

Notiz Block



PhD-Management an der Uni Wien

Ab dem Wintersemester 2006/07 bietet die Universität Wien für das Fach Betriebswirtschaftslehre das maßgeschneiderte, forschungsorientierte Ausbildungsprogramm „PhD Management“ an. Voraussetzung für die Aufnahme ist ein abgeschlossenes, fachlich einschlägiges Diplom- beziehungsweise Magisterstudium. Die Lehrveranstaltungen werden als spezielle Doktoratskurse angeboten und ausschließlich von habilitierten Wissenschaftlern der Fakultät oder renommierten Gastprofessoren geleitet. Um geeignete Rahmenbedingungen in den Kursen zu schaffen, wird in Kleingruppen bis zu maximal 15 Teilnehmern unterrichtet. Die Kurse werden in der Regel auf Englisch gehalten. Dissertationen können, müssen aber nicht in englischer Sprache verfasst werden. Damit steht das Programm insbesondere auch ausländischen Studierenden offen.

www.univie.ac.at/wirtschaftswissenschaften

Bilanzbuchhalter, aber selbstständig

Die ersten selbstständigen Bilanzbuchhalter erhielten kürzlich ihre Bestellsurkunden. Damit ist der Startschuss für ein neues Berufsbild gefallen, und die bisher getrennten Berufe des selbstständigen und gewerblichen Buchhalters wurden vereint. Die insgesamt 64 aus ganz Österreich stammenden ausgezeichneten Buchhalter können sich somit speziell um die Bedürfnisse von Gründern, Jungunternehmern sowie Klein- und Mittelbetrieben kümmern. Das Leistungsspektrum wird unter anderem Finanzbuchhaltung, Personal- und Kostenrechnung umfassen. Die Bilanzstellung ist bis zu einem Umsatz von rund 360.000 Euro möglich. Eine jährliche, überprüfbare Weiterbildung ist vorgesehen.

www.bibug.info

IT-Jobs boomen wieder

Die IT-Branche boomt wieder, und deshalb wird das Personal wieder knapp und heiß begehrt. „Schön langsam werden die Engpässe schmerzhaft spürbar: Der Zeitaufwand in der Personalsuche wächst; der Druck, die Gehälter zu erhöhen, auch“, weiß Robert Fitzthum, Personalberater und Herausgeber des IT-Indikators, der die Jobangebote anhand von Stellenanzeigen misst. Die Jahreszuwächse beim Stellenangebot für IT-Jobs schaukelten sich auf: 18 Prozent im Jahr 2004, schon 39 Prozent 2005 und geradezu dramatische 54 Prozent für das abgelaufene Jahr 2006 (von 10.155 auf 15.608 Angebote). Und die Aufwärtsdynamik scheint ungebrochen: Im vierten Quartal des abgelaufenen Jahres waren die Zuwächse am größten (plus 31 Prozent zum dritten Quartal). „Nach Jahren der Einsparung gibt es in der Systembetreuung wieder starke Zuwächse“, decken sich für Fitzthum die Daten mit den aktuellen Erfahrungen in der Praxis: „Der Aufstieg der Projektmanager spiegelt schlicht die Vielzahl der in Angriff genommenen Projekte wider; der verstärkte Einsatz von Datenbanken und Data Warehouses wirkt weiter marktstimulierend.“ Den dynamischen Trend sieht Fitzthum als robust an: „Die starke Nachfragedynamik wird auch 2007 anhalten.“

Wie Österreich in die Glotze schaut

Laut einer Umfrage von UPC geben mehr als die Hälfte (54 Prozent) der Österreicher an, dass Filme zu den bei ihnen beliebtesten Inhalten im Fernsehen zählen. Nachrichten (41 Prozent) und Dokumentationen (36 Prozent) komplettieren die Top-drei-TV-Inhalte. Bei Frauen (58 Prozent) und den Bis-30-Jährigen (75 Prozent) sind Filme besonders begehrt. Über-50-Jährige (59 Prozent) schauen lieber Nachrichten. *kl*

Work-Life-Balance: Die „Aussöhnung“ von Berufs- mit Privatleben

Kinder, Küche, Karriere: Karenz statt Kindergeld

Das Kindergeld erweist sich als frauenpolitischer Flop. Um eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie bemühen sich verstärkt auch Personalberater und Unternehmen.

Beatrix Beneder

„Dieser Gehaltsverlust geht nicht nur auf eine Verringerung der Arbeitszeit zurück, sondern auf den Umstand, dass viele Frauen eine Dequalifizierung nach dem Wiedereinstieg hinnehmen müssen“, erklärt Ingrid Moritz von der Arbeiterkammer (AK)-Frauenabteilung eine aktuelle Studie der AK. Diesbezüglich sind die Reformvorschläge der neuen Regierung, das Kindergeld auch kürzer, dafür aber höher beziehen zu können, begrüßenswert. Dennoch bleiben die wichtigsten Partner in puncto Vereinbarkeit die Unternehmen. Und diese zeigen verstärkt Interesse an Work-Life-Balance.

