



Transidentity- Guide

Ein Leitfaden für
trans-Kolleg*innen,
das Kollegium
und Führungskräfte

OTTO

Vorwort

Liebe Kolleg*innen,

als Bereichsvorstand freut es mich, ein paar einleitende Worte zu diesem Transidentity-Guide zu sagen: Wir tragen hier bei OTTO nicht nur die Verantwortung für unseren wirtschaftlichen Erfolg, sondern auch für ein respektvolles, diskriminierungsfreies Miteinander. Viel zu lange wurde über die Situation von trans-Menschen geschwiegen. Dabei haben sie es immer wieder mit Benachteiligung, Angst und Zwangsoouting zu tun – auch im Job. Ich finde: Das muss sich ändern. Dieser Guide ist ein erster Anfang. Lasst ihn uns gemeinsam zum Leben erwecken.

Eure Katy Roewer



Warum wir diesen Guide machen

Das Wichtigste zuerst: Eine geschlechtliche Identität gehört an den Arbeitsplatz! Denn sie ist eng verwoben mit unserer Persönlichkeit und macht uns erst zu dem, was wir sind. Wer auch im Job ehrlich zu sich und dem eigenen Team sein kann, ohne Angst vor Ausgrenzung und Diskriminierung haben zu müssen, ist meistens glücklicher. Hierfür möchten wir mit dem Guide sensibilisieren und euch Tipps an die Hand geben, wie das am besten gelingen kann.

Wir wissen, dass es nicht den einen Weg gibt, trans zu sein, und es gibt nicht den einen richtigen Weg, sich bei der Arbeit zu outen. Dennoch möchten wir die geschlechtliche Identität unserer trans-Kolleg*innen unterstützen und stärken. Als OTTO-Mitarbeiter*in sollst du sicher sein, dass wir deine Privatsphäre schützen und dir Vertraulichkeit während des gesamten Prozesses zusichern. Vor allem in der Zeit deiner Transition möchten wir dir mit unserem Transidentity-Guide zur Seite stehen und dich bei deinem ganz individuellen Weg unterstützen. Deshalb findest du hier alle Informationen rund um deine Transition bei OTTO.

Egal, ob du Führungskraft bist oder aus dem Kollegium kommst, dieser Leitfaden ist auch für dich gedacht. Denn hier findest du die wichtigsten Begriffe und Anlaufstellen im Zusammenhang mit einer Transition. Ziel unseres Leitfadens ist es, alle durch einen gemeinsamen Prozess zu begleiten, mit einfach zu befolgenden Checklisten, weiteren Ressourcen und Unterstützungsmöglichkeiten.

Dieser Leitfaden kann nicht jede Situation vorhersehen, die auftreten könnte und natürlich müssen die Bedürfnisse aller trans-Kolleg*innen individuell beurteilt werden. Unser ständiges Ziel ist es, die Sicherheit, den Komfort und die gesunde Entwicklung von trans-Mitarbeitenden zu ermöglichen, die Integration am Arbeitsplatz zu maximieren und die Stigmatisierung zu minimieren.

OTTO

Inhalt

Warum uns das wichtig ist S.4

„Ich wünsche mir, wir müssten nicht darüber reden.“ S.5

Diversity & Inclusion bei OTTO S.6

Was bedeutet das eigentlich? S.7

Warum externe Transberatung wichtig ist S.9

Wie wir dich unterstützen S.10

Ein Leitfaden für **trans-Kolleg*innen** S.11

Ein Leitfaden für **Führungskräfte** S.13

Ein Leitfaden für **Kolleg*innen** S.14

Du fragst dich – wir antworten  **Triggerwarnung** S.15

Was wir dir noch mitgeben möchten S.17

Ansprechpersonen und Impressum S.18

Begriffsüberblick  **Triggerwarnung** S.19

Hinweis für trans-Menschen

Wir verwenden bei triggernden Themen dieses Icon für dich:



Warum uns das
wichtig ist

„Ich wünsche mir, wir müssten nicht darüber reden.“

Hendrik Wimmer, Abteilungsleiter Auffindbarkeit bei OTTO

Hendrik, du hast als Führungskraft bereits Berührungspunkte mit Menschen gehabt, die trans sind oder sich in Transition begeben haben – Namensänderung inklusive. Wie war das für dich?

Für mich war das eine völlig neue Situation. Ich habe mich gefragt: Wie reagiere ich darauf, zu wissen, dass sich eine Person in einem Transitionsprozess befindet? Ist das einen Glückwunsch wert, wegen des mutigen Schritts? Oder reagiere ich lieber neutral, als wäre es die normalste Sache der Welt? Ich hatte null Erfahrung mit Menschen in Transition. Und ich wusste auch nicht, was der Schritt an sich und die Gesprächssituation mit mir als Führungskraft dazu für mein Gegenüber bedeutet. Kurzum: Das war gerade zu Beginn echt herausfordernd.

Wie gehst du heute mit dem Thema um?

*Ich möchte unbedingt souverän und unterstützend reagieren. Eine vollständige Gleichbehandlung ist mir sehr wichtig, da gibt es für mich keinen Spielraum. Als Führungskraft gebe ich deshalb Unterstützung und Rückhalt, wo immer es nötig ist – sei es bei Gesprächen mit HR, in der Administration oder auch bei den IT-Systemen, um die Namensänderung durchzusetzen. In Einzelgesprächen thematisiere ich das Thema nicht proaktiv, es sei denn, die Person wendet sich dazu direkt an mich. Grundsätzlich behandle ich die Transition absolut vertraulich und überlasse es voll dem*der Mitarbeiter*in, ob und wie es im Team thematisiert wird.*

Auf was sollten Führungskräfte besonders achten?

Wichtig ist, dass Diversität, Toleranz und Gleichbehandlung nicht nur in der Kommunikation stattfinden, sondern im Alltag und im Arbeitsumfeld wirklich angekommen sind. Die Mitarbeitenden brauchen die Sicherheit, dass ihre Transition im Arbeitskontext okay ist. Da kommt es auch auf die Sensibilisierung von uns als Führungskräften an: Bei Themen wie Religion, Herkunft oder auch Gesundheit, bringen wir oft ein Gespür aus der eigenen Erfahrung mit. Das Thema der Transgeschlechtlichkeit hingegen ist für viele neu und

*ungewohnt, da fehlt die Sicherheit. Ich habe festgestellt, dass trans-Mitarbeiter*innen durchaus „robust“ und natürlich mit dem Thema umgehen können und ich nicht ständig Angst haben muss, etwas Falsches zu sagen. Das hilft mir sehr.*

Was hast du gelernt?

