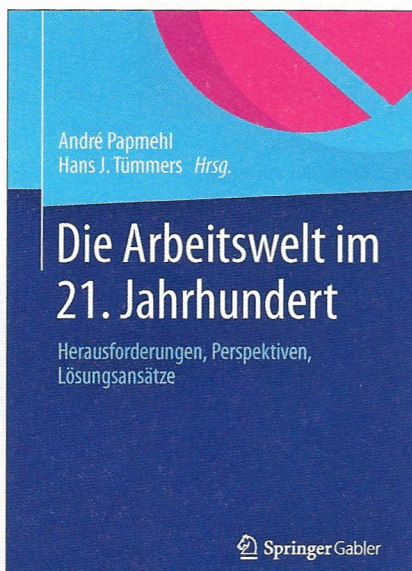


## Nicht nur rosige Aussichten

Durchaus düster sieht der Saarbrücker Professor Christian Scholz vieles in der „schönen neuen Arbeitswelt“. Aber er hat auch Hoffnung, falls Unternehmen „einen ehrlichen psychologischen Vertrag mit den Mitarbeitern abschließen“. Insgesamt 25 Autoren werfen in diesem Sammelband einen Blick in die Arbeitswelt des nicht mehr ganz neuen 21. Jahrhunderts. Ihre 18 Beiträge wurzeln in den Bereichen Wirtschaft, Wissenschaft, Gesellschaft und Perspektiven.

Die Herausgeber, der Unternehmensberater André Pappmehl und der Wissenschaftler Hans J. Tümmers, fordern in ihrem einflussreichen Problemaufriss eine „Agenda 2020“ in Form eines neuen Sozialpakts für Deutschland. Zu ihren Vorschlägen gehören unter anderem ein lebenswürdiges, aber nicht bedingungsloses Mindesteinkommen, Bildung für alle und von Anfang an und ein Ende der Diskriminierung älterer Mitarbeiter. Der Honorarprofessor Peter Speck diskutiert Wege der berufsbegleitenden Qualifizierung zum Bachelor und Master und Möglichkeiten zu deren Eigen- oder Fremdfinanzierung. Der in Führungspositionen erfahrene Personaler Stephan Dahrendorf rät in seinem Beitrag über „Standardinstrumente für eine innovative Personalarbeit“ zur Suche nach einer dauerhaften „Balance aus Unternehmensstruktur und individueller Freiheit“ (45).

Mitherausgeber Tümmers wünscht sich einen Ruck durch die deutsche Hochschullandschaft, damit deutsche Wirtschaftsfakultäten Anschluss an hoch angesehene Business Schools im Ausland finden. Als Referenzmodell schildert er den Weg der französischen Grandes Ecoles. Eine „University of the Future“ entwirft das Autorenteam der „School for Transformative Leadership“ an der Palacký-Universität im tschechischen Olmütz. Deren Bildungszie-



ANDRÉ PAPPMEHL / HANS J. TÜMMERS (HG.) ►  
Die Arbeitswelt im 21. Jahrhundert. Herausforderungen, Perspektiven, Lösungsansätze.

Springer Gabler, 2013, 255 S., € 34,99  
ISBN 3-658-01415-5

le sind unter anderem „human potential, social well-being (...) and ecological resilience or sustainability“ (96). Erreicht werden sollen diese unter anderem durch das Lernen in „social transformation labs“, etwa in Form von Service Learning, Clinical Learning oder durch Praktika in Firmen und Organisationen der Zivilgesellschaft.

Christian Abegglen und Ronald Ivanovic von der St. Galler Business School raten in ihrem Aufsatz zum „Leben und Führen innerhalb fluider Strukturen“ jungen Führungskräften dazu, sich an den zwölf Ratschlägen des St. Galler Managementkonzepts „Integriertes Management“ zu orientieren. Die Bedeutung von Gewerkschaften für ein die künftige Arbeitswelt prägendes ökologisch und sozial nachhaltiges Wachstumsmodell betonen Jörg Hofmann und Christian Steffen als Vertreter der IG Metall. Der ungarische Wissenschaftsphilosoph Ervin László mahnt eine „Weltenwende“ und die Überwindung eines kurzsichtigen, anthropozentrischen Weltverständnisses an. Zukunftsforscher Horst W. Opaschowski prognostiziert eine weiblichere Arbeitswelt, in der es den „Re-Start mit 50“ und das „Comeback mit 65“ geben wird. Ian Walsh sagt in seinem Ausblick einen wirtschaftlichen Abstieg Deutschlands voraus: „One of the major reasons for Germany's decline is demographic, as discussed in previous chapters of this book. Others are weak productivity growth and deficits in education.“ (245) ●

dhs