

ANSPRECHPARTNER

ANZEIGENANNAHME KLEINANZEIGEN

Telefon: 04 21/36 71-66 55
Telefax: 04 21/36 71-10 10
E-Mail: anzeigen@bttag.info

BERATUNG UND VERKAUF

GESTALTETE ANZEIGEN + BREMENPLUS
Telefon: 04 21/36 71-41 60
Telefax: 04 21/36 71-41 61
E-Mail: stellenmarkt@bttag.info

REDAKTION

Telefon: 04 21/36 36-59 75
Telefax: 04 21/36 36-59 01
E-Mail: stellen@bttag.info

INTERNET

www.weser-kurier.stellenanzeigen.de

Schüler forschen in den Ferien

BREMEN (GF). In der ersten Woche der diesjährigen Sommerferien (24. bis 28. Juli) können interessierte Schüler gemeinsam mit renommierten Forschern selbstständig und im Team forschen. Sie können ihr Wissen vertiefen, neue Arbeitsformen kennen lernen und den wissenschaftlichen Alltag hautnah erleben. Die wissenschaftlichen Einrichtungen arbeiten dabei eng mit den Schulen zusammen. Interessierte Schüler der gymnasialen Oberstufen können sich jetzt dafür bewerben, Lehrerinnen und Lehrer beraten sie bei der Auswahl der Kurse.

Bereits im vergangenen Jahr wurde die Sommerakademie mit großem Erfolg durchgeführt. Das überdurchschnittliche Engagement der Schüler, ihr Interesse an wissenschaftlicher Forschung, ihr Teamgeist und ihre Arbeitsdisziplin haben die Projektanbieter begeistert und motiviert, wieder ein interessantes Programm zusammenzustellen.

In diesem Jahr ist das Angebot aus den Geistes- und Naturwissenschaften um Projekte aus dem musisch-künstlerischen Bereich erweitert worden. Die Bremer Universitäten, die Hochschule für Künste, die Kunsthalle und das Max-Planck-Institut für marine Mikrobiologie bieten Projekte aus den Fachgebieten: Geowissenschaften, Mathematik, Molekularbiologie, Politikwissenschaft, Physik, Religionswissenschaft, Kunst und Musik an. Alle Informationen sind unter www.sommerakademie.uni-bremen.de abrufbar.

Viele Frauen meiden technisches Studium

WIESBADEN (GMS). Das Interesse junger Frauen an technischen oder naturwissenschaftlichen Studiengängen bleibt gering. In den Ingenieurwissenschaften lag der Anteil der Studien-Anfängerinnen im vergangenen Jahr bei nur rund 20 Prozent und sank damit gegenüber 2004 leicht. Das teilt das Statistische Bundesamt mit. In Mathematik und Naturwissenschaften stagnierte der Anteil der Erstinschreibungen von Frauen bei 40 Prozent. Am höchsten ist der Frauenanteil nach wie vor in den Sprach- und Kulturwissenschaften: Drei von vier Studienanfängerinnen waren im Vorjahr in diesen Fächern Frauen. Nahezu ausgeglichen war das Geschlechterverhältnis in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften.

Nebenjob ist Chefsache

BONN (GMS). Arbeitgeber können ihren Mitarbeitern eine Nebenbeschäftigung verbieten. Dies sei möglich, wenn der Mitarbeiter durch den Nebenjob in eine Konkurrenz zum Hauptarbeitgeber trete, teilt der Personalrat mit. Beeinträchtigt die Nebenbeschäftigung die Leistungen, kann sie ebenfalls untersagt werden. Gleiches gilt, wenn der Mitarbeiter durch den zusätzlichen Job die zulässige Höchstarbeitszeit von durchschnittlich acht Stunden am Tag überschreitet.

