



### LIEBE LESERIN, LIEBER LESER,

sicherlich haben Sie schon mal in kleineren oder größeren Gruppen gearbeitet und dabei bemerkt: je mehr Menschen in einem Team oder einer Organisation zusammenkommen, desto unterschiedlicher sind die Meinungen, Kompetenzen und Problemlösungsstrategien.

In welcher Art und Weise die Vielfältigkeit der Mitarbeitenden (in Alter, Herkunft, Religionszugehörigkeit, körperlichen/geistigen Fähigkeiten etc.) in Unternehmen Beachtung finden sollte, um Diskriminierung zu minimieren, Toleranz zu fördern, die Mitarbeiterzufriedenheit zu steigern und nicht zuletzt den Unternehmenserfolg zu sichern, damit beschäftigt sich unser aktueller Newsletter. Denn das Berufsfeld für Diversity & Inklusion wächst und ein Bedarf an Menschen mit Empathie, Teamfähigkeit und Kommunikationsstärke ist da. Am 20.01. (17:00-19:00 Uhr) sprechen wir mit Gleichstellungsexpert:innen u.a. vom DFB zu diesem spannenden Thema. Darüberhinaus finden Sie wieder viele interessante Tipps und weiterführende Links am Ende des Newsletters. Wir freuen uns darauf, Sie bald in einer unserer Veranstaltungen zu sehen.

Wir wünschen Ihnen alles Gute für das Neue Jahr!

Herzliche Grüße

Ihr Career Service-Team

### INHALT

Aktuelles	1
Begriff Diversity Management	2
Dimensionen und Beispiele	3
Kommende Veranstaltungen	3
Interview	4-5
Tipps   Quellen	6

### AKTUELLES

#### Berufsfeld Gleichstellung und Diversity Management

20.01.2022 (17:00 - 19:00 Uhr)

Was machen Gleichstellungsbeauftragte genau? Wie sieht Diversity Management konkret aus, wo findet man Jobs in diesem Bereich, und welche Herausforderungen gibt es?

Solche und weitere Fragen möchten wir bei unserem Online Podium aufgreifen und das Berufsfeld Gleichstellung und Diversity Management vorstellen. [Anmeldung und Infos](#)



#### JOBBLINGE sucht ehrenamtliche Unterstützer:innen

Studierende können sich für die Begleitung junger Geflüchteter auf dem Weg ins Berufsleben engagieren und somit anderen helfen und zur Chancengleichheit beitragen. Mehr Informationen: [www.joblinge.de](http://www.joblinge.de)

#### Beratung des Career Service



Auch Brüche, Umwege oder vermeintliche Leerlaufzeiten lassen sich in den Bewerbungsunterlagen darstellen und begründen. Meist haben Sie dadurch sogar wertvolle Kompetenzen erhalten.

Anfrage für Beratungstermine:  
[careerservice@uni-leipzig.de](mailto:careerservice@uni-leipzig.de)

#### Programm t.e.a.m. ability

Die Stabsstelle für Chancengleichheit, Diversität und Familie lädt 2022 erneut Studentinnen mit Beeinträchtigung & chronischen Erkrankungen zur Teilnahme am Programm t.e.a.m. ability ein, in dem ihre Interessen und Potentiale im Fokus stehen. Ziel von t.e.a.m. ability ist es, die Teilnehmerinnen aktiv auf ihrem Weg zu begleiten und die Übergangsphase in das Berufsleben, vom Wissenschafts- bis zum Wirtschaftsbetrieb, erfolgreich zu gestalten. Bewerbungsfrist: 06.02.22. Mehr [Informationen](#)

[www.uni-leipzig.de/careerservice](http://www.uni-leipzig.de/careerservice)  
[www.jobportal.uni-leipzig.de](http://www.jobportal.uni-leipzig.de)  
[www.facebook.com/universität.leipzig.career.service](https://www.facebook.com/universität.leipzig.career.service)

## DAS MANAGEMENT VON DIVERSITY

Diversity Management ist ein Konzept der Unternehmens- und Organisationsführung, welches **Vielfalt** von Mitarbeiter:innen anerkennt und nutzbar macht. Ziel ist dabei, mithilfe der Wertschätzung und Förderung von Inklusion und Diversität zum Erfolg der Organisation oder des Unternehmens beizutragen.

