

Das dritte Geschlecht und die diskriminierungsfreie Einstellung

Peter Körlings*

Das BVerfG hat im Oktober 2017 (NJW 2017, 3643) entschieden: In der Rechtsordnung existiert neben dem männlichen und weiblichen ein drittes Geschlecht. Obwohl der Beschluss in der Tagespresse großes Aufsehen erregt hat, schenkt ihm die arbeitsrechtliche Fachwelt bislang kaum Aufmerksamkeit. Dieser Beitrag zeigt, dass er sich dessen ungeachtet durchaus auf das Arbeitsrecht auswirken wird.

I. Der Beschluss des BVerfG

In § 22 III iVm § 21 I Nr. 3 PStG war geregelt, dass das Geburtenregister eine Person, die weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht angehört, ohne Geschlechtsangabe führt. Das BVerfG hat diese Regelung für verfassungswidrig erklärt, weil die „*bloße Löschung eines binären Geschlechtseintrags den Eindruck fehlender Geschlechtlichkeit*“ erzeuge. In seinem Beschluss legt es ausführlich dar, dass Geschlecht im Sinne des Grundgesetzes „*auch ein Geschlecht jenseits von männlich oder weiblich sein kann*“.

Das BVerfG hatte über die Verfassungsbeschwerde einer intersexuellen Person zu entscheiden. Intersexuell sind Menschen, deren Chromosomensatz keine eindeutige Zuordnung zum männlichen oder weiblichen Geschlecht zulässt. Ob hingegen auch jemand, der sich nicht mit seinem eindeutig festgestellten biologischen Geschlecht identifiziert (Transsexualität), dem dritten Geschlecht angehören kann, hat das BVerfG nicht ausdrücklich geklärt. Es gibt aber einige Anhaltspunkte, die dafür sprechen. An mehreren Stellen betont der Senat, es komme auf eine „*dauerhafte*“ Zuordnung zu einem Geschlecht an. Damit verlangt er aber keine besondere genetische Veranlagung, denn der Beschluss stützt sich ausdrücklich und umfangreich auf den medizinischen Forschungsstand, nach dem „*soziale und psychische Faktoren*“ das Geschlecht „*mitbestimmen*“. Darüber hinaus stellt er auf das „*eigene Empfinden*“ der Geschlechtlichkeit ab und betont damit ein subjektives Kriterium, das sich einer biologischen Messbarkeit entzieht. Ein Blick in das Transsexuellengesetz bestätigt diesen Schluss. Darin eröffnet der Gesetzgeber die Möglichkeit, ohne Änderung der Geschlechtsmerkmale,¹ dem „*anderen Geschlecht*“ (§ 1 I Nr. 1 TSG) anzugehören. Der Beschluss des BVerfG gebietet nun, unter einem „*anderen Geschlecht*“ auch das dritte Geschlecht zu verstehen.² Das bedeutet, für die Zuordnung zum dritten Geschlecht müssen keine besonderen genetischen Voraussetzungen erfüllt sein. Mithin gehören auch Transsexuelle dann dem dritten Geschlecht an, wenn sie sich diesem dauerhaft zuordnen.

II. Bedeutung für die arbeitsrechtliche Praxis

Arbeitgeber dürfen Bewerber nicht wegen ihres Geschlechts oder ihrer sexuellen Identität benachteiligen, § 2 I Nr. 1 iVm § 1 AGG.

1. Der Geschlechtsbegriff des AGG

Mit Blick auf die Entscheidung des BVerfG stellt sich zunächst die Frage nach dem Geschlechtsbegriff des AGG. Da dieses unionsrechtlich determiniert ist, kommt es auf den europarechtlichen Geschlechtsbegriff an. Für diesen spielt die 2006 neugefasste „*Richtlinie zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und*

*Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen*³ eine zentrale Rolle. Sie geht schon ihrem Titel nach von einem binären Geschlechtersystem aus. Dieses Modell bestätigt ihr dritter Erwägungsgrund, der sich lediglich gegen Diskriminierungen wegen einer Geschlechtsumwandlung wendet. Ein drittes Geschlecht kennt die Richtlinie nicht.

