



## Selbstbestimmungsgesetz & Studioverwaltung

Neue Herausforderungen für die Studioverwaltung  
durch das Selbstbestimmungsgesetz (SBGG)





## Inhalt

1. Selbstbestimmungsgesetz (SBGG) .....	3
2. Relevanz für den Studioalltag .....	4
3. Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG).....	5
a) Grundsätzliches Verbot der Ungleichbehandlung.....	5
b) Ausnahmsweise zulässige unterschiedliche Behandlung.....	6
c) Rechtsfolgen rechtswidriger Diskriminierung .....	7
aa) Rechtswidrige Diskriminierung bei Vertragskunden .....	7
bb) Rechtswidrige Diskriminierung bei Arbeitnehmern oder   entsprechenden Bewerbern .....	7
d) Grundsätzliche Strategie im Zusammenhang mit dem AGG .....	8
e) Arbeitshilfen .....	8
aa) Biologischer Mann meldet sich als Frau oder als Mann in einem Frauenfitnessstudio an und wird abgelehnt .....	9
bb) Biologischer Mann will Intimbereiche für Frauen, also Dusche, Umkleide, Toilette und Damensauna (oder umgekehrt eine Frau will in die Männerbereich) nutzen .....	10
aaa) Fall: Biologischer Mann will Intimbereiche für Frauen, also   Dusche, Umkleide, Toilette und Damensauna nutzen .....	11
bbb) Fall: Biologische Frau will Intimbereiche für Männer, also Dusche, Umkleide, Toilette nutzen .....	12
cc) Biologischer Mann bewirbt sich als Trainer in einem Frauenfitnessstudio, in welchem nur Frauen beschäftigt sind .....	13



## Neue Herausforderungen für die Studioverwaltung durch das Selbstbestimmungsgesetz (SBGG)

Das Selbstbestimmungsgesetz (SBGG) befindet sich aktuell im Gesetzgebungsverfahren. In den Medien wurde derart darüber berichtet, dass viele bereits glauben, die Regelungen seien bereits in Kraft. Für die Fitness- und Freizeitbranche werden sich durch die Gesetzesänderung in tatsächlicher Hinsicht eine Vielzahl von Herausforderungen ergeben, welche verschiedene Unternehmensbereiche, wie die Studioverwaltung, den Trainingsbetrieb aber ggfls. auch den eigenen Mitarbeiterstamm und/oder die Einstellung von Mitarbeitern betreffen können. Wenn ein „Mitglied“ und/oder ein Mitarbeiter einen Geschlechtseintrag und/oder seinen Vornamen geändert hat, wird es im Studioalltag zu zahlreichen Fragen kommen, wie z.B.:

- Was gilt für geschützte Bereiche, wie Umkleiden, Toiletten, Damensauna, reine Frauenfitnessstudios usw.
  - o Muss ein biologischer Mann, wenn er bzw. sie es verlangt, in die Damenumkleide / Damentoilette / Damensauna oder in ein reines Frauenfitnessstudio gelassen werden, wobei sich diese Fragen auch im umgekehrten Falle der biologischen Frau stellen?
  - o Welche Rechte haben nichtbinäre Menschen, die sich außerhalb der zweigeteilten, binären Geschlechtsordnung verstehen?
- Was muss mit den Daten (z.B. bisheriger Vorname und bisheriger Geschlechtseintrag) innerhalb der Studioverwaltung oder Personalverwaltung geschehen?
- Was gilt für minderjährige Mitglieder, die Geschlechtseintrag und Vornamen wechseln?
- Was bedeutet das im Gesetz vorgesehene Offenbarungsverbot bezüglich des bisherigen Geschlechts und Vornamen?
- Was ist, wenn gegen das Mitglied Beitragsforderungen vollstreckt werden? Muss nach erfolgter Änderung des Geschlechts der Titel umgeschrieben werden?

Einen Leitfaden zum korrekten rechtlichen Umgang mit der Gesetzesänderung enthält das nachfolgende Skript. Obwohl das Gesetz noch nicht in Kraft getreten ist, haben wir in den letzten Wochen vermehrt Anfragen von Studiobetreibern erhalten, weil einzelne Interessenten und Kunden offenbar versucht haben schon aktuell Schadenersatz- oder Entschädigungsverfahren zu provozieren. Vor allem ging es dabei um die Fälle, wie etwa mit einem biologischem Mann umzugehen ist, welcher sich als Frau identifiziert und Mitglied werden will.



