

Internet



Wie findet man den richtigen Coach? Dies beantwortet Stefanie Bathe und gibt hilfreiche Tipps für die Suche. www.fr-online.de/karriere

Ein Coach für alle Fälle



Kleider machen Leute. Dies gilt erst Recht im Job. Experten geben Tipps, wie man bestens angezogen ist. www.fr-online.de/karriere

Guter Stil

Die nächsten Themen



Die Azubis von heute sind anders als die vor 30 Jahren - aber nicht unbedingt schlechter, wissen Experten. **FR-Karriere am 27. Mai**

Besser als ihr Ruf



Wie Sie Ihre Ziele erreichen, ohne selbst auf der Strecke zu bleiben, verrät MainCoach Stefanie Bathe. **FR-Karriere am 3. Juni**

Entspannt arbeiten



Den richtigen Job oder den richtigen Bewerber - beides finden Sie bei der FR auch online. www.fr-online.de/stellenmarkt

Hier geht's weiter!

Kein Job für Schwermütige

Bestatter sollten taktvoll sein und müssen organisieren können / Eine positive Lebenseinstellung ist hilfreich

VON IRIS MARTIN

Höflich, tolerant und taktvoll sollte ein Bestatter sein. Das rät Dieter Hinz, der seit 40 Jahren Trauernde berät. Seit 2003 ist Bestattungsfachkraft auch ein Ausbildungsberuf.

HAMBURG · Der schlichte Eichensarg ist umrahmt von Gerbera. Hohe Kerzenleuchter geben stimmungsvolles Licht. Der Geistliche hält nur eine kurze Ansprache, denn er weiß, dass die Kapelle schon bald für die nächste Trauerfeier hergerichtet werden muss. Dann wird der Sarg zur Grabstelle getragen. Die Trauergäste folgen gemessenen Schritten. Dieter Hinz ist erleichtert, dass alles so gut geklappt hat, denn er ist als Bestatter verantwortlich für eine schöne und würdevolle Zeremonie.

Der 66-Jährige weiß wie wichtig der rituelle Rahmen für den Abschied und die Trauerbewältigung der Hinterbliebenen ist. Doch er weiß auch, dass die Organisation dem Profi nicht immer leicht gemacht wird. Bis zuletzt gab es Streit zwischen den Kindern des Verstorbenen über Art und Zeitpunkt der Beerdigung. In letzter Minute wollte der Geistliche den Termin noch verschieben, doch Kapelle, Musiker und Träger waren schon gebucht.

Organisatorische Arbeiten machen neben der Betreuung der Hinterbliebenen einen Großteil der Arbeit des Bestatters aus.

Dieter Hinz arbeitet seit 40 Jahren für das Großhamburger Bestattungsinstitut (GBI), seit zwölf Jahren hauptberuflich. Zuvor hat der gelernte Kaufmann für ein Reisebüro gearbeitet, wie viele Bestatter ist er Quereinsteiger. „Ich mag den Umgang mit Menschen“, sagt Hinz. Zu den Aufgaben eines Bestatters gehört, den Hinterbliebenen Formalitäten abzunehmen, Totenschein und Sterbeurkunde zu beschaffen, die Wohnung des Verstorbenen zu kündigen und mit dessen Versicherung abzurechnen. Außerdem organisiert er die Überführung der Leiche in die Verstorbenenhalle, sorgt dafür, dass sie ein-



Bestatter schaffen bei Trauerfeiern den würdigen Rahmen, den Hinterbliebene sich wünschen.

BILD: DDP

gekleidet und eingesargt wird. Er berät bei der Auswahl des Sarges, der Kleidung des Verstorbenen, des Blumenschmucks. Er unterstützt bei der Entscheidung über Art und Dauer der Trauerfeier, Bestattungsart und Grabstein.

„Eine positive Grundeinstellung ist für den Bestatter sehr wichtig“, sagt Hinz. Denn der Beruf sei natürlich nicht immer leicht. Manchmal seien Trauernde noch so verstört, dass er das Gespräch auf einen späteren Zeitpunkt verschieben müsse. „Das kann mitunter sehr belastend sein. Labilen Menschen würde ich nicht zu diesem Beruf raten.“ Daneben seien vor allen Dingen gute Umgangsformen, Taktgefühl und Toleranz

wichtige Voraussetzungen für seinen Beruf. „Der Bestatter muss für Kunden mit unterschiedlichen Konfessionen und Einstellungen gleichermaßen ein verständnisvoller Ansprechpartner sein“, so Hinz.

Die Ausbildung ist neu

Der Ausbildungsberuf Bestattungsfachkraft wurde erst 2003 eingeführt. Um als Bestatter tätig zu werden, genügt ein Gewerbeschein. Doch das war nach Ansicht des Bundesverbandes Deutscher Bestatter (BDB) noch nie genug. Von den Bestattern werden umfassende Dienstleistungen in den Bereichen Beratung, Betreuung und Organisation verlangt. Daneben sind detaillierte

Kenntnisse rechtlicher, sozialer und fachlicher Belange rund um Tod, Trauer und Bestattungstradition nötig.

Zu den Ausbildungsinhalten gehören außer Beratung und Organisation auch die hygienischen Arbeiten wie Einkleidung und

AUSBILDUNGSZENTRUM

Im unterfränkischen Münnerstadt wurde im Februar 2005 das Bundesausbildungszentrum der Bestatter, die Theo-Remmert-Akademie, eröffnet. Hier werden neben ein- bis zweiwöchigen Schulungen die Fortbildung zum **Bestattermeister** sowie zum **Kremationstechniker** angeboten. Kontakt: Theo-Remmert-Akademie e.V., Bundesausbildungszentrum der Bestatter, Seminarstraße 8-10, 97702 Münnerstadt. Informationen gibt Rosina Eckert, ☎ 097 33/78 71 10, Fax 78 71 15, E-Mail: eckert@bestatter.de

Einbettung des Verstorbenen sowie grabtechnische Arbeiten. Denn nur in größeren Betrieben sind die Bestatter auf den Verkauf und die Beratung spezialisiert. Im Normalfall beschäftigen sie sich mit allen anfallenden Arbeiten. Lediglich aufwendigere hygienische oder kosmetische Behandlungen werden von einem Thanopraktiker übernommen.

„Vor allem die Damen stellen sich oft nur die Betreuungssituation vor, wenn sie an diesen Beruf denken“, weiß Hans-Joachim Widmann, Pressesprecher des BDB-Landesverbandes Hamburg. An den hygienischen Arbeiten liege es, dass doch einige der Auszubildenden aufgeben. Daneben erschweren unregelmäßige Arbeitszeiten den Beruf, gibt Rosina Eckert vom Bundesausbildungszentrum der Bestatter in Münnerstadt zu bedenken. Die Ausbildung wird in Betrieben und Berufsschule absolviert. Der Verdienst einer Bestattungsfachkraft liegt zwischen 1800 und 3800 Euro.

Besser im Einvernehmen gehen

Arbeitnehmer kann seine Kündigungsfrist nicht einfach verkürzen / Aufhebungsvertrag ermöglicht schnelleren Wechsel

Die aktuelle Frage zum Arbeitsrecht kommt von Kay P.: „Kann ich die vertragliche Kündigungsfrist abkürzen, um kurzfristig die Arbeitsstelle zu wechseln?“

Die Antwort gibt Fachanwalt für Arbeitsrecht Gregor Barendregt: Stets ist die Kündigungsfrist für den Einzelfall zu ermitteln. Die für ein Arbeitsverhältnis maßgeblichen Kündi-

gungsfristen ergeben sich in der Regel aus dem jeweiligen Arbeitsvertrag oder dem einschlägigen Tarifvertrag. Sofern keine individuellen Regelungen getroffen wurden, gelten die gesetzlichen Vorschriften (Paragraf 622 Bürgerliches Gesetzbuch). Nach diesen verlängert sich die Kündigungsfrist in einem Stufenmodell für den Arbeitgeber von zwei Wochen in der Probezeit, auf bis zu sieben Monate nach 20 Jahren Betriebszugehörigkeit. Die Kündigungsfrist für den Arbeitnehmer verbleibt jedoch immer bei vier Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats. Hierbei handelt es sich um eine Mindestkündigungsfrist, die lediglich in folgenden Fällen unterschritten werden darf: bei Aushilfen, die längstens für drei Monate eingestellt wurden oder wenn der Arbeitgeber nicht mehr als 20 Mitarbeiter beschäftigt.

Hält der Arbeitnehmer die geltende Fristen nicht ein, kann dies zu einer außerordentlichen Kündigung ohne Abmahnung sowie gegebenenfalls zu Schadenersatzansprüchen auf Seiten des Arbeitgebers führen. Einzelvertraglich können Arbeitgeber und Arbeitnehmer beliebige und längere

Fristen vereinbaren. Zu Lasten des Arbeitnehmers darf aber keine längere Frist vereinbart werden, als die für den Arbeitgeber gül-

Gregor G. Barendregt hat sich auf Arbeitsrecht spezialisiert und beantwortet ausgewählte Fragen von FR-Lesern.



