



**IMP**  
INTERNATIONAL  
MIGRATION PRESS



**IMP Working Papers**  
on Migration, Integration, Diversity

# „Gender Equality“ und „Diversity Management“

by

Petra Aigner

Working paper no. 01/2010

---

Edited by the International Association for Migration Studies

Email: [iams@migrationstudies.at](mailto:iams@migrationstudies.at)

Website: <http://iams.migrationstudies.at>

A-4040 Linz/ Austria

# Impressum

Series

"IMP Working papers on  
Migration, Integration, Diversity"

Working Paper no. 01/2010



Petra Aigner

**„Gender Equality“ und  
„Diversity Management“**

© 2012 by



INTERNATIONAL  
MIGRATION PRESS

<http://imp.migrationstudies.at>

Linz/D., Austria

Bibliographic Informations  
(Austrian and German National Library):

The Austrian National Library registers this publication in the "Austrian Bibliography"; as well as the German National Library in the "German National Bibliography".

Detailed bibliographical infos  
are available online via:

<http://allegro.onb.ac.at/biblio>, or  
<https://portal.d-nb.de>.

ISBN 978-3-902877-08-6  
(E-paper version)

ISBN 978-3-902877-09-3  
(Printed version)

This is the free E-paper version; permanent download link:  
[http://migrationstudies.at/Gender\\_Equality\\_Diversity\\_Management.pdf](http://migrationstudies.at/Gender_Equality_Diversity_Management.pdf).

This free online copy is a protected "print only version".  
For a full use copy please contact the publisher ([International Migration Press](http://International Migration Press)).

# „Gender Equality“ und „Diversity Management“

*Petra Aigner*

Dieses kurze Paper<sup>1</sup> behandelt „*Diversity Management*“ als Theorie und Methode des *Human Resource Management*, und geht spezifisch auf die unterschiedlichen Formen von Diversity Management ein, wie insbesondere auch auf eine sog. „*intersektionale Gender-Dimension*“<sup>2</sup>.

Es wird auch definiert, inwiefern „*Equal-Opportunity-Programme*“ und „*Diversity-Management-Programme*“ unterschiedliche Kriterien umfassen, und inwiefern Betriebe „*echtes Diversity Management*“ über Gender-Dimensionen hinaus fachgerecht implementieren und operationalisieren können.

---

<sup>1</sup> Beitrag zum Workshop "Gender und Diversity" im Rahmen der Tagung: "Kreuzungen-Umleitungen-Sackgassen. Berufsorientierung auf neuen Wegen - Diversity, Gender und Chancengleichheit als Querschnittsthema in der Berufsorientierung und Bildungsinformation von Mädchen und Jungen", 24.-26. November 2009, in Velden/Kärnten, Österreich (Eine Initiative des Referats für Frauen und Gleichbehandlung des Landes Kärnten. Veranstaltet vom Mädchenzentrum Klagenfurt unter dem Ehrenschutz von Bundesministerin Gabriele Heinsch-Hosek). Der damalige Arbeitstext wurde für Zwecke dieser online-Publikation 2011 & nochmals 2012 intensiv und wesentlich bearbeitet und ergänzt.

<sup>2</sup> Intersektionalität/ Intersectionality ist ein Konzept, das Diversität (= soziale Differenzierungen) als multidimensionale Kategorie definiert und diskutiert, und daher „Gender“ grundsätzlich in Verbindung mit „Class“, „Ethnicity“ und anderen grundlegenden Diversity-Kategorien betrachtet. Vgl. hier u.a. Walgenbach 2007, Smykalla/ Vinz (eds.) 2012, oder auch Aulenbacher et al. 2010.

