

Inhaltsverzeichnis

- 1 **Vielfalt als Herausforderung und Chance** 1
 - Swetlana Franken*
 - 1.1 **Vielfalt als gesellschaftliche Realität**2
 - 1.1.1 Jede Gesellschaft ist vielfältig2
 - 1.1.2 Vielfalt der deutschen Gesellschaft in Zahlen.....3
 - 1.1.3 Einflussfaktoren auf die Vielfalt3
 - 1.2 **Vielfalt als Herausforderung für Unternehmen**.....6
 - 1.2.1 Heterogene Absatz- und Arbeitsmärkte6
 - 1.2.2 Heterogene Belegschaften.....7
 - 1.2.3 Probleme in gemischten Arbeitsgruppen8
 - 1.3 **Vielfalt als Chance**9
 - 1.3.1 Chance gegen den Fachkräftemangel9
 - 1.3.2 Chance in der interkulturellen Kommunikation.....9
 - 1.3.3 Mehr Kreativität und Innovation10
 - 1.3.4 Voneinander lernen10
 - 1.4 **Umgang mit Vielfalt als Managementaufgabe**11
 - 1.4.1 Diversity-orientierte Strategie11
 - 1.4.2 Diversity als Führungsaufgabe.....12
 - 1.5 **Lern-Kontrolle**13
 - Literatur14
- 2 **Begriff und Dimensionen von Diversity** 17
 - Swetlana Franken*
 - 2.1 **Begriff Diversity**18
 - 2.1.1 Diversity als Vielfalt von Identitäten18
 - 2.1.2 Diversity – Unterschiede und Gemeinsamkeiten.....20
 - 2.1.3 Soziale und wirtschaftliche Sicht auf Diversität21
 - 2.2 **Modelle der Diversität**22
 - 2.2.1 Sichtbare und unsichtbare Diversity-Merkmale.....22
 - 2.2.2 Vier Ebenen der Diversität nach Gardenswartz und Rowe.....23
 - 2.2.3 Abgeleitete Fragestellungen zu den Dimensionen25
 - 2.3 **Zentrale Dimensionen der Diversität in der Unternehmenspraxis**26
 - 2.3.1 Dimension Alter26
 - 2.3.2 Dimension Geschlecht.....28

2.3.3	Dimension kulturelle Herkunft	29
2.3.4	Dimension Religionszugehörigkeit.....	30
2.3.5	Dimension Behinderung.....	31
2.3.6	Dimension sexuelle Orientierung	31
2.4	Lern-Kontrolle	33
	Literatur	34
3	Entwicklung und Status quo des Diversity Managements	37
	<i>Swetlana Franken</i>	
3.1	Ursprung und Geschichte des Diversity Managements	38
3.1.1	Entstehung des Konzeptes in den USA und der EU	38
3.1.2	Gründe für Diversity Management in europäischen Unternehmen.....	40
3.1.3	Entwicklungsstufen des Diversity-Konzeptes.....	40
3.2	Gesetzliche und politische Rahmenbedingungen für Diversity Management in Deutschland	42
3.2.1	Gleichbehandlung im Grundgesetz	42
3.2.2	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG).....	43
3.2.3	Quotenregelungen.....	44
3.2.4	Praktische Umsetzung der Regelungen.....	45
3.2.5	Initiative „Charta der Vielfalt“	46
3.3	Status quo des Diversity Managements in deutschen Unternehmen ..	47
3.3.1	DAX-Unternehmen als Vorreiter in Sachen Diversität	47
3.3.2	Stand des Diversity Managements in deutschen Unternehmen.....	48
3.3.3	Diversity Management in KMU	49
3.4	Lern-Kontrolle	51
	Literatur	52
4	Diversity Management als strategisches Konzept der Unternehmensführung	55
	<i>Swetlana Franken</i>	
4.1	Strategien im Umgang mit Diversität	56
4.1.1	Strategische Konzepte im Überblick.....	56
4.1.2	Verbreitung von Strategien in der Praxis	58
4.2	Implementierung des Diversity Managements	60
4.2.1	Ganzheitliche Vorgehensweise	60
4.2.2	Bestandteile des systemischen Diversity Managements	61
4.2.3	Arbeitsschritte bei der Einführung des Diversity Managements	64

