

## Leben

Rita Michlits

## Normalarbeitszeit ist Chefsache



Zum Frauentag am 8. März werden wir Damen und unsere Probleme plötzlich so populär wie Wolfgang Amadeus im Mozartjahr. Eines der Lieblingsthemen, das zu diesem Anlass mit schöner Regelmäßigkeit aus dem Hut gezogen wird, ist die Unvereinbarkeit von Job und Familie. Die einen schlagen vor, die Kinder vor dem Eintritt in die Arbeitswelt zu bekommen – sie quasi in den Hörsaal mitzunehmen, die anderen fordern die Unternehmer auf, Frauen, die sich später für Babys entscheiden, doch bitte auch nach ihrem 40. Lebensjahr eine Chance zum Aufstieg zu geben.

Glück gehabt, denn Pension zahlt die Privatwirtschaft bei diesem Alter sicher nicht. Die Dritten rufen die Politik zur Verantwortung und suchen die Lösung in flächendeckender Kinderbetreuung.

Aber was nützen erweiterte Öffnungszeiten der Kindergärten – oder Horte –, wenn Karriere mit Arbeitszeiten jenseits der 50 Stunden einhergeht? Und, mit Urlaub, so viel Zeit haben wir Frauen selten für unsere Arbeitgeber. Wir meinen das gar nicht böse, aber irgendjemand muss die Kinder abholen, und acht Stunden Kindergarten strengt die Kleinen mindestens so an wie Arbeit die Erwachsenen. Außerdem brauchen Kinder wenigstens ein paar Stunden am Tag ihre Eltern, sonst brauchen Eltern keine Kinder. Wenn eine Gesellschaft dem Dilemma „Entweder der Mann oder die Frau kommt beruflich weiter“ entkommen will, müssen sich Firmenchefs auf ihre Verantwortung für halbwegs vernünftige Arbeitszeiten rückbesinnen. Workaholics tun sich in diesem Punkt freilich schwer. Sie setzen voraus, dass ihre Führungskräfte so verfügbar sind wie Webshops im Internet. Aber erstens können wir bei einer solchen Entwicklung die Geburtenrate von 1,4 Kinder pro Frau nie heben, und zweitens wollen auch Väter nicht mit ihrem Nachnamen angesprochen werden.

Jakob Steuerer

## Der Wandel kann ein bisserl warten



Change Management scheint für die Führungskräfte in Deutschland, Österreich und der Schweiz (Dach) ein Gebot der Stunde zu sein: 84 Prozent bewerten die bewusste Gestaltung von Veränderungsprozessen als ein wichtiges Thema. Das ergab eine jüngste Studie der Beraterfirma Capgemini. Die österreichischen Manager machten dabei das Schlusslicht: Nur 66 Prozent stuften Change Management als wichtig ein. Ausblick auf das Jahr 2010: 96 Prozent der Befragten erwarten eine bedeutsamere Rolle von Change Management. Und auch die Zustimmung

der Österreicher ist nunmehr deutlich gewachsen. Wir kennen ja dieses mentale Phänomen allzu gut: In Zukunft sind wir zu allem entschlossen. Nur eben: nicht gleich. Bitte ein bisserl warten. Weitere Umfrageergebnisse von Capgemini, bezogen auf die Hauptursachen von Change-Prozessen: Die Kostensenkungsprogramme kommen bei Dach-Führungskräften mit 42 Prozent gleich nach Reorganisation an zweiter Stelle. Mergers & Acquisitions spielen mit 37 Prozent ebenfalls eine größere Rolle, dahinter wird auch noch die Internationalisierung (23 Prozent) als Anlass für größere Veränderungen im Unternehmen häufiger genannt. Und Österreich? Den Unternehmen scheint es ziemlich gut zu gehen: Kostensenkung hat mit bloß sieben Prozent eine marginale Relevanz für Change-Prozesse. Auch die Rolle von Mergers & Acquisitions ist relativ gering (21 Prozent). Im Kontrast dazu wird die Internationalisierung mit 36 Prozent als wichtiger Grund für Veränderung in den hiesigen Unternehmen angegeben. Felix Austria: Du bist und scheinst relativ vermögend, selbstgenügsam und expansiv zugleich zu sein. Wenn das nicht ausreichende Gründe für unsere notorische Gelassenheit gegenüber einem forcierten wirtschaftlichen Wandel sind: Veränderung kann allemal noch – ein bisserl warten.



