

Seite 2: Betriebskultur:
Was ist gute Führung?

Seite 3: IG Metall –
Gehaltsanalyse 2013

Seite 4: Hewlett Packard:
Protest gegen Standortschließung

»Vertrauenskultur«

Der Gesetzentwurf zum Arbeitnehmerdatenschutz von Union und FDP ist erst einmal auf Eis gelegt. Die Proteste aus Bürgerschaft, Wissenschaft und Gewerkschaft haben gewirkt. Doch damit ist das Thema nicht vom Tisch.

Der Entwurf war der Versuch von Arbeitgeberlobbyisten, sich über den Gesetzgeber einen Freifahrtsschein ausstellen zu lassen, um Beschäftigte dauerhaft ausspionieren und beschnüffeln zu können. Er »verschlimmbessert« die bisherige Rechtslage, kritisierte die IG Metall. Die heimliche Videoüberwachung am Arbeitsplatz sollte zwar verboten, die offene Überwachung selbst in Pausenräumen aber ausgeweitet werden. In Call Centern wäre es erlaubt gewesen, Leistung und Verhalten von Beschäftigten noch ausgefeilter zu kontrollieren. Selbst eine »Rasterfahndung« hätten Arbeitgeber einsetzen können.

Dass es zu diesem Entwurf überhaupt kommen konnte, wirft ein besonderes Licht auf die heutige Unternehmenskultur. Es erscheint »normal«, dass Demokratie und Menschenwürde vor den Büros und Werkhallen Halt machen. Warum sollten da Leistungs- und Verhaltenskontrollen nicht sogar bis in die letzten Freiräume hinein systematisch dazu genutzt werden, um auf Beschäftigte Druck auszuüben? Der Gesetzentwurf setzte genau hier keine Grenzen. Das macht missverständlich. Von »Vertrauenskultur« kann niemand mehr sprechen.

Ihre Redaktion



Foto: Deutsche Messe AG

»SHAREECONOMY« IN DER HIGHTECH-BRANCHE

Nachholbedarf beim Führungsstil

Mit ihrem Leitthema »Shareconomy« nimmt die CeBIT in diesem Jahr die Fähigkeit von Unternehmen, »Wissen, Kontakte und Ressourcen zu teilen«, in den Blick. Dies betrifft auch die Führungskultur in ITK-Unternehmen. Sie sollte ein schnelles und umfassendes Teilen von Wissen zwischen Management und Mitarbeitern ermöglichen. In der Praxis ist sie allerdings noch weit davon entfernt. Die IG Metall unterstützt Beschäftigte dabei, innovative Beteiligungskonzepte in den Unternehmen offensiv einzufordern

Die Führungskultur in vielen ITK-Unternehmen ist nicht zeitgemäß und einer modernen Hightech-Branche nicht angemessen. Das belegen neuere Studien zu Führungskonzepten in der Branche. Beim »Cheftest« des manager magazins beispielsweise landeten leitende IT-Fachkräfte gegenüber Führungskräften aus technischen und betriebswirtschaftlichen Bereichen in den Kompetenzfeldern »allgemeine Führungsfähigkeit«, »Umsetzungskompetenz« und »Management von Diversität« auf dem letzten Platz. IT-Manager programmieren gern, aber sprechen ungern, lautet das Fazit. »Viele IT-Fachkräfte sind zwar hochinnovativ, haben aber oft ein ambivalentes Verhältnis zu Teamprozessen oder Kommunikation«, sagt Thomas Tomkos, Partner der Personalberatung Russel Reynolds Associates, die den Test konzipiert und ausgewertet hat.

Das hat auch Anna Schoppmann, Betriebsratsvorsitzende bei Hewlett Packard in Düsseldorf erfahren. »Trotz aller ethischer Leitlinien und polycys zu Fairness, Diversity und Compliance: Im betrieblichen Alltag betrachtet das Top-Management die Beschäftigten vor allem als Kostenfaktor.« Es entscheide meistens über deren Köpfe hinweg. Dadurch entsteht ein Klima permanenter Unsicherheit.

