

Vorwort

Der vorliegende erste Band der Potsdamer Beiträge zum Diversity-Management richtet sich sowohl an Praxis-Experten und Manager als auch an Wissenschaftler und Politiker mit Verantwortung im Diversity-Management von Organisationen mit internationalem Hintergrund.

Während in der Praxis ein immenser Bedarf an manageriellen Entscheidungen zum Thema Diversity erkennbar ist, steht die Forschung in der Bereitstellung sinnvoller Erklärungsformen bisher nach. Nicht nur die mangelnde Interdisziplinarität spielt hier eine entscheidende Rolle. Die zum Teil unreflektierte Übernahme ausgesuchter „Erkenntnisse“ aus einschlägigen Veröffentlichungen sowie nicht zuletzt die unkritische Methoden- und Instrumentenwahl verfälschen zunehmend ein ganzheitlich konsistentes Bild vom Phänomen Diversity. Für den betriebswirtschaftlichen Anwendungsbezug scheint im Großen und Ganzen ein umfassender konzeptioneller Forschungsrahmen zu fehlen. Für die Praxis steht weiterhin das Lernen von Best Practices im Vordergrund. Allein die Frage, wie Diversity im eigenen Kontext sinnvoll gemanaged werden kann, lässt sich damit immer noch nicht vollständig beantworten.

So viel ist dennoch sicher: Diversity ist mittlerweile ein Thema der Praxis! Unzählige CEO-Statements betonen die Bedeutung von Diversity für ihre Organisation. Die großen Rating-Agenturen orientieren ihre Unternehmensbewertungen unter anderem an ausgesuchten Diversity-Kriterien. Gesetzliche Rahmenbedingungen zwingen zu gezielten Diversity-Management-Aktivitäten. Eine vielfältige „Diversity Industry“ blüht interessanterweise auch in konjunkturschwachen Zeiten.

So vieles allerdings bleibt unsicher: Wie viel Positives beinhaltet Diversity für eine Organisation und mit wie viel Nachteiligem muss gerechnet werden? Welche Formen der Diversität wirken sich generell eher ressourcenförderlich aus, welche heterogenen Kombinationen verursachen im jeweiligen Prozessverlauf ungebührlich hohe (Transaktions-) Kosten? Wie sieht möglicherweise ein sinnvolles dialektisches Verständnis von Ressourcenverbrauch und Ressourcensicherung durch Diversity aus? Und wo liegen möglicherweise die Grenzen bzw. Schwellen der Toleranz unterschiedlicher Diversitätseffekte im unternehmerischen Entscheidungsfeld?

Band 1 dieser Reihe liefert einen Einblick in ausgesuchte Felder des Diversity-Managements in den letzten Jahren:

- Diversity-Management als personalpolitisches und strategisches Konzept
- Diversity-Management – Ansatzpunkte und Objekte
- Diversity-Management – interkulturelle Aspekte
- Diversity-Management und Training

Die Bandbreite der Beiträge verdeutlicht die vielfältigen Blickwinkel, unter denen das Phänomen Diversity aktuell diskutiert werden kann. So erklären sich auch diverse Schreibformen wie Diversity-Management, Diversity Management, Managing Diversity, Diversität etc, die wir bewusst in der ursprünglichen Notation der Autoren belassen haben. Die Diskussion der Begrifflichkeiten zeigt, dass sich hinter der jeweiligen Schreibweise durchaus auch ein typisches Verständnis, eine gewachsene Philosophie, des Autors zum Thema finden lässt.

Zur „Einordnung“ der Beiträge in ein allgemeines Forschungsprogramm wird zunächst ein Vorschlag zur Verortung der Diversityforschung im personalpolitischen Kontext vorgestellt. Im Anschluss werden einerseits Erkenntnisse im „klassischen“ Heimatfeld des Themas Diversity, dem Human Resource Management, vorgestellt. Andererseits „weitet“ sich Diversity mehr und mehr zu einem Phänomen des General Management aus, mit beträchtlicher Bedeutung für die Gesamtsteuerung eines Unternehmens. Gerade in jüngerer Zeit findet sich im Bereich des Marketing ein gesteigertes Interesse an den Möglichkeiten der Betrachtung der Marketing-Welt aus dem Blickwinkel der Diversität. Von daher ist es gar kein so weiter Weg mehr zu den sich anschließenden interkulturellen Fragen und den Trainingsaspekten des Diversity-Managements.

Bernd-Friedrich Voigt

Dieter Wagner