## 1. Selbstbestimmungsgesetz (SBGG)

Mit großer medialer Beachtung hat die Bundesregierung am 23.08.2023 den Entwurf zum sogenannten Selbstbestimmungsgesetz beschlossen, welcher sich nunmehr im Gesetzgebungsverfahren befindet. Wann das Gesetz in Kraft treten wird, steht noch nicht abschließend fest. Der Gesetzesentwurf sieht ein Inkrafttreten zum 01.11.2024 vor.

Das Selbstbestimmungsgesetz soll es für transgeschlechtliche, intergeschlechtliche und nichtbinäre Menschen einfacher machen, ihren **Geschlechtseintrag** im Personenstandsregister und ihre **Vornamen** ändern zu lassen. Die Änderung soll in Zukunft durch eine Erklärung gegenüber dem Standesamt vorgenommen werden können. Eine gerichtliche Entscheidung über die Antragstellung soll, ebenso wie die Notwendigkeit zur Einholung zweier Sachverständigengutachten, nicht mehr erforderlich sein.

Eine Änderung des Geschlechtseintrags und der Vornamen soll künftig durch eine "Erklärung mit Eigenversicherung" gegenüber dem Standesamt bewirkt werden können. Neben dieser Absichtserklärung ist zu versichern, dass der gewählte Geschlechtseintrag oder die Streichung des Geschlechtseintrags der Geschlechtsidentität am besten entspricht.

Mit der Erklärung ist der Vorname zu bestimmen, die die Person zukünftig führen will und die dem gewählten Geschlechtseintrag entspricht.

Auch künftig soll es die Einträge "männlich", "weiblich" und "divers" im Personenstandsregister geben. Es wird weiterhin möglich sein, dass keine Angabe beim Geschlecht eingetragen wird, beziehungsweise die Geschlechtsangabe gestrichen wird.

Die Änderung des Geschlechtseintrags und der Vornamen ist drei Monate vor der Erklärung mündlich oder schriftlich beim Standesamt anzumelden. Erst nach Ablauf dieser Frist kann sie abgegeben werden. Dann wird sie sofort wirksam.

Nach Änderung des Geschlechtseintrags und der Vornamen gilt eine einjährige Sperrfrist für einen erneuten Wechsel. Anders ist dies bei Minderjährigen, diese dürfen häufiger wechseln.

Hinsichtlich der Minderjährigen gilt im Übrigen Folgendes:

Für Minderjährige bis 14 Jahren können nur Sorgeberechtigten (grundsätzlich beide Elternteile) die Änderungserklärung gegenüber dem Standesamt abgeben.

Minderjährige ab 14 Jahre sollen die Änderungserklärung selbst abgeben können, wobei es der Zustimmung der Sorgeberechtigten bedarf. Wird die Zustimmung von den Eltern verweigert, kann diese durch das Familiengericht ersetzt werden. Das Familiengericht erteilt die Zustimmung, wenn die Erklärung dem Wohl des Kindes nicht widerspricht (nicht, wenn es dem Kindeswohl entspricht).



**Tipp:**

In Fällen, in denen das Geschlecht oder die Vornamen einer Person zukünftig rechtlich relevant sind, kommt es auf ihren jeweils aktuellen Geschlechtseintrag und auf ihre aktuell dort eingetragenen Vornamen an.

## 2. Relevanz für den Studioalltag

Das Selbstbestimmungsgesetz soll ein sogenanntes Offenbarungsverbot enthalten. Dies bedeutet, dass frühere Geschlechtseinträge ohne Zustimmung der betreffenden Person nicht grundsätzlich offenbart oder ausgeforscht werden dürfen. Ein Verstoß gegen das Offenbarungsverbot soll bußgeldbewehrt sein und setzt voraus, dass durch die Offenbarung die betroffene Person absichtlich geschädigt wird.

Ein generelles Verbot des "Misgenderns" oder "Deadnaming" gibt es in dem Beschlussentwurf zum SBGG, anders als in dessen ersten Fassung, nicht.

Somit ist davon auszugehen, dass zukünftige Rechtskonflikte weniger im Zusammenhang mit dem „Misgendern“ (Ansprache mit dem alten Namen oder dem alten Geschlecht) provoziert werden, da es in der Regel an einer entsprechenden Schädigungsabsicht fehlen dürfte.