Vor allem wie wichtig es ist, dass der alte Name schnell und möglichst komplett verschwindet. Es fiel mir persönlich zwar recht leicht, den Namen aus meinem Kopf zu bekommen, so dass er nicht im Gespräch unbedacht rausrutscht. Bei IT-Systemen und Prozessen aber war das schwieriger – und es hat aus juristischen Gründen auch noch nicht überall auf Anhieb geklappt. Das wird sich aber bald ändern, wir haben da eine Lösung gefunden. Ich bin froh, dass wir hier unter anderem mit MORE und Katy Roewer viel Unterstützung haben.*

Wie bist du im Team damit umgegangen, Stichwort: Aufklärung?

*Ich würde es immer wieder trans-Mitarbeiter*innen überlassen, selbst zu entscheiden, ob und wie sie intern damit umgehen. Ich weiß, dass heute viele bei uns im Team von der Transition wissen. Dass es dadurch zu einem anderen Umgang oder gar einer Diskriminierung gekommen wäre, habe ich nicht erlebt.*

Was denkst du, wird bislang zu wenig über Transidentitäten geredet?

Ich wünsche mir, wir müssten nicht darüber reden. Aber dem ist noch nicht so. Ich merke an mir selbst, dass mir als Führungskraft manchmal noch die Souveränität mit dem Thema fehlt. Deshalb finde ich es wichtig, über Transidentitäten und Diversität zu sprechen – auch weil das Berührungängste abbaut. Das machen wir an vielen Stellen schon gut, ich sehe da aber noch Luft nach oben, etwa in Führungskräfteworkshops.

Danke für das Gespräch!



Diversity & Inclusion bei OTTO

OTTO steht für ein respektvolles Miteinander und Diskriminierung jeglicher Art soll keinen Platz bei uns bekommen. Dieser Wert ist fest in unserem Code of Conduct verankert. Unabhängig von Herkunft, sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität, Religion und Weltanschauung, körperlicher und geistiger Fähigkeiten, sozialer Herkunft oder Alter – jede Person ist wertvoll und hat das Recht auf Akzeptanz, Chancengleichheit und Respekt.

Uns ist bewusst, dass diese Werte keine Selbstverständlichkeit sind. Wir müssen uns aktiv engagieren, um genau dies zu erreichen und auch wir als Unternehmen haben eine gesellschaftliche Verantwortung. Deshalb gibt es bei OTTO verschiedene Initiativen, die sich für Vielfalt und die Teilhabe aller einsetzen:

Mitarbeiter*innen-Netzwerke

Wir bei OTTO sind davon überzeugt, dass Mitarbeiter*innen-Netzwerke einen wesentlichen Beitrag zu einer lebendigen und vielfältigen Unternehmenskultur leisten. Deshalb unterstützen wir die Gründung und die Tätigkeiten dieser Netzwerke durch das Diversity & Inclusion-Team von OTTO.

Unsere Mitarbeiter*innen-Netzwerke stärken den Diversity & Inclusion-Ansatz in vielfacher Hinsicht, beispielsweise indem sie die Bindung an das Unternehmen erhöhen, die persönliche Entfaltung der Mitarbeiter*innen fördern und wahrgenommene Hindernisse der beruflichen Entwicklung beseitigen. Sie befähigen dazu, sich durch Vernetzung und Austausch über Bereichsgrenzen hinaus beruflich und persönlich zu entfalten.

Board of Diversity Networks (BODN)

Um die Aktivität aller Mitarbeiter*innen-Netzwerke bei OTTO beziehungsweise in der Otto Group Holding zu strukturieren, Synergien zwischen den Netzwerken zu schaffen und ihre Gestaltungs- und Wirkungsmacht zu erhöhen, hat das Diversity & Inclusion-Management von OTTO ein unternehmensweites Board of Diversity Networks formiert. Das BODN umfasst derzeit die Netzwerke Plan F, #EXPERIENCED, Väter@OTTO, antiRacism und MORE*.

Du möchtest mehr über BODN erfahren? Du möchtest dich mit unseren Communities austauschen oder bist einfach nur neugierig? Schreib uns eine E-Mail an

✉ diversity@otto.de

Inklusive Sprache

Bei OTTO leben wir eine offene und tolerante Kultur, die sich nicht zuletzt auch in unserer Markenpositionierung widerspiegelt. Dort haben wir den Wert „fair“ fest verankert, weshalb wir uns für eine aktive Veränderung zu einer inklusiven Sprache entschieden haben. Dieser Wandel wird unter anderem durch die Projektgruppe „Gendergerechte Sprache“ vorangetrieben. Das Gendersternchen (Asterisk) drückt die Vielfalt aller Geschlechter aus und ist somit ein Ausdruck unserer Haltung. Die Nutzung dessen ist mehr als nur ein Trend!



Was bedeutet das eigentlich?

Geschlechtliche Identität

Um besser verstehen zu können, was Transition überhaupt bedeutet, möchten wir zunächst verschiedene Begriffe zum Thema erklären.

Zunächst ist da unser biologisches Geschlecht (engl. „sex“), welches unsere körperlichen Geschlechtsmerkmale, zum Beispiel das Hormonprofil sowie sekundäre Geschlechtsmerkmale (Brüste, Körperbehaarung etc.) meint. Das soziale Geschlecht (engl. „gender“) geht darüber hinaus und umfasst alle Eigenschaften, von denen oft angenommen wird, dass sie durch unser biologisches Geschlecht angeboren sind. In Wirklichkeit ist unsere Geschlechtsidentität (gender) unabhängig von unserem biologischen Geschlecht (sex), da Geschlechterrollen ausschließlich sozial konstruiert und je nach Gesellschaft unterschiedlich sind.

Stimmt dein biologisches Geschlecht mit der von außen herangetragenen Geschlechtsidentität überein, sprechen wir von „cis-gender“. Kann sich ein Mensch nicht mit der zugewiesenen Geschlechteridentität identifizieren oder lehnt grundsätzlich jede Form der Geschlechtszuweisung ab, so sprechen wir von „transgender“. Transgender ist somit ein Überbegriff, der verwendet wird, um alle Geschlechtsidentitäten zu beschreiben, die sich außerhalb der zweigeteilten beziehungsweise binären Geschlechterordnung von Mann und Frau befinden.

Was ist Transition?

