

Beruf & Karriere

Anzeigenannahme
Telefon: (089) 5306 - 666
Fax: (089) 5306 - 640
Internet: merkur.de

Ihr Print- und Online-Stellenmarkt
für München und Oberbayern
jobs.merkur.de



Konflikte selbst lösen

Schwierigkeiten im Team: Aussitzen bringt nichts

Konflikte im Team gehören zum Alltag. Auf ein Machtwort vom Vorgesetzten sollten sich Mitarbeiter dabei lieber nicht verlassen. Einige Tipps, wie Teams ihre Probleme selbst lösen.

■ **Das Machtwort vom Vorgesetzten** ist bei Konflikten im Team nicht die Ideallösung. „Immer mehr Unternehmen qualifizieren ihre Mitarbeiter darin, Konflikte selbst regeln zu können“, sagt Joseph Rieforth, wissenschaftlicher Leiter der Abteilung Beratung und Konfliktlösung an der Universität Oldenburg. Doch wie bekommen Teams das hin?

■ **Anpacken statt aussitzen:** Konflikte treten auf, wenn Menschen voneinander abhängig sind, sagt Teamcoach Cornelia Schödlbauer aus Neukirchen am Sand. „Das ist im Arbeitsleben der Normalzustand und sollte nicht verunsichern.“ Gefährlich wird es für Teams erst, wenn Konflikte eskalieren oder sich zum Dauerärger entwickeln.

■ **Machtworte sind keine Lösung:** Wer sich auf das Eingreifen des Chefs verlässt, habe gleich mehrere Probleme, warnt Schödlbauer: Zum einen sei nicht jeder Chef dazu bereit. Zum anderen führe das häufig zu nichts: „Kommt die Lösung autoritär von der Führungskraft, kann immer jemand einen Weg finden, um sie zu unterlaufen.“

■ **Alle ins Boot holen:** Alleingänge eines Teammitglieds sind keine Lösung, ebenso wenig wie die so



Bei Problemen im Team sollten Mitarbeiter nicht auf ein Machtwort des Chefs warten. Streit wird eher beigelegt, wenn alle Beteiligten gemeinsam an der Lösung arbeiten.

Foto: Monique Wüstenhagen

genannten Vier-Augen-Gespräche. „Wenn jemand eine fertige Lösung aus dem Hut zieht, schafft das neuen Konfliktstoff, weil es die Interessen anderer Teammitglieder verletzt“, sagt der Coach Axel Janßen

Woche für Woche:

Rund 300 Jobangebote in Ihrer Zeitung und 15000 Angebote online unter: <http://jobs.merkur.de>

aus Hamburg.

■ **Freiräume schaffen:**

Konflikte lassen sich selten neben der normalen Arbeit lösen. „Für solche Aufgaben muss die Führungskraft Zeit einräumen“, fordert Schödlbauer. Schon im eigenen Interesse, denn ungelöste Konflikte belasten die Produktivität.

■ **Vorgehen besprechen:** Ein Team sollte sich über das Vorgehen einigen, bevor es sich Gedanken über Ziele und Lösungen macht, rät Janßen. „Wenn ein Kollege das ganze Verfahren ablehnt, ist er auch nicht mit im Boot. Dann kommt das Team nie zu einer Lösung.“

■ **Karten auf den Tisch:** Die Ursachen für Konflikte lie-

gen selten offen zutage. „Das ist wie mit einem Eisberg: Wir sehen nur die Spitze, die aus dem Wasser ragt, doch die eigentlichen Auslöser lauern unter der Oberfläche“, sagt Janßen. Der Coach rät zur Offenheit: „Solange ich wichtige Informationen für mich behalte, können die anderen nicht zur Lösung des Problems beitragen.“

■ **Ziele und Lösungen festlegen:** Erst im nächsten Schritt sollten Teams sich auf gemeinsame Ziele verständigen und dazu passende Lösungen entwickeln. „Umgekehrt funktioniert es nicht, das würde zu einem Tunnelblick führen“, warnt Janßen.

