

Die geheimen Spielregeln der Macht

Frauen und ihr Verhältnis zur Hierarchie
Christine Bauer-Jelinek

Mag. Martina Schubert

Ein-Personen-Unternehmen

Doris Rose

Business Mode Trend

Stephan Blahut

Der Österr. Gewerbeverein

Elisabeth Reihnsner

Meine Meinung

Susanna Csenkey

Unser neuestes Mitglied

Jones



Editorial

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

„Gut Ding braucht Weile“ – in diesem Sinne darf ich Ihnen heute unser eMagazin biz in neuen, frischen Design vorstellen.

biz wird über Business Themen informieren, Ihnen eine Plattform geben um Ihr Business vorzustellen - und vielleicht auch manchmal provozieren. Mit Beiträgen, die Ihnen einen Wissensvorsprung verschaffen.

Apropos provozieren – ärgern Sie sich gerade über einen Artikel, eine Meinung, ein Erlebnis,...? Ab sofort haben Sie die Möglichkeit, in der Rubrik „Meine Meinung“ Dampf abzulassen. Senden Sie uns Ihren Text (ca. 170 Wörter)!

Event Tipp: Business Frühstück mit Doris Rose

>> Die Models der Modekette Jones zeigen Ihnen exklusiv die neueste Business Mode <<

Nur mehr Restplätze – gleich anmelden:
www.frau-im-ogv.at

Wechseln Sie auf die Überholspur - werden Sie aktiv!

Ich freue mich auf Ihr Feedback.
Sabine Schovanez

Meine Meinung

>> Lobbyismus & der Verfall der Sitten <<

Studiert man/ oder Frau dieser Tage die Medien könnte man zu der Überzeugung gelangen, daß ohne Provisionszahlungen, ohne Lobbyisten oder ohne Maximalbudgets für Pressekonferenzen heute in Österreich nichts mehr zu „erreichen“ ist.

Es scheint, der produktive Teil unserer Gesellschaft besteht aus zwei Gruppen: der Gruppe, die für ihr Geld so richtig arbeiten muss und der Gruppe, die sich's halt anders richtet.

Nun ist ein „Verfall der Sitten“ ja dieser Tage ebenfalls durchaus medienstrapaziert, jedoch sollten wir nicht vergessen, dass diese Entrüstung von Personen geäußert werden, die selbst Teil jenes Systems sind, das uns Normalsterblichen täglich vor Augen führt wie naiv und dumm wir sind zu glauben, dass mit ehrlicher Arbeit, guter Leistung und klarer Qualität hierzulande Staat zu machen ist: Politiker.

Danke vielmals sehr geehrte Damen und Herren für diese lehrreiche Lektion und die Unterstützung und Motivation die wir täglich von Ihnen erhalten.....

Mein Appell an alle „Normalsterblichen“ lautet trotzdem: lasst es Euch nicht vermiesen, glaubt an Euch und lebt weiter Euer normales, unbestechliches und gutes Leben. Wir können dafür in der Nacht ruhig schlafen.....



Elisabeth Reihnsner,
www.reicon.at

Impressum

Herausgeber: Frau im ÖGV

Chefredaktion & Anzeigen: Sabine Schovanez

Gestaltung: www.WebStrategen.at

Anschrift der Redaktion: Frau im ÖGV, Sabine Schovanez,
Eschenbachstr. 11, 1010 Wien, Tel. +43 1 587 36 33 24

biz@frau-im-ogv.at, www.frau-im-ogv.at

¼ jährlich erscheinendes [Abo bestellen / abbestellen](#)

© 2007 Frau im ÖGV

Die geheimen Spielregeln der Macht

Frauen und ihr Verhältnis zur Hierarchie



Manche Frau wird vielleicht meinen, das Hierarchie-Thema wäre nicht von so großer Bedeutung, um so viel Aufmerksamkeit zu rechtfertigen. Doch das ist eine grobe Verkennung der Realität. Betrachtet man die unterschiedlichsten Organisationsstrukturen aus der Distanz, so kann man nicht umhin, sie nahezu alle als hierarchisch identifizieren zu müssen - auch wenn sie nicht als so bezeichnet oder fantasievolle Umschreibungen dafür verwendet werden. Tatsache ist, dass die Arbeit in Unternehmen und Institutionen unter den MitarbeiterInnen aufgeteilt und durch übergeordnete Verantwortungsebenen geplant und kontrolliert wird. Über diesen Umstand können weder eine Matrixorganisation noch eine Projektgruppe hinwegtäuschen. Diese sind zeitlich oder thematisch begrenzt und ersetzen keineswegs die dahinterliegende klassische Hierarchie.