Die Transition beschreibt jenen Übergang, in dem trans-Menschen soziale, körperliche und/oder juristische Änderungen vornehmen, um die eigene Geschlechtsidentität auszudrücken. Dieser Übergang ist für jeden trans-Menschen sehr persönlich, da jedes Individuum für sich selbst entscheidet, was es für die eigene Transition braucht. Transitionsbedingte Themen wie die Namens- oder Personenstandsänderung sowie auch die medizinische Transition sind bis heute stark fremdbestimmt, ziehen sich meist über mehrere Jahre und können daher körperlich, mental und emotional stark belastend sein.

Gebrauch von Personalpronomen

Für Menschen, die sich keinem Geschlecht zugehörig fühlen, gibt es im Deutschen kein offiziell anerkanntes genderneutrales Personalpronomen. Dabei kann es insbesondere für trans-Menschen diskriminierend sein, als „sie“ oder „er“ angeredet zu werden, weil eben diese Personalpronomen nicht mit der geschlechtlichen Identität der Person übereinstimmen. Ein neutrales, sachliches „es“ als Pronomen wird gemeinhin als sehr abwertend wahrgenommen. Daher gilt: Jeder Mensch sollte selbst über die Anrede und die Personalpronomen entscheiden dürfen.

Heute bedienen sich trans-Menschen bei ihrem Personalpronomen oft des englischen Sprachraums, wo sich das „singular they“ („they/them“) finden lässt.

Auch deshalb hat sich in den letzten Jahren eine Diskussion darüber entwickelt, wie Personalpronomen zu nutzen sind. Immer auffälliger wird, dass viele Profile vor allem online, zum Beispiel in der Biografie oder in E-Mail Signaturen den Zusatz von Pronomen, wie beispielsweise „she/her“ oder „he/him“ stehen haben – aber warum? Pronomen sind nichts anderes als Fürwörter, das heißt, sie stehen für Normen und Namen und ersetzen diese oder verweisen darauf. Sie passen sich somit in ihrer Form an Genus, Numerus und Kasus des Nomens an. Gewohnte Personalpronomen der deutschen Sprache sind „sie“ und „er“, wobei „sie“ für Frauen und „er“ für Männer steht. Manche Menschen, die sich keinem der binären Geschlechter zuordnen, schreiben daher ihre selbstgewählten Pronomen auf, damit sie richtig angesprochen werden können.

Die Nutzung der Pronomen in den Profilen durch alle Menschen normalisiert diese, rückt die Gender-Debatte in den Fokus und setzt darüber hinaus ein Zeichen der Solidarität (Allyship).



Warum uns das wichtig ist

Was bedeutet das eigentlich?

Wofür stehen die Transgenderfarben rosa, blau und weiß?

Die Rainbow Pride-Flagge oder auch Regenbogenfahne hat sich mittlerweile international etabliert und steht repräsentativ für die ganze LGBTIQ*-Community. Das Fahnenpektrum hat sich jedoch im Laufe der Pride-Bewegung stetig vergrößert. Darunter findet sich die 1999 von Monica Helms designte Transflagge. Die Flagge hat oben und unten einen blauen, gefolgt von rosa Streifen und schließlich einen weißen in der Mitte. Blau steht hierbei als traditionelle Farbe für Jungen und rosa für die Farbe der Mädchen. Der weiße Streifen hingegen ist neutral und steht für alle nichtbinäre, intergeschlechtliche oder transitionierende Menschen. Neben der Farbsymbolik ist auch die Anordnung der Streifen kein Zufall, denn egal wie diese gehisst wird, die Flagge steht immer korrekt.

Vorstellung MORE* / Vision und Mission

MORE* setzt sich als queeres Netzwerk bei OTTO für die Interessen und Sichtbarkeit von LGBTIQ*-Menschen sowie für einen vorurteilsfreien Umgang mit sexueller Identität in der gesamten Otto Group ein - denn offen zur eigenen sexuellen Identität zu stehen, das ist auch in Deutschland für viele noch längst nicht Normalität. So ergab etwa im [September 2020 eine Studie der Universität Bielefeld und des Deutschen Instituts für Wirtschaftsförderung](#), dass mehr als ein Drittel der queeren Menschen in Deutschland im Job ungeoutet sind. Aus diesem Grund möchte MORE* als queeres Netzwerk dazu beitragen, eine offene Unternehmenskultur sowie Schutzräume und Sicherheit für queere Menschen zu etablieren und zu erhalten. MORE* trägt dazu bei, indem weltweit in den Dependancen der Otto Group auf LGBTIQ* aufmerksam gemacht wird, wodurch sich die gesamte Otto Group intern wie extern klar pro Vielfalt und gegen Diskriminierung positionieren muss und so als Unternehmen für Arbeitskräfte deutlich attraktiver wird. Ein primäres Ziel von MORE* ist die Etablierung von Schutzräumen. Dies schafft das Netzwerk, indem es Anlaufstelle für das Kollegium und alle anderen Menschen in der Otto Group ist, deren (queere) Vielfalt privat und beruflich ein Anliegen sind. MORE* berät Fachbereiche, Führungskräfte und Kolleg*innen bei queeren Fragestellungen und steht allen Mitarbeitenden unterstützend mit Rat und Tat zur Seite – auch anonym, etwa bei Diskriminierung am Arbeitsplatz. Denn eines steht fest: Wer sich im Job offen und frei bewegen kann und sich nicht verstecken muss, der ist nicht nur produktiver, sondern auch deutlich glücklicher!



An wen kann ich mich wenden?
more@ottogroup.com



„Queere Menschen haben auch im Job ein Recht auf Sichtbarkeit. Mit MORE* als Netzwerk machen wir uns genau dafür stark.“

Ingo Bertram, MORE*



OTTO

Warum externe Transberatung wichtig ist

Dr. Daniel Masch, Leitung der Transberatung bei Trans*LG

Wenn du an die Beratungsgespräche denkst, die du bei Trans*LG führst: Was sind die Hauptprobleme, mit denen trans-Menschen konfrontiert sind?

Es gibt im Grunde drei große Bereiche, mit denen sich trans und nichtbinäre Menschen auseinandersetzen. Dazu gehört zuvorderst die eigene Identität, zu der auch Punkte wie Selbstfindung, Resilienz und eben auch Sexualität gehören. Auch die gesellschaftliche Dimension ist in unseren Beratungsgesprächen extrem wichtig – dazu gehören Bereiche wie Karriere, Familie, Partnerschaft oder auch die Situation in Schulen. Eine dritte Ebene sind transitionsbedingte Themen wie Namens- und Personenstandänderung oder auch medizinische Transition. Diese letzte Ebene ist dabei sehr fremdbestimmt und führt meist zu viel Belastung und Hilflosigkeitserleben.