## Table of Contents

1	„DIVERSITY MANAGEMENT“ KONZEPTE .....	3
2	„EQUAL OPPORTUNITIES“ KONZEPTE .....	5
2.1	ZUM BEGRIFF DER „CHANCENGLEICHHEIT“ .....	5
2.2	„EQUAL OPPORTUNITIES“ IN UNTERNEHMEN .....	5
2.3	„DIVERSITY MANAGEMENT“ UND CHANCENGLEICHHEIT .....	6
2.3.1	ALLGEMEINE ASPEKTE VON „DIVERSITY MANAGEMENT“ .....	6
2.3.2	„GENDER EQUALITY“: PROBLEME UND CHANCEN FÜR „DIVERSITY MANAGEMENT“ .....	6
3	„DIVERSITY MANAGEMENT“ UND ORGANISATIONSENTWICKLUNG .....	8
4	SCHLUSSBEMERKUNG .....	10
4.1	GENDER UND „INTERSECTIONAL DIVERSITY“ .....	10
4.2	„EQUAL OPPORTUNITY“ UND „GENDER DIVERSITY“ .....	10
5	BIBLIOGRAPHY/ LITERATURE .....	11
6	ABOUT THE AUTHOR.....	13
7	ABSTRACTS (ENGLISH & GERMAN).....	14
7.1	ENGLISH ABSTRACT .....	14
7.2	GERMAN ABSTRACT .....	14

# 1 „Diversity Management“ Konzepte

„Diversity Management“ ist eine *Human-Ressource/ Personal-Management-Methode*, die im anglo-sächsischen Raum ihren Ursprung fand, und geht besonders auf sozio-demografische Faktoren der Arbeitnehmer, wie Gender, Ethnizität/ Migrationshintergrund, Alter, aber auch sexuelle Orientierung oder Behinderungen ein.

Diese Management-Methode entstand auf Grund von zunehmender Vielfalt der ArbeitnehmerInnenenschaft, beispielsweise durch Anstieg des Frauenanteils in der ArbeitnehmerInnenenschaft, sowie auf Grund von Globalisierungsfaktoren, Mobilitätsfaktoren, oder auf Grund von stetig steigendem Durchschnittsalter der ArbeitnehmerInnenenschaft in Industrienationen.

Der *Nutzen* von Diversity Management wird definiert wie folgt:

*"The workforce consists of a diverse population of people consisting of visible and non-visible differences ... and is founded on the premise that harnessing these differences will create a productive environment, in which everyone feels valued, where all talents are fully utilised, and in which organisational goals are met."*  
(Torrington, Taylor and Hall, 2008)

Dies bedeutet, dass die Wertschätzung der Vielfalt der MitarbeiterInnen dem wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens dienen soll, und dass Vielfalt und Diversität der ArbeitnehmerInnen zum Bestandteil der Personalstrategie und zur Organisationsentwicklung gemacht wird. (s. die "*Charta der Vielfalt*", online).

„Diversity Management“ ist daher *Vielfaltsmanagement*, und wird meist im Sinne von „soziale Vielfalt konstruktiv nutzen“ verwendet.<sup>3</sup>

Diversity Management toleriert nicht nur die *individuellen Verschiedenheiten* (= *diversity*) der Mitarbeiter, sondern hebt diese im Sinne einer positiven Wertschätzung besonders hervor und versucht, sie für den Unternehmenserfolg nutzbar zu machen.

*Ziele* von Diversity Management sind daher:

- eine produktive Gesamtatmosphäre im Unternehmen zu erreichen;
- soziale Diskriminierungen von Minderheiten zu verhindern;
- und die Chancengleichheit zu verbessern.

---

<sup>3</sup> vgl. [http://de.wikipedia.org/wiki/Diversity\\_Management](http://de.wikipedia.org/wiki/Diversity_Management) (dl. 01/2012); siehe auch Aigner 2008; Aigner 2012; sowie Aigner, Biffi et al. 2011.

Dabei steht aber nicht die Minderheit selbst im Fokus, sondern die Gesamtheit der Mitarbeiter in ihren Unterschieden und Gemeinsamkeiten. Bei den Unterschieden handelt es sich zum einen um die:

- *äußerlich wahrnehmbaren* Unterschiede, von denen die wichtigsten
- *Geschlecht, Ethnie, Alter und Behinderung* sind, zum anderen um
- *subjektive Unterschiede*, wie *sexuelle Orientierung, Religion* und auch *Lebensstil*.<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> Zum Konzept des Lebensstils als symbolische Distinktion vergleiche u.a. Mörth/Fröhlich (eds.) 1994.

