

Vielfalt von sexueller Orientierung

Umgang mit sexueller und geschlechtlicher Vielfalt in
der Hotellerie

Lernziele des Crashkurses



Warum ist ein guter Umgang mit Vielfalt für die Hotellerie wichtig?



Hintergrundwissen



Potenzial der Zielgruppe erkennen



Tipps für die Hotellerie/
Anwendungsbereiche



Weitere Literatur

Warum ist es wichtig, mehr über Vielfalt in der Hotellerie zu lernen?

- Sexuelle & geschlechtliche Vielfalt als **Gäste / Zielgruppe**

- Stellt eine potentielle Zielgruppe für Ihr Hotel dar
 - Hierfür müssen Sie die Zielgruppe kennen & sich mit ihr auseinandersetzen
 - Wie können Sie die Zielgruppe ansprechen?

- Sexuelle & geschlechtliche Vielfalt als **Mitarbeitende**

- Mitarbeitende akquirieren & binden
- Besonders wichtig in Zeiten von Fachkräftemangel
- Beitrag zum sozialen Klima und einer positiveren Arbeitsatmosphäre



Beschäftigen Sie sich mit der Vielfalt der sexuellen Orientierungen und geschlechtlichen Identitäten und gewinnen Sie sie als Ihre Gäste und Mitarbeitende

Hintergrundwissen

Sexuelle Orientierung ≠ Geschlechtsidentität

- Sexuelle Orientierung: zu welchem Geschlecht sich eine Person hingezogen fühlt (z.B. schwul, lesbisch, heterosexuell, bisexuell etc.)

≠

- Geschlechtsidentität: das soziale Geschlecht einer Person und muss nicht mit dem sogenannten biologischen Geschlecht übereinstimmen
 - Gender: soziokulturelles Geschlecht
 - Sex: biologisches Geschlecht

 Die Geschlechtsidentität einer Person sagt nichts über ihre sexuelle Orientierung aus!

Hintergrundwissen

Heteronormativität

- Annahme von Heterosexualität als gesellschaftlich geltende Normalität
 - ➔ Andere sexuelle Orientierungen oder geschlechtliche Identitäten werden als Abweichung betrachtet und gesellschaftlich nicht anerkannt oder mitgedacht
 - ➔ Alle Personen, die nicht in diese Vorstellungen passen, erfahren Diskriminierung
- Festschreiben traditioneller Geschlechterrollen
 - Schränkt ALLE Menschen ein
 - Schreibt vor, wie sich Menschen zu verhalten haben
 - Lässt wenig Spielraum, die eigene Persönlichkeit zu finden und sich frei auszuleben

Eine wichtige Zielgruppe für die Hotellerie

1. Fairness und Antidiskriminierung

rechtliche Grundlagenschaffung & auferlegte Erfüllung, später auch Imagegewinn & Profilierung

2. Zugang und Legitimität

Abbildung der Vielfalt der Kunden in der Mitarbeitendenstruktur schafft besseren Zugang zu Wissen über die Kunden und damit Wettbewerbsvorteile

3. Effizienz- und Lernfähigkeit

Intensivierung der Wissens- und Perspektivenvielfalt in allen Prozessen durch systematische Schaffung von Vielfalt in der Mitarbeitendenstruktur

4. Unverzichtbarkeit

Unternehmen und Kundschaft sind heute per se schon vielfältig, Diversity Management ist keine Option mehr, sondern notwendig

Eine wichtige Zielgruppe für die Hotellerie



Wirtschaftliche Vorteile



Transportiert ein starkes Markenimage (Toleranz, Respekt, Fortschritt, Aufgeschlossenheit)



Gastfreundschaft & Willkommenskultur:
wichtiger Standortfaktor für den touristischen Arbeitsmarkt

Charta der Vielfalt



Charta der Vielfalt e.V.

