbeitgeber dem zustimmt.

Die Elternzeit kann auch zwischen Mutter und Vater aufgeteilt werden. Zudem besteht die Möglichkeit, dass Mutter und Vater gemeinsam Elternzeit nehmen. In diesem Fall wird die Elternzeit nur einfach angerechnet, das heißt zum Beispiel, Mutter und Vater könnten gemeinsam drei Jahre Elternzeit nehmen, nicht nur eineinhalb Jahre. Während der Elternzeit erhalten Sie keine Ausbildungsvergütung und auch die Zahlung von Berufsausbildungsbeihilfe wird unterbrochen. Sie erhalten aber Elterngeld.

Die Elternzeit müssen Sie bei Ihrem Ausbilder beantragen. Spätestens sieben Wochen vor deren Beginn muss die Elternzeit schriftlich beim Arbeitgeber beantragt und gleichzeitig erklärt werden, für welche Zeiten innerhalb von zwei Jahren Elternzeit genommen werden soll.

Weitere Informationen erhalten Sie auf der Website des DGB: <http://www.dgb-jugend.de>

1.7 Gesetzliche Unfallversicherung

Die wichtigste Aufgabe der Unfallversicherung ist die Übernahme der Kosten für die Genesung nach einem Arbeitsunfall. Um Arbeitsunfälle und Berufserkrankungen zu vermeiden, gibt es Unfallverhütungsvorschriften.

Nach einem Arbeitsunfall ist es die Aufgabe der Unfallversicherung, den Verletzten so schnell wie möglich wieder arbeitsfähig zu machen. Bleiben nach einem Arbeitsunfall dauerhafte Schäden, zahlt die Unfallversicherung eine Rente.

Auszubildende sind bei einem Arbeitsunfall und bei einem Unfall auf dem Weg zur Arbeit (gilt auch in der Berufsschule und bei den überbetrieblichen Lehrlingsunterweisungen) automatisch durch die Berufsgenossenschaft versichert. Wichtig ist dabei, dass alle wesentlichen Verletzungen, die man sich bei der Arbeit zuzieht, dem Arbeitgeber gemeldet werden müssen.

Die Unfallversicherung tritt in den meisten Fällen außer Kraft, wenn während der Arbeitszeit Alkohol getrunken wird und man sich dadurch verletzt. Dies gilt auch bei Drogenkonsum während der Arbeitszeit. Außerdem verstößt Drogenkonsum gegen das Betäubungsmittelgesetz (BtmG) und kann zu einer fristlosen Kündigung führen.

2. Zwischenmenschliche Differenzen am Arbeitsplatz

2.1 Streit um den Urlaub

Nach § 7 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) müssen in erster Linie die Urlaubswünsche der Arbeitnehmer bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs berücksichtigt werden. Dennoch kann der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer in Ausnahmefällen den beantragten Urlaub verweigern. Denn nach dem Gesetz gehen „dringende betriebliche Belange“ den Urlaubswünschen der Mitarbeiter vor. Ist ein Betriebsrat vorhanden, hat dieser nach § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG ein Mitbestimmungsrecht, falls sich der Arbeitgeber mit dem einzelnen Arbeitnehmer nicht über die zeitliche Lage des Urlaubs einigen kann.



2.2 Bevorzugung anderer Mitarbeiter

Der Arbeitgeber und der Betriebsrat haben darüber zu wachen, dass alle im Betrieb tätigen Personen nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden, § 75 Abs. 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG).

2.3 Differenzen zwischen Arbeitgeber/Arbeitnehmer und Arbeitnehmern untereinander

Jeder Arbeitnehmer hat das Recht, sich bei den zuständigen Stellen im Betrieb zu beschweren, wenn er sich vom Arbeitgeber oder von Arbeitnehmern des Betriebes benachteiligt oder ungerecht behandelt oder sich in sonstiger Weise beeinträchtigt fühlt, § 82 ff. BetrVG.

2.4 Leistungsstress am Arbeitsplatz

Lässt sich arbeitsbezogener Stress vermeiden?

Mit dem arbeitsbezogenen Stress kann man sich auf 2 Ebenen beschäftigen.

