

An eigene Grenzen stoßen

Wer sich als erfolgreicher Kreativer mit 40 plus zu einem 45 000-Euro-Studium entschließt, muss vor allem eines wollen: Lernen

Von Ralf Zilligen

Wenn es stimmt, dass man nie auslernt, dann hat das in den letzten 18 Monaten keiner so erfahren müssen wie ich. Als 45-Jähriger habe ich ein gutes Vierteljahrhundert Arbeitsleben hinter mir – und wenn ich den sich aufblühenden Alterspflanz einmal entspannt betrachte, habe ich, entsprechende Gesundheit vorausgesetzt, noch mal genauso viel vor mir. Jetzt kann ich nicht unbedingt behaupten, dass es das Schicksal bislang schlecht mit mir gemeint hätte. Als oberster Kreativer des Düsseldorfer Büros von Deutschlands größter Werbeagentur, BBDO, bin ich nicht nur von exzellenten Art-Direktoren, Textern und Designern umgeben. Ich selbst war für die ersten Adressen unserer Branche tätig und zähle Größ-

creative Leadership das weltweit erste MBA-Programm für Kreative aus der Medien- und Kommunikationslandschaft an. Als ich im Frühstadium der Entwicklung dieses Management-Programms von seinen Initiatoren nach meiner Meinung gefragt wurde, war ich auf Anhieb derart begeistert, dass ich für den Fall der Umsetzung sofort zusagte. Etwas zu voreilig, zu euphorisch und ein bisschen unreflektiert, wie sich später herausstellte.

So folgten auf meinen rauschhaften Enthusiasmus nervig nagende Zweifel. Würde sich das Investment von 45 000 Euro tatsächlich lohnen? Könnte ich meine Partner in der Agentur dazu ermuntern, über den Zeitraum von 18 Monaten jeweils sechs Mal 14 Tage auf meine Anwesenheit und Mitarbeit zu verzichten? Würden mir meine Kunden für diese Zeit meine mangelhafte Zuwendung nachsehen? Empfänden meine Mitarbeiter diese VIP-Fortbildung als Affront in einer Zeit der Einsparungen? Könnte ich meine Frau vom Sinn eines späten Studiums überzeugen? Und was würden meine Freunde dazu sagen, die ich definitiv vernachlässigen müsste?

Rückblickend war bereits der erste Tag ein Ereignis, für das es keine bessere Metapher hätte geben können als die Wirklichkeit, mit der wir Studenten von Tausenden Zuschauern beklatscht und bejubelt wurden: der Berlin Marathon. Am Publikum vorbei, durch die Absperrungen, führte uns Studenten der Weg zum Interimsgebäude der Berlin School am Brandenburger Tor. Ein MBA-Programm ist in der Tat nichts für Sprinter mit Fokus auf schnelle Kurzstreckenresultate. Und nicht selten während der folgenden 18 Monate erinnerte ich mich an den Beginn, als wir von unserem Präsidenten, der Werbeikone Michael Conrad, vorbereitet wurden auf „eine Zeit, in der ihr als Gruppe, aber auch jeder einzelne von euch persönlich die eigenen Grenzen erlebt.“ Ich gebe zu, dass ich mehr als einmal meinen Entschluss verflucht und meine vorschnelle Entscheidung bereut habe. Insbesondere dann, wenn ich wieder einmal meine Arbeit in der Agentur unterbrechen musste, um mich für zwei Wochen in die Rolle des Hörers, des Unwissenden hinein zu geben. Auf einmal werden einem die eigenen Defizite vor Augen geführt, man kann sich nicht mehr so ohne weiteres in die gewohnte Struktur hineinretten, man muss tatsächlich lernen aufzunehmen und anzunehmen. Ein Zustand, der – hat man ihn einmal erreicht – allerdings außerordentliche Reize besitzt. Man stellt fest, wie man auf ungewohnte Situationen reagiert, mit Ungewissheit umgeht, man erlebt an sich selbst, wann Neuland beginnt weh zu tun – aber auch, wie beflügelnd das Erfolgserlebnis auf ungewohntem Terrain ist und wie sehr man an der erfolgreichen Zusammenarbeit mit anderen wächst.

