

Beruf & Campus Kellnern und Hilfskraft an der Uni sind nicht die einzigen Jobs für Studenten. Geld lässt sich auch mit ausgefalleneren Aufgaben verdienen Seite 55
Online Karrieretipps, Interviews, Arbeitsrecht – alles rund um die Themen Job, Aufstieg und Berufsleben Abendblatt.de/karriere

STEUERRECHT

Sind Tankbelege für Firmenwagen absetzbar?

Die Leserfrage: Mein Arbeitgeber stellt mir einen Firmenwagen zur Verfügung und übernimmt monatlich eine Tankfüllung. Dies reicht nicht aus. Kann ich die weiteren Tankbelege absetzen?

Das sagt Steuerberater Michael Fischer: Für die Frage der Absetzbarkeit der zusätzlichen Betriebskosten des Firmenwagens wie die von Ihnen übernommenen Betankungen ist entscheidend, nach welcher Methode der geldwerte Vorteil für die Gestellung des Firmenwagens erfolgt. Dieser geldwerte Vorteil (den Sie versteuern müssen) entsteht, wenn Sie den Wagen privat und für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsplatz nutzen dürfen. Für die Berechnung des geldwerten Vorteils ist folgendes zu entscheiden: Entweder beläuft er sich monatlich auf ein Prozent des Bruttolistenpreises (zzgl. Sonderausstattung) zum Zeitpunkt der Erstzulassung, oder Sie ermitteln ihn durch das Führen eines Fahrtenbuchs. Für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsplatz mit dem Firmenwagen sind darüber hinaus die Entfernungskilometer entscheidend. Während es sich bei der Ein-Prozent-Methode um eine reine Pauschalierung handelt, werden bei der Fahrtenbuchmethode die tatsächlichen Kosten, die auf Ihren Privatfahrten beruhen, ermittelt und der Besteuerung zugrunde gelegt. Hierbei werden auch nur die Kraftfahrzeugkosten berücksichtigt, die der Arbeitgeber tatsächlich getragen hat. Bei der Fahrtenbuchmethode erübrigt sich somit das Absetzen der weiteren Tankbelege als Werbungskosten in Ihrer Einkommensteuererklärung, da diese nicht Ihren geldwerten Vorteil erhöht haben. Das Finanzgericht Düsseldorf hat mit Urteil vom 4.12.2014 (Az. 12 K 1073/14 E) entschieden, dass im Rahmen des Werbungskostenabzugs in der Einkommensteuererklärung die vom Steuerpflichtigen zusätzlich getragenen Tankkosten zu berücksichtigen sind. Hierdurch werde die Ungleichbehandlung gegenüber Arbeitnehmern, deren Arbeitgeber alle Betriebskosten tragen, gemildert. Ich empfehle Ihnen, in diesem Fall die Tankbelege mit Verweis auf das Finanzgerichtsamt steuerlich geltend zu machen.



Unser Autor Michael Fischer ist Steuerberater und Wirtschaftsprüfer in Hamburg. www.kanzleifischer.com

Ziemlich beste Ratgeber

Ein erfahrener Kollege einer anderen Firma kann als **Mentor** im Joballtag unterstützen. Ein Zugewinn für beide Teilnehmer

VERENA WOLFF
ALEXANDRA BÜLOW

„Eine „glückliche Fügung“ sei es gewesen, findet Martina Bärenfänger. „Es“, das ist der Moment, in dem sie sich eine Mentorin an die Seite geholt hat: Bärenfänger arbeitete bei der Technik Krankenkasse, bildete sich weiter und sammelte Führungserfahrung. „Dann hörte ich vom Cross Mentoring.“ Dabei wird ihr kein Mentor aus der eigenen Firma vermittelt, sondern aus einer anderen. „Ich halte es für eine gute Erfahrung, einen Einblick in die Praxis eines anderen Unternehmens zu gewinnen und davon zu lernen.“

Ihre Mentorin heißt Ulrike Krauthammer, seit 2001 Hauptabteilungsleiterin bei der Versicherungsgesellschaft Provinzial Nord Brandkasse in Kiel. Sie hat Teams in unterschiedlichen Zusammensetzungen geleitet. Zum fünften Mal ist Krauthammer Mentorin. In den Gesprächen mit ihren Mentees habe sie „die Rolle der Zuhörerin, der Fragenden, der Ratgeberin und der Unterstützerin“.

