

Beruf & Weiterbildung Neuer Lehrgang zum Gefahrenmeldetechniker – beste Berufsaussichten für Absolventen Seite 63
Online Karrieretipps, Interviews, Arbeitsrecht – alles rund um die Themen Job, Aufstieg und Berufsleben Abendblatt.de/karriere

STEUERRECHT

Wie bekomme ich eine betriebliche Altersvorsorge?

Die Leserfrage: Ich möchte langsam beginnen, fürs Alter vorzusorgen. Wie sinnvoll ist eine betriebliche Altersvorsorge, und kann ich sie bei meinem Arbeitgeber einfordern, obwohl sie in unserer Firma offenbar nicht üblich ist?

Das sagt Steuerberater Michael Fischer: Die betriebliche Altersvorsorge stellt die zweite Säule des dreistufigen deutschen Altersvorsorgemodells neben der gesetzlichen und privaten Altersvorsorge dar. Grundsätzlich ist es immer sinnvoll, dieses Altersvorsorgemodell zu nutzen und daher die betriebliche Altersvorsorge beim Arbeitgeber einzufordern. Denn aufgrund des demografischen Wandels ist es heutzutage kaum möglich, den Lebensstandard im Alter mit der gesetzlichen Rente aufrechtzuerhalten.

Als Pflichtversicherter in der gesetzlichen Rentenversicherung haben Sie zudem den rechtlichen Anspruch auf betriebliche Altersvorsorge, und zwar in Form einer Entgeltumwandlung. Dies bedeutet, dass ein Teil Ihres Lohns für eine betriebliche Altersvorsorge verwendet wird. Die Wahl der Form der betrieblichen Altersvorsorge ist hingegen abhängig von Ihrem Arbeitgeber.

Beiträge Ihres Arbeitgebers an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder für eine Direktversicherung zum Aufbau einer kapitalgedeckten betrieblichen Altersvorsorge sind zudem steuer- und sozialversicherungsfrei, sofern die Beiträge im Kalenderjahr vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung nicht übersteigen. Derzeit können somit jährlich 2856 Euro und monatlich 238 Euro für die betriebliche Altersvorsorge steuer- und sozialversicherungsfrei aufgewendet werden. Darüber hinaus können weitere 1800 Euro steuerfrei jedoch sozialversicherungspflichtig in die betriebliche Altersvorsorge eingezahlt werden.

Die späteren Leistungen aus der Altersversorgung sind hingegen in voller Höhe steuerpflichtig. Da allerdings Ihr persönlicher Steuersatz später im Ruhestand in der Regel geringer ausfallen wird als Ihr aktueller Steuersatz, profitieren Sie insgesamt von einer geringeren Steuerbelastung.



Unser Autor Michael Fischer ist Steuerberater und Wirtschaftsprüfer in Hamburg. www.wpfischer.de

Auch mal „Nein“ sagen

Überlastet und unzufrieden: Nicht immer nur leise klagen – Berufstätige sollten lernen, klug zu widersprechen

MARC HERWIG
ANDREA PAWLIK

Das Überstundenkonto steht kurz vor dem Platzen, der Chef macht Druck, und selbst im Urlaub hat einen die Arbeit einfach nicht losgelassen: Der Jobfrust vieler Arbeitnehmer ist groß. Die Zahlen, die das Gallup-Institut seit Jahren zum Engagement der Beschäftigten ermittelt, sind niederschmetternd. Nach der jüngsten Erhebung haben 24 Prozent innerlich gekündigt, 61 Prozent machen Dienst nach Vorschrift. Lediglich 15 Prozent stehen noch voll hinter ihrem Job. Befragt wurden 2198 Arbeitnehmer ab 18 Jahren.

Die Gründe fürs Unzufriedensein sind vielfältig, sagt Rita Zankl-Harbeck, die Berufstätige bei der Neuorientierung coacht. Sie können im Unternehmen wie beim Mitarbeiter liegen. „Vielen fehlt Wertschätzung und Respekt für ihre Leistung“, sagt die Karriereexpertin. Oft mangle es auch daran, den Sinn in seinem Tun zu sehen – gerade in Großunternehmen, wo jeder nur einen kleinen Schritt im großen Prozess betreut. Darüber hinaus führt die Verschmelzung von Arbeit und Freizeit dazu, dass man Probleme bekommt, sich abzugrenzen. Auch das kann eine Quelle von Frustration sein.