Auf der Ebene:

- des einzelnen Mitarbeiters
- des Unternehmens

Was immer erreicht werden soll:

Die Bedingungen sind von Menschen geschaffen und können von den Betroffenen verändert werden. Auf allen Ebenen müssen die arbeitsbezogenen Stressoren die Stressreaktionen und die stressbedingten Erkrankungen ermittelt werden. Stress ist gleichzeitig ein Problem des Mitarbeiters, des Unternehmens und der Gesellschaft. Laut EU-Rahmenrichtlinie sind die Arbeitgeber „verpflichtet, für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer in Bezug auf alle Aspekte, die die Arbeit betreffen, zu sorgen“. Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers ist in den §§ 241 Abs. 2, 617, 618, 619 BGB und § 62 HGB gesetzlich festgeschrieben.

2.5 Mobbing

Definition:

Systematisches Anfeinden, Schikanieren und Diskriminieren.

Diese Verhaltensweisen verletzen das allgemeine Persönlichkeitsrecht, die Ehre oder die Gesundheit des Betroffenen. Vereinzelt auftretende alltägliche Konfliktsituationen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber und/oder Kollegen sind noch nicht als Mobbing anzusehen. Es muss sich um fortgesetzte, aufeinander aufbauende oder ineinander übergreifende Verhaltensweisen handeln.

Gründe: Antipathie oder Konkurrenzangst

Typische Mobbinghandlungen:

- Ständige unberechtigte Kritik an der Arbeit
- Einschränkung der Möglichkeit, sich zu äußern
- Kontaktverweigerung (man wird wie Luft behandelt)
- Ständige Beleidigungen, üble Nachreden (Verbreitung von Lügen), lächerlich machen
- Zuweisung von sinnloser, immer der schwersten oder gesundheitsschädlichen Arbeit
- Androhung oder Ausführung von körperlicher Gewalt/Misshandlung



Ist Mobbing arbeitsrechtlich verboten?

Ja, Mobbing ist ein Eingriff in das durch Artikel 2 Abs. 1 in Verbindung mit Artikel 1 Abs. 1 Grundgesetz geschützte allgemeine Persönlichkeitsrecht.

Welche Rechtspflichten haben Arbeitgeber?

Dem Arbeitgeber obliegt der Schutz des Persönlichkeitsrechtes und der sonstigen Rechtspositionen wie z.B. die Gesundheit des Arbeitnehmers. In jedem Schuldverhältnis, wie insbesondere dem Arbeitsverhältnis, besteht die Pflicht zur Rücksichtnahme gegenüber den Rechten, Rechtsgütern und Interessen des Vertragspartners (§ 241 Abs. 2 BGB).

Das Betriebsverfassungsrecht (§ 75 Abs. 2 BetrVG) bestimmt ausdrücklich, dass der Arbeitgeber und der Betriebsrat die freie Entfaltung der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer zu schützen und zu fördern haben. Der Arbeitgeber ist danach verpflichtet, dafür zu sorgen, dass seine Arbeitnehmer nicht gemobbt werden.

Diese Pflichten des Arbeitgebers ergeben sich für den Bereich des Gesundheitsschutzes auch aus den besonderen Vorschriften des §§ 617 bis 619 BGB. Des Weiteren enthält das Arbeitsschutzgesetz den Auftrag, Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz umfassend zu fördern, §§ 3, 4 und 5 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG).

Wie können sich Arbeitnehmer gegen Mobbing zur Wehr setzen?

Gezieltes Ansprechen des Mobbenden. Es empfiehlt sich für das Mobbing-Opfer, den Arbeitgeber frühzeitig zu informieren, da dies teilweise für die Geltendmachung der Ansprüche erforderlich ist.

Rechtliche Möglichkeiten, sich gegen Mobbing zu wehren:

- Beschwerderecht, Anspruch auf Abhilfe
- Umsetzung auf einen anderen Arbeitsplatz (soweit möglich) Unterlassungs- und Schadensersatzansprüche (ggf. Schmerzensgeld)
- Fristlose Kündigung aus wichtigem Grund, § 626 BGB

2.6 Sexuelle Belästigung

Definition:

Die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz kann verschiedene Facetten haben. Die Übergriffe können visuell, verbal oder körperlich sein bzw. die Form sexueller Erpressung annehmen. Sexuelle Belästigung gilt als Diskriminierung auf Grund des Geschlechts. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verbietet ausdrücklich die sexuelle Diskriminierung und wendet sich gegen männliche oder weibliche BelästigerInnen.