Gabriele Hoffmeister-Schönfelder hat die beiden Frauen zusammengeführt. Sie ist Geschäftsführerin der Firma Kontor 5 in Hamburg, die sich auf Mentoring spezialisiert hat. Der richtige Zeitpunkt dafür ist gekommen, wenn man selbst merkt, dass man sich verändern und das eigene Potenzial weiterentwickeln möchte. „Eine gewisse Berufserfahrung muss man haben, auch erste Führungserfahrung.“ Wichtig sei, tatsächliche Probleme zu besprechen. „Ein Ratschlag soll einen Reflexionsprozess in Gang setzen“, ergänzt Thomas Fritz, Personalchef bei der Unternehmensberatung McKinsey.



Martina Bärenfänger (l.) bespricht mit ihrer Mentorin Ulrike Krauthammer offene Themen aus ihrem Führungsalltag. Dabei gewinnen beide neue Sichtweisen, Wissen und Erfahrung
 dpa/Markus Scholz

ist wichtig, jemanden zu haben, mit dem man sich über die eigenen Ziele austauschen kann“, erklärt Fritz. Die Neutralität einer solchen Person sei notwendig, um die Perspektiven einordnen zu können. Tatsächlich hat Mentoring viel Charme: Der Mentor kennt das Unternehmen und kann seine Erfahrung weitergeben. Der Mentee profitiert von der Erfahrung – und das Unternehmen sorgt dafür, dass das Wissen und die Erfahrung an die nächste Generation weitergegeben werden. Beim Cross Mentoring zählt der frische Blick aus einer anderen Perspektive als der des eigenen Unternehmens. Laut Kontor 5 ist festgehalten, dass während der Dauer des Mentorings und zwei Jahre darauf die Beteiligten nicht von den jeweiligen Firmen abgeworben werden dürfen.

Mentor und Mentee werden einander vermittelt. Es gibt einen „Pool“, in dem Arbeitskräfte verzeichnet sind, die als Mentoren wirken, und ebenso einen mit denen, die auf der Suche nach einem Begleiter sind. Dann wird ge-

prüft, welche Menschen und ihre Anliegen auf beiden Seiten gut zueinander passen würden. Kontor 5 zum Beispiel übernimmt eine solche Zusammenführung. „Formalisiertes Mentoring ist hilfreich, aber viele Mentoring-Beziehungen ergeben sich aus der Zusammenarbeit im Team oder anderen Gemeinsamkeiten“, so Fritz.

Im einjährigen Austausch sollte man sich alle vier bis sechs Wochen sehen

Das Vertrauen zwischen Mentor und Mentee spielt eine große Rolle. „Man muss nicht der beste Freund werden, aber ein vertrauensvolles Verhältnis muss es geben“, sagt Fritz. Sich einer Person derart zu öffnen, ist dabei nicht für jeden Menschen ganz einfach. Es besteht die Sorge, ob die Gespräche unter den beiden Partnern bleiben. Diese ist unbegründet, denn was besprochen wird, bleibt innerhalb des Tandems. Doch Vertrauen braucht so oder so Sympathie. Wenn sich Mentor und Mentee nicht verstehen, sollten beide mit offenen Karten spielen. „Man

kann es nicht erzwingen. Wenn es nicht funktioniert, ist es wichtig, dass man geschlechtswahrend seinen Mentor wechseln kann“, rät Fritz.

Beraterin Hoffmeister-Schönfelder rät zu dem Austausch über einen Zeitraum von einem Jahr, bei dem sich das Gespann alle vier bis sechs Wochen trifft. Für die Mentees sei es wichtig, die Ziele klar zu definieren, um einen roten Faden zu haben. „Viele Tandems treffen sich auch Jahre später noch ab und zu, um Probleme zu besprechen.“

Für Martina Bärenfänger ist es eine Bereicherung, Praxistipps von einer gestandenen Führungskraft zu erhalten. Ihre Mentorin sieht vor allem die Möglichkeit, sich intensiv mit Situationen auseinanderzusetzen. Dafür fehlt ihr im Tagesgeschäft oft die Zeit. Und: „Es macht mir Spaß, Führungskräfte, die noch jung in der Funktion sind, zu fördern und dabei meinen eigenen Horizont zu erweitern.“ Mentoring ist nie eine Einbahnstraße, sondern ein Geben und Nehmen, bei dem auch die Mentoren etwas lernen.