■ **Hilfe suchen:** Schwierig wird es, wenn der Streit auf die persönliche Ebene abgleitet, unterschiedliche Wertvorstellungen im Spiel sind und der Konflikt zu sehr eskaliert, sagt Rieforth. In solchen Fällen raten die Experten zur Hilfe durch einen neutralen Dritten.

■ **Blockaden umgehen:** Stört ein Kollege Lösungsversuche oder verweigert der Vorgesetzte seine Unterstützung, haben Teams noch ein Ass im Ärmel: „Dann muss man eine Stufe weiter nach oben gehen, dafür gibt es ja die Hierarchien in den Unternehmen“, erklärt Schödlbauer. JÖRG WIEBKING

BERUFSBILDER

Belege abheften und Zahlen abtippen? Steuerfachangestellte haben einen vielfältigeren Beruf, als man vermuten könnte. Sie managen einen Steuerfall von der Buchhaltung über das Erstellen der Steuererklärung bis zur Prüfung des Steuerbescheids und sind damit unentbehrliche Mitarbeiter des Steuerberaters. „Wir sind keine Buchhalter-Typen mit Ärmelschonern“, sagt Wolfgang Wawro, Steuerberater mit eigener Kanzlei in Berlin. „Es handelt

„Trocken, wie manche meinen, ist der Beruf des Steuerfachangestellten überhaupt nicht.“ Die Anzahl der Auszubildenden ist in den vergangenen 16 Jahren um rund ein Drittel zurückgegangen. Das liegt nach Angaben von Wawro vor allem daran, dass die Kanzleien keine geeigneten Bewerber finden. „Die Ansprüche der Arbeitgeber sind nicht gering.“ Vor allem gutes Deutsch sowie ein souveränes Auftreten gehören zu den Grundvoraussetzungen. „Wer ein Faible für Zahlen hat, sich gut ausdrücken kann und außerdem gerne mit

Menschen umgeht, hat gute Chancen auf einen Ausbildungsplatz“, ergänzt Harald Grürmann. Rund 57 Prozent der Azubis haben Abitur oder Fachhochschulreife. Steuerfachangestellte unterstützen den Steuerberater bei allen Tätigkeiten und arbeiten dabei Wawros Angaben zufolge weitgehend selbstständig: „Die Verantwortung hat na-

türlich der Steuerberater. Aber er kann nicht jede Buchung noch einmal kontrollieren.“ Trotz der anspruchsvollen Ausbildung sei die Abbrecherquote nicht besonders hoch, sagt Lothar Zindel, zuständig für berufliche Bildung bei der Gewerkschaft Verdi in Berlin. Rund 82 Prozent der Azubis halten laut offizieller Statistik bis zum Ende durch. Die Ausbildung zum Steuerfachangestellten dauert insgesamt drei Jahre – Verkürzt ist möglich. „In Betracht kommt das jedoch nur in Ausnahmefällen, zum Beispiel,



Traumberuf: Steuerfachangestellter Matthias Sawitzki kann sich keinen schöneren vorstellen.

Foto: Gabbert

wenn der Auszubildende bereits eine andere kaufmännische Berufsausbildung mit Erfolg abgeschlossen hat“, erklärt

Harald Grürmann. Die Ausbildungsvergütung für Steuerfachangestellte ist nach Angaben der Bundessteuerberaterkammer von Region zu Region unterschiedlich. Sie liegt im ersten Ausbildungsjahr in der Regel bei 800, im zweiten bei 850 und dritten Ausbildungsjahr bei 900 Euro. Das Einstiegsgehalt nach der Ausbildung liegt demnach bei 1900 bis 2200 Euro. Nach Abschluss der Ausbildung zum / zur Steuerfachangestellten bestehen zahlreiche Fortbildungsmöglichkeiten. Nach vier weiteren Jahren der Tätigkeit besteht sogar die Möglichkeit, die Prüfung zum Steuerberater abzulegen.

SEBASTIAN KNOPPIK



Der professionelle Umgang mit dem Geld – Steuerfachangestellte haben einen anspruchsvollen Job.