Eine sexuelle Belästigung liegt danach vor, wenn

- die Würde der Person beeinträchtigt wird;
- das Handeln für die Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist;
- ein einschüchterndes, feindseliges oder demütigendes Arbeitsklima schafft.

Beispiele:

- Anstarren
- Anzügliche Witze, hinterherpfeifen
- Anzügliche Bemerkungen über Figur oder sexuelles Verhalten im Privatleben



- Eindeutige verbale sexuelle Äußerungen
- Telefongespräche und E-Mails mit sexuellen Anspielungen
- Versprechen von beruflichen Vorteilen bei sexuellem Entgegenkommen
- Zufällige/gezielte körperliche Berührungen
- Exhibitionistische Handlungen

Handlungsmöglichkeiten des Betroffenen:

- Erkennen, dass es sich bei dem Erlebten tatsächlich um eine sexuelle Belästigung handelt
- Formen der Gegenwehr: offensives und aktives Vorgehen direkt und unmittelbar beim ersten Übergriff
- Schriftliche Reaktion
- Gespräch mit einer Vertrauensperson
- Suche nach Zeugen
- Professionelle Ansprechpartner
- Tathergang direkt nach der Tat schriftlich aufzeichnen
- Aufzeichnungen können mit einer eidesstattlichen Erklärung bei einem Anwalt hinterlegt werden
- Vertrauliches Gespräch mit dem Personalrat oder einem Anwalt

Die sexuelle Belästigung muss nachweisbar sein !

Was kann und muss der Arbeitgeber tun?

- Sachverhalte prüfen (Nachfragen)
- Geeignete Maßnahmen treffen (Abmahnung, Versetzung oder Kündigung)
- Auf Dauer unterbinden, um schlechtes Betriebsklima zu vermeiden

Der Arbeitgeber hat bei sexueller Belästigung die im Einzelfall angemessene arbeitsrechtliche Maßnahme zum Schutz seiner Mitarbeiter zu ergreifen. Dabei hat er den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit zu wahren. Im Einzelfall kann der Arbeitgeber eine Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung aussprechen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, jeweils das mildeste noch wirksame Mittel zu ergreifen, darf aber auch nicht zu wenig tun.

Ziel des Arbeitgebers muss es sein, die vorgefallenen Konflikte in Zukunft zu unterbinden, damit der Belästigte geschützt ist und außerdem im Betrieb klar wird, dass die Geschäftsleitung solche Vorfälle nicht als Kavaliersdelikt ansieht.

Was sind die rechtlichen Folgen?

Schadensansprüche bestehen gegenüber

- der Person, die Sie belästigt
- dem Arbeitgeber (z.B. unterlassene Hilfe)

3. Wichtige Informationen zum Ausbildungsverhältnis

3.1 Was passiert, wenn man im Ausbildungsbetrieb unentschuldigt fehlt?

Wenn man ohne gute Gründe, wie zum Beispiel Krankheit, nicht zur Arbeit geht und unter Umständen sich nicht mal telefonisch entschuldigt, ist das ein Grund für eine Abmahnung. Bereits beim zweiten Mal kann man die Kündigung durch den Ausbilder erhalten.



Die notwendigen Verhaltensregeln finden Sie bei den Stichworten: Arbeitsunfähigkeit und Krankmeldung.

3.2 Was passiert, wenn man in der Berufsschule unentschuldig fehlt?

Wenn man ohne Entschuldigung von der Schule fernbleibt, gibt es von zwei Seiten Ärger. Die Schule kann die betroffene Person ab drei unentschuldigten Tagen mit einem Bußgeld belegen. Von betrieblicher Seite kann es zu einer Abmahnung oder bei wiederholtem unentschuldigtem Fehlen sogar zu einer Kündigung durch den Ausbilder kommen.

Spätestens mit dem Jahreszeugnis erfährt der Ausbilder, wie viele Tage man ohne Entschuldigung in der Schule gefehlt hat.

3.3 Was passiert, wenn man bei der überbetrieblichen Lehrlingsunterweisung fehlt?

Wenn man ohne Entschuldigung bei den überbetrieblichen Lehrlingsunterweisungen fehlt, wird der Ausbildungsbetrieb hierüber informiert. Von betrieblicher Seite kann es zu einer Abmahnung oder bei wiederholtem unentschuldigtem Fernbleiben sogar zu einer Kündigung durch den Ausbilder kommen.