Die Idee kommt aus dem Human-Resources-Management, das eine Harmonie zwischen Arbeit und Privatleben anstrebt, denn Unausgewogenheit kostet Geld und Ressourcen. Lange Arbeitsunterbrechungen von Mitarbeiterinnen bringen Umstellungskosten und Know-how-Verluste. Zugleich braucht die Wirtschaft jedoch Nachwuchs. Kinderfreundlich ist sie deswegen noch lange nicht. Das ist aber nur eine Seite von Work-Life-Balance. Burnout, stressbedingten Leistungsdefiziten und hohen Fehlzeiten als Folge eines arbeitsdominierten Lebensstils gilt es, auch im Interesse der Firmen vorzubeugen. So stellt etwa der Wäschekonzern Palmers für seine Mitarbeiter ein eigenes Fitnesscenter bereit.

Frauen zahlen hohen Preis

Beruf und Kind gehören heute zum Alltag, den Preis für diese Mehrfachbelastung bezahlen allerdings überwiegend Frauen. Betriebe, die mit flexiblen Arbeitszeiten und Betriebskindergärten Eltern bei diesem Balanceakt unterstützen, werden gefördert. In Wien mit dem „Gläsernen Schuh“ – einer Auszeichnung für frauen- und familienfreundliche Unternehmen.

Private Netzwerke wie etwa „Great Place to Work“ entwickeln eigene Rankings zur Bewertung der Arbeitsplatzqualität, auch in Hinsicht auf Work-Life-Balance. 2006 hieß „Der beste Arbeitgeber Österreichs“ Procter & Gamble. Der Kosmetikkonzern punktet mit freier Arbeitseinteilung und Teilzeit in Führungsjobs. Und wenn mal die Tagesmutter ausfällt, werden die Kinder ins Büro



Alles für die Frau: Nachholbedarf hat Palmers bei seinen Mitarbeiterinnen in puncto Vereinbarkeit Beruf – Familie. Foto: APA/Gindl

mitgenommen. Demgegenüber bleibt das Angebot des 1300 Mitarbeiter starken Textilkonzerns Palmers (Frauenanteil: 93 Prozent) vage: „Wir versuchen selbstverständlich, individuell auf die jeweilige Mitarbeiterin zugeschnittene Zeitmodelle anzubieten – leider geht das nicht immer“, meint Palmers-Pressesprecherin Anna Georgiades. Bei dem in Hohenems ansässigen Technologiekonzern Omicron gibt es Massagen gegen Haltungsschäden und einen Beach-Volleyball-Platz für die Mitarbeiter. Von der zu 90 Prozent frei einteilbaren Zeit profitieren in dieser „Männerbranche“ leider nur wenige Frauen.

PME (Partner für Mitarbeiter-Effizienz) Familienservice ist ein privater Anbieter von Kinderbetreuung. Noch Mitte der 1980er Jahre setzte sich Gründerin und mehrfache (Stief-)Mutter Gisela Erler für das „Müttermanifest“ der deutschen Grünen ein und forderte einen Hausfrauenlohn. Als sie von BMW einen Beratungsauftrag zur Förderung der Familienfreundlichkeit des Autokonzerns erhielt, wechselte sie in die Geschäftswelt. Heute erwirtschaftet PME acht Mio. Euro Umsatz mit 27 Standorten in Deutschland, der Schweiz und Österreich (noch im Aufbau).

Das Angebot bietet Serviceleistungen, die den Mitarbeitern helfen sollen, ihr Privatleben zu organisieren. Das reicht von der Betreuung älterer Familienangehöriger, der Hil-

festellung bei Schulproblemen der Kinder bis dahin, notfalls jemanden zu organisieren, der mit dem Hund Gassi geht. PME besitzt ein „Back-up-Center“, quasi einen Notfall-Kindergarten, der an sieben Tagen die Woche je 24 Stunden geöffnet hat. Wer meint, diese Maßnahmen gäbe es nur für die Führungsriege, irrt. PME lehnt grundsätzlich Aufträge ab, die nicht für die gesamte Belegschaft sind. Für Mitarbeiter von Ikea Deutschland gibt es eine Schuldenberatungshotline, wo Betroffene anonym Hilfestellung erhalten. Für Klein- und Mittelbetriebe gibt es maßgeschneiderte Angebote; so wird für eine Werbeagentur bei Bedarf spontan die Kinderbetreuung für die drei Mitarbeiter organisiert, um so die nötige zeitliche Flexibilität im Agenturleben sicherzustellen.

Alexa Ahmad von PME organisiert Eltern-Stammtische, um so in Firmen ein Väter-Bewusstsein zu verankern. Frührückkehrerinnen (jemand, der acht Wochen nach der Geburt wieder einsteigt) werden beraten, wie man mit dem Rabenmutter-Image umgeht. „Viele Frauen würden gern ab dem vierten oder sechsten Monat wieder arbeiten. Aber bei dem Angebot öffentlicher Kinderbetreuung ist das schwer möglich. Allgemein kann man sagen: Je höher die Bildung, desto früher wollen die Frauen wieder arbeiten“, fasst die Pädagogin die Wünsche betreffs Zeitpunkt des Berufswiedereinstiegs zusammen.