In der Fachliteratur wird im Zusammenhang mit Hierarchien oftmals ein Genderaspekt bemüht. Manche Feministinnen vertreten die These, dass Hierarchien „männlich“ wären. Sie stützen sich auf Forschungen über Männer- und Frauengruppen, die belegen, dass Frauen ihre Aufgaben netzwerkartig organisieren und weniger Rangkämpfe austragen würden. Dieser Befund kann jedoch nur für die Erfahrungen in einer traditionellen Machtverteilung zwischen den Geschlechtern gelten - Frauen waren bis vor wenigen Jahrzehnten haupt-

sächlich für die Familie zuständig und Männer für die Erwerbsarbeit. Daher ist es naheliegend, dass die Entwicklung der Großorganisationen fast ausschließlich von Männern getragen war.

Die Schlussfolgerung, dass Frauen grundsätzlich weniger hierarchisch strukturieren würden, kann man heute nicht mehr als allgemeingültige Aussage gelten lassen. Wie eine Arbeit organisiert wird, hängt viel stärker mit der jeweiligen Aufgabenstellung zusammen als mit dem Geschlecht der ausführenden Personen. Würden Frauen eine Verteidigungslinie gegen feindliche Heerscharen aufbauen oder eine Produktionsstätte am Weltmarkt wettbewerbsfähig halten müssen, dann würden sie gezwungen sein, auf dieselben Strategien zurückzugreifen wie die Männer - eben auf hierarchische Strukturen.

>> Es gibt keine „weibliche“ - was so viel heißen soll wie einfühlsame oder egalitäre - Art und Weise, diese Aufgaben zu bewältigen.<<

Andererseits müssen ja auch Männer, die sich mit Kindern, Pflege und Haushalt beschäftigen, erkennen, dass Netzwerkstrukturen dafür wesentlich besser geeignet sind als konstruierte Hierarchien. Es ist kaum vorstellbar, dass ein „weiblicher Weg“ für die Strukturierung der Arbeit in Großorganisationen gefunden werden kann, der auch das notwendige Ergebnis bringt. Was Frauen sich hier wünschen, entspricht ihrer Erfahrung in kleinen überschaubaren Einheiten, der natürlichen Hierarchie in Familien- oder Kompetenzsystemen. Die Gleichheit und Transparenz der Kommunikation, die Frauen (und auch viele Gutmenschen-Männer) anstreben, funktioniert - wenn überhaupt - nur in Mikrobetrieben mit einem hohen Anteil an persönlichen Beziehungen. Wenn Frauen die gläserne Decke überwinden wollen, dann wird es unumgänglich, sich genauso mit den Spielregeln der

Die geheimen Spielregeln der Macht

Frauen und ihr Verhältnis zur Hierarchie

konstruierten Hierarchien vertraut zu machen und Gewissensentscheidungen zu fällen wie Männer. Es gilt der Versuchung zu widerstehen, aus alter Gewohnheit überall familienähnliche Strukturen mit den dazugehörigen Spielregeln errichten zu wollen. Mehr Erfolg bringt die Beurteilung der Organisation und der eigenen Ziele sowie die Auswahl der entsprechenden Strategie.

An dieser Stelle sei nochmals speziell darauf hingewiesen, dass die Gesellschaft nicht am Arbeitsplatz verändert werden kann. Die Einzelne ist zu ungeschützt und nicht durch einen allgemeinen gesellschaftlichen Konsens abgesichert, wenn sie an ihrem Arbeitsplatz gegen die herrschenden Spielregeln agiert. Damit ändert sie nicht das System, sie gelangt nicht über die gläserne Decke hinaus, erhält bloß weniger Gehalt oder verliert einfach ihren Job. Gesellschaftliche Veränderung bedarf politischer Macht, und diese muss außerhalb des Arbeitsplatzes aufgebaut werden.

Einige Gedanken für den Weg an die Spitze

Um in konstruierten Hierarchien an die Spitze zu kommen, benötigt man bestimmte Eigenschaften und Fähigkeiten. Der sogenannte „Wille zur Macht“ zeichnet allgemein Menschen aus, die ein starkes Bedürfnis nach Gestaltung und Einflussnahme haben. Gleichzeitig handelt es sich dabei um Basistugenden, die ein Unternehmer haben muss, um einen Betrieb gründen oder übernehmen zu können. Als Mehrheits-eigentümer befindet sich ein/e Unternehmer/in allein schon durch diese Tatsache automatisch an der Spitze. Damit ist er mehr oder weniger Alleinent-scheidender: Alle anderen Ebenen und MitarbeiterInnen müssen sich nach ihm richten. Seine Position ist nicht durch Machtkämpfe gefährdet, sondern höchstens durch Verschiebung der

Besitzanteile.