## 2 „Equal Opportunities“ Konzepte

Im Gegensatz zu solchen „*Diversity-Management-Ansätzen*“ dienen „*Equal-Opportunities-Programme*“ (= *Chancengleichheits-Konzepte*) in erster Linie der Umsetzung von Antidiskriminierungsansätzen durch entsprechende Legislatur von Quotenregelungen, oder sonstigen Antidiskriminierungsgesetzen, die dann auch in Betrieben geltend gemacht werden.

„*Equal-Opportunity-Programme*“ wirken zwar Diskriminierungen entgegen, *beschränken* sich aber auf dieses Aktionsfeld, und können nicht in derselben Weise holistisch (ganzheitlich) implementiert werden, wie es für generelle „*Diversity-Management-Praktiken*“ möglich bzw. selbstverständlich erscheinen müsste.

### 2.1 Zum Begriff der „Chancengleichheit“

*Chancengleichheit* (= "Equal Opportunities") bezeichnet in modernen Gesellschaften das Recht auf eine gerechte Verteilung von Zugangs- und Lebenschancen für alle sozialen Gruppen. Dazu gehört insbesondere das Verbot von Diskriminierung beispielsweise aufgrund des Geschlechtes, des Alters, der Religion oder der sozialen Herkunft. Diese Rechte sind grundsätzlich und jenseits der betrieblichen Wirklichkeit letztlich in den *Menschenrechten* festgeschrieben.

Im *Berufsleben* und im Betrieb sind Menschen aber ebenso von Diskriminierung betroffen wie im Alltag. Da sich Diskriminierung schlecht auf die Arbeitsmoral auswirkt, innerbetriebliche Reibereien oder sogar Rivalitäten zwischen den verschiedenen Gruppen entstehen können, versuchen Unternehmen in einem gewissen Rahmen, Chancengleichheit durch "*Equal-Opportunities-Programme*" zu gewährleisten.

### 2.2 „Equal Opportunities“ in Unternehmen

Chancengleichheit in Unternehmen betrifft *gleichen Lohn für gleiche Arbeit*, das Zulassen der Besetzung angesehener Stellen durch Minderheiten und die Beseitigung *versteckter Diskriminierung*, wie Regelungen, die z.B. durch exzessive Präsenzplichten Frauen mit Kindern gewisse Positionen unmöglich machen.

Betriebswirtschaftliche Ansätze zur Schaffung von Chancengleichheit werden (im Gegensatz zu gesamtgesellschaftlichen Bestimmungen) neuerdings unter dem Konzept „*Diversity Management*“ zusammengefasst.

Obwohl grundsätzlicher Konsens über die Richtigkeit der Durchsetzung von Chancengleichheit in allen Dimensionen besteht, ist man sich über den Grad dieser Durchsetzung und die Notwendigkeit derselben auf betrieblicher und überbetrieblicher Ebene nach wie vor uneinig.

## 2.3 „Diversity Management“ und Chancengleichheit

Daher umfasst das *Konzept von „Diversity Management“* als Implementierung von Chancengleichheit den gesamten Betrieb, also die gesamte Betriebshierarchie und Struktur, indem Kommunikationsarbeit und Schulungen auf allen Ebenen des Betriebs implementiert werden.

### 2.3.1 Allgemeine Aspekte von „Diversity Management“

Dazu kommt, dass „Diversity Management“ per se auf Betriebsebene *umfassend* implementiert werden muss, und dann wirklich alle „Diversity-Dimensionen“ umfassen sollte (hier exemplifiziert insbesondere für Österreich):

- *Gender* (männlich/ weiblich);
- *Age/ Alter*
- *Ethnicity/ Cultural background/ Religion:*
- *Handicap*
- *Sexuelle Orientierung*

### 2.3.2 „Gender Equality“: Probleme und Chancen für „Diversity Management“

Trotz gesetzlich verankerter Gleichberechtigung der Geschlechter in Österreich befinden sich Frauen weiterhin auf ökonomischer Ebene in schlechteren Positionen als Männer. Traditionelles Rollenverhalten von Frauen und Männern, traditionelle gesellschaftliche Strukturen, und auch katholische Normen und Wertesysteme, prägen die österreichische Gesellschaft weiterhin, spezifisch die Gender-Relations per se, und in Folge ebenfalls die ökonomische Situation der Frauen (vgl. hier Auch Aigner 2010).