Foto: dpa

FIT IM BERUF

Wegfall der Tätigkeit: Kündigung droht

Mitarbeiter droht die Kündigung, wenn ihr Arbeitsbereich in der Firma ganz wegfällt. Doch der Arbeitgeber muss nachweisen können, dass das tatsächlich der Fall ist. Kann er das nicht, ist die Kündigung unwirksam. Darauf weist der Deutsche Anwaltverein hin. Er bezieht sich auf eine Entscheidung des Arbeitsgerichts Düsseldorf (Az.: 2 Ca 547/14).

In dem verhandelten Fall war eine Frau als Vorstandsassistentin für den Zweiten Vorstand einer Firma tätig. Nachdem der Mann die Firma verlassen hatte, wurde sie

zunächst weiterbeschäftigt. Als die Entscheidung gefallen war, den Posten nicht neu zu besetzen, kündigte ihr der Arbeitgeber. Er begründete dies mit dem Argument, dass ihr Tätigkeitsbereich entfallen sei. Die Mitarbeiterin entgegnete, dass sie auch in Projekten mitgewirkt habe, die nicht auf den Vorstand bezogen waren. Ihre Klage hatte Erfolg. Nach Auffassung des Gerichts konnte der Arbeitgeber nicht nachweisen, dass auch die Tätigkeiten weggefallen sind, die nicht unmittelbar mit der Vorstandsarbeit zusammenhängen. DPA



Anfechtbar: Kündigungen unterliegen strengen Auflagen, die nachgewiesen werden müssen.

Foto: Pleul

BLICKPUNKT ARBEITSRECHT

Atteste haben starke Beweiskraft

Die Krankschreibung eines Mitarbeiters genau für den Zeitraum, in dem er Urlaub nehmen wollte, kann Arbeitgeber misstrauisch machen. Doch ärztliche Atteste haben hohe Beweiskraft. Das zeitliche Übereintreffen alleine entkräftet sie nicht. Darauf weist der Deutsche Anwaltverein hin. Er bezieht sich auf eine Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz (Az.: 4 Sa 398/14).

In dem verhandelten Fall hatte eine Physiotherapeutin ihren Job zum 31. Mai 2013 gekündigt. Sie beantragte am 15. April die Gewährung ihres restlichen Urlaubs zum nächstmöglichen Zeitpunkt. Ihr Arbeitgeber lehnte ab: Sie sei auf Grund der Kündigung zweier weiterer Therapeutinnen die einzig verbliebene Arbeitskraft im Betrieb. Die Frau arbeitete daraufhin noch zwei weitere Tage. Danach legte sie nacheinander

zwei ärztliche Atteste vor, die ihr Arbeitsunfähigkeit bis zum 18. Mai und dann bis zum 31. Mai bescheinigten. Einige Monate später klagte die Frau, weil sie ihr Gehalt für den Monat Mai nicht erhalten hatte. Die Gerichte in erster und zweiter Instanz kamen zu dem Ergebnis, dass der Frau das Gehalt zusteht. Die ärztlichen Bescheinigungen hätten einen hohen Beweiswert, so die Richter. Sie legten nahe, dass die Mitarbeiterin in diesem Zeitraum tatsächlich krank gewesen sei. Der Arbeitgeber habe keine Tatsachen genannt, die daran ernsthafte Zweifel begründen könnten. So sei der zeitliche Zusammenhang allein kein Hinweis. Auch werde der Beweiswert der Atteste nicht dadurch ernsthaft erschüttert, dass der Zeitraum der Krankschreibung mit Ende des alten und Beginn des neuen Arbeitsverhältnisses geendet habe. DPA



Ärztliche Atteste müssen beim Arbeitgeber zeitnah eingereicht werden.

Foto: Arno Burgi / dpa

HEUTE: Steuerfachangestellter

sich um eine qualifizierte, interessante Ausbildung.“ Auch Harald Grürmann, Präsidiatsmitglied der Bundessteuerberaterkammer in Berlin, wirbt für den Beruf: