

RWE

Gender-Transition Guideline

Informationsdokument für Mitarbeitende
zur Gender Transition bei RWE



Agenda

1

Einführung

- Einleitung und Ziele der Transitionguideline
- So kann Dir dieses Dokument als Transperson helfen
- Begriffserklärung
- Dieser Leitfaden ist ein lebendes Dokument
- Kontaktstellen

2

Für Kolleg*innen mit Transitionswunsch/in Transition

- Meilensteine im Transitionsplan
- Checkliste für organisatorische Aspekte
- Einbeziehen der Kolleg*innen im Team
- Äußeres Erscheinungsbild
- Zugang zu sanitären und Gesundheitseinrichtungen
- Recht auf Privatsphäre

3

Für Führungskräfte und Kolleg*innen

- Ideen für Gespräche am Arbeitsplatz
- Vorgesetzte: Erstes Gespräch
- Vorgesetzte: Informations-/Ankündigungs-Meeting

4

Glossar

Einführung

Einführung

Einleitung und Ziele der Transitionguideline

Bei RWE respektieren und tolerieren wir einander. Wir fördern eine inklusive Kultur, in der sich alle Mitarbeitenden so zeigen können, wie sie sind. **Alle Kolleg*innen sollen Ihr volles Potential ausleben können**

Dieses Dokument soll...

Dich bei Deinem **Weg der Transition am Arbeitsplatz** bei RWE **unterstützen**

Die **wichtigsten Begriffe der Transition** erläutern

Organisatorische Aspekte bei RWE aufzeigen

Vorgesetzte und Kolleg*innen über das Thema **informieren**

So kann Dir dieses Dokument als Transperson helfen

Wenn Du Dich auch als Trans* identifizierst (damit bist Du bei RWE nicht allein!), kann dieses Dokument Dir helfen, **Dir während Deiner Transition Orientierung und Hilfestellung zu bieten**. An wen kannst Du Dich wenden? Wer hilft Dir beim Coming-out? Welche Dokumente müssen geändert werden? Wie gehst Du am besten vor? **Bei RWE wird Dir bei diesem Prozess geholfen!**

Einführung

Kurze Begriffserklärung

Auch Transgeschlechtlichkeit oder Transsexualität genannt beschreibt „Transgender“ **Menschen, deren geschlechtliche Identität nicht mit dem ihnen bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht übereinstimmt.** Trans* umfasst Menschen, die bei der Geburt weiblich zugeordnet wurden und sich männlich identifizieren genauso wie den umgekehrten Fall.

Außerdem bezeichnen sich manche Menschen, die sich als weder männlich noch weiblich identifizieren, als **transident**. Da dieses Empfinden (männlich, weiblich oder nicht-binäre Identitäten) ganz unterschiedlich ausfallen kann, steht das „*“ als Platzhalter für alle Geschlechterkategorien (siehe Glossar am Ende).

In der „**Transition**“ genannten **Übergangsphase** ergreifen Trans*menschen Maßnahmen, um sich (individuell) äußerlich und körperlich der eigenen Geschlechtsidentität anzugleichen.

Dieser Leitfaden ist ein lebendes Dokument

Der Leitfaden ist ein lebendes Dokument. **Aktualisierungen, Ergänzungen oder Korrekturbedarf können gerne an das Diversity Office Diversity@rwe.com adressiert werden.** Wir erstellen diese Guideline zusammen mit Trans*-Mitgliedern des LGBT*IQ-Netzwerkes, um so transparent und offen wie möglich den Transitionsprozess bei RWE zu zeigen.

Einführung

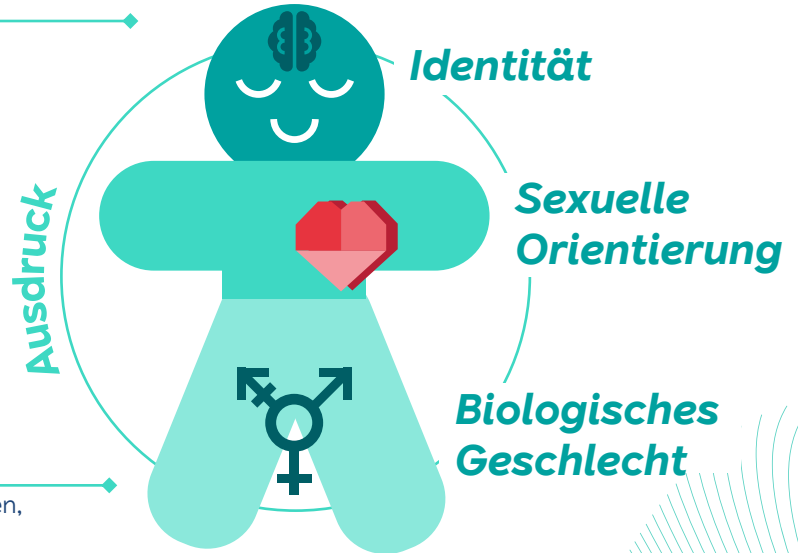
Die ganzen Begriffe rund um LGBT*IQ können etwas verwirrend sein. Aber keine Sorge – das Genderbread (abgeleitet von Gingerbread) hilft Dir, die wichtigsten Begriffe ganz einfach zu verstehen!

