

Die dritte Option

Folgen der Anerkennung des dritten Geschlechts für das Arbeitsrecht

12. Februar 2019

Zusammenfassung

Intergeschlechtlichen Menschen steht infolge des Beschlusses des Bundesverfassungsgerichtes aus Oktober 2017 und dem Gesetz zur Änderung der Angaben im Geburtenregister ab dem 22. Dezember 2018 der Geschlechtseintrag „divers“ im Geburtenregister zu.

Weitergehende Regelungen oder sprachliche Anpassungen nimmt das Gesetz nicht vor. Unmittelbar arbeitsrechtliche Auswirkungen hat die Änderung des Personenstandsgesetzes daher nicht. Gegebenenfalls, so stellt der Gesetzgeber in Aussicht, kann sich zukünftig weiterer Regelungsbedarf außerhalb des Personenstandsrechts ergeben.

Nach unserer Auffassung hat die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts keinen unmittelbaren Einfluss auf arbeitsrechtliche Regelungen. Im Bereich zwischen Privaten folgt aus ihr nichts. In der Literatur finden sich allerdings Stimmen, die für andere Rechtsgebiete – so auch das Arbeitsrecht – eine abweichende Bewertung vornehmen.

Im Einzelnen

Am 10. Oktober 2017 hat das Bundesverfassungsgericht entschieden, dass die fehlende Möglichkeit eines Geschlechtseintrags jenseits von weiblich oder männlich im Geburtenregister bei zwingender Registrierungspflicht nach dem Personenstandsrecht verfassungswidrig ist.

Die personenstandsrechtliche Regelung (§§ 21 Abs. 1 Nr. 3, 22 Abs. 3 PStG) verstoße

gegen das allgemeine Persönlichkeitsrecht und das besondere Diskriminierungsverbot des Art. 3 Abs. 3 Satz 1 GG. Das Gericht betont die Bedeutung der geschlechtlichen Zuordnung als besonders relevanten Aspekt der Fremdwahrnehmung und des eigenen Verständnisses der Persönlichkeit. Das Diskriminierungsverbot des Art. 3 Abs. 3 Satz 1 GG spreche ohne Einschränkungen allgemein von "Geschlecht", was auch ein Geschlecht jenseits von weiblich und männlich sein könne.

Auch die Ordnungsinteressen des Staates rechtfertigten die Verweigerung der Eintragung nicht. Sofern einzelne rechtliche Pflichten und Ansprüche nach geltendem Recht an das Geschlecht anknüpften, entstünden keine Zuordnungsprobleme, die sich nach geltendem Recht nicht ohnehin schon stellten.

1. Neue gesetzliche Regelung

Die Bundesregierung hat am 15. August 2018 den Entwurf eines Gesetzes zur Änderung der in das Geburtenregister einzutragenden Angaben beschlossen. Damit wurde die Umsetzung der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts eingeleitet, zu der der Gesetzgeber bis 31. Dezember 2018 verpflichtet wurde. Das Gesetz ist nach der Verkündung im Gesetzblatt am 22. Dezember 2018 in Kraft getreten.

In § 22 Abs. 3 PStG wird die Möglichkeit eingeräumt, bei der Beurkundung der Geburt eines nicht eindeutig einem Geschlecht zuzuordnenden Neugeborenen neben den Anga-



ben "weiblich" und "männlich" oder der Eintragung ohne eine solche Angabe, auch die Bezeichnung "divers" zu wählen. Betroffenen Personen wird zudem die Möglichkeit eröffnet, unrichtige Zuordnungen im Geburtseintrag ändern zu lassen und - soweit dies gewollt ist - neue Vornamen zu wählen. Voraussetzung dafür ist der Nachweis des Vorliegens einer Variante der Geschlechtsentwicklung durch Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung.

Der Anwendungsbereich beschränkt sich auf Menschen mit Varianten der Geschlechtsentwicklung. Weitergehende Regelungen nimmt das Gesetz nicht vor. Insbesondere sprachliche Anpassungen in Rechtsvorschriften werden ausweislich der Gesetzesbegründung grundsätzlich für nicht erforderlich gehalten. Das in der Gesetzessprache verwendete generische Maskulinum stelle gerade nicht auf das somatische Geschlecht ab und müsse daher aufgrund der neu geschaffenen Angabe "divers" nicht geändert werden. In Rechtsvorschriften, in denen im Zuge der Herstellung der sogenannten geschlechtergerechten Sprache, jeweils beide Geschlechter genannt werden, sei davon auszugehen, dass diese Variante nicht exklusiv wirken solle und auch Menschen ohne Zuordnung zu einem der beiden Geschlechter gemeint seien. Ausdrücklich vom Gesetz nicht erfasst werden Rechtsvorschriften, die explizit zwischen Männern und Frauen unterscheiden. Unmittelbar verpflichtende arbeitsrechtliche Auswirkungen hat die vorgesehene Änderung des Personenstandsgesetzes daher nicht.

