

Politik/Wirtschaft

NACHRICHTEN

Weniger Migranten auf der Flucht ums Leben gekommen

Weltweit sind bis kurz vor Weihnachten mindestens 5 362 Menschen auf der Flucht ums Leben gekommen, deutlich weniger als zum gleichen Zeitpunkt in den vergangenen zwei Jahren. 2016 registrierte die Internationale Organisation für Migration bis zum 22. Dezember 7 807 Tote, im Jahr davor 6 076 Tote, wie sie am Freitag in Genf berichtete. Experten vermuten eine deutlich höhere Dunkelziffer. Die meisten Menschen starben auf der Route über das Mittelmeer nach Europa: Mindestens 3 116 Menschen kamen bis zum 20. Dezember ums Leben. Im vergangenen Jahr waren es 4 967. Insgesamt gelangten 170 249 Migranten auf diesem Weg nach Europa, gut 50 Prozent weniger als im vergangenen Jahr. (dpa)

BKA warnt vor neuer Briefbetrugsmasche

Das Bundeskriminalamt warnt vor einer neuen Masche des Briefbetrugs in Deutschland. Demnach kursieren derzeit vermeintliche Schreiben vom obersten Gerichtshof in Istanbul, in denen den Empfängern ein Strafverfahren gegen sie vorgeworfen wird. Zusätzlich enthalte der Brief die Aufforderung zu einer Kautionszahlung in fünfstelliger Höhe. Die Adressaten würden in dem Brief beschuldigt, Geldwäsche zu betreiben, kinderpornografische Videos zu verbreiten und Verbindungen zu Terrororganisationen zu unterhalten. „Wenn Sie solche oder ähnliche Post erhalten, reagieren Sie nicht“, empfahl das BKA. „Diese und ähnliche Briefe werden immer in der Absicht verschickt, Sie um Ihr Geld zu bringen.“ (AFP)

Fast 7,6 Milliarden Menschen werden 2018 auf der Erde leben

Die Weltbevölkerung wächst und wächst: Zum Beginn des neuen Jahres werden auf der Erde fast 7,6 Milliarden Menschen leben, wie die Deutsche Stiftung Weltbevölkerung am Freitag bekanntgab. Das sind rund 83 Millionen Menschen mehr als im Jahr zuvor, was in etwa der Einwohnerzahl Deutschlands entspricht. In jeder Sekunde wächst die Weltbevölkerung demnach um durchschnittlich 2,6 Erdbürger. (AFP)

Billigflieger Viva Air bestellt 50 Airbus-Flugzeuge



AIRBUS S.A.S.

Die Fluglinie Viva Air beschert Airbus einen Großauftrag.

Der lateinamerikanische Billigflieger Viva Air hat beim europäischen Flugzeugbauer Airbus 50 Maschinen der Baureihe A320 bestellt. Wie Airbus am Freitag in Toulouse mitteilte, werden die Flugzeuge für die Airlines Viva Colombia und Viva Air Peru unterwegs sein. Eine Absichtserklärung für den Auftrag habe es bereits bei der Luftfahrtschau in Le Bourget bei Paris vor einem halben Jahr gegeben. Wo die Flugzeuge gebaut werden sollen, ist noch offen. Das Unternehmen produziert unter anderem in Hamburg. (dpa)

Schuldenuhr läuft erstmals rückwärts

Die Schuldenuhr, mit der der Bund der Steuerzahler (BdSt) seit 22 Jahren auf die wachsende staatliche Schuldenlast hinweist, läuft im kommenden Jahr erstmals rückwärts. Wie Verbandspräsident Reiner Holzengel mitteilte, reagiert der BdSt damit auf die sinkende Gesamtverschuldung von Bund, Ländern und Kommunen. Anzeigt wird nun ein Schuldenabbau um 78 Euro pro Sekunde. „Bis vor wenigen Jahren steckten Bund und Länder noch tief in der Schuldenfalle. Diese Politik zu Lasten der jüngeren Generationen ist erfreulicherweise erstmal gestoppt“, erklärte dazu Holzengel. Gleichwohl betrage die Schuldenlast noch fast zwei Billionen Euro. (AFP)



SANDRA KOLLMANN

Disharmonie im Unternehmen? Das Hamburger Scharlatan-Theater setzt sie in Szene.