Derzeit gibt es weltweit kein vergleichbares Angebot, in dem Akademiker aus der Champions League mit den Top-Stars der internationalen Kreativ-Szene Vorlesungsräume teilen. Ein seltenes Privileg für uns Berlin School-Studenten. Wem es weniger nach Heldenschweiß ist, für den sieht das Programm ausgiebige Feldstudien in den Innovationszentren von Tokio und Chicago vor. An der renommierten Kellogg School of Management lernen die Spitzenkräfte des US-Bildungswesens für Manager. Eine zweiwöchige Druckbetankung über den amerikanischen Medienmarkt, über Managementkultur, abgerundet mit Besuchen



Einen Reklame-Klassiker wie die Persil-Werbung von 1937 zu schaffen – davon können die meisten Werber nur träumen. Agentur-Profi Ralf Zilligen (kl. Foto) wechselte vom Schreibtisch auf die Schulbank

fen wie Tim Delaney, Konstantin Jacoby oder Jean-Remy von Matt zu meinen Lehrherren. Nicht gerade ein Ausbildungsdefizit, wie ich finde. Aber dennoch: Die Ausbildung ist beschränkt. Zwar ist für den kreativen Nachwuchs in Deutschland in den letzten Jahren so viel getan worden wie nie zuvor. Aber das Ausbildungssystem der deutschen Kreativen sieht nicht unbedingt vor, dass aus ausgezeichneten Kreativen einmal ebenso gute Führungskräfte werden können.

Wie sonst ist es zu erklären, dass Kreative aus Agenturen nach Jahren der fachlichen Entwicklung und Eignung in Führungspositionen gehievt werden, ohne ihre Qualifikation diesbezüglich näher beleuchtet zu haben? Der Branche mangelt es weniger an Ideen als an Führung. Diesen Mangel zu beheben, hat sich die Berlin School of Creative Leadership vorgenommen. Seit knapp zwei Jahren bietet sie mit dem Executive MBA in

der Kunstakademie Chicago sind der Schwerpunkt eines Aufenthaltes, an dessen Ende sich ein Gefühl bei den Teilnehmern auf Herz und Nieren und damit auf ihre Praxisfähigkeit getestet. Auf ein Seminar zum Thema Prozessbeherrschung folgt also im kommenden Modul die Frage nach den ersten Implementierungserfolgen. So wird das Erlernte im Alltag nutzbringend verankert.

Ein wesentlicher Bestandteil des Leadership-Studiums ist das Gruppenprojekt, bei dem man eine Menge über die kulturellen Unterschiede von Führungskräften lernen kann. Wem dabei der Eigenanteil zu kurz gekommen ist, der kann sich immer noch in seinem persönlichen Master Thesis-Projekt ausleben. Zum Regelwerk der Bewerbung gehört es nämlich, sich mit einer provokanten These zur kreativen Industrie um die Aufnahme ins Programm zu bewerben. Die akademische Aufarbeitung

dieser These, gespickt mit den Erkenntnissen aus den Seminaren, bildet die Master Thesis. In Kurzform präsentiert, muss die Master Thesis in der Abschlussprüfung verteidigt werden. Es ist der letzte große Auftritt eines Studenten vor seiner Graduierung. Und ein kleines bisschen Wehmut liegt deutlich vernehmbar in der Luft. Während die anderen gerade präsentieren, gehen einem die letzten Monate durch den Kopf. Geschafft! Das Leben geht weiter. Für mich bei BBDO in Düsseldorf. Aufgetankt mit Wissen und neuen Erfahrungen. Zuversichtlicher, Antworten auf die Veränderungen in unserem Geschäft zu finden. Ermuntert, eigene Vorstellungen entschlossener durchzusetzen. Ja, auch ein bisschen stolz darauf, in der ersten Klasse bis zum Schluss durchgehalten zu haben.