Karrierecoach Klaus Merg sieht vor allem Überlastung als Grund für Jobfrust. „Immer weniger Menschen müssen immer mehr Arbeit bewältigen. Häufig kommt psychischer Druck vom Vorgesetzten dazu, der noch mehr Leistung fordert.“ Karriereberater Martin Wehrle kritisiert: „Vieles, was die Arbeiter in Jahrhunderten errungen haben, wie geregelte Arbeitszeiten, lassen wir uns wieder wegnehmen.“ Die ständige Forderung, Mitarbeiter müssten ihr

Zeitmanagement und Multitasking verbessern, stieße längst an ihre Grenzen. „Die Leute schufteten den ganzen Tag und sind auch nach Feierabend in permanenter Rufbereitschaft“, sagt Wehrle. Die Experten raten deshalb: Arbeitnehmer müssen auch den Mut haben, sich gegen diese Entwicklung zu wehren. „Jeden Abend länger im Büro zu bleiben ist eine Kapitulation davor, dass man das geforderte Pensum während des Tages einfach nicht schafft“, sagt Merg. Darunter leide früher oder später das Privatleben mit der Familie, Hobbys und Freunden, letztlich die ganze Lebensfreude.

Ein Job kann nicht alle Bedürfnisse erfüllen, das müssen Beschäftigte realistisch sehen.

Wichtig im Kampf gegen die ständige Überlastung ist, dass man sich Mitstreiter sucht. „Der Druck trifft ja meistens alle Kollegen gleichermaßen“, sagt Wehrle. Gemeinsam habe man eine ganz andere Schlagkraft. „Wenn alle konsequent pünktlich Feierabend machen, dann gerät nicht ein Einzelner in Erklärungsnot.“

Aber auch das Gespräch mit dem Chef sollten Mitarbeiter suchen. „Wenn er wieder mit neuer Arbeit kommt, muss man ihm klar aufzeigen, was dann stattdessen liegen bleibt“, sagt Wehrle. Besonders wichtig ist, dabei auf der Sachebene zu bleiben. Also: kein Stöhnen oder Klagen, kein wütender Ausbruch, weil man zu lange damit gewartet hat, sich zu wehren. „Sondern sich selbstbewusst und erwachsen äußern“, empfiehlt Rita Zankl-Harbeck. „Ich habe folgende Terminalsachen auf dem

Tisch...“, könnte so eine Replik beginnen. „Diese Aufgaben würden leiden, wenn ich die Vorbereitung des Meetings heute Nachmittag übernehmen würde. Wie denken Sie darüber?“ Der Chef könnte sich einen anderen Kandidaten suchen oder entgegenen: „Egal, schieben Sie, ich nehme das auf meine Kappe.“ So oder so – es gäbe eine Entscheidung, die den Mitarbeiter entlastet. Sollte der Chef nur noch mehr Druck machen, empfiehlt Martin Wehrle die radikalste Lösung: „Dann muss man auch mal den Mut haben und ein Projekt gegen die Wand fahren lassen, damit das Unternehmen reagiert.“

Das ist nicht ganz ungefährlich. Leistungsträger können sich eine Konfrontation mit dem Chef vielleicht leisten. Wer aber zu den Schwächeren im Team zählt, bekommt womöglich erst recht Probleme. „Dann kann man aber versuchen, zunächst seine Leistungsbeurteilung zu signalisieren und sich für Fortbildungen zu melden. Mit der höheren Qualifikation wächst die Chance, dass man wieder stärker Herr seines Arbeitstages wird“, sagt Wehrle. Trotzdem müssten Angestellte sich klarmachen, dass das Karrieresystem oft diejenigen bevorzugt, die sich ausbeuten lassen.

Doch noch etwas anderes kann man aus den Studien über die Unzufriedenheit der Mitarbeiter schließen, sagt Psychologe Manuel Tusch. „Wenn 85 Prozent der Menschen unzufrieden sind, dann heißt das: Man kann die Probleme nicht durch einen Wechsel des Arbeitgebers entfliehen.“ Woanders sei es meist auch nicht besser. „Wenn wir immer nur versuchen, den Job zu finden, der uns glücklich macht, dann werden wir nie am Ziel ankommen.“ Sein Rat ist deshalb, nicht zu viel

zu erwarten. Wer viel Geld verdienen will, werde letztlich immer zu wenig auf dem Lohnzettel haben. Wer vom Chef viel Anerkennung erwartet, werde immer zu wenig Lob abbekommen. „Je höher meine Erwartungen in einem dieser Punkte sind, desto sicherer werde ich enttäuscht. Wenn ich aber von allem ein bisschen erwarte, werden meine Erwartungen unterm Strich häufiger erfüllt.“

