

LESER KLARTEXT

» Naturbad
Betriebskosten nennen
 Die fehlerhafte Kostenstellung wurde seinerzeit im Sportausschuss noch vor der ‚souveränen‘ Ratssitzung bemängelt. Der Leiter des MSS möge doch bitte einmal erläutern, wer ihn dazu veranlasst hat, wider besseren Wissens vor dem Rat das Gegenteil seiner jetzigen Aussagen zu behaupten und den damaligen Unterhändler so fürsorglich zu betreuen. Auch hätten wir gerne gewusst, weshalb in der letzten Saison die Betriebskosten künstlich hochgetrieben wurden. Etwa um damit schon den ‚Rückbau‘ schmackhaft zu machen?
 Zur nächsten Sitzung im November sollte, wie vom Stadtverordneten Hötger richtig gefordert, eine aussagefähige Kostenaufstellung für das Naturbad 2006 bis 2009 im Vergleich zum früheren Freibad vorgelegt werden.

Günther Skupch,
 Lierberg 40

Liebe Leser, uns ist jede Zuschrift willkommen. Dennoch muss sich die Redaktion das Recht auf Kürzung vorbehalten. Anonyme Zuschriften oder E-Mails ohne vollständige Postadresse können nicht veröffentlicht werden.

KURZ GEMELDET

Aktionstag „Mülheim grünt“

Finden Sie Ihren Hinterhof ein wenig trist oder möchten Sie die Entwässerungsgebühren auf Ihrem Neubaugrundstück niedrig halten? Fragen Sie sich, welche Pflanzen für die Begrünung Ihrer Fassade geeignet sind? Für alle Interessierten hält die Klimainitiative am Bodenaktionstag am Samstag, 19. September, auf der Schloßstraße vielfältige Informationen bereit. Unter dem Motto „Mülheim grünt“ gibt es kostenlosen Expertenrat zu Dach-, Hof- oder Fassadenbegrünung, Versickerungsmaßnahmen und Regenwassernutzung. Wer am Preisrätzel teilnimmt, kann eine komplette Planung für sein Grundstück oder die Hofgemeinschaft gewinnen.

Gespräche über Grünflächen

„Hallo Ü-Wagen“ heißt es Samstag, 19. September, zwischen 11 und 13 Uhr auf dem Kurt-Schumacher-Platz. Aus Anlass der Mülheimer Bodenaktionswoche diskutiert WDR-Moderatorin Julitta Münch mit Experten und dem Publikum über die Bedeutung von Grünflächen für unseren Lebensraum, vor allem für die Innenstädte. Zu den Gesprächspartnern gehören unter anderem Gerhard Laukötter von der Natur- und Umweltschutz-Akademie NRW, Ludwig Holzbeck, Vorstandsmitglied der Landesarbeitsgemeinschaft Agenda 21 sowie der Geschäftsführer der Wirtschaftsförderung Metropole Ruhr, Hanns-Ludwig Brauser. Zu hören ist die Sendung am Samstag zeitgleich auf WDR 5 sowie am Sonntag, 20. September, zwischen 4.05 und 6 Uhr auf der gleichen Welle.

Spender gesucht. Am kommenden Sonntag, 20. September, findet im MüGa-Park der Weltkindertag statt. Verschiedene Vereine und soziale Einrichtungen bieten hier bunte Aktionen für Kinder und Familien. Das Familienbildungswerk „Eltern werden - Eltern sein“ möchte wie im letzten Jahr eine Tombola veranstalten und bittet hierfür noch um Sach- oder Geldspenden. Weitere Informationen unter ☎ 75 66 33 oder www.ewes-ev.de.

Manager müssen mitreißen

Ein Berufsbild ist in der Krise. Personalberater Barfeld sagt, was gute Konzernlenker ausmacht

Opel, Arcandor, Schaeffler: Die Wirtschaftskrise hat viele Namen. Große Unternehmen geraten ins Trudeln, Tausende von Menschen bangen in der Folge um ihre Arbeitsplätze. Bei der Suche nach den Verantwortlichen stehen die Manager der Konzerne im Mittelpunkt der Debatte. Ihre Gehälter werden in Kürze auch wieder zum Thema internationaler Gipfeltreffen. Aber abgesehen vom Geld: Was macht einen guten Manager aus? **Claus-Peter Barfeld**, Geschäftsführer der Mülheimer Personalberatung Barfeld & Partner GmbH, der gestern seinen 60. Geburtstag feierte, erklärt im NRZ-Gespräch, welche Eigenschaften die Lenker in den Konzernzentralen haben sollten und wie wichtig ein gutes Arbeitsklima ist - auch für die Macher in der Unternehmensspitze.