Der Autor ist Chief Creative Officer bei BBDO Düsseldorf

Jobpaten unterstützen Arbeitsuchende

Berufserfahrung und Engagement sind gefragt, um Hauptschüler oder Langzeitarbeitslose zu unterstützen

Von Sabine Schrader

Thomas Meyer weiß, was es heißt, wenn die Ausbildungsplätze knapp sind. Als er selbst in den 70er Jahren eine Lehrstelle suchte, gab es Erwachsene, die ihn dabei unterstützten. Mittlerweile ist der 48-jährige Oldenburger seit fast zwei Jahrzehnten selbstständiger EDV-Dienstleister. Seit vier Jahren arbeitet er als Coach. Außerdem engagiert er sich ehrenamtlich für Lehrstellen suchende Hauptschüler.

In dem Projekt „JobPate“ der Stadt Oldenburg begleiten berufserfahrene Erwachsene junge Hauptschüler auf ihrem Weg in die Arbeitswelt. „Mit 13, 14 Jahren haben sie bereits in ihren Köpfen, dass sie keine Chance haben“, bedauert Meyer. Dass Hauptschüler in unserer Gesellschaft derart schlechte Berufsaussichten haben, ist für ihn nicht akzeptabel.

In Kooperation mit vier Schulen der Stadt führt das Jobpaten-Projekt interessierte Hauptschüler mit berufserfahrenen Unterstützern zusammen. „Wir leisten Hilfe zur Selbsthilfe“, betont Meyer. „Es ist nicht unsere Aufgabe, den Jugendlichen an die Hand zu nehmen und mit ihm in den Praktikumsbetrieb zu gehen.“ Die Unterstützung richtet sich nach den individu-

len Bedürfnissen der jungen Menschen. „Viele Hauptschüler haben kaum eine Vorstellung davon, wie breit das Spektrum der Ausbildungsberufe ist“, sagt Monika Engelmann-Böhlts von der städtischen „Agentur:ehrensache“, die das Projekt koordiniert. „Fragt man die Mädchen, wollen sie Friseurin werden, die Jungen Kfz-Mechaniker.“ Die Jobpaten erarbeiten mit ihren Schützlingen auch alternative berufliche Ziele, gehen mit ihnen ins Berufsinformationszentrum vor Ort oder können ihnen dank ihrer Kontakte sogar einen Betrieb von innen zeigen. So eröffnen sich neue Perspektiven. Wenn der Jugendliche in seiner Ausbildung Fuß gefasst hat, soll die Begleitung durch den Paten enden.

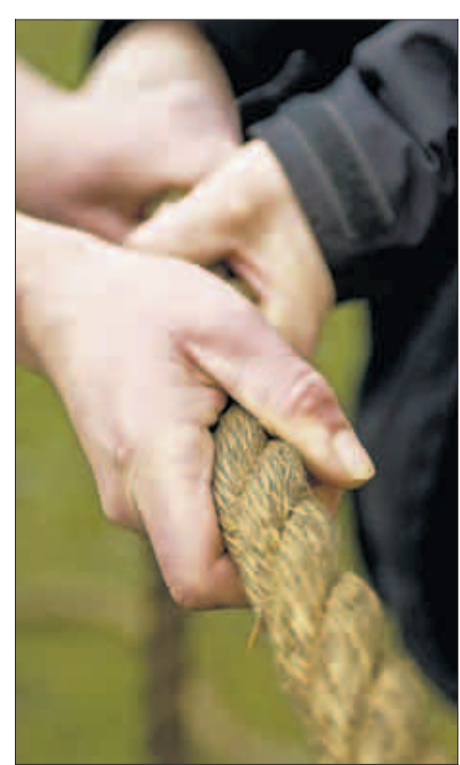
Auch Udo Becker fand bei der Suche nach einem neuen Job Unterstützung bei einem ehrenamtlichen Coach. Fast zwei Jahre war der 43-jährige Erfurter zuvor arbeitslos. Er habe Bewerbungen „ohne Ende“ geschrieben, erzählt er. Mit Unterstützung eines Paten von der Initiative „Arbeit durch Management/Patenmodell“ fand Becker, der im Bereich Elektroinstallation arbeitet, eine befristete Stelle.