„Ein Job kann nicht alle Bedürfnisse bedienen“, sagt auch Rita Zankl-Harbeck. „Da muss man einfach zu einer realistischen Einschätzung kommen.“ Mitunter überlagere die Routine des Alltags das, was man vorher als sinnstiftend in seinem Beruf empfand. „Ein Arzt zum Beispiel kann es als anstrengend empfinden, dass er statt zu helfen viele Stunden in die Dokumentation seiner Tätigkeit investieren muss“, gibt Zankl-Harbeck ein Beispiel. Die Frage, die sich jeder stellen müsse, sei, was am Ende überwiegt. Seine Umwelt kann man nur bedingt ändern, gibt die Karriereexpertin zu bedenken. Aber das eigene Verhalten und die eigene Einstellung könne man verändern. „Dann habe ich auch die größten Erfolge: wenn ich selbst aktiv werde und nach und nach an den Stellschrauben drehe, die ich zur Verfügung habe.“ Delegieren, Nein sagen lernen, Feedback vom Chef erbiten, wenn er es nicht von allein gibt – all das gehört dazu.

Psychologe Manuel Tusch sagt, man müsse gar nicht immer danach streben, all sein Glück im Job zu finden. „Wenn ich gerne Wertschätzung erfahren möchte, dann finde ich das auch nach Feierabend bei meiner Familie oder in einem Ehrenamt.“ Voraussetzung dafür ist natürlich, dass man beizeiten Feierabend macht.

Ihr Kontakt zum Stellenmarkt
 Anzeigenberatung Hamburg
 Tel. 040/347-2 84 44
 Anzeigenannahme für Kleinanzeigen
 Tel. 040/35 10 11
 Hamburger Abendblatt

KOMPASS



Wer fragt, gewinnt immer

EIN KOMMENTAR VON JOACHIM PAWLIK

Die Leserfrage: Kennen Sie die Situation? Sie wissen, was Ihr Gegenüber sagen will. Schon nach den ersten Worten. Gefühle 1000-mal haben Sie diese Situation erlebt. Denn was der andere Ihnen wortreich erzählen möchte, ist für Sie praktisch Alltag. Und Sie fragen sich nur: Wann kommt er zum Ende – und ich zum Zug?

Wenn Ihnen das Gefühl vertraut ist, Antworten parat zu haben, bevor die Frage überhaupt ausgesprochen ist, stehen Sie vor zwei Herausforderungen: Erstens sollten Sie versuchen, genauer hinzuhören, um angemessen zu reagieren. Problemlösungen, die Sie stereotyp anbieten, sind oftmals zu oberflächlich, zu wenig individuell und damit schlicht nicht hilfreich für Ihren Gesprächspartner. Der zweite und entscheidende Punkt ist, dass Sie die Chance vertun, Ihre Mitmenschen für sich zu gewinnen. Voreiliges Antworten dokumentiert fehlende Wertschätzung. Nicht anders ist es zu deuten, wenn Fragen, die einen Kunden oder Geschäftspartner intensiv beschäftigen, von Ihnen als stumpfer Alltag abgetan werden.

Fragen zu stellen zählt daher zu den wichtigsten Erfolgsfaktoren für den Aufbau guter Beziehungen. Ihre Gesprächspartner merken ganz genau, ob Sie die Details und Besonderheiten ihrer Geschichte ernsthaft wahrnehmen. Wenn Sie echtes Interesse aufbringen, erweisen Sie sich als wertvoller Ansprechpartner. Automatisch wächst die Chance, dass Ihre Antworten den Kern treffen. Und das dient nicht nur der Sache, sondern im Geschäftsleben auch dem Umsatz: Sie liefern gute Gründe, warum man mit Ihnen zusammenarbeiten sollte.

Nebenbei halten Sie durch präzise Fragen die Konkurrenten auf Distanz. Ein Kunde, der Ihnen seine Situation im Detail geschildert hat, verliert die Lust, die Informationen ebenso ausführlich an eine zweite Person weiterzugeben. Mit anderen Firmen führt er vermutlich deutlich oberflächlichere Gespräche. Und wenn Sie genau zugehört haben, kann keiner ein so differenziertes und individuelles Angebot ausarbeiten wie Sie. Ein echter Wettbewerbsvorteil.

