

Inhaltsverzeichnis

| | |
|---|----|
| Inhaltsverzeichnis | 3 |
| Zukunftsbuch oder Gegenwartsbeschreibung? | 11 |
| Alte oder neue Rechtschreibung? | 12 |

A. Quo vadis Arbeitsgesellschaft?13

| | |
|---|----|
| 1. Arbeit – eine historische Grobskizze | 14 |
| 2. Arbeit mit Zukunft oder Zukunft ohne Arbeit? | 17 |
| 3. Mitakteure am Arbeitsmarkt – Migranten und Frauen | 19 |
| 4. Droht nach dem Wirtschaftswunder ein blaues Wunder?..... | 21 |
| 5. Epochenwende von der Ersten zur Zweiten Moderne | 22 |
| 6. Es gibt genug Arbeit, aber keine bezahlbare | 24 |
| 7. Die Vision der Befreiung von der Last der Arbeit?..... | 25 |
| 8. Arbeitslosigkeit als Problem für Demokratie und Politik | 27 |
| 9. Die Politik – Problemlöser oder ein Teil des Problems? | 30 |
| 10. Sozialstaat am Ende? | 32 |
| 11. Global Player kontra Sozialstaatlichkeit | 34 |
| 12. Konzernlenker als Gefangene ihres Systems | 35 |
| 13. Der Erfolg des Kapitalismus als Ursache seines Misserfolges | 37 |

B. Szenarien zur Zukunft des Beschäftigungssystems41

| | |
|--|----|
| 1. Szenario Beschäftigung: Arbeits- oder Prekärgesellschaft? | 42 |
| 1.1 Positives Beschäftigungsszenario | 45 |
| 1.2 Prekärszenario..... | 48 |

| | | |
|-----------|---|-----------|
| 1.2.1 | Vom Proletarier zum Prekaritarier..... | 49 |
| 1.2.2 | Leiharbeit verdrängt Normalarbeit | 50 |
| 1.2.3 | Notgründungen in die Prekärselbstständigkeit | 53 |
| 1.2.4 | Befristet Beschäftigte..... | 53 |
| 1.2.5 | Teilzeitarbeiter, Mini-Jobber, Niedriglöhner | 55 |
| 1.2.6 | Die persönlichen und gesellschaftlichen Folgen..... | 59 |
| 2. | Szenario Selbstständigkeit: Unternehmer oder Prekärprenneur? | 63 |
| 2.1 | Die Motive der Sowohl-als-auch Unternehmer-Arbeitnehmer | 64 |
| 2.2 | Selbstständigkeit als Schicksal | 65 |
| 2.3 | Der Typ des Entrepreneurs | 67 |
| 2.4 | Kultur- und Kreativwirtschaft..... | 67 |
| 2.5 | Coworking – die Arbeitsform der ‚Neuen Selbstständigkeit‘ | 69 |
| 2.6 | Die Gründungsbilanz mit roten Zahlen | 71 |
| 3. | Szenario Dienstleistungen: Wissensdienste statt Dienstboten | 73 |
| 3.1 | Selbstbedienungsgesellschaft statt Dienstleistungsgesellschaft..... | 74 |
| 3.2 | Dienstleistungen – Die Große Hoffnung des 20. Jahrhunderts..... | 75 |
| 3.3 | Industrieller Service als Dienstleistungspionier..... | 76 |
| 3.4 | Fortschritt und Rückschritt zugleich..... | 77 |
| 3.5 | Die arbeitsmarktpolitischen Aussichten bei Dienstleistungen | 79 |
| 3.6 | Die Folgen der ‚chronischen Kostenkrankheit‘ | 81 |
| 3.7 | Gesellschaftliche Umwandlungen durch Wissensservice..... | 82 |
| 3.8 | Raumbezogene Auswirkungen | 83 |
| 4. | Szenario Fachkräftemangel: Problem oder Fata Morgana? | 85 |
| 4.1 | Maßnahmen und Entwicklungen | 86 |
| 4.2 | Die Gegenmeinung des DIW | 87 |