Diversity Management ist in den USA als Umsetzung von **Gleichbehandlungspolitik** entstanden und findet sich deshalb in vielen Unternehmen mit US-amerikanischem Mutterkonzern. Ab den 1990er Jahren wurde Diversity Management oder „Diversitätsmanagement“ auch in Deutschland als innovative **Personalstrategie** bekannter.

So verpflichten sich immer mehr Unternehmen, Vereine und Organisationen beispielsweise auch mit der Unterzeichnung der **„Charta der Vielfalt“** dazu, auf die Themen Chancengleichheit, Gleichberechtigung und Vielfalt einzugehen.

Diversity Management ist häufig Teil des Personalmanagements in Unternehmen und hängt oft eng mit dem Recruiting zusammen. Es kann als Element des Reputationsmanagements auch eng mit Marketing und Öffentlichkeitsarbeit zusammenarbeiten.

## WARUM BETREIBEN UNTERNEHMEN DIVERSITY MANAGEMENT?

- Mit Diversity Management kommen Unternehmen verschiedenen gesetzlichen Regelungen nach. Hierzu gehören beispielsweise **arbeitsrechtlich relevante Regelungen** des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes, Frauenquoten oder Ausgleichszahlungen bei nicht ausreichender Beschäftigung behinderter Menschen. So schützt Diversity Management Unternehmen vor potentiellen Klagen.
- Eine stärkere **Sensibilität** für Diversity Themen soll Diskriminierungen von Mitarbeitenden gegenüber anderen Mitarbeitenden verhindern und Konflikte innerhalb von Teams vermindern.
- Diversity Management macht Unternehmen als Arbeitgeber **attraktiv**. Das ist gerade im Hinblick auf den Fachkräftemangel relevant. Besonders bei der Anwerbung internationaler und weiblicher Fachkräfte punkten Betriebe mit Vielfalt. Auch soll es die Zufriedenheit, Loyalität und damit auch die Leistungsfähigkeit von Mitarbeitenden sicherstellen.
- Ein diverseres Team kann im Marketing, der Produktentwicklung oder anderen Prozessen von verschiedenen **Perspektiven** profitieren. Unternehmen, die Diversity Management betreiben, sollen so auch der Diversität ihrer Kund:innen besser gerecht werden können.

### Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Mit dem AGG soll sichergestellt werden, dass die europäischen Gleichbehandlungsrichtlinien in Deutschland umgesetzt werden. Das Gesetz regelt den Schutz vor Diskriminierung aus rassistischen Gründen oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität.

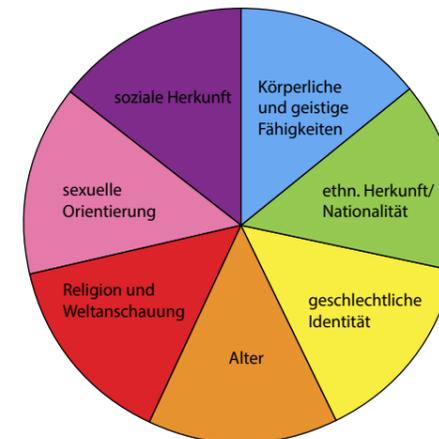
Es bezieht sich dabei sowohl auf Arbeitgeber:innen als auch auf Arbeitnehmende und hat umfassende Auswirkungen auf Personalprozesse von Unternehmen und Organisationen.

Der gesamte Bewerbungsprozess, die Stellenausschreibung eingeschlossen, muss diskriminierungsfrei gestaltet sein. Arbeitnehmende haben Anspruch auf einen Schutz vor Benachteiligungen in ihren Arbeitsverhältnissen, wofür in Betrieben eine entsprechende Beschwerdestelle eingerichtet werden soll.

Arbeitgebende sind dazu verpflichtet, gegen Mitarbeitende vorzugehen, die andere Mitarbeitende diskriminieren.