KOMPASS



In Unternehmen tobt das Leben

EIN KOMMENTAR VON
BARBARA SCHNEIDER

„Kommunikation ist die Königsdisziplin im täglichen Miteinander, und nicht selten kommt es zu Missverständnissen und Konflikten. Kommen Ihnen solche Sätze bekannt vor? „Bei der Kollegin ist Hopfen und Malz verloren.“ „Da kennen Sie meinen Chef nicht, der reißt mir den Kopf ab.“ „Bei den Bremsern da oben, wie soll man da die Deadline einhalten.“ Das sind nur einige Beispiele, wie ich sie in Unternehmen höre. Konflikte scheinen zuzunehmen. Kein Wunder bei der globalen Gemengelage aus veränderter Arbeitswelt, zunehmender Arbeitsbelastung und Zeitdruck, Verlagerung von Arbeitsplätzen und Übernahmen. Oder wie es neudeutsch gerade aktuell ist: Arbeiten im VUCA-Umfeld: volatility (Flüchtigkeit), uncertainty (Unsicherheit), complexity (Kompliziertheit) und ambiguity (Mehrdeutigkeit).“

Jeder Mensch hat seine eigene innere Landkarte, auf deren Basis er die Welt wahrnimmt. Und diese ganz eigene Wahrnehmung pflegen wir, interpretieren, was das Zeug hält und gehen unbewusst davon aus, dass die anderen so „ticken“ wie wir. Was sonst!? Es gibt in der Kommunikation aber keine Wahrheit, sondern nur persönliche Wahrnehmung. Was für den einen „sonnenklar“ ist, kommt für den anderen „überhaupt nicht in die Tüte“. Wir schütteln den Kopf, reagieren mit Unverständnis. Oder eben mit Kritik und Konflikt. Zweifel und starre Denkstrukturen machen uns blind für die Position und Motivation des Anderen. Halten Sie es mit Henry Ford: „Erfolgreich ist, wer den Standpunkt des Anderen versteht.“ Setzen Sie sich eine andere Brille auf und schauen Sie sich die Situation durch sie an. Möglicherweise erleben Sie die Situation in einem neuen Sinnzusammenhang. Beobachten Sie statt zu (ver-)urteilen. Oder Sie stellen sich hilfreiche Reflexionsfragen: Was trage ich zu der Situation bei? Was kann ich für eine Beziehungsverbesserung tun? Was wünsche ich mir? Was würde ich in dieser Situation jemand anderem raten?

Wie eine Krise kann man auch einen Konflikt als Chance sehen. Auf die innere Haltung kommt es an. Eine „Dem werde ich es zeigen“-Haltung bringt Sie nicht weiter. Schalten Sie in den Win-Win-Modus und sehen Sie das Problem nicht nur beim Anderen. Tipp zum Runterkommen: Legen Sie sich einen Bewältigungssatz parat. Mein persönlicher Kraftsatz: Barbara, spring ab von dem Ärger-Gaul, bevor er mit dir durchgeht. Frühe Konfliktintervention setzt frühe Konflikterkennung voraus. Das soll nicht heißen, jede kleine Seelenblähung zur Chefsache zu machen. Jeder hat mal schlechte Laune oder private Sorgen – Schwamm drüber. Bloß nicht alles auf sich beziehen. Wenn Ihnen Ihre Gefühle aber signalisieren, da ist etwas im Busch, dann nehmen Sie sie ernst. Statt in negativen Gedankenkreisläufen zu versinken, sollten Sie gut vorbereitet und abgekühlt das Gespräch suchen.