>> Nur UnternehmerInnen verfügen über das Umfeld, ihre viel zitierte Möglichkeit, ihre visionäre Kraft in die Tat umzusetzen. <<

Für Manager oder Funktionäre, die sich in Konzernen oder Organisationen nach oben arbeiten, sind eigene Visionen eher hinderlich, obwohl sich die Medien das gegenteilige Bild hartnäckig verbreiten. Spitzenkräfte, die nicht selbst Mehrheitseigentümer, sondern angestellte Manager sind, brauchen die Fähigkeit zum Dienen. Das mag aufs Erste ungewohnt klingen, verfügt doch der Top-Manager oder Konzernboss über das Image des uneingeschränkten Machers. Tatsächlich ist er, wie die englische Bezeichnung „Executive“ es bildhaft ausdrückt, „nur“ ein ausführendes Organ. Seine Aufgabe besteht ausschließlich in der Umsetzung des Eigentümerwillens. Im kleinen Rahmen hat der Geschäftsführer die Vorgaben der Gesellschafter und im großen Rahmen der Vorstand die Vorgaben der Aktionäre zu erfüllen. In Vereinen oder Interessenvertretungen sind es die Mitglieder und bei politischen Parteien die Wähler, die als „Eigentümer“ das Sagen haben beziehungsweise haben sollten. Daher ist in der ersten Ebene des Managements zwar Umsetzungsstärke gefordert, die aber trotz der Spitzenposition mit der Bereitschaft zur Unterordnung und zur Erfüllung von fremden Zielen gepaart sein muss.

Die Praxis zeigt, dass sich unter Managern und Funktionären viele Menschen befinden, die von ihren Anlagen her eigentlich verkappte UnternehmerInnen sind. Das zeigt sich daran, dass sie ständig ihren eigenen Willen durchsetzen wollen und dadurch mit jenem der Eigentümer in Konflikt geraten. Viele sind deswegen ins Management gegangen, weil ihnen der Mut zur Selbstständigkeit, zur Übernahme eines finanziellen Risikos fehlt. Innerhalb der Organisation entpuppen sie sich dann trotz hoher Leistungsbereitschaft oft als schwierige MitarbeiterInnen und die Eigentümer bekommen das Gefühl, sich nicht hundertprozentig auf sie verlassen zu können. Verkappte Unternehmerinnen werden oft erst wirklich erfolgreich, wenn sie sich entweder doch noch zur Selbstständigkeit und zur Eigenverantwortung entschließen oder diesen Traum ein für alle Mal beiseite legen und den Dienst an der Organisation mit vollem Engagement antreten.

Wer in einer Hierarchie nach oben kommen möchte, muss sich also in jedem Fall dem Eigentümerwillen unterordnen – egal ob Mann oder Frau.



Christine Bauer-Jelinek,

Wirtschaftscoach und Sachbuchautorin,
Leiterin Institut für Machtkompetenz

Der Österreichische Gewerbeverein

Die Plattform der kleinsten und kleinen Betriebe

Der Österreichische Gewerbeverein (ÖGV) widmet sich in diesem Frühling wieder in drei Arbeitsgruppen aktuellen Themen: Auf vielfachen Wunsch der Mitglieder beschäftigen wir uns in einer hochkarätigen Runde mit dem großen Bereich „**leistungsgerechte Entlohnung**“. Dieses Thema bereitet gerade den kleinen Unternehmen Kopfzerbrechen, denen es ein Anliegen ist, Mitarbeiter lange zu halten, von deren Expertise zu profitieren und in gut eingespielten, kleinen Teams oft ein erstaunliches Arbeits- und Outputpensum zu erreichen. Doch kann das höhere Alter der Mitarbeiter auch zum Bumerang für das Unternehmen werden. Hohe Abfertigungen, vielleicht mehrere gleichzeitig, führen so manchen Kleinbetrieb in Liquiditätsprobleme oder gar in den Konkurs.

