

Beruf & Bildung

SEITE III/1 - SONNABEND, 3. DEZEMBER 2011 - NR. 283

IT-Manager verdienen mehr

Das Grundgehalt von Beschäftigten in der IT-Branche ist im vergangenen Jahr um rund fünf Prozent gestiegen. Dies geht aus einer Studie der Managementberatung Kienbaum in Gummersbach hervor. Den größten Gehaltssprung machten die IT-Netzwerkmanager sowie die Betreuer von Großkunden (Key Account Manager). Sie bekamen 2010 rund sechs Prozent mehr Grundgehalt. Die geringste Steigerung mit drei Prozent gab es bei den Leistungsführern. Für die Studie wurden die Daten von 254 Unternehmen und 3577 Einzelpositionen ausgewertet.

Sehr beliebt ist in den Unternehmen, Boni auszus zahlen. So bekamen 2010 von den Geschäftsführern 95 Prozent eine leistungsbezogene Entlohnung. Auch 88 Prozent der Führungskräfte und 78 Prozent der Fachkräfte bezogen einen Bonus. Bei Geschäftsführern betrug er im Schnitt 72 800 Euro, bei Führungskräften 23 200 Euro und bei Fachkräften durchschnittlich 9300 Euro im Jahr. dpa/tmn

Weihnachtsfeier ist versichert

Verlegt ein Betrieb seine Weihnachtsfeier in den Januar, sind die Mitarbeiter trotzdem versichert. Die gesetzliche Unfallversicherung gelte für alle betrieblichen Gemeinschaftsfeiern, egal, wann sie stattfinden, erläutert die Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege in Hamburg. Allerdings ist entscheidend, dass die Unternehmenleistung oder eine Abteilung einlädt und alle Mitarbeiter willkommen sind.

Eine private Feier unter Kollegen sei nicht versichert, selbst wenn sie in Räumen des Betriebes stattfindet. Der Versicherungsschutz gilt auch dann nicht, wenn ein Mitarbeiter Alkohol getrunken hat und dies die Ursache für eine Verletzung oder einen Unfall ist. dpa/tmn

Nur Unfälle im Inland abgedeckt

Wer im Ausland aushilft, ohne in Deutschland angestellt zu sein, ist während seines Auslandseinsatzes nicht gesetzlich unfallversichert. Das hat das Hessische Landessozialgericht in einem jetzt veröffentlichten Urteil entschieden.

Im verhandelten Fall hatte sich ein Dolmetscher aus dem Landkreis Kassel während eines Einsatzes in Russland verletzt.

Selbst ist der Chef

Mit der sogenannten Temp-Methode sollen sich kleine Unternehmen selbst managen

VON JENS GIESELER

Wenn es um externe Berater oder Managementtools geht, reagiert Jörg Baumhauer, Geschäftsführer von Re-Natur in Ruhwinkel, 30 Kilometer südlich von Kiel, eher skeptisch. Als vor drei Jahren Geschäftspartner aber gleich auf drei unterschiedlichen Baustellen begeistert von der praxisnahen Temp-Methode erzählten, wurde der 46-jährige studierte Gartenbauer doch neugierig. Gemeinsam mit dem zweiten Geschäftsführer Philipp Göhler las er das Handbuch des Personal-Gurus Jörg Knoblauch.

Infliziert von dem Management-by-yourself-Virus ließen sich die beiden lizenzieren. „Das ist ein Motivationsschub, der viel Energie und Freude im ganzen Betrieb freisetzt“, erzählt Jörg Baumhauer. In den vergangenen beiden Jahren steigerte das Unternehmen den Umsatz jeweils um „sehr gute“ acht Prozent. In diesem Jahr wird der Zuwachs voraussichtlich noch höher ausfallen. Viel Selbstdisziplin sei notwendig, um dran-zubleiben, sagt er. Denn: Kein teurer Externer macht Druck. „Wir arbeiten täglich mit der Methode“, sagt Baumhauer.

Temp steht für die vier Bereiche Teamchef, Erwartung des Kunden, Mitarbeiter und Prozesse. Im ersten Schritt hat der Großhändler zusammen mit den 30 Mitarbeitern eine Istanalyse gemacht. Spannend waren für den gebürtigen Schwaben, die unterschiedlichen Meinungen und Sichtweisen auf das Unternehmen. Ein Ergebnis war, dass Re-Natur Gartenbauer, Zimmermänner und Gartenbauer zwar sehr kompetent informiert und berät, aber der Verkauf haper-te. „Da hatten wir viel Potenzial“, fand die Geschäftsführung heraus. Mit gezielter Präsentations- und Verkaufsschulung, inklusive Service und Reklamation hat der Vertrieb in den vergangenen beiden Jahren enorm aufgeholt.

Ursprünglich kommt das Unternehmen, das seit 33 Jahren am Markt ist, aus der Kunststoffabdeckung beispielsweise von Gartenteichen und Dächern. Doch das Geschäft hat sich erweitert um die gesamte Teichtechnik, naturbelassene Zäune, Nützlinge zur Schädlingsbekämpfung, Pflanzen für Dach und Teich bis zum Kräuterpark. „In Gesprächen hören wir immer wieder: ‚Ach, das macht ihr auch‘“, erzählt Baumhauer, deshalb benötigt die Produktpalette ein schärferes Profil.

