

## Unfallfrei mit Dienstwagen

**Versicherung.** Unter Umständen gibt es Anrechnung auf private Schadensfreiheitsklassen.

Unfallfreies Fahren im Dienstwagen kann sich auch privat lohnen. Denn Arbeitnehmer können crashfreie Firmenautojahre unter bestimmten Umständen auf die Schadensfreiheitsklassen ihrer privaten Kfz-Versicherung anrechnen lassen – sowohl für die Haftpflicht als auch für die Kasko. Darauf weist der Auto Club Europa (ACE) hin.

Ruhen die privaten Schadensfreiheitsklassen, weil neben dem Dienstwagen gerade kein anderes Auto genutzt wird, sind laut ACE bis zu sieben Jahre unfallfreies Dienstwagenfahren anrechenbar, sobald das Firmenauto wieder abgegeben worden ist. Letztlich sei es aber immer Verhandlungssache, wie viele Jahre die private Autoversicherung tatsächlich anerkennt. Als Grundvoraussetzung für die Anrechenbarkeit gelte ohnehin: das Firmenauto muss mindestens 150 Tage im Jahr genutzt worden sein.

Es ist manchmal auch möglich, die eigenen Schadensfreiheitsklassen mit in die Firma zu bringen, wenn man einen Dienstwagen bekommt und kein Privatauto mehr nutzt, so der ACE. Sie kann bei Unfallfreiheit verbessert und privat genutzt werden, wenn der Firmenwagen wieder gegen ein Privatauto eingetauscht wird. Das muss laut ACE jedoch vorher schriftlich mit dem Arbeitgeber vereinbart werden. Dann gilt aber: wer mit seinem Firmenwagen einen Unfall verursacht, wird in seiner privaten Schadensfreiheitsklasse herabgestuft. *dpa*



Ein Dienstwagen ist der Klassiker, wenn es um Gehaltsverhandlungen jenseits des Geldes geht. Es gibt aber noch viele kreative Möglichkeiten, Mitarbeiter zu belohnen. Foto: Fotolia

## Dienstwagen, Fortbildung, Status

**Belohnung.** Wenn der Chef nicht mehr Geld zahlen will oder kann, können Arbeitnehmer nach anderen Zusatzleistungen fragen, die die Firma wenig kosten und dem Mitarbeiter das Leben leichter machen.

44 Prozent der Arbeitnehmer würden gerne mehr verdienen. Das veröffentlichte die Jobplattform Monster.de in einem aktuellen Report. „Ist eine Erhöhung des Gehalts keine Option im Unternehmen, gibt es andere Wege, um Mitarbeiter zufriedenzustellen und zu motivieren“, sagt Bernd Kraft, Deutschlandchef bei Monster im Rahmen der Studie. „Eine Möglichkeit ist beispielsweise, günstige Bedingungen für ein gemeinschaftliches und angenehmes Arbeitsklima zu schaffen. Mitarbeiter bei einer guten Leistung mit einem zusätzlichen Urlaubstag zu belohnen, ist ein weiterer Weg, um Wertschätzung zu zeigen.“

### SACHBEZÜGE MÜSSEN ZUM EINZELNEN PASSEN

Verhandlungsexperte Frieder Gamm kennt die Möglichkeiten, die Arbeitnehmer im Gehaltsgespräch haben. Oftmals haben Abteilungen nur einen geringen finanziellen Spielraum. Dann bietet es sich an, eine Gehaltserhöhung jenseits des Geldes herauszuhandeln. „Es ist wichtig, flexibel zu sein und sich nicht zu früh festzulegen“, sagt Gamm. Es gibt auch andere Dinge, die Vorteile bringen oder Spaß machen. Neben dem Klassiker Firmenfahrzeug können auch besondere Fortbildungen, Auslandsaufenthalte oder

spannende Projekte Gegenstand der Verhandlung sein. „Idealerweise hat der Mitarbeiter sich schon Gedanken gemacht, was für ihn infrage kommt, und entsprechende Vorschläge parat“, sagt der Stuttgarter. Wenn finanziell gar nichts geht, kann man sich mehr Status auf der Visitenkarte erbiten oder einen Parkplatz auf dem Werksgelände. Gamm rät, neben einem Maximalziel, dem höheren Gehalt, auch ein Minimalziel, beispielsweise eine bestimmte Schulung, parat zu haben. Und wenn sich der Chef auf gar nichts einlässt, sollte ein Plan B vorbereitet sein. Das könnte beispielsweise sein, die Verhandlung um ein halbes Jahr zu vertagen. Oder im äußersten Falle den Job zu wechseln.