**Tipp:**

Wenn ein Mitglied das Studio über eine erfolgte Änderung des Geschlechtseintrages und des Vornamens informiert, sollte dieses nur noch mit dem neuen Vornamen und auch der entsprechenden Geschlechtsanrede angesprochen werden. Dies gilt sowohl für persönliche Kontakte im Studio, aber auch für Ansprachen im Rahmen von (personalisierter) E-Mail-Newsletter, Briefen usw.

Relevant wird das Gesetz aber im Zusammenhang mit möglichen Diskriminierungen nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG). So sind zukünftig häufiger Konflikte zu erwarten, wenn es z.B. um die Nutzung von Umkleiden, Duschen, Saunen und Toiletten oder die Mitgliedschaft in Frauenfitnessstudios geht.

Der Gesetzgeber überlässt die Entscheidung, wie Unternehmen etwa mit einem biologischen Mann umzugehen haben, welcher nunmehr aufgrund des gewechselten Geschlechts rechtlich als Frau anzusehen ist und deshalb z.B. in der Damendusche duschen möchte, dem jeweiligen Unternehmen.



Insoweit vermittelt der gewählte Geschlechtseintrag nach dem SBGG keinen eigenständigen Anspruch auf Zugang zu geschützten Räumen (z.B. Damenduschen), so dass Unternehmen auch zukünftig grundsätzlich im Rahmen der Vertragsfreiheit und auch des Hausrechts die fraglichen Sachverhalte regeln können.

**Aber:** Dabei sind die allgemeinen Persönlichkeitsrechte der betroffenen Kunden und insbesondere die Vorschriften des AGG zu beachten.

Die zukünftig zu erwartenden Frage- und Problemstellungen im Studioalltag werden wir nachfolgend darstellen. Zudem haben wir mehrere Arbeitshilfen für die Studioverwaltung erarbeitet.

### 3. Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Es ist abzusehen, dass es zukünftig zu mehr Rechtskonflikten kommen wird, ausgelöst durch eine Ungleichbehandlung von biologischen Männern und Frauen. Maßgeblich werden diese Lebenssachverhalte im AGG geregelt, weshalb wir dieses nachfolgend kurz erläutern.

#### a) Grundsätzliches Verbot der Ungleichbehandlung

Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen, § 1 AGG.

In dem hier fraglichen Kontext wird es folglich auch zukünftig vermehrt um die Frage einer möglichen Diskriminierung wegen des **Geschlechts** oder der **sexuellen Identität** gehen.

Unter Geschlecht wird jedenfalls derzeit noch die biologische Zuordnung zu einer Geschlechtsgruppe (männlich, weiblich, zwischengeschlechtlich) erfasst, wohingegen die sexuelle Identität die sexuelle Ausrichtung verstanden wird, die als identitätsprägend wahrgenommen wird.



## b) Ausnahmsweise zulässige unterschiedliche Behandlung

Eine Verletzung des Benachteiligungsverbotes ist nicht gegeben, wenn für eine unterschiedliche Behandlung ein sachlicher Grund vorliegt, wobei sich dieser insbesondere aus dem Bedürfnis nach Schutz der Intimsphäre oder der persönlichen Sicherheit ergeben kann, § 20 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 AGG. Maßgeblich für die rechtmäßige Etablierung eines diskriminierenden Geschäftsmodells (nach dem Wortlaut des § 1 AGG liegt bei dem Betrieb eines reinen Frauenfitnessstudios eine Diskriminierung vor), wie z.B. das eines Frauenfitnessstudios, sind geäußerte oder unterstellte Kundenpräferenzen.

Dabei ist die Ausrichtung einer wirtschaftlichen Betätigung nach den Kunden- bzw. Marktwünschen die Grundlage für jede unternehmerische Tätigkeit, deren Zulässigkeit sich aus der sogenannten Privatautonomie ergibt. Diese bedeutet, dass grundsätzlich nicht nur die Wahl des Vertragspartners, sondern auch der Vertragsinhalt von den Parteien frei verhandelt werden kann. Trotzdem sind die dem Geschäftsmodell unterstellten Kundenpräferenzen (z.B. dass Frauen teilweise lieber in einem männerfreien Fitnessstudio trainieren wollen) nicht grenzenlos anerkannt. So liegt auf der Hand, dass z.B. der unterstellte Wille, nicht mit Menschen mit Migrationshintergrund trainieren zu wollen, nicht akzeptiert wird.