3.4 Der Ausbildungsvertrag – wie kommt er zustande?

Für Berufsausbildungsverträge gelten keine Formvorschriften, es müssen jedoch alle wesentlichen Inhalte schriftlich festgehalten werden.

Vertragspartner ist der Ausbildungsbetrieb/Ausbilder und der Auszubildende. Bei minderjährigen Auszubildenden ist der gesetzliche Vertreter der Vertragspartner.

Es erfolgt eine Eintragung in das Verzeichnis der Lehrlingsrolle bei der zuständigen Kammer (Handwerkskammer oder IHK).

Mindestinhalte eines Berufsausbildungsvertrages:

- Art, Gliederung und Ziel der Ausbildung (Ausbildungsberuf, Ausbildungsplan)
- Beginn und Dauer der Ausbildung
- Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte (überbetriebliche Lehrlingsunterweisung)
- Dauer der täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit
- Probezeit (mindestens 1 Monat, maximal 4 Monate)
- Zahlung und Höhe der Vergütung (gestaffelt nach jährlicher Steigerung)
- Dauer des Jahresurlaubes
- Kündigungsmöglichkeiten
- Hinweise auf evtl. Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Berufsausbildungsverhältnis anzuwenden sind.

3.5 Regeln, die die Vertragsfreiheit einschränken

Der Arbeitsvertrag darf den Arbeitnehmer jedoch nicht schlechter stellen als

- im Betrieb geltende Betriebsvereinbarungen
- in der Bundesrepublik Deutschland geltende Gesetze



3.6 Wichtige Vorschriften des Jugendarbeitsschutzgesetzes und allgem. Vorschriften

Grundlegendes:

Jugendliche sind Personen die 15 Jahre alt, aber noch nicht 18 Jahre alt sind.

Kinderarbeit (Personen, die noch nicht 15 Jahre alt sind) ist bis auf Ausnahmen verboten. Akkordarbeit ist verboten.

Arbeitszeit:

Täglich maximal 8 Stunden (bzw. 8,5 Stunden, wenn an einem Wochentag die Mehrstunden abgegolten werden); wöchentlich maximal 40 Stunden.

An Samstagen, Sonn- und Feiertagen keine Beschäftigung; Ausnahmen sind zulässig.

Arbeitszeit (Schichtzeit) inkl. Ruhepausen: maximal 10 Stunden.

Tägliche Freizeit: mindestens 12 Stunden zwischen Arbeitsende und Arbeitsbeginn am nächsten Tag.

Überstunden/Bereitschaft:

Auf der Grundlage des Jugendarbeitsschutzgesetzes ist bei jugendlichen Auszubildenden (unter 18 Jahren) jede Mehrarbeit über die wöchentliche Ausbildungszeit von 40 Stunden nicht gestattet. Darüber hinaus gibt es weitere Einschränkungen bezüglich der Nachruhe, der Schichtzeit, des Wochenendes und Einhaltung der Fünf-Tage-Woche.

Bei volljährigen Auszubildenden ist im Rahmen der Arbeitszeitordnung eine Mehrarbeit nicht verboten. Diese sollte aber nur in wirklich dringenden Fällen erfolgen und keine Regelmäßigkeit darstellen, da sie dem Ausbildungszweck nicht dienlich ist. Eine nach Arbeitsgesetz mögliche, über 48 Wochenstunden hinausgehende Ausbildungszeit wird vom Betrieb kaum zu begründen sein. Außerdem muss in dieser Arbeitszeit auch tatsächlich Ausbildung stattfinden. Bei Mehrarbeit gilt der Grundsatz, dass eine über die vereinbarte regelmäßige Ausbildungszeit hinausgehende Beschäftigung besonders zu vergüten ist. Diese Vergütung kann durch Geld oder durch Freizeitgewährung erfolgen. Manche Tarifverträge enthalten eine Aussage über die Höhe der Vergütung für Mehrarbeit. Als Richtwert ist hier 1/100 der Ausbildungsvergütung pro Stunde zu nennen.

Ruhepausen:

Bei einer täglichen Arbeitszeit von 4,5 – 6 Std. mind. 30 Minuten.

