



Leitfaden für Ausbildungsbetriebe in der Bestatterbranche

Bundesverband Deutscher Bestatter e.V.
Theo-Remmert-Akademie e.V.
Düsseldorf Stand:
22.11.2023

Ihr Leitfaden zur Ausbildung

Mit der Einstellung eines Auszubildenden übernehmen Sie die Verantwortung, diesem die Fertigkeiten und Kenntnisse zu vermitteln, die zum Erreichen des Ausbildungszieles anhand der entsprechenden Ausbildungsordnung erforderlich sind.

Mit dieser Checkliste möchten wir Sie bei der Durchführung in Ihrem Betrieb unterstützen.

Bitte denken Sie daran, dass das Ausbildungsverhältnis bei der für Sie zuständigen Handwerkskammer eingetragen wird, damit Zuschüsse zu den überbetrieblichen Lehrlingsunterweisungen beim Bund und Land durch die Theo-Remmert-Akademie e.V., Düsseldorf, für den Ausbildungsbetrieb beantragt werden können.

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 Anke Linder in Düsseldorf
Frau Linda Metz in Münnerstadt
Frau Sandra Heinze in Münnerstadt

Telefon 0211 – 160 085 3
Telefon 09733 – 787 111
Telefon 09733 – 787 110



Bitte beachten Sie vor der Einstellung:

- Berechtigung zur Ausbildung: Sie bilden als Bestattermeister selbst aus oder haben eine Zuerkennung der fachlichen Eignung zur Ausbildung im Handwerk.

Oder Sie haben einen Mitarbeiter mit Ausbildungseignung schriftlich mit der Ausbildung in Ihrem Betrieb beauftragt. Sprechen Sie mit Ihren Mitarbeitern, die an der Ausbildung beteiligt sind.

Haben Sie Zweifel an der Berechtigung zur Ausbildung? Sprechen Sie Ihre zuständige Handwerkskammer an.

- Die Verordnung über die Berufsausbildung zur Bestattungsfachkraft regelt u.a. Inhalte und Ausbildungsdauer. Sie erhalten diese auf unserer Homepage www.bestatter.de / Beruf / Bestattungsfachkraft. Als Betrieb sind Sie dafür verantwortlich, alles dem Auszubildenden beizubringen, was in der Ausbildungsverordnung steht.

- Betriebliche Eignung: Gewährleistet die Ausstattung und das Betätigungsfeld Ihres Betriebes die ordnungsgemäße Ausbildung? Erkennen Sie Defizite, sprechen Sie mit den Ausbildungsberatern der Handwerkskammer.

- Ist der Bewerber körperlich, geistig und charakterlich für den Beruf geeignet?

Für die richtige Auswahl Ihrer Auszubildenden erhalten Sie bei den Handwerkskammern entsprechende Leitfäden zur Bewerberauswahl.

- Führen Sie ein Einstellungsgespräch, lassen Sie sich die letzten Zeugnisse zeigen und schaffen Sie sich einen Überblick über den Bewerber. Auch hier gibt der Leitfaden zur Bewerberauswahl wichtige Tipps.

Eventuell stellen Sie im Vorfeld einen Praktikumsplatz zur Verfügung.

- Der jugendliche Bewerber (unter 18 Jahren zu Beginn der Ausbildungszeit) hat sich vor Beginn der Ausbildung einer Untersuchung nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) zu unterziehen. Die Bescheinigung der Untersuchung darf nicht älter als 14 Monate sein. Innerhalb des 9. – 12. Monats hat der Auszubildende eine Bescheinigung über die Nachuntersuchung in Ihrem Betrieb vorzulegen. Liegt diese trotz schriftlicher Mahnung Ihrerseits 14 Monate ab Beschäftigungsbeginn immer noch nicht vor, dürfen Sie den Jugendlichen nicht mehr weiter beschäftigen.

- Legen Sie vor Ausbildungsbeginn einen Ausbildungsvertrag schriftlich nieder. Verwenden Sie hierzu die Formulare Ihrer zuständigen Handwerkskammer. Bitte beachten Sie beim Ausfüllen die Probezeit von mindestens einem Monat und maximal vier Monaten.

- Bei einer eventuellen Abkürzung der regulären Ausbildungszeit z.B. auf Grund eines höheren allgemeinbildenden Schulabschlusses (Fachhochschulreife/Abitur) oder einer bereits abgeschlossenen Berufsausbildung fügen Sie bitte eine Kopie der entsprechenden Zeugnisse dem Ausbildungsvertrag bei. Für Auszubildende, die das 21. Lebensjahr vollendet haben, besteht die Möglichkeit, die Ausbildungszeit um 12 Monate zu verkürzen.

- Der Ausbildungsvertrag muss vor Beginn der Ausbildung bei der zuständigen Handwerkskammer in die Lehrlingsrolle eingetragen werden.