Maßstab ist insoweit die Sozialadäquanz der Diskriminierung, also inwieweit der Diskriminierungsgrund auch unter Berücksichtigung des grundsätzlichen Diskriminierungsverbotes aner kennenswert ist.

Die zitierte Vorschrift des § 20 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 AGG (Schutz der Intimsphäre oder der persönlichen Sicherheit) ist als gesetzliches Regelbeispiel grundsätzlich als sozialadäquat, mithin zulässig anzusehen.

Vor diesem Hintergrund sind und bleiben zukünftig Frauenparkplätze ebenso zulässig, wie Frauenfitnessstudios.

Aus den dargestellten Gründen ist es unserer Ansicht nach daher auch weiterhin zulässig, biologischen Männern die Nutzung von weiblichen Intimbereichen zu untersagen, wie auch umgekehrt, biologischen Frauen eine Nutzung der männlichen Intimbereiche untersagt werden kann.

Trotzdem bleibt die Linie, wann eine Diskriminierung noch sozialadäquat ist oder nicht, im Einzelfall schwer zu ziehen. Im Übrigen wird auch das SBGG dazu führen, dass das Abstellen auf das biologische Geschlecht auch im Hinblick auf die Sozialadäquanz zunehmend unerheblicher werden wird.



## c) Rechtsfolgen rechtswidriger Diskriminierung

Sofern die diskriminierende Behandlung nicht gem. § 20 AGG zulässig ist (z.B. Tanktopverbot für Männer) sind die Rechtsfolgen davon abhängig, ob sich die unzulässige Diskriminierung auf ein Vertragsverhältnis mit einem Kunden oder ein Arbeitsverhältnis mit einem Mitarbeiter bezieht.

### aa) Rechtswidrige Diskriminierung bei Vertragskunden

Die Rechtsfolgen bei solchen Verstößen ist in § 21 AGG geregelt:

- Beseitigung der Beeinträchtigung, also Anspruch auf Vertragsschluss!;
- Unterlassung;
- Schadenersatz;
- Schmerzensgeld.

### bb) Rechtswidrige Diskriminierung bei Arbeitnehmern oder entsprechenden Bewerbern

Die Rechtsfolge bei diesen Verstößen ist in § 15 AGG geregelt:

- Schadenersatz;
- Entschädigung (Begrenzung auf drei Monatsgehälter);
- Kein Anspruch auf Abschluss eines Arbeitsvertrages!

#### Hinweis:

Tatsächlich haben wir bereits arbeitsrechtlich eine Vielzahl von Verfahren geführt, im Rahmen derer sich etwa männliche Trainer auf die Stellensuche eines Frauenfitnessstudios nach einer Trainerin beworben und nach einer (zu erwartenden) Absage auf Entschädigung wegen einer Diskriminierung geklagt haben.

Ebenso hatten wir schon Verfahren, in denen die Bewerber ausdrücklich auf vermeintliche „Nachteile“, wie Transsexualität und Schwerbehinderung hingewiesen haben. Bei einer solch „auffälligen“ Bewerbung kann es sich empfehlen, den oder die Bewerberin zu einem Vorstellungstermin (unter Hinweis darauf, dass der Aufwand für das Bewerbungsgespräch, wie z.B. die Fahrtkosten, nicht übernommen werden) einzuladen, weil durch die Einladung indiziert





wird, dass eine spätere Absage nicht aufgrund der Merkmale Geschlecht und Schwerbehinderung erfolgt ist, sondern aus anderen Gründen.

Das neue Gesetz und die öffentlichen Diskussionen hierüber werden das Risiko, entsprechend verklagt zu werden, deutlich steigern.

Es ist daher bereits jetzt und erst recht in Zukunft, mit den entsprechenden Sachverhalten sehr sensibel umzugehen. Dies bedeutet, dass es vermieden werden sollte, Indizien für eine mögliche Diskriminierung zu schaffen.

#### d) Grundsätzliche Strategie im Zusammenhang mit dem AGG

Damit das AGG auch in der Praxis ein effektives Mittel zur Bekämpfung und Verhinderung von Diskriminierungen ist, hat der Gesetzgeber in § 22 AGG eine besondere Beweislast bei vermeintlichen Verstößen gegen das Gesetz geregelt. Demnach muss der Kunde, Bewerber oder Arbeitnehmer nur Indizien beweisen, die eine Diskriminierung vermuten lassen. Wenn dieser Beweis gelungen ist, obliegt es der Beweislast des Unternehmers, nachzuweisen, dass entweder keine, Diskriminierung vorgelegen hat oder eine solche erfolgt ist, die zulässig ist.