Die **Geschlechtsidentität** ist das Geschlecht, mit dem sich eine Person wahrhaftig identifiziert. Bei vielen Menschen ist dieses Geschlecht dem biologischem Geschlecht gleich, bei einigen Menschen aber nicht. Dann spricht man von Trans*identität oder Trans*Person

Die **sexuelle Orientierung** beschreibt, zu welchen Menschen sich eine Person sexuell oder romantisch angezogen fühlt und ist ein von dem Geschlecht unabhängiges Identitätsmerkmal.

Der **Geschlechtsausdruck** beschreibt die sichtbare Darstellung der Geschlechtsidentität. Das können z.B. Kleidung, Make-Up, Stimmhöhe oder die Frisur sein.

Das **biologische Geschlecht** ist die Ansammlung von körperlichen Merkmalen, nach denen das Geschlecht festgestellt wird. Das sind zum Beispiel äußere Genitalien und Chromosomenpaare.



Kontaktstellen

Diversity
RWE

LGBT*IQ

Ansprechpartner*in

Funktion

Kontakt

Diversity Office

Unterstützung in allen Fragen rund
um die Transition bei RWE

diversity@rwe.com
(Karen Beier , RWE AG)

HR Kontaktperson in Deiner OpCo

Unterstützung und Durchführung der HR-
Prozesse Deiner Transition in Deiner
spezifischen OpCo

[Melanie Lober](#) (RWE Power)
[Nina Dürholt](#) (RWE Generation)
[Rebecca Prothro](#) (RWE Renewables)
[Katja Brögger](#) (RWE Supply & Trading)

LGBT*IQ Netzwerk

Austausch mit anderen Kolleg*innen
aus der LGBT*IQ Community

Zur connect:community
pride@rwe.com

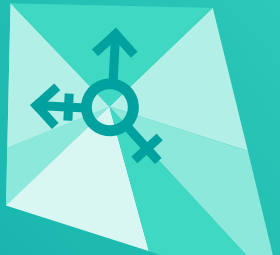
Die tollen Gespräche und Reaktionen haben mich wirklich positiv überrascht!

Der Schritt, auch im Beruf – endlich – so zu leben und zu arbeiten, wie man sich fühlt, ist ein ganz wichtiger. Natürlich hält man da auch erstmal inne, entwickelt einen Fahrplan und hat Angst vor möglichen Reaktionen. Schließlich kannte ich keine anderen Trans*Mitarbeitenden! Im Vorfeld habe ich zuerst mit Vorgesetzten und vertrauten Kolleg*innen gesprochen, die ruhig und verständnisvoll waren. Das war mir ganz wichtig: Ich wollte keine Aufregung – schließlich habe ich eine Lebensentscheidung getroffen, die in allererster Linie meine Familie, mein privates Umfeld und mich selbst betraf. Die tollen Gespräche und Reaktionen, nachdem ich es dann offiziell gemacht habe, haben mich aber dann wirklich positiv überrascht!

Dr. Manuela Neuroth



Für Kolleg*innen mit Transitionswunsch/ in Transition



Für Kolleg*innen mit Transitionswunsch / in Transition

Viele Trans-Personen beschreiben ihre Transition als höchst individuelle Reise, die bei jedem Menschen anders verläuft.

Alles was im Rahmen der Transition am Arbeitsplatz bei RWE relevant ist, soll so einfach wie möglich sein.

Es kann hilfreich sein, einen **Plan zum Coming Out und Transitionsprozess** zusammenzustellen. Hierfür kannst Du natürlich auch zu Beginn Trans-kolleg*innen befragen. Am Arbeitsplatz müssen einige wichtige Angelegenheiten erledigt werden, wie zum Beispiel die offizielle Namensänderung oder die Ausstellung eines neuen Ausweises mit einem aktuellen Foto.

