

Datum: 11.11.2020

Telefon: 0 233-1

Telefax: 0 233-

Frau Dr. K

en.de

Personal- und Organisationsreferat

P 1 Zentrale Beschwerdestelle nach dem AGG
POR-P1.04

Telefon: 0

Telefax: 0

en.de

Personal- und Organisationsreferat

P1 Recht
POR-P1.4

Per Mail
KR-Immobilienmanagement

Wir beziehen uns auf Ihre Zuleitung per Mail vom 5.11.20 und senden Ihnen anbei unsere Antwort auf die Frage 5. der Stadtratsanfrage Nr. 20-26/F 00098 zu:

Frage 5: Verletzt die Stadt als Arbeitgeberin ihre Fürsorgepflicht gegenüber Mitarbeiter*innen, wenn es ausschließlich ausgewiesene Toiletten für Frauen und Männer gibt?

Gem. § 618 BGB muss die Arbeitgeberin Räume so einrichten und unterhalten, dass die Beschäftigten gegen Gefahren für Leben und Gesundheit soweit geschützt sind, wie die Natur des Betriebs und der Arbeit es gestatten. Eine entsprechende Schutzpflicht folgt für die Beamt*innen aus Art. 33 Abs. 5 GG. Die Schutzpflichten erstrecken sich auf alle Örtlichkeiten, welche die Beschäftigten im Zusammenhang mit ihrer Arbeitsleistung befugterweise aufsuchen, also auch auf Toiletten. Die Pflichten der Arbeitgeberin in Bezug auf Toiletten sind im Anhang der Arbeitsstättenverordnung (Anforderungen und Maßnahmen für Arbeitsstätten nach § 3 Absatz 1) konkretisiert. Dort heißt es unter 4.1., dass Toilettenräume für Männer und Frauen getrennt einzurichten sind. Bisher gibt es weder seitens des Gesetzgebers noch seitens der Rechtsprechung eine Auslegung oder Anpassung der Verordnung mit Blick auf trans* und inter* Beschäftigte sowie für non-binäre Menschen.

Auch aus höherrangigem Recht folgt keine Verletzung der Fürsorgepflicht.

Die Landeshauptstadt München ist u.a. nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verpflichtet, ihre Beschäftigten vor Diskriminierung wegen des Geschlechts zu schützen. Inter* und nonbinären Menschen stehen zwar auch die binär ausgezeichneten Toiletten zur Verfügung, je nach individueller Situation besteht aber die Möglichkeit, dass ihre geschlechtliche Zugehörigkeit dort von anderen Benutzer*innen infrage gestellt wird und sie mit unangenehmen Blicken und Kommentaren bis hin zu Übergriffen konfrontiert werden könnten.

Hiergegen geht die Landeshauptstadt München präventiv vor. Es gibt insoweit vielfältige Maßnahmen. Von der Landeshauptstadt wird bislang u.a. dadurch entsprechenden Diskriminierungen vorgebeugt, dass alle Beschäftigten allgemein über Ihre Rechte und Pflichten nach dem AGG aufgeklärt werden und zudem alle Führungskräfte und Personalverantwortlichen zum AGG verpflichtend geschult werden. Die AGAM betont unter Ziff. 1.2.3 explizit, dass sich alle städtischen Beschäftigten und Dienststellen aktiv gegen die Ausgrenzung, Benachteiligung und Diskriminierung von intersexuellen Menschen aufgrund der geschlechtlichen Identität einsetzen müssen. Sie enthält ebenso wie das Positionspapier „Gemeinsam. Für Respekt. Gegen Diskriminierung.“ ein eindeutiges und für das Betriebsklima

wesentliches Bekenntnis. Auch die städtischen Grundsätze für Führung und Zusammenarbeit unterstreichen diese städtische Leitlinie unter dem Aspekt „Vielfalt“.

Durch diese präventiven Maßnahmen kommt die Landeshauptstadt ihrer Fürsorgepflicht im ausreichenden Maße nach.

Davon unabhängig ist auch aus AGG-rechtlicher Sicht das Einrichten von geschlechtsneutralen Toiletten (zusätzlich zu geschlechtergetrennten Toiletten) ein sinnvolles präventives Mittel zur Vermeidung von Diskriminierungen von inter*Menschen.