Bei einer täglichen Arbeitszeit von über 6 Std. mind. 60 Minuten.

Nachruhe:

Beschäftigung nur zwischen 6 und 20 Uhr; Ausnahmen z.B. im Gaststättengewerbe bis 22 Uhr, in Bäckereien ab 5 Uhr, in mehrschichtigen Betrieben bis 23 Uhr.

Urlaub:

Bestehen keine tariflichen Regelungen bezüglich des Erholungsurlaubes, so gelten die Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes und nach Vollendung des 18. Lebensjahres die Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes.

- Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr (nicht das Ausbildungsjahr).
- Urlaubsanspruch besteht für Personen, die zu Beginn des Kalenderjahres/Stichtag 1. Januar

noch nicht 16 Jahre alt sind, von mindestens
noch nicht 17 Jahre alt sind, von mindestens
noch nicht 18 Jahre alt sind von mindestens
über 18 Jahre alt sind, von mindestens

30 Werktagen (entspr. 25 Arbeitstagen)
27 Werktagen (entspr. 23 Arbeitstagen)
25 Werktagen (entspr. 21 Arbeitstagen)
24 Werktagen (entspr. 20 Arbeitstagen)



- Werktage sind alle Tage außer Sonn- und Feiertage.
Als Werktage gelten alle Kalendertage, die nicht Sonntage oder gesetzliche Feiertage sind. Wird nur an fünf Werktagen in der Woche gearbeitet, ist auch der 6. Werktag auf den Urlaub anrechenbar.
- Voller Urlaubsanspruch besteht bei einer längeren Beschäftigungsdauer als 6 Monate in dem betreffenden Kalenderjahr, Teilurlaubsanspruch besteht bei einer Beschäftigung von 6 Monaten oder weniger. Für jeden vollen Beschäftigungsmonat ist 1/12 des Jahresurlaubes zu gewähren.
- Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind auf volle Tage aufzurunden.
- Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Eine Übertragung des Urlaubes auf das nächste Kalenderjahr ist nur möglich, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Auszubildenden liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Falle der Übertragung muss der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden.

Freistellung/Kostenübernahme Berufsschule:

Freistellung durch den Betrieb für den Berufsschulunterricht.

Arbeitsentgelt für die Zeit, die in der Berufsschule verbracht wird.

Keine Beschäftigung an einem Berufsschultag in der Woche bei mindestens 6 Unterrichtsstunden.

Die Kosten, die für den Berufsschulunterricht anfallen (z.B. Übernachtungskosten, Fahrtkosten) trägt der Auszubildende.

Freistellung/Kostenübernahme ÜLU:

Freistellung durch den Betrieb für die überbetrieblichen Lehrlingsunterweisungen.

Arbeitsentgelt für die Zeit, die man bei der überbetrieblichen Lehrlingsunterweisung verbringt.

Die Kosten, die für die überbetrieblichen Lehrlingsunterweisungen anfallen (Lehrgangsgebühren, Unterbringungskosten/Verpflegung, Fahrtkosten) trägt der Ausbildungsbetrieb.

Ärztliche Untersuchung:

Einstellungsuntersuchung.

Erstuntersuchung: innerhalb der letzten 14 Monate vor Beginn der Ausbildung.

Nachuntersuchung: 1 Jahr nach Beginn der Ausbildung.

3.7 Probezeit und Kündigungsschutz

Während der Probezeit (1 – 4 Monate) kann das Arbeitsverhältnis sowohl vom Ausbilder als auch vom Auszubildenden ohne Angaben von Gründen gekündigt werden.

Nach Ablauf der Probezeit kann der Auszubildende unter Einhaltung einer vierwöchigen Kündigungsfrist das Unternehmen verlassen bzw. wechseln.

Der Arbeitgeber kann den Auszubildenden „außerordentlich“ kündigen, wenn ein schwerwiegendes Verschulden (z.B. Diebstahl) des Auszubildenden vorliegt.

Eine Kündigung ist auch im beiderseitigen Einvernehmen möglich.



3.8 Änderungen und Ergänzungen

Diese gelten nur schriftlich. Sollten Vertragsteile gegen Gesetze verstoßen, sind sie ungültig. Und wenn man Mitglied bei einer Gewerkschaft ist, sind auch solche Vereinbarungen ohne Wirkung, die gültige Tarifverträge unterlaufen.

