



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



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



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!**