4.3	Instrumente des Diversity Managements	65
4.3.1	Individuelle Ausrichtung der Instrumente	65
4.3.2	Verbreitung der Diversity-Instrumente in der Praxis	66
4.4	Best-Practice-Beispiele	68
4.4.1	Diversity-Leitbilder	68
4.4.2	Integration von Diversity in Zielvereinbarungen	69
4.4.3	Anonymisierte Bewerbungsverfahren	70
4.4.4	Mitarbeiternetzwerke	71
4.4.5	Interkulturelle Kompetenz von Migrant(inn)en	72
4.5	Lern-Kontrolle	75
	Literatur	77
5	Diversity Management als Führungsaufgabe	79
	<i>Swetlana Franken</i>	
5.1	Führungskräfte als Gestalter und Vorbilder des Diversity Managements	80
5.1.1	Gestaltung, Ermöglichung und Verantwortung	81
5.1.2	Positive Diskriminierung und potenzialorientierte Perspektive auf die Vielfalt	81
5.1.3	Vorbildfunktion der Führungskräfte	83
5.1.4	Vielfalt in den Führungsetagen	83
5.2	Unternehmenskultur und Rahmenbedingungen für Diversity Management	84
5.2.1	Verankerung in allen Kulturebenen	85
5.2.2	Diversity als Bestandteil von Grundannahmen und Werten	85
5.2.3	Widerspiegelung in Artefakten, Symbolen und Praktiken	87
5.2.4	Emotionale Ansprache	88
5.3	Erforderliche Führungskompetenzen und ihre Vermittlung	89
5.3.1	Kompetenzen für den Umgang mit der Vielfalt	89
5.3.2	Diversity-Trainings	90
5.3.3	Diversity-Trainings in der Praxis	92
5.4	Lern-Kontrolle	93
	Literatur	95

6	Business Case der Diversität	97
	<i>Swetlana Franken</i>	
6.1	Möglichkeiten und Grenzen der Quantifizierung von Kosten und Nutzen	99
6.1.1	Steigende Bedeutung der wirtschaftlichen Betrachtung der Diversität	99
6.1.2	Probleme der Quantifizierung	100
6.2	Nachteile der Diversität und Kosten von Diversity-Maßnahmen	101
6.2.1	Kosten für das Einhalten der Rechtsvorschriften	101
6.2.2	Direkte Kosten	102
6.2.3	Opportunitätskosten	103
6.2.4	Erhöhte Geschäftsrisiken	104
6.3	Vorteile und Nutzen der Diversität	105
6.3.1	Ausgewogene Entscheidungsfindung und Unternehmensführung, Verbesserung der Team- und Gremienarbeit	106
6.3.2	Höhere Effizienz bei internationalen und interkulturellen Aktivitäten durch spezifische Kulturkompetenzen	107
6.3.3	Verbesserung von Marketing und Kundenorientierung, Erschließung neuer Absatzmärkte	108
6.3.4	Steigerung der Kreativität und Innovationsfähigkeit	109
6.3.5	Höhere Motivation, Arbeitszufriedenheit, Identifikation und besseres Betriebsklima	111
6.3.6	Vorteile bei Personalgewinnung und Verbesserung des Arbeitgeberimages	111
6.4	Kritik am Business Case von Diversity	112
6.5	Lern-Kontrolle	113
	Literatur	115
	Serviceteil	117
	Tipps fürs Studium und fürs Lernen	118
	Glossar	124
	Literaturverzeichnis	129



<http://www.springer.com/978-3-658-06797-7>

Personal: Diversity Management

Franken, S.

2015, XI, 132 S. 5 Abb.,

ISBN: 978-3-658-06797-7