



Transgender Guide @Telekom

Version 2.0



Inhalt

- **01** Einleitung
- **02** Ich möchte mich grundsätzlich zu dem Thema und den Begrifflichkeiten informieren
- **03** Wie kann ich zu einem trans*inklusiven Miteinander beitragen?
- **04** Wie sieht ein trans*inklusive Arbeitsplatz aus? Welche Prozesse und Produkte tragen dazu bei?
- **05** Was kann ich tun, wenn ich Diskriminierung erfahre oder beobachte?
- **06** Meine Transition bei der Deutschen Telekom
- **07** Anlaufstellen und Kontakte – Wo finde ich weiterführende Informationen zu dem Thema?
- **08** Herausgebende

An illustration of a woman with dark hair, wearing a white short-sleeved top and a long blue skirt, holding a blue watering can and watering a plant. The background is a vibrant pink with a white wave-like shape at the top. A teal ribbon banner with the word 'WILLKOMMEN' is positioned at the top right.

WILLKOMMEN

01 Einleitung

„Bei Diversity geht es mir in erster Linie darum, dass sich bei uns alle Menschen Willkommen fühlen und so akzeptiert werden, wie sie sind. Nur dann können alle ihr volles Potenzial für unser Unternehmen ausschöpfen. Das ist mir eine Herzensangelegenheit. Aber auch eine Selbstverständlichkeit, an der wir dennoch jeden Tag neu arbeiten müssen.“

Birgit Bohle
Vorständin Personal & Recht

Einleitung



Wurden Sie je gefragt, wie Ihr „**wirklicher**“ Name lautet?



Hatten Sie je das Gefühl, Ihr Lieblingsoutfit **nicht** in der **Öffentlichkeit tragen** zu können?



Hatten Sie je Angst davor, eine öffentliche Toilette zu nutzen, weil man denken könnte, Sie hätten sich **in der Tür geirrt**?

Während die meisten Menschen diese Fragen verneinen oder sich sogar wundern, warum sie überhaupt gestellt werden, gehören solche diskriminierenden Erfahrungen für viele trans*¹ Personen zum Alltag.

Die Deutsche Telekom möchte eine offene und ehrliche Unternehmenskultur fördern. Alle Mitarbeitenden sollen sie selbst sein können und sich am Arbeitsplatz wohl und gleichberechtigt behandelt fühlen.

Die Unternehmenskultur der Deutschen Telekom setzt auf Inklusion und strebt danach, eine unterstützende Umgebung zu fördern, welche von gegenseitigem Respekt und Verständnis geprägt ist, unabhängig von Alter, Ethnizität und Nationalität, körperlichen und mentalen Fähigkeiten, Religion und Glaube, sexueller Orientierung und geschlechtlicher Identität und sozialer Herkunft.

¹ Die Strahlen des Sternchens repräsentieren durch das Zeigen in unterschiedliche Richtungen die vielfältigen Geschlechtsidentitäten. Näheres dazu, siehe Abschnitt 2.



Einleitung

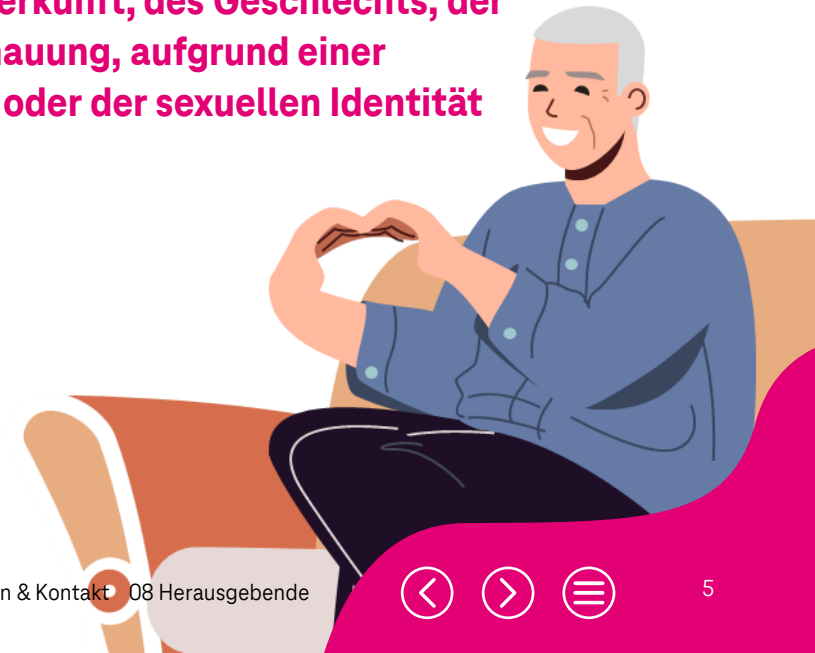
Daher hat MagentaPride, das LGBTQIA+ Mitarbeitenden-Netzwerk der Deutschen Telekom, zusammen mit dem Diversity, Equity & Inclusion Team (DE&I Team) Informationen zum Thema Transgender zusammengestellt. Dieses Dokument soll alle Menschen bei der Telekom im Umgang mit dem Thema Transition am Arbeitsplatz unterstützen, egal ob als Führungskraft, Kolleg*in oder trans* Person.

Wir möchten allen Menschen, den besten Arbeitsplatz bieten. Dazu hat sich die Deutsche Telekom in der Konzernrichtlinie für Vielfalt, Chancengleichheit und Einbindung (VC&E) verpflichtet. [mehr](#)

Für die Deutsche Telekom ist VC&E ein Konzept, das darauf abzielt, durch Anerkennung, Wertschätzung, Einbeziehung, faire Behandlung und Förderung der vielfältigen, individuellen Anspruchsgruppen (Mitarbeitende, Investor*innen, Kund*innen, Lieferant*innen) einen wesentlichen Beitrag zum Geschäftserfolg des Konzerns Deutsche Telekom zu leisten.

Neben der internen VC&E Richtlinie gelten auch die externen Regelungen wie die [Menschenrechte der Vereinten Nationen](#), die europäische Richtlinie für Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (2000/78/EG) sowie das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz [AGG](#), das regelt:

„Niemand darf in Deutschland aus rassistischen Gründen, wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, aufgrund einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität benachteiligt werden.“



Einleitung

Dieser Leitfaden wurde zusammen mit Mitarbeiter*innen geschrieben und entwickelt sich stetig weiter. Einige Prozesse befinden sich in der Etablierungsphase, neue Fragen können auftauchen und kontinuierlich erreicht uns hilfreiches Feedback.

Dieser Leitfaden erhebt nicht den Anspruch auf Vollständigkeit, auch ist dies kein juristisches Dokument.

Es ist eine Orientierungshilfe beim Umgang mit einem Thema, das für viele immer noch ein Tabu ist. Es zielt darauf ab, alle Menschen bei der Deutschen Telekom zu unterstützen. Unabhängig davon, wie sie sich identifizieren. Am Ende ist und bleibt es aber ein Leitfaden: Nichts davon wird kontrolliert.

Es handelt sich bei der vorliegenden Version, um Version 2.0 – also die erste Iteration nach der Erstveröffentlichung 2022.

Mitarbeitende sind stets herzlich eingeladen Feedback oder offene Fragen an die MagentaPride Community oder das DE&I Team zu richten, die Kontaktdaten sind im internen Dokument zu finden.



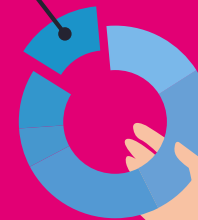
02 Ich möchte mich grundsätzlich zu dem Thema und den Begrifflichkeiten informieren

➤ 2.1

Begriffe und Erklärungen zu Transgeschlechtlichkeit

➤ 2.2

Warum ist das Thema wichtig?



2.1 Begriffe und Erklärungen zu Transgeschlechtlichkeit

LGBTQIA+, Gender, cis², trans* – für Menschen, die mit den Begriffen erstmalig in Berührung kommen, sind manche Inhalte noch unbekannt. Daher möchten wir in diesem Kapitel einige Begriffe im Zusammenhang mit Transgeschlechtlichkeit erläutern.

**Transgender
ist Teil des Akronyms
„LGBTQIA+“.**



² cisgender oder auch kurz „cis“ beschreibt eine Person, deren Geschlechtsidentität dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht entspricht. Näheres dazu, siehe nachfolgende Seiten.

LGBTQIA+

ist eine Selbstbezeichnung der Community und steht für:

Lesbian/Lesbisch

Frauen, die sich sexuell und/oder romantisch zu Frauen hingezogen fühlen.

Gay/Schwul

Männer, die sich sexuell und/oder romantisch zu Männern hingezogen fühlen. Der Begriff „Gay“ kann auch als Überbegriff für homosexuelle Menschen (Menschen, die sich zu ihrem eigenen Geschlecht hingezogen fühlen) verwendet werden.

Bisexual/Bisexuell

Menschen, die sich sexuell und/oder romantisch zu mehr als einem Geschlecht hingezogen fühlen.

Transgender/trans*

trans* ist ein inklusiver Begriff für alle, deren Geschlechtsidentität nicht ihrem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht entspricht. Das Wort wird wie ein Adjektiv verwendet, z. B. trans* Person. Das „*“ ist ein Platzhalter für alle Definitionen die sich in trans* wiederfinden, wie transgender, transident und transgeschlechtlich und soll die Vielfalt von trans* Sein symbolisieren.

Queer und/oder **Q**uestioning

Ein inklusiver Begriff, mit dem die Abgrenzung zu gesellschaftlichen Normen zum Ausdruck gebracht wird. Das „Q“ kann auch für Questioning stehen – Personen, die noch auf der Suche nach der für sie passenden Sexualität/Geschlechtsidentität sind oder sich (noch) keiner Kategorie eindeutig zugehörig fühlen.

Intergeschlechtlich/ **inter***

inter* wird auch wie ein Adjektiv gebraucht und bedeutet, dass ein Mensch mit inneren oder äußeren Geschlechtsmerkmalen geboren wurde, die nicht eindeutig in eine der beiden medizinischen Kategorien (Mann und Frau) eingeordnet werden können. Inter* unterscheidet sich von trans* insofern, als dass inter* die Anatomie einer Person beschreibt, trans* bezieht sich vorrangig auf das eigene Erleben, obgleich der Körper davon natürlich auch betroffen ist oder sein kann.

Asexual/Asexuell/ **A**romantisch

Asexuell sind Menschen, die sich zu keinem Geschlecht sexuell hingezogen fühlen oder nur teilweise.
Aromantisch sind Personen, die wenig oder keine romantische Anziehung zu anderen verspüren.
Agender ist ein Begriff, der Menschen bezeichnet, die sich keinem Geschlecht zugehörig fühlen.

+

am Ende von LGBTQIA+ steht für Inklusion und Offenheit und bezieht Mitglieder anderer Communities mit ein oder auch Allies („Verbündete“: Menschen, die die LGBTQIA+ Community unterstützen, auch wenn sie sich selbst nicht mit der Community identifizieren).

i

Der Begriff „transsexuell“ wird inzwischen von trans* Communities eher abgelehnt. Es geht bei trans* Sein nicht um die Sexualität einer Person, sondern um die Geschlechtsidentität.



Andere gängige Beschreibungen, die im Kontext von LGBTQIA+ verwendet werden und wichtig für das Verständnis dieses Leitfadens sind:



Sexuelle Orientierung beschreibt, zu welchen Menschen man sich sexuell hingezogen fühlt. Also ob jemand z. B. hetero- oder homosexuell ist.



Geschlecht (im englischen „sex“) umfasst biologische Merkmale, wie innere und äußere Geschlechtsorgane. Das Geschlecht einer Person wird bei der Geburt zugewiesen, basierend auf dem äußeren Erscheinungsbild der jeweiligen Genitalien. Geschlecht ist nicht binär, d. h. nicht nur eindeutig männlich oder weiblich, siehe auch „intergeschlechtlich/inter*“. In Deutschland steht daher auf der Geburtsurkunde entweder männlich, weiblich, divers oder das entsprechende Feld bleibt eintragsfrei.