3.9 Ausbildungsinhalte

Die Ausbildungsinhalte sind im Ausbildungsplan, der auch Teil des Ausbildungsvertrages ist, geregelt.

4. Rechte und Pflichten während der Ausbildung

4.1 Überblick der Rechte und Pflichten während der Ausbildung

Rechte und Pflichten – das klingt ganz schön streng. Aber das ist es nicht. Es ist für Auszubildende sogar sehr gut.

Als Auszubildender hat man bestimmte Rechte. Diese sind gesetzlich festgelegt. Aus diesem Grund sollte man sich diese auch nicht nehmen lassen. Natürlich hat der Auszubildende auch Pflichten. Aber die hat der Ausbildungsbetrieb auch.

Was darf ich? Was muss ich? Was soll ich nicht?

Wir haben alle Rechten und Pflichten zusammengefasst.

Worum geht es?	Ihre Rechte und Pflichten	Für den Ausbildungsbetrieb gilt:
1. Ausbildungsziel	Man muss sich stark engagieren, damit das Ausbildungsziel erreicht wird.	Der Ausbildungsbetrieb muss alles vermitteln, was in der Ausbildungsordnung steht.
2. Material	Für die Ausbildung benötigt man z.B. Werkzeug, Schreibmaterial oder Berufsbekleidung. Mit diesen Dingen muss der Auszubildende sorgfältig umgehen. Unterrichtsmaterial für die Berufsschule muss der Auszubildende kaufen.	Lehrgangs- und Prüfungsmaterialien müssen vom Betrieb gestellt werden, dazu gehört neben dem Lehrbuch, einer Beratungsmappe, dem Hygienekoffer auch die persönliche Schutzausrüstung, wie z.B. Sicherheitsschuhe (Klasse S 3).
3. Berufsschule	Der Besuch der Berufsschule ist Pflicht. Die anfallenden Kosten für den Berufsschulunterricht (Fahrtkosten, Übernachtungskosten, Verpflegung) trägt der Auszubildende	Für den Berufsschulunterricht muss der Betrieb den Auszubildenden freistellen.
4. Überbetriebliche Lehrlingsunterweisung	Der Besuch der überbetrieblichen Lehrlingsunterweisung ist Pflicht. Die überbetrieblichen Lehrlingsunterweisungen sind in der Ausbildungsordnung verbindlich vorgeschrieben.	Der Auszubildende ist für die überbetrieblichen Lehrlingsunterweisungen freizustellen. Die Kosten für die überbetrieblichen Lehrlingsunterweisungen muss der Be-



		trieb übernehmen (inkl. Fahrt- und Unterbringungskosten), § 19 Abs. 1 Nr. 1 iVm § 15 BBiG.
5. Tätigkeiten	Der Auszubildende darf nichts tun, was er körperlich nicht schafft oder was gefährlich ist.	Die Tätigkeit muss zur Ausbildung gehören. Der Ausbilder darf keine Aufgaben übertragen, die für sie privat sind, z.B. Einkaufen gehen oder ihre Kinder betreuen.
6. Berichtsheft	Das Führen eines ordnungsgemäßen Berichtsheftes ist Pflicht und ist Zulassungsvoraussetzung für die Abschlussprüfung.	Der Ausbilder muss das Berichtsheft regelmäßig kontrollieren und auch unterschreiben.
7. Erstuntersuchung	Die Ausbildung darf nur mit einer ärztlichen Bescheinigung beginnen. Diese Bescheinigung versichert dem Ausbildungsbetrieb, dass der Auszubildende körperlich fit für die Ausbildung ist.	Ist der Auszubildende noch nicht volljährig, darf die Ausbildung nicht ohne die ärztliche Bescheinigung mit der Ausbildung beginnen.
8. Betriebsgeheimnis	Der Auszubildende darf nichts ausplaudern, was zum Betriebsgeheimnis gehört. Tipp: Ist man unsicher, lieber noch einmal nachfragen.	
10. Arbeitsschutz	Der Auszubildende muss sich an die Sicherheitsregeln am Arbeitsplatz halten, z.B. Tragen der entsprechenden Schutzkleidung.	Der Arbeitgeber muss den Auszubildenden über die Sicherheits- und Ordnungsvorschriften informieren und die entsprechende Schutzkleidung zur Verfügung stellen.
11. Lehrgangs- und Prüfungsmaterialien	Der Auszubildende hat für den Berufsschulunterricht, den überbetrieblichen Lehrlingsunterweisungen sowie zu den Prüfungen seine Lehrgangsunterlagen/Schutzkleidung etc. mitzubringen.	Der Ausbildungsbetrieb muss die Lehrgangs- und Prüfungsmaterialien dem Auszubildenden zur Verfügung stellen, dazu gehört neben dem Lehrbuch, einer Beratungsmappe und dem Hygienekoffer auch die persönliche Schutzkleidung (z.B. Sicherheitsschuhe Klasse S 3).

