

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 Beschäftigungssystems	41
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 Prekärpreneur?	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 ‚Frauenverstehende‘	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	