Damit steht der Geschlechtsbegriff der Richtlinie in Widerspruch mit dem Verfassungsrecht, denn die Erwägungen des *BVerfG* zum Geschlechtsbegriff des *PStG* gelten ebenso iRd AGG. Indes sind die Richtlinienbestimmungen lediglich mindestharmonisierend, Art. 27 I der og Richtlinie. Es steht dem nationalen Gesetzgeber daher frei, günstigere Regelungen zu schaffen. Die Anerkennung des dritten Geschlechts stellt eine günstigere Regelung dar.

Zwischenergebnis: Der Geschlechtsbegriff des AGG erfasst neben dem männlichen und dem weiblichen auch das dritte Geschlecht. Für die Zugehörigkeit zum dritten Geschlecht fordert das AGG keine besonderen biologischen Voraussetzungen. Mithin können nicht nur Inter- sondern auch Transsexuelle dem dritten Geschlecht angehören.⁴

Körlings: Das dritte Geschlecht und die diskriminierungsfreie Einstellung (NZA 2018, 282)

283



2. Die geschlechtsneutrale Stellenausschreibung

a) Grundsatz

Selten erfährt der Bewerber, warum der Arbeitgeber seine Bewerbung abgelehnt hat. Der daraus folgenden Schwierigkeit, eine Diskriminierung im Bewerbungsverfahren zu beweisen, trägt die Beweislastumkehr des § 22 AGG Rechnung. Der Bewerber braucht lediglich Vermutungstatsachen vortragen, aus denen sich ergibt, dass der Arbeitgeber sein Geschlecht zum Entscheidungskriterium erhoben haben könnte. Dann muss dieser beweisen, den Bewerber nicht diskriminiert zu haben.⁵ Stellenausschreibungen bieten hier eine große Angriffsfläche. Sie dürfen gem. § 11 AGG grundsätzlich keinen Bezug auf die Merkmale des § 1 AGG nehmen. Daher muss der Arbeitgeber eine Vakanz geschlechtsneutral ausschreiben.⁶

Damit stellt sich die Frage, wie der Arbeitgeber eine Stelle ausschreiben muss, ohne Vermutungstatsachen für Benachteiligungen wegen des (dritten) Geschlechts zu schaffen.

Dem Beschluss des *BVerfG* lässt sich für diese Frage kein Hinweis entnehmen. Das liegt zum einen natürlich daran, dass es keine arbeitsrechtliche, sondern eine personenstandsrechtliche Frage zu entscheiden hatte. Zum anderen hat das *BVerfG* keine Handlungsempfehlung an den Gesetzgeber ausgesprochen, die der Arbeitgeber für Stellenanzeigen übernehmen könnte, sondern es dabei belassen, abstrakte Möglichkeiten (genereller Verzicht, eigene Kategorisierung) aufzuzeigen. Der Arbeitgeber ist bei der Gestaltung des Zusatzes also zunächst auf sich gestellt. Das schafft – zumindest auf den ersten Blick – erhebliche Rechtsunsicherheiten, denn es wird ihm kaum gelingen, Kategorien zu bilden, von denen sich alle Menschen angesprochen fühlen.

Dem Gesetzgeber, der hinsichtlich der personenstandsrechtlichen Kategorisierung in einer ähnlichen Bredouille steckt, erleichtert das *BVerfG* diese: Er darf eigene Kategorien bilden und muss nicht auf Wunschgeschlechtsbezeichnungen Rücksicht nehmen. Das muss ebenso für den Arbeitgeber gelten. Es reicht also aus, wenn der Arbeitgeber irgendwie zum Ausdruck bringt,

dass er allen Menschen ungeachtet ihres biologischen bzw. empfundenen Geschlechts offen begegnet.

b) Berücksichtigung des dritten Geschlechts

aa) Geschlechtsneutrale Tätigkeitsbezeichnung

Die Literatur war bislang der Meinung, eine Stellenausschreibung sei geschlechtsneutral, wenn sie sowohl eine männliche als auch eine weibliche Tätigkeitsbezeichnung enthalte. Diese Einschätzung blendet das dritte Geschlecht indes aus und ist daher mit dem Beschluss des *BVerfG* unvereinbar. Denn Kern der verfassungsgerichtlichen Entscheidung bildet die Erkenntnis, dass sich Personen des dritten Geschlechts gerade nicht als entweder männlich oder weiblich, sondern als von diesen beiden Geschlechtern unabhängig begreifen. Mithin lässt eine Stellenanzeige, die nur die männliche und weibliche Tätigkeitsbezeichnung enthält, eine Benachteiligung des dritten Geschlechts vermuten.