5. Überbetriebliche Lehrlingsunterweisungen

Während der Ausbildung zur Bestattungsfachkraft finden drei überbetriebliche Lehrlingsunterweisungen im Bundesausbildungszentrum der Bestatter in Münsterstadt statt.

- BES 3/07 Hygienische Versorgung (1 Woche = 5 Tage)
- BES 1/07 Grabtechnik (2 Wochen = 10 Tage)
- BES 2/08 Trauerpsychologie (2 Wochen = 10 Tage)



Die anfallenden Kosten müssen vom Ausbilder übernommen werden (Lehrgangsgebühr, Übernachtungskosten und Verpflegung, Fahrtkosten).

Für die überbetrieblichen Lehrlingsunterweisungen werden von der Theo-Remmert-Akademie e.V. Zuschüsse zu den Lehrgangs- und Übernachtungskosten beim Bund, Land und ESF (Europäischer Sozialfonds) für den Ausbildungsbetrieb nach Beendigung der jeweiligen Maßnahme beantragt.

Der Zuschuss zu den Unterbringungskosten bei den überbetrieblichen Lehrlingsunterweisungen in Münsterstadt können nur noch für Auszubildende (HWK) beantragt werden, wenn die Unterbringung durch den Ausbildungsbetrieb über die Theo-Remmert-Akademie e.V. gebucht wird!

Fragen zu Zuschussangelegenheiten beantwortet Ihnen gerne Frau Anke Linder unter der Telefonnummer 0211 – 1600853.

Ausbildungszentrum der Bestatter in Münsterstadt

Im Ausbildungszentrum in Münsterstadt gelten feste Regeln, die wir Ihnen heute hier einmal für einen angenehmen Aufenthalt und reibungslosen Verlauf schriftlich aufzeichnen möchten.

Hausordnung:

Bitte beachten Sie die in Münsterstadt ausliegende Hausordnung.

Lehrbuch:

Das Lehrbuch ist Arbeitsgrundlage für alle 3 überbetrieblichen Lehrlingsunterweisungen. Bitte bringen Sie dieses zum Unterricht mit. Teilweise erhalten Sie vor Ort noch unterrichtsbegleitende Unterlagen vom Dozenten.

Kleidung:

Bitte achten Sie auf ordentliche, saubere und angemessene Kleidung während Ihres gesamten Aufenthaltes in Münsterstadt (nicht nur im Ausbildungszentrum). Beachten Sie bitte: Sie vertreten den ganzen Berufsstand der Bestatter!

Anwesenheit:

Der Unterricht beginnt morgens um 8.00 Uhr und endet gegen 17.00 Uhr. Bitte unterschreiben Sie jeden Tag die ausliegenden Unterschriftslisten. Werden die Unterschriftslisten von Ihnen nicht unterschrieben, können leider die Zuschüsse beim Bund und Land für Ihren Ausbildungsbetrieb nicht beantragt werden. Es besteht Anwesenheitspflicht.

Handy:

Bitte lassen Sie Ihr Handy oder Ihren Piepser während des Unterrichtes ausgeschaltet. Nutzen Sie zum Telefonieren die festgesetzten Pausen.

Fotografieren:

Es darf während des Unterrichtes nur fotografiert werden, wenn dieses ausdrücklich vom Dozenten zugelassen wird. Fotos dürfen dann nur für schulische Zwecke verwendet werden.

Jegliche Veröffentlichung von Fotos und Videos im Internet usw. sowie unsachliche Kommentare sind strikt untersagt !!!