Kreative Köpfe und technische Tausendsassas

Der Beruf des Mediengestalters steht auf der Beliebtheitsskala ganz weit oben / Zwei Profile stehen zur Auswahl

HAMBURG-BERLIN (GMS). Ob Internetauftritt eines Großunternehmens, Filmbeitrag über die Landesgartenschau oder Werbebrochure für das Einkaufszentrum - bei Medienproduktionen aller Art sind Mediengestalter fast immer beteiligt.

Voraussetzung für die im Regelfall dreijährige Ausbildung ist ein Hauptschulabschluss. „Der Beruf ist allerdings sehr beliebt“, erklärt Thorsten Koletschka, Referent im Bereich Berufsbildung der Handelskammer Hamburg. „Bessere Chancen hat man mit einem guten Realschulabschluss oder Abitur.“ Interessenten können zwischen zwei Berufsprofilen wählen: „Mediengestalter Bild und Ton“ setzen Fernseh- und Hörfunkproduktionen technisch um. „Mediengestalter für Digital- und Printmedien“ sind mit der Gestaltung von Druckerzeugnissen und Internetauftritten befasst.

„Mediengestalter für Digital- und Printmedien sollten kreativ sein und zeichnen können“, erklärt Koletschka. „Mediengestalter Bild und Ton brauchen vor allem technische Interessen und Begabungen.“ Sie beraten bei Rundfunk, Film und Fernsehen zum Beispiel Redakteure und Kameraleute bei der Planung. Ist ein Beitrag abgedreht, wird er von Mediengestaltern überarbeitet: Sie schneiden das Bild- und Tonmaterial zusammen.

Mediengestalter für Print- und Digitalmedien stehen häufig in Kontakt zu Kunden, so

Von unserer Mitarbeiterin
Sabine Nollmann

BREMEN. Benachteiligte Jugendliche, Duales Berufsbildungssystem, Personalpolitik, betriebliche Weiterbildung – das sind nur ein paar Inhalte der 14. Bremer Hochschultage für Berufliche Bildung, dem wichtigsten, deutschsprachigen Berufsbildungskongress.

Vom 15. bis 17. März treffen sich auf dem Campus der Universität rund 1500 Fachleute zu mehr als 50 Fachtagungen, Workshops, Foren, Vorträgen und Exkursionen. Das Rahmenthema: „Berufliche Bildung, Innovation und soziale Integration“.

Vor 26 Jahren initiierte die Universität Bremen die im Zweijahresturnus stattfindenden Hochschultage und richtet sie nun erstmals wieder selbst aus. Die Koordination hat das Institut Technik und Bildung (ITB). Auch dieses Mal steht wieder Brisantes zur Diskussion. Besonderen Zündstoff bietet unter anderem die Debatte um ältere Beschäftigte.

„Abschieben statt investieren“ scheint hier die Devise zu sein. „Betriebe unterschätzen sehr oft die Bedeutung des Erfahrungswissens älterer Beschäftigter und setzen bei wirtschaftlichen Einschränkungen vor allem auf die Entlassung älterer Mitarbeiter“, sagt Professor Dr. Georg Spöttl, Leiter des ITB. Was sich kurzfristig positiv in den Bilanzen niederschlägt, wird langfristig zu einem existenziellen Problem für die Unternehmen: Die heute übliche Praxis im Umgang mit älteren Beschäftigten werde sich rächen, meint Spöttl. „Wertvolle Erfahrungen gehen unwiederbringlich verloren. Der bisher nicht praktizierte Know-how-Transfer kostet die deutsche Wirtschaft nach unseren Schätzungen schon jetzt jährlich mehrere Milliarden Euro.“

Ausgehend von der Altersstruktur in der europäischen Wirtschaft wäre es erforderlich, ungefähr 80 Prozent der Belegschaft zum Beispiel in der IT-Technik zu schulen, damit sie erfolgreich und effizient in der täglichen Arbeit eingesetzt werden könne, so der Wissenschaftler. Doch einerseits würden die Arbeitskräfte nicht dafür freigestellt, und andererseits entsprächen viele der Schulungsprogramme nicht den Bedarfen der Unternehmen. Spöttl fordert ein Umdenken in den Betrieben und appelliert an die Weiterbildungsanbieter: „Sie sind gefor-

dert, ihre Angebote zu entstauben und sie präziser auf die Bedürfnisse von Unternehmen zuzuschneiden.“