bb) Geschlechtsunabhängiger Oberbegriff

Eine Möglichkeit könnte sein, eine Stellenausschreibung durch die Wahl eines geschlechtsunabhängigen Oberbegriffs auszuschreiben. Ob der Arbeitgeber bedenkenlos Oberbegriffe wie „Haushaltshilfe“, „Pflegekraft“⁷ oder „Verkäufer“⁸ verwenden sollte, erscheint aber zweifelhaft. Wo nämlich die Grenze zwischen noch neutralen und schon tendenziösen Oberbegriffen verläuft, wird niemand mit Gewissheit vorhersagen können. Wenn „Verkäufer“ ein geschlechtsunabhängiger Oberbegriff ist, gilt dann auch „Erzieher“ für alle Geschlechter?

Insbesondere Komposita einer Tätigkeitsbezeichnung (bspw. „Reinigung“, „Sicherheit“) und einer Gruppenzugehörigkeit iW (bspw. „Hilfe“, „Kraft“) muss man kritisch begegnen. Sie gehören in der Regel der grammatischen Klasse Femininum an, sollen gleichwohl geschlechtsunabhängige Oberbegriffe bilden, weil sich davon Personen jeden Geschlechts angesprochen fühlen dürfen.

Wendet man die Argumentation, aus der die Vermischung von Genus und Sexus folgt, auf diese Komposita an, steht ihre Geschlechtsunabhängigkeit infrage. Sie findet ihren Ursprung in der messbaren Unterrepräsentation eines bestimmten Geschlechts in einer bestimmten Branche. Trotz der grammatikalischen Trennung von Genus und Sexus lässt sich nicht von der Hand weisen, dass Berufsbezeichnungen nur dann weiblichen Genus sind, wenn sie sich auf ehemals klassische „Frauentätigkeiten“ beziehen: Hebamme, Tagesmutter, Krankenschwester. Überträgt man diese Argumentation auf die Komposita „Reinigungs-“ bzw. „Sicherheitskraft“, darf man durchaus daran zweifeln, ob sich Männer und Frauen gleichermaßen angesprochen fühlen. Ein Blick auf die Situation intersexueller Personen macht dies noch deutlicher. Ihr geschlechtliches Phänomen tritt nur mit einer statistischen Häufigkeit von circa 1:5000 in der Bevölkerung auf,⁹ weshalb sie sich – jedenfalls nach der inneren Logik dieser Argumentation – in kaum einem Fall angesprochen fühlen werden, da Intersexuelle rein rechnerisch in jeder Berufsgruppe unterrepräsentiert sind.

Daher ist dem Arbeitgeber von der Wahl geschlechtsunabhängiger Oberbegriffe insgesamt abzuraten.

cc) Symbolik

Wo die Sprache (vermeintlich) versagt, bleibt die Symbolik. Sollten Arbeitgeber also künftig *Mitarbeiter*innen* oder *Mitarbeiter_innen* suchen? Nein, denn hier dient das dritte Geschlecht als Lückenbüßer zwischen Mann und Frau, abgewertet auf ein kryptisches Zeichen.¹⁰

dd) Geschlechtsneutraler Zusatz

Nachdem weder Tätigkeitsbezeichnungen noch Oberbegriffe geeignet sind, eine Stelle geschlechtsneutral auszuschreiben, bleibt dem Arbeitgeber kaum eine andere Wahl, als durch einen Zusatz zum Ausdruck zu bringen, dass ihm alle Geschlechter willkommen sind.

(1) Zusatz (m/w)

Nach bislang allgemeiner Meinung lautet dieser Zusatz (*m/w*). Diese Ansicht war schon vor der Entscheidung des *BVerfG* kaum haltbar, da der Gesetzgeber iRd § 22 III PStG und die überwiegende Auffassung in der Literatur hinsichtlich des Geschlechtsmerkmals im Sinne des AGG davon ausgingen, dass manche Menschen sich eben weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zuordnen. Konsequenterweise hätte der Zusatz (*m/w/-*) lauten müssen.

Die Entscheidung des *BVerfG* verdeutlicht, dass der Zusatz (*m/w*) nicht nur nicht geschlechtsneutral ist. Er lässt vielmehr

Körlings: Das dritte Geschlecht und die diskriminierungsfreie Einstellung (NZA 2018, 282)

284 

eine Benachteiligung wegen des Geschlechts vermuten, denn er übergeht die Existenz des dritten Geschlechts.