Eine andere Gruppe befasst sich bis Ende Juni mit dem **Einsparungspotenzial in der Bundes- und Landesverwaltung**. Die regelmäßig aufflackernde Diskussion, der Österreich-Konvent und nicht zuletzt die im Regierungsübereinkommen eingesetzte Expertengruppe versuch(t)en den Zeit- und Geldvertilger Verwaltung zu reformieren. Der ÖGV sieht in einer guten Verwaltung, die den Bedürfnissen der Unternehmer Rechnung trägt ein Asset des Wirtschaftsstandortes Österreich, doch zeigt eine jüngst von der EU-Kommission publizierte Studie, wie sehr wir im Bereich Kosten anderen Mitgliedsstaaten nachhinken: im Vergleich zu den Administrationsmusterschülern Großbritannien, Schweden und Finnland um stolze 8 Milliarden Euro – pro Jahr. Die liebgewonnene föderale Struktur kostet den Unternehmen, aber auch den Mitarbeitern viel Kraft. Der errechnete Betrag macht bereits die Hälfte der jährlich eingehobenen Sozialversicherungsabgaben aus und birgt mit dem Blick auf die Dauerfrage „Reduktion der Lohnnebenkosten“ eine wirklich bestechende Chance.

In der dritten, aktuell tagende Gruppe widmet sich der Gewerbeverein der

Ausbildung, präziser jener der Lehrlinge und spannt den Bogen zu den Bedürfnissen und Anforderungen des modernen Betriebes. Unser Fokus liegt auf den städtischen Gebieten. Hier sind Hauptschulen zum Auffangbecken der sozial Schwachen und intellektuell Benachteiligten degradiert worden. Eine regelrechte Hauptschulflucht der österreichischen Schüler ist zu verzeichnen. Dadurch häufen sich Klassen, in welchen sich eine Babelsche Sprachverwirrung manifestiert. Dies drückt wiederum das Ausbildungsniveau. Eine unselige Abwärtsspirale. Der ÖGV arbeitet nun an einem **Pilotprojekt, dass die Bedürfnisse der Wirtschaft, der Schüler und auch der Lehrer unterstützt**. Gemeinsam sollen Wege aufgezeichnet werden, wie eine solche Kooperation die offensichtlichen Missstände verbessern kann und wie idealerweise jene zukünftigen Lehrlinge, deren Begabungen in der Schulnotenmatrix nur unzureichend Niederschlag zeitigen, wieder Chancen bekommen, einen guten Einstieg in das Berufsleben zu finden.



>> Der Österreichische Gewerbeverein versteht sich als offene Plattform für Unternehmer und unternehmerisch Denkende. <<

Sollten auch Sie sich von unseren Aktivitäten angesprochen fühlen, sollten Sie Anregungen zu den genannten Themen einbringen oder sollten Sie mitarbeiten wollen, freue ich mich über Ihr eMail an s.blahut@gewerbeverein.at.

Website ÖGV: www.gewerbeverein.at

Foto ÖGV: Richard Schuster



Stephan Blahut,
Generalsekretär
Österr. Gewerbeverein

Ein-Personen-Unternehmen

eine speziell von Frauen geschätzte Unternehmensgröße

54 % aller in der Wirtschaftskammer vertretenen Unternehmen (170.000) haben keine Angestellten. Gerade Frauen schätzen diese Unternehmensgröße, um Beruf und Privatleben besser vereinbaren zu können.

Eine von FO.FO.S - Forum zur Förderung der Selbständigkeit - im Rahmen des EU-Projekts „Self-Employment“ 2006 durchgeführte Umfrage unter 337 Ein-Personen-UnternehmerInnen (50 % Frauen) in Österreich ergab, dass mehr als zwei Drittel der Befragten Dienstleistungen auslagern. Fast alle vergeben die Buchhaltung, 31 % die Wartung technischer Geräte, 22 % vergeben Marketingdienstleistungen. Der Hauptanteil der selbständigen Personen, die an dieser Studie teilgenommen haben, verfügt über eine qualifizierte Ausbildung, aber es gibt ca. 40 %, die kein ausreichendes Einkommen durch ihre selbständige Tätigkeit erwirtschaften. Das ist sicherlich mit ein Grund, warum mehr als die Hälfte der Befragten ihre Interessen derzeit noch nicht ausreichend vertreten sieht.

In welchen Bereichen haben sich Frauen im Vergleich zu Männern tendenziell anders geäußert?