Wer hat wohl die meisten Sympathien bei den Journalisten: Mobilkom-Vize Ametsreiter, T-Mobile-Chef Pözl, One-Chef Bang-Jensen, Ex-Telering-Chef Krammer oder „3“-Chef Thoma (v. li.)? Foto: APA

## Spieglein, Spieglein an der Wand, wer ist der ...

Fühlt die Mobilkom vor, ob Vize-Chef Ametsreiter „präsiadiabel“ ist?

Thomas Jäkle

„Integral, guten Tag, mein Name ist ... Haben Sie ein paar Minuten Zeit für ein paar Fragen?“ Auf die Frage, wie lange das Interview dauern wird, heißt es zehn Minuten, ein Kollege habe sich sogar 45 Minuten Zeit genommen. Ein Luxus. Den Auftraggeber, für den die Umfrage gemacht wurde, will die Dame des Umfrage-Instituts partout nicht nennen. Flink legt sie nach, dass die Namen und Daten der Journalisten, die an der Umfrage teilnehmen, natürlich nicht gespeichert werden, nicht an den Auftraggeber weitergereicht werden. Na ja! An der Umfrage teilnehmen sollen Journalisten, die mit Mobilfunk zu tun haben. Harmlos?!

Auf den zweiten Blick kommt für viele Journalisten aber Britantes zum Vorschein. „Der Auftraggeber darf nicht ge-

nannt werden, anhand der Fragestellung kann man den aber schon rauskriegen“, erklärt die Integral-Interviewerin.

Es handelt sich nicht um irgendeine Umfrage. Es geht um Personen. Fähigkeiten, Sympathie, Außenwirkung sowie Fachkompetenz werden abgefragt – von allen Chefs der heimischen Mobilfunkbetreiber. „Aus dem Staunen kommt man eigentlich nicht heraus“, sagen Journalisten, die sich auf die Fragen eingelassen haben. Ziel der Umfrage sei, dass die Firma Mobilkom offenbar wissen will, ob ihr Vize-Chef Hannes Ametsreiter „präsiadiabel“ ist, ob er nach Ansicht der Journalisten die Nachfolge von Boris Nemsic antreten kann, der ja zum Konzernchef der Mutter Telekom Austria per 1. Mai 2006 hochgelobt wurde.

„Das leiten viele Journalisten aus der Umfrage ab“, bestätigt auch Auftraggeber Mobilkom.

Die Umfrage soll dazu dienen, zu evaluieren, wo man steht, wo man beim Top-Management vielleicht nachjustieren soll.

Der vermeintliche „Kronprinz“ Ametsreiter ist Marketing-Vorstand von Mobilkom und hat quasi im Doppelpack mit Nemsic das Unternehmen seit 2001 repräsentiert. Nemsic soll aber auch in Zukunft an der Spitze von Mobilkom stehen.

Bei den Mitbewerbern begnügte man sich damit, nur die Chefs auf ihre Fähigkeiten abzuklopfen. So wurden gleich auch die Sympathiewerte von T-Mobile-Austria-Chef Georg Pözl, One-Chef Jørgen Bang-Jensen, kurioserweise (oder vielleicht bewusst, weil er einen guten Job gemacht hat?!) von Ex-Telering-Chef Michael Krammer und von „3“-Chef Berthold Thoma abgefragt. In einem Aufwasch also: Change Management by Umfrage.

## Beratereck

## The new frontier

Like the old wild west, the hot hot east is now the mecca for corporate expansion. Daniel Thorniley, Economist Group, reported that Russia's Return on Equity is the highest in the world, with companies experiencing 150 percent growth per quarter. What's their secret? HR expert, Gert Ahrer's logo is „People drive profits“ and the hidden secret of this region's success lies in their talented people. Forward-looking, multilingual, educated and highly skilled, employees in the CEE are key operational assets in their economy's success. Recognizing this, they have also started to demand salaries equivalent to their contribution. In contrast to the decreasing manager salaries in



Western Europe, salaries in the East, particularly in Russia and the Czech republic, are increasing dramatically. If a multiple skill set is sought, then candidates are well aware they can command a higher salary than even in Western Europe. But the region is still in the „courtship“ phase of the economic boom and so this talent is not interested in staying very long at any one place. Thus, retention is a major issue and the loss of internal knowledge is a concern many companies share. Like the old wild west, the highest bidder gets the best „horse“ but in this race, the horse may not want to stick with its rider.

Lydia J. Goutas, Lehner Executive Partners