Die Transition, also die gesamte Anpassung, von sozial über rechtlich bis medizinisch, ist ein jahrelanger Prozess. Welche Herausforderungen gibt es und wie können Menschen in Transition unterstützt werden?

Passend zu den oben beschriebenen Bereichen (das Selbst, die Gesellschaft und Transition) fallen auch potenzielle Unterstützungssysteme aus. Menschen wollen authentisch als sie selbst leben können und brauchen dabei oft eine sichere Umwelt, in der sie ihren Weg finden können. Wichtig ist, dass sie niemandem, auch nicht sich selbst, etwas beweisen müssen und nur das machen, was für sie in diesem Moment hilfreich und richtig ist. Was eine Person braucht, um bei sich anzukommen und erfolgreich zu transitionieren, kann

nur diese Person selbst wissen. Es kann aber sein, dass die Person dabei Beratung und weitere Unterstützung braucht.

Hilfreich ist dabei, die Individualität von Transitionsprozessen sichtbar zu machen. Zudem helfen gute Informationen, Beratung und Therapie dabei, informierte und eigenständige Entscheidungen für sich selbst zu treffen. Wichtig ist es darüber hinaus den Menschen zu zeigen, dass sie auch mit Transition(-wunsch) ganz normal in die Gesellschaft, das Team, die Familie und das Unternehmen gehören.

Viele trans*-Menschen trauen sich nicht sich im Job zu outen. Woran liegt das und wie können Unternehmen hier helfen?

Trans-Menschen muss es im Job möglich sein, sich offen mit ihrer Geschlechtsidentität zu zeigen, ohne Diskriminierungen zu erfahren. De facto aber werden auch heute noch viele trans-Menschen im Arbeitsalltag diskriminiert – teils bewusst, teils unbewusst. Oft führt mangelndes Wissen und Verständnis anderer zu Unsicherheit und falschen Annahmen. Unbewusste Distanz und eine aus Unkenntnis heraus mangelnde Unterstützung führen häufig zu ausgrenzenden Verhaltensweisen. Unsicherheiten wiederum entstehen unter anderem dadurch, dass in unserer Gesellschaft meist Menschen entweder dem männlichen oder dem weiblichen Geschlecht zugeordnet werden. Aufklärung und Sensibilisierung durch Unternehmen ist wichtig und kann hier definitiv helfen.

Danke für das Gespräch!



Wie wir dich
unterstützen

Ein Leitfaden für trans-Kolleg*innen

Das Wichtigste zuerst: Du bist, wer du bist und das ist absolut gut so! Wir lassen dich bei deiner persönlichen Transition nicht allein und möchten dir auf den folgenden Seiten ein paar Tipps für diese Zeit bei OTTO mitgeben. Mit all deinen Fragen kannst du dich jederzeit bei unserem Diversity & Inclusion-Team melden. Außerdem findet auch deine Führungskraft viele hilfreiche Tipps in diesem Guide, damit du auch hier auf deinem Weg Unterstützung erfährst.

Du bist nicht alleine

OTTO steht für ein respektvolles Miteinander. Solltest du jemals Diskriminierung erfahren, bist du damit nicht allein. Du kannst dich immer an deine Führungskraft oder den Betriebsrat wenden. Und auch unser Mitarbeiter*innen-Netzwerk MORE* hat ein offenes Ohr für dich und bietet dir Unterstützung an. MORE* bietet dir neben interessanten Informationen auch immer wieder Events und Austauschformate. Du bist natürlich auch herzlich eingeladen, dem Netzwerk als aktives Mitglied beizutreten.

Deine Transition gehört dir

Vielleicht hast du dich privat schon sehr viel mit dem Thema beschäftigt und möchtest direkt loslegen. Vielleicht bist du noch ein wenig unsicher, ob du dich überhaupt outen möchtest. Die Entscheidung, welche Schritte du in die Wege leiten möchtest, können und möchten wir dir nicht abnehmen. Egal, wie du dich entscheidest: Es ist richtig, solange es sich für dich richtig anfühlt, denn keine Transition ist wie die andere. Deshalb möchten wir dir an dieser Stelle keinen starren Zeitplan vorlegen. Wir finden, dass du entscheiden solltest, wie du deine Transition gestalten möchtest. Doch eines ist gewiss: Wir unterstützen dich gerne dabei!

Namensänderung bei OTTO

Wir verstehen, wie nervenaufreibend der Transitionsprozess sein kann. Gerichts-, Behörden- oder Arzttermine können den Prozess in die Länge ziehen.

Da wir hier nur bedingt Einfluss nehmen können, möchten wir dich bei OTTO so gut es geht unterstützen. Auch wenn du dich noch im offiziellen Prozess der Namensänderung befindest, kannst du deinen Vornamen bei OTTO bereits teilweise ändern lassen. Gemeinsam mit Kolleg*innen aus HR Services & Processing, IT, Rechtsabteilung und Datenschutz, finden wir einen Weg deinen Namen für die interne Kommunikation bereits vor deiner offiziellen Namensänderung anzupassen. Solltest du deinen Namen aufgrund deiner Transition bei OTTO ändern wollen, wende dich zunächst an das Diversity & Inclusion-Team, die dein Anliegen intern an die richtige Stelle leiten.

Auf dem OTTO-Campus gibt es genderneutrale WC-Anlagen

Wir möchten, dass OTTO ein Ort ist, an dem sich alle wohlfühlen können. Für viele Menschen, die sich keinem Geschlecht eindeutig zugehörig fühlen, ihr Geschlecht geändert haben oder dies gerade ändern, wird selbst etwas vermeintlich Profanes wie ein Toilettengang schnell zum Spießbrutenlauf oder gar zum unfreiwilligen Outing. Pünktlich zum 8. Deutschen Diversity Tag sind auf Initiative von MORE* genderneutrale WCs auf dem OTTO-Campus in Hamburg in Betrieb gegangen. Das Angebot richtet sich an alle, die uns besuchen oder bei uns arbeiten. Genutzt werden können die neuen genderneutralen Toiletten in den Gebäuden 1, 2 und 10 selbstverständlich von allen Mitarbeitenden und Besuchenden. Zusätzlich sind seit Mai 2022 eine Vielzahl der WC-Anlagen mit Spendern ausgestattet, in denen sich kostenfreie Hygieneartikel befinden. Gesa Heinrichs und Philipp Poppe haben das Projekt vorangetrieben und den Umbau der Anlagen fachlich koordiniert. Du arbeitest nicht in Hamburg? Auch hier finden wir gemeinsam eine Lösung! Du oder deine Führungskraft können sich jederzeit an [✉ diversity@otto.de](mailto:diversity@otto.de) wenden.