### 2.3.2.1 Gesamtgesellschaftliche Dimensionen der Gender-Chancenungleichheit

Dies beziehen sich auf:

- *Gender-spezifisch definierte Lebenswege.*
- Außerdem, tragen *externe Faktoren*, wie die nicht vorhandenen öffentlichen *Supportstrukturen*, beispielsweise hinsichtlich Kinderbetreuungssystemen dazu bei, zwangsläufig Frauen in traditionelle Strukturen und ein traditionelles Rollenverhalten zu drängen.
- Die Beibehaltung eines traditionellen Rollenverhaltens von Frauen und Männern in der Familie und traditionelle Verhaltensmuster führen dazu, dass männliche und weibliche Jugendliche weiterhin *traditionelle Männer- oder Frauenberufe* ergreifen.
- Die merklichen Unterschiede legen nahe, dass alte Rollenmuster die *Wahl der Bildungswege* weiterhin beeinflussen (vgl. Biffi 2006a).
- Frauen und Männer werden *differenziert ins Erwerbsleben eingebunden*.
- Oft kommt es zu *Negativ-Kategorisierung und Stereotypisierung* dieser Personengruppe gegenüber. Dies führt zur Einbindung von Frauen in Teilzeiterwerbstätigkeit, zu einem geringeren Einkommen der Frauen und somit zu signifikanter Benachteiligung. Hingegen bieten vor allem die skandinavischen Länder idealtypische Modelle an, die Frauen mehr Chancengleichheit verschaffen.

### 3 „Diversity Management“ und Organisationsentwicklung

Nach Jackson et al. (1988, 1992, cit. nach Torrington, Taylor & Hall, 2008) kann zwischen folgenden Organisationen und deren Zugang zu Personalmanagement und Diversitätsmanagement unterschieden werden, wobei nur die "*Multicultural Organisation*" (Multikulturelle Organisation) nach diesem Modell „*Diversity-Management*“ dementsprechend ideal-typisch einsetzt (siehe *Übersicht 1*, unten):

- *Level 1* beschreibt Betriebe und Organisationen, die Frauen, Personen mit Migrationshintergrund, oder Arbeitnehmer mit anderen Diversitäts-Charakteristiken (Behinderungen oder Alter) vom Zugang zu den Betrieben tendenziell ausschließen ("*Exclusionary Organisation*", "*The 'Club' Organisation*");
- Personen, die in Diversitätskategorien der Arbeitnehmerschaft fallen, sind in den Organisationen, die Level 2 zuzuordnen sind ("*Compliance Organisation*", "*Affirmative Action Organisation*") miteinbezogen. Die Betriebe in dieser Kategorie beugen Diskriminierung vor, jedoch wird bei der betrieblichen Eingliederung Assimilation an die Mehrheit der Arbeitnehmerschaft und auf Organisationsebene erwartet.
- In der Kategorie 3 (Level 3) stellen die "*Redefining Organisation*" und die "*Multicultural Organisation*" idealtypische Modelle des Diversity Managements dar, wobei Vielfalt, wie die von Gender oder auch Migrationshintergrund, geschätzt und auch bewusst genutzt wird.

#### Übersicht 1: Organisationstypen und Diversity Management

Type of Organisation	Type of Management	Level
The "Exclusionary Organisation"	Kein Diversity Management	Level 1
The "'Club Organisation"	Kein Diversity Management	Level 1
The "Compliance Organisation"	Equal Opportunity Approach	Level 2
The "Affirmative Action Organisation"	Equal opportunity Approach	Level 2
The "Redefining Organisation"	Diversity Management	Level 3
The "Multicultural Organisation"	Diversity Management	Level 3

(adapted/ modifiziert from Jackson J. et al. 1988, Jackson B. et al. 1992, & Holvino 2008)

Folgende Kennzeichen und Diversity-bezogene Human-Resource-Management (HRM) - Instrumente der "*Multikulturellen Organisation*" werden anschließend nach Cox (et al. 1991, cit. nach Becker & Seidel, 2006) angeführt.