So hat für die Formulierung in Kundenformularen der Bundesgerichtshof am 13. März 2018 – VI ZR 143/17 zugunsten der Einfachheit und Klarheit der Sprache entschieden, dass die Verwendung des generischen Maskulinums allgemeiner Sprachgebrauch und keine Herabsetzung der Person sei. Abschließend rechtssicher ist diese Annahme deshalb nicht, weil sich die klagende Kundin nunmehr an das Bundesverfassungsgericht gewandt hat.

2. Stellenausschreibungen

Hinsichtlich der „Dritten Option“ bieten sich unterschiedliche Möglichkeiten in der Kommunikation, wenn auch intergeschlechtliche Personen ausdrücklich angesprochen werden sollen.

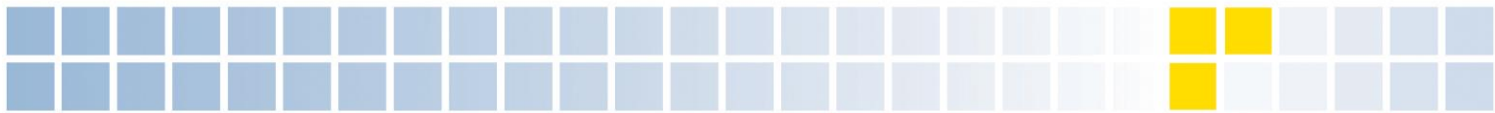
Ausgangslage

Schon bisher waren Menschen eines anderen Geschlechts als männlich oder weiblich vom AGG gegen Diskriminierungen geschützt. Der mögliche offene Geschlechtseintrag im Personenstandsrecht seit 2013 verdeutlichte und anerkannte die Existenz einer anderen Geschlechtsoption. Daraus lässt sich die Konsequenz ziehen, dass mit dem Zusatz „m/w“ gerade alle Geschlechter berücksichtigt werden sollten - wovon offensichtlich auch der Gesetzgeber in seiner Gesetzesbegründung zur Neuregelung des Personenstandsgesetzes ausgeht.

Berücksichtigung in Stellenausschreibungen

Um bei der Stellenbezeichnung ausdrücklich intergeschlechtliche Personen einzubeziehen, könnte die bisher verwendete Genderklammer (m/w) um eine dritte Bezeichnung ergänzt werden und in Zukunft (m/w/divers) lauten. Vorstellbar wären auch Zusatzbezeichnungen wie „all genders welcome“ oder die Verwendung einer vom Geschlecht unabhängigen Titelbezeichnung wie z. B. „Person zur IT-Entwicklung“ anstatt der bisherigen Formulierung „IT-Entwickler/IT-Entwicklerin“. Nicht zuletzt kann die Stellenbezeichnung in genderbewusster Sprache formuliert werden, z. B. IT-Entwickler_in gesucht. Zur Klarstellung kann hierbei zusätzlich in einer Fußnote angemerkt werden, dass der Gender_Gap oder das Gender-Sternchen die Vielfalt der Geschlechter abbilden soll.

Folgerichtig kann dann bei der Stellenbeschreibung und dem Anforderungsprofil ebenfalls darauf geachtet werden, alle Geschlechter anzusprechen. Diesbezüglich bietet es sich an, eine Fokussierung auf die Funktion und das Profil anstatt auf die Person



vorzunehmen. Eine vom Geschlecht losgelöste Profilbeschreibung ist beispielsweise:

Ihr Profil:

- Erfolgreich abgeschlossenes Studium der ...
- Fundierte Kenntnisse in ...

Entsprechend können Anreden in Bewerbungstools und Kontaktformularen angepasst werden – entweder durch eine erweiterte Option oder das Streichen von Pflichtfeldern der Anrede.