- Der Auszubildende ist spätestens zu Beginn der Ausbildung bei der entsprechenden Krankenkasse anzumelden.
- Zu Ausbildungsbeginn muss der Auszubildende bei der zuständigen Berufsschule durch Sie angemeldet sein. Für den Berufsschulunterricht muss der Betrieb den Auszubildenden freistellen.
- Für den ersten Tag sollten Sie ihn mit den Personen und Regeln in Ihrem Betrieb bekannt machen. Händigen Sie ihm das Berichtsheft aus und erklären ihm den Sinn und Zweck sowie die Broschüre „Ausbildung gestalten“ (zu beziehen über dem Bundesverband Deutscher Bestatter e.V.). Übergeben Sie ihm sein persönliches Werkzeug, Sicherheitskleidung, Berufskleidung und besprechen Sie mit ihm die Betriebsordnung.

Bestellen Sie ihm rechtzeitig das für den Berufsschulunterricht notwendige Lehrbuch „Bestattung in Deutschland“ (zu beziehen über den Bundesverband Deutscher Bestatter e.V.).

- Haben Sie das Jugendarbeitsschutzgesetz und die Liste über die Arbeitszeit und die Pausen der jugendlichen Mitarbeiter sowie die aushangpflichtigen Gesetze im Betrieb ausgehängt? Diese Aushänge erhalten Sie im Buchhandel oder bei Ihrer zuständigen Handwerkskammer.

Während der Ausbildung:

- Achten Sie auf eine systematische Ausbildung anhand der Ausbildungsverordnung und des Ausbildungsrahmenplanes. Erstellen Sie einen individuellen betrieblichen Ausbildungsplan auf der Grundlage der Ausbildungsordnung, der auf die speziellen Gegebenheiten Ihres Betriebes abgestimmt ist.
- Bei Änderungen im Ausbildungsverhältnis wie Wohnortwechsel, Änderung oder Wechsel des verantwortlichen Ausbilders, Auflösung des Ausbildungsvertrages o.ä., benachrichtigen Sie umgehend Ihre zuständige Handwerkskammer und informieren Sie die Berufsschule und die Theologische Remmert-Akademie e.V.
- Halten Sie Kontakt zu den Berufsschullehrern und den Ausbildern der überbetrieblichen Ausbildung. Lassen Sie sich regelmäßig die Zeugnisse der Berufsschule vorlegen.
- Der Auszubildende ist für die Berufsschulzeiten und die überbetrieblichen Lehrlingsunterweisungen vom Betrieb freizustellen. Die Kosten für die überbetrieblichen Lehrlingsunterweisungen übernimmt der Betrieb (inkl. Fahrt- und Unterbringungskosten/Verpflegung). Die überbetrieblichen Lehrlingsunterweisungen sind in der Ausbildungsordnung verbindlich vorgeschrieben.

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 trägt der Ausbildungsbetrieb (Lehrgangsgebühr, Übernachtungskosten/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 Münnernstadt 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.

- 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 !!).
- Führen Sie regelmäßig Ausbildungsgespräche über die Leistungen im Betrieb, in der Berufsschule und der überbetrieblichen Ausbildung. Beziehen Sie bei minderjährigen Auszubildenden auch die Eltern mit ein.
- Denken Sie an die Möglichkeit einer schriftlichen Beurteilung.
- Belehren Sie in regelmäßigen Abständen Ihren Auszubildenden über die Unfallgefahren im Betrieb. Dokumentieren Sie diese Unterweisung in einem gesonderten Formular (zu erhalten bei Ihrer zuständigen Handwerkskammer).
- Wird der Auszubildende während der Ausbildung nicht volljährig, so muss er sich nach 12 Beschäftigungsmonaten einer Nachuntersuchung gem. § 33 JArbSchG unterziehen. Liegt trotz schriftlicher Mahnung Ihrerseits die Bescheinigung 14 Monate seit Beschäftigungsbeginn immer noch nicht vor, dürfen Sie den Jugendlichen nicht weiter beschäftigen.
- Als verantwortlicher Ausbilder müssen Sie die ordnungsgemäße Führung der Ausbildungsnachweise (Berichtsheft) überwachen, Hilfestellung geben und diese zeitnah unterzeichnen (mindestens einmal monatlich).

Bitte beachten Sie, dass das Einreichen der Berichtshefte Zulassungsvoraussetzung für die Prüfung ist. Das Berichtsheft muss von Ihnen kontrolliert und unterschrieben werden.

- Dem Auszubildenden steht eine monatliche Abrechnung seiner Ausbildungsvergütung zu. Beachten Sie bitte, dass die Ausbildungsvergütung spätestens am letzten Arbeitstag eines Monats zu zahlen ist (§ 18 Abs. 2 BBiG).
- Aufgrund guter Leistungen ist es möglich, eine vorzeitige Zulassung zur Gesellenprüfung/Abschlussprüfung zu beantragen. Der Antrag kann formlos bei der Prüfungshandwerkskammer (HWK Unterfranken) gestellt werden.
- Die Kosten der Prüfungsgebühren trägt der Ausbildungsbetrieb. 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 Kosten vom Betrieb getragen



werden (Prüfungsgebühr, Fahrtkosten, Unterbringungskosten/Verpflegung).

