



Viel zu lernen gibt es in der Bochumer Christopherusschule – für die geistig behinderten Erstkläfpler ebenso wie für Claudia Braun. Die BP-Managerin macht mit beim Programm „Seitenwechsel“.

Fotos Edgar R. Schoepf

Wo Effizienz ein Fremdwort ist

Ein Manager, der im Fixercafé hilft, eine Abteilungsleiterin, die Behinderte betreut – beim „Seitenwechsel“ sollen Angestellte Einblick nehmen in fremde Lebenswelten.

VON RAUOL LÖBBERT

Claudia Braun ist Pressesprecherin des Mineralölkonzerns BP Deutschland. Eine Führungskraft. Und als eine, die gerne führt, geht die Zweifundfünfzigjährige Probleme ohne Umwege an – die Arme in die Hüften gestemmt und mit einem Ausdruck, der sagt: „Wenn du mir ein Taschenmesser gibst, um ein Blockhaus zu bauen, frage ich, wie viele Etagen es haben soll.“ So sieht eine starke Frau aus. In fünf Tagen hat sie gelernt, was es heißt, schwach zu sein.

Auslöser dieser für Führungskräfte eher untypischen Selbstfindung war der „Seitenwechsel“, ein Programm der Hamburger „Patriotischen Gesellschaft von 1765“. Seit dem Jahr 2000 vermittelt die Gesellschaft Managern einen einwöchigen Aufenthalt in sozialen Einrichtungen. Ziel ist die Stärkung

der „Sozialkompetenz“. „Schrecklich, dieses Wort“, sagt Claudia Braun. Ein viel zu nüchterner, technokratischer Begriff für das, was sie in der ersten Klasse der Bochumer Christopherusschule für geistig behinderte Kinder erlebt habe. Mit dem autistischen Felix oder der am Down-Syndrom leidenden Lena. Fünf Tage hat Claudia Braun mit ihnen zusammen verbracht, aß mit ihnen gemeinsam, zählte wie sie im Mathematikunterricht die Stäbchen, die die Maus im Butterfaß hinterlassen hatte. Auch wenn das Butterfaß eine Blechdose, die listige Maus die Lehrerin und das ganze nur ein Spiel war.

In dieser Woche habe sie einiges gelernt über Lebenslagen, die sich nicht aus der Welt schaffen lassen, indem man kurz mal die Ärmel hochkrempelt. Und selbstverständlich waren diese Tage auch ein Anlaß, über Vorurteile nachzudenken: „Am ersten Tag habe ich ein Mädchen im Rollstuhl gesehen“, erzählt Claudia Braun in einem ungemütlichen Nebenraum der Christopherusschule. „Das Mädchen war taub und blind. Was hat die noch vom Leben, habe ich mich gefragt. Ist das lebenswertes Leben?“ Ihr Blick sucht Halt in der Ferne. „Das klingt grausam, ich weiß.“

Genau um diese Art von Selbstbefragung gehe es beim „Seitenwechsel“, sagt Programmleiterin Doris Tito. „Eine emotionale Hürde zu überspringen, sich und seine Werte in Frage zu stellen, um dann zu einem neuen Verständnis für Mitmenschen in schwierigen Situationen zu kommen.“ Besonders wenn die Mitmenschen Kollegen sind. Denn in den Etagen der Führungskräfte gelten subordinierte Mitarbeiter höchstens als Statisten der eigenen Karriere. Die Werte, die hier zählen, heißen Effizienz und Durchsetzungskraft.

Noch ein Jahr später erzählt der Vorstand von der Erschöpfung nach Feierabend.

Ein Grund dafür, daß es ein Programm wie „Seitenwechsel“ schwer hat und nicht immer den erhofften Zuspruch findet. Als sogenannte Weiterbildungsmaßnahme liegt das Programm im Wettbewerb mit Angeboten wie dem „Teamentertainment-Event“ im Center Park oder dem „Findungswochenende“ auf Spiekeroog. Da-

bei ist der Preis durchaus moderat im Vergleich zu konkurrierenden Angeboten: 1900 Euro kostet der „Seitenwechsel“ je Führungskraft, 600 Euro davon gehen an die soziale Einrichtung. Keine großes Ding für Unternehmen, die teilweise monatlich mehr Geld für den Kaffee der Belegschaft auslegen.