Zu diesen angeführten HRM-Instrumenten multikultureller Organisationen gehören u.a.:

- *Wertschätzung und Beachtung von Vielfalt* als leitendes Element von Unternehmens- und Führungsgrundsätzen;
- *Implementierung von Diversity als Führungsaufgabe* bzw. Top-Management-Concern in Unternehmen;
- *Diversity Trainings* auf allen betrieblichen Ebenen des Unternehmens;
- *Handlungsspielräume und flexible Formen bei der Arbeitsgestaltung* von ArbeitnehmerInnen mit Diversity-Charakteristiken;
- *spezifische Weiterbildungsmaßnahmen*;
- sog. "*Affirmative Action*"-Programme<sup>5</sup> auch auf Unternehmensebene;
- *MitarbeiterInnenbefragungen* unter Berücksichtigung von Diversity-Themen und -situationen;
- *Konflikttraining* rund um Diversity-Themen und -situationen.

Diese HRM-Instrumente sollten von Organisationen angewandt/ durchgeführt werden, um echtes „*Diversity Management*“ dementsprechend zu praktizieren, und auch um (beispielsweise für Frauen) dementsprechende Aufstiegs- und Karrieremöglichkeiten einzuräumen.

---

<sup>5</sup> "Affirmative Action" bedeutet Maßnahmen der sog. "*positiven Diskriminierung*", also z.B. einzuhalten- oder zustrebende Quoten von ArbeitnehmerInnen, die in Diversitäts-Kategorien fallen (dzt. in Österreich implementiert für Frauen oder Behinderte, aber nicht für Menschen mit Migrationshintergrund).

## 4 Schlussbemerkung

Der Beitrag diente zur kurzen Erörterung der Problematiken und Differenzen zwischen den beiden Konzepten "*Diversity Management*" und "*Equal Opportunity Programs*", die in der Organisationstheorie und in Ansätzen der Organisationsentwicklung zur Bewältigung von Diversität in der ArbeitnehmerInnenschaft entwickelt wurden, aber nicht als deckungsgleich bzw. gleichbedeutend verstanden werden können.

Die vorliegenden Erörterungen können auch dazu dienen, wie effektives „*Diversity Management*“ in Betrieben (hier auch in Kärnten) umgesetzt werden kann, und welche Verbesserungsmöglichkeiten im diesbezüglichen *Human Resource Management* in (Kärntner und anderen) Betrieben gegeben sein können.

### 4.1 Gender und „*Intersectional Diversity*“

Diese Problematiken und Differenzen werden vor allem hinsichtlich „*Gender Diversity*“ einerseits und multiple „*Intersectional Diversity*“ andererseits sichtbar, insofern dann jeweils Fragen der konkreten Organisationsentwicklung angesprochen werden bzw. betroffen sind.

### 4.2 „*Equal Opportunity*“ und „*Gender Diversity*“

„*Equal Opportunity Programs*“ waren bisher typisch für Fragen einer reinen „*Gender Diversity*“, müssten jedoch auf alle Dimensionen von „*Diversity*“ einschließlich „*Ethnic Diversity*“ als entsprechende „*General Diversity Programs*“ ausgeweitet werden.

Dies wäre ein generelles Fazit dieser kurzen Betrachtung: „*Diversity Management*“ schließt „*Gender*“ auf der Ebene der direkten Betrachtung ein, und „*Gender*“ stellt jedenfalls eine wesentliche Dimension von „*Diversity*“ dar.

Doch muss beachtet werden, dass es wesentliche zusätzliche „*Diversity-Dimensionen*“ neben „*Gender*“ gibt, und dass Betriebe auf solche *allgemeinen* „*Diversity-Dimensionen*“ einzugehen haben.