Gamm kann von vielen guten Honorarverhandlungen erzählen. „Für eine bekannte Fluggesellschaft sollte ich ein Schulungsprogramm aufsetzen. Die Honorarvorstellungen gingen aber weit auseinander“, erzählt er. Denn die Airline konnte oder wollte die Sätze des Trainers nicht bezahlen. Schließlich einigte man sich darauf, die Differenz in Freiflügen zu vergelten. „Das war für mich eine tolle Sache, denn als Redner und Trainer reise ich viel“, sagt Gamm. Solche Sachbezüge müssen aber zum Einzelnen passen. Denn als die Airline seinem Kollegen eine ähnliche Regelung vorschlug, lehnte dieser ab. Er hatte Flugangst und fuhr lieber mit dem Pkw. „Deshalb ist es wichtig, in-

dividuelle Pakete zu schnüren. Dem Bodendienstlichen eher eine Versicherung anzubieten und dem Vielreisenden eine Bahncard.“

Meistens sind Chefs nicht hellauf begeistert, wenn ihr Personal mit Geldforderungen kommt. Auch wenn der Vorgesetzte nicht direkt auf Forderungen eingeht, sollte man höflich bleiben, nicht drohen oder emotional werden. „Bleiben Sie professionell, und bleiben Sie auf der Metaebene“, rät Gamm. Die Dinge mit Distanz zu betrachten und die Chancen für einen weiteren Termin auszuloten, ist hier die beste Strategie. Ein No-Go ist es ebenfalls, mit dem Gehalt der Kollegen zu argumentieren. Schließlich müssen die meisten Angestellten auch nach der Gehaltsverhandlung mit ihrem Chef zusammenarbeiten.

### STEUERLICH ABSETZBARE ZUWENDUNGEN

Robert Stettmer hat schon einige gescheiterte Gespräche um mehr Geld hinter sich. Beispielsweise als er sich für seine aktuelle Stelle im Marketing einer Stuttgarter Hochschule bewarb. „Mir wurde von Anfang an klargemacht, dass für die Führungsposition nur ein durchschnittliches Angehalt gezahlt werden kann“, sagt der 39-Jährige. Als er sich vor vier Jahren beim Bildungsunternehmen bewarb, hatte er zwar schon einige Jahre Berufserfahrung im Direktmarketing vorzuweisen, aber noch kaum Führungserfahrung. Er wusste, dass sich hier eine gute Gelegenheit auftat, einen Karrieresprung zu tun. „Also nahm ich die

Stelle an und wurde Chef von vier Mitarbeitern, deren Gehalt sich von meinem kaum unterschied“, erzählt der gebürtige Sachse. Der Status als Führungskraft und die neue

Anzeige

Mit dem **etZ** am Ball bleiben!  
www.etz-stuttgart.de  
Aus-, Fort- & Weiterbildung

Herausforderung waren ihm vorerst genug.

„Es kommt oft vor, dass Firmen einfach nicht mehr zahlen können. Das sollte man dem Vorgesetzten dann nicht als bösen Willen auslegen“, weiß Verhandlungsexperte Gamm. Mit einem höheren Status, interessanteren Aufgaben und Weiterbildungsmaßnahmen entsteht eine Win-win-Situation, von der Mitarbeiter und Unternehmen profitieren können.

Stettmers Gehalt wurde in den darauffolgenden Jahren langsam angepasst. Dazu darf er die Seminare seines Arbeitgebers kostenfrei besuchen. Außerdem zahlt die Institution einen Zuschuss zum Jahresticket für öffentliche Verkehrsmittel. Denn Fahrtzuschüsse, Gutscheine für Massagen, Wellness oder Essensgutscheine sind steuerlich absetzbare Zuwendungen. Das heißt, die Firma kann diese Kosten für den Mitarbeiter bis zu einem Betrag von 44 Euro im Monat als Betriebsausgaben von der Steuer absetzen. Der Arbeitnehmer muss diese nicht als Teil seines Gehalts versteuern. *Leila Haidar*

## Wie Chefs mit Humor punkten

**Auf Augenhöhe.** Mit guten Scherzen können Vorgesetzte die Loyalität ihrer Mitarbeiter gewinnen.

Mit abschätzigen Scherzen über Mitarbeiter tun sich Chefs keinen Gefallen. Freundlicher Humor kann die Beziehung zwischen Chefs und ihren Mitarbeitern verbessern. „Vorgesetzte sollten mit anderen lachen, nicht über andere“, sagt der Psychologe Alexander Pundt. Gemeinsam mit seiner Kollegin Felicia Herrmann von der Universität Mannheim hat er in einer Studie herausgefunden, dass positiver Humor das gegenseitige Vertrauen stärkt. Empathie, Unterstützung, Verständnis, Loyalität – all das kann wachsen. Die Voraussetzung

dafür: der einzelne Mitarbeiter muss spüren, dass der Chef eine ungezwungene Stimmung schafft und es ihm um das Wohlbefinden seiner Leute geht. Witze gelingen den Psychologen zufolge dann besser, wenn Chefs dabei ihren Mitarbeitern auf Augenhöhe begegnen, also Gemeinsamkeiten hervorheben. „Dann denken die Leute: Das ist jemand von uns.“

Dahinter stecke ein bestimmter psychologischer Mechanismus. Die Mitarbeiter identifizieren sich mit ihrem Vorgesetzten, wenn er freundliche, wohlwollende Witze macht. Und die Identifikation verbessert dann die individuelle Beziehung zwischen dem Mitarbeiter und seinem Chef.

