

## **Christoph Daniel Jungermann**

Titel der Diplomarbeit:

***Wie ist Beziehungsdesign in kulturell vielfältigen Begegnungen möglich?***

Untertitel:

Eine Analyse möglicher Potentiale/Fallstricke von Diversity Management anhand einer Interview-basierten Fallstudie in einem chinesisch-deutschen Joint Venture in der Volksrepublik China 2003

Diplomarbeit im Fachbereich Wirtschaftswissenschaften der Universität Witten/Herdecke

Vorgelegt am 15. Juni 2004

Von Christoph Daniel Jungermann, Matrikelnummer 972031

Hauptstr. 33, D-58452 Witten, cdjung@iwanuschka.de, +49-2302-285741

Betreut von: Prof. Dr. Fritz B. Simon, Deutsche Bank – Stiftungslehrstuhl für Führung und Organisation, an der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften, Universität Witten/Herdecke

Daten zur Arbeit:

195 Seiten (davon 37 Seiten Anhang), 19 Abbildungen, 1,5-zeilig, 11 pt Times New Roman, Bewertung: 1,0

Schlagwörter zur Arbeit:

Beziehungsdesign, Theorie & Praxis des Diversity Management, Unternehmenskultur, zwischenmenschliche/interkulturelle Kommunikationstheorie, transkulturelle Zusammenarbeit/Kooperation, Psychologie, Systemtheorie, Soziologie, Volksrepublik China, Joint Venture, empirische Fallstudie in Shanghai Top-Management eines weltweiten Konzern, Empirische Datenerhebung mittels "Cross-Perspective-Questioning" (Interview-Methodenentwicklung), Beziehungsintelligenz, Kommunikationskompetenzen, polykontexturale Kompetenz, Cross-Cultural Competence, Kultur & Veränderbarkeit kultureller Muster, Chamäleonitis, Vertrauen 1. & 2. Ordnung, Die 7 Meta-Beziehungsdesign-Hypothesen.

Abstract/Zusammenfassung:

Die Frage „Wie ist *Beziehungsdesign* in kulturell vielfältigen Begegnungen möglich?“ ist dieser Analyse der möglichen Potentiale und Fallstricke von *Diversity Management* vorangestellt. Anhand einer empirischen Fallstudie sollen diese Potentiale und Fallstricke in Bezug auf *Diversity* untersucht werden. Die Fallstudie basiert auf Interviews, die ich im Jahr 2003 in einem chinesisch-deutschen Joint Venture in der Volksrepublik China (Shanghai) durchgeführt habe.

Untersucht wird der Produktionsfaktor Human-Ressource eines unter kulturell vielfältigen Bedingungen agierenden Unternehmens, um exemplarisch zu prüfen, ob *Diversity Management* eine Antwort auf das postulierte HR-Management Problem bietet. Genauer: ob unter der Moderation eines Diversity-Managers (oder Beobachters) der „Schatz“ der potenziellen Innovationskraft und kreativen Ressourcen eines jeden Menschen zur Effizienzsteigerung des Unternehmens (optimaler) zu heben sei, da Individualität in der ökonomischen Theorie marginalisiert wird.

Können Unterschiedlichkeit und Vielfalt der Mitarbeiter des beobachteten Unternehmens gezielt wahrgenommen, bewusst wertgeschätzt werden und für das beobachtete Unternehmen einen zusätzlichen Nutzen generieren?

Zielsetzung der Arbeit ist es, bei dem Leser ein Verständnis für das Konzept von Diversity zu generieren (was auch die Methode beinhaltet, wie Diversity beobachtbar und beschreibbar gemacht werden kann) sowie exemplarisch auf Möglichkeiten hinzuweisen, wie Kommunikationskompetenzen und soziale Beziehungsfähigkeit (HR-Faktoren) bewusst gemacht und erfahrbar werden. Ist der Umgang mit Unterschieden erlernbar, ja gewinnbringend nutzbar?