



CAREER  
PIONEER

# Diversity macht den Unterschied.

Chancengleichheit auf allen Ebenen  
als wichtiger Hebel im War for Talents





# About Alex

- **Kaufmännische Ausbildung** zur Touristikfachfrau
- **Studium** (Politikwissenschaften, Literaturwissenschaften) in München und Italien
- **Freie Autorin** bei Tageszeitungen und Agenturen
- **Volontariat** im dfv-Matthaes Verlag in Stuttgart
- **Print- und Online-Redakteurin** ahgz, ahgz-Specials (2007 bis 2019)
- **Leitende Redakteurin** Digital (bis 2021)


**Heute: Redaktionsleitung** für Career Pioneer – ein Startup der dfv Mediengruppe, mit Fokus auf journalistischen B2B-Inhalten rund um Karriere, HR-Management und die Arbeitswelt der Zukunft

Career Pioneer ist innerhalb der dfv Mediengruppe Spezialist für Employer Branding Formate und Betreiber des Branchenportals [hospitality.jobs](#)



**Alexandra Leibfried**  
Redaktionsleitung

 069 / 7595-3277

 0162 / 2609753

 [redaktion@cp.jobs](mailto:redaktion@cp.jobs)



# Agenda

**01** Begriffsklärung – „ungleicher Start“

**02** Diversität im Gastgewerbe

**03** Studie: Was Frauen abhält zu führen

**04** Was können wir bewirken?

**4.1** Im eigenen Unternehmen

**4.2** Für ein größeres Ziel eintreten

**4.3** Sichtbarkeit/Vernetzung

**05** Chancen durch offene Debatte



# 01

## **Diversity – Diversität** *(lat. Vielfalt)* **= Verschiedenheit**

Individuelle Lebensentwürfe & Familienentwürfe

Diversity Management ist ein Perspektivenwechsel!



# Wachmacher für eine gerechtere und vielfältiger Arbeitswelt

+ Initiativen, Netzwerke, Veranstaltungen, Forschung, Lehre, Schulbildung



1. Sicherheit
2. Mentoring / Entwicklung
3. Chancen/Wettbewerbsfähigkeit im „War for Talents“

Veränderungen vorantreiben –  
gezieltes Diversity  
Management

Einsatz für mehr  
Chancengleichheit –  
auch in der Arbeitswelt



# Die Kerndimensionen der Vielfalt

01

## Geschlecht und geschlechtliche Identität

Die geschlechtliche Identität bezeichnet das Geschlecht, dem sich ein Mensch zugehörig fühlt. Personen identifizieren sich beispielsweise als trans\*, inter\*, non-binär, cisgender.

02

## Körperliche und geistige Fähigkeiten

Einschränkungen der körperlichen und geistigen Fähigkeiten treten oft auch erst im Lauf des (Erwerbs-) Lebens auf, etwa infolge einer Krankheit oder eines Unfalls. Schlüsselbegriffe sind Barrierefreiheit und Inklusion.

03

## Ethnische Herkunft und Nationalität

Sprach- und Kulturkenntnisse einer Belegschaft bereichern mehr als deren Horizont. Unternehmen können damit auch neue Märkte erschließen und im globalen Wettbewerb profitieren.

04

## Religion und Weltanschauung

Ob buddhistischer, christlicher, hinduistischer, jüdischer oder muslimischer Glauben – Unternehmen sollten die Weltanschauung ihrer Beschäftigten respektieren und wertschätzend damit umgehen, etwa bei Dienstplänen unterschiedliche Feiertage berücksichtigen.

05

## Sexuelle Orientierung

Viele Organisationen betrachten die sexuelle Orientierung und Identität ihrer Beschäftigten als Privatsache. Wichtig ist aber ein offenes Arbeitsumfeld ohne Vorurteile.

06

## Alter

Diese Dimension spielt wegen des demografischen Wandels für Organisationen in Deutschland eine große Rolle. In altersgemischten Teams treffen unterschiedliche Werte, Einstellungen und Erfahrungslevel aufeinander.

07

## Soziale Herkunft

Statistiken zeigen, dass die soziale Herkunft nach wie vor starken Einfluss auf Bildungs- und Arbeitsmarktchancen hat.



# 02

## Die Situation im Gastgewerbe

+ Sichtbarkeit in der Branche

[www.ahgz.de](http://www.ahgz.de)





# Das Gastgewerbe lebt Vielfalt



## Große Offenheit & Akzeptanz

**Doch:** Personalstrategien im Gastgewerbe weniger stark ausgeprägt als in der Gesamtwirtschaft



## Unterschiedliche kulturelle Identitäten, bunte Lebensläufe

**Doch:** wie groß ist die Aufmerksamkeit für besondere Bedürfnisse, speziell seitens der Führungskräfte?!



## Diversity Management etabliert sich – neue Positionen entstehen

**Doch:** Jeder Betrieb kann (noch nicht) Diversity Management Mindset?! C-Level!  
Achtung: Die Bereitschaft auf Führung sinkt!





# 03

*#studie*

## „Frauen wollen führen, aber unter anderen Vorzeichen“

**Lilian Gehrke-Vetterkind,**

Gründerin von Gehrke & Vetterkind Consulting, Diversity-Beraterin und Coach  
Buchautorin: „Frau kann Chef“ (Gabal Verlag)





# Studienpräferenzen

**01**

Kompetenzzuschreibung

**02**

Begleitung in die  
Führungsrolle

**03**

Vertrauen vom  
Management

**04**

Verantwortung teilen

**05**

Servant Leadership

**06**

Psychologische Sicherheit

**07**

Ganzheitlicher Lebensentwurf



# 04

## Was können wir bewirken?

*#employerbranding*



# Im eigenen Unternehmen



**Mindset**  
Raum geben  
Haltung



**Offenheit**  
Hinsehen  
Zuhören  
Fragen stellen



**Veränderungen**  
anstoßen,  
mittragen,  
diskutieren



**Unternehmenskultur:**  
Zugehörigkeit  
Teamspirit  
Leadership  
Alle gemeinsam  
gestalten das Leitbild

#employerbranding



# Für ein größeres Ziel stehen



Unternehmen xy positioniert sich

#employerbranding



Aktiv werden für dieses Thema

Aus(Bildung)  
Auf politischer Ebene



Veränderungen anstoßen,  
mittragen,  
diskutieren,  
aushalten



Branchen-Image



# Sichtbarkeit / Vernetzung #employerbranding



**Personal Branding**  
Bzw. Corporate  
Influencing  
Unternehmen xy  
positioniert sich



**Themen setzen in  
relevanten Kanälen**  
Auf Veranstaltungen  
gehen  
Expert:innen  
einladen/Seminare  
anbieten



**Insights &  
Learnings teilen**  
(Netz) Diskussionen  
moderieren  
Intern, extern



**Arbeitgeber  
mit Profil**

**#employerbranding**



# Chancen durch offene Debatte

 „Zukunftsthema“ – Flagge zeigen

 Wettbewerbsfähigkeit – mehr Bewerbungen

 War for Talents? – talents won! #neuejobs

---

## Initiativen/Netzwerke:

Charta der Vielfalt

Netzwerk Unternehmen integrieren Flüchtlinge

Netzwerk Chancen

BeyondGender

Stelp





CAREER  
PIONEER

Vielen Dank für  
Ihr / Euer Interesse!