## DIMENSIONEN VON DIVERSITÄT & DEREN MANAGEMENT

Spezielle Abteilungen für „Diversity Management“ gibt es meist nur in großen Unternehmen. Viele Organisationen managen trotzdem die Diversität ihrer Mitarbeiter:innen. Dabei muss nicht immer direkt von „Diversity“ die Rede sein.



### Großunternehmen

Manche Großunternehmen richten eine eigene Abteilung für Diversität und Inklusion als Teil des Personalmanagements ein. Die Mittel zur Integration von Diversität sind sehr vielfältig. Mit speziellen Angeboten werden einerseits Führungskräfte sensibilisiert. Andererseits werden mit konkreten Maßnahmen wie Workshops und Trainings Mitarbeitende geschult, es werden flexible Arbeitsmodelle implementiert, Mentoring-Programme und Kinderbetreuung angeboten oder Mitarbeiter:innen-Netzwerken aufgebaut. Beispiel: [Deutsche Telekom](#)

### Kleine und mittelständische Unternehmen

Kleinere Unternehmen öffnen sich wegen des Fachkräftemangels zunehmend neuen Zielgruppen in der Personalsuche. Ihr Fokus liegt daher häufig auf dem Management von Generationenvielfalt und der Öffnung gegenüber internationalen Bewerber:innen. Konkrete Maßnahmen können Gesundheitsmanagement oder eine Überarbeitung der Stellenanzeigen sein.

Beispiel: [HE Space Operations GmbH](#)

### Öffentlicher Sektor

Auch der öffentliche Dienst möchte Menschen mit unterschiedlichen Hintergründen gewinnen und sollte die Heterogenität seiner Mitarbeitenden berücksichtigen, um zukunftsfähig zu sein. Besonderer Augenmerk liegt auf der Beachtung aller Vielfaltsfaktoren und Ausarbeitung von Integrationskonzepten.

Beispiel: [„Vielfalt in der Wetterau“](#)

### Vereine, Verbände und Stiftungen

Non-Profi-Organisationen verfolgen ebenfalls verschiedene Ansätze, um das Thema Vielfalt für sich zu nutzen. Diversity Management kann besonders Vereinen dabei helfen, sich neuen Gruppen zu öffnen und Mitglieder zu gewinnen.

Beispiel: [„Werder bewegt“](#)

## AUSGEWÄHLTE TERMINE IM WINTERSEMESTER

Datum	Format	Veranstaltung	Zeit	Ort
20.01.	Podium	Berufsfeld Gleichstellung und Diversity Management	17:00-19:00	online
24.01.	Workshop	Unternehmen und Studierende im Dialog: OKRs - Lösungswege für Agiles Performancemanagement	09:00-12:00	online
27.01.	Podium	Should I stay or should I go? Experiences of Leipzig University international Alumni	16:30-18:30	online
28.01.	Aktion	„Bin ich schön?“ TalentTransfer Netzwerk Event zu Arbeitgeberattraktivität	09:00-13:00	online
10.02.	Vortrag	Studium geschafft - wie weiter? Infos & Angebote der Agentur für Arbeit	15:00-16:30	online

Unser komplettes Veranstaltungsprogramm finden Sie unter [www.uni-leipzig.de/careerservice](http://www.uni-leipzig.de/careerservice).

Für unsere Workshops, Exkursionen und Praxisgespräche melden Sie sich bitte über das [TOOL](#) an. Sollte ein Kurs ausgebucht sein, lassen Sie sich einfach auf die Warteliste setzen ([anmeldung.careerservice@uni-leipzig.de](mailto:anmeldung.careerservice@uni-leipzig.de)).

\*Die Veranstaltungen finden je nach Möglichkeit online oder in Präsenz statt, bitte informieren Sie sich auf unserer Webseite.



## INTERVIEW

MIT STEPHAN DIRSCHL, CHARTA DER VIELFALT E.V.



### Stephan Dirschl

Pressesprecher  
Charta der Vielfalt e.V.