3. Sanitär- und Umkleieräume / Arbeitsstättenverordnung

Die Regelung zu Toiletten in der Arbeitsstättenverordnung verlangt, dass Toilettenräume „für Männer und Frauen [entweder] getrennt einzurichten“ sind (Anhang Nr. 4.1 Abs. 1 Satz 2 Alt. 1 ArbStättV) oder aber alternativ eine „getrennte Nutzung zu ermöglichen“ ist (Anhang Nr. 4.1 Abs. 1 Satz 2 Alt. 2 ArbStättV). Entsprechende Regelungen finden sich für Waschräume in Absatz 2 und Umkleieräume in Absatz 3 der Regelung.

Die gesetzliche Wahlmöglichkeit des Arbeitgebers wird in der betrieblichen Praxis durch die Vorgaben der „Technischen Regeln für Arbeitsstätten A4.1 (ASR A4.1)“ stark beschränkt. Nach Ziff. 4 Abs. 6 Satz 1 ASR A4.1 sind grundsätzlich getrennte Sanitärräume für weibliche und männliche Beschäftigte einzurichten. In Betrieben mit bis zu neun Beschäftigten kann auf getrennt eingerichtete Toiletten, Wasch- und Umkleieräume verzichtet werden, wenn eine zeitlich getrennte Nutzung sichergestellt ist. Insofern ist die Einrichtung einer „Unisex-Toilette“ als Ersatz für die getrennte Einrichtung aufgrund der gesundheitsschutzrechtlichen Anforderungen nur in kleineren Betrieben möglich.

Der Wortlaut des Gesetzes spricht eindeutig nur von Männern und Frauen. Sanitärräume sind demnach nur für Frauen und Männer getrennt einzurichten.

Eine Ausweitung der Norm auf intersexuelle Menschen wäre schon wegen der Bußgeldbewährung und dem damit einhergehenden Analogieverbot des Art. 103 Abs. 2 GG nicht

möglich. Legt die Sanktionsnorm das bewehrte Verhalten, wie hier § 9 Abs. 1 Nr. 3 ArbStättV, nicht selbst fest, sondern verweist sie auf eine verwaltungsrechtliche Vorschrift, hier auf § 3a Abs. 1 Satz 2 i. V. m. Anhang Nr. 4.1 Abs. 1 ArbStättV, müssen beide Vorschriften in ihrer Gesamtheit sowie ihre Auslegung und Anwendung im Einzelfall den verfassungsrechtlichen Vorgaben des Art. 103 Abs. 2 GG genügen.

Die Gleichbehandlung aller Geschlechter stößt an die baulichen Grenzen der bestehenden Betriebsgebäude. Eine etwaige Neuregelung muss demzufolge die bautechnische Enge und den wirtschaftlichen Aufwand im Blick haben.

Unter Berücksichtigung dieser Gesichtspunkte ist die gesonderte Einrichtung von Sanitär- und Umkleieräumen für Menschen des dritten Geschlechts als vorbeugende Maßnahme zum Schutz vor Benachteiligungen im Sinne des § 12 Abs. 1 AGG jedenfalls nicht geboten.

Sofern sich derzeit intersexuelle Beschäftigte auf ihr Geschlecht berufen, kann allerdings über eine pragmatische Lösung im Betrieb nachgedacht werden. So kann z. B. die Nutzbarmachung nicht genutzter oder überzähliger Sanitärräume oder aber eine gemeinsame Nutzung der barrierefreien und schon heute unisex genutzten Sanitärräume erwogen werden.

4. Geschlechtsbezogene Wahlvorschriften im BetrVG und in der WO

§ 15 Abs. 2 BetrVG bestimmt, dass „das Geschlecht, das in der Belegschaft in der Minderheit ist“, mindestens entsprechend seinem zahlenmäßigen Verhältnis im Betriebsrat vertreten sein muss, wenn der Betriebsrat aus mindestens drei Mitgliedern besteht. § 5 Abs. 1 Sätze 1 und 2, Abs. 2 WO sowie § 15 Abs. 3 WO beziehen sich ebenfalls auf das „Geschlecht in der Minderheit“. Die geschlechtsneutrale Formulierung dieser Vorschriften lässt ein umfassendes Geschlechtsverständnis aller drei Geschlechter zu. Da das Wort „Geschlecht“ im Singular verwandt wird, kann es nur ein Minderheitengeschlecht geben.



Demnach könnten Personen des dritten Geschlechts das „Geschlecht in der Minderheit“ im Betrieb darstellen.

Demgegenüber wird in § 5 Abs. 1 Satz 3 WO ausdrücklich auf die im Betrieb beschäftigten „Frauen und Männer“ Bezug genommen. Auch die Gesetzesbegründung anlässlich der Neufassung von § 15 Abs. 2 BetrVG im Jahr 2001 belegt, dass der Gesetzgeber von einem binären Verständnis der Geschlechter (männlich und weiblich) ausgegangen ist. In der Gesetzesbegründung heißt es insoweit: „Der Anteil der weiblichen Betriebsratsmitglieder muss künftig dem Anteil der weiblichen Belegschaftsmitglieder entsprechen. Dies soll die Repräsentanz der Frauen im Betriebsrat deutlich erhöhen und die organisatorische Voraussetzung dafür schaffen, dass Frauenförderung im Betrieb stärker als bisher von den unmittelbar Betroffenen mitgestaltet wird. ... Mit der Umwandlung der Soll-Vorschrift in eine Muss-Vorschrift soll dem Gleichberechtigungsgrundsatz des Artikels 3 Abs. 2 des Grundgesetzes Rechnung getragen werden.“ Aus diesen Ausführungen geht hervor, dass es dem Gesetzgeber darum ging, die Unterrepräsentanz von Frauen in Betriebsräten zu beseitigen.

Die Auslegung von § 15 Abs. 2 BetrVG ergibt daher, dass der Gesetzgeber von einem binären Verständnis der Geschlechter (männlich und weiblich) ausgegangen ist. Andernfalls würde insbesondere der Verweis auf Art. 3 Abs. 2 GG keinen Sinn ergeben. Ob der Gesetzgeber für zukünftige Betriebsratswahlen die geschlechtsbezogenen Wahlvorschriften im BetrVG und in der WO neu regeln wird, ist offen. Eine Pflicht zur Berücksichtigung des dritten Geschlechts im Rahmen Betriebsratswahlen besteht demnach nicht. Eine freiwillige Berücksichtigung des dritten Geschlechts kommt ohnehin nur in Betracht, wenn der Arbeitgeber Kenntnis davon hat, dass es im Betrieb Personen des dritten Geschlechts gibt.

Hat eine Person dem Arbeitgeber angezeigt, dass sie dem dritten Geschlecht angehört, kann der Arbeitgeber dies dem Wahlvorstand im Rahmen seiner Mitwirkung bei der Aufstellung der Wählerliste (vgl. § 2 Abs. 2 WO) entsprechend mitteilen. In diesem Fall kann die

Wählerliste neben der Eintragung des Geschlechts der männlichen und weiblichen Mitarbeiter auch die Eintragung der Personen des dritten Geschlechts umfassen. Ebenso kann der Wahlvorstand verfahren, wenn eine Person unter Hinweis auf ihr drittes Geschlecht Einspruch gegen die Wählerliste gem. § 4 Abs. 1 WO erhebt und eine Berichtigung der Wählerliste beantragt.

Im Zuge der Feststellung des Geschlechts in der Minderheit gem. § 5 Abs. 1 Satz 1 WO kann der Wahlvorstand aufgrund des eindeutigen Willens des Gesetzgebers vom binären Verständnis der Geschlechter ausgehen. Gleiches gilt für die Berechnung des Mindestanteils der Betriebsratssitze für das Geschlecht in der Minderheit gem. § 5 Abs. 1 Satz 2 WO sowie das Wahlausschreiben gem. § 3 Abs. 2 WO.

Im Hinblick auf die Verteilung der Betriebsratssitze gem. § 15 WO gelten grundsätzlich keine Besonderheiten. Für den seltenen Fall, dass die Person des dritten Geschlechts die niedrigste Höchstzahl erhält (d. h. die niedrigste Stimmenzahl derjenigen Personen, die in den Betriebsrat gewählt werden) und sich die Verteilung der Betriebsratssitze nach § 15 Abs. 5 Nr. 1 - 3 WO richtet, sind zwei Vorgehensweisen denkbar:

a) Die Person des dritten Geschlechts wird nicht in den „Ausgleichsmechanismus“ gem. § 15 Abs. 5 Nr. 1 - 3 WO einbezogen. Ausweislich des gesetzgeberischen Willens bezieht sich der Ausgleich ausschließlich auf Personen des männlichen und weiblichen Geschlechts. Die Person des dritten Geschlechts ist nach dieser Betrachtungsweise kein von § 15 Abs. 5 Nr. 1 - 3 WO „betroffenes“ Geschlecht. Folge der Nicht-Einbeziehung des dritten Geschlechts in den „Ausgleichsmechanismus“ ist, dass eine Person des dritten Geschlechts, die die niedrigste Höchstzahl erhält, nicht gem. § 15 Abs. 5 Nr. 1 - 3 WO gestrichen wird, so dass die Person ihren Betriebsratssitz behält.

Diese Vorgehensweise lässt sich an folgendem Beispiel illustrieren:



Beispiel 1:

- Der Betriebsrat besteht aus elf Mitgliedern.
- Eine Vorschlagsliste enthält eine Person des dritten Geschlechts.
- Die weiblichen Beschäftigten sind von ihrem zahlenmäßigen Verhältnis im Betrieb in der Minderheit. Der Mindestanteil der Betriebsratssitze für die weiblichen Beschäftigten beträgt fünf.
- Nach dem Wahlergebnis sind sechs Männer, vier Frauen und die Person des dritten Geschlechts gewählt.
- Die Person des dritten Geschlechts ist die Person mit der niedrigsten Höchstzahl, d. h. die niedrigste Stimmenzahl derjenigen Personen, die in den Betriebsrat gewählt werden.
- Wird die Person des dritten Geschlechts nicht in den „Ausgleichsmechanismus“ gem. § 15 Abs. 5 Nr. 1 - 3 WO einbezogen, müsste der männliche Bewerber mit der niedrigsten Stimmenzahl (= der sechste Mann) seinen Betriebsratssitz an eine weibliche Bewerberin abgeben. Die Person des dritten Geschlechts hätte dann ebenfalls einen Sitz im Betriebsrat.
- Der Betriebsrat würde sich dann wie folgt zusammensetzen: Fünf Männer, fünf Frauen, eine Person des dritten Geschlechts.

b) Gegen dieses Vorgehen spricht, dass es zu einer „Beeinträchtigung“ des Mehrheitsgeschlechts führt. Ggf. müsste eine Person des Mehrheitsgeschlechts nicht nur zugunsten einer Person des Minderheitengeschlechts, sondern auch zugunsten der Person des dritten Geschlechts auf seinen Betriebsratssitz verzichten. Im Fall der weiblichen Beschäftigten wird diese „Beeinträchtigung“ der männlichen Beschäftigten vom Gesetzgeber akzeptiert, um die Repräsentanz von Frauen im Betriebsrat zu erhöhen. Dies ist Ausfluss der gesetzgeberischen Entscheidung, Art. 3 Abs. 2 GG Vorrang vor Art. 3 Abs. 3 GG einzuräumen. Im Fall der Person des dritten Geschlechts findet sich dagegen kein Anhaltspunkt dafür, dass der Gesetzgeber die Präsenz von Angehörigen des dritten Geschlechts im Betriebsrat fördern will. Vor diesem Hintergrund erscheint es konsequent,

die Person des dritten Geschlechts in den „Ausgleichsmechanismus“ gem. § 15 Abs. 5 Nr. 1 - 3 WO aufzunehmen. Personen des dritten Geschlechts müssen dann ebenso wie männliche Beschäftigte hinnehmen, dass ihr Sitz im Betriebsrat aufgrund der Förderung der weiblichen Beschäftigten gestrichen wird. Folglich könnte eine Person des dritten Geschlechts, die die niedrigste Höchstzahl erhält, gem. § 15 Abs. 5 Nr. 1 - 3 WO gestrichen werden, so dass die Person ihren Betriebsratssitz verliert.

Auch diese Vorgehensweise lässt sich anhand eines Beispiels illustrieren:

Beispiel 2:

- Ausgangslage wie im Beispiel 1.
- Wird jetzt die Person des dritten Geschlechts in den „Ausgleichsmechanismus“ gem. § 15 Abs. 5 Nr. 1 - 3 WO einbezogen, verliert die Person des dritten Geschlechts (die die niedrigste Stimmenzahl hat) ihr Mandat zugunsten einer Frau.
- Der Betriebsrat setzt sich dann wie folgt zusammen: Sechs Männer, fünf Frauen.

5. Geschlechtsbezogene Regelungen im AktG

§ 96 Abs. 2 Aktiengesetz (AktG) bestimmt, dass sich der Aufsichtsrat von Gesellschaften, die börsennotiert sind und der Mitbestimmung des MitbestG unterliegen, zu mindestens 30 Prozent aus Frauen und zu 30 Prozent aus Männern zusammensetzt.

Im Hinblick auf die Festlegung von Zielgrößen bestimmt § 111 Abs. 5 AktG, dass der Aufsichtsrat von Gesellschaften, die börsennotiert sind oder der Mitbestimmung unterliegen, für den Frauenanteil im Aufsichtsrat und im Vorstand Zielgrößen festlegt. Ergänzend bestimmt § 76 Abs. 4 AktG, dass der Vorstand für den Frauenanteil in den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands Zielgrößen festlegt.

Im Gegensatz zum BetrVG ist der Wortlaut des AktG eindeutig: Der Gesetzgeber geht er-



sichtlich vom binären Verständnis der Geschlechter (männlich und weiblich) aus. Es bleibt somit im AktG kein Spielraum für eine ergänzende Auslegung im Sinne eines umfassenden Verständnisses der Geschlechter. Solange der Gesetzgeber keine ausdrückliche Regelung im AktG trifft, sind daher Personen des dritten Geschlechts bei der Umsetzung der Quote sowie bei der Festlegung von Zielgrößen nicht zu berücksichtigen.

6. Entgelttransparenzgesetz

Werden die Vorstellung, der Wille und die Motive des Gesetzgebers ermittelt und die im Rahmen der Gesetzgebung stattgefundenen Diskussionen berücksichtigt, so ist der Einbezug intergeschlechtlicher Menschen in die gesetzliche Regelung nicht zwingend.

Bereits der vollständige Titel des Gesetzes, der kurz vor Verabschiedung des Gesetzes noch von „Gesetz zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen“ in „Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern“ geändert wurde, legt nahe, dass vom Anwendungsbereich ausschließlich dem weiblichen oder männlichen Geschlecht zuzuordnende Personen umfasst sind.

Nichtsdestotrotz verwendet der Gesetzgeber den Begriff Geschlecht ähnlich häufig wie die Begriffe „Männer und Frauen“ oder „weibliche und männliche Beschäftigte“. Der allein unter grammatischen Aspekten zu ermittelnde Wortsinn lässt demnach verschiedene Deutungsmöglichkeiten offen.

Das Gesetz soll einen Beitrag zur Beseitigung der vermeintlichen Entgeltlücke zwischen Männern und Frauen leisten. Der Gesetzgeber fand sich in der Pflicht, gemäß § 3 Abs. 2 Satz 2 GG auf die Durchsetzung des Gebots der Entgeltgleichheit zwischen Männern und Frauen hinzuwirken. Die Durchsetzung des gleichen Entgelts für Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger ist das in aller Deutlichkeit in § 1 des Gesetzes erklärte Ziel.

Der Auskunftsanspruch aus § 11 antizipiert das insofern, als er eine Beschränkung auf die Angabe des Entgelts „des jeweils anderen

Geschlechts“ vornimmt. Ausdrücklich heißt es außerdem in der Gesetzesbegründung zum Begriff „Geschlecht“ des § 21 Abs. 2 Entg-TranspG: Beschäftigt der Arbeitgeber Menschen mit einem anderen Geschlechterstatus als dem weiblichen oder dem männlichen, werden sie nicht gesondert ausgewiesen. Aus alledem folgt das Verständnis eines binären Geschlechtsbegriffs des Gesetzgebers für dieses Gesetz.

Neben der rechtlich nicht gebotenen Erweiterung des Anwendungsbereiches dürfte die Vergleichsgruppenbildung bereits praktisch an der von § 12 Abs. 3 Satz 2 geforderten Mindestanzahl von 6 intersexuellen Personen scheitern. Nicht mehr umfasst von Wortlaut sowie Sinn und Zweck des Gesetzes dürfte der Vergleich mit zwei Geschlechtern als Geschlechtergruppe sein.

Eine Analogie verbietet sich, weil die Gesetzesbegründung bezeugt, dass eine ungeplante Regelungslücke nicht besteht. Eine Erweiterung des Anwendungsbereiches ist nicht gewollt – insbesondere, wenn mitgedacht wird, dass das dritte Geschlecht auch schon vor der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom Diskriminierungsverbot des AGG umfasst war.

Ansprechpartner:

BDA | DIE ARBEITGEBER
Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Arbeits- und Tarifrecht
arbeitsrecht@arbeitgeber.de
T +49 30 2033-1200
F +49 30 2033-1205