„Wir sprechen aus, was du denkst“

Ali Wichmann hilft Unternehmen bei Veränderungsprozessen. Dafür macht er aus ihren Problemen ein Theater

ZUR PERSON

Rainer Ali Wichmann, 68, ist Gründer, Geschäftsführer und Impulsgeber des „Scharlatan-Theaters für Veränderung“ in Hamburg.



SANDRA KOLLMANN

Der gelernte Maschinen-Schlosser brach sein Philosophie-Studium ab, um Straßentheater zu spielen und absolvierte dann eine Schauspiel-Ausbildung.

Das Scharlatan-Theater gründete er 1985. Es unterstützt Unternehmen bei der Organisations- und Personalentwicklung.

Markenzeichen des Querdenkers ist der grüne Hut als „bewusstes Regelbruch“, um bei seinem Gegenüber neue Denk- und Handlungsmuster zu ermöglichen.

Beispiel mit einer disharmonischen Orchesterprobe. Moll in einer Disharmonie quält dich, das tut regelrecht weh in den Ohren. Das heißt, es gibt ein erfahrbares Moment, wo etwas nicht stimmt, wo Fehler gemacht werden. Das Schöne am Theater ist, dass du es nicht übersetzen musst, in etwas, was du denken musst, sondern du fühlst dich nicht wohl, wenn du es hörst.

Wie geht es dann weiter?

Nun kommt der Dirigent herein, bestraft die Disharmonie und versucht, durch autoritäres Führen wieder in die Harmonie zu kommen. Die Musiker wollen gern in die Harmonie, können es aber nicht. Das wird bestraft. Es gibt also den üblichen Ablauf: Ein Fehler wird bestraft. Das aber führt nicht dazu, dass du als Musiker den richtigen Ton triffst. Wenn es aber andere Optionen gibt, die dazu führen, dass dieser falsche Ton nicht bestraft, sondern akzeptiert wird, und man sucht aus dieser Situation einen Weg in die Harmonie, der nicht von oben diktiert wird, dann gibt es einen Erfahrungsprozess, der eine andere Fehlerkultur möglich macht.

Es braucht also mehr Freiraum in den Unternehmen. Wie trifft man als Theatermacher den richtigen Ton?

Dadurch, dass wir diese tiefe menschliche Recherche betreiben, um den Konflikt dann abzubilden. Wir führen ja vertrauliche, unternehmensinterne Interviews, die Glaubwürdigkeit herstellen und den Stoff liefern für die Stücke. Dann gibt es noch einen ganz banalen Trick: Nur, wenn man den Jargon eines Unternehmens nutzt, entsteht Identifikation: Ja klar, die sind von uns.

Aber das Ziel ist ja, aus dem Konflikt, aus der Krise zu kommen.

Viele Leute sind so unglücklich, weil sie sich nicht mit ihrer Arbeit identifizieren, weil sie einen perma-

nenten Wertekonflikt haben, den sie aber nicht leben, den sie sich gar nicht bewusstmachen. Aber es lohnt für Unternehmen und Mitarbeiter, sich damit zu beschäftigen: In dem Moment, in dem du zwei Wertewelten hast – deine persönliche und die des Unternehmens – erkennst du, dass das Einzige, was dir in diesem Konflikt hilft, Haltung ist. Deshalb lohnt es sich zu entscheiden, wo du bereit bist, eigene Werte aufzugeben, um für das Unternehmen etwas zu tun, was es von dir fordert und wo du in einer Situation bist, in der du „Nein“ sagst. Wir entwickeln gerade für einen großen deutschen Automobilhersteller ein Führungskräfteentwicklungstool, in dem es um Wertekonflikte und entsprechende Konfliktlösungsstrategien geht.

Können Sie Veränderung garantieren?