„Es ist ein gutes Gefühl, wenn mal ein anderer auf den Lebenslauf schaut“, sagt Udo Becker. Sein Pate hatte ein offenes Ohr und

Zeit zum Zuhören. „Die emotionale Unterstützung durch den Paten spielt eine wichtige Rolle“, erklärt Jutta Anna Kleber von der Bundesgeschäftsstelle „Arbeit durch Management/Patenmodell“ in Berlin. Eine der Folgen von Arbeitslosigkeit sei die Sprachlosigkeit. Während die Suche nach einem Job das Denken der Betroffenen bestimmt, finden sie im Familien- und Freundeskreis irgendwann kaum noch Gehör. „Der Jobpaten nimmt sich Zeit“, sagt Kleber.

Unterstützung erhält das Projekt „Arbeit durch Management/Patenmodell“ auch von Unternehmensseite. Einige Firmen stellen Führungskräfte stundenweise frei. Ehrenamtlich entwickeln sie etwa Instrumente, die für eine optimale Unterstützung der Arbeitsuchenden hilfreich sind. „Jobpaten und Arbeitssuchender erstellen gemeinsam einen Integrationsplan mit einer Zielvereinbarung“, erklärt Projektleiterin Kleber. Er kann verschiedene Elemente enthalten – von der Stellenrecherche bis zur beruflichen Neuorientierung. „Diesen Plan abzuarbeiten, gibt Arbeitssuchenden bereits neues Selbstvertrauen.“

Nachdem sein befristeter Arbeitsvertrag inzwischen ausgelaufen ist, möchte auch Udo Becker wieder mit seinem Paten zusammenarbeiten. Diesmal, so hofft er, soll



Jobpaten und ihre Schützlinge ziehen an einem Strang FOTO: PICTURE-ALLIANCE

es mit einer Festanstellung klappen. Jobpaten gibt es in zahlreichen Städten Deutschlands. Die Ehrenamtlichen unterstützen diejenigen, die es auf dem Arbeitsmarkt am schwersten haben: Hauptschüler, Langzeitarbeitslose, Migranten und Menschen mit Handicap. Viele Paten sind Fach- und Führungskräfte. Allein der Verein „Arbeit durch Management/Jobpaten“ verfügt bundesweit über ein Netzwerk von immerhin mehr als 400 ehrenamtlichen Beratern.

Die Idee stammt ursprünglich aus Holland. Mit Unterstützung verschiedener Kooperationspartner wurde sie ab 1999 dann auf die ostdeutschen Bundesländer übertragen. In der Regel begleitet ein Jobpate jeweils einen Arbeitssuchenden bei seinem Bemühen um einen Arbeitsplatz. Durch Austausch untereinander sowie Schulungen werden die Jobpaten durch die einzelnen Initiativen vor Ort unterstützt. Der Erfolg des Modells beruht vor allem auf den persönlichen Kontakten des Jobpaten. dpa

Weitere Informationen: Diakonisches Werk: www.patenmodell.de

Agentur: ehrensache der Stadt Oldenburg: www.oldenburg.de/ehrensache.

Wie man durch unbedachte Worte den Job gefährdet

„Ich bring ihn um!“ Ein harmloser Satz – solange es nur darum geht, Dampf abzulassen. Zum Beispiel wenn ein Teammitglied einen Fehler macht, der seinen Kollegen Überstunden beschert. Doch die Grenze zum ernsthaften Fehlverhalten ist schnell erreicht. Wer etwa in einem hitzigen Streit sein Gegenüber nicht nur beleidigt, sondern ihm auch noch Gewalt androht, leidet damit seine Kündigung quasi selbst ein. Es müsste jedem Arbeitnehmer klar sein, dass durch ein solches Verhalten der Arbeitsplatz aufs Spiel gesetzt werde, ist etwa das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz überzeugt. Es bestätigte eine entsprechende Kündigung mit der Begründung: „Mit seiner gravierenden ehrverletzenden Äußerung sowie mit der Androhung körperlicher Gewalt, hat sich der Kläger auf eine Ebene begeben, die letztlich schlichtweg nicht mehr hinnehmbar ist.“ (AZ: 2 Ca 912/06). Dabei hatte der Arbeitnehmer noch Glück, die zuerst ausgesprochene fristlose Kündigung wurde nicht bestätigt. Eine für das Kündigungsverfahren vorgeschriebene Interessenabwägung hielt ihm seine 25-jährige Betriebszugehörigkeit und sein relativ hohes Alter zu Gute. Daher war es dem Arbeitgeber zuzumuten, den Arbeitnehmer für die Dauer der ordentlichen Kündigungsfrist weiterzubeschäftigen.

