

Arbeitsrecht

Das Selbstbestimmungsgesetz (SBGG)

Neuerungen für Arbeitgeber
ab dem 01.11.2024

Arbeitsrecht | **Selbstbestimmungsgesetz (SBGG)**

1. Einordnung

- Was ändert sich?
 - ➔ Das SBGG ermöglicht ab dem 01.11.2024 eine vereinfachte Änderung des Geschlechtseintrages und des Vornamens durch Erklärung gegenüber dem Standesamt
- Welche Auswirkungen hat das SBGG auf das Arbeitsverhältnis?
 - ➔ Direkte Verpflichtungen für Arbeitgeber sieht das SBGG nicht vor
 - ➔ Es können sich aber mittelbare arbeitsrechtliche Konsequenzen ergeben, die wir im Folgenden beleuchten

Arbeitsrecht | Selbstbestimmungsgesetz (SBGG)

1. Einordnung

- Das „Gesetz über die Selbstbestimmung in Bezug auf den Geschlechtseintrag – Selbstbestimmungsgesetz (SBGG)“ löst das Transsexuellengesetz (TSG) von 1980 vollständig ab. Dieses wurde in mehreren Entscheidungen durch das Bundesverfassungsgericht in wesentlichen Teilen für verfassungswidrig erklärt
- Die bisher erforderliche gerichtliche Entscheidung über die Antragstellung und die Notwendigkeit zur Einholung zweier psychiatrischen Sachverständigengutachten entfallen. Medizinische Gutachten oder weitere Nachweise/Begründungen sind nicht mehr erforderlich
- Eine erneute Erklärung ist grundsätzlich möglich, gemäß § 5 Abs. 1 SBGG gilt jedoch eine Sperrfrist von einem Jahr
- Die folgenden Folien bieten einen Einblick in die unterschiedlichen Themenkreise und bieten Ihnen Praxishinweise für Ihren HR Alltag

Arbeitsrecht | **Selbstbestimmungsgesetz (SBGG)**

2. Folgen für Arbeitgeber - **Stammdatenanpassung**

- Arbeitgeber müssen bei Bekanntwerden einer Änderung des Geschlechtseintrags oder der Vornamen die Stammdaten ihrer Mitarbeitenden entsprechend aktualisieren und diese Personen mit dem neuen Namen sowie Geschlecht ansprechen/anschreiben
 - ➔ Dazu gehören Personalunterlagen, Lohnabrechnungen und Kommunikationsmedien (zB. E-Mail-Adresse, Telefonverzeichnis, Unternehmensausweis)
- Die Personalakte muss hinsichtlich Namen und Geschlecht nicht rückwirkend geändert werden. Arbeitgeber müssen aber sicherstellen, dass Dokumente mit früherem Geschlechtseintrag oder Namen nur zugriffsberechtigten Personen zugänglich sind
- Gemäß **§ 10 Abs. 2 SBGG** können Mitarbeitende verlangen, dass bestimmte Dokumente, wie Arbeitszeugnisse oder Ausbildungs- und Dienstverträge mit den geänderten Daten neu ausgestellt werden

Arbeitsrecht I **Selbstbestimmungsgesetz (SBGG)**

2. Folgen für Arbeitgeber – **Offenbarungsverbot**

- Informationen über eine Änderung des Geschlechtseintrags oder der Vornamen dürfen nicht ohne Zustimmung der betroffenen Person offenbart werden, **§ 13 SBGG**
- Im Falle von bewussten Verstößen drohen empfindliche Bußgelder, **§ 14 SBGG**
- **Praxistipp:** Vor allem im HR-Bereich sollten Mitarbeitende auf das Offenbarungsverbot hingewiesen und entsprechend geschult werden, um Bußgelder zu vermeiden. Es gilt außerdem die Regel, wer im Unternehmen von einem geänderten Geschlechtseintrag weiß, sollte diese Information für sich behalten, sofern sie nicht ohnehin bekannt ist

Arbeitsrecht I **Selbstbestimmungsgesetz (SBGG)**

2. Folgen für Arbeitgeber – **Quotenregelung**

Änderungen im Geschlechtseintrag können Auswirkungen auf Geschlechterquoten in Unternehmen haben, etwa bei der Besetzung von Führungspositionen oder Betriebsratswahlen

- **§ 7 SBGG** stellt klar, dass für Geschlechterquoten das im Personenstandsregister eingetragene Geschlecht der Mitglieder zum Zeitpunkt der Besetzung maßgeblich ist
 - ➔ Ändert eine Person nach ihrer Berufung in ein Gremium oder Organ ihren Geschlechtseintrag, so hat das zunächst keine rechtlichen Folgen für die Frage, ob die Vorgaben der Quotenregelung eingehalten wurden. Maßgeblich ist der Geschlechtseintrag, den die betreffende Person zum Zeitpunkt ihrer Berufung in das Gremium oder Organ hatte
 - ➔ Die Unterschreitung der Mindestanzahl oder Mindestquote, die aus einer Änderung des Geschlechtseintrags einer Person nach der Besetzung folgt, ist erst bei der nächsten Bestellung zu berücksichtigen

Arbeitsrecht | **Selbstbestimmungsgesetz (SBGG)**

2. Folgen für Arbeitgeber – **Mobbing-Prävention**

- Arbeitgeber sind verpflichtet, Diskriminierung oder Mobbing aufgrund von Geschlechts- oder Namensänderungen zu verhindern, das ergibt sich aus der allgemeinen Fürsorgepflicht des Arbeitgebers und ist in der Rechtsprechung anerkannt
- Das SBGG sieht kein generelles Verbot von „Misgendern“ (ansprechen mit dem falschen Geschlecht) oder „Deadnaming“ (ansprechen mit dem alten Namen) vor. Wiederholtes oder besonders intensives Verhalten kann aber als Mobbing gewertet werden und entsprechende arbeitsrechtliche (zB. Abmahnung) oder sogar strafrechtliche Konsequenzen (zB. § 185 StGB – Beleidigung) haben
- **Praxistipp:** Eine Sensibilisierung der Führungskräfte und Mitarbeitenden fördert ein integratives und diskriminierungsfreies Arbeitsklima und reduziert rechtliche Risiken

Bei Fragen stehen wir
gerne für Sie zur Verfügung!

CBH RECHTSANWÄLTE

STANDORTE

CBH KÖLN

Cornelius Bartenbach Haesemann & Partner
Partnerschaft von Rechtsanwälten mbB

Habsburgerring 24
50674 Köln

T +49 221 95 190-0
F +49 221 95 190-90
E koeln@cbh.de

CBH MÜNCHEN

Cornelius Bartenbach Haesemann & Partner
Partnerschaft von Rechtsanwälten mbB

Ismaninger Straße 65a
81675 München

T +49 89 24 88 200-50
F +49 89 24 88 200-55
E muenchen@cbh.de

CBH BERLIN

Cornelius Bartenbach Haesemann & Partner
Partnerschaft von Rechtsanwälten mbB

Franklinstraße 28/29
10587 Berlin

T +49 30 21 300 221-80
F +49 30 21 300 221-99
E berlin@cbh.de

CBH HAMBURG

VON SCHULTZ Rechtsanwälte

Harvestehuder Weg 23
20149 Hamburg

T +49 40 4142 99-0
F +49 40 4142 99-22
E hamburg@cbh.de

CBH BRÜSSEL

Cornelius Bartenbach Haesemann & Partner
Partnerschaft von Rechtsanwälten mbB

Avenue de Cortenberg 52
1000 Brüssel | Belgien

T +32 2 808 69-41
E brussels@cbh.de