In der Schweiz ist das Programm bereits etabliert. Seit 1995 existiert „Seitenwechsel“ dort in Trägerschaft der „Schweizerischen Gemeinnützigen Gesellschaft“. Rund zweitausend Seitenwechsler wurden seitdem vermittelt, mehr als dreimal so viele wie in Deutschland. Ob deswegen aber die Zahl jener Manager schon gesunken ist, die das Fixercafé um die Ecke für eine Steuergelder-Verbrennungsanlage halten, bleibt fraglich.

„Natürlich wird dort effizient gearbeitet“, sagt Uwe Franke. „Wenn auch auf völlig andere Art als in einer Firma.“ Vor einem Jahr hat der Vorstandsvorsitzende der Deutschen BP AG fünf Tage in einer Wohngemeinschaft mit Drogen-süchtigen gearbeitet. Woran er sich erinnere? „Vor allem an die grenzenlose Erschöpfung nach Feierabend“, an den Eindruck, als habe sich die Energie eines Tages „Teamentertainment-Event“ im Center Park oder dem „Findungswochenende“ auf Spiekeroog. Da-

bei ist der Preis durchaus moderat im Vergleich zu konkurrierenden Angeboten: 1900 Euro kostet der „Seitenwechsel“ je Führungskraft, 600 Euro davon gehen an die soziale Einrichtung. Keine großes Ding für Unternehmen, die teilweise monatlich mehr Geld für den Kaffee der Belegschaft auslegen.

Auch Detlef Kuhlmann ist sich nicht mehr ganz sicher, wie man Erfolg definiert. Zwei Jahre ist es her, daß der 53 Jahre alte Risikomanager der Deutschen Industrie Service AG (DIS) in einer psychiatrischen Tagesstätte mit Patienten, die an einer Gedächtnisstörung litten, kleine Figuren aus Linoleum ausschchnitt. Eines Tages saß eine alkoholdemente Frau vor ihm, stolz hielt sie ein Linoleum-Männchen hoch und sagte: „Fürs erste Mal nicht schlecht, oder?“ Aber Detlef Kuhlmann dachte spontan an seine siebenjährige Enkelin und an das

Männchen, das sie bei dieser Aufgabe wahrscheinlich zustande gebracht hätte. „Verbesserungsfähig“, hätte er der Frau beinahe gesagt und erschrak darüber.

Anfangs suchen die Manager noch nach Wegen, um die Abläufe zu optimieren.

Der Vorfall beschäftigte ihn selbst noch am Abend. Um sich stärker auf die Erfahrung des „Seitenwechsels“ einlassen zu können, hatte er kein Hotelzimmer genommen, sondern war in der Klinik selbst untergebracht. In diesem Moment erinnerte er sich daran, was man ihm bei der „Marktbörse“ ein paar Wochen zuvor geraten hatte, als sich die Seitenwechsler eine soziale Einrichtung aussuchen mußten: „Überschreite nie deine Grenze!“

„War ich damals an der Grenze? Oder schon drüber? Ich weiß es nicht...“ Sicher sei er sich allerdings darin, daß man die Erfahrungen erst nach einer Weile verarbeiten könne. Unmittelbar nach dem „Seitenwechsel“ sei man geradezu

berauscht von guten Vorsätzen. Was nachklingt, sind oftmals die kleinen Dinge, etwa, daß man genauer hin hört, wenn ein Kollege Probleme hat. Oder gelassener reagiert, wenn der Druck hoch und der Feierabend weit ist.

Zum Mittagessen gibt es in der Bochumer Christopherusschule Tofu. Claudia Braun sitzt mit der Lehrerin und Kindern an dem Esstisch im Klassenzimmer. In einer Schüssel dampft Kartoffelpüree. Will die am Down-Syndrom leidende Lena etwas davon, sagt sie „Claudia“. Nur Claudia. Was eine Pressesprecherin macht, weiß Lena nicht, auch daß BP als einzige Firma in Deutschland in großem Umfang ihren Führungskräften „Seitenwechsel“ anbietet, dürfte ihr unbekannt sein.

Rund fünfzig BP-Manager wurden bislang vermittelt. Als das Wort „Manager“ fällt, setzt Claudia Braun wieder den Alles-im-Griff-Gesichtsausdruck auf. Kaum eine halbe Stunde ist es her, daß die Pressesprecherin gelöst lachend mit Lena und Felix Zahlen übte. Nach dem Unterricht hielten sich alle an den Händen. „Beendet ist mein erstes Tun, was ich gelernt, nun soll es ruhen“, sagte die Lehrerin zum Abschluß, jede Silbe dabei dehnend, und alle sprachen ihr nach: „Nun soll es ruhen.“ Auch Claudia Braun.