Kirsten Jensen-Dämmrich

Diversity-Management

Ein Ansatz zur Gleichbehandlung von
Menschen im Spannungsfeld zwischen
Globalisierung und Rationalisierung?

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	9
Forschungsinteresse	9
Ausgangslage	10
Ziel und Methode der Arbeit.....	14
Aufbau der Arbeit	16
1. Rationalisierung und Rationalisierungsprozesse	20
1.1. Vorbemerkung	20
1.2. Taylorismus	22
1.2.1. Die historische Ausgangslage	22
1.2.2. Trennung von Management und Produktion	23
1.2.3. Überwindung handwerklicher Produktionsweise	26
1.2.4. Historischer Einfluss Taylors.....	28
1.2.5. Exkurs: Einflussfaktor Psychologie.....	29
Nach Taylor: Normierung von Arbeit durch Psychotechnik	29
Die Hawthorne-Studien.....	31
Die Human-Relations-Bewegung	33
Herzbergs „Zwei-Faktoren-Theorie“	34
1.3. Fordismus	36
1.3.1. Taylorismus und Fordismus im Vergleich.....	36
1.3.2. Erste Krisenanzeichen.....	41
1.3.3. Verschärfung der Krise	42
1.3.4. Dollarkrise und Ende der festen Wechselkurse	43
1.3.5. Die Energiekrise von 1973.....	44
1.4. Toyotismus	46
1.4.1. Standortwechsel und Internationalisierung der Produktion.....	46
1.4.2. Einführung ganzheitlicher Produktionssysteme	48
1.5. Zwischenauswertung	49
1.5.1. Toyotismus keine lineare Weiterentwicklung des Fordismus	49
1.5.2. Toyota-Produktionskonzept und Kundenorientierung	50

2. Diversity und Diversity-Management: die Vorläufer	55
2.1. Multiculturalism	55
2.2. Cultural Pluralism.....	56
2.2.1. Das Konzept der Americanization	57
2.2.2. Das Melting-Pot-Konzept	58
2.2.3. Das Federation-of-Nationalities-Konzept.....	59
2.2.4. Das Community-Konzept	60
2.3. Weiterentwicklung des Multikulturalismusgedankens	62
2.3.1. Civil Rights Movement.....	65
2.3.2. Affirmative Action.....	67
2.3.3. Black Power und Ethnic Revitalization Movement.....	72
2.3.4. Multiculturalism und Cultural Democracy	73
2.4. Zwischenauswertung	77
2.4.1. Die Bedeutung von Affirmative Action.....	77
3. Globalisierung und Migration.....	83
3.1. Vorbemerkung	83
3.2. Globalisierung	84
3.2.1. Globalisierung als Transformation	84
3.2.2. Ausländische Direktinvestitionen und globaler Benchmark	88
3.2.3. Zunahme des informellen Sektors	91
3.3. Migration	93
3.3.1. Hintergründe	93
3.3.2. Migrationsbewegungen in Europa	98
Osteuropa	98
Westeuropa und Mittelmeergebiet.....	98
Asylsuche und unautorisierte Einwanderung	99
3.4. Zwischenauswertung	100
3.4.1. Beschränkung der Freizügigkeit	100
3.4.2. Internationalisierung der Arbeitsmärkte	104
4. Diversity und Diversity-Management: die Praxis.....	109
4.1. Diversity-Management in den USA	109

4.1.1.	Affirmative Action und Diversity-Management.....	109
4.1.2.	Affirming, Valuing und Managing Diversity	111
4.1.3.	Diversity-Management in den USA.....	114
	Die "Resistance Perspective"	118
	Der "Discrimination-and-Fairness Approach"	120
	Der "Access-and-Legitimacy Approach"	123
	Der "Learning-and-Effectiveness Approach"	126
	Gleichheit und Gleichbehandlung.....	130
4.2.	Diversity-Management in Deutschland.....	132
4.2.1.	Der Umgang mit dem Fremden in Deutschland seit 1949	132
	Der Begriff "Gastarbeiter"	132
	Die Wanderungsbewegungen	133
4.2.2.	Vom Gastarbeiterland zum Einwanderungsland	139
	Soziodemographische Daten zur Bevölkerung Deutschlands 2008	139
4.2.3.	Änderungen der deutschen Gesetzgebung.....	142
	Das Ausländergesetz.....	142
	Das Zuwanderungsgesetz und das Aufenthaltsgesetz	144
4.2.4.	Vorannahmen zur sozialen Lage von Migranten.....	146
	Zum Aufenthalts- und Einwanderungsprozess	146
	Akzeptanz, präventive und begleitende Integrationspolitik	151
	Altersstruktur und Bevölkerungsentwicklung	154
4.2.5.	Die Kultur- und Diversity-Debatten	154
	Kultur	154
	Gleichwertigkeit und Anerkennung von Werten	155
	Die Kultur-Debatte.....	156
	Die Diversity-Management-Debatte.....	161
4.3.	Zwischenauswertung	164
5.	Diversity-Management: Grundlagen und Chancen.....	166
5.1.	Vorbemerkung.....	166
5.2.	Umgang mit Vielfalt als historische Herausforderung.....	166
5.2.1.	Neue Anforderungen an Unternehmen	166

5.2.2.	Vielfalt als Ergebnis fortschreitender Individualisierung.....	170
5.2.3.	Globalisierung und Internationalisierung der Arbeit.....	175
5.2.4.	Diversity-Management: Funktion und Erwartungen	177
5.3.	Reflexionen.....	182
5.3.1.	Mängel der klassischen BWL	182
5.3.2.	Die Bedeutung der Luhmannschen Systemtheorie.....	184
5.3.3.	Implikationen	190
5.4.	Umgang mit Vielfalt und zeitgemäße Führungsarbeit	196
5.4.1.	Die Anforderungen	196
5.4.2.	Teamarbeit und Teamführung.....	202
5.4.3.	Globale Teamarbeit.....	205
5.5.	Diversity-Management: Auswertung und Ausblick.....	206
6.	Literatur	211