

weg zu gehen, darunter war sich das Gros der Teilnehmer einer Podiumsdiskussion anlässlich der Kick-off-Veranstaltung zur Vorstellung des neuen MBA International Human Resource Management, das im Herbst 2007 an der Linzer Linak starten soll (siehe *Artikel unten*), einig. Es wurde den Fragen des Wollens, Könnens und Dürfens in Unter-

ner, neue Brenner und Leach, ehemals HR-Chef in international tätigen Konzernen, die Runde ein. Der praktizierbare Stil zur Erhaltung oder Steigerung dieses Wettbewerbsfaktors hingegen sei je nach Unternehmen unterschiedlich und weise dabei enorme Qualitätsunterschiede auf.

Es diskutierten Dagmar Wimpfinger, Director Human

Resources, Vice President Human Capital der Miba, Klaus Bartsch, Managing Director Hobas Management, Friedrich Seher, CEO Vivantis Holding Kurt Mahler, Vorstand des Institutes für International-Unternehmensführung der Johannes Kepler Universität Linz, Franz Brielal von der Trigun Fachwirtschafsprüfung und Wolf-Dieter Gogoll, unter-

vergraben.

Um aber als Business Partner, auch diskursiv, „Widerpart“ der Entscheuer, anerkannt zu werden, seien Kenntnisse über Märkte und Kunden sowie nicht zuletzt solche



**Man muss HR-Leute dazu befähigen, als Sparing-Partner agieren zu können, ihnen gute Instrumente in die Hand geben.**

*ihnen gute Instrumente in die Hand geben.*



ments Grundvoraussetzung. Denn, um auch der Rolle des Dienstleiters, die ebenfalls eine des HR-Managers sei, erfüllen zu können, müsste der entsprechende Beitrag für die CIOs nicht nur sichtbar dargestellt, sondern auch als hilfreich und notwendig erachtet werden.

Auf den Punkt gebracht, bedeute dies: Um die HR-Strategie möglichst nahe an die Unternehmensstrategie heranzuführen, müsse man als HR-Beauftragter zunächst jene Punkte identifizieren, die zur Strategie beitragen können. Dazu müsse man Hypothesen bilden und Trends suchen können, was ohne Wissen ums Grundbusiness ausgeschlossen sei, schloss sich der Kreis zur inhaltlichen Gestaltung

nen, frühzeitig über „Störfaktoren“ zu informieren und den HR-Manager nicht zuletzt auch als kulturprägende Sparing-Partner in strategischen Dingen zuzulassen.



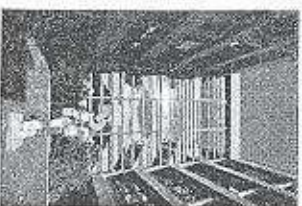
**Viele Unternehmen binden die HR-Abteilungen zu wenig und nicht detailliert genug in die gesamte Unternehmensstrategie ein.**



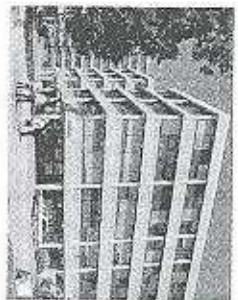
JOHANNES KEPLER  
UNIVERSITÄT LINZ  
Netzwerk für Forschung, Lehre und Praxis

## LL.M. für Europäisches Steuerrecht an der Uni Linz

An der Johannes Kepler Universität Linz startet im kommenden Wintersemester der postgraduale Lehrgang für Europäisches Steuerrecht. Dieser unter Leitung von Univ.-Prof. Dr. Markus Achatz und Univ.-Prof. Dr. Michael Tumpel abgehaltene Lehrgang vermittelt im Rahmen einer einjährigen Ausbildung ein fundiertes Weiterbildungsangebot im Europäischen Steuerrecht. Der Lehrgang ist



und Bilanzrecht vermittelt.



berufsbegleitend konzipiert und wird in deutscher Sprache an der Uni Linz abgehalten. An 17 Blockwochenenden werden den Teilnehmern sämtliche Inhalte des Europäischen Steuerrechts, zB der Grundfreiheiten, der direkten und der indirekten Steuern unter Einschluss von Nebendisziplinen wie dem Europäischen Gesellschafts-

Zugelassen zum LL.M.-Programm sind Absolventinnen eines Universitätsstudiums, das die Grundlagen des Steuerrechts vermittelt, aber auch Praktiker ohne Uniabschluss mit entsprechender Berufserfahrung und gleichwertiger Qualifikation. Absolventinnen wird der akademische Grad „Professional Master of Laws (European Tax Law)“-PLLM. verliehen. Die Studiengebühr für das LL.M.-Programm beträgt für das Studienjahr 2008/2009 € 8.000,00.

Nähere Informationen finden sich unter der Homepage <http://www.tax.jku.at>

## General Management und Spezialwissen für HR-Manager

# Limak mit neuem MBA-Programm

Das mit Herbst 2007 an der Limak startende Programm MBA International Human Resource Management stellt ein neues „Mind-Set“ in diesem Bereich dar, jenes, das strategisches Gesamtverständnis durch internationale HR-Kompetenz ergänzt. Kurzum: Wer als HR-Manager zum „Business-Partner“ werden möchte, müsse umfassendes Geschäftsverständnis nicht allein durch

entsprechendes strategisches und Business-Know-how ausdrücken können, sondern auch das Wissen um die gesamte Wertschöpfungskette haben, das Marktumfeld und die Stakeholder kennen.

Entsprechend den oben genannten Vorgaben soll nun das neue MBA-Programm HR-Managern sowie Führungs-

kräften mit entsprechendem Fokus aufs „People-Management“ dabei unterstützen, diese strategischen Management- und HR-Kompetenzen zu entwickeln.

Die drei Programmabschnitte Human-Resource-Development, General Management und International Human Resource Development sind aufeinander aufbauend und ineinander verknüpft zu verstehen. Inhaltliche Schwerpunkt der Kompetenzfelder sind:

Das Programm selbst ist modular aufgebaut und ermöglicht eine berufsbegleitende Weiterbildung – innerhalb von 19 Monaten ist in diesem Fall mit einem Abschluss zu rechnen. Unterrichtssprachen sind Englisch und Deutsch, TOEFL- oder Limak-Englischttest ist erforderlich. (viel)

Das neue MBA-Programm HR-Managern sowie Führungs-

kräften mit entsprechendem Fokus aufs „People-Management“ dabei unterstützen, diese strategischen Management- und HR-Kompetenzen zu entwickeln.

Das Programm selbst ist modular aufgebaut und ermöglicht eine berufsbegleitende Weiterbildung – innerhalb von 19 Monaten ist in diesem Fall mit einem Abschluss zu rechnen. Unterrichtssprachen sind Englisch und Deutsch, TOEFL- oder Limak-Englischttest ist erforderlich. (viel)

DER STANDARD **Wettbewerb:**  
[www.limak.at](http://www.limak.at)