Weiter auf Seite 2

Freikarten für
IG Metall-Mitglieder

CeBIT

cebit.com

HANNOVER
5.–9. MÄRZ 2013

Treffpunkt der IG Metall:
Halle 9, Stand E54

HANNOVER
MESSE
8.–12. APRIL 2013

Treffpunkt der IG Metall:
Halle 6, Stand J31

Fortsetzung von Seite 1

»Auch wir Betriebsräte werden in Unternehmenspläne nicht einbezogen«, so die Betriebsrätin. »Unsere Rechte, frühzeitig informiert und beteiligt zu werden, müssen wir zunehmend vor Gericht einklagen.«



Foto: PantherMedia

Mehr als jede vierte Führungskraft (27 Prozent) setzt auf einsame Entscheidungen und eine Kommunikation nach dem »Top-Down«-Prinzip. Zu diesem Ergebnis kommt auch die international renommierte Studie Kelly Global Workforce Index 2012. Gerade für Deutschland belegt sie, dass viele Beschäftigte mit dem Führungsverhalten des Managements unzufrieden sind.

Dies ist vor allem in mittelständischen ITK-Unternehmen der Fall. Viele von ihnen haben sich in den letzten Jahren zu Hightech-Unternehmen und internatio-

nal agierenden Firmen entwickelt, pflegen aber nach wie vor einen traditionellen, am »Chef« orientierten Führungsstil. Darüber berichtete die Computerwoche 2012 in einer Artikelserie zur Unternehmens- und Führungskultur im ITK-Sektor.

Doch auch in großen Unternehmen hinken Organisationsstruktur und Führungsstil vielfach den technischen Veränderungen, den Ansprüchen von qualifizierten und größtenteils akademisch ausgebildeten Nachwuchskräften sowie den Möglichkeiten globaler Arbeitsteilung und internationalen Wirtschaftens hinterher. Auch permanenter Kosten-, Leistungs- und Wettbewerbsdruck erschweren kollegiale Unterstützung und konfliktfreie Zusammenarbeit. Hier sind es häufig vermeintliche »Sachzwänge«, fernab im Ausland zentralisierte oder auch dezentralisierte Entscheidungsbefugnisse, die schnelles und flexibles Agieren vor Ort behindern.

Neue »Mitmachkultur« gefordert
Dabei könnten deutsche ITK-Unternehmen aus Ansätzen einer neuen »Mitmachkultur« etwa bei Internetcommunities viel lernen. Erste Pioniere gibt es bereits. So setzt T-Systems Multimedia

Solutions im Intranet Social-Media-Tools – unter anderem mit Kommentarfunktion – ein, um bei vielen Plänen oder Entscheidungen Feedback aus der Belegschaft einzuholen. Inzwischen sind es die Beschäftigten gewohnt, dass ihre Geschäftsleitung sie einmal pro Woche per Blog informiert. Auch Wikis (interne Information- und Wissenssportale) und Votings (digitalisierte Abstimmungsprozesse) sind in vielen Unternehmen schon gängig.

Für die IG Metall steht fest: Gerade in einer so innovativen Branche wie dem ITK-Sektor ist eine neue Beteiligungskultur dringend nötig. Statt starrer und unzeitgemäßer Führungskonzepte fordert die Gewerkschaft einen wertschätzenden und fairen Umgang mit den Beschäftigten, den Auf- und Ausbau von Mitbestimmungs- und Beteiligungsstrukturen sowie neue Formen kollektiven Lernens. »Die Herausforderungen der Zukunft sind nur mit informierten, motivierten und qualifizierten Beschäftigten zu bewältigen, die ihre Ideen frühzeitig und im Vorfeld unternehmerischer Entscheidungen in Arbeitsprozesse einbringen können«, sagt Christiane Benner, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall.

... NACHGEFRAGT BEI CHRISTIANE BENNER

Wodurch zeichnet sich gute Führung im aus?

Christiane Benner: Kompetente Führungskräfte sorgen dafür, dass ihren Mitarbeitern alle notwendigen Ressourcen und Informationen zur Verfügung stehen, damit sie ihre Aufgaben erfüllen können. Bei Sparmaßnahmen geben sie Druck nicht einfach nach unten weiter, sondern stehen auch nach oben für ihre Mitarbeiter ein. Sie sind offen für Kritik und ermöglichen eine vertrauensvolle Zusammenarbeit. Das ist die Voraussetzung für ehrliches Feedback und gute Arbeitsergebnisse. Sie kümmern sich um die Entwicklung der Beschäftigten und machen dabei keinen Unterschied zwischen Männern und Frauen. Sie haben keine Angst vor dem Be-

triebsrat, sondern nutzen sein Know-how zum Beispiel beim Thema »Personalstärke« oder »Belastungen«. Und sie treiben Innovationen voran.