Diese Beweislastregelung erschwert die Verteidigung in Diskriminierungsverfahren erheblich.

#### Tipp:

Deshalb sollten Sie grundsätzlich eine Ablehnung des Kunden und/oder des Bewerbers **nicht begründen**. Sobald sie nämlich z.B. mitgeteilt haben, dass der Interessent oder Bewerber aufgrund seiner biologischen Männlichkeit nicht genommen worden ist, ist ein Indiz begründet für eine Diskriminierung, sodass danach der Unternehmer beweispflichtig dafür ist, dass keine Diskriminierung vorliegt oder die Ablehnung mit gesetzlicher Rechtfertigung erfolgte.

Spätestens aber, wenn der biologische Mann die Damenumkleidekabine (gilt natürlich auch umgekehrt) nutzen möchte, kommen Sie nicht umher, die Ablehnung zu begründen.

#### e) Arbeitshilfen

Nachfolgend haben wir die drei typischen Szenarien dargestellt, mit welchen zukünftig vermehrt zu rechnen sein wird. Für diese Fälle haben wir entsprechende Erläuterungen und Musterantwortschreiben konzipiert.



## aa) Biologischer Mann meldet sich als Frau oder als Mann in einem Frauenfitnessstudio an und wird abgelehnt

Hier kommt, wie bisher auch, bei der Zurückweisung des Kunden eine unzulässige Diskriminierung nach dem AGG wegen einer Geschlechterdiskriminierung in Betracht, gegebenenfalls aber auch wegen der sexuellen Identität. Der Begriff des Geschlechts meint (bislang) nach der einschlägigen Kommentarliteratur die biologische Zuordnung zu einer Geschlechtsgruppe (männlich, weiblich oder divers). Wenn es bei dieser Lesart verbleibt, so ändert die Geschlechtsbestimmung durch Willenserklärung (natürlich) nicht das biologische Geschlecht. Der Interessent würde als rechtliche Frau und biologischer Mann i.S.d. AGG abgelehnt werden. Damit läge grundsätzlich eine Geschlechtsdiskriminierung vor. Geht man also richtigerweise davon aus, dass in diesen Fällen tatsächlich eine Ungleichbehandlung von Männern und Frauen vorliegt, so kommt es auf § 20 AGG an, welcher die Zulässigkeit unterschiedlicher Behandlung regelt. In diesem Zusammenhang ist anerkannt, dass die wirtschaftliche Notwendigkeit zu unterschiedlicher Behandlung sich auch aus dem Geschäftsmodell ergeben kann, wenn dieses darauf ausgerichtet ist, die Dienstleistungen nur bestimmten Personengruppen, wie vorliegend Frauen, anzubieten. Hierzu gehören insbesondere Fitnessstudios nur für Frauen, da sich deren Rechtfertigung aus entsprechenden Kundenpräferenzen ergeben. Damit wird das unternehmerische Konzept von der sogenannten Privatautonomie erfasst, so dass die Diskriminierung gem. § 20 AGG zulässig ist.

**Tipp:** Grundsätzlich gilt, wie bereits in dem vorherigen Tipp erläutert, dass die Gründe der Ablehnung nicht kommuniziert werden sollten. Ist dies aber nicht zu vermeiden, schlagen wir folgende Reaktion an den Interessenten vor:

### Fall: Biologischer Mann will ins Frauenfitnessstudio

#### Antwortschreiben auf die Geltendmachung einer Diskriminierung:

Sehr geehrte(r) Interessent:in,

zunächst einmal vielen Dank für Ihr Interesse an einer Mitgliedschaft in unserem Studio. Soweit Sie allerdings der Auffassung sind, aufgrund unserer Vertragsabsage rechtswidrig diskriminiert worden zu sein, so trifft dies ausdrücklich nicht zu. Zwar verbietet § 1 AGG grundsätzlich Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts, jedoch erlaubt § 20 Abs. 1 S. 1



AGG ausdrücklich eine unterschiedliche Behandlung, wenn für diese ein sachlicher Grund vorliegt.