## 5 Bibliography/ Literature

- Aigner, Petra (2008): *Migration and Politics*, Wien/ N.Y./ Oxford etc.: 2008: Verlag Peter Lang.
- Aigner, Petra (2010): *Rollenverhalten behindert Chancengleichheit*. In: Mädchenzentrum Klagenfurt & Frauenreferat Kärnten (Hg.): Kreuzungen—Umleitungen—Sackgassen; Diversity, Gender und Chancengleichheit als Querschnittsthemen in der Berufsorientierung, Klagenfurt 2010: Mädchenzentrum Klagenfurt etc., pp. 43-45.
- Aigner, Petra (2012): *Diversity Management - Bridging the Gap between Theory and Practice with a Specific Focus on Ethnic Minority Groups: A Case Study in Upper Austria*, London/ Saarbrücken etc. 2012: LAP Lambert Academic Publishing.
- Aigner, Petra/ Biffli, Gudrun/ Rössl, Lydia (2011): „Institutionelle Unterstützung der Integration von MigrantInnen und Diversitätsmanagement in Oberösterreich“, in: Biffli, Gudrun/ Dimmel, Nikolaus (Hg.) (2011): *Grundzüge des Managements von Migration und Integration (Migrationsmanagement Band 1)*, Leobersdorf/ Wien 2011: Omninum Verlag, pp. 515-554.
- Aulenbacher, Brigitte/ Meuser, Michael/ Riegraf, Birgit (2010): *Soziologische Geschlechterforschung. Eine Einführung*, Wiesbaden 2010: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Becker, Manfred/ Seidel, Alina (2006): *Diversity Management. Unternehmens- und Personalpolitik der Vielfalt*, Stuttgart 2006: Verlag Schäffer-Pöschel.
- Biffli, Gudrun (2006a): *Mehr Jobs und bessere Einkommenschancen für Frauen: Eine gesellschaftspolitische Herausforderung für Österreich*. WISO, 29. Jg, No. 2, pp. 89-108.
- Biffli, Gudrun (2006b): *Gender and the Labour Market: Comparing Austria and Japan*, Wien 2006: WIFO Working Papers, No. 279.
- "Chancengleichheit", Stichwort online:  
<http://de.wikipedia.org/wiki/Chancengleichheit> (dl. 01/2012)
- "Charta der Vielfalt" (2010): website online:  
<http://www.charta-der-vielfalt.at/> (dl. 01/2012).
- Cox, Taylor H./ Blake, Stacey (1991): „Managing Cultural Diversity: Implications for Organizational Competitiveness“. In: *Academy of Management Executive*, vol. 5, no. 3, pp. 45-56.
- "Diversity Management", Stichwort online:  
[http://de.wikipedia.org/wiki/Diversity\\_Management](http://de.wikipedia.org/wiki/Diversity_Management) (dl. 01/2012).
- "Equal Opportunities", Stichwort online:  
[http://en.wikipedia.org/wiki/Equal\\_opportunity](http://en.wikipedia.org/wiki/Equal_opportunity) (dl. 01/2012).
- Holvino, Evangelina (2008): *Developing Multicultural Organisations. A Change Model*. Available online only: <http://www.chaosmanagement.com/images/stories/pdfs/MCODmodel.pdf> (last download 01/2012).

- Jackson, Bailey W./ Holvino, Evangelina (1988): „Developing Multicultural Organisations“. In: *Journal of Religion and the Applied Behavioral Sciences*, vol. 9, no. 2, pp. 14-19.
- Jackson, Susan B./ Alvarez, Eden B. (1992): „Working through Diversity as a Strategic Imperative“. In: Jackson, Susan B. (ed.): *Diversity in the Workplace*, New York/N.Y. 1992: The Guildford Press, pp. 13-29.
- Mörth, Ingo/ Fröhlich, Gerhard (eds.) (1994): *Das symbolische Kapital der Lebensstile. Zur Kulturosoziologie der Moderne nach Pierre Bourdieu*, Frankfurt/M. & New York etc.: Campus Verlag.
- Sandner, Dominik (2006): *Diversity Management. Vielfalt als Ressource. Betriebswirtschaftliche Begründungen*, Saarbrücken 2006: VDM Verlag Dr. Müller.
- Smykalla, Sandra/ Vinz, Dagmar (eds.) (2012): *Intersektionalität zwischen Gender und Diversity. Theorien, Methoden und Politiken der Chancengleichheit*, Münster 2012: Verlag Westfälisches Dampfboot.
- Torrington, Derek/ Taylor, Steven/ Hall, Laura (2008): *Human Resource Management*, Edinburgh 2008: Prentice-Hall & Pearson Education Limited (= Seventh edition published 2008, zuerst 1998).
- Walgenbach, Katharina (2007): *Gender als interdependente Kategorie. Neue Perspektiven auf Intersektionalität, Diversität und Heterogenität*, Opladen etc. 2007: Verlag Barbara Budrich.