Nicht zuzumuten ist es aber Arbeitnehmern in einer Atmosphäre voller Spannung oder gar latenter Gewalt zu arbeiten. Der Arbeitgeber hat eine Fürsorgepflicht und ist verantwortlich für die Wahrung des Betriebsfriedens.

So heißt es etwa im Betriebsverfassungsgesetz: „Arbeitgeber und Betriebsrat haben darüber zu wachen, dass alle im Betrieb tätigen Personen nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden.“ (BetrVG, § 75, Absatz 1).

Dazu aber müssen in der Regel die Arbeitnehmer selbst die Initiative ergreifen. So sollte eine Beschimpfung, die Androhung von Gewalt und auf jeden Fall eine Tätlichkeit dem Arbeitgeber gemeldet werden. Hält sich aber die Beschimpfung noch im Rahmen oder fällt eine Drohung eher allgemein und unspezifisch aus, fällt gerade das nicht immer leicht. Wer mag schon in die Rolle des Kollegen-Anschwärzers schlüpfen? Vor dem Gang zum Chef kommen daher oft Zweifel: War das wirklich so schlimm? War die Drohung überhaupt ernst gemeint? Das Recht allerdings steht eindeutig auf der Seite des Geschädigten.

Ist es gar zu einer Tätlichkeit gekommen, gilt ganz klar: Gewalt am Arbeitsplatz ist stets inakzeptabel und führt in der Regel zum Verlust des Arbeitsplatzes. Das musste etwa ein Maschinenbediener erfahren, der seinem Arbeitskollegen einen Tritt versetzte und zwar direkt in dessen verlängertes Rückgrat. Das brachte ihm die fristlose Kündigung ein – wogegen er vor Gericht zog. Schließlich sei er von dem Kollegen zuvor massiv beleidigt worden und hoffe auch deshalb, mit einer Abmahnung statt der Kündigung davon zu kommen. Die Richter des Hessischen Landesarbeitsgerichtes sahen das anders und bestätigten: Gewaltanwendung oder Bedrohungen am Arbeitsplatz rechtfertigen eine fristlose Kündigung, eine vorherige Abmahnung sei nicht notwendig und die vorausgegangene Provokation rechtfertige keine Tätlichkeit (AZ: 6 Sa 169/03).

Aber auch schon ein dummer Spruch kann das Aus bedeuten, besonders, wenn er sexistischer Natur ist. Im Streit mit einer Mitarbeiterin hatte ein Gasinstallateur erklärt, „So Frauen wie dich hatte ich schon hunderte“. Eine Beleidigung, befanden die Richter des Arbeitsgerichts Frankfurt am Main, und erklärten die außerordentliche und fristlose Kündigung für rechtmäßig. (AZ: 15 Ca 647/03). Eine solche unzulässige Kündigung stellt damit auch den Schutz der Mitarbeiter sicher, bzw. den des Betriebsfriedens, wenn nämlich zu befürchten steht, dass mit weiteren beleidigenden Äußerungen gerechnet werden muss – und die muss sich niemand gefallen lassen.

Yvonne Scheller

Mehr Frauen in „Männerfächern“

Das Interesse von Frauen an traditionell männerdominierten Studiengängen nimmt zu. Im Wintersemester 2007/2008 schrieben sich 13 300 Studentinnen für Ingenieurwissenschaften ein, das waren 13 Prozent mehr als im Jahr zuvor, wie das Statistische Bundesamt am Mittwoch mitteilte. Die Zahl der männlichen Studienanfänger in den Ingenieurwissenschaften stieg im gleichen Zeitraum um acht Prozent auf 48 300. Überdurchschnittliche Zunahmen bei weiblichen Studienanfängerinnen verzeichneten auch die Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, während die Frauen-Zahlen in der Human- und Veterinärmedizin zurückgingen.

Insgesamt nahmen 154 800 Frauen im Wintersemester 2007/2008 in Deutschland ein Studium auf. AFP