| | | |
|-----------|---|------------|
| 5. | Szenario Beschäftigungsalternativen: Kommt die Bürgerarbeit? | 90 |
| 5.1 | Grundmerkmale der Bürgerarbeit | 91 |
| 5.2 | Bürgergeld als Pendant zur Bürgerarbeit | 92 |
| 5.3 | Prognose | 93 |
| 6. | Szenario Frauen: Vom schwachen zum starken Geschlecht | 94 |
| 6.1 | Frauen im Vormarsch | 95 |
| 6.2 | Frauen - die Problemlöser für den Fachkräftemangel? | 95 |
| 6.3 | Gleiche Arbeit, ungleicher Lohn | 96 |
| 6.4 | Frauen als Chef – erwartet uns eine neue Führungskultur? | 98 |
| 6.5 | Feministische Mythenbildung versus moderne Führungstheorie | 99 |
| 6.6 | McKinsey und andere ‚Frauerversteher‘ | 100 |
| 6.7 | Gute Aussichten für Frauen | 103 |
| 6.8 | Frauen im Management: Selbstverpflichtung oder Quote? | 104 |
| 6.9 | Prognosen | 107 |
| 7. | Szenario Gewerkschaften: Gegenmacht oder Ohnmacht? | 108 |
| 7.1 | Die Mitglieder laufen davon oder sterben weg | 108 |
| 7.2 | Mitgliederschwund infolge struktureller Veränderungen | 110 |
| 7.3 | Betriebsräte ohne Gewerkschaftsbuch | 111 |
| 7.4 | Die Gewerkschaft als Problem der Gewerkschaft | 111 |
| 7.5 | Ausblick | 112 |
| 8. | Szenario Demografie: Ruheständler oder Best ager? | 114 |
| 8.1 | Lebensalter = Chancenkiller? | 115 |
| 8.2 | Die Rentenbombe tickt | 115 |
| 8.3 | Senioren als Reservearmee des Arbeitsmarktes | 116 |
| 8.4 | Führung und Zusammenarbeit | 117 |
| 8.5 | Change Management für ‚Old High-Potentials‘ | 119 |
| 8.6 | Flickenteppich statt altersgerechter Arbeitslandschaft | 120 |

| | | |
|-----------|---|------------|
| C. | Szenarien zur Zukunft der Arbeit | 123 |
| 1. | Die IKT als (An-)Treiber des Wandels | 124 |
| 1.1 | Die ‚Internationalisierung‘ als Schrittmacher des Wandels | 125 |
| 1.2 | Vereinigung auf der einheitlichen Internet-Plattform | 126 |
| 1.3 | Flexibilisierung durch intelligente Softwareagenten | 127 |
| 1.4 | Arbeiten in der Wolke (‘IT Utility Services‘)..... | 127 |
| 1.5 | Überall- und Jederzeit-Computing (‘Ubiquität‘) | 128 |
| 1.6 | IKT ist mehr als PC und Peripherie – ‚Eingebettete Systeme‘ | 130 |
| 1.7 | Web 2.0..... | 131 |
| 1.8. | Über das semantische Web zum Web 3.0..... | 132 |
| 2. | Von der Büroarbeit über die Telearbeit zur Überallarbeit | 134 |
| 2.1 | Formen der Telearbeit..... | 134 |
| 2.2 | Verbreitung | 135 |
| 2.3 | Führung von E-Workern..... | 136 |
| 2.4 | Kontroverse Meinungen zur Zukunft von Telearbeit | 137 |
| 3. | Die Bedeutung von Flexibilität und Mobilität..... | 140 |
| 3.1 | Die Dienstreise als Modellfall der Mobilität..... | 143 |
| 4. | Innerbetriebliche Vermarktlichung | 147 |
| 4.1 | Vom Arbeitnehmer zum Arbeitskraftunternehmer | 148 |
| 4.2 | Die gesamtgesellschaftliche Vermarktung | 150 |
| 4.3 | Die Öffentlichkeit als Werbefläche | 151 |
| 5. | Selbstmarketing als Qualifikationserfordernis | 152 |
| 5.1 | Auf die Verpackung kommt es an | 152 |
| 5.2 | Wir alle spielen Theater – Das Unternehmen als Schaubühne | 154 |
| 5.3 | Das Internet als Laufsteg | 155 |
| 5.4 | Rezeptbücher für den Selbstmarketing-Exhibitionismus..... | 156 |
| 5.5 | Ausblick..... | 157 |