Meilensteine im Transitionsplan | Die folgenden Punkte könnten sinnvolle Meilensteine in Deinem Transitionsplan sein:

Vertrauensperson: Hast Du eine erste Vertrauensperson im Arbeitsumfeld mit der Du als erstes über die Transition reden möchtest? Das kann ein*e Kolleg*in aus dem LGBT Netzwerk sein oder ein*e gute*r Kolleg*in aus dem Team, die „die Neuigkeit“ erst einmal für sich behalten kann. Das könnte aber auch Dein*e jeweilige*r Diversity Champion sein.

LGBT*IQ-Netzwerk: Im LGBT*IQ & Friends Netzwerk findest Du Verbündete sowie weitere Trans-Kolleg*innen, die Dir mit ihrer Erfahrung weiterhelfen können. Dort kannst Du auch auf einen umfassenden Fundus von Informationsmaterialien zugreifen! Ganz nebenbei kannst Du konzernweite Kontakte knüpfen.

Kontaktiere Deine HR-Abteilung: Kontaktiere eine der Kontaktpersonen, die auf Seite 7 aufgelistet sind. Zusammen könnt ihr Angelegenheiten wie die Änderung der E-Mail-Adresse erledigen.

Vorgesetzte & Kolleg*innen: Sprich mit Deinem*Deiner direkten Vorgesetzten und mit Deinen Kolleg*innen, damit alle Bescheid wissen und Dich in Zukunft richtig ansprechen werden. Wie diese Ansprache abläuft, ist bei jedem*jeder anders. Du kannst z.B. ein Team-Meeting abhalten oder auch eine Rundmail schreiben.

Für Kolleg*innen mit Transitionswunsch / in Transition

Checkliste für organisatorische Aufgaben

Wir haben in Abstimmung mit anderen Trans-Mitarbeiter*innen eine Liste mit organisatorischen Aufgaben, die bei einer Transition geändert werden können.

- 1 Mitarbeitenausweis mit Foto
- 2 Foto in Outlook/team:connect
- 3 Vertragsabänderung
- 4 Personalakte
- 5 Namensschild für Türen oder Arbeitsplatz
- 6 Kontaktaufnahme zu HR für Stammdatenänderung
- 7 Neue Rentenversicherungsnummer an HR Abteilung weiterleiten
- 8 E-Mail-Adresse (alte E-Mail kann auf die neue weitergeleitet werden, wenn gewünscht)
- 9 Organigramm Eintrag
- 10 Erwähnungen auf der Website/Intranet
- 11 Arbeitszeugnisse/Zwischenzeugnisse

Einbeziehen der Kolleg*innen im Team

Viele Deiner Kolleg*innen und Interessenvertreter*innen haben möglicherweise wenig bis gar kein Bewusstsein oder keine Erfahrung zum Thema Transgender. Eventuell wissen sie nichts über das Thema und sind unsicher im Umgang mit der Situation.

Überlege,

- wie Du mit dieser Unsicherheit umgehen möchtest und wie **klare Kommunikation** dafür sorgen kann, dass die Situation für alle einfacher wird
- bei der Entwicklung des Transitionsplans, **was Du bereit bist, zu teilen.**
- **wie und wann Du Deine Transition** den wichtigsten Kolleg*innen **mitteilen wirst** und wen Du an diesen Gesprächen teilhaben lassen möchtest.

Für Kolleg*innen mit Transitionswunsch / in Transition

Äußeres Erscheinungsbild

Wann und wie Trans* Mitarbeitende sich gemäß ihrer Geschlechtsidentität kleiden, ist ihre **freie Entscheidung**. Abhängig von Deinem Arbeitsplatz kann es notwendig sein, dass RWE zur Gewährung der Betriebsabläufe über das Erscheinungsbild der Mitarbeitenden entscheidet, zum Beispiel in Form von Sicherheits- oder Schutzkleidung.

Transgender-Mitarbeitende haben das Recht, sich in Übereinstimmung mit ihrer Geschlechtsidentität zu kleiden, wobei auch hier die gleichen Vorgaben zum äußeren Erscheinungsbild gelten wie für alle RWE-Mitarbeitende. Dabei spielt es keine Rolle, ob Du während Deiner Arbeitszeit in Kund*innenkontakt trittst oder nur interne Kontakte hast.

Zugang zu sanitären und Gesundheitseinrichtungen

Transgender-Mitarbeitende haben das Recht, **diejenigen Toiletten** und nach Geschlecht **getrennten Gesundheitseinrichtungen zu besuchen**, einschließlich Schließfach- und Umkleieräume, **die ihrer Geschlechtsidentität entsprechen**.