Es ist insoweit von der Rechtsbrechung anerkannt, dass sich der sachliche Grund aus dem Geschäftsmodell ergeben kann, wenn dieses darauf ausgerichtet ist, die Dienstleistungen nur bestimmten Personengruppen, wie vorliegend Frauen, anzubieten. Grund hierfür sind entsprechende Kundenpräferenzen. Damit wird das von uns etablierte unternehmerische Konzept von der sogenannten Privatautonomie erfasst, so dass die Diskriminierung gem. § 20 AGG zulässig ist.

Wir bitten daher um Verständnis für unsere Entscheidung.

Mit freundlichen Grüßen

#### **Hinweis:**

Aufgrund der Beweislastregeln des AGG haben wir eingangs empfohlen, dass idealerweise die Ablehnung nicht begründet wird. Da allerdings das unternehmerische Konzept als Frauenfitnessstudio eine offenkundige Tatsache ist, sind wir der Auffassung, dass in diesem Falle es angezeigt sein kann, den Grund für die Ablehnung offen zu kommunizieren, zumal das frustrierte Mitglied sicherlich darlegen kann, dass keine Männer in dem Studio trainieren.

#### **bb) Biologischer Mann will Intimbereiche für Frauen, also Dusche, Umkleide, Toilette und Damensauna (oder umgekehrt eine Frau will in die Männerbereich) nutzen**

Auch hier liegt zunächst eine formaljuristische Diskriminierung des biologischen Geschlechts vor, so dass sich die Zulässigkeit der Diskriminierung aus § 20 AGG ergeben muss. Insoweit wird als sachlicher Grund für die unterschiedliche Behandlung als Regelbeispiel ausdrücklich das Bedürfnis nach Schutz der Intimsphäre oder der persönlichen Sicherheit ausgeführt (§ 20 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 AGG). Damit dürfte die Verweigerung des Zugangs in die vorgenannte Bereiche zulässig sein.



### aaa) Fall: Biologischer Mann will Intimbereiche für Frauen, also Dusche, Umkleide, Toilette und Damensauna nutzen

#### Antwortschreiben gegenüber biologischem Mann:

Hallo ... (Vor und Nachname),

zunächst bestätigen wir den Eingang **Deiner/Ihrer** Beschwerde, im Rahmen derer **Du/Sie** sich diskriminiert fühlst, weil wir **Dir/Ihnen** verwehrt haben, die **Damenumkleidekabine/Damendusche/Damensauna/Damentoilette** zu benutzen.

Insoweit weisen wir zunächst ausdrücklich darauf hin, dass es uns sowohl ein großes unternehmerisches Anliegen, als auch ein entsprechendes Selbstverständnis ist, ein diskriminierungsfreies Umfeld zu schaffen. Vor diesem Hintergrund liegt es uns fern, **Dich/Sie** diskriminieren zu wollen.

Trotzdem haben wir die Bedürfnisse der biologischen Frauen zu berücksichtigen.

Insoweit verbietet § 1 AGG zwar grundsätzlich Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts, jedoch erlaubt § 20 Abs. 1 S. 1 AGG ausdrücklich eine unterschiedliche Behandlung, wenn für

diese ein sachlicher Grund vorliegt. In § 20 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 AGG wird als sachlicher Grund als Regelbeispiel ausdrücklich ein Bedürfnis nach Schutz der Intimsphäre oder der persönlichen Sicherheit ausgeführt. Auf dieses Recht der Ungleichbehandlung weist im Übrigen auch die Bundesregierung im Rahmen der Erläuterungen zum Selbstbestimmungsgesetz hin.

Genau dieses Bedürfnis nach Schutz der Intimsphäre erlaubt es, den Zugang zu bestimmten Bereichen, so auch zu dem von **Dir/Ihnen** erbetenen, von der Zugehörigkeit zum biologischen Geschlecht abhängig zu machen.

Wir bitten daher um Verständnis für unsere Entscheidung.

Mit freundlichen Grüßen



## bbb) Fall: Biologische Frau will Intimbereiche für Männer, also Dusche, Umkleide, Toilette nutzen

### Antwortschreiben gegenüber biologischer Frau

Hallo ... (Vor und Nachname),

zunächst bestätigen wir den Eingang **Deiner/Ihrer** Beschwerde, im Rahmen derer **Du/Sie** sich diskriminiert fühlst, weil wir **Dir/Ihnen** verwehrt haben, die **Herrenumkleidekabine/Herrendusche/Herrentoilette** zu benutzen.