Ein Leitfaden für trans-Kolleg*innen

Wenn du dich entschieden hast, deine Transition bei OTTO zu beginnen, gibt es ein paar Personen, die du informieren solltest. Uns ist bewusst, dass das nicht immer ein leichter Schritt ist. Deswegen kannst du dich entweder vorab oder auch während deines Prozesses jederzeit bei MORE* oder beim Betriebsrat melden. Wenn du möchtest, begleitet dich der MORE* Support auch gerne bei deinen Gesprächen. Wir haben für dich einmal die wichtigsten Personen und Teams in der Organisation zusammengestellt, die bei deiner Transition unterstützen können.

Deine Führungskraft

Im besten Fall ist deine Führungskraft die Person, an die du dich von Anfang an vertrauensvoll wenden kannst. Sie unterstützt dich zum Beispiel bei Gesprächen mit HR oder deinen Teamkolleg*innen und hat ein offenes Ohr für deine Sorgen und Fragen. Deine Führungskraft findet hier viele wichtige Informationen und Tipps, damit sie dich auf deinem Weg unterstützen kann. Ihr könnt euch natürlich auch jederzeit zusammen an das Diversity & Inclusion-Team wenden.

✉ diversity@otto.de

Human Resources (HR)

Änderst du deinen amtlichen Namen und deine geschlechtliche Identität, möchten wir dir die Möglichkeit geben, nicht erst auf die offizielle Änderung deines Namens warten zu müssen, bevor du auch bei OTTO Anpassungen vornehmen kannst. Solltest du deinen Namen bereits geändert haben, aber noch keine offizielle Dokumentation in deinen Ausweispapieren haben, kannst du dich an das HR Services & Processing-Team wenden. Wer deine richtige Ansprechperson ist, erfährst du hier. Durch eine Anpassung in unseren SAP und IDM Systemen können wir

dir die Möglichkeit geben, deinen richtigen Namen schon vor der offiziellen Änderung für unsere interne Kommunikation zu nutzen. Unsere Kolleg*innen von HR Services & Processing sind auch dann für dich zuständig, wenn die offizielle Anpassung deines Namens und deines Geschlechts stattgefunden hat. Dann ist es wichtig, deine Daten auch bei OTTO anzupassen, da wir diese für Prozesse, die auch externe Partner involviert, wie zum Beispiel das Finanzamt benötigen. Außerdem kannst du deine Anrede auf „divers“ ändern lassen, falls du dich weder mit „Frau“ noch mit „Herr“ identifizierst. Das ist natürlich unabhängig davon, ob du deinen Namen (offiziell oder inoffiziell) geändert oder dich bei OTTO geoutet hast.

Der Betriebsrat

Unser Betriebsrat vertritt unsere Mitarbeitenden – und damit natürlich auch dich. Solltest du jemals das Gefühl haben, nicht akzeptiert zu werden oder Sorgen wegen deines Outings haben, kannst du dich an den Betriebsrat wenden. In unserem Intranet findest du weitere Informationen und aktuelle Kontaktdaten von unserem Betriebsrat.

✉ ov-betriebsrat@otto.de

MORE*

Auch wenn MORE* keine offizielle Vertretung der Mitarbeiter*innen ist, kannst du dich natürlich jederzeit bei dem Team melden. Der MORE* Support hat immer ein offenes Ohr für dich und unterstützt dich gerne bei deiner Transitionsplanung oder in Terminen, zum Beispiel mit Kolleg*innen oder HR. Manchmal hilft es auch einfach sehr, mit einer anderen Person zu sprechen, die ähnliche oder gleiche Erfahrungen gemacht hat.

✉ MORE@ottogroup.com

Wie wir dich unterstützen

Ein Leitfaden für Führungskräfte

Vertraulichkeit, Privatsphäre, Sensibilität und Respekt

Deine Rolle als Führungskraft ist wichtig. Ein respektvoller und aufgeschlossener Umgang gegenüber trans-Menschen ist unerlässlich. Du hast die Kraft, deine Kolleg*innen zu ermutigen, indem du durch Sensibilität und Feingefühl mit einer offenen und ehrlichen Art, Gespräche auf Augenhöhe stattfinden lässt.

Es ist wichtig zu verstehen, dass die Transition von trans-Menschen ganz individuell und unterschiedlich aussieht. Aus diesem Grund solltest du Annahmen und Vermutungen unterlassen und keine Frage stellen, die du nicht selbst gefragt werden möchtest oder bei denen du dir überlegen musst, ob diese Frage angemessen ist – sofern dein Gegenüber dich nicht explizit dazu ermutigt hat.

Deine Unterstützung kannst du während und nach der Transition anbieten. Betone und beachte dabei die Vertraulichkeit, Privatsphäre sowie den Respekt. Beachte bitte, dass es für deine Kolleg*innen aufgrund möglicher Diskriminierungserfahrungen in der Vergangenheit beängstigend sein kann, mit einer Person zu sprechen, von der die eigene Arbeit abhängt. Mache deutlich, dass du diesen Guide unterstützt und die Gespräche vertraulich geführt werden. Weitere Personen werden nur unter Zustimmung des trans-Menschen miteinbezogen.

Solltest du mitbekommen, wie Kolleg*innen über eine Transition(-sgeschichte) tuscheln, dann zögere nicht, dich an die hier genannten Ansprechpersonen zu wenden. Auch deine Anliegen werden selbstverständlich anonym behandelt.



OTTO

Ein Leitfaden für Kolleg*innen

Du hast transgeschlechtliche Kolleg*innen in deinem Arbeitsumfeld und bist dir unsicher, wie du sie unterstützen kannst? Dann bist du an dieser Stelle genau richtig. Wir haben dir hier ein paar hilfreiche Tipps zusammengestellt.

Jede Transition ist individuell und persönlich.

Wichtig: Keine Transition ist wie die andere. Es gibt kein richtig oder falsch. Es ist wichtig, dass du die Transition von Kolleg*innen wertschätzt. Dazu gehört auch zu akzeptieren, dass jeder Mensch seine Geschlechtsidentität anders ausdrückt. Wahre Akzeptanz äußert sich darin, anderen das Gefühl zu vermitteln: „Du entscheidest, wie du deine Geschlechtsidentität ausdrückst – deine Transition gehört dir.“

Keine Fragen über die Transition(-sgeschichte).