Kontakt:  
Charta der Vielfalt e. V.  
Geschäftsstelle  
Albrechtstraße 22  
10117 Berlin

Telefon: 030 288 773 99 - 0  
E-Mail: [info@charta-der-vielfalt.de](mailto:info@charta-der-vielfalt.de)

„EINE SENSIBILITÄT DAFÜR  
ZU ENTWICKELN, DASS  
MENSCHEN ZUM BEISPIEL  
EINE ANDERE HERKUNFT  
ODER EIN ANDERES GE-  
SCHLECHT HABEN KÖN-  
NEN, ALS DU ZUNÄCHST  
DENKST, IST SEHR  
WICHTIG.“

Die Charta der Vielfalt e.V. ist ein Verein, der sich für ein vorurteilsfreies Arbeitsumfeld einsetzt. Mit der Unterzeichnung der Charta der Vielfalt erklären Arbeitgeber, dass sie Chancengleichheit für ihre Beschäftigten herstellen bzw. fördern werden. Mittlerweile gibt es 3.000 Unterzeichner, neben bekannten Großkonzernen auch kleine und mittlere Unternehmen, akademische und soziale Einrichtungen sowie Behörden.

#### ->> WARUM IST DER FOKUS AUF GLEICHSTELLUNG, DIVERSITÄT UND VIELFALT (HEUTZUTAGE) SO WICHTIG?

Vielfalt ist nicht neu. Die Menschen unterscheiden sich in ihrem Geschlecht und der geschlechtlichen Identität, ihrer ethnischen Herkunft und Nationalität, ihrem Alter, ihren körperlichen und geistigen Fähigkeiten, ihrer Religion und Weltanschauung, ihrer sexuellen Orientierung und ihrer sozialen Herkunft. Reformen wie das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz ermöglichen es zunehmend, dass Menschen ihre Rechte kennen und sich dafür einsetzen können. Entwicklungen wie die Globalisierung und die Digitalisierung ermöglichen es Menschen zunehmend, über Orts- und Landesgrenzen hinweg ihren Arbeitsplatz zu wählen. Durch den demografischen Wandel gibt es zugleich schon jetzt in vielen Branchen einen Nachwuchsmangel. Die Entscheidung für einen Arbeitsplatz steht und fällt auch damit, wie die Arbeitsbedingungen vor Ort sind, ob Arbeit und die Menschen dahinter gesehen und wertgeschätzt werden, sie sich in ihrer Gesamtheit einbringen können und ein Gefühl der Zugehörigkeit entstehen kann. Eine solche Organisationskultur ist das Ziel von Diversity & Inclusion Maßnahmen. Vielfalt ist ein Fakt, aber ob in Organisationen D&I zur Priorität gemacht wird, ist nicht nur auf moralischer Ebene der richtige Schritt, sondern auch ein ausschlaggebender Wettbewerbsvorteil.

#### ->> WIE KANN DIE BEACHTUNG VON VIELFALT UND DEREN UMSETZUNG KONKRET AUSSEHEN?

Vielfalt fängt schon im Kleinen an – wer sich umguckt, merkt, dass wir alle von Vielfalt umgeben sind, sichtbar oder unsichtbar. Eine Sensibilität dafür zu entwickeln, dass Menschen zum Beispiel eine andere Herkunft oder ein anderes Geschlecht haben können, als Du zunächst denkst, ist sehr wichtig. Da geht es darum, die eigenen Vorurteile zu hinterfragen und anderen mit einer Offenheit für ihre Erfahrungen zu begegnen. Konkret bedeutet das, mit Menschen darüber ins Gespräch zu kommen, zuzuhören, sie als Ally zu unterstützen und einzuschreiten, wenn sie diskriminiert werden. Im Arbeitskontext ist die Beachtung von Vielfalt so unterschiedlich wie die Organisationen selbst. In der Umsetzung kann das bedeuten, dass es eine betriebliche Regelung für Elternzeit gibt, dass die Anforderungen in Bewerbungsverfahren umgeschrieben werden, dass Maschinen auch für gehörlose Menschen funktionieren oder dass eine Unternehmenskultur gelebt wird, in der Mitarbeitende geoutet arbeiten können.