Verstehen die deutschen Manager ihr Handwerk nicht mehr?

Barfeld: Das kann man so nicht sagen. Eine Situation wie die jetzige haben wir noch nicht gehabt. Denn in den vergangenen 30 Jahren gab es keine vergleichbare Wirtschaftskrise. Es gibt in Deutschland rund 200 bis 300 Top-Manager, die überwiegend einen gu-

ten Job machen. Es wird erst dann problematisch, wenn sie in Bereichen eingesetzt werden, in denen sie sich gar nicht oder kaum auskennen.

Gerade in Krisenzeiten stehen die zum Teil extrem hohen Gehälter von Führungskräften in der Kritik. Verdienen Manager zu viel?

Die Gehälter sollten sich am Erfolg des Unternehmens orientieren. Ist der Erfolg gegeben, sollte gut verdient werden. Läuft es umgekehrt, gibt es nur das Fixeinkommen, keinen Cent mehr. Ein Beispiel: Hat eine Firma langfristig Erfolg und wird im Laufe der Jahre der Gewinn erheblich gesteigert, spricht doch nichts dagegen, dass auch das Management davon profitiert.

Es sind gewaltige Summen, mit denen teilweise jongliert wird. Besteht da nicht schnell die Gefahr, den Überblick zu verlieren?

Dieses Risiko besteht mit Sicherheit. Zu sehen am Beispiel von Daimler-Chrysler, wobei der jetzige Vorstandsvorsitzende die Größenordnung des Geschäfts wieder auf ein überschaubares Maß zurückgeführt hat. Hier spielt auch oftmals der Größenwahn eine erhebliche Rolle.

Einigen Managern scheint also die Bodenhaftung zu fehlen. Woran müssen die Männer an den Schalthebeln arbeiten, um ihr Image zu verbessern?

Sie müssen für mehr Transparenz, sprich für mehr Information in Richtung Öffentlichkeit, aber auch in Richtung ihrer eigenen Mitarbeiter sorgen. Es sind Manager gefragt, die begeistern können, die mitreißen. Sie müssen Emotionen zeigen, auf Menschen eingehen können. Dabei sollte der Sachverstand nicht fehlen. Denn nur über Fachkompetenz kann man Mitarbeiter mitnehmen.

An wen denken Sie, wenn Sie diese Wesenszüge aufzählen?

Zum einen an die alten Industrie- und Handelsfürsten, die früher an der Spitze von Thyssen oder Stinnes standen, aktuell aber auch an Manager wie Matthias Mitscherlich von Ferrostaal oder Herbert Lütkestratkötter von Hochtief. Es sind heutzutage zu viele Technokraten an der Spitze der jeweiligen Unternehmen. Dies sieht im Übrigen im Mittelstand völlig anders aus.

Was ein Manager mitbringen soll, haben Sie erklärt. Was ist noch wichtig für die Arbeit an den Schalthebeln?

Ein guter Start - und da hapert es häufig. Rund 20 Prozent extern rekrutierter Manager scheitern bereits innerhalb der Einarbeitungszeit. Die Dunkelziffer dürfte sogar bei

40 bis 50 Prozent liegen. Tritt ein solcher Fall ein, kann das ein Unternehmen eine sechsstellige Summe kosten und zu Imageverlusten führen. Um so etwas zu verhindern, bieten wir ein Integrationscoaching für Manager an.

Woran liegt es, dass die Einbindung heute so schwierig zu sein scheint?

Es kann passieren, dass ein Vorstand einen Manager einstellt und sechs Monate später bei dessen Dienstantritt schon nicht mehr im Amt ist - und schon fehlt der Rückhalt. Problematisch wird es auch, wenn sich eine Führungskraft, die bereits seit Jahren im Konzern arbeitet, Hoffnungen auf die Position gemacht hat. Kommt dann ein Externer, werden schon mal Steine in den Weg gelegt. Abgesehen von diesen Situationen hat heute kaum noch jemand die Zeit, ein neues Mitglied der Firma einzuarbeiten. Und das „jeder hilft jedem“ gibt es auch nicht mehr.

Ist es schwierig, Firmen davon zu überzeugen, dass ein solches Coaching sinnvoll ist?

Teilweise, obwohl der Trend nach oben zeigt. In der Regel kommt die Antwort: „Sowas brauchen wir nicht.“ Dabei

liegt es eigentlich auf der Hand, dass eine solche Unterstützung fehlt. Zwar zahlt die Firma das Coaching, aber sie profitiert auch davon. Es ist keinem gedient, wenn nach drei oder sechs Monaten wieder ein neuer Manager gesucht werden muss.

Wie läuft die Begleitung eines Managers während der Startphase im neuen Unternehmen ab?

Zwei bis vier Wochen vor Arbeitsbeginn spricht man mit dem Manager über seine Erwartungen und gibt ihm unter anderem Tipps zur Unternehmens- und Mitarbeiterstruktur. Unterstützt wird er während der ganzen Zeit durch eine Psychologin. Zwei Wochen nach Arbeitsaufnahme folgt das nächste Treffen, in dem dann die ersten Eindrücke reflektiert werden. Weitere Gespräche gibt es nach einem, zwei und bis zu sechs Monaten. Wie viele Gespräche geführt werden, ist individuell unterschiedlich, wobei der Berater auch tagtäglich zur Verfügung steht. Im Idealfall hören wir nichts mehr von dem Kandidaten. Dann wissen wir: „Jetzt ist alles klar.“

Das Gespräch führte
 Markus Büles



Zu viele Technokraten, zu wenig Emotion: Manager müssen überzeugend sein, sagt Claus-Peter Barfeld.

Foto: Roy Glisson

HINTERGRUND

Berater für Chemie und Energie

Die Krise hat auch Personalberater und Headhunter gebeutelt. Nicht wenige Büros gingen den Weg ihrer Kundschaft - ins Aus. Für die 1981 gegründete Barfeld & Partner GmbH scheint das nicht zuzutreffen. Das Auftragsvolumen ist auf Vorjahresniveau stabil,

meldet die internationale Beratung mit Sitz an der Bahnstraße. Der Firmengründer und Betriebswirt Claus-Peter Barfeld, der selbst Leitungsfunktionen in der Wirtschaft innehatte, hat sich früh auf die europäische Chemie- und Energiebranche konzentriert.

Gitarrenspiele vom Feinsten

Werner Lämmerhirt, Tony McManus, Roland Sterges und Peter Kroll-Plöger begeisterten bei ihrem jüngsten Auftritt im Jugendheim St. Barbara

Wechsle niemals ein gut laufendes Pferd, muss sich Peter Kroll-Plöger gedacht haben. Schon zu den „2. Mülheimer Gitarrenspielen“ 2008 holte der Veranstalter und Gitarrist mit Werner Lämmerhirt und Roland Sterges eine hörens-werte Mischung des bluesig-folkigen „Klumpfenspiels“. Das Konzert kam so gut an, dass das Publikum nach Wie-

derholung schnurrte wie eine vibrierende Basssaite. Lämmerhirt und Sterges waren daher zu den dritten Gitarrenspielen wieder mit dabei. Bis in die kleine Bibliothek des Jugendheims St. Barbara drängten sich die Gitarrenfreunde am Montagabend.

Lämmerhirt begann seine Karriere mit Bob Dylan. Deshalb stehen seine Stücke in der

guten Tradition des „Liedermachers“, selbst wenn er bekannt: „Mit der Zeit ist mein Stil europäischer geworden“ - weniger blusig. Vielleicht ist auch die deutsche Sprache mit ihrem anderen Groove „schuld“, die der inzwischen 60-jährige zu seinem Markenzeichen machte. Als Straßemusiker war er in den 70ern unterwegs, tourte mit Hannes

Wader. Dass er den Blues immer noch beherrscht, demonstrierte er mit nur zwei Schlägen auf der Gitarre - und einem anschließenden virtuosen Fingerspiel, das den Klangraum dazwischen ausfüllt. „Besser gut geklaut als schlecht ausgedacht“, kommentiert er anschließend lächelnd mit einem S(a)itenhieb auf den Wahlkampf.

Tony McManus' Schwerpunkt liegt auf instrumentaler Musik, aber nicht nur: „Beim Folk ist es üblich, dass das Publikum mitsingt“, meint der Schotte und gibt im Affenzahn den Refrain vor - kleiner Scherz, denn das bekommt keine Stimme hin. Die Präzision und Geschwindigkeit des Virtuosen lässt die Fans jubeln. Nach der Pause eröffnen Kroll-Plö-

ger und Sterges mit Kontrastprogramm: Volks- und Arbeiter-Lieder. Der Irish Folk muss ohne Dudelsack auskommen, aber dafür verleihen Sitar-Töne der irischen Musik eine Spur orientalischer Mystik. In guter Tradition der Gitarrenreihe jammen die Virtuosen zum Schluss. Glückliche Gesichter beim Rausgehen.

Dennis Vollmer