Joachim Pawlik ist Personalentwickler, Vortragredner und Geschäftsführer der Strategieberatung Pawlik Consultants. www.pawlik.de

BUCH DER WOCHE

Besonders sein zahlt sich aus

ANDREAS MATZ

Inhalt: ●●●●●

Existenzgründer scheitern ebenso wie große etablierte Unternehmen sehr, sehr häufig am gleichen Fehler. Der heißt mangelnde Spezialisierung. Denn je breiter das Leistungs- und Produktangebot, desto größer ist der betriebliche Aufwand. Der steigt nicht proportional, sondern exponentiell. Mit der Breite des Angebots werden die Dinge sehr schnell komplex und können nicht mehr konkurrenzfähig beherrscht werden. Man kann also sagen, mangelnde Spezialisierung ist ein Kardinalfehler unternehmerischen Handelns – und zwar völlig unabhängig von der Unternehmensgröße. Dabei ist Spezialisierung ein Grundgesetz der Evolution. Sehr passend und eindrucksvoll bringt Autorin Kerstin Friedrich das am Rande mit dem Beispiel der von Darwin beschriebenen Finkenpopulation auf den Galapagos-Inseln auf den Punkt. Doch wenn Spezialisierung so wichtig ist, warum scheitern dann so viele daran? Die Menschen sind einfach stolz auf das, was sie können. Intuitiv will man das immer auch in der ganzen Breite rüberbringen. Betriebswirtschaftlich ist das allerdings eine Sackgasse und ein Beispiel für einen typischen kontraintuitiven Denkfehler. Den Ausweg in vier Schritten weist die Strategieberaterin Kerstin Friedrich in diesem Buch.

Präsentation: ●●●●●

Das Werk enthält profundes Unternehmerwissen, verständlich formuliert und anhand vieler Beispiele erläutert. Die vier Kapitel bauen logisch aufeinander auf. Checklisten und kompakte Zusammenfassungen erleichtern dem Leser den Transfer in die Praxis. Infografiken fehlen leider. Ob der Giraffenkopf auf dem Cover dem Inhalt gerecht wird, sei dahingestellt.

Praxiswert: ●●●●●

Den praktischen Wert dieses Buchs für alle, die unternehmerische Entscheidungen treffen, kann man nicht hoch genug veranschlagen. Denn zu jeder Strategie gehört der Aspekt Spezialisierung, auch wenn er häufig anders genannt wird. Der Leser findet hier in der Qualität eines Standardwerks alles, was man zu diesem Thema in der Praxis wissen muss. Der wirtschaftliche Erfolg in einer Welt, in der es schon alles zu geben scheint, liegt in der Spezialisierung.



„Erfolgreich durch Spezialisierung. Radikal anders – radikal besser“ von Kerstin Friedrich. Redline Verlag, 224 Seiten, 19,99 Euro

Yoga-Lehrer wird Filmemacher

Gründerköpfe Der Hamburger Marco di Sturini dreht Imagestreifen, Porträts und Unterrichtsvideos

ANDREA PAWLIK

Die Leserfrage: Marco di Sturini hat seine Nische gefunden: Nachdem er 15 Jahre lang als Angestellter an Filmproduktionen mitgewirkt hatte, gründete er vor fast drei Jahren seine eigene Produktionsfirma, Yogifilms in Hamburg. Und wie der Name verspricht, dreht sich dabei alles um Yoga. „Damit habe ich meine zwei großen Leidenschaften zusammengebracht“, sagt der ausgebildete Yoga-Lehrer. Di Sturini filmt und produziert unter anderem Imagefilme für Yogastudios und Wellnesshotels, Porträts von Yogalehrern aus dem In- und Ausland oder Unterrichtsvideos. Bei kleineren Produktionen ist er allein unterwegs, bei größeren holt er sich Unterstützung von weiteren Kameraleuten und Cuttern aus seinem über die Jahre gewachsenen Netzwerk. An einem Kinospot haben sie neulich mit einem Team aus neun Selbstständigen gearbeitet.