Es ist ja so: Es gibt eine Gruppe im Unternehmen, die will im Unternehmen etwas verändern. Diese Gruppe beauftragt uns zu kommunizieren, was sie verändern will. Das, was wir kommuniziert haben, nimmt die Gruppe und arbeitet daran weiter. Damit haben wir einen Impuls gegeben, der etwas ausgelöst hat, was weiter benutzt wird. Es gibt einen Ausspruch von dem berühmten Managementprofessor Peter Drucker: „Don't change culture. Use it.“ Das ist unsere Arbeit. Wir geben Unternehmen die Möglichkeit, die eigene Kultur zu erkennen, erst dann kann sich das Unternehmen verändern.

Ist Theater ein Katalysator für Veränderungsprozesse?

Theater hat eine riesengroße Stärke: Es kombiniert Bilder mit Worten, es ist unmittelbar und universal, eine uralte Tradition, die erste Art der Kommunikation. Schon in der griechischen Tragödie gibt es beispielsweise die Katharsis,

die Säuberung. Wir nennen es das „Abkottstück“. Stellen Sie sich vor: 30 000 Menschen, alle Mitarbeiter eines großen deutschen Automobilkonzerns sitzen in einer Arena und sehen ein Theaterstück, Tabula rasa. All die Scheiße kommt mal auf den Tisch, die dort in den letzten 20 Jahren gelaufen ist. Und davon ausgehend überlegen sie gemeinsam: Wie können wir dieses Unternehmen retten? Das ist dann die Katharsis.

Und damit holt man frustrierte Mitarbeiter wieder an Bord?

Eine wichtige Funktion im Theater ist: Wir sprechen aus, was du denkst. Das bist du nicht gewohnt. Damit holst du jeden Einwandler wieder ins Boot. Wir hatten zum Beispiel ein Stück für einen großen Technologiekonzern. Die hatten innerhalb von drei Jahren den dritten Chef. Beim dritten Mal hatten die Mitarbeiter keinen Bock mehr auf eine Veranstaltung, auf der ein neuer Boss sich vorstellt und sagt, wie es jetzt laufen soll... Dieses Mal war es zudem ein Holländer, der auch nur gebrochen Deutsch sprach. In unserem Sketch unterhielten sich dann zwei Mitarbeiter auf der Bühne darüber, was kommt. „Na ja, ein Holländer, der wird wahrscheinlich mit dem Wohnwagen vorfahren...“. Zehn Minuten brüllendes Gelächter. Wir hatten einen Schauspieler, der in gebrochenem Holländisch die Antrittsrede hielt, der hatte das Publikum voll auf seiner Seite und hat über sich lachen lassen... Die Dankesbezeugung des Neuen war das Zeichen, das wir gewirkt haben. Letztlich hat er dann länger residiert als seine beiden Vorgänger.

Im klassischen Coaching passiert Veränderung langsam. Theater hat offenbar einen anderen Impact...

Ja, denn man erreicht sehr viel mehr Leute; Theater ist kritisch und gleichzeitig emotional. Wir setzen Komik methodisch ein, um Themen positiv zu besetzen. Wir haben eine andere Nachhaltigkeit, die darin besteht, dass wir unseren Zuschauern etwas geben, was sie nicht vergessen. Es geht letztlich um eine erfolgreiche Kommunikation im Veränderungsprozess. In dem Moment, in dem du erfolgreich kommunizierst, geschieht die Veränderung. Theater funktioniert nur, wenn du das Kollektiv erreichst. Das ist erfolgreiche Kommunikation: Egal, ob da 20 oder 2 000 Leute sitzen. Wenn du die erreichst, dann wirkst du.

Was macht Scharlatan einzigartig?

Es gibt keine vergleichbaren Business-Theater. Der methodische Schaffensprozess unserer Stücke ist einmalig, weil unsere Stücke auf streng vertraulichen Interviews basieren. Das ist eine der Grundlagen dafür, dass unsere Theaterstücke funktionieren. Diese Interviews können nur wir. Wir haben angefangen als Straßentheater und machen heute Managementberatung. Das ist ein Prozess. Es geht uns immer um den Menschen, um den menschlichen Aspekt.

