

## Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

### **Aktenzeichen: 3 Sa 305/07**

öD 6 Ca 955 b/07 ArbG Lübeck  
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 23.01.2008

gez. ...  
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



## Urteil

### Im Namen des Volkes

In dem Rechtsstreit pp.  
hat die 3. Kammer des auf die mündliche Verhandlung vom 23.01.2008 durch die  
Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzende und d. ehrenamtli-  
chen Richter ... als Beisitzer und d. ehrenamtliche Richterin ... als Beisitzerin

für Recht erkannt:

Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Lübeck  
vom 19.06.2007 – öD 6 Ca 955 b/07 – wird auf ihre Kosten zurückgewie-  
sen.

Die Revision wird nicht zugelassen.

### **Rechtsmittelbelehrung**

Gegen dieses Urteil ist ein Rechtsmittel nicht gegeben; im Übrigen wird auf § 72 a  
ArbGG verwiesen.

### **Tatbestand**

Die Parteien streiten darüber, ob die Weisung der Beklagten gegenüber der Klägerin,  
ihren Vornamen im dienstlichen Verkehr anzugeben, rechtmäßig ist.

Die Klägerin ist langjährige Angestellte bei der Beklagten. Sie ist Sachbearbeiterin im Bereich Familienhilfe/Jugendamt.

Sie erhält ihre Arbeitsaufträge in der Mehrzahl durch Meldungen von Dritten (Kindergärten, Schule, Kinderärzte, Kinderpsychologen etc.). Die Klägerin hat dann Kontakt zu den Erziehungsberechtigten aufzunehmen. Sie hat notfalls Kinder aus der Familie herauszunehmen und fremd unterzubringen. Die Kinder kommen oftmals unstrittig aus einer äußerst problembehafteten Sozialisation. Im Umgang mit den Erziehungsberechtigten gibt es Berührungspunkte mit der Drogenszene, mit Alkoholabhängigen etc. Der Umgangsstil dieser Eltern/Elternteile gegenüber der Klägerin ist keinesfalls als „gepflegt und distanziert“ zu bezeichnen. Die Klägerin arbeitet insoweit unstrittig in einem konflikträchtigen Umfeld.

Die Beklagte strebt ein Auftreten als bürgerfreundlicher Dienstleister an, der sich transparent darstellt und eine Kommunikation mit dem Bürger mit möglichst niedrigen Hemmschwellen gewährleisten möchte. Im Zuge dessen sollen die Mitarbeiter der Beklagten unter anderem nach außen mit vollständiger Namensnennung (Vor- und Nachname) auf dem Briefpapier und in E-Mail-Adressen auftreten. Das Außenauftreten der Mitarbeiter bei der Beklagten ist – noch – nicht einheitlich. Der Bürgermeister hat es nach wie vor den jeweiligen Bereichsleitern freigestellt, den Vornamen in den Bereichen zu nennen. Der größte Teil der Bereiche tritt mittlerweile unter Nennung des Vornamens nach außen hin auf. Anfang 2007 erhielten die Mitarbeiter der Beklagten im Zuge der Modernisierung und Technisierung ihrer Arbeitsplätze auch eine externe E-Mail-Adresse. Sie lautet einheitlich wie folgt: Vorname.Name@luebeck.de.

Im Laufe des Jahres 2006 erhielt der Bereich Familienhilfe/Jugendamt eine neue Bereichsleitung. Diese verfügte mit Datum vom 14.12.2006, dass alle Mitarbeiter/innen dieses Bereiches ab 02.01.2007 im schriftlichen Kontakt nach außen stets den Vor- und Zunamen sowohl im Briefkopfbogen als auch unter der Unterschrift vollständig zu nennen haben. Gleichzeitig wurde angeordnet, dass bei der im Briefkopfbogen aufzuführenden E-Mail-Adresse der vollständige Vor- und Nachname entsprechend

der Vorgabe verwendet wird. Mit der jeweiligen Vornamensnennung ist die Klägerin nicht einverstanden.

Die Klägerin hütet sorgsam ihre Privatsphäre. Sie ist nicht im Telefonbuch eingetragen, im Internet nicht auffindbar, tritt im Internet nur anonym oder pseudonym auf und hat beim Einwohnermeldeamt eine Auskunftssperre bzgl. ihrer Daten einrichten lassen.