Auf die Idee zur Gründung brachten ihn seine potenziellen Kunden. „Bei meiner Arbeit in Yogastudios bin ich oft darauf angesprochen worden, wie man eigene Videos anfertigen und auf seine Internetseite bringen kann“, erzählt di Sturini. „Viele wussten ja, dass ich auch beim Film tätig bin.“ Als sein damaliger Arbeitgeber seine Stelle strich, wurde aus der Idee ein konkreter Plan. Mit dem Gründungszuschuss der Arbeitsagentur ging der Hamburger Yoga-Lehrer Ende 2011 ans Werk.



Marco di Sturini gründete die Produktionsfirma Yogifilms. Foto: privat

„Es ist ein kleiner Kampf, das muss man sagen“, gesteht Marco di Sturini ein. „Filmproduktionsfirmen gibt es viele.“ Und das Yogabusiness sei noch nicht so groß, dass Veranstalter riesige Budgets für ihre Öffentlichkeitsarbeit hätten. Immerhin, es werde besser. „In den USA ist der Markt ja schon da, dementsprechend hat auch Deutschland noch ein enormes Wachstumspotenzial.“ Sehr viele Yogalehrer hätten inzwischen erkannt, dass Videos ein wichtiges Medium für ihre Internetseite seien.

Ein schöner Nebeneffekt der Gründung ist für Marco di Sturini das vergleichsweise unabhängige Arbeiten in der Freiberuflichkeit. „Ich verwirkliche gern eigene Ideen und arbeite nicht so gern für andere“, sagt er. „Das liegt in meinem Naturell.“

Dass er seine Klientel gefunden hat, liegt – neben seiner Fachkenntnis – daran, dass er in der Yogabranche hervorragend vernetzt ist. „Die Leute kommen inzwischen auf mich zu“, sagt er. Kaltakquise macht er nur selten. Allein im

ersten Jahr habe er rund 60 Videos bei YouTube hochgeladen. Immer mit seinem Logo versehen, so hat er sich bekannt gemacht. Ohnehin findet es der Filmer wichtig, in den sozialen Medien präsent zu sein: „YouTube ist für mich aber relevanter als Facebook.“

Ob er mit der Firma „über den Berg“ sei? Nach knapp drei Jahren noch nicht, sagt di Sturini. Diesen Zeitraum halte er in seiner Branche für unrealistisch. Er rechnet damit, dass es bestimmt fünf Jahre dauern wird, bis das Unternehmen kontinuierlich gute Gewinne abwirft. „Aber die Tendenz ist jetzt schon positiv, ich würde Yogifilms keinesfalls canceln.“ Um Lücken zu füllen, nimmt er auch Jobs anderer Auftraggeber an. „Wenn zum Beispiel ein Hotel einen Imagefilm braucht, übernehme ich den Auftrag natürlich“, sagt Marco di Sturini. „Aber ich akquiriere das nicht im Speziellen.“ Zurzeit stockt er sein Equipment auf. Denn er plant, auch Spielfilme fürs Kino zu realisieren, die mit dem Thema Yoga zu tun haben.

Marco di Sturini ist überzeugt, den richtigen Weg eingeschlagen zu haben. „Das Setting, in dem ich arbeiten darf, erfüllt mich sehr“, sagt er. „Und die Leute, mit denen ich zu tun habe, sind sehr angenehm.“ Eine Menge Idealismus ist auf allen Seiten dabei. „Und so zu arbeiten macht Spaß.“

www.yogifilms.com
www.youtube.com/user/yogifilmshamburg

WER VERDIENT WIE VIEL?
Exportmanager

Jahresbrutto, ohne Personalverantwortung

Gesamt	Unteres Quartil	Median**	Oberes Quartil
€	33.241	40.562	52.343
Frauen	31.195	37.160	45.588
Männer	35.940	45.586	60.541

Nach Alter

Alter	Unteres Quartil	Median**	Oberes Quartil
25 Jahre	27.367	33.251	39.916
35 Jahre	33.916	40.999	53.893
45 Jahre	40.233	48.723	66.340

Nach Unternehmensgröße

Mitarbeiter	Unteres Quartil	Median**	Oberes Quartil
Bis 100	30.509	36.966	46.620
101 – 1000	35.103	42.075	54.592
> 1000	38.338	49.908	68.598

* Quartil = Ober- oder unterhalb dieses Wertes verdienen nur noch 25 % besser oder schlechter.
 ** Median = 50 % verdienen mehr, 50 % weniger

PERSONALMARKT