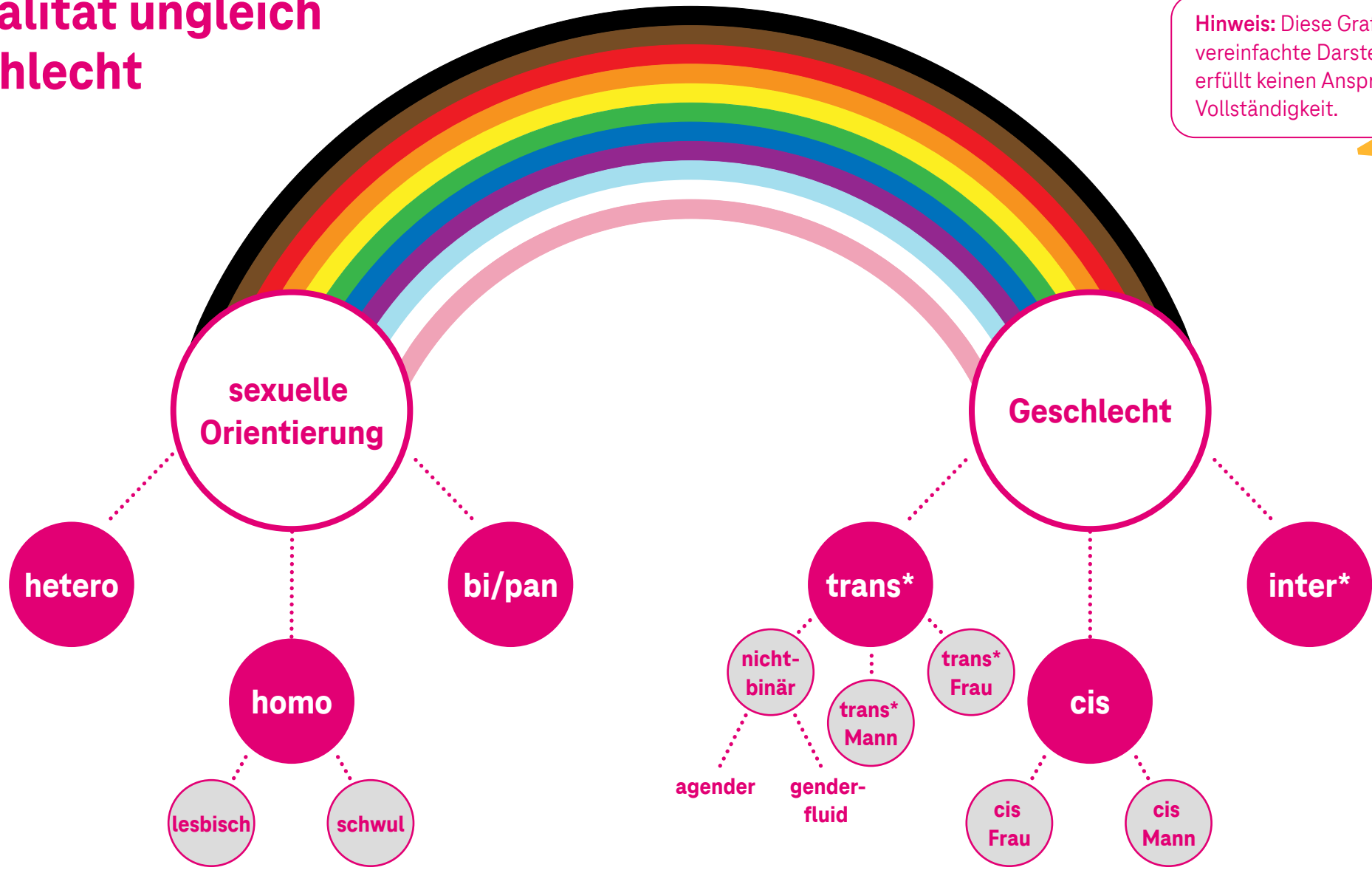
Gender basiert hingegen auf gesellschaftlich festgelegten Eigenschaften. Im Deutschen spricht man auch vom sozialen Geschlecht oder auch dem Geschlechtsausdruck einer Person. Dies kann „geschlechtstypische“ Kleidung und Accessoires oder Verhaltensweisen umfassen. Wie Menschen Gender wahrnehmen und leben, kann unterschiedlich sein und basiert in der Regel auf ihrer Sozialisation und ihren erlernten Verhaltensweisen. Die Geschlechterrolle im speziellen ist der äußere Ausdruck der eigenen Geschlechtsidentität.



Geschlechtsidentität beschreibt das eigene innere Selbstverständnis. Dieses kann sowohl weiblich, männlich, eine Mischung aus beidem oder keins von alledem sein. Die Geschlechtsidentität wird nicht gewählt oder ausgesucht und ist nicht binär (also nur eindeutig männlich oder weiblich), es gibt ein ganzes Spektrum, siehe nachfolgende Seiten. Bei vielen Menschen entspricht die eigene Geschlechtsidentität dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht (genannt: cis). Bei einigen Menschen hingegen unterscheidet sich die Geschlechtsidentität von dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht (genannt: transgender oder trans*).

Sexualität ungleich Geschlecht

Hinweis: Diese Grafik ist eine vereinfachte Darstellung und erfüllt keinen Anspruch auf Vollständigkeit.



Andere gängige Beschreibungen, die im Kontext von LGBTQIA+ verwendet werden und wichtig für das Verständnis dieses Leitfadens sind:

- Allyship** Ally sein, bedeutet Verbündete*r sein und bezieht sich auf Menschen, die selbst von einer bestimmten Diskriminierung nicht betroffen sind, sich aber solidarisch zeigen und gezielt unterstützen wollen.
- Cisgender** (oft auch kurz: cis) beschreibt eine Person, deren Geschlechtsidentität dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht entspricht. Beispielsweise, wenn auf der Geburtsurkunde das weibliche Geschlecht eingetragen wurde und die Person sich auch als Frau identifiziert. Das Wort wird wie ein Adjektiv verwendet, z. B. cis Mann oder cis Frau.
- Coming-out** beschreibt den Prozess, bei dem jemand etwas über sich selbst preisgibt und als Abweichung von der Norm angesehen wird. Dazu kann die Information gehören z. B. lesbisch oder trans* zu sein. Es gibt ein inneres und ein äußeres Coming-out. Beim inneren Coming-out gilt es, die eigenen Gefühle zu verstehen und zu akzeptieren. Beim äußeren Coming-out geht es darum, diese Gefühle gegenüber anderen Menschen zu äußern. Ein Coming-out ist freiwillig und selbstbestimmt. Bei einem **Fremdouting** hingegen wird eine Person unwissend oder unfreiwillig von einer anderen Person bei oder vor anderen Menschen geoutet. Ein Fremdouting kann im Beisein oder auch in der Abwesenheit der Person stattfinden und nimmt dieser die Selbstbestimmung und die Möglichkeit selbst zu entscheiden, wann, wo und bei wem sie ihr Coming-out haben möchte.

- Deadnaming** bezeichnet den Akt, eine trans* Person bei dem Geburtsnamen oder einem anderen abgelegten Namen zu nennen, ohne jedoch deren Erlaubnis dafür zu haben. Deadnaming kann auch ein Fremdouting sein, wenn andere Personen dadurch erst erfahren, dass die Person trans* ist.
- dgti³ Ergänzungsausweis** kann in Deutschland ausgestellt werden für trans* Menschen, die nach ihrem Coming-out noch kein offizielles Dokument mit ihrem selbstbestimmten Namen haben. Viele trans* Personen möchten aufgrund ihrer Transition nicht mehr mit ihrem „Geburts-Vornamen“ (siehe Begriff, „Deadname“) angesprochen werden. Mit dem Ergänzungsausweis können sie sich mit ihrem gewählten Namen bereits ausweisen. Näheres dazu, siehe Kapitel 6.
- Geschlechtsangleichung** ist der Prozess, den eine trans* Person durchläuft, um ihre physischen Geschlechtsmerkmale an ihre Geschlechtsidentität angleichen zu lassen. Dies kann chirurgisch oder auch nicht chirurgisch erfolgen.



Hinweis: Begriffe und Worte befinden sich im stetigen Wandel, so wurde vor den 90er Jahren beispielsweise „queer“ noch als eine Beleidigung genutzt und heute hat sich die Community das Wort positiv erarbeitet und angeeignet.

³ dgti steht für Deutsche Gesellschaft für Transidentität und Intersexualität e.V.

Andere gängige Beschreibungen, die im Kontext von LGBTQIA+ verwendet werden und wichtig für das Verständnis dieses Leitfadens sind:

Geschlechtsdysphorie beschreibt ein Gefühl des Unbehagens oder der Verzweiflung. Dies kann aufgrund einer empfundenen Diskrepanz zwischen dem bei der Geburt zugeschriebenen Geschlecht und der Geschlechtsidentität auftreten. Dieses Gefühl kann so tief verwurzelt sein, dass es zu Angstzuständen oder Depressionen kommen kann.

Geschlechtseuphorie ist das Gegenstück zur Dysphorie und beschreibt die positiven Gefühle, die ein Mensch empfindet, wenn für die Person zum Beispiel die korrekten Pronomen und der richtige Name benutzt werden. Dysphorie und Euphorie können beide jeweils interne und externe Auslöser zur Ursache haben.

Genderfluid beschreibt eine Geschlechtsidentität, die sich im Laufe der Zeit ändern kann.

Genderqueer ist ein Überbegriff für Menschen, die ihre Geschlechtsidentität nicht spezifisch zuordnen möchten oder können und sich nicht als ausschließlich weiblich oder männlich verstehen.

Nicht-binär/abinär ist ein Begriff für Personen, die sich weder als männlich noch weiblich identifizieren. Er wird vor allem als Sammelbegriff für weitere Geschlechtsidentitäten verwendet, die sich außerhalb von männlich und weiblich bewegen.

Misgendern bedeutet Personen mit der falschen Anrede anzusprechen/anzuschreiben oder über sie mit falschen Pronomen (näheres dazu, siehe Kapitel 3.2) zu sprechen.

Personenstand umfasst in Deutschland Daten über Geburt, Geschlecht, Eheschließung, Begründung einer Lebenspartnerschaft und Tod sowie damit in Verbindung stehende familien- und namensrechtliche Tatsachen. Für den Geschlechtseintrag gibt es in Deutschland aktuell vier Optionen: „divers“, „männlich“, „weiblich“ sowie „ohne Eintrag“. Divers ist somit ein amtlicher Eintrag aber keine neutrale Anredeform oder Bezeichnung für eine Person. Die Erfassung des Personenstands regeln alle Staaten unterschiedlich.

Transition Eine Transition kann z. B. nur die Änderung eines Namens oder eines Pronomens sein, aber sie kann auch eine Veränderung am Körper bedeuten. Eine Transition kann mit einer Operation verbunden sein, aber ebenso ohne Operation vonstattengehen. Nicht alle trans* Personen wünschen sich eine Transition oder sind gesellschaftlich oder medizinisch dazu in der Lage. Wenn die eigene Geschlechtsidentität von dem zugewiesenen Geschlecht abweicht, kann dies für die Person eine große psychische Belastung sein. Durch den Prozess einer sozialen und/oder medizinischen Transition kann dies gelindert werden.



2.2 Warum ist das Thema wichtig?

“Transgender people are just ordinary people who want to be happy.”

Katie Neeves, cool2btrans.co.uk

„Trans* Personen sind auch nur Menschen, die glücklich sein wollen.“



Warum ist das Thema wichtig?

Statistisch gesehen gibt es einen deutlichen Zusammenhang zwischen dem Grad der Offenheit hinsichtlich der eigenen Geschlechtlichkeit, Geschlechtsidentität und sexuellen Identität und der Arbeitszufriedenheit. Es zeigt sich, dass eine höhere Offenheit bei den Befragten mit einer gesteigerten Arbeitszufriedenheit einhergeht.⁴

LGBTQIA+ Mitarbeitende, die sich an ihrem Arbeitsplatz nicht verstecken müssen, sind zufriedener mit ihrem Arbeitgeber und sind glücklicher mit ihrer Karriere.⁵

Auf der anderen Seite zeigen weitere Studien⁶ auch:

49% der LGBT⁷-Mitarbeitenden wurden am Arbeitsplatz schon mal **ungerecht behandelt** aufgrund ihrer Geschlechtsidentität

31,1% der LGBT-Mitarbeitenden haben am Arbeitsplatz schon mal **Diskriminierung erlebt**

⁴ Quelle: https://www.diversity-institut.info/wp-content/uploads/2022/11/IDA_Studie_Inter_2021_03_02.pdf

⁵ Quelle: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/how-the-lgbtq-plus-community-fares-in-the-workplace>

⁶ Quelle: <https://williamsinstitute.law.ucla.edu/wp-content/uploads/Workplace-Discrimination-Sep-2021.pdf>

⁷ Die Studie bezieht sich auf lesbische, schwule, bisexuelle und trans* Personen, näheres zu dem Akronym, siehe vorheriges Kapitel.



40%

Laut einer 2017 durchgeführten Studie haben **der trans* Personen verschiedene Formen von Belästigung erlebt**, darunter verbale, physische und sexuelle Belästigung, Beleidigungen, verletzendes Bemerkungen und ein unfreiwilliges Outing ihrer LGBT⁷-Zugehörigkeit durch andere.

[zur Studie](#)

Die psychische Gesundheit und das Wohlbefinden aller Mitarbeitenden ist der Deutschen Telekom wichtig.

Die Deutsche Telekom möchte ein Umfeld schaffen, in dem Menschen angstfrei ihre Persönlichkeit zeigen können. Ausgehend vom Management der Deutschen Telekom besteht ein klares Bekenntnis zur Unterstützung von Kolleg*innen vor, während und nach ihrer Transition.



Warum ist das Thema wichtig?

Welche Rolle spielen unbewusste Denkmuster in diesem Kontext?

Das menschliche Gehirn ist darauf ausgelegt, in Schubladen zu denken und Kategorien zu bilden. Das ist ein Prozess des „biologischen Überlebens“. Relevante Begriffe in diesem Zusammenhang sind (un)bewusste **Stereotype und Vorurteile**.

Beides ist zunächst normal und menschlich. Unser Gehirn kann nur eine begrenzte Menge an Umgebungsreizen verarbeiten und ist darauf angewiesen, mit Kategorien und Vorannahmen zu arbeiten. Im empathischen Miteinander lohnt sich daher das bewusste Reflektieren der eigenen Schubladen und der Versuch nicht vorschnell zu urteilen.

Wichtig ist es, sich Vorurteile bewusst zu machen und so wenig wie möglich in Handlungen umzuwandeln. Mitarbeitende der Deutschen Telekom haben die Möglichkeit, sich in Schulungen und Workshops aktiv mit ihren Vorurteilen auseinander zu setzen, wie z. B. im Unconscious Bias Training, näheres dazu finden Sie im Intranet.

Niemand sucht sich aus transgender zu sein, ebenso wenig wie sich jemand aussucht cis zu sein.

Aus dem Aussehen, dem Klang der Stimme oder der Kleidung kann nicht automatisch auf das vermeintliche Geschlecht einer Person geschlossen werden:

Eine trans* Person hat keinen bestimmten Hintergrund oder ein spezifisches Aussehen. Jeder Mensch hat eine andere Stimme, längeres oder kürzeres Haar, und wir alle haben unterschiedliche Kleidungsstile.



03 Wie kann ich zu einem trans*inklusiven Miteinander beitragen?



3.1

Als Ally handeln



3.2

Die Macht der Kommunikation:
Sensible Sprache



3.3

Ally-Checkliste –
Jede*r kann etwas tun



3.4

Reaktion auf ein Coming-out am
Arbeitsplatz



3.5

Sensibler Umgang mit persönlichen Daten



3.6

Fortbildung: Workshops und Schulungen



3.7

Die besondere Rolle von Führungskräften

Wie kann ich zu einem trans*inklusiven Miteinander beitragen?

Zu einem respektvollen und empathischen Miteinander kann jede einzelne Person beitragen. Unabhängig davon, ob sie bereits eine geoutete trans* Person kennt oder generell zu einem Umfeld beitragen möchte, in dem sich trans* Personen sicher fühlen können. Verhaltensweisen am Arbeitsplatz können eine große Bandbreite haben: von unterstützend über ignorierend bis diskriminierend.

Ein wichtiger Begriff in diesem Zusammenhang ist daher „Allyship“. Ally zu sein, bedeutet, sich als Verbündete*r der trans*-Community zu verhalten, d.h. gegen Diskriminierung einzutreten und kleine und große Schritte zu gehen, die ein trans*inklusives Umfeld schaffen. Gerade dann, wenn Mitarbeitende „nicht selbst betroffen“ sind, entfaltet es umso mehr positive Wirkung, wenn sie anderen den Rücken stärken.



3.1 Als Ally handeln



Als Ally handeln

61% der Befragten einer Deloitte-Studie geben an, dass ihnen Vorbilder und Allies dabei geholfen haben, mit ihrer sexuellen Orientierung und/oder ihrer geschlechtlichen Identität am Arbeitsplatz offen umzugehen. [zur Studie](#)

Wer als Ally handeln möchte, hat verschiedene Möglichkeiten und jede Handlung kann einen Unterschied im Leben anderer machen.

Das **Lesen dieses Transgender Guides** ist zum Beispiel ein erster Schritt der Inklusion. Wer sich informiert, kann noch besser empathisch agieren, was dazu beiträgt, unabsichtliche Verletzungen von trans* Menschen zu verringern.

Genauso kann ein ehrliches, wertfreies **Zuhören und Nachfragen** im persönlichen Austausch Trans*inklusion fördern.

Wenn zum Beispiel eine trans* Kollegin von einer verletzenden Erfahrung berichtet, die das Gegenüber nicht sofort versteht, könnten mögliche Reaktionen sein:

- „Ich würde gerne noch besser verstehen, was genau an dem Verhalten verletzend war. Wärst du bereit, mir das zu erklären?“
- „Ich merke, dass dich das belastet, kann ich etwas tun?“
- Das Absprechen von Gefühlen, den Vorwurf zu sensibel zu sein oder den Verweis auf die Absicht des anderen („War bestimmt nicht so gemeint.“) sollte vermieden werden.



Als Ally handeln

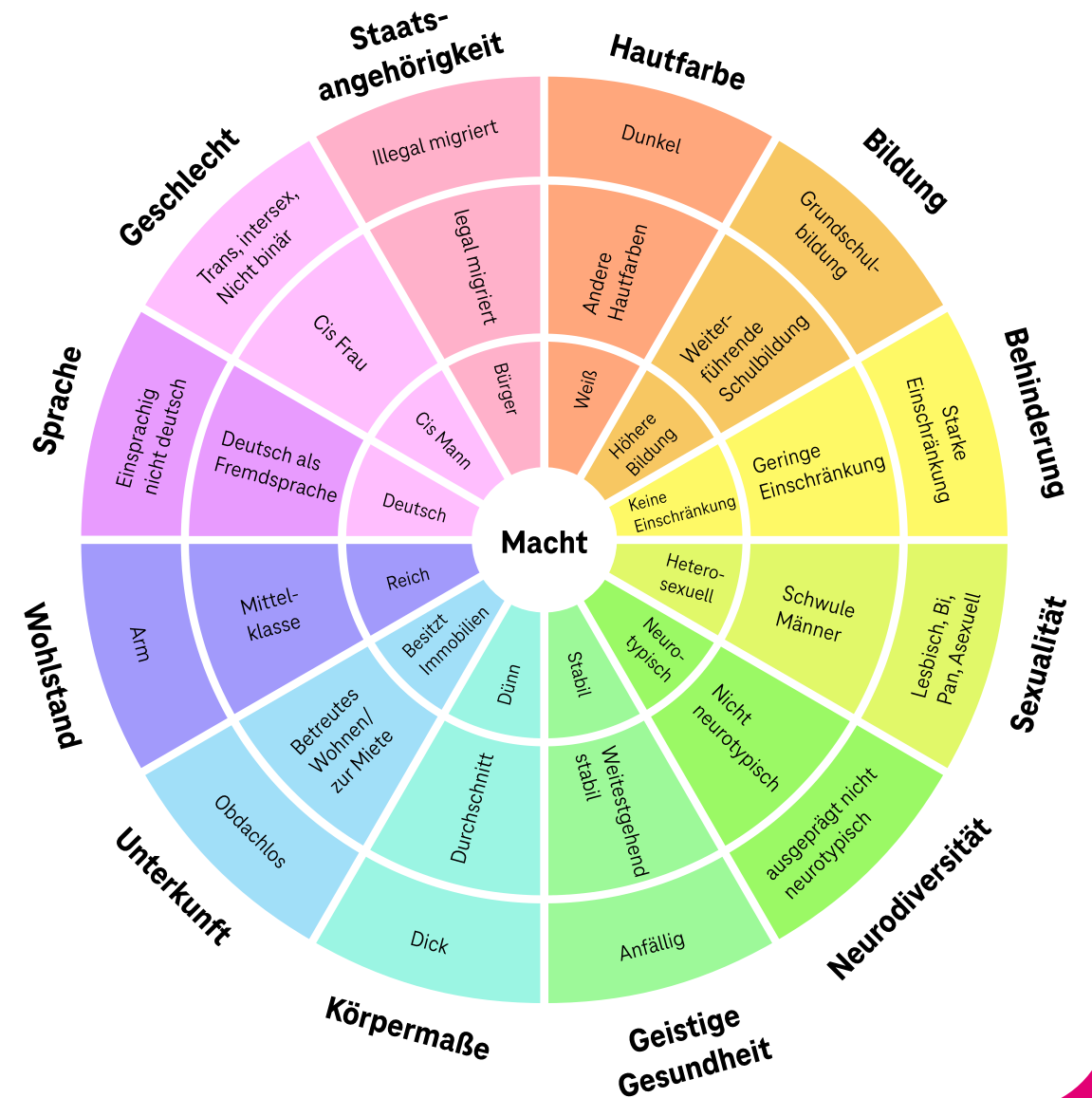
Die eigene Situation reflektieren

Menschen kommen in und mit bestimmten körperlichen, gesellschaftlichen und mentalen Gegebenheiten auf die Welt. Vieles ist dabei reiner Zufall und hat wenig mit Willen oder Leistung zu tun.

Das Rad der Macht und Privilegien

Dieses Rad zeigt die verschiedenen Dimensionen von Macht bzw. Privilegien. Gesellschaftliche Privilegien sind Handlungsmöglichkeiten, die Personen besitzen und gehen einher mit Vorteilen, Vorzügen und Zugängen.

Im Wheel of Power ist in der Mitte die jeweils privilegierte Version einer Identität, die den größten Anteil an Macht und/oder Einfluss in unserer Gesellschaft hat. Die äußerste Spalte zeigt die Identität mit der wenigsten Macht. Die jeweiligen Tortenstücke sind mit dem Merkmal beschrieben, auf das sich bezogen wird.



Quelle: Sylvia Duckwort

Als Ally handeln

Manche Merkmale erhöhen die Chance auf „Rückenwind“ (z. B. positive unbewusste Denkmuster, siehe Kapitel 3.2) im Leben, andere können regelmäßigen „Gegenwind“ (z. B. Diskriminierung, negative Vorurteile) erzeugen.

Allies können beispielsweise ihr Verständnis stärken, indem sie über Momente reflektieren, in denen sie es leichter haben als andere.

Wenn zum Beispiel ein cis Mann zum Sport geht und ohne nachzudenken, die Männerumkleide wählt, könnte er sich danach einen Moment Zeit nehmen und überlegen, wie diese Situation wohl als trans Mann gewesen wäre. Wie könnte es sich anfühlen, wenn jeder Fitnessstudio-, WC-, Schwimmbad-Besuch etc. mit Angst verbunden ist, durch Blicke oder Worte vermittelt zu bekommen hier nicht richtig zu sein?*



Als Ally handeln

Aufmerksam machen auf wenig inklusives Verhalten oder Diskriminierung

Wenn ein Ally Verhalten beobachtet, das trans* Menschen verletzen kann, kann hier ein Aufmerksam-Machen oder eine Nachfrage wichtig sein. Vor allem, wenn trans* Personen selbst nicht anwesend sind.

Hört ein Ally zum Beispiel andere über einen trans* Kollegen sagen:

*„Thomas ist ja eigentlich eine Frau und kein Mann“,
könnte eine Rückfrage sein:*

*„Wie kommst du dazu, das von außen zu definieren
und woran machst du das fest?“*

Ist eine trans* Person bei einem Gespräch mit im Raum und jemand beobachtet diskriminierendes Verhalten von anderen, kann z. B. eine Ich-Botschaft helfen wie:

*„Ich hatte das Gefühl, dass das eine sehr wertende Aussage war,
die mir ein ungutes Gefühl gegeben hat. Ging es da nur mir so?“*

Neben dem was gesagt und getan wird, kann sich Diskriminierung auch in dem äußern, was nicht (mehr) gesagt oder getan wird. Wenn z. B. plötzlich Einladungen zu Meetings oder Mittagessens-Verabredungen ausbleiben oder weniger werden, wenn Menschen sich in ihrer Transition befinden oder auch danach.

Sollten Mitarbeitende oder Kund*innen schwerwiegendes, diskriminierendes Verhalten von Telekom Mitarbeitenden beobachten, das Gesetzen oder unserem Code of Conduct widerspricht, kann dieses (auch anonym) an das Meldeportal der Telekom „TellMe“ berichtet werden, das intern und extern erreichbar ist. Näheres dazu, siehe Kapitel 5.



3.2 Die Macht der Kommunikation: Sensible Sprache



Worte lenken unsere Wahrnehmung und sind mit Assoziationen und Gefühlen verknüpft. Sie transportieren also nicht nur Informationen, sondern auch Emotionen.

Ein achtsamer Umgang mit Worten verhindert, dass wir Menschen (unbeabsichtigt) ausschließen oder verletzen.

Die Macht der Kommunikation: Sensible Sprache

Rückfragen, vermeintliche Komplimente, Kommentare

Trans* Personen beschreiben, dass sie ab und an vermeintlich nett gemeinte Komplimente erhalten, die sich jedoch eher verletzend anfühlen. Oder sie bekommen sehr intime Fragen gestellt, die als übergriffig wahrgenommen werden.

Auch hier kann als Ally ein Perspektivwechsel helfen:
Würden Sie von fremdem Menschen nach Ihren Genitalien oder Ihren sexuellen Vorlieben gefragt werden wollen?

Auf der nächsten Seite sind ein paar Beispiele und rücksichtsvollere Alternativen zu finden.

Überlegen Sie sich grundsätzlich, welche Wirkung Ihre Worte haben könnten.

Mögliche Reflexionsfragen können sein:

- Meine ich das, was ich sagen möchte, positiv?
- Würde ich das Gleiche auch zu einer cis Person sagen?
- Ist die Frage eventuell zu intim, dafür dass wir uns noch nicht gut kennen?



Die Macht der Kommunikation: Sensible Sprache

Verletzende oder beleidigende Bemerkungen	Rücksichtsvolle Alternativen	Warum sind die Formulierungen nicht ok/respektvoll?
„Du siehst so überzeugend aus – wie eine echte Frau.“	„Du siehst heute großartig aus.“	Trans* Frauen sind Frauen. Grundsätzlich ist Geschlechtsidentität sozial, medizinisch und psychologisch komplex. Daher sind Komplimente, die ganz ohne geschlechtlichen Bezug auskommen und für jeden Menschen ein Kompliment wären, geeigneter. Bei der Alternative ist das Geschlecht irrelevant.
„Hast du schon mal überlegt, Make-up-Tutorials anzusehen oder eine modernere Perücke zu kaufen?“ „Hast du schon mal überlegt, Stimmtraining zu machen?“	Solche Fragen nicht stellen.	Diese Fragen legen nahe, dass es eine „richtige Art“ gibt, weiblich/männlich oder auch nicht-binär zu sein bzw. sich zu kleiden. Als Fragen formulierte Ratschläge können als übergriffig empfunden werden. Tipps sollten nur gegeben werden, wenn danach gefragt wird. Wenn es um Small Talk geht, oder darum Kontakt aufzubauen, wählen Sie lieber ein Thema, das nichts mit trans* Sein zu tun hat.
„Wie funktioniert das eigentlich mit so einer Transition? Also wie laufen diese Operationen ab und kannst du deinen Namen einfach so ändern?“	„Ich habe ein paar Fragen zum Thema Transition, zu denen ich mich sehr über einen Austausch freuen würde, aber nur wenn das in Ordnung ist und du deine Erfahrungen mit mir teilen möchtest. Sonst kann ich mich auch im Internet einlesen.“	Für manche trans* Personen ist es ok über das Thema zu sprechen, für andere nicht. Im Zweifel fragen Sie höflich nach. Informieren Sie sich, indem Sie z. B. dieses Dokument lesen oder einen Blick in die im Kapitel 7 aufgelisteten externen Anlaufstellen werfen. Es besteht auch die Möglichkeit an Telekom internen Workshops & Trainings teilzunehmen.
„Ich finde das total toll und sehr mutig, sich als trans* zu outen! Also wirklich, ganz ganz super, mach weiter so!“	„Ich stelle es mir sehr herausfordernd vor, solch ein Coming-out am Arbeitsplatz zu haben. Wenn es eine Möglichkeit gibt, wie ich dich hier auf der Arbeit diesbezüglich unterstützen kann, sprich mich gerne an.“	Trans* Personen suchen es sich nicht aus trans* zu sein. Wenn der Wunsch besteht, trans* Personen aktiv zu unterstützen, kann dies proaktiv angeboten werden. Auch Empathie oder ein positives Feedback kann verbal ausgedrückt werden, ohne dass Trans* sein in den Mittelpunkt zu stellen.



Die Macht der Kommunikation: Sensible Sprache

Neutrale Beschreibung von Personen, ohne auf deren Geschlecht zu verweisen

Da unser Gehirn darauf ausgelegt ist in Schubladen oder Kategorien zu denken, siehe Abschnitt 2.2, schreiben wir unterschiedlichen Menschen aufgrund von Äußerlichkeiten gewisse Attribute zu oder stecken sie in entsprechende Schubladen, in die sie vielleicht gar nicht passen. Falsche Annahmen können durch sprachliche Lösungen vermieden werden:



Möglicherweise falsche Annahmen	Rücksichtsvolle Alternativen	Warum
Die Frau rechts mit dem schwarzen Schal.	Die Person rechts mit dem schwarzen Schal.	Wir wissen nicht, ob der Mensch, über den wir sprechen, sich als weiblich identifiziert. Die Annahme treffen wir aufgrund von äußeren Merkmalen, die wir einem Geschlecht zuordnen. Dabei ist in den meisten Situationen und Kontexten das Geschlecht der Person, um die es geht, völlig unerheblich. Es geht vielmehr darum, ein eindeutiges Erkennungsmerkmal einer Person zu nennen. Dabei können wir andere Merkmale zur Identifikation nutzen, die nichts mit Geschlecht zu tun haben, zum Beispiel die Farbe eines Kleidungsstücks, einen Rucksack, einen Hund oder Ähnliches.
Ich übergebe an meinen Kollegen Max.	Ich übergebe an Max.	Wenn unbekannt ist, welche Pronomen Max nutzt, ist die Wahl des Namens ohne geschlechtlichen Bezug (Kollege) eine gute Alternative. Vielleicht gibt es ja in nächster Zeit mal die Gelegenheit, Max nach den genutzten Pronomen zu fragen. Näheres zu Pronomen, siehe nachfolgende Seiten.
Ja, der Herr dort ...?	Ja, Sie dort ...? Ja, du da vorne?	Auch ohne den Namen einer Person zu kennen, funktioniert eine direkte Ansprache ohne Geschlechtszuweisung.

Die Macht der Kommunikation: Sensible Sprache

Nutzung von neutralen oder bevorzugten Identitätsbeschreibungen wie Anrede, Vorname und Personalpronomen

Wie bereits bei den eingangs aufgelisteten Begrifflichkeiten angedeutet, sind Geschlechtsidentität bzw. Selbstbeschreibung sehr individuell und mit hoher Relevanz für den Selbstwert verbunden. Alle Menschen nutzen für sich Formen der Anrede und Pronomen, die zu ihrer eigenen Geschlechtsidentität passen. Das schließt trans* Personen ein.

Daher gilt es, die gewünschten Beschreibungen zu respektieren und zu verwenden und wenn möglich keine alten Namen oder gegensätzliche Anreden und Pronomen zu nutzen.

Anrede

„Sie“ und „Du“ stellen in der schriftlichen oder mündlichen Ansprache immer eine neutrale Anrede dar.

Wie geht es **dir** heute?

Viele Dokumente und E-Mails erhalten jedoch „Herr/Frau“ in der Anrede. Bislang häufig ohne, dass die betreffende Person gefragt wurde oder, dass z. B. in Formularen eine nicht-binäre Auswahl zur Verfügung steht.

Eine Möglichkeit neutraler zu formulieren ist z. B. „Guten Tag Mara Müller“ statt „Sehr geehrte Frau Müller“.



*Guten Tag Mara Müller,
vielen Dank für Ihre Nachricht.*

Die Macht der Kommunikation: Sensible Sprache

Vorname und Personalpronomen

Pronomen fungieren stellvertretend für Menschen, Dinge oder Tiere. Personalpronomen ersetzen einen (bereits genannten) Namen. Sie werden vor allem dafür verwendet, wenn über eine Person gesprochen wird.



Es kann unhöflich, verletzend und diskriminierend sein, wenn der alte Vorname für eine trans* Person verwendet wird (z. B. Julia statt Julian) oder wenn die alten Pronomen verwendet werden (z. B. „sie hat ihren Schlüssel vergessen“, statt „er hat seinen Schlüssel vergessen“). Insbesondere, wenn das wiederholt oder bewusst geschieht.

Natürlich kann dies auch mal aus Versehen passieren, gerade am Anfang oder wenn sich Personen schon lange vor einer Namens- oder Pronomenänderung kennengelernt haben. Solange ersichtlich wird, dass es sich um ein Versehen handelt statt eines absichtlichen Bestehens auf den (vermeintlich) „echten Namen“, ist die Situation zwar unangenehm, aber zumeist schnell mit einer ernstgemeinten kurzen Entschuldigung aufzulösen.

Das (absichtliche) Nutzen des Namens, mit dem sich eine Person nicht mehr identifiziert wird als Deadnaming bezeichnet. Die absichtliche Nutzung von falschen Pronomen wird als misgendering verstanden, siehe entsprechend Kapitel 2.

Die Macht der Kommunikation: Sensible Sprache

Neben den binären Pronomen er/ihn oder sie/ihr, nutzen manche Menschen auch **nicht-binäre** oder sogenannte **Neo-Pronomen**. Eine Möglichkeit im Deutschen ist beispielweise dey/deren.

 mehr

Ebenfalls kommt es vor, dass Menschen sich wünschen, nur mit ihrem Namen angesprochen zu werden, ganz ohne geschlechtliche Ansprache.



Anbei ein Beispiel:

Raheem arbeitet bei der Deutschen Telekom. Die Arbeitsumgebung unterstützt **Raheems** Transition. **Raheem** arbeitet gern mit dem Team zusammen, weil das Team **Raheem** gegenüber sehr respektvoll ist.

Raheem arbeitet bei der Deutschen Telekom. Die Arbeitsumgebung unterstützt **deren** Transition. **Dey** arbeitet gern mit dem Team zusammen, weil das Team Raheem gegenüber sehr respektvoll ist.

Das Nutzen der nicht-binären Pronomen kann ungewohnt sein und Übung benötigen. Der ernsthafte Versuch, die Sprache anzupassen wird allerdings oft sehr wertgeschätzt.

Die Macht der Kommunikation: Sensible Sprache

Teilen der eigenen Pronomen

In einigen E-Mail-Signaturen und Social Media Profilen finden sich Angaben zu den Pronomen von Menschen. Dies kann in Klammern hinter dem Namen oder in extra dafür vorgesehenen Feldern oder Zeilen passieren. Zunehmend tun dies auch Menschen (Allies), die das „gar nicht bräuchten“, d.h. Menschen, die in der Regel so gelesen und angesprochen werden, wie sie sich es wünschen.

Die Idee dahinter:


Ich werde zwar meistens richtig angesprochen, dies ist aber keine Selbstverständlichkeit für alle.

Wenn ich meine Pronomen teile, wird es selbstverständlicher für andere diese zu teilen bzw. zu erfragen, anstatt sie zu erraten. Trans* Kolleg*innen haben es dadurch leichter ihren Pronomen zu kommunizieren.

Das Sichtbarmachen von Pronomen kann auch bei geschlechtsneutralen Namen wie Kim oder Chris hilfreich sein. Oder wenn Namen einen unterschiedlichen geographischen bzw. sprachlichen Hintergrund haben und für Menschen aus anderen Sprachregionen nicht direkt zuzuordnen sind. Ebenfalls hilfreich ist dies für Menschen, die durch Körpermerkmale oder Kleidung anders gelesen werden, als es sich für sie gut und richtig anfühlt.

In vielen Tools der digitalen Zusammenarbeit können inzwischen Pronomen hinterlegt werden, wie z. B. in Microsoft Teams.

Es etabliert sich auch zunehmend in verbalen Vorstellungen die Pronomen zu teilen:

An illustration of a bald man with a dotted beard, wearing an orange jacket over a dark blue shirt. He is gesturing with his right hand. A pink speech bubble is positioned to his left, containing text.

Hallo, ich bin Joris van de Berg und nutze die Pronomen er/ihn.

Die Macht der Kommunikation: Sensible Sprache

In einer E-Mail-Signatur kann das Teilen von Pronomen wie folgt aussehen:

Mit besten Grüßen,
Sara Morales

DEUTSCHE TELEKOM AG

Organisationseinheit

Sara Morales (sie/ihr)

Funktion

Beispielstraße 123, 01234 Beispielstadt, Land

+49 69 123-1234 (Telefon)

+49 69 123-4321 (Fax)

+49 171 1234567 (Mobil)

E-Mail: sara.morales@telekom.de

www.telekom.com

ERLEBEN, WAS VERBINDET.

Die gesetzlichen Pflichtangaben finden Sie unter: www.telekom.de/pflichtangaben

**GROSSE VERÄNDERUNGEN FANGEN KLEIN AN – SCHONEN SIE RESSOURCEN,
INDEM SIE NICHT JEDE E-MAIL AUSDRUCKEN**

i

Hinweis:

Es besteht bei der Deutschen Telekom keine Pflicht, die eigenen Pronomen zu teilen.




Die Macht der Kommunikation: Sensible Sprache

Gendersensible Sprache

Wertschätzung gegenüber allen Menschen lässt sich in Form von neutraler und inklusiver Sprache ausdrücken. Wir schließen niemanden aus und achten dabei als Telekom in offiziellen Kommunikationsmaterialien auf gendersensible Sprache. Dies gilt nicht für die individuelle Kommunikation zwischen Kolleg*innen oder Mitarbeitenden und Kund*innen.

Genderneutrale Texte erfordern Genauigkeit und Feingefühl, da sich zum Beispiel das generische Maskulinum, das weibliche und nicht-binäre Personen nur „mit meint“, in vielen Formulierungen versteckt.

Der offizielle Guide zu gendergerechter Sprache kann dabei helfen.

Sie finden ihn  [hier](#)

Damit wir Teilhabe auch sprachlich erfolgreich umsetzen, achten wir bei der Anrede und Texterstellung darauf, das generische Maskulinum aufzulösen und mit besseren Alternativen zu ersetzen.

Abwesenheitsnotizen


Ein Klassiker, bei dem jede*r etwas tun kann, ist die Abwesenheitsnotiz:

- Man kann z. B. statt „Sehr geehrte Damen und Herren“ neutrale Alternativen wie z. B. „Guten Tag“ oder „Sehr geehrte*r Absender*in“ verwenden.


Ein weiterer Aspekt ist die **Mitarbeitenden Kommunikation**, damit alle Mitarbeitenden angesprochen werden und niemand exkludiert wird:

- Nutzung von geschlechtsneutraler Sprache, z. B. in Newslettern
- Nutzung einer neutralen Anrede, z. B. „Guten Tag Vorname Nachname“


3.3 Ally-Checkliste – Jede*r kann etwas tun.



Achten Sie auf die Menschen in Ihrem Leben, die Unterstützung brauchen




Lassen Sie Menschen aus der LGBTQIA+-Gemeinschaft für sich selbst sprechen



Informieren Sie sich über Themen, die für die Community wichtig sind




Ermutigen Sie Familie und Freund*innen, Allies zu sein



Seien Sie als Ally sichtbar und unterstützen Sie die Community

Jede*r kann bei den Veränderungen unterstützen und etwas bewegen.



Hi, ich bin Joan und meine Pronomen sind sie/ihr.

Persönliche Checkliste

- **Transgender Guide** lesen und mit anderen teilen
- **Trainingsangebote** nutzen und andere motivieren auch daran teilzunehmen
- **Offenheit** zeigen und Ally sein
- **Eigenen Sprachgebrauch** bezogen auf **gendergerechte Sprache** reflektieren, trainieren und Vorbild sein z. B. in Präsentationen, E-Mails, Newslettern oder bei Veranstaltungen
(Sprachrichtlinie von Brand beachten und teilen)
- **Pronomen teilen** in der E-Mail-Signatur, in Teams, im Intranet bei YAMUnited, extern bei LinkedIn oder auch mündlich
- **Abwesenheitsnotiz überprüfen** (statt „Sehr geehrte Damen und Herren“ neutrale Alternativen wie z. B. „Guten Tag“ oder „Sehr geehrte*r Absender*in“ verwenden)

[Zur Richtlinie](#)

3.4 Reaktion auf ein Coming-out am Arbeitsplatz



Reaktion auf ein Coming-out am Arbeitsplatz

Die folgenden Vorschläge für die Situation, wenn sich ein Teammitglied als trans* outet, haben wir zusammen mit Menschen erarbeitet, die selbst schon transitioniert sind. Zudem ist jedes Coming-out stets sehr individuell und persönlich und erfordert Sensibilität.

Oft gibt es auch nicht nur eine Lösung in einer bestimmten Situation. Es ist daher entscheidend, der Person, die transitioniert, zuzuhören und sie und ihre Bedürfnisse ernst zu nehmen.

Das Feedback von trans* Arbeitnehmenden und Allies zu berücksichtigen und zu verstehen, kann helfen inklusive Praktiken weiterzuentwickeln.

Es ist außerdem in Ordnung offen zu sagen, wenn Sie etwas nicht wissen oder unsicher sind, ob Ihre Verhaltensweise angemessen ist.

Wenn sich eine trans* Person Ihnen gegenüber outet, fragen Sie, wie Sie mit den Informationen umgehen sollen und was die Person sich wünscht.

- Ist die Information schon anderen Personen im Umfeld bekannt?
- Möchte die Person es anderen Teammitgliedern oder Arbeitskontakten selbst sagen, dass sie trans* ist?

Mit Klarheit bei diesen Fragen vermeiden Sie versehentliches Offenlegen, also ein Fremddouting der Person.

Bieten Sie sich vor allem als Führungskraft als Gesprächspartner*in an und zeigen Verständnis für den Coming-out Prozess, in der sich ihr*e Mitarbeiter*in befindet.

Bringen Sie in Erfahrung, welche Hilfe und Unterstützung sich die transitionierende Person wünscht und welche sie benötigt.



3.5 Sensibler Umgang mit persönlichen Daten



Sensibler Umgang mit persönlichen Daten z. B. Namensänderungen und „Fremdouting“

Teil einer Transition (siehe Kapitel 2) kann eine Vornamensänderung darstellen.

Eine Namensänderung erfolgt, wenn eine Person aufgrund der Transition nicht mehr mit dem bei der Geburt zugewiesenen Namen angesprochen werden möchte und ihn gegen einen Namen tauscht, der eher der eigenen Geschlechtsidentität entspricht. Bei einer amtlichen Vornamensänderung wird eine neue Geburtsurkunde ausgestellt.

Oft vergeht einige Zeit zwischen dem inneren Coming-out als trans*, der Nutzung eines geänderten Namens im (Arbeits-) Alltag und der rechtlichen Änderung des Namens. Dies kann dazu führen, dass trans* Personen unfreiwillig Deadnaming (siehe Kapitel 2) ausgesetzt sind, wenn sie z. B. ihren Ausweis vorzeigen müssen.

Vornamensänderungen sind ein sehr wichtiger Prozess und der Umgang mit den Daten ist somit ein sensibler. Es ist wichtig, dass trans* Personen nicht gegen ihren Willen oder ihr Wissen fremdgeoutet werden. Absichtliches Deadnaming stellt eine Beleidigung dar und kann sich negativ auf eine trans* Person und ihr Wohlbefinden am Arbeitsplatz auswirken, näheres dazu siehe Kapitel 5.



3.6 Fortbildung: Workshops und Schulungen



Fortbildung: Workshops und Schulungen

Die Deutsche Telekom bietet mehrmals im Jahr Schulungen und Workshops zum Thema Transgender auf Deutsch und Englisch an. Inhaltlich werden folgende Fragen und Themenfelder besprochen:

- Wie ist es, trans* zu sein?
- Und wie kann ich diejenigen unterstützen, die trans* sind?

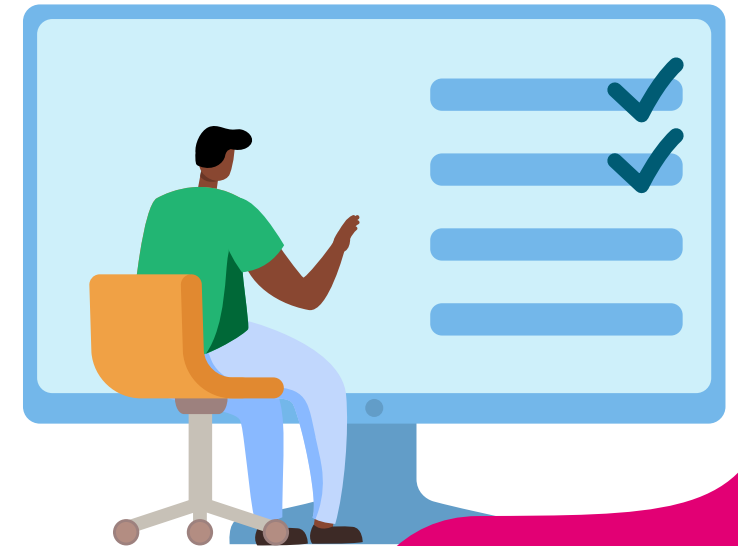
Die Workshops geben den Teilnehmenden einen Einblick in die gelebte Realität von trans* Personen, da unsere Vortragenden selbst trans* sind.

In den Veranstaltungen werden Begriffe, die oft in Zusammenhang mit geschlechtlicher Vielfalt auftauchen, wie inter*, trans* oder divers erklärt. Es wird auch darauf eingegangen, welche Erfahrungen trans* und nicht-binäre Personen im Alltag machen. Zudem wird herausgestellt, was für Herausforderungen und Chancen sich durch geschlechtliche Vielfalt im Arbeitsalltag ergeben.

Außerdem gibt es am Ende stets Raum für offene Fragen.

Für wen sind diese Veranstaltungen:

- Wenn Sie trans* Personen im Arbeitsumfeld unterstützen möchten, sich aber Sorgen machen, dass Sie eine trans* Person vor den Kopf stoßen könnten, wenn Sie etwas vermeintlich Falsches sagen.
- Wenn Sie (noch) nicht verstehen, worum es bei dem Thema rund um Transgender geht, oder grundsätzlich mehr zu dazu erfahren wollen.



3.7 Die besondere Rolle von Führungskräften für ein trans*inklusives Miteinander



Die besondere Rolle von Führungskräften für ein trans*inklusives Miteinander

Führungskräfte haben eine besonders verantwortungsvolle Rolle, wenn es darum geht, ein trans*inklusives Miteinander zu schaffen.

In ihrer Fürsorgepflicht sind sie gefragt, Sicherheit zu geben in einem Moment der Unsicherheit und ggf. Vulnerabilität. Schutz zu bieten, wo Schutz wichtig ist und auf Prozesse und Ressourcen hinzuweisen. Daher beschäftigt sich dieses Unterkapitel mit Informationen, die speziell für Führungskräfte relevant sein können.

Zusätzlich kann eine Führungskraft dazu beitragen, den Arbeitsplatz noch trans*inkluser zu machen: Anregungen für Arbeitsplatz-Inklusion finden sich in Kapitel 4.



Reaktion auf ein Coming-out

Führungskräfte haben Verantwortung, wenn in ihrem Team eine Person transitioniert. Es ist wichtig, eine vertrauensvolle Ansprechperson zu sein und trans* Personen bei ihrer Transition, wo möglich, zu unterstützen. Daher ist eine sensible Reaktion auf ein Coming-out ein wichtiger Moment. Mehr zur Bedeutung von Coming-Out in Kapitel 2.

Eine Transition kann auch bedeuten, dass es zu Abwesenheitszeiten kommt – z. B. durch die damit oft einhergehende psychische Belastung, geplante ärztliche oder psychotherapeutische Termine oder einen chirurgischen Eingriff. Ein frühzeitiges Planen dieser Phasen bzw. ein Sensibilisieren im Team kann eventuellen Konflikten oder Missverständnissen vorbeugen.

Die besondere Rolle von Führungskräften für ein trans*inklusives Miteinander

Information über Transition: Datenschutz und -kommunikation

Führungskräfte erfahren oft vor anderen von einer Transition. Es kann sein, dass sie z. B. über eine amtliche Namensänderung informiert werden oder den Wunsch nach einer Änderung ohne amtliche Dokumente mitgeteilt bekommen bzw. nach den jeweiligen Prozessen gefragt werden. In solchen Momenten kann der Transgender Guide helfen, wichtige Fragen zu klären und das Handeln zu erleichtern.

Eine Transition erfordert ein besonderes Augenmerk auf persönliche Daten zu legen. Wichtig ist es hier unter anderem ein Fremddouting zu vermeiden.

Folgende Reflektions-Fragen können Führungskräften helfen:

- Gibt es Bilder bzw. Unterlagen, die das Team vorstellen und die nun überarbeitet/aktualisiert werden sollten (z. B. Teamvorstellungen, Organisations-Charts)?
- Was ist noch zu bedenken, damit neue Kolleg*innen, Kund*innen oder Stakeholder*innen nicht über den früheren Namen informiert werden, damit die trans* Person nicht fremdgeoutet wird?
- Müssen persönliche Dokumente und Anschreiben verändert werden und ist die Personalabteilung dazu informiert?
- Brauchen Menschen im Umkreis eventuell auch eine Sensibilisierung bzw. Wissensvermittlung und wie kann diese aussehen?
- Wer muss ggf. (mit Einverständnis) eingeweiht werden? Die Führungskraft der Führungskraft? Das Team?



Die besondere Rolle von Führungskräften für ein trans*inklusives Miteinander

Einbeziehung des Teams

Gesprächsrunden oder auch (moderierte) Workshops mit dem Team können helfen, Fragen zu beantworten und eventuelle Ängste, etwas falsch zu machen abzubauen. Wichtig ist es, vorher mit der trans* Person zu besprechen, um abzustimmen, womit sie sich wohlfühlen würde. Manche Menschen freuen sich, Fragen selbst zu beantworten – andere wünschen sich, dass sich das Team ohne ihr Beisein informiert. Ressourcen zu Workshops und Schulungen finden sich in Kapitel 3.6.

Achtsam mit sich selbst umgehen

Führungskräfte sind keine Therapeut*innen und zumeist nicht psychologisch geschult. Eine Transition im Team kann dadurch möglicherweise Überforderungsgefühle auslösen. Die Deutsche Telekom bietet über das Fürstenberg Institut eine externe, anonyme psychosoziale Beratung an.



Die besondere Rolle von Führungskräften für ein trans*inklusives Miteinander

Anfragen zur Vornamensänderung

Da es aktuell aufgrund der Gesetzeslage teilweise Jahre dauern kann, bis eine trans* Person ihren selbstbestimmten Namen offiziell geändert bekommen hat und es manchen Menschen auch nicht möglich ist von dem Gesetz Gebrauch zu machen, ermöglicht die Deutsche Telekom es trans* Mitarbeitenden, bereits ohne amtliche Dokumente den Vornamen für die Alltagskommunikation, wie beispielsweise die E-Mail-Adresse, zu ändern.

Weitere Informationen zum manuellen Anstoßen dieses Prozesses finden Führungskräfte und Mitarbeitende im internen Dokument.

Dieser Prozess bewirkt sichtbare Veränderungen (z. B. anderer E-Mail-Name). Daher ist es wichtig, dass Führungskräfte vorher mit der Person sprechen, um dann gemeinsam festzulegen, zu wann die systemische Änderung erfolgen soll und wie die Information an das Team und/oder Kund*innen bzw. Stakeholder*innen erfolgen soll.

Wenn die amtlichen Dokumente für eine Namensänderung vorliegen, können Mitarbeitende der Deutschen Telekom in Deutschland diese jederzeit über das „Personal-Portal“ einreichen.

Internationale Arbeitnehmende kontaktieren bitte ihre HR-Abteilung vor Ort.



Die besondere Rolle von Führungskräften für ein trans*inklusives Miteinander

Geschäftsreisen

Nicht in allen Ländern ist die Offenheit für und die Akzeptanz von LGBTQIA+ Menschen und insbesondere trans* Personen gegeben. Einige Regierungen stellen trans* Identität unter Strafe (bis hin zu Todesstrafen) oder/und verleugnen die Existenz von trans* Identität.

Zusätzlich kann es bei der Einreise für trans* Personen zu Problemen kommen, wenn beispielsweise der Ausweis nicht dem aktuellen Erscheinungsbild der Person entspricht.

Möglicherweise fühlen sich trans* Personen nicht wohl dabei, in ein bestimmtes Land zu reisen, wenn andere trans* Personen dort bereits negative Erfahrungen gemacht haben oder diese zu erwarten sind. Dies kann zu einer hohen nervlichen Belastung der Person führen oder dazu, dass sie aufgrund von Erfahrungen und/oder anderen Hindernissen nicht an der Reise teilnehmen kann oder möchte.

Bei Geschäftsreisen sollte daher vorab geprüft werden, wie die Akzeptanz und Rechtslage von trans* Menschen am Zielort ist. Die Sicherheit unserer Mitarbeitenden muss auf Geschäftsreisen gewährleistet sein. Beraten kann hierzu das Konzernlagezentrum.

Ebenfalls ist eine sichere An- und Abreise zum Veranstaltungsort zu gewährleisten. Mehr zum Thema Geschäftsreisen finden Telekom Mitarbeitende und Führungskräfte im Intranet bei MagentaPride und beim Konzernlagezentrum.

Der internationale Verband „Lesbian, Gay, Bisexual Trans and Intersex Association“ (ILGA) bietet eine Weltkarte der LGBTQIA+ Rechte, die bei der Risikobeurteilung von Reisen sehr hilfreich sein kann.

[➔ Zur Weltkarte](#)

[➔ Mehr über ILGA](#)



Die besondere Rolle von Führungskräften für ein trans*inklusives Miteinander

Recruiting und Onboarding

Recruiting

Eine Transition kann Auswirkungen auf Bewerbungsunterlagen oder -dokumente haben:

- Trans* Personen können z. B. Zeugnisse haben, die auf ihren vorherigen Namen ausgestellt sind und im Auswahlverfahren zum Deadnaming und Fremdouting führen würden. Wenn die bewerbende Person dies nicht wünscht, kann es sein, dass sie sich entscheidet, solche Zeugnisse nicht einzureichen. Das bedeutet nicht, dass keine guten Zeugnisse vorhanden sind.
- Der Lebenslauf von trans* Personen kann, z. B. aufgrund medizinischer Behandlungen, Lücken aufweisen.

Es lohnt sich also oft, den Menschen hinter einem Lebenslauf kennenzulernen und sich dann ein Urteil zu bilden, ob die Person für eine Stelle geeignet ist.

Onboarding

Auch beim Onboarding kann Trans*inklusivität gefördert werden.

Zum Beispiel indem Sie Ihren Mitarbeitenden sagen, welche Netzwerke und Communities es bei der Deutschen Telekom gibt, diese finden Sie im Intranet.



Die besondere Rolle von Führungskräften für ein trans*inklusives Miteinander

Umgang mit Diskriminierung (im Team)

Sie haben als Führungskraft eine Fürsorgepflicht. Wenn Sie auf Verstöße im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes aufmerksam gemacht werden, gilt dies als offizielle Meldung und Sie haben die Fürsorgepflicht gegenüber Ihren Mitarbeitenden wahrzunehmen. Dies kann auch zunächst ohne Nennung des Namens geschehen, wenn Ihnen vertraulich etwas zugetragen wurde.

Wenn Führungskräften etwas gemeldet wird, ist es wichtig, dass sie sich beraten lassen, wie das richtige Vorgehen ist.

Mögliche erste Schritte können sein:

- Nehmen Sie sich Zeit und hören Sie der betroffenen Person aufmerksam zu.
- Bieten Sie Unterstützung an und informieren Sie die betroffene Person, dass Sie in der Rolle als Führungskraft den Sachverhalt prüfen werden und im Rahmen Ihrer Möglichkeiten die Diskriminierung am Arbeitsplatz beenden wollen.
- Überlegen Sie gemeinsam mit der betroffenen Person, welche weitere Unterstützung diese braucht.

- Führen Sie z. B. aus Ihrer Rolle heraus ein Gespräch mit den Beteiligten, um den Vorfall aufzuklären und zukünftiges Fehlverhalten zu verhindern.
- Wenn Sie eine unabhängige Stelle einbinden möchten, können Sie sich an das Bedrohungsmanagement wenden. Das Bedrohungsmanagement ist die Anlaufstelle im Unternehmen für alle Mitarbeitenden, die sich am Arbeitsplatz oder auch im Privatleben unsicher oder bedroht fühlen.

Führungskräfte können sich auch selbst beim Fürstenberg Institut oder dem Bedrohungsmanagement melden, um beispielsweise die eigene Rolle in dem Meldeprozess besser zu verstehen und ggf. Unterstützung zu bekommen. Näheres zu den Meldestellen, siehe Kapitel 5.



04 Wie sieht ein trans*inklusive Arbeitsplatz aus? Welche Prozesse und Produkte tragen dazu bei?

Neben dem persönlichen Miteinander ist es auch wichtig Strukturen und Prozesse inklusiv für trans* Personen zu gestalten, damit alle #dabei sein können.

Daher finden sich nachfolgend ein paar Beispiele, um Arbeitsplätze inklusiver zu gestalten.

➤ 4.1

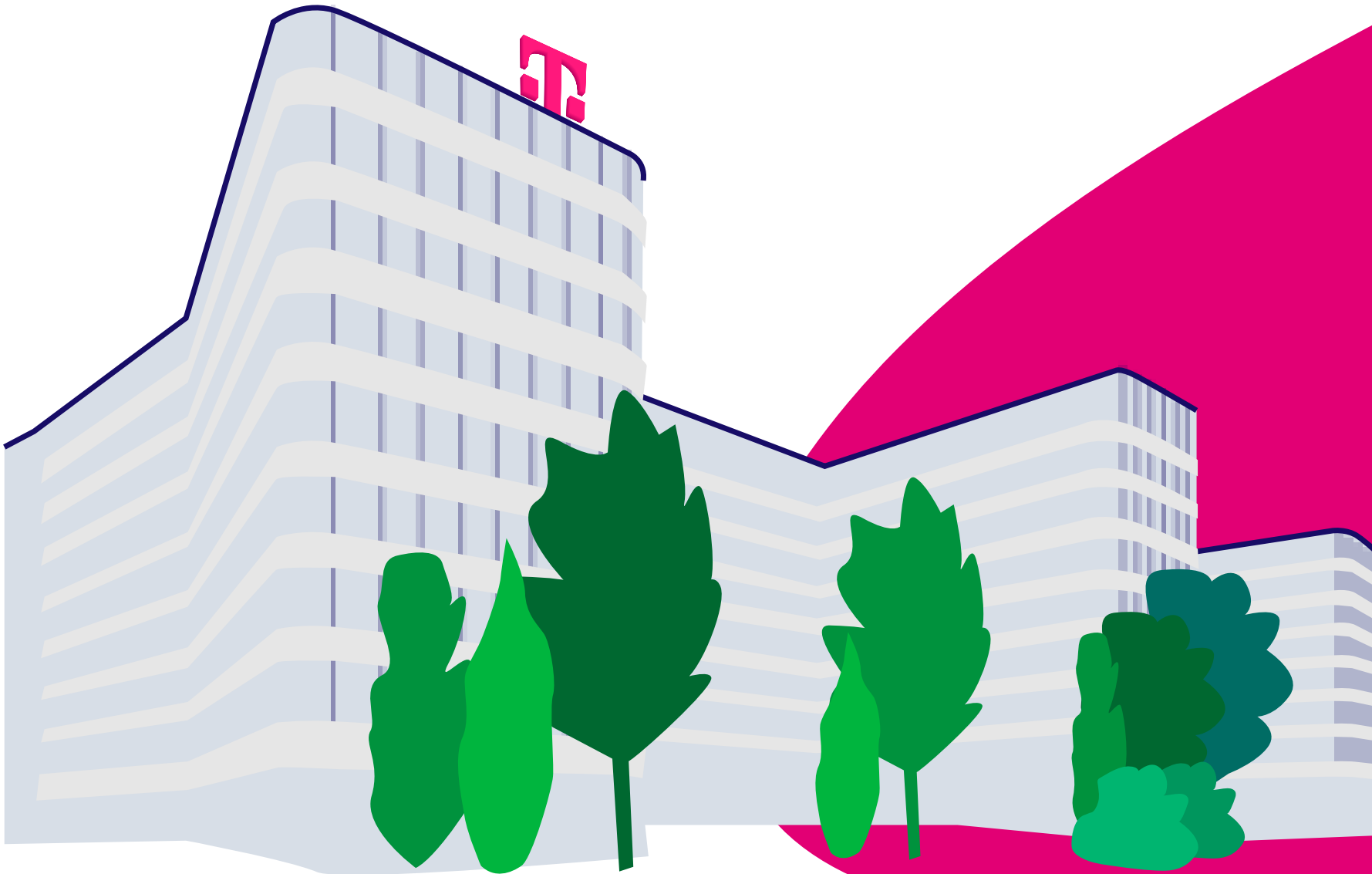
Gebäudemanagement

➤ 4.2

Weitere Aspekte eines trans*inklusive Arbeitsplatzes



4.1 Gebäudemanagement



Gebäudemanagement

Ein trans*inklusives Arbeitsumfeld beinhaltet den gesamten Arbeitsplatz und somit auch die Gebäude der Deutschen Telekom. Geschlechtervielfalt, die sich in der Architektur eines Gebäudes widerspiegelt, kann ein zusätzliches Bewusstsein schaffen, dass die Welt nicht binär ist.

Einige Beispiele eines inklusiven Arbeitsumfeldes für trans* Personen sind:

Geschlechtsneutrale WC-Räume

Dies sind Toiletten, welche einzeln begehbar und vollständig abschließbar sind. Entsprechend sind diese mit einer Sitz-Toilette, meist einem Urinal, einem Waschbecken und einem Hygienebehälter ausgestattet. So können diese Toiletten von jeder Person ungeachtet ihrer Geschlechtsidentität oder ihres Geschlechtsausdrucks benutzt werden.

Hygienebehälter zusätzlich auch auf Männertoiletten

Menschen aller Geschlechtsidentitäten benötigen unter Umständen Hygienebehälter. Wenn der Bedarf besteht, kann ein Hygienebehälter bestellt werden. Weitere Informationen dazu finden Sie im internen Dokument.

Duschen und Umkleieräume

Es ist wichtig, dass auch Umkleieräume und Duschen nicht nur für alle zugänglich sind, sondern den Mitarbeitenden auch geschlechtsneutrale Räume oder Einzelkabinen zur Verfügung stehen.

So könnten inklusive Türschilder z. B. für geschlechtsneutrale Toiletten aussehen:



4.2 Weitere Aspekte eines trans*inklusive Arbeitsplatzes



Weitere Aspekte eines trans*inklusive Arbeitsplatzes

Weitere Möglichkeiten, die zu einem trans*inklusive Arbeitsplatz beitragen können:

Überprüfung der HR-Prozesse und/oder Produkte der verschiedenen Stationen im Arbeitsleben auf Trans*inklusive, wie z. B.:

- Recruiting
- Jobwechsel
- Beförderung
- Elternschaft



Abbildung der Lebensrealitäten von trans* Mitarbeitenden ist auch in HR IT-Systemen, der Datenverarbeitung und –speicherung von Relevanz:

- Vornamens- und Personenstandsänderungen
- Geschlecht ist eine rechtlich schützenswerte Angabe und darf nur im Rahmen des aktuellen Datenschutzgesetzes abgefragt, verarbeitet oder vorgehalten werden.

Ausführlichere Informationen zu den oben genannten Punkten finden Sie im internen Dokument.

05 Was kann ich tun, wenn ich Diskriminierung erfahre oder beobachte?



➔ 5.1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz AGG

➔ 5.2 Was kann ich tun, wenn ich selbst Diskriminierung erlebe?

➔ 5.3 Was kann ich tun, wenn ich Diskriminierung wahrnehme?

➔ 5.4 Die besondere Rolle von Führungskräften

Was kann ich tun, wenn ich Diskriminierung erfahre oder beobachte?

Bei der Telekom haben wir das Ziel, dass sich bei uns alle Menschen wohl und willkommen fühlen und so ihr volles Potenzial entfalten können. Wir streben daher danach, Diskriminierung am Arbeitsplatz für alle Mitarbeitenden zu verhindern.

Trans* Personen sind laut der Antidiskriminierungsstelle des Bundes in allen Bereichen des täglichen Lebens, insbesondere auch im Arbeitsleben, von Diskriminierung und Ausgrenzung betroffen.

 **Kontakt**

Beispiele für Benachteiligungen am Arbeitsplatz sind:

- **Wissentliche und willentliche inkorrekte Nutzung des Vornamens und/oder Pronomens und Fremdouting**
- **Konflikte mit klassischen Rollenbildern**
- **Abwertende Äußerungen**
- **Ausgrenzung**
- **Kontaktabbruch**
- **Sexualisierte Belästigung**



5.1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz AGG



Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz AGG



Das AGG schützt im Arbeitskontext alle Menschen vor den verschiedenen Arten der Benachteiligung. Weitergehende Informationen zu den durch das AGG geschützten Merkmalen erhalten Sie auf den Internetseiten der Antidiskriminierungsstelle.

[siehe hier](#)

Arbeitgebende sind verpflichtet, Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen zu treffen (was auch vorbeugende Maßnahmen umfasst) und eingetretene Benachteiligungen zu unterbinden.

Außerdem gibt es verschiedene Gesetze, die einen vertraulichen und verlässlichen Beschwerdeprozess festlegen, z. B. das AGG selbst, das Hinweisgeberschutzgesetz, oder auch das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG). Der Schutzbereich des LkSG umfasst menschenrechtliche und umweltbezogene Sorgfaltspflichten.

Diskriminierung ist rechtlich nicht das Gleiche wie „**sich unfair behandelt fühlen**“. Wurde jemand zum Beispiel nicht zu einem wichtigen Meeting eingeladen, während direkte Kolleg*innen eingeladen wurden, kann dies unfair sein. Es handelt sich jedoch nicht automatisch um Diskriminierung. Es müsste in diesem Fall belegbar sein, dass es sich um eine ungerechtfertigte Ungleichbehandlung aufgrund eines gesetzlich geschützten Merkmals handelt. Andere Gründe könnten hier z. B. sein: ein Versehen, Nicht-Wissen um die Aufgabengebiete einer Person oder nicht-transparente Kommunikation nachvollziehbarer Gründe. Zur Beurteilung sind hier verschiedene Faktoren relevant wie z. B. wiederholtes Vorkommen oder (nachweisliche) Absichtlichkeit.



Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz AGG

Bei einem AGG-Verstoß haben Arbeitnehmende das Recht auf Abhilfe und – unter bestimmten Voraussetzungen – auch Entschädigung. Neben dem AGG spielt auch das Strafrecht eine Rolle. Das Strafrecht gilt auch in der Arbeitgebenden-Arbeitnehmenden-Beziehung. Fehlverhalten kann also neben arbeitsrechtlichen Konsequenzen auch strafrechtliche Konsequenzen haben.

Arbeitsrechtliche Konsequenzen können von einer Abmahnung über eine Versetzung bis zur Kündigung reichen, wobei die Konsequenzen jeweils im Einzelfall geeignet, erforderlich und angemessen sein müssen. Als mildere Mittel kommen Feedback und Mediation in Betracht. Werden die Grenzen zu einer Straftat überschritten, drohen als strafrechtliche Konsequenzen Geld- oder Freiheitsstrafen.

Diskriminierung kann verschiedene Formen annehmen und ist manchmal erst auf den zweiten Blick zu entdecken. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) unterscheidet zwischen **direkter und indirekter Diskriminierung, Belästigung einschließlich Mobbing und sexueller Belästigung.**

Direkte Diskriminierung

Unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn jemand aufgrund eines geschützten Merkmals, wie z. B. der Geschlechtsidentität (Transgender), ungünstiger als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation behandelt wird.

Am Arbeitsplatz kann sich dies beispielweise folgendermaßen äußern:

- Die Weigerung, eine trans* Person einzustellen, weil sie trans* ist.
- Einer trans* Person wird für die gleiche Arbeit weniger gezahlt als einem*r cis Kolleg*in.
- Verweigerung einer Beförderung einer trans* Person, weil sie trans* ist.



Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz AGG

Indirekte Diskriminierung

Diese liegt vor, wenn beispielsweise eine Arbeits-Policy oder Arbeitspraktiken, obwohl sie scheinbar neutral sind, Personen mit einem bestimmten geschützten Merkmal, wie z. B. trans*, gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen.

Ein Beispiel hierfür kann sein:

- Die Vorschrift, dass Mitarbeitende geschlechtsspezifische Uniformen tragen müssen, was für trans* Mitarbeitende, die sich mit der vorgeschriebenen Kleidung nicht identifizieren können, belastend sein kann.



Belästigung

Unter Belästigung versteht man unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem im AGG genannten Merkmal in Zusammenhang stehen und welche die Würde einer Person verletzen oder ein feindliches Umfeld schaffen. Im Zusammenhang mit der Diskriminierung von trans* Personen kann die Belästigung am Arbeitsplatz beispielsweise Folgendes umfassen:

- Herabwürdigende Verunglimpfungen oder beleidigende Bemerkungen über das Aussehen einer trans* Person.
- Das Versenden von beleidigenden E-Mails oder Nachrichten an eine trans* Person.
- Der Ausschluss von trans* Mitarbeiter*innen von Veranstaltungen oder Diskussionen am Arbeitsplatz.

Auch Mobbing kann eine Belästigung im Sinne des AGG sein, wenn ein systematisches Anfeinden, Schikanieren oder Diskriminieren von Beschäftigten untereinander oder durch Führungskräfte an ein durch das AGG geschütztes Merkmal anknüpft.

5.2 Was kann ich tun, wenn ich selbst Diskriminierung erlebe?



Häufig ist es schwierig für betroffene Personen direkt auf Diskriminierung oder Belästigung zu reagieren. Es fehlen ihnen in dem Moment die Worte oder es ist unklar, ob und wie sie reagieren sollen. Erschwerend kommt hinzu, dass betroffene Personen häufig beschuldigt werden, etwas missverstanden zu haben oder die Situation zu ernst nehmen.

Wir möchten allen Mitarbeitenden im Konzern einen angst- und gewaltfreien Arbeitsplatz bieten. In diesem Kapitel geht es daher darum, was Mitarbeitende tun können, wenn sie Diskriminierung erleben.

Was kann ich tun, wenn ich selbst Diskriminierung erlebe?

Handlungsoptionen vor, bzw. anstatt einer formalen Beschwerde

1. Reagieren Sie

Sprechen Sie die Person darauf an, dass hier Ihre Grenze überschritten wurde. Dies kann auch im Nachhinein erfolgen. Wichtig ist jedoch, dies möglichst zeitnah zu tun.

Mögliche Reaktionen könnten sein:

- Fragen Sie Menschen, die mit dabei waren: Wie hast du das erlebt und/oder kannst du dir vorstellen das ggf. zu bezeugen?
- Der Person direkt oder später Feedback geben oder um ein Gespräch bitten
 - Ggf. in das Gespräch Verstärkung mitnehmen z. B. MagentaPride, Betriebsrat, Kolleg*innen oder Führungskräfte
 - Ggf. um professionelle Mediation bitten (neutrale Mediation durch geschulte Moderation)

2. Wenden Sie sich an Vertrauenspersonen

Wenn Sie das Gefühl haben, hier alleine nicht mehr weiterzukommen, wenden Sie sich an eine Vertrauensperson, die Sie unterstützen kann.

- Bei der eigenen Führungskraft melden, oder die Führungskraft der Führungskraft informieren
- An Ihren Betriebsrat, MagentaPride oder das DE&I Team wenden

3. Dokumentieren Sie den Vorfall

- Führen Sie rückblickend und/oder ab jetzt Protokoll: Wer hat was, wann, wo gesagt, wer war noch dabei, wie waren die Reaktionen? Diese Notizen können zu einem späteren Zeitpunkt sehr hilfreich sein, sollte sich das Verhalten wiederholen.
- Ggf. Beweise sichern, z. B. Screenshots oder E-Mails. Bitte beachten: Video-/Audiomitschnitte ohne Wissen des Gegenübers sind eine Straftat.



Was kann ich tun, wenn ich selbst Diskriminierung erlebe?

4. Melden Sie Ihren Vorfall

Jede Person hat das Recht auf ein respektvolles Miteinander. Sollten Sie den Eindruck haben, dass es sich um einen Verstoß handelt, wenden Sie sich intern an:

Fürstenberg Institut: dieses bietet Unterstützung an und behandelt Ihr Anliegen vertraulich. Die geschulten Expert*innen (auch im Kontext von LGBTQIA+) können Sie z. B. bei Folgendem unterstützen:

- Wie gehe ich mit der Situation um, psychologischer Rat zur inneren Verarbeitung, bzw. Handlungsoptionen
- Unsicherheit auflösen, ob man sich offiziell beschweren möchte
- Das Fürstenberg Institut ist keine Rechtsberatung und kann als externer Anbieter nur begrenzt über mögliche Konsequenzen und interne Möglichkeiten der Telekom beraten.

Bedrohungsmanagement: neben dem Fürstenberg Institut steht Ihnen im Konzern das Bedrohungsmanagement zur Seite, wenn Sie sich bedroht, diskriminiert oder verängstigt fühlen.

Wie läuft eine Kontaktaufnahme ab?

- Ihr Anliegen wird von ausgebildeten und erfahrenen Bedrohungsmanager*innen entgegengenommen und absolut vertraulich behandelt.

- Auch private Bedrohungen können hier gemeldet werden, also auch wenn Personen sich von außerhalb ihres Arbeitsumfeldes bedroht fühlen.
- Das Bedrohungsmanagement kümmert sich um alle Mitarbeitenden, lässt niemanden zurück und geht auch mal unkonventionelle Wege zum Wohlergehen der Mitarbeitenden und im Interesse des Konzerns, d. h. es wird nie nach Schema X vorgegangen, sondern jeder Sachverhalt wird individuell betrachtet und in enger Abstimmung mit den betroffenen Mitarbeitenden besprochen. Dabei stehen die Bedrohungsmanager*innen kontinuierlich im engen Austausch mit Ihnen.
- Absolute Vertraulichkeit und Verschwiegenheit ist sichergestellt. Ohne Ihr Einverständnis und Ihre Kenntnis wird Ihr Anliegen weder mit Ihrer Führungskraft, Kolleg*innen oder den Sozialpartner*innen geteilt. Es gibt eine Ausnahme: Erlangen die Bedrohungsmanager*innen durch Ihre Informationen Kenntnis von einer Straftat, sind sie dazu verpflichtet die Strafbehörden zu informieren.

Das Team kann auch zum nachfolgend beschriebenen formalen Beschwerdeprozess beraten.



Was kann ich tun, wenn ich selbst Diskriminierung erlebe?

Formaler Beschwerdeprozess

Mit dem Portal „TellMe“ bietet die Deutsche Telekom seit 2006 allen Beschäftigten sowie Außenstehenden die Möglichkeit, Verstöße gegen gesetzliche Bestimmungen und firmeninterne Regelungen zu melden – auch anonym. Dazu zählen auch Hinweise auf menschenrechtliche oder umweltbezogene Risiken sowie Rechtsverletzungen entlang unserer globalen Lieferkette. Dies kann das Handeln unserer Beschäftigten im eigenen Geschäftsbereich der Konzerngesellschaften oder dem unserer Zulieferer oder Geschäftspartner betreffen.

Ihre Angaben unterliegen dabei, wenn gewünscht, der Vertraulichkeit im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen. Jede Meldung wird eingehend geprüft, Verdachtsfälle untersucht und etwaigen Verstößen konsequent nachgegangen.



- Das **Bedrohungsmanagement** bildet eine interne Vorstufe, siehe vorheriger Abschnitt.
- Bei akuten Notfällen, die keine Zeitverzögerung erlauben, können Sie sich an das **Konzernlagezentrum** wenden.
- Extern kann zudem die **Antidiskriminierungsstelle des Bundes** kontaktiert werden, wenn Sie beispielsweise mit dem internen Prozess nicht einverstanden sind. Die Stelle bietet Informationen und Beratung an.



5.3 Was kann ich tun, wenn ich Diskriminierung beobachte?



Was kann ich tun, wenn ich Diskriminierung wahrnehme?

- Siehe auch Allyship in Kapitel 3:
 - Sprechen Sie, wenn möglich, die Person auf ihr Verhalten an und lassen Sie Äußerungen oder Verhaltensweisen nicht unbeachtet im Raum stehen.
 - Oder geben Sie Feedback in Form einer ich-Botschaft:
„Ich habe mich unwohl gefühlt bei dem Witz.“ oder
„Ich fand die Aussage XX unangemessen.“
- Bieten Sie Personen Ihre Unterstützung an als Zeug*in oder Sparringspartner*in und fragen Sie, ob Hilfe gewünscht ist.
- Sie können auch Begleitung anbieten, wenn die belästigte Person eine Beratung aufsucht.
- Weisen Sie betroffene Person auf dieses Dokument, bzw. die Meldemöglichkeiten hin.
- Vernetzen Sie betroffene Person mit MagentaPride oder der TINA* Community.



5.4 Die besondere Rolle von Führungskräften



Führungskräften wird im Kontext von Diskriminierung eine gesonderte Rolle zuteil, da Sie Personalverantwortung haben und präventiv als auch begleitend unterstützen können, näheres dazu, siehe Kapitel 3.7.

06 Meine Transition bei der Deutschen Telekom

Dieses Kapitel geht näher auf die Unterstützungsangebote für Menschen vor, während und nach einer Transition ein.

Die Deutsche Telekom möchte allen Mitarbeitenden ein Arbeitsumfeld bieten, in dem sie ganz sie selbst sein können. Entscheidet sich eine Person für ein Coming-out und/oder eine Transition, dann möchte die Telekom die Mitarbeitenden bestmöglich dabei unterstützen.

Wenn Sie eine Transition wünschen und/oder sich dafür bereit fühlen, auch wenn Sie z. B. ihren Namen (noch) nicht offiziell ändern können, oder wenn Sie Fragen zu dem Thema haben, dann treten Sie gerne mit den nachfolgenden internen Anlaufstellen in Kontakt.



Meine Transition bei der Deutschen Telekom

Interne Anlaufstellen vor, während oder auch nach einer Transition

Wenn Sie sich bereit fühlen mit jemandem im Unternehmen über Ihre Transition zu sprechen, so gibt es aktuell verschiedene Optionen:

Kontaktieren Sie z. B. Ihre direkte Führungskraft, wenn Sie das Gefühl haben, vertraulich mit dieser Person besprechen zu können. Sie können sich auch einem*einer Kolleg*in anvertrauen.

Eine erste gute Anlaufstelle ist zudem die **TINA* Community** (TINA* steht für: Trans*, Inter*, Nicht-binär und Agender), ein freiwilliger Zusammenschluss und ein ehrenamtliches Netzwerk aus Personen, die selbst trans*, inter*, nicht-binär oder agender sind. Sie können sich hier mit Personen austauschen, die eventuell ähnliche Erfahrungen gemacht haben wie Sie. Die Community bietet einen Safer Space für TINA* Personen.