Ältere Arbeitnehmer werden trotz voller Leistungsfähigkeit aus ihren Berufen gedrängt, und der Nachwuchs wird vernachlässigt. Als „Sprengstoff“ bezeichnet Spöttl die Situation benachteiligter Jugendlicher. Mehr als 400 000 junge Menschen seien ohne Ausbildungsplatz. „Dafür entstehen täglich neue Konzepte, es werden gewaltige Summen dafür ausgegeben, aber der Erfolg bleibt bisher aus. 20 Prozent der Jugendlichen werden nach wie vor in den zahlreichen Fördermaßnahmen geparkt.“

Das werde auch dadurch forciert, dass derartige Projekte nach wie vor für Träger lukrativ seien. Zudem setze die Politik darauf, den Jugendlichen mit kleinstgeschnittenen Förderungen zu helfen, um so Etappe für

Etappe zu einem geeigneten Qualifikationsprofil zu kommen. „Aber die Bausteine passen nicht zusammen“, moniert Spöttl. „Sie werden in der Regel nach Fördergesichtspunkten gewählt und nicht mit dem Fokus, überzeugende Qualifizierungsprozesse in Gang zu setzen.“

Hier schlägt der Bremer Bildungsexperte eine Gegenstrategie vor: Bereits in der neunten Hauptschulklasse solle eine auf Berufsbildung ausgerichtete Qualifizierung begonnen werden, die über längerfristige, pädagogisch ausgerichtete Maßnahmen zu Berufsabschlüssen führt. „Damit das gelingt, müssen die unübersichtlichen Programme homogenisiert werden, die zahlreichen Zuständigkeiten aufgelöst, und auf langfristige Kompetenzentwicklung angelegte Konzepte umgesetzt werden.“ Die Wissenschaft habe dafür Konzepte entwickelt, weiß er. Nun müssen

Politik, Verwaltung und Wirtschaft sich darauf einlassen. Seine These: Nur in dieser Zusammenarbeit könnten Ausbildungsplätze für schwächere Jugendliche mit geeigneten Qualifizierungskonzepten ausgestattet und diese jungen Menschen in unserer hoch entwickelten Gesellschaft integrationsfähig werden.

„So können auch benachteiligte Jugendliche künftig qualifizierte Arbeit verrichten“, ist Spöttl überzeugt. „Patchwork-Lösungen helfen an dieser Stelle nicht, sie verursachen nur immense Kosten. Die neue Formel muss heißen: Fördern und qualifizieren – nicht parken und aufbewahren!“

> Informationen erteilt Peter Kaune unter Telefon 2 18 46 40. Mehr auch im Internet unter www.hochschultage-2006.de, E-Mail: pkaune@hochschultage-2006.de



Der Bremer Bildungsexperte Prof. Dr. Georg Spöttl macht sich für die Erfahrungswerte älterer Arbeitnehmer stark.

FOTO: NOLLMANN

Missverständnisse sind vermeidbar

Beruflich in islamischen Ländern: Fingerspitzengefühl ist mehr denn je gefragt

MÜNCHEN-SAARBRÜCKEN (GMS). Kontakte in muslimische Länder sind für deutsche Unternehmen nicht ungewöhnlich. Nahostkonflikt, Golfkrieg und die Diskussion um die Mohammed-Karikaturen haben solche Geschäftsbeziehungen nicht einfacher gemacht. Fingerspitzengefühl im Umgang mit islamischen Partnern ist daher auch im Berufsalltag umso mehr gefragt.