(2) Erweiterung des Zusatzes

Allerdings steht dem Arbeitgeber die Möglichkeit offen, den Zusatz zu erweitern und so auch Personen des dritten Geschlechts mit seiner Stellenausschreibung anzusprechen.

Geschlechtsneutral ist jedenfalls der Zusatz (*m/w/i/t*), denn er zeigt, dass es dem Arbeitgeber weder auf die genetische Eindeutigkeit (*i* = intersexuell) noch auf die biologische Veranlagung (*t* = transsexuell) ankommt. Auch mit dem Zusatz (*m/w/d*) macht der Arbeitgeber seine Offenheit gegenüber Menschen deutlich, die sich positiv dem dritten Geschlecht zuordnen.

ee) Sonstiges

Wer vertritt, der Arbeitgeber dürfe im Zusatz keine eigenen Geschlechtskategorien bilden, dem tritt das Problem entgegen, dass eine geschlechtsneutrale Formulierung der Stellenausschreibung nahezu unmöglich, dem Arbeitgeber jedenfalls nicht zumutbar ist. Wie soll eine Formulierung dann überhaupt eine Benachteiligung vermuten lassen? Müsste man einräumen, dass der grammatikalisch einwandfreie Sprachgebrauch diskriminierungsrechtlich unverdächtig ist? Man könnte noch an eine salvatorische Formulierung à la „Wir freuen uns über Menschen jeden Geschlechts“ denken. Doch warum sollte die salvatorische Formulierung nicht alle Merkmale des § 1 AGG umfassen, oder einfach nur kurz: „Wir diskriminieren nicht“ lauten? Das AGG statuiert indes keine pauschale Vermutung, der Arbeitgeber diskriminiere im Bewerbungsprozess. Er muss sich daher nicht a priori exkulpieren.

3. (Online-)Bewerbungsformulare

Bei der Gestaltung von (Online-)Bewerbungsformularen stellt sich eine ähnliche Problematik. Viele Arbeitgeber lassen Stellenbewerber vor einem Bewerbungsgespräch Fragebögen mit Angaben zur Person ausfüllen. Gestalten Arbeitgeber das Bewerbungsverfahren über ein Online-

Portal, müssen Bewerber solche Angaben regelmäßig über standardisierte Eingabemasken machen. Formulare bzw. Eingabemasken, bei denen der Bewerber nur die Wahl zwischen *männlich* oder *weiblich* bzw. iRd Anrede nur zwischen *Herr* und *Frau* hat, begründen Vermutungstatsachen für eine Diskriminierung wegen des dritten Geschlechts.¹¹ Arbeitgeber sollten daher auf vorgegebene Auswahlmöglichkeiten bei Geschlecht und Anrede verzichten oder diese Elemente aus Bewerbungsformularen bzw. Eingabemasken gleich vollständig streichen.

4. Vertrauensschutz

Nachdem das *BVerfG* festgestellt hat, dass die Verfassung ein drittes Geschlecht bereits kennt, gelten die o. g. Anforderungen an eine geschlechtsneutrale Stellenausschreibung ohne Übergangsfrist, mehr noch: Sie galten schon immer. Das würde indes bedeuten, bislang war nahezu jede Stellenausschreibung diskriminierungsrechtlich unzureichend.

Nun hatte die Kommentarliteratur einhellig den Zusatz (*m/w*) empfohlen, es existierte keine Rechtsprechung zu dieser Frage und Stellenanzeigen mit einem anderen Zusatz verwendete niemand. Das alles spricht sehr dafür, dass ein Arbeitgeber sich bis zur Bekanntmachung der Entscheidung durch Pressemitteilung¹² am 8.11.2017 darauf berufen darf, mit dem Zusatz (*m/w*) habe er alle Geschlechter berücksichtigt. Für diese Ansicht streitet noch eine Entscheidung des *BVerfG* aus dem Jahre 1978.¹³ Dort heißt es: „*Dabei geht unsere Rechtsordnung [...] von dem Prinzip aus, dass jeder Mensch entweder ‚männlichen‘ oder ‚weiblichen‘ Geschlechts ist [...].*“ Zwar bestand damals für das *BVerfG* keine Notwendigkeit sich zum dritten Geschlecht zu äußern. Dennoch begründet dieser Beschluss ein schützenswertes Vertrauen des Rechtsanwenders in die so festgestellte Geschlechterbinarität.