Gute Führung ist die Voraussetzung für Innovationen?

Benner: Am Anfang von Innovationen stehen oft ungewöhnliche Sichtweisen, Bestehendes wird in Frage gestellt. Oft muss man sie gegen Widerstände und Bedenken durchsetzen. Gute Führungskräfte sollten zum Querdenken motivieren und Sicherheit vermitteln, auch wenn alles im rasanten Wandel ist. Eine Unternehmenskultur, die auf Angst basiert, hemmt Innovationen.

Wie will die IG Metall auf Führungskonzepte Einfluss nehmen?

Benner: Wir verwenden uns für eine fortschrittliche Unternehmenskultur.



Foto: IG Metall/Presse

Christiane Benner, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall

Unsere Betriebsräte setzen sich dafür ein, dass es Standards bei der Auswahl von Führungskräften gibt, und dass sie für ihre Führungsaufgabe qualifiziert werden. Führung muss man lernen, das wird einem nicht in die Wiege gelegt! In Aufsichtsräten entscheiden wir mit über die Besetzung von Vorstandspositionen besetzt werden. Und da versuchen wir natürlich, entsprechend kompetente Leute zu finden.

15. IG METALL-ERHEBUNG »ENTGELT IN DER ITK-BRANCHE 2013«

ITK-Entgelte hinken hinterher

Eurokrise und Konjunkturdämpfer haben dem ITK-Sektor bisher nichts anhaben können. Die Zeichen stehen weiterhin auf Wachstum. Doch dieses kommt bei den Beschäftigten kaum an. Mit durchschnittlich plus zwei Prozent mehr Gehalt 2012 erhielten sie lediglich einen Ausgleich für die gestiegenen Lebenshaltungskosten.

Alljährlich untersucht die IG Metall die Entgelte der Beschäftigten in der ITK-Branche. Die neue Studie weist für 2012 über alle untersuchten Jobfamilien und Hierarchiestufen hinweg ein moderates Plus bei den Entgelten in der Branche aus. Das ist nach den mageren Zuwächsen der vergangenen Jahre bitter nötig. Aber dennoch stehen die um durchschnittlich zwei Prozent angehobenen Entgelte in keinem Verhältnis zu dem selbst in den Krisenjahren 2009 und 2010 ungebrochenen Branchenwachstum. Damit werden auch die wachsenden Arbeitsbelastungen infolge ständiger Umstrukturierungen, verbunden mit teilweise erheblichem Beschäftigungsabbau und chronisch knapp bemessenen Personaldecken nicht angemessen kompensiert. Die schmale Entgelterhöhung 2012 reichte gerade mal aus, die gestiegenen Lebenshaltungskosten auszugleichen.

Fachkräftemangel nicht spürbar

Bei der Gehaltsentwicklung zeigen sich große regionale Unterschiede. Auch zwischen den einzelnen Jobfamilien hat sich einiges verändert. So liegen die Entgeltzuwächse für die besonders gefragten Fachkräfte in den Bereichen Beratung, Soft-

warentwicklung und Projektmanagement etwas unter dem Durchschnitt von zwei Prozent. Hingegen sind die Verdienste der eher in der Vergangenheit stiefmütterlich behandelten Beschäftigten in Call-Centern, Vertrieb und Verwaltung sowie von kaufmännischen Angestellten überdurchschnittlich angestiegen. Das lässt darauf schließen, dass ein akuter Fachkräftemangel in vielen ITK-Unternehmen noch nicht spürbar ist. Klare Gewinner sind ITK-Beschäftigte in Führungspositionen: Sie verdienten 2012 rund 3,8 Prozent mehr.

Auch bei dieser Untersuchung zeigt sich: Mit Tarif gibt es mehr! ITK-Beschäftigte in nicht tarifgebundenen Unternehmen konnten ihr Gehalt um lediglich 1,4 Prozent steigern und erlitten damit einen Reallohnverlust. Demgegenüber stehen Beschäftigte in tarifgebundenen Betrieben mit einem Plus von 2,8 Prozent deutlich besser dar. Aber von den 4,3 Prozent mehr, die die IG Metall in der letzten Tarifrunde für die Metall- und Elektroindustrie durchsetzen konnte, sind die ITK-Unternehmen noch weit entfernt.