Die befragten Frauen haben sich vergleichsweise mehr über bestehende Unterstützungsleistungen informiert: „Sehr ausführlich“ haben sich 20 % der Frauen und 15 % der Männer, „ja etwas“ 50 % der Frauen, aber nur 43 % der Männer informiert. In weiterer Folge haben 58 % der befragten Frauen, aber nur 42 % der Männer, ein Training oder eine Beratung in Anspruch genommen.

28 % der Frauen, die Trainings- oder Beratungsleistungen in Anspruch genommen haben, bewerten diese als maßgeschneidert, bei den Männern sind es 48 %. 41 % der Frauen haben diese Unterstützung zur richtigen Zeit erhalten, bei den Männern sind es 60 %.

Unterschiede gab es auch bei den Beweggründen für die Selbständigkeit:

	Frauen	Männer
Einstieg in den Arbeitsmarkt	19 %	33 %
Höherer Verdienst	19 %	32 %
Unabhängigkeit, Autonomie, Flexibilität	11 %	5 %
Vom Arbeitgeber gezwungen	6 %	2 %

Das von der Wirtschaftspolitik erwartete personelle Wachstum wird nur ein Teil der Ein-Personen-Unternehmen erfüllen. 36,8 % der Männer und nur 20,5 % der Frauen planen in den nächsten drei Jahren Angestellte zu beschäftigen. Die meistgenannte berufliche Informationsquelle war bei beiden Gruppen mit knapp über 40 % die Wirtschaftskammer. Des Weiteren wurden genannt:

	Frauen	Männer
Internet	23 %	30 %
SteuerberaterIn	21 %	13 %
Netzwerke	16 %	5 %
Zeitungen	7 %	15 %
Andere Selbständige	5 %	1 %

Die Studie kann unter <http://www.fofos.at> kostenlos angefordert werden.

FO.FO.S – hat sich seit dem Jahr 2000 das Ziel gesetzt, zur Verbesserung der Situation dieser Selbständigen beizutragen. Folgende Produkte und Serviceleistungen wurden entwickelt:

Buchreihe - SOLOCOM, ein Wissensprogramm für Ein-Personen-Unternehmen. Die SOLOCOM-Bücher sind speziell auf Ein-Personen-Unternehmen abgestimmt, und wurden jeweils von mindestens drei Ein-Personen-UnternehmerInnen getestet.

Online-Rechner Einkommensteuer und Sozialversicherung. Da es kompliziert ist, die Werte im Voraus zu berechnen, können Selbständige die Abgaben und Mindest-Einnahmen mit Hilfe dieses Tools einfach kalkulieren.

Veranstaltungen – „EPU Only“-Abende. Gemeinsam mit dem OGV startete FO.FO.S im März eine Veranstaltungsreihe, bei der Ein-Personen-UnternehmerInnen unter sich bleiben. Gerade heikle Themen wie Erfolg und Niederlage wurden so leichter diskutiert. **Der nächste „EPU Only“-Abend ist am 21. Mai 2007 zum Thema „Wo gibt's Geld für EPU?“.**



Mag. Martina Schubert,
Geschäftsführerin FO.FO.S,
selbständige Marketingexpertin

Business Mode topaktuell

Trend Tipps von Doris Rose

Businessmode - immer ein Thema

Die letzten Saisons war es nicht immer leicht ein praktisches Business-Outfit zu finden, zu sehr war die Mode beeinflusst von Sportivität und übertriebener Lässigkeit, die zwar in der Freizeit angebracht, doch im Job keinen Platz hatte. Aber jetzt, meine Damen ist sie wieder da – die gepflegte Mode, dezente Eleganz und das eindeutig definierte Kostüm oder der Hosenanzug. Modevorbilder sind Stilikonen wie Audrey Hepburn oder Grace Kelly, deren unverwechselbarer Look zwischen korrekt und kühl bis hin zum perfekt inszenierten Freizeitglamour.

Die Mode geht weg vom Cross Dressing und weg von der Girlie Fashion, die neue Frühjahrsmode ist nicht so laut, darf uns Frauen aber wieder schön machen.

„Quiet Glamour“ ist das Modeschlagwort, das heißt wir dürfen uns nach wie vor modisch aufputzen, nur sollte die Art der Dekoration mehr Klasse zeigen. Ein edler Stoff, ein raffiniertes Detail oder eine schöne neue Schnittführung sollte im Mittelpunkt stehen.