Schwierigkeiten gab es vor allem bei den Arbeitsprozessen mit Reibungsver-



Für die Geschäftsführer von Re-Natur Jörg Baumhauer und Philipp Göhler gehört die Arbeit mit dem Temp-Praxisbuch alltäglich dazu. Re-Natur

lusten und doppelten Wegen. Die Prozesse wurden schrittweise beschleunigt und die Bewegung der Ware transparenter gemacht, sodass die Mitarbeiter gegenüber Kunden nun präzisere Aussagen über die Auslieferung machen können. Manchmal sind die Zeichen der Veränderung nur klein. So steht auf dem Schreibtisch kein Reklamationsordner mehr. Auf dem Ordner steht inzwischen „Chancen“. Denn unzufriedenen Kunden schnell und unbürokratisch zu helfen, ist manchmal noch überzeugender und führt zu größerem Vertrauen als ein reibungsloser Ablauf. Entscheidend ist, wie Dienstleister damit umgehen und den betreffenden Kunden zufriedenzustellen. Ziel von Re-Natur ist deshalb, diese Herausforderung in jedem Fall innerhalb von 48 Stunden zu lösen.

„Wir waren gut“, sagen Baumhauer und Göhler, „aber wir sind deutlich bes-

ser geworden.“ Das gilt auch für die Chefs selbst. Gerne haben die beiden Fachleute am operativen Geschäft festgehalten, und die schwer fassbare strategische Planung wurde aufgeschoben. „Das ist anders geworden“, finden die Geschäftspartner. Demnächst fahren sie zum zweitägigen Temp-Strategietag nach Giengen. Das Treffen mit Dienstleistern aus anderen Branchen sei „faszinierend“, weil sie Problemlösungen anderer Firmen übersetzen oder Anregungen für Produkte erhalten.

„Anfangs haben wir den Fehler gemacht, an zu vielen Stellen gleichzeitig anzusetzen“, erzählt Baumhauer. Dann kam ein großer und wichtiger Auftrag, und es brannte an einer anderen Stelle. Geduldiger und kleinschrittiger seien sie als Geschäftsführer geworden, bespre-chen mit den Mitarbeitern, was realis-tisch machbar ist.

DIE TEMP-METHODE

Kern dieses Selbstmanagements ist ein Unternehmenstest, mit dem Mängel erkannt werden sollen. Dabei geht es darum, in den vier Temp-Bereichen zu handeln: T steht für den Teamchef, der den Betrieb zusammen mit den Mitarbeitern auf langfristige Ziele ausrichten soll. E für die Erwartungen des Kunden, dessen Zufriedenheit ein wichtiger Garant für den Erfolg ist. M für die Mitarbeiter, die hier als „interne Mitarbeiter“ betrachtet werden und ebenso zufriedengestellt werden müssen, um motiviert zu arbeiten. Der vierte Faktor sind die Prozesse im Unternehmen, die möglichst reibungslos, fehlerfrei und kostengünstig ablaufen sollten. www.temp-methode.de

RECHTSFRAGEN

Was muss man sich als Arbeitnehmer gefallen lassen? Wann sollte man sich wehren? In einer Serie erklären wir Rechte und Pflichten rund ums Arbeitsleben.

Darf man die Elternzeit verweigern?

VON ANKE TIBURCY

Volker H. ist verärgert. Vor sechs Monaten hat seine Frau die gemeinsame Tochter zur Welt gebracht. Jetzt möchte sich der IT-Entwickler für einige Zeit ganz der Familie widmen – und in Elternzeit gehen. Sein Chef jedoch stellt sich quer. Volker H. sei derzeit am Arbeitsplatz unabkömmlich, heißt es zur Begründung. Der junge Vater fragt sich: „Darf mein Chef die Elternzeit verbieten?“

„Keinesfalls“, sagt Jan Wriedt, Fachanwalt für Arbeitsrecht in einer Kanzlei mit Standorten in Kiel und Hannover, „der Arbeitgeber hat innerhalb der ersten drei Lebensjahre des Kindes kein Mitspracherecht dabei, ob und wann ein Beschäftigter Elternzeit nimmt.“ Allerdings sind Arbeitnehmer laut Paragraf 15 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) und Elternzeitgesetz (ElterztG) verpflichtet, eine Anklamungfrist einzuhalten. Spätestens sieben Wochen vor Beginn der Jobpause muss der Chef schriftlich über das Vorhaben informiert werden. „Gleichzeitig ist der Arbeitgeber darüber in Kenntnis zu setzen, in welchem Zeitraum innerhalb der nächsten zwei Jahre Elternzeit genommen werden soll“, sagt Wriedt und betont: „Dies sollte man sich gut überlegen.“ Denn eine spätere Veränderung sei nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich.

Grundsätzlich gilt: Die Höchstdauer für die Elternzeit beträgt drei Jahre. Dabei können beide Eltern gleichzeitig oder abwechselnd die Jobpause in Anspruch nehmen. Zudem ist es möglich, mit Zustimmung des Arbeitgebers bis zu zwölf Monaten Elternzeit für die Spanne zwischen dem dritten und achten Geburtstag des Kindes „aufzusparen“. Das Elterngeld wird für zwölf beziehungsweise 14 Monate (Vätermonate) gezahlt. Der Satz liegt zwischen 65 und 67 Prozent des durchschnittlichen Nettoeinkommens aus den zwölf

- III/1 Online-Stellenfinder
- III/1 Führungskräfte
- III/2 IT-/Kommunikationstechn.-Berufe
- III/2 Kaufm./Administ.-Berufe
- III/3 Werbe-, Marketing- u. PR-Berufe
- III/3 Berufe im Finanz-/Versicherungswesen
- III/4 Handwerker./gewerbliche Berufe
- III/4 Technische Berufe
- III/5 Berufe im Außen dienst/Vertrieb
- III/5 Med./soziale Berufe
- III/6 Gastronomie Berufe
- III/6 Stellenausschreibungen allgemein
- III/6 Ausbildungsplatzangebote
- III/8 Stellengesuche