Dr. Barbara Schneider arbeitet als Coach, Autorin und Vortragsrednerin, www.2competence.de

BUCH DER WOCHE

„Do it yourself“ als Jobkiller

MARK HÜBNER-WEINHOLD

Inhalt: ●●●●●
Räumen Sie im Coffeeshop Ihr Geschirr selbst weg? Die meisten Kunden tun es selbstverständlich. Warum eigentlich? Das Getränk ist bei einer Kaffeekeule nicht günstiger als im Café, wo eine Bedienung auf- und abtscht. Seit Jahrzehnten betanken wir unsere Autos selbst. Wir kaufen Möbel bei Ikea, transportieren sie nach Hause und bauen sie zusammen. Immer mehr Menschen erledigen ihre Bankgeschäfte am Rechner. Vielleicht sparen wir so an einigen Stellen einige Cent ein, doch wir opfern dafür unsere Zeit. Der Soziologe Craig Lambert bezeichnet dieses Phänomen der Moderne als Schattentrend. Dieser Trend zum „Do it yourself“ wird den Menschen als Vorteil verkauft, quasi als Beleg für die Mündigkeit des Verbrauchers. Doch stimmt das wirklich? Lambert verneint das vehement. Er belegt, dass dieser Trend in Wirklichkeit nur zu unseren Lasten geht und viel Zeit kostet. Zudem vernichtet die Verlagerung von Dienstleistungen auf den Kunden Arbeitsplätze. Anhand alltäglicher Beispiele öffnet er den Lesern die Augen, wie viele Lebensbereiche bereits von dieser Verlagerung durchsetzt sind.

lung klug nach, die zur Schattenarbeit geführt haben. Insofern liest es sich spannend wie ein Roman und verweist dabei auf viele Forschungsergebnisse. Minuspunkte: Zum einen beschränkt sich der Autor fast durchgängig auf Beispiele aus den USA, was für einen europäischen Leser recht eindimensional wirkt. Zum anderen fehlen der spannenden Darstellung anschauliche Grafiken und Tabellen. Fußnoten und Literaturhinweise liefert Lambert gar nicht.

Praxiswert: ●●●●●
Wenn es ein Autor schafft, die normalen Rituale des Lesers so zu hinterfragen, dass man ernsthaft ins Grübeln gerät und Verhaltensweisen ändern will, hat sein Buch erheblichen Praxiswert. Das gelingt Craig Lambert. Klar ist auch: Der Trend zur Selbstbedienung in Handel und Dienstleistung lässt sich nicht umkehren. Doch als Kunde habe ich fast immer die Wahl. Und man überlegt, ob man sein Geschirr weiter ganz selbstverständlich wegräumt – oder es stehen lässt.



„Zeitfresser. Wie uns die Industrie zu ihren Sklaven macht“ von Craig Lambert. Redline Verlag, 288 Seiten, 19,99 Euro
 Redline Verlag

Vertriebs-Profis aus Leidenschaft

Gründerköpfe Isabel Stühler kümmert sich mit „Pro.eta & Workshops“ um neue und alte Kunden

ALEXANDRA BÜLOW

„Einfach so bei wildfremden Menschen anrufen und ihnen ein Produkt schmackhaft machen, dabei in Kauf nehmen, dass man denjenigen am anderen Ende der Leitung nervt oder der fünfte ist, der etwas verkaufen will – für die meisten Menschen ist eine solche Situation der blanke Horror. Isabel Stühler liebt es. Und sie kann es, die Pflege von Stammkunden ebenso wie die Kaltakquise von neuen Kunden, das Treffen des richtigen Tons. Und weil Isabel Stühler es nicht nur kann, sondern Feuer und Flamme für den Vertrieb ist, bietet sie dieses Können nun an mit ihrem Unternehmen „Pro.eta & Workshops mit Isabel Stühler“.

„Pro.eta.“ ist die Abkürzung für „Produkte etablieren“. Stühler bringt einiges an Erfahrung in diesem Bereich mit. Gelernt hat die gebürtige Heidelbergerin Bürokauffrau und arbeitete anschließend einige Zeit in dem Beruf. Begeisterung kam bei ihr dabei nicht auf. Doch statt lange zu lamentieren, packte sie es an. „Ich bin ein Macher“, stellt die heute 37-Jährige fest. Mit Mitte 20 kündigte Stühler, lagerte ihre Möbel ein und zog in die Welt, ohne Geld in der Hinterhand, aber mit einer ordentlichen Portion Mut und „Macher-Lust“. Zwei Jahre war sie unterwegs, unter anderem in Irland, Südafrika und Australien. „Ich war Au-Pair, Fahrradguide, Cow-Girl, Assistentin in einem Immobilienbüro und Promote-



Die Aufgaben des Vertriebs liebt Isabel Stühler. Sie bietet ihr Können nun Unternehmen an, ebenso wie in Workshops
 Yvonne Rohlfis

rin für ein Café“, erinnert sie sich. Als Isabel Stühler Menschen auf ein Café neugierig machen sollte, konnte sie an jeweils drei Tagen mit Abstand den höchsten Umsatz seit der Eröffnung, also seit neun Jahren, verbuchen.

Da war sie, die Lust, die Hingabe, der Spaß an einer Aufgabe. In Australien lernte Stühler auch ihren Freund kennen, einen Deutschen, und zog wieder mit ihm in die Heimat – nach Regensburg. Zunächst war sie dort als Assistentin der Geschäftsführung in einer Unternehmensberatung tätig, doch 2010 stieg Isabel Stühler in den Bereich Vertrieb ein. Und der Weg führte nach der Trennung in den Norden. „Ich brauche frische Luft, Wasser, ich bin nordisch“, sagt die Heidelbergerin. Derzeit lebt sie in der Nähe von St. Peter-Ording, arbeitete im Homeoffice für eine Klinik im Süden der Republik. Das lief hervorragend – doch im vergangenen Herbst musste die Klinik der Vertrieblerin betriebsbedingt kündigen. Für sie war klar: Ich mache mich selbstständig und biete meine Expertise Unternehmen an. Stühler beantragte

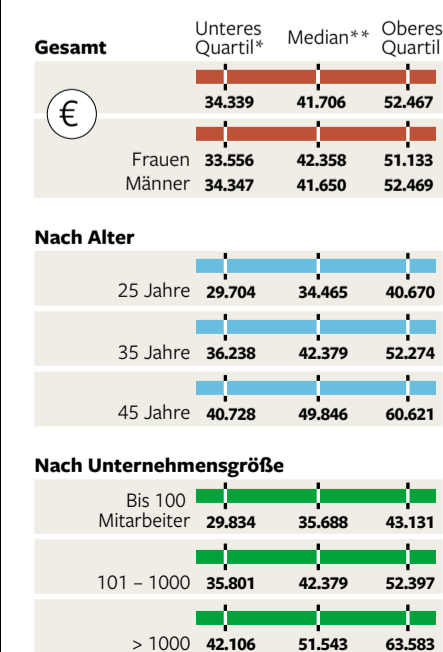
den Gründungszuschuss, und im Mai dieses Jahres gründete sie „Pro. eta. & Workshops mit Isabel Stühler“.

Bei Start-ups übernimmt sie zum Beispiel den Aufbau des Vertriebs, und bei etablierten Unternehmen unterstützt sie den Vertrieb, etwa, wenn der Umsatz nicht der ist, der er sein sollte oder Marketingaktionen nicht richtig zünden. „Der Blick und der Rat eines Externen kann sehr hilfreich sein“, sagt Stühler. „Ich gehe dabei nicht in Konkurrenz mit dem firmeneigenen Vertrieb, sondern schaue mit den Kollegen gemeinsam, wo Schwachstellen liegen könnten.“ Isabel Stühler arbeitet dabei für Kunden aus Norddeutschland, speziell Hamburg. „Viele Firmen konzentrieren sich zu sehr darauf, neue Kunden gewinnen zu wollen“, sagt die Expertin. „Dabei vergessen sie die Stammkunden.“ Und das bedeutet: Regelmäßig bei einem Kunden anrufen und sich darum kümmern, ob er zufrieden ist und, wenn nicht, Kritik annehmen und Dinge verbessern. Stühler ist darin ebenso Profi wie im Knüpfen von Erstkontakten. „Wichtig ist es, dran zu bleiben und aus dem Kontakt etwas zu machen.“ Dies beherrscht sie, ihr Wissen gibt die Gründerin aber auch in Workshops wie „Die wichtigsten Basics des Vertriebs“ an. Auch berät sie Künstler beim Aufbau eines Netzwerks – und bei der Beschaffung von neuen Kunden. Kaltakquise. Sie liebt es.

www.proeta-w.de

Wer verdient wie viel?

System- und Netzadministrator/in
 Jahresbrutto, ohne Personalverantwortung



* Quartil = Ober- oder unterhalb dieses Wertes verdienen nur noch 25 % besser oder schlechter.
 ** Median = 50 % verdienen mehr, 50 % weniger
 Infografik: physik
 Quelle: gehalt.de