#### ->> BEWIRKT DER BLICK AUF DIE UNTERSCHIEDE NICHT ERST RECHT EINE (GEFÜHLTE) TRENNUNG?

Es ist leider so, dass wir um diesen ersten Schritt nicht herumkommen. Wir müssen zunächst anerkennen, dass Menschen im Leben unterschiedliche Päckchen tragen und sie damit in unserer Gesellschaft immer noch strukturell benachteiligt sind. Diese strukturelle Benachteiligung ist fest verankert und wir



## SERVICE | INTERVIEW

### INDIVIDUELLE BERATUNG BEWERBUNGSUNTERLAGEN-CHECK

Vereinbaren Sie gern einen Termin für eine Beratung am Telefon oder per Videocall mit uns: [careerservice@uni-leipzig.de](mailto:careerservice@uni-leipzig.de)

### CAREER SERVICE FOR INTERNATIONALS

Telefonische Beratung oder per Videocall für internationale Studierende zu Bewerbung und Berufseinstieg in Deutschland  
Terminvereinbarung:

[cs-international@uni-leipzig.de](mailto:cs-international@uni-leipzig.de)

### KONTAKT

Universität Leipzig  
Career Service  
Goethestraße 3-5  
04109 Leipzig

Telefon: +49 341 97-30030  
E-Mail: [careerservice@uni-leipzig.de](mailto:careerservice@uni-leipzig.de)

[www.uni-leipzig.de/careerservice](http://www.uni-leipzig.de/careerservice)  
[www.jobportal.uni-leipzig.de](http://www.jobportal.uni-leipzig.de)  
[www.facebook.com/universitaet.leipzig.career.service](https://www.facebook.com/universitaet.leipzig.career.service)

Layout und Text: Career Service

als Charta der Vielfalt e.V. setzen uns dafür ein, dass immer mehr Organisationen und Unternehmen hier Veränderungen umsetzen. Entscheidend ist, dass nicht einzelne Zielgruppen hervorgehoben, sondern Beschäftigte hinsichtlich aller Diversity-Dimensionen eine gleiche Behandlung erfahren. Es folgt die Erkenntnis, dass die Menschen durch ihre individuellen Lebenserfahrungen wertvolle Beiträge in der Gesellschaft leisten können – wenn man sie lässt. Und dass Wertschätzung, Verständnis für Unterschiede und Respekt voreinander zu sehr viel mehr Gemeinschaftsgefühl führen, als dass sie Menschen spalten. Eine Trennung entsteht durch das Denken in „Wir versus die Anderen“-Kategorien. Wenn wir aber Vielfalt so intersektional sehen, wie sie ist, gibt es keine „Anderen“ mehr.

#### ->> WAS SIND DIE ERGEBNISSE VON DIVERSITY MANAGEMENT?

Diversity Management ist ein fortlaufender Prozess, der zu keinem Zeitpunkt mit strahlendem Ergebnis abgeschlossen ist. Trotzdem ist es viel mehr als ein vermeintlicher Businessstrend und es gibt eindeutige Fortschritte, die sich auf Diversity-Maßnahmen und eine gelebte Willkommenskultur zurückführen lassen. Die Wahrscheinlichkeit für Unternehmen, überdurchschnittlich erfolgreich zu sein, ist um 25 Prozent größer, wenn im Topmanagement auch Frauen vertreten sind (McKinsey&Company (2020): Diversity wins. How inclusion matters). 59,7 % der Unternehmen in Deutschland, die Diversity Management einsetzen, berichten von einer besseren Zusammenarbeit in Teams. 69,4 % erfahren eine gesteigerte Attraktivität bei Bewerbern (PageGroup: Diversity Management Studie, 2018). Diversity Management erhöht die Leistungsfähigkeit, Motivation und Innovationskraft der Beschäftigten, sorgt für Mitarbeiterbindung und ein besseres Verständnis diverser Märkte und Kund\_innen.

#### ->> WIRD DER BEREICH GLEICHSTELLUNG/DIVERSITY MANAGEMENT KÜNFTIG NOCH MEHR AN RELEVANZ ZUNEHMEN? IST DIES EIN WACHSENDES BERUFSFELD? WIE KANN ICH MICH DAFÜR QUALIFIZIEREN?