Über einen Kamm scheren lassen sich muslimische Länder nicht: „Nordafrika ist anders als der Libanon oder Saudi-Arabien“, sagt Fouad Zoweil aus Darmstadt. „Europäer beschäftigen sich insgesamt wenig mit islamischer Kultur und differenzieren da oft nicht“, sagt der Betriebswirt und Unternehmensberater.

Die aktuellen politischen Entwicklungen haben nach Einschätzung des gebürtigen Ägypters auf der professionellen Ebene zwar geringe Auswirkungen. Bei bestimmten Reizthemen wie dem Nahostkonflikt empfehle es sich aber, sie nur mit guten Bekannten zu diskutieren.

Viele Europäer ließen sich auch anmerken, von der Überlegenheit der eigenen Kultur überzeugt zu sein, kritisiert Béatrice

Hecht-El Minshawi. Geschäftsleute im Orient seien aber oft sogar gebildeter als ihre Partner aus Europa. Manche wissen von klassischer Musik und Literatur deutlich mehr als umgekehrt Europäer von Kunst und Kultur aus deren Heimat, betont die Expertin für interkulturelle Kompetenz aus Bremen. „Wer in dieser Hinsicht zumindest Grundkenntnisse mitbringt, kann im Smalltalk daran anknüpfen.“

Religion spielt in islamischen Ländern eine andere Rolle als im säkularisierten Europa: „Der Islam bestimmt auch das Alltagsleben und die Arbeitswelt der Muslime“, sagt Hecht-El Minshawi. Deutsche Unternehmen im Orient seien daher gut beraten, beispielsweise dafür zu sorgen, dass es einen Gebetsraum und einen Raum für rituelle Waschungen gibt.

„Europäer werden in der Regel automatisch als Christen wahrgenommen“, sagt Paul Schiffmann aus Saarbrücken, der für das Institut für Interkulturelles Management Fachkräfte auf Auslandsaufenthalte in islamischen Ländern vorbereitet. „Wer andeutet, Atheist zu sein, belastet das Verhältnis zu muslimischen Gesprächspartnern.“

Diskussionen über theologische Fragen sollten daher besser vermieden werden.

Eine besondere Rolle nimmt die Türkei ein: „Sie ist ein säkularer Staat. Das ist ein ganz wichtiger Unterschied zu anderen islamischen Ländern“, sagt Nilüfer Boysan-Dietrich aus München.

Auch wenn die meisten Türken Religion als Privatsache betrachten, sei zu empfehlen, öffentlich nicht respektlos über den Islam zu sprechen, sagt die Unternehmensberaterin. Sensibel sollte auch mit allen Themen umgegangen werden, die den „nationalen Stolz“ betreffen. Denn auch ein säkularer Staat hat Symbole, die gewissermaßen als heilig gelten – wie in der Türkei die Flagge.

Zu interkulturellen Missverständnissen kommt es nach Boysan-Dietrichs Beobachtung aber eher aus anderen Gründen: „Das Kommunikationsverhalten ist sehr unterschiedlich“, sagt die Expertin. „In der Türkei sagt man zum Beispiel nicht ‚Das ist eindeutig falsch‘.“ Solche deutlichen Zurückweisungen gelten mindestens als unhöflich, könnten aber auch als „Du bist ein Lügner“ missverstanden werden.

Nach Fehlern droht Kündigung

Schlechtleistungen Entlassungsgrund

BONN (GMS). Arbeitnehmer müssen nach wiederholten Fehlern mit ihrer Kündigung rechnen. Wiederholte Schlechtleistungen sind nach Angaben des Personalverlags in Bonn grundsätzlich ein Kündigungsgrund – vor allem dann, wenn es Kundenreklamationen und eine vorherige Abmahnung gegeben hat. Der Verlag verweist auf den Fall eines Schlossers, der sich vier Mal innerhalb von einem Jahr beim Abmessen und Zuschneiden vorbestellter Rohre versehen hatte. Immer sei es dabei zu erheblichen Kundenbeschwerden gekommen.