Foto: PantherMedia

DATEN ZUR ENTGELTANALYSE 2013:

- Für die diesjährige IG Metall-Erhebung wurden 31 923 Entgeltdaten aus 146 Betrieben (im Vorjahr 132 Betriebe) mit über 170 000 Beschäftigten ausgewertet.
- Durchschnittlich stiegen die Entgelte 2012 um zwei Prozent, in tarifgebundenen Betrieben sogar um 2,8 Prozent, in nicht tarifgebundenen Unternehmen lediglich um 1,4 Prozent.
- Die Untersuchung erfasst auch die Ausbildungsvergütungen. Diese haben 2012 mit plus 3,4 Prozent stark zugelegt. Der Hauptgrund liegt in dem deutlichen Anstieg der tariflichen Azubi-Entgelte um 4,3 Prozent. Ursächlich dürfte aber auch hier der härtere Wettstreit der Unternehmen um junge Nachwuchskräfte sein.

- Die IG Metall-Broschüre »Entgelt in der ITK-Branche 2013« kann bestellt werden über: onlineservice@buchundmehr.de oder 069-9520530. Für IG Metall-Mitglieder ist eine preisgünstigere Ausgabe über die jeweilige Verwaltungsstelle lieferbar.
- Mehr unter: www.itk-igmetall.de



JAHRESGEHÄLTER BEISPIELE AUS DER ENTGELTANALYSE

TÄTIGKEIT	ERHEBUNGSJAHR		
	2010	2011	2012
BERATUNG/CONSULTING			
Senior-Berater/-in	67 400	68 526	67 454
SERVICE TECHNIK			
Service Techniker/-in	39 831	40 576	41 890
KAUFMÄNNISCHE ADMINISTRATION			
Sachbearbeiter/-in II	46 127	47 687	49 933
SOFTWAREENTWICKLUNG			
Software Ingenieur/-in II	53 106	54 373	53 360

DURCHSCHNITTLICHE WOCHENARBEITSZEITEN

ANTEIL DER BESCHÄFTIGTEN MIT EINER ARBEITSZEIT BIS ZU ...	< 37,5 h	< 39,2 h	40 h
in tarifgebundenen Betrieben	47,0 %	16,6 %	36,4 %
in nicht tarifgebundenen Betrieben	23,7 %	18,6 %	57,7 %
gesamt	38,7 %	17,3 %	44,0 %

HEWLETT PACKARD: PROTESTE GEGEN STANDORTSCHLIEßUNG

Nachdem Hewlett Packard (HP) Mitte 2012 angekündigt hatte, weltweit 29 000 Stellen abzubauen, ließ das Management in Deutschland Anfang Februar die Katze aus dem Sack: Der US-IT-Konzern will den Standort Rüsselsheim bis Ende 2013 schließen. Damit würden 1100 Stellen bei HP wegfallen. Dagegen wehren sich die Betroffenen.

Die Botschaft traf die Belegschaft am 1. Februar wie der Blitz und völlig unvorbereitet. Per E-Mail erfuhren die meisten Beschäftigten und selbst viele Führungskräfte von den Plänen der Geschäftsführung. »Nicht nachvollziehbar« lautet ihr Urteil. Für den HP-Betriebsbetreuer der IG Metall, Martin Sperber-Tertsunen, ist es völlig abwegig, den Standort platt zu machen. »Das Management hat sich nicht vergegenwärtigt, dass am Standort Rüsselsheim äußerst vernetzt gearbeitet wird. Wenn hier Stellen wegfallen, reißt dies starke Lücken an anderen Standorten auf. Die Schließung von Rüsselsheim wäre

eindeutig geschäftsschädigend.«

Die IG Metall kritisiert zudem, dass der Konzern sich in keiner Weise an Mitbestimmungsrechte hält. Detaillierte Informationen liegen dem Betriebsrat bis heute nicht vor. Deshalb hat der Betriebsrat die Geschäftsführung bereits abgemahnt. Betriebsrat und IG Metall befürchten nun, dass immer mehr qualifizierte Fachkräfte freiwillig das Unternehmen verlassen und der Standort auf diese Weise »aushungert«. Sie organisieren deutschlandweit Protestaktionen und Solidarität, um für den Erhalt des Standorts Rüsselsheim und von möglichst vielen Arbeitsplätzen zu kämpfen. Unter www.zukunft-at-hp.de fordert die IG Metall zu Solidaritätserklärungen auf.