Die Dynamiken auf dem Arbeitsmarkt zeigen schon jetzt, dass Unternehmen, die auf Vielfalt setzen, die beliebteren und erfolgreicherer Arbeitgebenden sind. Das wird sich in Zukunft nur verstärken. Diversity Management entwickelt sich immer mehr zu einem strategischen Schlüsselinstrument im Personalwesen und erfordert für eine ernsthafte Umsetzung sowohl finanzielle als auch personelle Ressourcen. Die attraktive Aufgabenvielfalt im Diversity Management fordert neben kommunikativen Fähigkeiten und dem Interesse am Thema auch eine Sensibilität für die Belange unterschiedlicher Menschen, sowie ein Verständnis für die Zusammenhänge zwischen Diversity und dem Unternehmenserfolg.

Der Weg zu einer Karriere als Diversity Manager\_in ist oft nicht linear und mit verschiedenen Qualifikationen betriebswirtschaftlicher oder geisteswissenschaftlicher Natur möglich. Das können zum Beispiel Studiengänge wie BWL, VWL, Gender Studies, Kommunikationswissenschaften und auch Personalmanagement im Speziellen sein. Zur Qualifizierung bieten private Anbieter auch Schulungen an.

## TIPPS UND LINKS

### Good to know...

- \_ 5 Tipps, um die Vielfalt der Mitarbeitenden in Unternehmen zu integrieren auf [karriere.de](https://www.karriere.de)
- \_ 11.06.2022 [Stick & Stones](#) - Messe mit Unternehmen, die LGBTQ+ Talente suchen
- \_ Das [Nürnberger Institut für Diversity Management](#) ist ein Anbieter neuer Konzepte für das Management personeller Vielfalt. Es bietet Weiterbildungsmöglichkeiten für Unternehmensvertreter, hat auch ein [Gender-Brettspiel](#) entwickelt sowie einen Diversity bzw. LebensphasenParcour.
- \_ [„Neue Berufsbilder im Bereich Diversity und Inklusion“](#), Artikel auf LinkedIn
- \_ Offene Stellen im Bereich Diversity, z.B.:
  - [Praktikant:in im Bereich Corporate Responsibility, Schwerpunkt Diversity, Equity & Inclusion](#) (Bertelsmann)
  - [Expert \(m/w/d\) Diversity & Inklusion](#) (MediaMarktSaturn)
  - [Sr. Program Manager DEI, EU Diversity, Equity and Inclusion](#) (Amazon)
  - [HR Spezialistin \(w/m/d\) für Diversity Management und Gender Mainstreaming](#) (Wiener Linien GmbH & Co.KG)
  - [Referent \(w/m/d\) für Gleichstellung](#) (Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf UKE)
  - [Diversity & Cultural Development Manager](#) (SMA Solar Technology AG)
  - [Working Student \(f/m/d\) - Diversity and People Programs](#) (SAP)
  - [Global Inclusion, Diversity and Belonging Generalist](#) (Oliver Wyman)

---

## \*QUELLEN

- \_ <https://www.antidiskriminierungsstelle.de>
- \_ <https://www.charta-der-vielfalt.de/>
- \_ <https://www.nachhaltigejobs.de/berufsbild-diversity-management/m>
- \_ M. Becker, A. Seidel (Hrsg.): Diversity Management: Unternehmens- und Personalpolitik der Vielfalt. Stuttgart 2006

## KONTAKT

Universität Leipzig  
 Career Service  
 Goethestraße 3-5  
 04109 Leipzig

Telefon: +49 341 97-30030  
 E-Mail: [careerservice@uni-leipzig.de](mailto:careerservice@uni-leipzig.de)

[www.uni-leipzig.de/careerservice](http://www.uni-leipzig.de/careerservice)  
[www.jobportal.uni-leipzig.de](http://www.jobportal.uni-leipzig.de)  
[www.facebook.com/universitaet.leipzig.career.service](https://www.facebook.com/universitaet.leipzig.career.service)