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

Beachten Sie die Antragsschlussstermine:

1. März eines Jahres für die Sommerprüfung; 1. September eines Jahres für die Winterprüfung. Falls die Absicht besteht, eine vorzeitige Zulassung zu beantragen, sprechen Sie dies bitte mit dem Veranstalter der überbetrieblichen Lehrlingsunterweisungen (Theo-Remmert-Akademie e.V. in Münnerstadt – Frau Sandra Heinze 09733 / 787 110) ab, damit eine rechtzeitige und ordnungsgemäße Durchführung der überbetrieblichen Lehrlingsunterweisungen gewährleistet ist.

- Das Ausbildungsverhältnis endet mit kalendarischem Ablauf des Ausbildungsvertrages oder mit Bekanntgabe des Prüfungsergebnisses und Vorlage der Bescheinigung der bestandenen Prüfung im Ausbildungsbetrieb. Hierbei ist das jeweils frühere Ereignis maßgebend.
- Nach Ende der Ausbildungszeit hat der ehemalige Auszubildende Anspruch auf ein Zeugnis. Entsprechende Musterzeugnisse finden Sie auf www.bestatter.de / Ausbildung / Leitfaden.
- Motivieren Sie Ihre guten Auszubildenden zur Teilnahme am Leistungswettbewerb des Deutschen Handwerks. Der Landessieger wird vom Bundesverband Deutscher Bestatter e.V. zum Bundesleistungswettbewerb eingeladen. Die Richtlinien des ZDH finden Sie auf www.bestatter.de / Ausbildung / Bestattungsfachkraft.
- Sollte die Gesellenprüfung/Abschlussprüfung nicht bestanden werden, so hat der Auszubildende Anspruch auf Verlängerung des Ausbildungsverhältnisses bis zur nächsten Prüfung, längstens jedoch um ein Jahr. Der Antrag muss schriftlich von beiden Vertragspartnern unterzeichnet bei der Handwerkskammer gestellt werden.

Arbeitsunfähigkeit

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, 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.

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.

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 anzuhelfen. 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.



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.

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.

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 Nachtruhe, 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.



Merkblatt zum Erholungsurlaub:

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.

- 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 Nachtruhe, 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.



Kurzgefasste Informationen/Checkliste:

- Den Ausbildungsvertrag erhalten Sie bei Ihrer zuständigen Handwerkskammer und Online.
- Der Ausbildungsvertrag wird von beiden Seiten unterschrieben und vom Ausbildungstrieb bei der zuständigen Handwerkskammer eingereicht und 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 die Empfehlung zur Ausbildungsvergütung wie folgt angehoben:

	2024
1. Lehrjahr	649,00 €
2. Lehrjahr	766,00 €
3. Lehrjahr	876,00 €

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 Fahrkosten, Übernachtungskosten sowie Kosten der Verpflegung.

BITTE MELDEN SIE IHRE/N AUSZUBILDENDE/N AN EINER DIESER BERUFSSCHULGEN AN.

Der Blockunterricht wird an folgenden Berufsschulen angeboten:

Staatliche Berufsschule Bad Kissingen
Seestr. 11
97688 Bad Kissingen
Telefon: 0971 72060
Ansprechpartner: Herr Fabian Wahler
E-Mail: info@bskg.de
Homepage: www.bs-kg.de/

Berufskolleg Bergisch Land
Kattwinkelstr. 2
42929 Wermelskirchen
Telefon: 02196-4080
Ansprechpartner: Herr Strasdat
Homepage: www.berufskolleg-bergisch-land.de

Berufsbildende Schule Springe
Paul-Schneider-Weg
31832 Springe
Telefon: 05041 9510
Ansprechpartner: Herr Vogt
E-Mail: verwaltung@bbs-springe.de



- Senden Sie der Theo-Remmert-Akademie e.V. in Múnnerstadt, Frau Linda Metz, eine Kopie des Ausbildungsvertrages, damit der Auszubildende bei den überbetrieblichen Lehrlingsunterweisungen eingeplant werden kann. (Fax: 09733 – 78 71 15)
- Schriftliches Berichtsheft (Schreibwarenladen oder als Vordruck unter www.bestatter.de / Ausbildung) **oder**
- Elektronisches Berichtsheft (www.bestatter.de/Ausbildung) Info: Frau Anke Linder, Tel.: 0211 – 16 008 53
- Ausbildungsverordnung (unter www.bestatter.de /Ausbildung)
- Ausbildungsrahmenplan (unter www.bestatter.de /Ausbildung)
- Lehrbuch „Bestattung in Deutschland“ (unter www.bestatter.de / Shop)
- Musterzeugnisse (unter www.bestatter.de /Ausbildung)
- Deutsche Meisterschaft im Handwerk, Info: Frau Anke Linder, Tel.: 0211 – 1600853