Nokia Siemens Networks Lichtblicke für Bruchsal

Nach heftigen Protesten aus Belegschaft und Politik scheint der Standort Bruchsal vorerst gesichert. Nokia Siemens Networks (NSN) hatte im Dezember angekündigt, den Fertigungs- und Entwicklungsstandort, an dem 650 Beschäftigte arbeiten, schließen zu wollen. Anfang Januar trafen sich NSN-Geschäftsführung, Betriebsrat und IG Metall mit dem baden-württembergischen Wirtschaftsminister und der Oberbürgermeisterin von Bruchsal, um über Alternativen zum Aus für den Standort zu beraten. Dabei wurde die geltende Standortsicherungsvereinbarung nicht in Frage gestellt.

Atos Deutschland Tarifbindung an die Fläche gesichert

Die IG Metall hat bei der Unternehmensgruppe Atos (Atos Group Business Unit Germany) ein wichtiges Ergebnis auf dem Weg zu einem einheitlichen Tarifvertrag erzielt. Am 28. Januar 2013 konnte sie sich mit der Atos-Geschäftsführung auf gemeinsame Eckpunkte für einen Flächentarifvertrag IT-Dienstleistung und einem Atos-spezifischen, ergänzenden Tarifvertrag verständigen. Mit dem angestrebten Tarifwerk gelingt es der IG Metall nicht nur, die Tarifbindung der Siemens IS GmbH (SIS), die von Atos Origin 2011 übernommen wurde, über 2014 hinaus zu sichern.

Damit schafft sie es ebenfalls, auch andere bislang nicht tarifgebundene Atos-Gesellschaften in die Tarifbindung einzubeziehen.

Der Flächentarifvertrag setzt einen wichtigen Meilenstein für die ITK-Branche. Denn die darin geregelten Arbeitsbedingungen werden weit über die Atos-Group hinaus Bedeutung haben und beispielhaft für alle dem Metall-Arbeitgeber-Verband angeschlossenen ITK-Dienstleistungsunternehmen sein. Großer Vorteil für die Beschäftigten: Sie erhalten automatisch die Gehaltserhöhungen nach dem Flächentarifvertrag der Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalen.

IMPRESSUM

IT-Magazin

Das Branchenmagazin der IG Metall

Herausgeber: Berthold Huber, Detlef Wetzel, Bertin Eichler

Anschrift: IG Metall,
Wilhelm-Leuschner-Straße 79,
60329 Frankfurt am Main,
Telefon 0 69-66 93-25 24,
Fax 0 69-66 93 80 25 24,
E-Mail: juan-carlos.rio-antas@igmetall.de
Internet: www.igmetall.de

Redaktion: Juan-Carlos Rio Antas

Text und Gestaltung: WAHLE & WOLF,
56479 Elsoff

Vertrieb: Thomas Köhler,
Telefon 0 69-66 93-22 24, Fax 0 69-66 93-25 38,
E-Mail: vertrieb@igmetall.de

Druck: apm AG, Darmstadt

RATGEBER ARBEITSVERTRAG

Ein Arbeitsvertrag bildet die Grundlage eines Arbeitsverhältnisses zwischen Arbeitnehmer/-in und Arbeitgeber. Ist er erst einmal unterschrieben, bindet er die jeweiligen Vertragspartner. Um sich »böse« Überraschungen zu ersparen, sollten berufliche Einsteiger sehr genau prüfen, was in ihrem Arbeitsvertrag geregelt ist und was nicht. Hilfe bietet ihnen der »Ratgeber Arbeitsvertrag« der IG Metall.

Aber auch für langjährig Beschäftigte enthält die IG Metall-Broschüre viele Tipps rund um das Arbeitsverhältnis – etwa zum Thema »Kündigung« oder zur Frage: »Was tun, wenn der Arbeitgeber einen Arbeitsvertrag nachträglich ändern will?«

► IG Metall (Hrsg.): Ratgeber Arbeitsvertrag. Was darf, was soll und was muss in Arbeitsverträgen stehen?, 7. Auflage 2011, 98 Seiten zu bestellen unter: www.igmetall.de (Stichwort: Arbeit, Ratgeber)

