

**Heads Up Arbeitsrecht.**  
15 Minutes.

# **Selbstbestimmungsgesetz (SBGG)**

Was ist arbeitsrechtlich zu beachten?

**Littler**<sup>®</sup>



# Präsentiert von



**DR. PHILIPP MELLE**

Senior Associate, München

[pmelle@littler.de](mailto:pmelle@littler.de)

3. Tipps für die Praxis

2. Arbeitsrechtliche Relevanz

1. Überblick SBGG



3. Tipps für die Praxis

2. Arbeitsrechtliche Relevanz

**1. Überblick SBGG**

# Ziel und Kerninhalte des Gesetzes

- **Ziel des Gesetzes:**

- Stärkung der geschlechtlichen Selbstbestimmung – keine Abhängigkeit mehr von Dritten
- Schutz vor Diskriminierung

- **Kerninhalte:**

- Abschaffung des Transsexuellengesetzes (TSG)
- Vornamen und Geschlecht können durch bloße Erklärung beim Standesamt geändert werden – nur Missbrauchskontrolle
- Schutz vor Diskriminierung und Offenbarungsverbot

# Agenda

3. Tipps für die Praxis

**2. Arbeitsrechtliche Relevanz**

1. Überblick SBGG

# Neuausstellung von Dokumenten

- Anspruch war bisher nicht ausdrücklich normiert, aber anerkannt
- Seit 01.11.2024 ausdrücklich in § 10 Abs. 2 SGG geregelt:
  - Anspruch auf Neuausstellung bestimmter Dokumente (z.B. Zeugnisse sowie Arbeits-, Dienst- und Ausbildungsverträge)
  - Berechtigtes Interesse erforderlich (notwendig?)
  - Anspruch richtet sich gegen Aussteller
  - Zu änderndes Dokument muss vorgelegt werden
  - Kosten trägt Person und nicht Aussteller

# Offenbarungsverbot

- Nach einer Änderung dürfen das frühere Geschlecht und der frühere Vorname ohne Zustimmung der Person grundsätzlich weder offenbart noch ausgeforscht werden
- Galt auch schon bisher nach dem Transsexuellengesetz
- Neu ab 01.11.2024:
  - Rechtswidrige Offenbarung ist eine Ordnungswidrigkeit, wenn die betroffene Person dadurch absichtlich geschädigt wird (v.a. bei Mobbing relevant)



# Quotenregelung für Gremien

- Maßgeblich ist das eingetragene Geschlecht zum Zeitpunkt der Besetzung
- § 7 Abs. 1 SBGG knüpft ausdrücklich nur an das männliche und weibliche Geschlecht an
- Berücksichtigung des non-binären Geschlechts ist insbesondere bei § 15 Abs. 2 BetrVG (Quote für das Minderheitengeschlecht) rechtlich nicht final geklärt

# Schwangerschaft und Mutterschaft

- Maßgeblich ist nach § 8 SBGG nicht das eingetragene Geschlecht, sondern ob die Person tatsächlich schwanger ist, ein Kind geboren hat oder stillt.
- § 1 Abs. 4 MuSchG regelt parallel auch, dass das MuSchG für jede Person gilt, die schwanger ist, ein Kind geboren hat oder stillt
- Mutterschutz ist **“geschlechtsbezogen neutral”**

# Diskriminierung

- Nicht neu: Trans- und Intersexualität sind durch AGG geschützt
- Nicht neu: Binäre (m/w) Ausschreibungen sind diskriminierend
- Problem § 6 Abs. 2 SBGG:

*“Betreffend den **Zugang zu Einrichtungen und Räumen** sowie die Teilnahme an Veranstaltungen bleiben die **Vertragsfreiheit** und das **Hausrecht** des jeweiligen Eigentümers oder Besitzers sowie das Recht juristischer Personen, ihre Angelegenheiten durch Satzung zu regeln, unberührt.”*

**Suggestiert fälschlicherweise “Freibrief” für Diskriminierungen**

# Agenda

## 3. Tipps für die Praxis

### 2. Arbeitsrechtliche Relevanz

### 1. Überblick SBGG

# Diskriminierungsschutz

- Offenbarungsverbot Ernst nehmen!
  - Bei Änderung im laufenden Arbeitsverhältnis mit Person die Kommunikation klären (Keine Rundmail mit “Ute heißt jetzt Klaus”)
- Toiletten
  - Unisex-Toiletten nicht verpflichtend, aber ergänzend möglich
  - Angebot von Männer-, Frauen- und Unisex-Toiletten kann Konflikte verhindern
- Bei Diskriminierungen muss Arbeitgeber handeln (§ 12 AGG) – **auch präventiv**

# Dokumente und generelle Herangehensweise

- Prozess und (angemessene!) Kostenpauschale für die **Neuausstellung von Dokumenten** festlegen
- Für alle weiteren Themen ganz allgemein:
  - Selbstgewähltes **Geschlecht akzeptieren** und die Personen – unabhängig von ihrem Erscheinungsbild – so behandeln
  - Potentielle Konflikte in der Belegschaft frühzeitig im Dialog lösen bzw. Maßnahmen ergreifen
  - Entspannung bei diesem emotionalen Thema (“Damensauna-Diskussion”)

# Key Take-aways:

1

Vornamen und Geschlecht können durch bloße Erklärung geändert werden

2

Trans- und Intersexualität sind durch AGG geschützt und der Arbeitgeber zum präventiven Diskriminierungsschutz verpflichtet

3

Konflikte können vermieden werden (z.B. Unisex-Toiletten), wenn Arbeitgeber das Thema entspannt angehen

**Heads Up Arbeitsrecht.**  
15 Minutes.

**Vielen Dank für  
Ihre Teilnahme.**

**Bis zum  
nächsten Mal:**

**30.01.2025**

**11.45-12.00 Uhr**