Recht auf Privatsphäre

RWE respektiert die Privatsphäre ihrer Mitarbeitenden und wird **keine medizinischen Informationen preisgeben**.

Ihr müsst euch nicht verstecken - ihr könnt dazu stehen, wer ihr seid!

“ Nach vielen schlaflosen Nächten entschloss ich mich, auch im Beruf als Frau zu leben. Zu meiner großen Erleichterung erlebte ich sehr viel Unterstützung und positive Reaktionen! Nach kurzer Zeit war ich selbstverständlich „die Kollegin“, die von allen mindestens genauso geschätzt wurde, wie „der Kollege“. In dieser auch privat nicht einfachen Zeit war die Arbeit sogar ein wichtiger Anker meiner psychische Stabilität. Verdrängung und Verstecken kostet unglaublich viel Energie. Diese Energie kann ich nun im Beruf und im Privatleben viel besser einsetzen. Deswegen engagiere ich mich bei RWE im LGBT*IQ-Netzwerk, um zu sagen: Ihr müsst euch nicht verstecken! Ihr könnt dazu stehen, wer ihr seid!

Michaela
Elschner



Für Führungskräfte und Kolleg*innen

Für Führungskräfte und Kolleg*innen

Wenn sich eine*r Deine*r Mitarbeitenden als Trans* outet, kann sich das im ersten Moment natürlich verwirrend anfühlen. Deshalb wird Dir in diesem Teil der Guideline Step by Step erläutert, **wie Du den*die Mitarbeitende während des Transitionsprozesses unterstützen kannst.**

Ideen für Gespräche am Arbeitsplatz

Gerade in der ersten Zeit nach der Transition kann es immer mal wieder zu Situationen kommen, in denen Kolleg*innen noch nicht den neuen Namen oder die Pronomen eines*einer Trans-Kolleg*in kennen. In diesem Abschnitt sind **einige Dialoge mit Ideen für passende Antworten** auf mögliche Fragen.

Kolleg*in A

„Hi, sag mal, ich kann Max Musterkollege gar keine E-Mails mehr schreiben, die E-Mails kommen nicht an. Weißt Du mehr?“

„Ja, Max Musterkollege ist jetzt unter Maxine Musterkollegin zu finden und wird ab sofort mit sie/ihr angesprochen. Ihre neue E-Mail Adresse ist: maxine.musterkollegin@rwe.com“

Kolleg*in B

Kolleg*in A

„Hast Du schon gehört, dass der Max Musterkollege jetzt mit Maxine angesprochen werden möchte? Wie findest Du das?“

„Ja und ich freue mich für Maxine und werde selbstverständlich ihren neuen Namen und Pronomen benutzen und nicht mehr den Namen, den sie vor ihrer Transition genutzt hat.“

Kolleg*in B

Vorgesetzte: Erstes Gespräch

- 1 **Versichere** dem Mitarbeitenden, dass das Unternehmen ihn*sie so weit wie möglich **unterstützt** und die Unterhaltung **vertraulich** geführt wird
- 2 Frage den Mitarbeitenden nach seinen*ihren Vorstellungen, **welchen Beitrag Du leisten kannst, um ihn*sie zu unterstützen**
- 3 Frage den Mitarbeitenden, ob er*sie die eigenen Vorgesetzten, Kolleg*innen und Kund*innen **selbst informieren möchte, oder ob eine andere Person dies für ihn*sie erledigen soll**
- 4 Frage den Mitarbeitenden, ob er*sie seinen*ihren Namen ändern möchte. Wenn ja, frage auch, **welchen Namen und welches Pronomen der Mitarbeitenden in Zukunft verwenden wird**, und ab wann er*sie damit angesprochen werden möchte.
- 5 Informiere den Mitarbeitenden darüber, dass die **normale Lohnfortzahlung** im Fall **von medizinischen Behandlungen** und die normalen Urlaubsrichtlinien gelten.
- 6 Informiere den*die Mitarbeitenden über die Vorgehensweise bei der **Einhaltung der Kleiderordnung** im Unternehmen, und einigt euch auf einen **Zeitplan für den Beginn der Kommunikation** am Arbeitsplatz. Dabei handelt es sich in der Regel um den Zeitpunkt, an dem die betreffende Person beginnt, sich dauerhaft konform zu ihrer eigenen Geschlechtsidentität zu verhalten. Dazu gehört die Änderung des Namens, der Pronomenverwendung, der Kleider, des Erscheinungsbildes und des Aufsuchens der entsprechenden sanitären Einrichtungen.
- 7 Frage, **was Du sonst noch tun kannst**, um den Mitarbeitenden zu unterstützen.