BILD: BBE RECHTSANWÄLTE

tige (§ 622 VI BGB). Eine Vereinbarung, die eine kürzere als die gesetzliche Frist vorsieht, hat in Normalfall keine Gültigkeit. Sonderregelungen gelten bei Elternzeit, Schwangerschaft, Mutterschaft und Schwerbehinderung. Der Arbeitnehmer, der sich in Elternzeit befindet, hat zwingend eine dreimonatige Kündigungsfrist einzuhalten, wenn das Arbeitsverhältnis zum Ende der Elternzeit gekündigt werden soll. Ein ausdrücklich nach Paragraph 21 des Bundesurlaubsgesetzes befristetes Aushilfsar-

beitsverhältnis kann vom Arbeitgeber innerhalb einer Frist von lediglich drei Wochen gekündigt werden. Während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung ist eine arbeitgeberseitige Kündigung unzulässig. Schwerbehinderte genießen eine Kündigungsfrist von mindestens vier Wochen, zudem ist vor der Kündigung die Zustimmung des Integrationsamtes einzuholen – was zu einer Verlängerung der Kündigungsfrist führt.

Kündigungsfristen lassen sich aber mittels Aufhebungs- oder Abwicklungsverträgen einvernehmlich abkürzen. Hierzu wird ein Arbeitgeber bereit sein, wenn er feststellt, dass sein Arbeitnehmer bereits innerlich gekündigt hat. Die damit verbundene Unproduktivität des Arbeitnehmers wollen sich viele Arbeitgeber nicht leisten.

FR-Karriere



GEHALTSVERHANDLUNG

Sonderangebote kommen nicht gut an

Beim Vorstellungsgespräch geht es natürlich auch ums Geld. Dabei tun sich Bewerber oft schwer, ein Wunschgehalt zu nennen. Coach Martin Wehrle verrät die richtige Strategie für Gehaltsverhandlungen.

FR-Karriere: Wie kann sich ein Bewerber auf die Frage nach dem Gehaltswunsch vorbereiten?

Wehrle: Er sollte recherchieren, welche Gehälter für seinen Job üblicherweise gezahlt werden. Bei einer großen Spannweite orientiert er sich am oberen Drittel.

Nun haben aber viele Arbeitslose Angst, den Job nicht zu bekommen, wenn sie zu viel fordern.

Ich verstehe die Befürchtung. Es trifft aber nicht zu, dass Sonderangebote auf dem Arbeitsmarkt besser laufen. Arbeitgeber zahlen, was angemessen ist – sofern sie vom Vorteil des Bewerbers überzeugt sind. Der Bewerber muss also darstellen können, was das Unternehmen davon hat, wenn es ausgerechnet ihn einstellt. Vielleicht hat er ja einen vorzüglichen Studienabschluss? Oder viele Erfahrungen dank diverser Praktika? Wenn ein Bewerber viel zu bieten hat, ist er nicht teuer, sondern hat einfach einen angemessenen Preis.

Gerade jetzt denken dennoch viele, dass ein Arbeitsplatz, der den Arbeitgeber wenig kostet, am sichersten ist. Das verhält sich genau umgekehrt. Auch wenn es paradox klingt: Menschen, die relativ viel verdienen, müssen am wenigsten um ihren Job fürchten. Der Grund: Sie haben ihren Chef schon von ihrem Wert für die Firma überzeugt. Wenn es kriselt, werden zuerst jene Leute entlassen, auf die man am ehesten verzichten kann. Also die mit niedrigeren Gehältern. Die Kosten übrigens auch weniger Abfindung.

Was ist bei der Gehaltsverhandlung zu beachten?

Der Bewerber sollte zwar betonen, dass er an dem Job sehr interessiert ist. Auf keinen Fall darf aber durchscheinen, dass er ihn unter allen Umständen bekommen will. Dann hat er keine Verhandlungsposition. Lieber sollte er den Eindruck vermit-

Welche Überlegungen gehen der Verhandlung voraus?

Am besten geht man mit drei Zielen in die Verhandlung: Das erste ist das Maximalziel, also das Gehalt, auf das es im Idealfall hinausläuft. Das zweite ist die Schmerzgrenze, also der Betrag, den man auf keinen Fall unterschreiten will. Nummer drei ist vor allem für Berufsanfänger wichtig: Das sind Alternativziele, die man sich überlegt, um flexibel zu reagieren.

Coach Martin Wehrle hat Tipps für Bewerber.



BILD: PRIVAT

Was könnte das sein?

Wenn man sich nicht auf das Wunschgehalt einigen kann, könnte man etwa eine Prämie vorschlagen, die bei besonderen Leistungen gezahlt wird. Oder man akzeptiert zunächst das Gehalt und lässt im Arbeitsvertrag festhalten, dass am Ende der Probezeit erneut darüber verhandelt wird.