Sie finden die TINA* Community im Intranet.

MagentaPride Network

Auch das ehrenamtliche LGBTQIA+ Mitarbeitenden-Netzwerk MagentaPride steht für einen Austausch zur Verfügung.

Hier können Fragen von allen Arbeitnehmenden des Unternehmens gestellt werden und die Anfragen werden absolut vertraulich behandelt. Außerdem ist es möglich, einzelne Mitglieder von MagentaPride individuell zu kontaktieren, wenn dies bevorzugt wird.

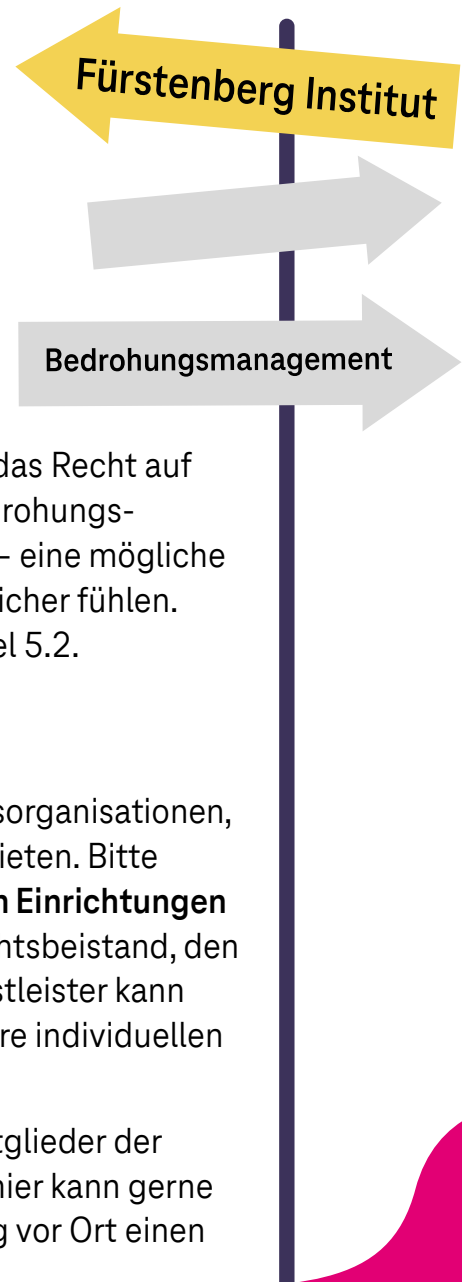
Wenn Sie anonym bleiben wollen, ist es zudem möglich, Ihre Führungskraft oder eine Vertrauensperson zu bitten, den Kontakt in Ihrem Auftrag herzustellen.

Diversity, Equity & Inclusion Team der Deutschen Telekom

Das DE&I Team im HR-Bereich berät und unterstützt Sie gerne vor allem bei den prozessualen Schritten Ihrer Transition innerhalb der Telekom.



Meine Transition bei der Deutschen Telekom



Beratungsangebot für trans* Personen – Fürstenberg Institut

Sie sind mit privaten oder beruflichen Herausforderungen konfrontiert? Sie suchen nach Unterstützung hinsichtlich Ihrer Transition oder Begleitung hinsichtlich anderer Fragestellungen rund um Ihre mentale Gesundheit?

Dann können Sie die Mitarbeitenden-Beratung des Fürstenberg Instituts in Anspruch nehmen. Die geschulten Expert*innen (auch sensibilisiert bzgl. LGBTQIA+ Themen) unterstützen Sie gerne. Mit diesen können Sie in einem vertrauensvollen Rahmen Ihre persönlichen Anliegen z. B. für Ihre mentale Gesundheit besprechen und gemeinsam Lösungen erarbeiten. Die Beratung kann bundesweit telefonisch oder online erfolgen. Vertraulichkeit ist zu jedem Zeitpunkt garantiert, darüber hinaus ist auch eine anonyme Beratung möglich. Die Mitarbeitenden-Beratung ist für Sie selbstverständlich kostenfrei.

Bedrohungsmanagement

Alle Mitarbeitenden der Deutschen Telekom haben das Recht auf einen angst- und gewaltfreien Arbeitsplatz. Das Bedrohungsmanagement ist – neben dem Fürstenberg Institut – eine mögliche Anlaufstelle, wenn Sie sich im Arbeitsumfeld nicht sicher fühlen. Näheres zum Bedrohungsmanagement, siehe Kapitel 5.2.

Länderspezifische Unterstützung

Jedes Land hat eigene Support-Netzwerke und Hilfsorganisationen, die individuelle Unterstützung für trans* Personen bieten. Bitte **kontaktieren Sie z. B. Ihre Behörden oder relevanten Einrichtungen vor Ort** in Bezug auf die Gesetzgebung und den Rechtsbeistand, den Sie erhalten können. Ihr jeweiliger Gesundheitsdienstleister kann Ihnen ebenfalls helfen, die passende Beratung für Ihre individuellen Bedürfnisse zu finden.

Für weitere Informationen können Sie zudem die Mitglieder der internationalen Diversity Community kontaktieren, hier kann gerne das zentrale DE&I Team oder auch Ihre HR-Abteilung vor Ort einen Kontakt herstellen.

Meine Transition bei der Deutschen Telekom

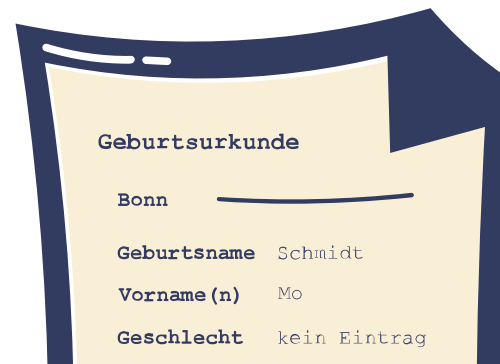
Vornamensänderungen und Pronomen

Vornamensänderungen können mit und ohne amtliche Dokumente durchgeführt werden.

Vornamensänderung mit amtlichen Dokumenten

Es ist möglich den Vornamen in unseren IT-Systemen ändern zu lassen. Wenn Sie über offizielle Dokumente verfügen und in Deutschland arbeiten, können Sie dies über den offiziellen Namensänderungsprozess tun, dieser ist im internen Dokument verlinkt.

Wenn Sie über offizielle Dokumente verfügen und außerhalb von Deutschland arbeiten, kontaktieren Sie bitte **Ihre HR-Abteilung vor Ort**.



Vornamensänderungsprozess ohne amtliche Dokumente

Es ist auch möglich, dass trans* Personen ihren Vornamen in internen Systemen direkt ändern lassen können, ohne dass bereits offizielle Vornamensänderungsdokumente vorliegen müssen. Diese Änderung erfolgt selbstbestimmt zu dem Zeitpunkt, der sich für die Person passend als Coming-out anfühlt.

Um den Prozess anzustoßen, nehmen Sie bitte mit MagentaPride oder dem DE&I Team Kontakt auf.

Zudem gibt es auch externe Unterstützungsmöglichkeiten, wie z. B. die **dgti**⁸ in Deutschland.

Die dgti ist ein eigenständiger Verband und bietet kostenlose Peer-Beratung bundesweit an.

Eine Übersicht zu Beratungsangeboten gibt es [hier](#)

⁸ dgti steht für Deutsche Gesellschaft für Transidentität und Intersexualität e.V.

Meine Transition bei der Deutschen Telekom

Zudem bieten die dgti als einzige Stelle in Deutschland den vom Bundesinnenministerium genehmigten **Ergänzungsausweis** an. Der dgti-Ergänzungsausweis ist ein standardisiertes Ausweispapier, das alle selbstgewählten personenbezogenen Daten (Vorname, Pronomen und Geschlecht) dokumentiert und ein aktuelles Passfoto zeigt. Bei sämtlichen Innenministerien, bei der Polizei, vielen Behörden, Banken, Universitäten, Versicherungen und anderen Stellen ist er bekannt und akzeptiert. Dort, wo dies noch nicht der Fall ist, bietet ein QR-Code Hilfe zu detaillierteren Informationen auf dem Ausweis.

Der Ergänzungsausweis dient der Verhinderung der Diskriminierung z.B. durch Behörden. Er unterstützt den nach einem Urteil des Bundesverfassungsgerichts gültigen Anspruch auf Anrede im bewussten und erklärten Geschlecht sowie selbstgewählten Vornamen in der Kommunikation mit staatlichen Organen.

Pronomen

Wir laden alle Mitarbeitenden ein ihre Pronomen z. B. in der E-Mail-Signatur zu teilen.

Wichtig ist im Kontext Pronomen anzumerken, dass bei der Deutschen Telekom von niemandem verlangt wird die eigenen Pronomen zu teilen. Niemanden wird gezwungen sich z. B. als trans* oder nicht-binär zu outen. **Daher ist die Angabe der eigenen Pronomen stets freiwillig.**



Mit besten Grüßen,
Sara Morales

DEUTSCHE TELEKOM AG
Organisationseinheit
Sara Morales (sie/ihr)
Funktion
Beispielstraße 123, 01234 Beispielstadt, Land
+49 69 123-1234 (Telefon)
+49 69 123-4321 (Fax)
+49 171 1234567 (Mobil)
E-Mail: sara.morales@telekom.de
www.telekom.com

07 Anlaufstellen und Kontakte – Wo finde ich weiterführende Informationen zu dem Thema?



Für interne Anlaufstellen, siehe internes Dokument.

Deutsche und globale Anlaufstellen

i Die Deutsche Telekom ist nicht für die Inhalte auf den hier aufgeführten Seiten verantwortlich.

Überall auf der Welt gibt es viele offizielle Support-Gruppen für trans* Personen und ihre Familien. Einige weltweite Organisationen, die Unterstützung für die trans* Partner*innen, Eltern von trans* Kindern sowie für trans* Personen selbst anbieten, sind:

- ILGA** Die **internationale Lesbian, Gay, Bisexual Trans and Intersex Association** – ILGA ist ein globaler Verband von über 1700 Organisationen aus mehr als 160 Ländern und Regionen, die sich für die Menschenrechte von lesbischen, schwulen, bisexuellen, trans*- und inter* Personen einsetzt.
- T-Vox** **T-Vox** ist eine Website, die trans* Support-Gruppen auf der ganzen Welt aufführt, sowohl nach Kontinent als auch nach Land.
- Stonewall** **Stonewall** ist Europas größte Wohltätigkeitsorganisation für LGBTQIA+ Menschen. Auf der Website findet sich eine Liste von Unterstützungen und Ressourcen für trans* Personen, die sich nach Region durchsuchen lässt.
- TGEU** **Transgender Europe** ist eine auf Mitgliedschaft basierende Organisation, deren Ziel es ist, die Rechte und das Wohlbefinden aller trans* Personen zu stärken.
- Genderdysphoria** **genderdysphoria** – Die Seite von Genderdysphoria hat u.a. zum Ziel möglichst das gesamte Spektrum von Gender Dysphorie abzubilden.
- transfabel** **Transfabel** – Eine große Auswahl an Literatur und weiteres Material zum Thema Transgender.

- Interventionen** **Interventionen für geschlechtliche und sexuelle Vielfalt** – Die Seite bietet eine Übersicht zu Organisationen, Anlaufstellen und Angeboten rund um sexuelle und geschlechtliche Vielfalt deutschlandweit und einzeln filterbar nach allen Bundesländern.
- BVTrans*** **Bundesverband Trans* e.V.** setzt sich für geschlechtliche Selbstbestimmung und die Rechte von trans* Personen ein.
- Trans* Inter*** **Trans* Inter* Beratungsstelle** – Diese Plattform bietet eine Übersicht und Aufklärung über die wichtigsten und auch kritischen Begrifflichkeiten im Kontext von trans* sowie inter* an. Zudem ist eine telefonische Sprechzeit eingerichtet.
- Trakine e.V.** **Trakine e.V.** ist eine Elterninitiative für trans* Kinder sowie trans* Jugendliche und eine überregionale Anlaufstelle.
- schlau.nrw** **Trans* und Schule** – Eine Broschüre für trans* Jugendliche.
- vielbunt** **vielbunt** – Es gibt auch lokale Vereine, die sich für die Sichtbarkeit und Akzeptanz von trans* Personen stark machen, wie z. B. in Darmstadt der gemeinnützige Verein vielbunt, der auch als erste Anlaufstelle kontaktiert werden kann.
- queermed** **Queermed Deutschland** bietet ein deutschlandweites Verzeichnis an, bei dem Menschen mit Diskriminierungserfahrungen im Gesundheitswesen Empfehlungen abgeben oder selbst recherchieren können. Innerhalb der Suchmaske kann nach Stadt, Fachbereich, Personengruppe, Besuchsgrund, Sprache und Grad der Barrierefreiheit gefiltert werden.

08 Herausgebende

Dieser Leitfaden wurde vom **Diversity, Equity & Inclusion Team der Deutschen Telekom** auf Initiative und in Zusammenarbeit mit dem **LGBTQIA+ Mitarbeitenden-Netzwerk „MagentaPride“** erstellt und gemeinsam mit der **TINA* (Trans*, Inter*, Nicht-binär und Agender) Community** und der **BIPoC (Black, Indigenous and People of Color) Community** überarbeitet. Dies ist eine externe Version ohne interne Links, interne Kontaktmöglichkeiten und interne Prozesse.

Die interne Version finden Mitarbeitende

[↗ hier](#)