Dieser Mechanismus wirkt laut der Studie allerdings nicht, wenn aggressiver Humor im Spiel ist. Spott und Sarkasmus sind

Gift für das Klima. „Aber die Beziehung verschlechtert sich unseren Erkenntnissen nach eher nicht deshalb, weil sich die Mitarbeiter weniger identifizieren mit dem Chef“, sagt Pundt. „Es könnte das Gefühl der Grund sein: nämlich dass sich die Leute ärgern.“

Die Ergebnisse der Studie basieren auf einer Online-Umfrage. Die Antworten zeigen: wer als Chef seine Mitarbeiter für sich gewinnen will, sollte bösen Humor vermeiden. Das geht, indem man bei Witzen nicht die Hierarchie und Unterschiede herstellt: „Wer Witze über andere statt mit anderen macht, erhebt sich über sie“, sagt Pundt. Aggressiven Humor erkennt man zum Beispiel daran, dass Vorgesetzte sich lustig machen über jemanden, der Fehler gemacht hat. *Sophie Rohrmeier, dpa*

## Vorlesungen online hören

Zu Hause vom Sofa aus dem Professor zuhören – Online-Vorlesungen machen es möglich. Sogenannte Massive Open Online Courses (MOOC) gibt es hierzulande vor allem für die Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sowie in den Ingenieurwissenschaften und in Mathe. Das hat eine Umfrage unter Lehrenden der Expertenkommission Forschung und Innovation (EFI) der Bundesregierung ergeben. MOOCs sind Vorlesungen im Netz, für die sich jeder einschreiben kann, der einen Internetzugang hat. Sie sind speziell fürs Netz kreierte Lehrveranstaltungen – mit Videos, Tests und Diskussionsforen. Die Stiftung Warentest hat unter <http://dpaq.de/SaVsm> eine Auswahl an Plattformen zusammengestellt, über die Online-Vorlesungen abrufbar sind. *dpa*

### » TERMINE

Am 19. März findet in Stuttgart die Jahrestagung der Graduate School of Excellence advanced Manufacturing Engineering (GSAEME) der Universität Stuttgart unter dem Titel „Ressourcen, Innovation, Wertschöpfung – Fabriken im Spannungsfeld von Digitalisierung, Globalisierung und Nachhaltigkeit“ statt. [www.gsame.uni-stuttgart.de](http://www.gsame.uni-stuttgart.de)

Am 19. März gibt es in der Agentur für Arbeit Stuttgart einen **Bewerberaktionstag** für Abiturienten/innen und Schüler/innen mit Fachhochschulreife. Das Team akademische Berufe unterstützt bei der Suche nach dualen Studienplätzen oder Ausbildungsstellen. Anmeldung per E-Mail: [Stuttgart.172-Beratung@arbeitsagentur.de](mailto:Stuttgart.172-Beratung@arbeitsagentur.de)

Am 23. März startet beim Garp Bildungszentrum das Seminar „Abwicklung von **Exportgeschäften** einschließlich Binnenmarkt (EU)“. [www.garp.de](http://www.garp.de)

In der Veranstaltungsreihe Biz & Donna für Frauen geht es am 26. März, 15 Uhr, in der Arbeitsagentur Stuttgart, Nordbahnhofstr. 30–34, um die **Online-Bewerbung**.

Ein Basisseminar „**Exportkontrolle**“ veranstaltet die IHK-Bezirkshammer Böblingen in Zusammenarbeit mit der IHK-Exportakademie Baden-Württemberg am 25. März in Böblingen. Tel.: 07 11/ 2 20 05-13 64; [www.ihk-exportakademie.de](http://www.ihk-exportakademie.de)

Beim Caritas-Bildungszentrum in Stuttgart findet am 24. März die Fortbildung „Vom Umgang mit schwierigen **Führungssituationen** – Wenn ich etwas sage, ist sie am nächsten Tag krank...“ statt. [www.caritas-bildungszentrum.info](http://www.caritas-bildungszentrum.info)

Beim IHK-Bildungshaus startet der Zertifikatslehrgang „**Fachkraft Rechnungswesen**“ am 21. März in Stuttgart, das Seminar „**Führen ohne Vorgesetztenfunktion** – mit fachlicher Kompetenz und natürlicher Autorität“ beginnt am 24. März in Remshalden-Grünbach. [www.ihk-bildungshaus.de](http://www.ihk-bildungshaus.de)