Die Klägerin war und ist der Ansicht, die Anweisung der Beklagten zur Vornamensnennung stelle einen unzulässigen Eingriff in ihr Persönlichkeitsrecht dar. Sie hat daher die vorliegende Klage, gerichtet auf die Entfernung des Vornamens aus der dienstlichen E-Mail-Adresse und Feststellung des Nichtbestehens einer Verpflichtung zur Vornamensnennung auf dienstlichen Schreiben eingereicht.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das geschah im Wesentlichen mit der Begründung, die Anweisung der Beklagten sei von ihrem Direktionsrecht gedeckt, vom Ziel bürgernahen Auftretens gerechtfertigt und greife nicht unzulässig in das Persönlichkeitsrecht der Klägerin ein.

Gegen dieses der Klägerin am 17.07.2007 zugestellte Urteil legte sie am 26.07.2007 Berufung ein, die innerhalb der Berufungsbegründungsfrist begründet wurde.

Die Klägerin vertritt nach wie vor die Ansicht, die Anweisung verstoße gegen die aktuelle AGA II 1/31 (Grundsätze für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Sprache). Die Vornamensnennung sei darüber hinaus nicht erforderlich und gehe über das zumutbare Maß hinaus. Die Klägerin befürchtet durch die Vornamensnennung ermöglichte Belästigungen oder gar Angriffe im Rahmen ihres Privatlebens. Daher ist ihres Erachtens die Verpflichtung zur Vornamensnennung unverhältnismäßig. Auch datenschutzrechtliche Gesichtspunkte stünden der Verfügung entgegen. Der Schutz ihrer Privatsphäre sei höherwertig als der abstrakte Wunsch der Beklagten nach mehr Bürgernähe.

Die Klägerin beantragt,

1. Die Beklagte wird unter Aufhebung des Urteils des Arbeitsgerichts Lübeck Aktenzeichen öD 6 Ca 955 b/07, verkündet am 19.06.2007, verpflichtet, aus der dienstlichen E-Mail-Adresse der Klägerin deren Vornamen zu entfernen.
2. Es wird unter Aufhebung des Urteils des Arbeitsgerichts Lübeck öD 6 Ca 955 b/07, verkündet am 19.06.2007, festgestellt, dass die Klägerin nicht verpflichtet ist, auf ausgehenden dienstlichen Schreiben ihren Vornamen anzugeben.
3. Die Beklagte trägt die Kosten des Verfahrens.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie hält das angefochtene Urteil sowohl in tatsächlicher als auch in rechtlicher Hinsicht für zutreffend. Sie trägt vor, dass auch unter Berücksichtigung des Vorbringens der Klägerin keine konkrete Gefährdungserhöhung durch die Vornamensnennung ersichtlich sei. Insoweit handele es sich ausschließlich um abstrakte Befürchtungen der Klägerin. Nach den auch schon vor Erteilung der Anweisung vom 14.12.2006 eingeholten Erfahrungsauswertungen aus anderen Bereichen gebe es keinerlei Anhaltspunkte dafür, dass Bürger gegenüber Mitarbeitern infolge der Vornamensnennung ihr Auftreten nachteilig verändert hätten und aggressiver aufträten. Die Beklagte habe das konkrete Ziel, nicht mehr als staatliche Hoheitsbehörde aufzutreten, sondern sich als bürgernaher Dienstleister zu präsentieren. Vor diesem Hintergrund habe der von der Klägerin begehrte Schutz ihrer Privatsphäre zurückzutreten.

Hinsichtlich des weiteren Vorbringens wird auf den mündlich vorgetragenen Inhalt der gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie die Protokolle der mündlichen Verhandlungen Bezug genommen.

### **Entscheidungsgründe**

#### **I.**

Die Berufung ist zulässig. Sie ist form- und fristgerecht eingelegt und innerhalb der Berufungsbegründungsfrist auch begründet worden.