Über die eigene Transition(-sgeschichte) zu sprechen, kann für einige kein Problem darstellen, für andere eine sehr belastende Situation sein oder die Emotionen liegen irgendwo in der Mitte. Wenn du Kolleg*innen unterstützen möchtest, dann gib ihnen ein Gefühl der Sicherheit. Dies erreichst du am besten dadurch, sie nicht ungefragt nach der abgelegten Identität oder dem Stand der Transition zu befragen. Gib trans-Menschen viel lieber das Signal, immer ein offenes Ohr für sie zu haben, denn so öffnen sie sich vielleicht ganz von allein bei dir.

Benutze den richtigen Vornamen und Pronomen.

Outet sich jemand bei dir als trans und nennt dir ihren*seinen Namen, dann nimm diesen auch an. Bitte verwende ab dem Zeitpunkt, ab dem du von dem Namen erfährst, nur noch diesen. Die Person von da an mit dem Deadname (der von der betreffenden Person nicht mehr gewählte Name) zu nennen, ist in jedem Fall ein Tabu. Das Gleiche gilt für die Pronomen. Bitte verwende immer die Pronomen, mit denen sich die Person identifiziert. Manche Menschen, die sich keinem der binären Geschlechter zuordnen, nutzen entweder selbstgewählte Pronomen (Neopronomen), gar keine oder die gewohnten Personalpronomen. Am einfachsten ist es, wenn du die Person fragst, mit welchen Pronomen sie am liebsten angesprochen werden möchte.

Sei ein Ally.

Leider trägt das direkte Umfeld, die Gesellschaft oder auch die Politik dazu bei, dass trans-Menschen und andere Angehörige der LGBTIQ*-Community bis heute strukturell benachteiligt bleiben. Du kannst den Unterschied machen – jeden Tag! Wie genau du ein Ally werden kannst und was der Begriff überhaupt bedeutet, kannst du im Intranet-Newsartikel „ALLY-Leitfaden“ von MORE* nachlesen.



Du fragst dich – wir antworten

Manche Aussagen oder Fragestellungen können verletzend sein, ohne dass wir uns dessen bewusst sind. Sie sind häufig nicht so gemeint, können jedoch ganz anders ankommen. Für dich mag es möglicherweise banal sein, die richtigen Worte zu wählen, für andere aber kann dies ein Zeichen von Akzeptanz sein. Daher möchten wir dir an dieser Stelle helfen, Verständnis für problematische Fragen zu erhalten, damit diese zukünftig vermieden werden können. Solltest du hiernach weiterhin unsicher sein, dann melde dich gerne beim Diversity & Inclusion-Team. ✉ diversity@otto.de

1. Welcher ist dein richtiger Name?

Du fragst nach dem Geburtsnamen. Beim Geburtsnamen handelt es sich um den Namen, der im Regelfall für das Geschlecht ausgesucht wurde, welches dir bei der Geburt zugewiesen wurde. Viele trans-Menschen ändern diesen jedoch zu einem Namen um, der mehr zu ihnen passt. So wird aus dem Geburtsnamen der alte Name oder Deadname. Nach diesem zu fragen, wertet den selbstgewählten Namen ab.

2. Als was wurdest du geboren?

Eine trans-Frau ist eine Frau, ein trans-Mann ist ein Mann. Das biologische Geschlecht oder Erscheinungsbild ändern nichts an der Geschlechtsidentität einer Person. Erfahren zu wollen, welches Geschlecht bei der Geburt zugewiesen wurde, ist daher übergriffig.

3. Bist du eine Frau oder ein Mann? Wie spreche ich dich an?

Solltest du unsicher sein, welches Geschlecht jemand hat und wie die Person gerne angesprochen werden möchte, empfehlen wir dir, folgende Frage zu stellen: „Welches Pronomen darf ich verwenden, wenn ich über dich spreche?“ Auf diese Weise ist sichergestellt, dass du alle Geschlechter mitdenkst und mit Respekt an das Thema rangehst.

4. Für einen trans-Menschen siehst du aber toll aus!

Du willst der Person ein Kompliment geben? Dann sag ihr einfach, wie toll sie aussieht, ohne die Transidentität zu benennen. Ansonsten schwingt im Satz noch mit, dass sie „nur für einen trans-Menschen“ toll aussieht. Als das Geschlecht gesehen zu werden, mit welchem sich identifiziert wird, ist nicht immer

gegeben. Die Aussage bestärkt jene Strukturen, die dazu beitragen. Das Wichtigste ist doch, dass sich alle Menschen in ihrer eigenen Haut wohlfühlen können. Da kann es nur helfen, wenn wir Abstand von Schönheitsidealen nehmen und weniger vom Aussehen auf den Menschen schließen würden.

5. Wie viele Operationen brauchst du noch?

Wieso musst du dich überhaupt operieren lassen? Hattest du schon die eine Operation?

Trans-Menschen entscheiden eigenständig, welche Schritte sie in ihrer Transition angehen möchten. Welche das dann sind und ob diese schon durchlaufen wurden, geht keinen etwas an. Daher keine Fragen zum Stand der Transition stellen, wenn die Person nicht selbst darüber spricht. Vor allem keine Fragen über den Stand der körperlichen oder hormonellen Anpassungen stellen.

6. Welche Toilette benutzt du?

Beim öffentlichen Toilettenbesuch stehen wir oft vor der Wahl, ob wir auf eine Toilette für Frauen oder Männer gehen. Diese Wahl sollten alle, unabhängig der eigenen Geschlechtsidentität ungehindert treffen können. Leider ist es jedoch eine Realität, dass viele trans-Menschen bei ihrer Toilettenwahl immer wieder Anfeindungen ausgesetzt sind. Um dem entgegenzuwirken, werden immer mehr geschlechtsneutrale Toiletten errichtet, die für alle Geschlechter offenstehen – auch hier bei OTTO. Das heißt aber nicht, dass diese nur trans-Menschen zugänglich ist oder sie nur noch diese nutzen dürften! Die Frage danach, welche Toilette benutzt wird, ist daher kontraproduktiv.

7. Auf wen oder was stehst du? Wie hast du eigentlich Sex?

Sexualität ist individuell, vielfältig und intim. Fragen dieser Art sind daher unangebracht, da sie schnell persönliche Grenzen überschreiten und zur Generalisierung und Fetischisierung bestimmter Menschen führen können. Solltest du ernsthaftes Interesse an einem Menschen haben, erübrigen sich Fragen dieser Art wie von selbst.

Die Fragen gehen
auf der nächsten
Seite weiter

Du fragst dich – wir antworten

8. Ist das nicht vielleicht nur eine Phase?

Vor dem äußeren Coming-out, das heißt der Bekennung im privaten und öffentlichen Kreis zur eigenen sexuellen Orientierung oder Geschlechtsidentität, steht das innere Coming-out, also die Auseinandersetzung mit sich selbst. Wenn sich jemand als trans outet, dann hat diese Person dies mit hoher Wahrscheinlichkeit schon durchlebt und meint es daher absolut ernst.

9. Bist du eine Transe?

Der Begriff der Transe ist kein Synonym für trans-Menschen. Er geht auf den Transvestitismus zurück, einer Praxis, in der Personen Kleidung anderer Geschlechter zur Bühnendarstellung oder auch aus sexueller Motivation herausgetragen haben. Aus diesem Grund wird die Bezeichnung eines trans-Menschen als Transvestit beziehungsweise Transe, oftmals als abwertend und beleidigend empfunden – auch wenn einige trans-Menschen versuchen, sich dieser Begriffe durch Selbstbezeichnung anzueignen.

10. Sie/Er wurde im falschen Körper geboren.

Generell solltest du keine Personen ohne ihr Einverständnis vor anderen Menschen outen. Wenn dir Fragen zur Geschlechtsidentität einer anderen Person gestellt werden, kannst du gerne in den Austausch gehen, auf diesen Transidentity-Guide verweisen oder dich bei Fragen, Unsicherheiten oder Ähnliches bei den Ansprechpersonen melden. Zudem wird die Formulierung „im falschen Körper geboren“ von vielen trans-Menschen abgelehnt, denn der eigene Körper muss nicht gleich „falsch“ sein, nur weil sich gewünscht wird, dieser wäre auf eine bestimmte Weise anders. Manche möchten nur Teile von ihm anpassen, andere alles und wiederum andere überhaupt keine.



Was wir dir noch
mitgeben möchten

Was wir dir noch mitgeben möchten

Ansprechpersonen und Impressum

Dieser Leitfaden ist in enger Zusammenarbeit und als Co-Kreation zwischen dem Diversity & Inclusion-Team von OTTO, dem Netzwerk MORE* von OTTO und dem Netzwerk Queer@EOS von EOS entstanden.

Layout:

Stefanie Helfgerdt

Redaktion:

Francesco Di Bari
Ingo Bertram
Anna-Ulrike Soldat
Jenny Lübeck
Jens Koch-Bodes

Herausgeber:

OTTO (GmbH & Co KG), Werner-Otto-Straße 1-7, 22179 Hamburg,
Tel.: +49 40 64610

Du möchtest noch mehr erfahren?

Schreib uns eine E-Mail unter diversity@otto.de
Ansprechpersonen: Anna Griesbaum und Svenja Gerads

Die Suchmaschine für trans-relevante Angebote findest du
unter <https://www.transdb.de/>

Wende dich auch an folgende Stellen:

Trans*LG, die Beratungsstelle für trans und nicht-binäre Menschen in Lüneburg

Beim Holzberg 1, 21337 Lüneburg
E-Mail: TransLG@checkpoint-queer.de
Telefon: 04131 99 49 359
Website: <https://checkpoint-queer.de>

Bundesverband Trans* e.V. (BVT*)

Schiffbauerdamm 8, 10117 Berlin
Email: info@bv-trans.de
Telefon: +49 (0) 30 – 23 94 98 96
Website: <https://www.bundesverband-trans.de>

OTTO

eOs



Quellen

Seite 3: ©GettyImages
Seite 7: ©Pexels
Seite 8: ©Pexels
Seite 13: ©GettyImages
Seite 14: ©GettyImages
Seite 16: ©GettyImages

Begriffsüberblick

Agender	Geschlechtslos. Bezeichnung für Menschen, die keine bestimmte oder eine unparteiische Geschlechtsidentität haben.
Ally	Der Begriff „Ally“ kommt aus dem Englischen und bedeutet so viel wie „Verbündete*r“. Bei einem Ally geht es um eine Person, die Teil einer gesellschaftlichen Mehrheit ist und ihre dadurch vorhandenen Privilegien dafür nutzt, eine Minderheit zu unterstützen. Ein Ally verbündet sich also mit einer benachteiligten Gruppe, obwohl sie selbst kein Teil davon ist.
Alltagstest (real-life-test)	Voraussetzung für die Indikation einer geschlechtsangleichenden Behandlung. Beim Alltagstest müssen Patient*innen mindestens ein Jahr lang kontinuierlich und erprobt in der „gewünschten“ Geschlechterrolle leben. Der Alltagstest steht unter Kritik, da sich die Frage ergibt, ob er weiterhin als Vorbedingung für geschlechtsangleichende Maßnahmen gelten sollte.
binär	Zweitellig. In der binären Geschlechternorm wird Geschlecht ausschließlich in „männlich“ oder „weiblich“ gedacht und somit alle anderen Geschlechter ausgeschlossen.
cis	Lateinisches Präfix zur Bezeichnung von Menschen, deren geschlechtliche Identität dem biologischen Geschlecht entspricht.
Cross-Dressing	Cross-Dressing bezeichnet eine Praxis, bei der unabhängig von der eigenen Geschlechtsidentität oder sexuellen Orientierung Kleidung getragen wird, die innerhalb der binären Geschlechterordnung als typisch für die Geschlechter angesehen werden. Dies kann Ausdruck einer trans-Geschlechtsidentität sein, muss es aber nicht.
Coming-out	Bezeichnet den selbstbestimmten Prozess einer Person, sich zu ihrer von der gesellschaftlichen Norm abweichenden sexuellen Identität oder Geschlechtsidentität zu bekennen. Es wird unterschieden zwischen dem inneren Coming-out (Auseinandersetzung mit sich selbst) und dem äußeren Coming-out (Bekennung im privaten und öffentlichen Kreisen).
Geschlecht, biologisches	Meint alle körperlichen Geschlechtsmerkmale. Zu Englisch „sex“.
Geschlecht, psychisches (Geschlechtsidentität)	Umfasst das Gefühl der Zugehörigkeit zu einem Geschlecht. Dieses kann mit dem biologischen Geschlecht übereinstimmen oder nicht. Geschlechtsidentität manifestiert sich u. a. in der Wahrnehmung des eigenen Körpers und seiner Repräsentanz nach außen. Sie ist fluide.
Geschlecht, soziales	Meint Geschlechterrollen und Erwartungen an diese. Zu Englisch „gender“.
Gendersternchen*	Der Asterisk am Ende von Begriffen schafft einen Zwischenraum in der Sprache, um alle geschlechtlichen Identitäten jenseits von Frau und Mann sichtbar zu machen.
Deadname (alter Name)	Der Geburtsname einer Person, die ihren Namen abgelegt und geändert hat.
Drag-Artist (Drag-Queen, Drag-King)	Der Begriff „drag“ bezieht sich auf eine Kunstform, die auf spielerische Art und Weise die Performativität und Darstellung verschiedener Geschlechterrollen aufzuzeigen und zu durchbrechen versucht. Der Begriff „Drag Queen“ bezieht sich dabei auf Männer, die Frauen darstellen, „Drag King“ auf Frauen, die Männer darstellen. Der Begriff „Drag Artist“ wird immer beliebter, da er integrativer ist.
Drittes Geschlecht	Viele Menschen, die sich nicht im binären Geschlechtersystem wiederfinden, nutzen für sich oder verlangen die offizielle Einführung eines dritten Geschlechtes bzw. des Geschlechtseintrags „divers“.
Geschlechtliche Identität	Das Geschlecht, dem sich ein Mensch zugehörig fühlt – unabhängig von dem eigenen biologischen Geschlecht. Die geschlechtliche Identität kann, muss aber nicht mit dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht übereinstimmen. Jeder Mensch hat das Recht, seine geschlechtliche Identität selbst zu wählen.
Heteronormativität	Kulturelle Sichtweise, die Heterosexualität, cis-Geschlechtlichkeit und das binäre Geschlechtersystem als soziale Norm festlegt.

Die Liste geht auf der nächsten Seite weiter

Begriffsüberblick

LGBTIQ*	Internationale Abkürzung für Lesbians, Gays, Bisexuals, Trans, Inter and Queers (Deutsch: Lesbische, Schwule, Bisexuelle, Trans, Inter und Queere Menschen). Das Gendersternchen (*) steht als Öffnung und Platzhalter weitere, nicht benannter Identitäten dar.
Nicht-Binarität/nichtbinär	Zu Englisch „non-binary“. Überbegriff, der alle Geschlechtsidentitäten beschreibt, die sich außerhalb der binären Geschlechterordnung befinden. Ein synonyme Begriff hierzu ist „genderqueer“. Dieser Begriff wiederum schließt mitunter jene ein, die gänzlich andere, veränderliche oder mehrere Geschlechtsidentitäten beschreiben („agender“, „bigender“, ...). Manche nichtbinären Personen verstehen sich als trans-Menschen, andere nicht.
Sexuelle Identität	Umfasst das biologische, psychische und soziale Geschlecht sowie die sexuelle Orientierung. Sie beschreibt, wie wir uns selbst sehen und wie wir von anderen Personen wahrgenommen werden wollen.
Sexuelle Orientierung	Beschreibt zu welchem Geschlecht sich jemand mit seinem Fühlen und Begehren sexuell hingezogen fühlt, z. B. Hetero-, Bi- oder Homosexualität.
Trans	Lateinisches Präfix zur Bezeichnung von Menschen, die sich einem anderen Geschlecht zugehörig fühlen, als ihnen bei der Geburt zugewiesen wurde.
Transgender	Steht für andere Weisen von Geschlechtsveränderungen, als es das „medizinische Transsexualitätsmodell“ vorsieht, sowie als politischer Begriff für Identitäten, die nicht dem binären Geschlechtersystem entsprechen oder als Oberbegriff für trans.
Transition	Mit Transition wird der Übergang von einem Geschlecht in ein anderes bezeichnet. Unterschieden wird zwischen medizinischer, sozialer und juristischer Transition.
Transsexuell	Kann eine bewusste Selbstbeschreibung mancher trans-Menschen sein, jedoch von anderen ebenso stark abgelehnt werden, da er einer veralteten medizinisch-psychologische Kategorie entspringt. Er umschreibt das andauernde, starke Bedürfnis, dem sogenannten „Gegengeschlecht“ anzugehören und den Körper diesem angleichen zu wollen. Dies gilt jedoch nicht für alle trans-Menschen. Durch die Endung „-sexuell“ kann es außerdem zu Verwechslungen mit der Sexualität kommen.
Transsexuellengesetz (TSG)	Das Bundesverfassungsgericht hat 1978 entschieden, dass trans-Menschen ihr rechtliches Geschlecht und ihre Vornamen im Geburtenbuch ändern lassen dürfen, wenn sie eine geschlechtsangleichende Operation haben vornehmen lassen. Diese Entscheidung hat der Gesetzgeber durch das TSG vom 10.09.1980 umgesetzt. Das TSG steht jedoch seit Jahren unter Kritik, da die Vorschriften immer wieder vom Bundesverfassungsgericht für verfassungswidrig erklärt werden.
Transvestitismus und Transvestit bzw. Transe	Praxis, in der Personen gegengeschlechtliche Kleidung, zur Bühnendarstellung oder auch aus sexueller Motivation heraus, tragen. Aus diesem Grund wird die Bezeichnung eines trans-Menschen als Transvestit bzw. Transe oftmals als abwertend und beleidigend empfunden, auch wenn sich einige trans-Menschen den Begriff als Selbstbezeichnung aneignen.
Transphobie	Transphobie beschreibt die Angst und Ablehnung von trans-Menschen, die oftmals zu Gewalt, Diskriminierung, Ausgrenzung führt.
Transfeindlichkeit	Transfeindlichkeit stellt eine Form gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit dar und kann als Weiterführung des Transphobie-Begriffs verstanden werden, mit der einer Verharmlosung entgegengewirkt und systemisch-struktureller Aspekte der Gewalt, Diskriminierung und Ausgrenzung von trans-Menschen verdeutlicht werden sollen.
Queer	Der Begriff kommt aus dem wissenschaftlichen Kontext und verweist u. a. auf Praktiken und gesellschaftliche Positionen, die heteronormative Strukturen infrage stellen. Mittlerweile wird er immer öfter als identitätsbasierte Selbstbezeichnung innerhalb der LGBTIQ*-Community genutzt.
Passing	Beschreibt das „Durchgehen“ eines trans-Menschen mit dem Geschlecht, mit dem er sich identifiziert. Damit geht einher, nicht als transgeschlechtlich erkannt zu werden. Dies kann zu einer höheren sozialen Akzeptanz führen, die mit bestimmten Privilegien einhergeht.