Für Stellenanzeigen, die Arbeitgeber vor dem 8.11.2017 veröffentlicht haben, sollte die Rechtsprechung daher dahingehend Vertrauensschutz gewähren, dass die Stelle geschlechtsneutral ausgeschrieben war, wenn sie das männliche und weibliche Geschlecht berücksichtigt hatte.

5. Beweis des Geschlechts

Der Kläger muss im arbeitsgerichtlichen Verfahren noch eine Hürde überwinden, die ihm normalerweise keine Schwierigkeiten bereitet: Sein Geschlecht beweisen. Die Beweislastumkehr des § 22 AGG erfasst die Merkmalsträgereigenschaft nicht.¹⁴ Das ist für Intersexualität unproblematisch, da sie sich anhand einer Chromosomenanalyse naturwissenschaftlich feststellen lässt.¹⁵ In den Fällen der Transsexualität steht das erkennende Gericht hingegen vor der Herausforderung, eine innere Tatsache festzustellen.

Durch Zeugeneinvernahme (§§ 373 ff. ZPO) kann das Gericht Indizien für das Geschlecht des Klägers feststellen. Die Diskriminierungsverbote des AGG schützen aber nicht vorübergehende Launen, sondern identitätsstiftende (dauerhafte) Persönlichkeitsmerkmale. Gerichte müssen Zeugen daher vor allem nach der Dauerhaftigkeit der Zuordnung zum dritten Geschlecht befragen und dazu in den Urteilsgründen Ausführungen machen.

In Frage kommt darüber hinaus eine Parteivernehmung (§§ 445 ff. ZPO). Bei einer Parteivernehmung von Amts wegen (§ 448 ZPO) muss nach allgemeiner Meinung eine gewisse Wahrscheinlichkeit für die streitige Tatsachenbehauptung sprechen, wozu eine bloße Behauptung iRd nichtförmlichen Parteianhörung noch nicht ausreicht.¹⁶ Sofern der Kläger seine

Geschlechtlichkeit niemandem zu erkennen gab, fehlt es an dem für die Parteivernehmung nach § 448 ZPO erforderlichen ersten Anhalt. Er bleibt dann beweisfällig.

III. Zusammenfassung

1. Das AGG kennt drei Geschlechter. Für die Zuordnung zum dritten Geschlecht ist keine besondere biologische Veranlagung erforderlich. Entscheidend ist nur die dauerhafte Zuordnung zu diesem Geschlecht.
2. Wer einen Arbeitsplatz ausschreibt, muss das dritte Geschlecht berücksichtigen, anderenfalls schafft er eine Tatsache, die gem. § 22 AGG eine Benachteiligung dieses Geschlechts vermuten lässt.
3. Die gleichzeitige Verwendung des männlichen und weiblichen Genus einer Tätigkeitsbezeichnung in einer Stellenaus-

Körlings: Das dritte Geschlecht und die diskriminierungsfreie Einstellung (NZA 2018, 282)

285 

schreibung blendet das dritte Geschlecht aus und lässt daher eine Diskriminierung wegen des Geschlechts vermuten. Geschlechtsunabhängige Oberbegriffe, mit denen ein Arbeitsplatz geschlechtsneutral ausgeschrieben werden könnte, existieren nur in engen Grenzen. Arbeitgeber sollten auf ihre Verwendung daher nach Möglichkeit verzichten.

4. Der Zusatz (*m/w*) indiziert eine Benachteiligung wegen des dritten Geschlechts. Eine Stellenanzeige ist nur dann geschlechtsneutral ausgeschrieben, wenn sie den Zusatz (*m/w/i/t*) oder (*m/w/d*) enthält.
5. Nutzt der Arbeitgeber Bewerbungsformulare, Personalbögen oder Online-Eingabemasken, die Bewerbern nur die Möglichkeit eröffnen, zwischen der Geschlechtsbezeichnung *männlich* oder *weiblich* bzw. der Anrede *Frau* oder *Herr* zu wählen, schafft er eine Vermutungstatsache iSd § 22 AGG.
6. Für Stellenanzeigen vor dem 8.11.2017 hat die Rechtsprechung Vertrauensschutz hinsichtlich der Geschlechtsneutralität zu gewähren, wenn die Anzeige lediglich das männliche und weibliche, nicht aber das dritte Geschlecht berücksichtigte.
7. Wer sich im arbeitsgerichtlichen Verfahren darauf beruft, wegen seiner Zugehörigkeit zum dritten Geschlecht diskriminiert worden zu sein, muss die Zugehörigkeit dazu gegebenenfalls darlegen und beweisen. Die Beweislastumkehr des § 22 AGG hilft dabei nicht. Hat sich ein transsexueller Kläger bislang niemandem gegenüber als Angehöriger des dritten Geschlechts ausgegeben, bleibt er beweisfällig.

