Neuigkeit | Besuch im Bundestag

Arbeit 4.0: Studierende diskutieren mit Abgeordnetem

Studierende des Dualen Studiengangs Dienstleistungsmanagement diskutierten im September 2019 mit dem Abgeordneten Dr. Thomas Sattelberger (FDP) über die Arbeitswelt von morgen.

08.10.2019 — Prof. Dr. Helmut Hofstetter

Demokratische Unternehmen – gibt's das überhaupt? Ende September 2019 hatten Studierende des Dualen Studiengangs Dienstleistungsmanagement der HWR Berlin Gelegenheit, im Deutschen Bundestag in Berlin den Abgeordneten Dr. Thomas Sattelberger zu treffen. Mit dem Ex-Vorstand von Großunternehmen wie der Deutschen Telekom oder der Lufthansa diskutierten sie im Parlament über Chancen und Grenzen der sogenannten Arbeit 4.0 – der Arbeitswelt von morgen. Die Diskussionsrunde kam zu dem Ergebnis, dass die neue Arbeitswelt vor allem vier Dinge braucht:

1. Menschen, die souverän arbeiten, statt fremdbestimmt

Menschen sollten selbst entscheiden können, wann und wo sie arbeiten. Die Praxiserfahrungen der Runde zeigen, welche Branchen und Firmen aktuell Vorreiter sind – so zum Beispiel die IT – und welche hinterherhinken, wie etwa die Hotellerie und das Gesundheitswesen. Sattelberger empfahl letzteren Branchen, sich die Schichtplanung per App und Doodle beim deutschen Haustechnik-Hersteller Westaflex anzusehen. „Entmündigt" würden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aber auch durch Chefinnen und Chefs, die bestimmen was, wie und mit wem Beschäftigte arbeiten müssen, so die einhellige Meinung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer.

2. Führung nicht einfach vorsetzen

Die Diskussionsrunde war sich einig, dass es vor allem einer anderen „Führung" bedarf. In ihrer Arbeitswelt erleben Studentinnen und Studenten in Großunternehmen „abgehobene" Manager oder „Patriarchen" in kleinen und mittleren Unternehmen. Sattelberger untermauerte diesen Eindruck mit empirischen Studien, wonach mindestens zwei Drittel der Beschäftigten mit der Führungskultur ihres Hauses unzufrieden sind, darunter auch viele Führungskräfte.

Als Beispiel führte er das Thema „VW Dieselgate" an. Ganz offensichtlich sei hier ein „Management of Change" beziehungsweise „Change of Management" erforderlich. Führen heiße aber nicht nur managen, sondern auch coachen. Im Planen, Organisieren, Kontrollieren und Effizientermachen seien deutsche Unternehmen gut genug. Die Gruppe des Fachbereichs 2 fühlte sich an den Auftritt des dm-Gründers Götz Werner an der HWR Berlin erinnert, der mit einer Vision und der Übertragung von Eigenverantwortung an seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfolgreich wurde.

3. Chancen Fairness

Warum wir so wenig echte Führung erleben, liege an der verbreiteten Art der Rekrutierung und des Performance-Managements, so Sattelberger. „Fritz sucht Klein-Fritzchen" (homosoziale Reproduktion nach Moss-Kanter) und die

„Kaskadierung“ von Zielvorgaben von oben nach unten erzeuge Karrieren von bloßen Exekutorinnen, Exekutoren, Kontrolleurinnen und Kontrolleuren und bewahre tayloristische Organisationen, die auf Veränderungen in Markt und Gesellschaft zu langsam oder gar nicht reagieren. Sattelberger zeigte am Beispiel seiner Person wie derartige Krisensituationen bei Daimler, Lufthansa, Continental oder Telekom zu chancenreichen Wegpunkten seiner Karriere wurden – und wie man vom dualen Studium an die Konzernspitze gelangen kann.

4. Das gesunde Unternehmen

Management und Unternehmen stehen heutzutage in der Kritik und unter Druck wie nie zuvor. Da war es für die Gruppe ernüchternd zu hören, dass Unternehmen mit geschlossenen Strukturen unbeirrt die gewohnten Pfade weiterverfolgen und sich kaum verändern lassen. In der Folge überleben 75 Prozent der Firmen heute nicht länger als 25 Jahre. In den 1950er Jahren existierten die meisten Unternehmen noch 60 Jahre.

Aber was heißt das für die neue Arbeitswelt? Die Runde kam zu dem Schluss, dass Arbeit und ein Unternehmen nur dann „gesund“ sind, wenn sie Sinn und Nachhaltigkeit erbringen. Dazu muss sich jede und jeder selbst die Frage stellen: Warum bin ich überhaupt da, wo ich bin? So stand am Ende der Diskussion das vielleicht überraschende Fazit: „Nur wer sinnentleerte Arbeit macht, legt Wert auf Work-Life-Balance!“