



Diversity-Tag bei Vodafone

## Aufklärung statt Klischees – was wir über trans Menschen wissen sollten

23.05.2023

- **Offenes Ohr, Zeit, Hilfe: Vodafone unterstützt trans Menschen**
- **Diversity-Haltung und vorurteilsfreies Arbeitsumfeld sind elementar**
- **Ziel erreicht? Nicht, solange zahlreiche Klischees über trans Menschen rumschwirren**
- **„Geschlechtliche Identität“ ist Bestandteil der fünf Diversity-Säulen bei Vodafone**

Wer will nicht gern so arbeiten? In einem Team mit starkem Zusammenhalt, ohne Angst, aber mit viel Raum für Kreativität und Leistung. Wo alle so sein dürfen, wie sie sind. Leider sieht die Realität oft anders aus, aber eine inklusive und diverse Unternehmenskultur kann das ändern. **Vodafone setzt sich bereits seit Jahren für Inklusion in den fünf Diversity-Dimensionen ‚Gender‘, ‚Alter‘, ‚Interkulturalität‘, ‚Behinderung‘ und ‚LGBTQ+‘ ein.** Denn auch Vodafone beschäftigt einen Querschnitt der Bevölkerung, mit all seinen verschiedenen, wertvollen Ausprägungen. Neben Geschäftsführung und Personalabteilung ist vor allem die Diversity-Abteilung aktiv. Für die LGBTQ+ Belange ist das Rainbow@Vodafone-Netzwerk eine zusätzliche Anlaufstelle. Über trans Menschen wird in der Gesellschaft zwar mehr gesprochen, doch wissen wir genug über sie und das Thema? Vodafone-Kollegin Carolina Sauter berichtet über ihre persönlichen Erfahrungen als trans Mensch bei Vodafone.

Was heißt eigentlich trans? Das Adjektiv ‚trans‘ beschreibt Menschen, die nicht mit dem ihnen bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht leben können oder wollen. Die Sprachregelung zu diesem Thema wurde in den letzten Jahren breit diskutiert. Vodafone spricht von trans Menschen oder trans Mitarbeitenden und orientiert sich damit an der geltenden Regelung des Duden. Das Ziel dahinter? Menschen möglichst integrativ und neutral beschreiben zu können. Wichtig ist Vodafone aber auch, dass trans Mitarbeitende ihren Vornamen und ihre bestimmte Anrede schon vor der amtlichen Namens- und Personenstandsänderung verwenden können. Denn wenn sich eine Person mit ihrem Geschlecht identifiziert, dann möchte diese Person auch entsprechend angesprochen werden.

### KONTAKT

Vodafone Newsroom  
+49 211 533-5500  
medien@vodafone.com

### WEITERE INFORMATIONEN

[vodafone.de/newsroom](https://vodafone.de/newsroom)  
[vodafone.de/unternehmen](https://vodafone.de/unternehmen)  
[twitter.com/vodafone\\_medien](https://twitter.com/vodafone_medien)

## Angst & Klischees bei trans Menschen?

Carolina Sauter, Senior Analystin, vollzog ihr Outing und die geschlechtsangleichenden Maßnahmen bei Vodafone. Durch das Rainbow@Vodafone-Netzwerk konnte Carolina sich mit anderen Mitarbeiter:innen der LGBTQ+ Community vernetzen und langsam schauen, ob nicht nur geredet, sondern auch unterstützt wird. Denn: Ängste sind immer präsent und für ein Outing braucht es Vertrauen und Hilfe, um sie zu überwinden. Sie hat nach einiger Zeit den Schritt gewagt. „Ich brauchte diese Zeit und habe gemerkt, dass Vodafone konstruktiv an Integration und der Wissensvermittlung zu diesen Themen arbeitet. Dies ist für mich, aber vor allem für ein vielfältiges Miteinander in einer funktionierenden Teamstruktur von hoher Bedeutung. Man muss aufklären.“ Und sie ist sich sicher: „Ein Ort, an dem man keine Angst haben muss, ist ein Ort, an dem man gerne ist und sich frei entfalten kann“, sagt Carolina. Und genau so wollte sie arbeiten.

Mit einer breiten Outing-Kommunikation an ihre Kolleg:innen hat Carolina ihre trans Identität bekannt gemacht und sich als Gesprächspartner:in für eventuelle Fragen bereitgestellt: „Ich wusste, dass es auch für mein Umfeld nicht einfach ist. Und dass es viele Fragen gibt. Deshalb hatte ich ein offenes Ohr für Gespräche und wollte mit falschen Bildern über trans Menschen aufräumen.“

Während ihrer Transition wurde Carolina von Erdmute Thalmann, Managerin Diversity & Worklife, begleitet. Absolute Vertraulichkeit und Zuhören sind dabei nur ein kleiner Teil, den Thalmann hier leistet. Wichtig ist konkrete Unterstützung. Dabei hilft ihr eine Checkliste, die in Zusammenarbeit mit Carolina erarbeitet und nun regelmäßig angepasst wird, um Transitionsprozesse bestmöglich begleiten zu können.

## Unterstützung für trans Menschen: Facharzt, Namensänderung, flexibler Arbeitsalltag

Es treten viele Fragen und Herausforderungen auf und Vodafone hilft, wo es möglich ist: So helfen beispielsweise die Vodafone-Betriebsärzt:innen bei der Suche nach Fachärzt:innen. Und **das ‚Full-Flex‘-Konzept** mit flexiblen Arbeitszeiten und Arbeitsorten erleichtert es, den Arbeits-Alltag zu meistern. Ein weiterer Aspekt ist die Namens-Umstellung: Sie wird mit den dahinterliegenden IT-Prozessen frühestmöglich angestoßen, auch bereits vor der amtlichen Namens- und Personenstandsänderung. „Heute kann ich nur für das Unternehmen werben. Ich bin stolz, Vodafone-Mitarbeiterin zu sein“, zieht Carolina Sauter das Fazit. „Dennoch liegt viel Arbeit vor uns, denn wir sind noch lange nicht am Ziel“, fügt sie hinzu.

### KONTAKT

Vodafone Newsroom  
+49 211 533-5500  
medien@vodafone.com

### WEITERE INFORMATIONEN

[vodafone.de/newsroom](https://vodafone.de/newsroom)  
[vodafone.de/unternehmen](https://vodafone.de/unternehmen)  
[twitter.com/vodafone\\_medien](https://twitter.com/vodafone_medien)

**BEITRAG ONLINE ANSEHEN:** <https://newsroom.vodafone.de/unternehmen/aufklaerung-statt-klischees-was-wir-ueber-trans-menschen-wissen-sollten/>

---

**THEMEN DES BEITRAGS:**

Arbeitgeber

Diversity

Gesellschaft

**AUTOR:**  
**Pia Kinzler**

---

**WEITERE INFORMATIONEN ZU VODAFONE DEUTSCHLAND:**

[www.vodafone-deutschland.de](http://www.vodafone-deutschland.de)

**KONTAKT**

Vodafone Newsroom  
+49 211 533-5500  
medien@vodafone.com

**WEITERE INFORMATIONEN**

[vodafone.de/newsroom](http://vodafone.de/newsroom)  
[vodafone.de/unternehmen](http://vodafone.de/unternehmen)  
[twitter.com/vodafone\\_medien](https://twitter.com/vodafone_medien)