Rauchverbot:

Im gesamten Schulgebäude sowie im Gästehaus der Bestatter gilt das Nichtrauchergesetz. Nutzen Sie bitte zum Rauchen die festgesetzten Pausen und benutzen Sie bitte die draußen stehenden Aschenbecher.

Sicherheitskleidung:

Bitte achten Sie auf Sicherheit für sich und auch andere Teilnehmer. Bringen Sie Ihre Schutzkleidung mit zur überbetrieblichen Lehrlingsunterweisung. Dazu gehören: Schutzkleidung für die hygienische Versorgung, Schutzbrille und Arbeitshandschuhe für das Fach Warenkunde, Arbeitsschuhe, Arbeitshandschuhe und, sofern vorhanden, Schutzhelm für die grabtechnischen Arbeiten auf dem Friedhof.

Umgang mit Dozenten und untereinander:

Behandeln Sie die Dozenten und Ihre Kollegen mit Respekt. Akzeptieren Sie die anderen wie gleichwertige Partner. Der Erfolg der überbetrieblichen Lehrlingsunterweisungen hängt auch von Ihrer Beteiligung ab.

6. Prüfungen

Die Teilnahme an der Zwischenprüfung ist Voraussetzung, um zur Gesellenprüfung zugelassen zu werden. Weiterhin ist die Zwischenprüfung eine Überprüfung des Ausbildungsstandes. Somit ist diese fester Bestandteil der Ausbildung und es müssen analog zur ÜLU-Teilnahme auch alle anfallenden Kosten vom Betrieb getragen werden (Prüfungsgebühr, Übernachtungskosten, Verpflegung, Fahrtkosten).

7. Checkliste:

- Der Ausbildungsvertrag wird von beiden Seiten unterschrieben und vom Ausbildungsbetrieb bei der zuständigen Handwerkskammer eingereicht. Dort wird er in die Lehrlingsrolle eingetragen. Falls Sie Fragen oder Hilfe beim Ausfüllen des Ausbildungsvertrages benötigen, können Sie sich jederzeit an Frau Anke Linder unter der Telefonnummer 0211 – 16008 53 wenden.
- Der Bundesverband Deutscher Bestatter hat mit Wirkung zum 01.05.2012 die Empfehlung zur Ausbildungsvergütung wie folgt angehoben:
 1. Lehrjahr 400,- €
 2. Lehrjahr 450,- €
 3. Lehrjahr 500,- €

Darüber hinaus empfiehlt der Bundesverband Bestattungsunternehmen, die Kosten der schulischen Berufsausbildung, soweit sie durch den Blockunterricht an folgenden Berufsschulen entstehen, zu tragen. Darunter fallen die Fahrtkosten, Übernachtungskosten sowie Kosten der Verpflegung.

- Der Ausbildungsbetrieb ist für die Anmeldung bei der zuständigen Berufsschule zuständig. Anschriften der Berufsschulen:



Staatliche Berufsschule
Bad Kissingen
Seestr. 11
97688 Bad Kissingen
Ansprechpartner Herr Werner
www.bskg.de

Berufskolleg Bergisch Land
Kattwinkelstr. 2
42929 Wermelskirchen
Tel. 02196 – 40 80
Ansprechpartner Herr Strasdat
www.berufskolleg-bergisch-land.de

BBS Springe
Paul-Schneider-Weg 1
31832 Springe
Tel. 05041 – 95 10
Ansprechpartner Frau Tiedmann
www.bbs-springe.de

- Vom Ausbildungsbetrieb erhält die Theo-Remmert-Akademie e.V in Münnerstadt, Frau Linda Metz, eine Kopie des Ausbildungsvertrages, damit eine Einteilung in die überbetrieblichen Lehrlingsunterweisungen erfolgen kann. (Fax: 09733 – 78 71 15)
- Berichtsheft (Schreibwarenladen oder als Vordruck unter www.bestatter.de / Ausbildung)
- Ausbildungsverordnung (unter www.bestatter.de / Ausbildung)
- Ausbildungsrahmenplan (unter www.bestatter.de / Ausbildung)
- Lehrbuch „Bestattung in Deutschland“ (unter www.bestatter.de / Shop)
- Broschüre „Ausbildung gestalten“ (unter www.bestatter.de / Shop)
- Leistungswettbewerb Bestattungsfachkraft, Richtlinien des ZDH (unter www.bestatter.de / Ausbildung)