Insoweit weisen wir zunächst ausdrücklich darauf hin, dass es uns sowohl ein großes unternehmerisches Anliegen, als auch ein entsprechendes Selbstverständnis ist, ein diskriminierungsfreies Umfeld zu schaffen. Vor diesem Hintergrund liegt es uns fern, **Dich/Sie** diskriminieren zu wollen.

Trotzdem haben wir die Bedürfnisse der biologischen Männer zu berücksichtigen.

Insoweit verbietet § 1 AGG zwar grundsätzlich Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts, jedoch erlaubt § 20 Abs. 1 S. 1 AGG ausdrücklich eine unterschiedliche Behandlung, wenn für diese ein sachlicher Grund vorliegt. In § 20 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 AGG wird als sachlicher Grund als Regelbeispiel ausdrücklich ein Bedürfnis nach Schutz der Intimsphäre oder der persönlichen Sicherheit ausgeführt. Auf dieses Recht der Ungleichbehandlung weist im Übrigen auch die Bundesregierung im Rahmen der Erläuterungen zum Selbstbestimmungsgesetz hin.

Genau dieses Bedürfnis nach Schutz der Intimsphäre erlaubt es, den Zugang zu bestimmten Bereichen, so auch zu dem von Ihnen erbetenen, von der Zugehörigkeit zum biologischen Geschlecht abhängig zu machen.

Wir bitten daher um Verständnis für unsere Entscheidung.

Mit freundlichen Grüßen



## cc) Biologischer Mann bewirbt sich als Trainer in einem Frauenfitnessstudio, in welchem nur Frauen beschäftigt sind

Entsprechend des unternehmerischen Konzeptes sind in Frauenfitnessstudios häufig auch nur biologische Frauen als Arbeitnehmer tätig. Auch hier haben wir bereits in der Vergangenheit Verfahren gehabt, in welchen im Rahmen einer Stellenausschreibung ausdrücklich nach einer weiblichen Mitarbeiterin gesucht wurde und sich auf diese Stelle männliche Interessenten beworben haben. Als diese dann unter Hinweis auf das Geschäftsmodell abgelehnt wurden, kam es am Entschädigungsverfahren. Grundsätzlich erkennt die Rechtsprechung ein solches unternehmerisches Konzept an, gleichwohl sollten Sie im Rahmen der Absage diese nicht auf das biologische Geschlecht stützen.

### **Fall: Biologischer Mann bewirbt sich als Trainer in einem Frauenfitnessstudio, in dem nur Frauen beschäftigt sind.**

#### **Absageschreiben:**

Sehr geehrter **Herr/Frau/nur Vor- und Nachname**,

vielen Dank für Ihre Bewerbung und das damit unserem Unternehmen entgegengebrachte Vertrauen. Leider haben wir uns jedoch für eine andere Bewerber:in entschieden.

Für Ihren weiteren beruflichen Werdegang wünschen wir Ihnen alles Gute.

Mit freundlichen Grüßen

#### **Hinweis:**

Da bereits der Bewerber um ein Ausbildungs- und Arbeitsverhältnis vom Anwendungsbereich des AGG erfasst ist, sollten Sie bereits bei der Stellenausschreibung keine Indizien schaffen, welche eine Diskriminierung vermuten lassen. Dies bedeutet, selbst wenn sie in einem Frauen Fitnessstudio ausschließlich weibliche Beschäftigte haben und solche suchen, empfiehlt es sich, die **Stellenausschreibung** entsprechend **neutral** zu formulieren. Wenn Sie jedoch ausschreiben, dass Sie eine Mitarbeiterin suchen, sich ein biologischer Mann bei Ihnen bewirbt und eine Absage erhält, dann wäre dies ein Indiz für eine Diskriminierung, so dass Sie die Beweislast der Rechtmäßigkeit der Diskriminierung tragen würden. Dieses Risiko sollte vermieden werden.



Falls bei Ihnen weitere Fälle auftreten, bei denen Sie sich nicht sicher sind, wie zu reagieren ist, nehmen Sie bitte Kontakt zu Ihrem persönlichen Berater auf. Wir helfen Ihnen gerne. Unser Kompetenzteam für diesen Bereich erreichen Sie auch unter folgendem QR-Code:

