

Inhaltverzeichnis

Vorwort	V
Inhaltsverzeichnis	VII

Grundlagen

Manfred Becker

Wissenschaftstheoretische Grundlagen des Diversity Management

1 State of the Art des Diversity Management	5
2 Forschungsebenen, Forschungszugänge und Adressatenbezug im Drei-Ebenen-Modell des Diversity Management	6
3 Forschungsebenen des Diversity Management	7
4 Forschungszugänge zum Diversity Management	16
5 Adressatenbezug des Diversity Management	36
6 HRDM und ADM als systematischer Forschungs- und Gestaltungsansatz zum Management von Diversität	39

Kontextorientierte Diskussion

Hans-Jürgen Aretz

Strukturwandel in der Weltgesellschaft und Diversity Management in Unternehmen

1 Einführung	52
2 Ökonomische Globalisierung und demografische Entwicklungen	53
3 Postmoderne Kultur und Legitimation des Kapitalismus	59
4 Politische Forderungen nach Chancengleichheit und öffentliche Meinung	62
5 Diversity Management und ökonomische Nutzenorientierung	65

Inéz Labucay

Diversity Management – Eine Analyse aus Sicht der systemtheoretischen und der postmodernen Organisationsforschung

1 Ausgangslage	76
2 Diversity Management im Spiegel der postmodernen Organisationsforschung	81
3 Diversity Management im Fokus der Systemtheorie	88
4 Zusammenfassende Betrachtung des Erklärungsbeitrags	95

Lars-Eric Petersen und Jörg Dietz

Die Bedeutung von Stereotypen und Vorurteilen für das Diversity Management

1	Einleitung	106
2	Antezedenzen und Konsequenzen von Stereotypen und Vorurteilen	107
3	Diversity Management als Management von Stereotypen und Vorurteilen	114
4	Fazit	118

Akteursorientierte Diskussion

Rainer Leenen, Alexander Scheitza und Michael Wiedemeyer

Kulturelle Diversität in Unternehmen. Zur Diversitätsorientierung von
Personalverantwortlichen

1	Einführung	126
2	Untersuchungsdesign	127
3	Organisationseigenschaften, Personalpolitik und kulturelle Vielfalt	128
4	Zum Management kultureller Diversität in Unternehmen	137
5	Thesen zum Diversitätsmanagement in deutschen Unternehmen	143

Annette Henninger

Alles neu in den Neuen Medien? Arrangements von Erwerbsarbeit und
Privatleben bei Freelancern in den Kultur- und Medienberufen

1	Einführung	148
2	Freelancer – Vorreiter neuer Arrangements von Arbeit und Leben?	148
3	Alleinselbständigkeit – Chance oder Risiko für die Verknüpfung von Erwerbsarbeit und Privatleben?	150
4	Individuelle Arrangements von Arbeit und Leben: Entgrenzung oder eigenständige Grenzziehung?	153
5	Partnerschaftliche Geschlechterarrangements: Abkehr vom Ernährermodell?	156
6	Diskussion der besseren Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Privatleben durch selbst bestimmte Flexibilität	160

Sibylle Peters und Ursula Matschke

Work-life-balance – Ein Thema für Führungsnachwuchskräfte im
Kontext von Diversity und Diversity Management

1	Unternehmen im Umbruch und die Grenzen der Modernisierung des traditionellen Modells zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie	166
2	Organisationsoziologische Prämissen	168
3	Modernes Personalmanagement und die Grenzen der Berücksichtigung der Vereinbarkeitsthematik	170
4	Diversity und Management Diversity als Kulturbegriff – Differenzierung und Optionen zur Gestaltung individualisierter Lebensführung von Führungsnachwuchskräften	179
5	Fazit	185

Hans W. Jablonski

Die Organisation des Diversity Management: Aufgaben eines
Diversity-Managers

1	Diversity Management als Management-Ansatz	192
2	Organisation des Diversity Managements	193
3	Die Zukunft des Diversity Managements	201

Ziel- und zweckorientierte Diskussion

Andreas Becker

Diversity Management aus der Perspektive betriebswirtschaftlicher Theorien

1	Einführung	207
2	Diversity und Diversity Management	208
3	Theoretische Ansätze	210
4	Reifegradorientierte Gestaltung von Diversity	217
5	Zusammenfassung und Ausblick	234