Was wird bei Gehaltsverhandlungen am häufigsten falsch gemacht?

Viele formulieren ihre Vorstellungen im Konjunktiv, sagen etwa: Es wäre schön, wenn ich ein Gehalt in dieser Höhe bekommen könnte. Da schwingt zwischen den Zeilen schon mit: Wenn nicht, ist das auch nicht schlimm. Stattdessen sollte man bestimmt auftreten. Etwa: „Ich habe mich am Markt erkundigt. Meine Arbeitsleitung ist in etwa so und so viel wert.“

Interview: Cornelia Jeske

In seinem Buch „Geheime Tricks für mehr Gehalt“ gibt Martin Wehrle weitere Tipps für die erfolgreiche Gehaltsverhandlung (Econ Verlag, 224 Seiten, 20 Euro)

Job in Sicht wird gefördert von:



Weitere Themen, sowie eine umfangreiche Berichterstattung mit Service und Kontaktadressen unter: www.fr-online.de/jobinsicht

Nicht nur Schaffner leben gefährlich

Bundesbürger sind nur unzureichend gegen Berufsunfähigkeit abgesichert

Gar nicht erst daran denken - so gehen viele mit dem Thema Berufsunfähigkeit um. Dabei ist jeder vierten Arbeitnehmer vor dem Rentenalter nicht mehr arbeitsfähig.

ISERNHAGEN · Wer seinen Beruf, ärztlich bestätigt, dauerhaft nicht mehr ausüben kann, ist nach der Definition der Versicherungsbedingungen berufsunfähig. Die gefährlichsten Berufe sind der Statistik zufolge Fahrzeugreiner, Eisenbahnschaffner und Gleisbauer. Auch die Tätigkeit im Haushalt wird von den Versicherern prinzipiell als gefährlich eingestuft. Wenn Hausfrau oder Hausmann dauerhaft schwer erkranken, sind die Probleme groß: Die Kinder müssen versorgt

werden und eine Vollzeit-Haushaltshilfe lässt sich kaum bezahlen. Einige Versicherer bieten Berufsunfähigkeitsversicherungen zum „Hausfrauentarif“ an.

Über das Risiko der Versorgungslücke herrscht verbreitet Unkenntnis, wie NFO Infratest ermittelt: Nur 15 Prozent aller Berufstätigen wissen, dass der gesetzliche Schutz seit mehr als vier Jahren ausgehöhlt ist.

Für Aufklärung sorgt der Ratgeber „Berufsunfähigkeit gezielt absichern“, der von den Verbraucherzentralen in Zusammenarbeit mit der Stiftung Warentest herausgegeben wird. Unter anderem erklärt er gängige Klauseln und Versicherungszeiten. NP

RATGEBER

Den Ratgeber „Berufsunfähigkeit gezielt absichern“ gibt es zum Abholpreis von 12,90 Euro in allen Beratungsstellen der Verbraucherzentralen. Für zusätzliche 2,50 Euro Porto- und Versandkosten kommt er gegen Rechnung auch ins Haus. Die Bestelladresse: Verbraucherzentrale Niedersachsen, Versandservice, Postfach 61 26, 30061 Hannover; telefonisch unter 0511 / 9 11 96-0 oder per E-Mail: info@vzniedersachsen.de.

14. DGFP-KONGRESS
WIESBADEN 8.-9. JUNI 2006

14. DGFP-KONGRESS

MESSE PERSONAL & WEITERBILDUNG · WIESBADEN 8.-9. JUNI 2006

MENSCHEN STÄRKEN – WERT(E) BILDEN

Weitere Informationen und Anmeldung
Deutsche Gesellschaft für Personalführung e.V.
Niederlassung Löhweg 16
40547 Düsseldorf

Brigitte Krings
Fon 0211 5978-102
Fax 0211 5978-29102
E-Mail krings@dgfp.de
www.dgfp.de/kongress2006

DGFP-Kongress Themen 2006

- Strategien kraftvoll einsetzen
- Kompetenzmanagement macht stark
- Fair Führen zum Erfolg
- Arbeit zukunftsfähiger gestalten

Master Classes

- Der Betriebsübergang nach § 613 a BGB
- Umsetzung Entgeltfortzahlungsgesetzes (EFG)
- Parallele Workshops zu regional spezifischen Fragestellungen

Referenten des 14. DGFP-Kongresses

- Les Hayman
SAF AG, Paris
- Dr. Ursula von der Leyen
Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin
- Dr. Frank Schirmacher
FAZ, Frankfurt am Main
- Eggert Voscherau
BASF AG, Ludwigshafen am Rhein
- Dr. Dieter Zetsche
DaimlerChrysler AG, Stuttgart