* Der Verf. ist Rechtsassessor und wiss. Mitarbeiter am Lehrstuhl für Arbeitsrecht und Bürgerliches Recht (Inh. Professor Dr. Frank Bayreuther) der Universität Passau.
 1 Sog. kleine Lösung, vgl. *Spickhoff/Spickhoff*, TSG, 2. Aufl. 2014, § 1 Rn. 5.
 2 Das TSG geht bislang allerdings von einem binären Geschlechtssystem aus.
 3 RL 2006/54/EG v. 5.7.2006, ABIEU v. 27.7.2006 – L 204/23.
 4 So auch *BeckOGK/Block*, AGG, Stand 11/2017, § 1 Rn. 100 ff.;
Däubler/Bertzbach/Däubler, AGG, 3. Aufl. 2013, § 1 Rn. 48; *ErfK/Schlachter*, 18. Aufl. 2018, AGG, § 1 Rn. 6; *Hey/Forst/Hey*, AGG, 2. Aufl. 2015, § 1 Rn. 38; *NK-GA/v. Steinau-Steinrück/Schneider*, Bd. 1, 2016, AGG, § 1 Rn. 12;
Schleusener/Suckow/Voigt/Schleusener, AGG, 4. Aufl. 2013, § 1 Rn. 46; *Thüsing*, Arbeitsrechtlicher Diskriminierungsschutz, 2. Aufl. 2013 Rn. 182. Einschränkend *Adomeit/Mohr*, AGG, 2. Aufl. 2011, § 1 Rn. 76; *Nollert-Borasio/Perrong*, AGG, 4. Aufl.

- 2015, § 1 Rn. 10; *Meinel/Heyn/Herms*, AGG, 2. Aufl. 2010, § 1 Rn. 15. AA *Bauer/Krieger*, AGG, 4. Aufl. 2015, § 1 Rn. 25.
- 5 Nicht die Stellenanzeige diskriminiert und auch nicht der Arbeitgeber bei Veröffentlichung dieser, sondern nur, wer wegen eines verbotenen Merkmals nicht einstellt. Das AGG bietet keinen Schutz vor einem diskriminierungsfreien Alltag außerhalb seines Anwendungsbereichs. Es statuiert keine gesellschaftlichen Wohlverhaltenspflichten.
- 6 AllgM, statt aller: *MüKoBGB/Thüsing*, 7. Aufl. 2015, AGG, § 11 Rn. 5.
- 7 Vorschläge bei *Schleuser/Suckow/Voigt/Suckow*, § 11 Rn. 32.
- 8 Vorschlag bei *Adomeit/Mohr*, § 11 Rn. 17.
- 9 *BVerfG*, NJW 2017, 3643 Rn. 10.
- 10 AA *Block* in CMS-Blog v. 5.12.2017, online abrufbar unter www.cmshs-bloggt.de/arbeitsrecht/geschlechtsidentitaet-das-dritte-geschlecht-und-seine-herausforderungen-fuer-arbeitgeberinnen.
- 11 AA *Fuhlrott*, ArbRAktuell 2017, 287 (289), indes mit Verweis auf den v. *BVerfG* aufgehobenen Beschl. des *BGH*, NJW 2016, 2885.
- 12 *BVerfG-PM* Nr. 95/2017.
- 13 *BVerfGE* 49, 286 = NJW 1979, 595 zu B I 2 a.
- 14 *Adomeit/Mohr*, § 22 Rn. 28; *MüKoBGB/Thüsing*, AGG, § 22 Rn. 9.
- 15 Im hier besprochenen Verfahren hatte die beschwerdeführende Person dem *BVerfG* eine Chromosomenanalyse vorgelegt.
- 16 *MüKoZPO/Schreiber*, 5. Aufl. 2016, § 448 Rn. 3; *Stein/Jonas/Berger*, ZPO, 23. Aufl. 2017, § 448 Rn. 5; *Zöller/Greger*, ZPO, 32. Aufl. 2018, § 448 Rn. 4.