## II.

Die Berufung ist unbegründet. Zu Recht hat das Arbeitsgericht die Klage abgewiesen und darauf abgestellt, dass die Anweisung der Beklagten zur Verwendung des Vornamens bei dienstlichen Schreiben sowie die Aufnahme des Vornamens in die E-Mail-Adresse vom Weisungsrecht der Beklagten gedeckt ist und nicht gegen das allgemeine Persönlichkeitsrecht der Klägerin verstößt. Zur Vermeidung von Wiederholungen wird vorab auf die Entscheidungsgründe des erstinstanzlichen Urteils verwiesen (§ 69 Abs. 2 ArbGG). Lediglich ergänzend und auch auf den neuen Vortrag der Parteien eingehend wird folgendes ausgeführt:

1. Gemäß § 106 GewO kann der Arbeitgeber Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen. Das auf dem Arbeitsvertrag beruhende Weisungsrecht des Arbeitgebers gehört zum wesentlichen Inhalt eines jeden Arbeitsverhältnisses. Bei der Ausübung dieses Rechts steht dem Arbeitgeber regelmäßig ein weiter Raum zur einseitigen Gestaltung der Arbeitsbedingungen zu. Insoweit hat der Arbeitgeber das Recht, die im Arbeitsvertrag nur rahmenmäßig umschriebene Leistungspflicht des Arbeitnehmers im Einzelnen festzulegen (BAG vom 27.03.1980 – 2 AZR 506/78 – zitiert nach JURIS; BAG vom 24.04.1996 – 5 AZR 1031/94 – zitiert nach JURIS). Das Weisungsrecht darf regelmäßig nur nach billigem Ermessen ausgeübt werden (§ 106 GewO, § 315 Abs. 3 BGB). Dabei hat der Arbeitgeber alle wesentlichen Umstände des Falles abzuwägen und die beiderseitigen Interessen angemessen zu berücksichtigen (vgl. BAG aaO; BAG vom 11.02.1998 – 5 AZR 472/97 – zitiert nach JURIS; BAG vom 23.06.1993 – 5 AZR 337/92 – zitiert nach JURIS). Ob dies geschehen ist, unterliegt der gerichtlichen Kontrolle. Im Rahmen des Weisungsrechts sind die Grundrechte des Arbeitnehmers zu beachten. Zu berücksichtigen ist jedoch, dass der Weisungsberechtigte einen Entscheidungsspielraum hat (vergl. Erf.-Kom. zum Arbeitsrecht, 8. Aufl.2008, Rd.-Ziff. 278 zu § 611BGB mwN).

2. Die Entscheidung des Arbeitgebers für einen „personalisierten“ Behördenauftritt obliegt grundsätzlich seinem Organisationsermessen (OVG Rheinland-Pfalz vom 10.09.2007 – 2 A 10413/07 – zitiert nach Juris). Die Anordnung der Nennung von Vor- und Nachnamen der jeweiligen sachbearbeitenden Mitarbeiter/innen in der Geschäftskorrespondenz sowie in der E-Mail-Adresse, - hier für den Bereich Familienhil-

fe/Jugendamt -, betrifft das mitbestimmungsfreie Arbeitsverhalten der Arbeitnehmer. Vorgaben für die Form von Geschäftsbriefen sind unerlässlich für Unternehmen. Korrespondenz ist Teil der Kommunikation mit den Außenstehenden, die zu der von den Sachbearbeitern geschuldeten Arbeitsleistung gehört (vergl. BAG vom 08.06.1999 – 1 ABR 67/98 – zitiert nach JURIS, Rd.-Ziff. 17 f.; OVG Rheinland-Pfalz vom 10.09.2007 – 2 A 10413/07 – zitiert nach JURIS).

Derartige Anordnungen der Nennung von Vor- und Nachnamen verletzen in der Regel nicht das Persönlichkeitsrecht der betroffenen Mitarbeiter, da der Vorname einer Person nach allgemeinem Rechtsempfinden keiner besonderen Geheimhaltung bedarf. Der Vorname dient ebenso wie der Nachname der Individualisierung. Er gilt nicht gemeinhin als eine besondere intime Eigenschaft einer Person oder als Geheimnis (vergl. LAG Köln vom 25.08.1998 – 13 TaBV 17/98 – zitiert nach JURIS Rz. 46). Die Aufnahme einer Tätigkeit, die Außenkontakte beinhaltet, garantiert bereits von vornherein keine Anonymität. Der Wunsch nach Anonymität muss gegenüber den betrieblichen Interessen, dem Verhandlungspartner besondere Offenheit und Transparenz zu vermitteln, in der Regel zurücktreten (vergl. LAG Köln vom 25.08.1998 – 13 TaBV 17/98 – zitiert nach JURIS). Etwas anderes gilt lediglich dann, wenn einer solchen Bekanntgabe Sicherheitsbedenken entgegenstehen (vgl. OVG Rheinland-Pfalz a.a.O).

**3.** Vor diesem rechtlichen Hintergrund ist die Anordnung der Beklagten vom 14.12.2006 rechtlich nicht zu beanstanden. Die Beklagte hat alle wesentlichen Interessen und Umstände beachtet, sorgfältig abgewogen und sodann ohne Überschreitung ihres Entscheidungsspielraums die Vornamensnennung im Geschäftsverkehr des Bereiches Familienhilfe/Jugendamt angewiesen.

**a)** Die von der Beklagten von ihrem Organisationsermessen ausgehende Anordnung zur Nennung von Vor- und Nachnamen auf Geschäftspapier und in der E-Mail-Adresse verfolgt das Ziel, die Transparenz staatlichen Handelns zu erhöhen, Zugangsschwellen für den Bürger abzusenken und nicht von interner Weiterleitung abhängige Anfragen zu ermöglichen. Gegen ein solches Ziel bestehen generell keine rechtlichen Bedenken (vgl. OVG Rheinland-Pfalz, aaO). Das Ziel einer „persönlichen“ Verwaltung ist Ausdruck eines modernen staatlichen Selbstverständnisses und öf-

fentlichen Dienstes. Es ist in diesem Zusammenhang allgemein anerkannt, dass die Nennung von Vor- und Nachnamen der Sachbearbeiter/innen mit Außenkontakten ein Schritt auf dem Weg dahin ist, staatliches Handeln transparenter zu machen und Zugangsschwellen für den Bürger abzusenken. Er ist als einer von vielen Schritten geeignet, hierarchisches Auftreten abzubauen, aufgeschlossener Behördenleistungen in Anspruch nehmen zu lassen, verbindlicheren Kontakt zum Sachbearbeiter/zur Sachbearbeiterin der eigenen persönlichen Angelegenheit zu bekommen und Offenheit der Behörde zu signalisieren. Dieses Interesse verfolgt die Beklagte im Zusammenhang mit ihrer Anweisung vom 14.12.2006.

**b)** Dem steht der Wunsch der Klägerin gegenüber, dass größtmögliche Anonymität im Hinblick auf ihre Person, ihren Namen, ihren Vornamen, ihre Daten, ihr privates Umfeld gewahrt wird. Sie möchte selbst entscheiden, wem sie ihren Vornamen offenbart. Dieser Wunsch nach größtmöglicher Wahrung ihrer Privatsphäre ist zweifelsfrei ihrem Persönlichkeitsrecht zuzuordnen.

**c)** Er überwiegt jedoch vorliegend auch unter Berücksichtigung des konfliktträchtigen Tätigkeitsbereiches der Klägerin nicht das von der Beklagten angestrebte Ziel, als bürgernaher Dienstleister aufzutreten.

**aa)** Blicke es dem jeweiligen Sachbearbeiter/der jeweiligen Sachbearbeiterin überlassen zu entscheiden, welche äußere Gestalt geschäftlichen Schreiben gegeben wird, so kann die hieraus resultierende Vielfalt gerade nicht das gewünschte größtmögliche einheitliche personalisierte Auftreten der gesamten Behörde herbeiführen.

**bb)** Die Beklagte hat vor Erteilung der Anweisung eine Bereichsverhandlung durchgeführt, um Argumente und Bedenken der Mitarbeiter zu sammeln und berücksichtigen zu können. Die Beklagte hat im Anschluss daran Erfahrungen aus anderen Bereichen ihrer Verwaltung, in denen die Sachbearbeiter/innen bereits unter Nennung von Vor- und Nachnamen in der Geschäftskorrespondenz auftraten, gesammelt und ausgewertet, um feststellen zu können, ob sich das Verhalten der Bürger seit Vornamensnennung nachteilig verändert hat. Letzteres wurde nicht festgestellt. Es gab keinerlei Erfahrungen, dass Bürger durch die Nennung des Vor- und Nachnamens gegenüber Mitarbeitern aggressiver aufgetreten sind. Bisher ist nach dem unbestrit-

tenen Vorbringen der Beklagten insoweit überhaupt kein die natürliche Distanz missachtendes Verhalten von Bürgern gegenüber Mitarbeitern aufgetreten, dass in einen Zusammenhang mit der Vornamensnennung gebracht werden könnte.

**cc)** Darüber hinaus sind auch keinerlei konkrete Anhaltspunkte, Erlebnisse, Erfahrungswerte oder ähnliches vorhanden, die die Befürchtung der Klägerin, durch die Vornamensnennung werde die Privatsphäre leichter identifizierbar, bestätigen. Das diesbezügliche Vorbringen der Klägerin ist ausschließlich abstrakt. Es existiert keinerlei konkretes Vorkommnis in der Behörde der Beklagten, dem entnommen werden könnte, die Vornamensnennung führe zur Erhöhung des Gefährdungspotentials, dem die Klägerin als Sachbearbeiterin im Bereich Familienhilfe/Jugendamt ausgesetzt ist.

Auch die von der Klägerin geschilderten Vorfälle aus der Vergangenheit haben weder zeitlich noch unter sonstigen Gesichtspunkten irgendeinen Zusammenhang mit einer Namensnennung oder ihrer Privatsphäre. Es handelt sich vielmehr ausschließlich um die Schilderung von allgemeinen Vorkommnissen aus dem sich aus dem Zuständigkeitsbereich der Klägerin ergebenden konflikträchtigen Umfeld.

**dd)** Die Privatsphäre der Klägerin ist auch im Übrigen hinreichend geschützt. Wird sie nicht persönlich auf dem Weg von ihrer Arbeitsstelle zu ihrem Privatbereich verfolgt, oder wird nicht ein Kollege/eine Kollegin ausgefragt, kann niemand angesichts des fehlenden Telefonbucheintrages, der Auskunftssperre beim Einwohnermeldeamt, fehlender Internetauftritte etc. normalerweise in Erfahrung bringen, wo die Klägerin wohnt, um so in ihre Privatsphäre einzudringen. Nach dem ausdrücklichen Vorbringen der Klägerseite in der Berufungsverhandlung ist jedoch gerade dies die Hauptbefürchtung der Klägerin. Es geht ihr nicht um ihr allgemeines Berufsrisiko am Arbeitsplatz. Es geht ihr ausschließlich um die Sicherung ihrer Privatsphäre.

Eine mögliche Verfolgung der Klägerin z. B. von der Arbeitsstelle bis zu ihrem Wohnbereich ist jedoch unabhängig von der Vornamensnennung. Gegen eine solche Möglichkeit gibt es für niemanden einen Schutz.

**ee)** Die Anweisung vom 14.12.2006 verstößt auch nicht gegen das Datenschutzgesetz. Die von der Klägerin angeführten Berichte des Berliner Landesdatenschutz-

beauftragten und des Thüringischen Landesdatenschutzbeauftragten stellen lediglich das Erfordernis der Nennung des Vornamens unter allgemeinen Gesichtspunkten in Frage. Sie ordnen es zu Recht aber nicht als datenschutzrechtlich unzulässig ein.

**ff)** Letztendlich verstößt die Anweisung auch nicht gegen die aktuellen Grundsätze für die Gleichbehandlung von Frauen und Männer in der Sprache (AGA II 1/31). Diese Grundsätze haben einen gänzlich anderen Regelungsbereich als die streitbefangene Anweisung vom 14.12.2006.

**gg)** Sollte sich in der Zukunft erweisen, dass gerade in bestimmten Tätigkeitsbereichen von Behörden mit besonderem Konfliktpotential durch die Nennung des Vornamens der Sachbearbeiter/innen - anders als in anderen Verwaltungsbereichen -, die Distanz des Verhandlungspartners deutlicher abgebaut wird und sie zu erhöhter Aggressivität führt, wäre die Anweisung der Beklagten gegebenenfalls zu überdenken.

**4.** Vor diesem tatsächlichen und rechtlichen Hintergrund muss das Interesse der Klägerin am größtmöglichen Schutz ihrer Privatsphäre gegenüber dem Interesse der Beklagten, ein einheitliches Auftreten als bürgernaher Dienstleister herbeizuführen, zurücktreten. Die Anweisung der Beklagten vom 14.12.2006, im dienstlichen Verkehr mit Außenwirkung den Vornamen anzugeben, ist von ihrem Entscheidungsspielraum gedeckt. Die Klage ist daher zu Recht abgewiesen worden, so dass die Berufung zurückzuweisen war.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 ZPO.

Die Voraussetzungen des § 72 Abs. 2 ArbGG liegen nicht vor, so dass die Revision nicht zuzulassen war.

gez. ...      gez. ...      gez. ...