Nachdem zwei Abmahnungen des Arbeitgebers in diesem Zusammenhang erfolglos geblieben waren, kündigte er dem Mitarbeiter. Seine Begründung: Ansehen und Ruf seiner Firma seien erheblich beschädigt worden. Das Arbeitsgericht Frankfurt habe dem Arbeitgeber Recht gegeben (Az.: 22 Ca 10256/04), so der Verlag. Eine Kündigung sei auch bei wiederholten, relativ geringen Fehlern, relativ geringem materiellen Schaden sowie einem gewissen Alter (55 Jahre) und längerer Beschäftigung (sieben Jahre) des Mitarbeiters gerechtfertigt.

Eine Kündigung sollte allerdings nur als letzte Maßnahme ausgesprochen werden, rät der Verlag. Vorher sollte die Möglichkeit einer Schulung in Betracht gezogen werden, wodurch Mitarbeiter ihre Arbeitsleistungen verbessern könnten. Eine Schulung sei jedoch nur dann sinnvoll, wenn sie es besser können – nicht aber, wenn sie es nicht besser wollen. Denn dann helfe auch keine Schulung.

Arbeitgeber muss Abschiebekosten tragen

BERLIN (GMS). Wer einen Ausländer ohne Arbeitserlaubnis beschäftigt, muss die Kosten der Abschiebung tragen. Vor diesem Risiko warnt der Deutsche Anwaltverein in Berlin unter Hinweis auf ein Urteil des Oberverwaltungsgerichts Rheinland-Pfalz (Az.: 7 A 10.817/05).

Der klagende Restaurantbesitzer beschäftigte einen Kosovo-Albaner, dessen Asylantrag abgelehnt und der daher ausreisepflichtig war. Er hatte sich bereits einige Zeit vor der Abschiebung entzogen. Bei einer Kontrolle wurde der Mann bei Küchenarbeiten angetroffen. Er wurde in Abschiebehäft genommen und ausgeflogen. Die Kosten in Höhe von rund 2300 Euro forderte die Ausländerbehörde vom Restaurantbesitzer. Dieser argumentierte, dass die Abschiebung auch ohne die illegale Beschäftigung notwendig gewesen wäre. Das Gericht war aber der Ansicht, der Arbeitgeber hafte bereits, wenn er mit der Beschäftigung zur Fortdauer des illegalen Aufenthalts beitrage.



„Mediengestalter Bild und Ton“ setzen TV- und Hörfunkproduktionen technisch um. FOTO: GMS

Stefan Reinhart, Ausbilder für Mediengestalter beim Berufsbildungswerk Hamburg. Wird mit einem Kunden über einen Entwurf diskutiert, gilt es einen Mittelweg zu finden zwischen Anpassungsbereitschaft und dem Wunsch, eigene gestalterische Ideen zu verteidigen.

„Man sollte außerdem auf jeden Fall einen Draht zu Medien haben“, betont Reinhart. „Wenn man schon mal eine eigene Webseite gebaut hat oder einen Flyer für einen Handwerksbetrieb, ist das gut für die Bewerbung.“ Anders als bei Bild und Ton sind in bei der Ausbildung im Digital- und Printbereich verschiedene Spezialisierungen möglich. Kaufmännisch Interessierte können als Medienberater aktiv werden, Kreativen bietet die Fachrichtung Mediendesign Chancen. Technikfreaks sind eher in den Fachrichtungen Medienoperating und Medientechnik zu finden. Arbeitgeber sind zum Beispiel Werbeagenturen, Druckereien und Verlage.

Das Einkommen von Mediengestaltern hängt von ihrer Spezialisierung und ihrem Arbeitgeber ab. Im Durchschnitt können Angestellte nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit mit 1900 bis 2300 Euro monatlichem Bruttogehalt rechnen. Talent vorausgesetzt ist aber auch mehr drin: „Gute Designer werden von Unternehmen durchaus gefördert und können zum gut bezahlten Art Director aufsteigen“, sagt Reinhart.