- Arbeitgebendeninitiative zur Förderung von personeller Vielfalt in Unternehmen und Institutionen
- Ziel: Anerkennung, Wertschätzung, Einbeziehung von Vielfalt in der Arbeitswelt in Deutschland voranbringen
- Diversity-Dimensionen
 - Alter
 - Ethnische Herkunft & Nationalität
 - Geschlecht & geschlechtliche Identität
 - Körperliche und geistige Fähigkeiten
 - Sexuelle Orientierung
 - Religion und Weltanschauung
 - Soziale Herkunft

Soziales Klima unter den Mitarbeitenden

- Soziales Klima: maßgeblich für Bindung, Identifikation, Arbeitszufriedenheit, Gesundheit
- Wenn das soziale Klima nicht stimmt
 - ➔ Erhöhte Unzufriedenheit & psychische Probleme der Mitarbeitenden
 - ➔ Mitarbeitende werden krank / Arbeitsausfall
 - ➔ Bringen weniger Kreativität / Leistung
 - ➔ Fachkräfte kündigen

Was bringt Ihnen Vielfalt in Ihrem Hotel?

- Diversity Management - Vielfalt in Ihrem Unternehmen
 - Innovation: Vielfalt zündet
 - Teams entwickeln kreativere Ideen und Lösungen
 - Personal: Vielfalt bindet
 - Attraktivität gegenüber Bewerbenden und Beschäftigten steigern
 - Marketing: Vielfalt zieht
 - vielfältige Belegschaften -> besseres Einstellen auf unterschiedliche Zielgruppen
 - Kosten: Vielfalt spart
 - Kosten von Fehlzeiten/Fluktuation der Beschäftigten minimieren



Schaffen Sie ein inklusives Arbeitsumfeld und steigern Sie so Ihre Attraktivität als Arbeitgeber!

Best Practice Beispiele

Spanien: ganzheitliche Herangehensweise an die Entwicklung von LGBT-Tourismus

- Marketing
- Rechtliche Rahmenbedingungen
- Städtische Strategien
- Zusammenarbeit zwischen öffentlichen und privaten Einrichtungen

Cape Town Tourism

- Reiseberatung für LGBT-Reisende
- Gayfreundliche Unterkünfte & Touren

Der queere Reiseführer für Kölnbesuchende

- Jeder zehnte Mensch, der in Köln lebt, bezeichnet sich als lesbisch, schwul, bisexuell, transgender oder intergeschlechtlich (LSBTI)

Tipps für die Praxis - Gäste

- Sensibilisierung der Mitarbeitenden
- Schulung der Mitarbeitenden, wie sie angemessen auf Diskriminierungsvorfälle reagieren können
- Inklusive Sprache und Kommunikation
 - Annahmen über sexuelle Orientierung der Gäste vermeiden
 - Geschlechtsneutrale Begriffe verwenden
- Vielfalt der sexuellen Orientierung Ihrer Gäste miteinbeziehen
- Gleichbehandlung der Gäste
 - Kein heteronormatives Denken
 - Privatsphäre
- Partnerschaften mit LGBTQ+-Organisationen
- Feedback einholen



Schenken Sie allen Menschen Wertschätzung und Respekt

Tipps für die Praxis - Mitarbeitende

- Berücksichtigung von Diversity im Unternehmensleitbild
- Sensibilisierung der Mitarbeitenden
- Bewusste Zusammensetzung heterogener Teams
- Mitarbeitende unterstützen, wenn sie Netzwerke/betriebliche Interessengruppen aufbauen oder einbinden möchten
- Mentoring-Programme
- Förderung einer Organisationskultur, in der sich niemand für die eigene sexuelle Identität / Orientierung rechtfertigen muss
- Mitarbeitende unterschiedlicher sexueller Identität zur besseren Ansprache neuer Zielgruppen oder bei Marketingentscheidungen miteinbeziehen
- Organisatorische Verankerung: Diversity-Beauftragte*r

Tipps für die Praxis - Mitarbeitende

Geschlechtliche Identität

- Interne & externe gendergerechte Kommunikation
- Regelungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Teilzeitmodelle & Elternzeit für alle Geschlechter anbieten
- Zusammenstellung von Teams mit unterschiedlichen Geschlechtern

Weitere Literatur

- [Antidiskriminierungsstelle des Bundes \(2021\). Der Schutz vor Diskriminierung und die Förderung personaler Vielfalt im Arbeitsleben.](#)
- [Charta der Vielfalt e.V.: Sexuelle Orientierung.](#)
- [Dissens-Institut für Bildung und Forschung: Interventionen für geschlechtliche und sexuelle Vielfalt - Glossar zu Begriffen geschlechtlicher und sexueller Vielfalt.](#)
- [Dissens-Institut für Bildung und Forschung: Sexuelle Orientierung und sexuelle Vielfalt.](#)
- [Lexikon Projekt "100% Mensch": Heteronormativität.](#)