Das Gespräch führte Anja Achenbach.

Gouverneure unterm Schützenpanzer

Der Kreml testet die künftigen Regionalchefs mit Mutproben

VON STEFAN SCHOLL

Michail Katjukow, Leiter der Föderalen Agentur für Wissenschaftliche Organisationen, steht im Neopren-Anzug und mit weißem Schutzhelm auf dem Kopf am Abgrund und blickt nachdenklich hinab. Neben ihm macht sich der Duma-Abgeordnete Alexander Burkow fertig. Beide werden sich gleich von einem sieben Meter hohen Felsen in ein Gebirgsflüsschen bei Sotchi stürzen. Hinter ihnen stehen weitere Parlamentarier, stellvertretende Minister und Regierungsbeamte Schlange. Für eine der Mutproben, die der Kreml seinen künftigen Gebietsgouverneuren abverlangt.

Neun Monate dauert das Training für die 67 Kandidaten. Im Oktober in Sotchi standen auch noch eine Segelregatta und Wett paddeln in Drachenschiffen an. Außerdem Vorträge nationaler Top-Politiker. Zumindest Parlamentarier Burkow muss dabei viel Stressfestigkeit und Teamgeist demonstrieren haben, er wurde wenige Tage später zum geschäftsführenden Gouverneur der Omsker Region in Westsibirien ernannt. Vor ihm erhielten drei andere Kursanten Gouverneursposten, vier weitere Regionen sollen demnächst vergeben werden.

Verstauchungen und Hexenschuss

Vielleicht auch deshalb äußern sich die Teilnehmer begeistert. „Dieses Training überragt alles nicht um einige Stufen, sondern um einige Etagen“, schwärmt der Duma-Abgeordnete Anton Getta, gegenüber der Zeitung Nowaja Gaseta.

Aber Neugouverneur Alexander Burkow, immerhin 50 Jahre alt, mag insgeheim froh gewesen sein, dass er den nächsten Lehrgang im Rahmen der Schulung nicht mehr mitmachen musste: Anfang November auf dem Truppenübungsplatz Kubinka westlich von Moskau. Dort warf man mit Handgranaten und absolvierte Schießübungen sowie Fallschirmsprünge von einem Trainingsturm, außerdem mussten die Kaderreservisten des Kreml am Boden liegend einen Schützenpanzer über sich hinwegrollen lassen. Beim Fallschirmspringen handelten sich nach Aussagen eines Teilnehmers drei Kollegen Fußverstauchungen ein, einer fuhr mit Hexenschuss nach Hause. Immerhin ist die Mehrheit der Trainingsgruppe über 40, ein Alter in dem es langsam mühsam wird, hart wie Kruppstahl zu sein.

Der Moskauer PR-Experte und Ex-Offizier Albert Istomin glaubt nicht, dass den russischen Regionalverwaltungen ein neues, jugendlich-kriegerisches Image verpasst werden soll. „Man will den Gouverneuren von morgen klar machen, dass sie keine Generäle sind, sondern gemeine Soldaten, die Befehle auszuführen haben.“ Formal werden Gebietsgouverneure gewählt. In der Praxis ernannt Präsident Wladimir Putin sie auf Zeit, um sie dann nach mehreren Monaten im Amt durch einen Wahlgang bestätigen zu lassen. „Das ist ein typisches Training für mittlere Mitarbeiter eines Großbetriebes, nicht für seine Topmanager“, sagt auch der Politologe Juri Korgonjuk. Tatsächlich wurde das Programm auf Grundlage der korporativen Lehrgänge der russischen Sparkasse entwickelt.

Immerhin, die Abschlussfahrt führt im Januar nach Singapur und Malaysia, deren Verwaltungspraxis man studieren möchte. Aber wie ein Teilnehmer der Wirtschaftszeitung RBK mitteilte, wird nur ein Teil der Absolventen dabei sein: Die Reise müssen sie aus eigener Tasche zahlen.



DPA

Russlands Präsident Wladimir Putin sieht sich selbst als ganzen Kerl.