Vorgesetzte: Informations-/Ankündigungs-Meeting

Halte ein **Team-Meeting ab**, oder integriere ein solches Meeting in ein bereits geplantes persönliches Meeting. Beziehe über eine Telefonkonferenz alle Beteiligten mit ein, die sich nicht vor Ort befinden. Es müssen **alle Personen im Team einbezogen werden**, mit denen der*die Mitarbeitende häufig in Kontakt steht. Die Entscheidung, ob ein Meeting abgehalten wird oder der*die Mitarbeitende eine Informations-Mail o.ä. schreibt, sollte bei dem*der Mitarbeitenden liegen.

Der*die Führungskraft kann die Ankündigung zusammen mit dem ersten Vorgesetzten in der Gruppe machen, um die entsprechende Unterstützung zu signalisieren. Der*die Vorgesetzte kann

1 Klarstellen, dass es sich bei dem Mitarbeitenden, der*die sich einer Geschlechtsangleichung unterzieht, um einen wertgeschätzten Mitarbeitenden handelt, der bei der **Umsetzung seiner Entscheidung die volle Unterstützung des Managements genießt**.

2 Darauf hinweisen, dass bei RWE **jede*r so sein kann wie sie*er ist**.

3 Betonen, dass am Tag des Beginns der Geschlechtsangleichung der Mitarbeitende **konform zu seiner Geschlechtsidentität auftritt und dementsprechend behandelt werden muss** (z. B. durch Ansprache mit dem neuen Namen und mit den neuen Pronomen).

4 Mit gutem Beispiel vorangehen und den **neuen Namen und die neuen Pronomen** in der gesamten formellen und informellen Kommunikation **verwenden**.

5 Klarstellen, dass die **Zusammenarbeit** im Team wie bisher fortgesetzt wird.

6 **Fragen** der Mitarbeitenden **beantworten**.

7 Wenn eine Schulungssitzung oder ein Workshop für die Geschlechtsangleichung vorgesehen ist, diese(n) entsprechend ankündigen

8 Weise die Mitarbeitenden unter Absprache des Trans* Mitarbeitenden darauf hin, dass die Person nun **die jeweilig andere Toilette aufsuchen kann und darf**.

Ich verspreche euch: Das Selbstvertrauen wird wachsen

Ich bin seit 2002 bei RWE und kenne sehr viele Leute. Deshalb war es keine einfache Sache von: „Ich sage es nur ein paar Leuten“, es war: „Go big or go home!“ Also drückte ich den Knopf und schickte eine E-Mail mit meinem Outing an 750 Leute. Ich bekam etwa 250 Antworten und einige waren unglaublich positiv. Es war fantastisch. Einer meiner Ratschläge ist: Versucht euch selbst zu akzeptieren und macht kleine Schritte, um euch wohler zu fühlen. Ich verspreche euch: Das Selbstvertrauen wird wachsen. Schließt euch zum Beispiel der LGBT*IQ & Friends-Community hier bei RWE an!

Michelle
Edwards



Glossar

Trans*: Häufig als Oberbegriff für die Verschiedenheit des geschlechtlichen Selbstverständnisses verwendet

Meist als Transsexualität bezeichnet, obwohl es sich weniger um einen Aspekt der Sexualität, als der **geschlechtlichen Identität** handelt. Man spricht richtiger von Transidentität oder Transgeschlechtlichkeit

Trans* steht **lateinisch für "jenseits von"** und steht dem **Begriff cis** "diesseits von" gegenüber, womit Menschen bezeichnet werden, die nicht trans* sind

Trans* beschreibt die **Diskrepanz zwischen dem bei der Geburt zugeschriebenem Geschlecht** und dem **eigenen Geschlechtsempfinden**, was zu hohem Leidensdruck führen kann

Trans*frauen sind Frauen, denen bei Geburt das männliche Geschlecht zugeschrieben wurde. **Trans*männer sind Männer**, denen bei der Geburt das weibliche Geschlecht zugeschrieben wurde.

Trans* schließt auch geschlechtliche Selbstdefinition **außerhalb des binären Geschlechtssystem** ein

Transition: **Prozess**, die eigene **geschlechtliche Wahrnehmung** mit der **Fremdwahrnehmung** in Einklang zu bringen