| | | |
|-----------|--|------------|
| 6. | Wirtschaft im Prozess der Projektifizierung..... | 158 |
| 6.1 | Verbreitung und Folgen der Projektifizierung..... | 158 |
| 6.2 | Projektifizierung als gesamtgesellschaftlicher Trend | 160 |
| 6.3 | Quantitatives und qualitatives Wachstum des Projektmanagements..... | 161 |
| 6.4 | Qualifizierung für die Projektifizierung | 161 |
| | | |
| 7. | Burn-out im Vormarsch..... | 163 |
| 7.1 | Wettbewerbsdruck = Leistungsdruck | 163 |
| 7.2 | Die Zunahme psychischer Erkrankungen | 164 |
| 7.3 | Daueralarm in Leib und Seele | 166 |
| 7.4 | Und was unternehmen die Unternehmen?..... | 167 |
| 7.5 | Der überforderte Vorgesetzte..... | 169 |
| 7.6 | Gesundheit als Wachstumsmotor?..... | 170 |
| | | |
| 8. | Zukunftsqualifikationen..... | 172 |
| 8.1 | Lernen und Bildung im Wandel..... | 172 |
| 8.2 | Das Zusammenwachsen der Bildungswege..... | 173 |
| 8.3 | Quantitative Analyse des Qualifikationsbedarfs..... | 174 |
| 8.4 | Qualitative Analyse des Qualifikationsbedarfs..... | 176 |
| 8.5 | Schlüsselqualifikationen | 176 |
| 8.6 | Die Bedeutung der Sozialkompetenz..... | 177 |
| 8.7 | Die Rolle der Onlinekompetenz | 178 |
| 8.8 | Handlungskompetenz | 182 |

| | | |
|-----------|--|------------|
| D. | Szenarien zur Zukunft der Führung | 183 |
| 1. | Trendfragmente zukünftiger Mitarbeiterführung | 184 |
| 1.1 | Klärungen und Eingrenzungen | 185 |
| 1.2 | Die Wirkungen von Megatrends und Wertewandel..... | 186 |
| 1.3 | Psychologische und strukturelle Beharrungskräfte..... | 186 |
| 1.3.1 | Die Wirkung von Vielfalt und Unterschiedlichkeit auf die Führung..... | 188 |
| 1.3.2 | Das limbische System als Trägheitsmoment | 190 |
| 1.4 | Soziologische Veränderungskräfte | 192 |
| 1.4.1 | Gesellschaft und Kultur - als Fortschrittsimpuls der Führung..... | 193 |
| 1.4.2 | Der soziologische Beweis aus Frankreich | 194 |
| 1.5 | Trendsignale und -projektionen einer neuen Führungspraxis..... | 198 |
| 1.5.1 | Realtrend, Literaturtrend oder nur Kurzzeitmode?..... | 199 |
| 1.5.2 | Der Mainstream: anpassende Modernisierung..... | 201 |
| 1.5.3 | Trendfragment Intrapreneurship | 208 |
| 1.5.4 | Trendfragmente Leadership und Empowerment | 209 |
| 1.5.5 | Trendfragment Selbstmanagement | 210 |
| 1.5.6 | Trendfragment Strukturelle Führung | 214 |
| 1.5.7 | Trendfragment Super-Leadership | 215 |
| 1.5.8 | Trendfragment Führung von unten | 216 |
| 1.5.9 | Trendfragment Heterarchisierung | 216 |
| 2. | Mitarbeitermotivation oder Motivationskonfusion? | 219 |
| 2.1 | Ausgesuchte Motivationsstudien | 220 |
| 2.2 | Beispiel Zufriedenheit und Engagement..... | 221 |
| 2.3 | Beispiel Loyalität..... | 223 |
| 2.4 | Beispiel Anerkennung | 225 |
| 2.5 | Beispiel Gehalt..... | 227 |
| 2.6 | Gemeinsamkeiten und Widersprüche | 228 |
| 2.7 | Und wer hat Schuld?..... | 230 |

| | | |
|-----------|---|------------|
| 2.8 | Führungsverhalten de luxe für Premiummitarbeiter | 231 |
| 2.9 | Fazit | 232 |
| | | |
| 3. | Managergehälter – fair pay oder Piratenverhalten? | 234 |
| 3.1 | Die Mechanik der Aufwärtsspirale | 235 |
| 3.2 | Wer hat welchen Anteil am Unternehmenserfolg? | 237 |
| 3.3 | Das Scheinargument vom internationalen Managermarkt..... | 237 |
| 3.4 | Managergehälter im Widerspruch zur modernen Führungslehre | 238 |
| | | |
| 4. | Change-Management: Worthülse ohne Zukunftswirkung..... | 240 |
| 4.1 | Wandel oder Revolution? | 240 |
| 4.2 | Auf Vorrat denken | 241 |
| 4.3 | Change-Management: Was und wie? | 242 |
| 4.4 | Change-Management als Containerbegriff | 243 |
| 4.5 | Eklektizismus und konzeptionelle Beliebigkeit..... | 244 |
| 4.6 | Zwei Zukunftsszenarien zum Change-Management | 244 |
| | | |
| | Literatur..... | 247 |
| | Sachwortverzeichnis | 253 |
| | Über den Autor | 263 |