Alina Seidel

Kundenorientierung und Mitarbeitervielfalt – Interdependenzen und
Begründungszusammenhang

1	Kundenorientierung und Management von Mitarbeitervielfalt	240
2	Beitrag des Diversity Management zur Kundenorientierung als Wettbewerbsstrategie eines Unternehmens	244
3	Beitrag des Diversity Management zur Kundenorientierung als Marketingansatz eines Unternehmens	247
4	Diversity Management als Beitrag zu einer kundenorientierten Unternehmenskultur	249
5	Ergebnis und Konsequenzen	252

Caroline Rieger

Die Diversity Scorecard als Instrument zur Bestimmung des Erfolges von
Diversity-Maßnahmen

1	Ausgangslage	258
2	Die Balanced Scorecard als Grundlage der Diversity Scorecard	259
3	Das Konzept der Diversity Scorecard	261
4	Zusammenfassung und Fazit	271

Inhaltorientierte Diskussion

Werner Nell

Diversity Management vor migrationgesellschaftlichem Hintergrund

1	Einleitung	278
2	Grundlagen: Diversity Management, Individualität und die Dialektik der Anerkennung	279
3	Die Bundesrepublik Deutschland als Migrationsgesellschaft	284
4	Rahmenvorgaben, Ansatzpunkte und Handlungsebenen eines migrationsspezifischen Diversity Management	287

Sonja Lambert

Die Zukunft gestalten – Diversity Management bei der AOK-Hessen

1	Einführung	296
2	Chancengleichheit für Frauen und Männer bei der AOK Hessen	296
3	Ausblick: Generationenvielfalt bei der AOK Hessen – Chancen für die Zukunft	304
4	Zusammenfassung	307

Birgit Weinmann

Alters-Diversity als Unterschiedlichkeit in Wissen und Erfahrung. Kann man von Erfahrenen lernen?

1	Übersicht und Zielsetzung	310
2	Renaissance der Erfahrung	310
3	Wissen, Erfahrung und Alter	312
4	Erfahrung und der demografische Faktor	317
5	Erfolgskritische Wissens- und Erfahrungskerne	322
6	Wissensmanagement	325
7	Herausforderungen	327

Methodenorientierte Diskussion

Katrin Hansen

Umgang mit personeller Vielfalt. Alltagskonstruktionen von Verschiedenheit in deutschen Unternehmen

1	Zum Verständnis von Diversity	334
2	Wertschätzung personeller Vielfalt als Grundlage des Diversity Management	335
3	Paradigmen des Diversity Management in Unternehmen	339
4	Rahmen für ein effektives Diversity Management	344

Flora Ivanova und Christoph Hauke

Diversity Management – Lösung zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit

1	Einleitung – unser Unternehmen und unsere Diversity-Management-Kompetenz	350
2	Herausforderungen für das Personalmanagement – heute und zukünftig	350
3	Diversity Management als unternehmerische Antwort auf die Herausforderungen	353
4	Gestaltung einer Diversity-Initiative	355
5	Praktisches Beispiel eines Implementierungsprojekts – „ARAMARK goes DIversity“ powered by DGFP mbH	357
6	Zusammenfassung – HR als Business-Partner oder Business-Player?.....	361

Katharina Heuer und Ellen Engel

Diversity Management als Beitrag zur Kundenzufriedenheit bei der Deutschen Bahn AG

1	Managing Diversity – ein strategischer Ansatz für die Deutsche Bahn AG	364
2	Managing Diversity im Personenverkehr	365
3	Zusammenfassung	380

Jutta von der Ruhr

Das Job-Family-Konzept bei der Volkswagen AG – Prozessorientierung in Personalentwicklung und im Management kultureller Vielfalt

1	Einleitung	382
2	Das Job Family-Konzept bei der Volkswagen AG	382
3	Multikulturalität als Kennzeichen eines Job Family Clusters	385
4	Multikulturelle Identitätspolitik im Job Family Cluster	386
5	Fazit	392
	Autorenverzeichnis	395
	Literaturverzeichnis	401