## 6 About the author

*Petra Aigner* (Ph.D. [TCD<sup>6</sup> Dublin], M.Phil. [TCD Dublin], B.Soc.Sc. (Hons.) [University of Birmingham]) is currently Assistant Professor at the Institute of Sociology, Johannes Kepler University (JKU) of Linz, Austria.

Previously she has been a researcher at the University of Leeds (Leeds Social Science Institute, LSSI), an EU Marie Curie Fellow at the European Forum for Migration Studies (EFMS, University of Bamberg), an IRCHSS (Irish Research Council for Humanities and Social Sciences) Fellow (Dublin), a research associate at Trinity College (TCD), University of Dublin, and a Senior Researcher at the Department of Migration and Globalisation, Danube University Krems/ Austria.

Her areas of teaching, research and expertise relate mainly to *Migration Studies*. Specifically, she focuses on international migration (f.e. African migration, South-South migration, remittances), migration and its effects in Austria, migration and the labour market, migration and integration, irregular migration, refugees & asylum seekers, and on ethnic diversity management and ethnic entrepreneurship.

---

*Dr.<sup>in</sup> Petra Aigner* (M.Phil., B.Soc.Sc. (Hons.)) ist gegenwärtig Assistenzprofessorin am Institut für Soziologie der Johannes Kepler Universität (JKU) in Linz (Österreich).

Davor war sie u.a. Forscherin in Leeds/UK (Universität Leeds, Leeds Social Science Institute, LSSI), EU Marie Curie Fellow am Europäischen Forum für Migrationsstudien (EFMS, Universität Bamberg/ Deutschland), IRCHSS Fellow (Irish Research Council for Humanities and Social Sciences) und anschließend Research Fellow am Trinity College (TCD) Dublin, sowie Senior Researcher am Department „Migration and Globalisierung“, Donau-Universität Krems (u.a. verantwortlich 2009-2010 für den Aufbau des Lehrgangs „Migrationsmanagement“).

Ihre Bereiche in Lehre, Forschung und Expertise beziehen sich hauptsächlich auf „*Migrationsstudien und Migrationsforschung*“. Dabei spielen Internationale Migration, Migrationsphänomene und Migrationseffekte in Österreich, Migration und Arbeitsmarkt, Migration und Integration, Irreguläre, Flucht- und Asyl-Migration, sowie Ethnische Diversität und Ethnisches Unternehmertum eine wesentliche Rolle in ihrer Forschungstätigkeit.

---

<sup>6</sup> TCD = Trinity College Dublin, University of Dublin, Republic of Ireland.

## 7 Abstracts (English & German)

### 7.1 English Abstract

The paper defines for these purposes the differences between „*Equal-Opportunity-Programs*“ und „*Diversity-Management-Programs*“, as well as aspects of implementing and operationalising „*Diversity Management*“ in companies and organisations by professional standards.

„*Equal-Opportunity-Programs*“ can be considered as typical for „*Gender Diversity*“ up to now. But such programs should be applied to further „*Diversity-Management-Programs*“, and to further aspects of „*Diversity*“, as especially to dimensions of „*Ethnic Diversity*“.

By such way, aspects of a „*General Diversity Management*“ in companies and organisations (by professional standards) could be implemented and operationalised beyond single dimensions, such as „*Gender*“, or „*Ethnic Diversity*“.

This might be considered as a general conclusion to be drawn from this paper.

### 7.2 German Abstract

Es wird definiert, inwiefern „*Equal-Opportunity-Programme*“ und „*Diversity-Management*“ unterschiedliche Kriterien umfassen, und inwiefern Betriebe echtes und umfassendes „*Diversity Management*“ demgemäß fachgerecht implementieren und operationalisieren können.

„*Equal Opportunity Programme*“ werden als bisher typisch für Fragen der „*Gender Diversity*“ ersichtlich, müssten jedoch auf alle Dimensionen von „*Diversity*“ einschließlich „*Ethnic Diversity*“ als entsprechende „*General Diversity Programme*“ ausgeweitet werden.

Dies wäre ein generelles Fazit dieser kurzen Betrachtung.