Schmale Pencil-Röcke mit Kostümjacken oder die neue Linie der Hosenmode – schmaler und schlanker geschnitten – geben silhouettenmäßig den Ton an. Das weiße Hemd oder das verspielte weiße Blüschen sind die idealen Partner

im Tagesbereich. Will man etwas mehr Spannung erzeugen, dann sollte man auf jeden Fall die neuen Kombinationen der schmalen Hosen mit den längeren Shirts oder Kleidchen wählen und einfach eine klassische Blazerjacke dazu tragen. „Working girls“ wollen einfach Abwechslung haben.

An die neuen Kleider haben wir uns gewöhnt und tragen sie in ihren vielfältigen Varianten, als Wickelkleider, als Hemdblusenkleider oder als schlichte Shiftkleider im Stil der Sixties. Und unschlagbar ist da die Kombinationen mit einem schönen Highheel oder Pump und großen Sonnenbrillen.

Farben sind immer ein Thema, und je näher wir der wirklich warmen Jahreszeit kommen ist der Ruf nach den kräftigen Farben zu hören. Doch mischen wir nicht zu wild tragen wir eine Signalfarbe – etwas hochrot – lieber von Kopf bis Fuß.

>> Der Mode soll ihre „Schönheit“ zurück gegeben werden. <<

Mehr Fotos der neuesten Kollektion auf der Website:
www.jones.at



Doris Rose,
Kreative Leiterin der
Modekette Jones



Welcome on Board

Neuestes Mitglied bei Frau im ÖGV

In dieser Rubrik werden wir Ihnen von nun an unsere neuesten Mitglieder vorstellen. Wir beginnen mit Susanna Csenkey, lizenzierte Trainerin bei Adler Social Coaching. Sie schreibt über sich:

Ich habe mich vor vielen Jahren aufgemacht, das Leben und wie es funktioniert zu verstehen. Zu verstehen, wie der Mensch funktioniert und warum er tut, was er tut. Social Coaching (also der Umgang mit sich selbst und seinem Umfeld) und die Ausbildung zum Lizenztrainer bei Adler Social Coaching war somit nur eine logische Konsequenz dieses Weges.

Ich sehe meine Lebensaufgabe darin, dass Interesse und Verständnis für die Gesetzmässigkeiten zu wecken, die unser Leben bestimmen, und andere Menschen auf deren Weg ein Stück zu begleiten. Denn eines habe ich erkannt:

„Das Leben ist ein Haus mit vielen Türen.“ Wer ein Buch liest, ein Seminar besucht, mit anderen ein tiefsinniges Gespräch führt, der öffnet eine Tür und geht hindurch. Dahinter findet er einen unbekannten Raum vor. Wer bereit ist, diesen Raum zu erkunden, seine Geheimnisse zu entdecken, dessen Leben wird bereichert und er wird feststellen, daß sich am Ende des Raumes eine weitere Tür befindet. Diese Tür wird durch ein Buch geöffnet, durch ein Seminar, durch ein tiefsinniges Gespräch...

Je mehr Türen wir öffnen, desto mehr neue Türen finden wir vor. Je mehr Wissen ich aufnehme, desto mehr stelle ich fest, wieviel es noch zu lernen gibt.“

Susanna Csenkey
Lizenztrainerin

Weilburgplatz 1/3/6
2500 Baden
www.a-s-c.info



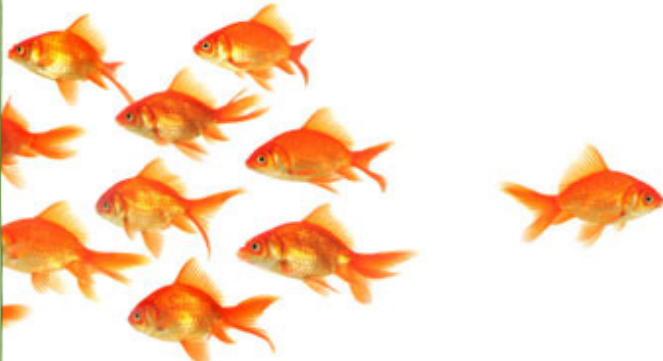
>> **Welcome on board!** <<

Das neue Buch von Christine Bauer-Jelinek **„Die geheimen Spielregeln der Macht und die Illusionen der Gutmenschen,“** (ecowin 2007) befindet sich seit Wochen auf den Bestsellerlisten.

Der **Lehrgang für Macht-Kompetenz** startet im Juni 2007. Mehr dazu auf <http://www.macht-kompetenz.at>



BuchTipp



strategy makes the difference

www.WebStrategen.at

Werbeeinschaltung