LG Ingolstadt, Endurteil v. 29.07.2022 – 83 O 1394/21

Titel:

Unterlassungsanspruch gegen Leitfaden für gendersensible Sprache bei Audi ("Gender-Gap")

Normenketten:

GG Art. 1 Abs. 1, Art. 2 Abs. 1, Art. 3 Abs. 1
BGB § 823 Abs. 1, Abs. 2, § 1004 Abs. 1
AGG § 1 Abs. 1, § 19, § 21 Abs. 1

Leitsatz:

Dem Mitarbeiter der Konzernmutter eines Automobilherstellers steht kein Unterlassungsanspruch wegen der Verpflichtung dessen Mitarbeiter zur Anwendung gendersensibler Sprache in der an ihn gerichteten Kommunikation sowie in seiner an den Automobilhersteller bzw. dessen Mitarbeiter gerichteten Kommunikation zu. Ein solcher Anspruch ergibt sich weder aus § 21 Abs. 1 AGG noch aus § 823 Abs. 1, § 1004 Abs. 1 S. 2 BGB analog iVm Art. 2 Abs. 1, Art. 1 Abs. 1 GG. (Rn. 36 – 81) (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

Verpflichtung zur Anwendung gendersensibler Sprache, Unterlassungsanspruch, allgemeines Persönlichkeitsrecht, Gleichbehandlungsgesetz

Rechtsmittelinstanzen:

OLG München, Hinweisbeschluss vom 07.06.2023 – 21 U 5235/22
OLG München, Beschluss vom 11.07.2023 – 21 U 5235/22

Tenor

1. Die Klage wird abgewiesen.

2. Der Kläger hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

3. Das Urteil ist für die Beklagte gegen Sicherheitsleistung in Höhe von 110 % des jeweils zu vollstreckenden Betrags vorläufig vollstreckbar.

4. Der Streitwert wird auf 10.000,00 € festgesetzt.

Tatbestand

1
Der Kläger macht mit seiner mit Schriftsatz vom 19.05.2021 eingereichten Klage gegen die Beklagte Unterlassungsansprüche wegen der Verpflichtung zur Anwendung gendersensibler Sprache in der an ihn gerichteten Kommunikation sowie in seiner an die Beklagten bzw. deren Mitarbeiter gerichteten Kommunikation geltend.

2
Der Kläger ist Angestellter der V-AG, die Beklagte ist eine 100%ige Tochter der V-AG und zusammen mit ihr und weiteren Automarken Mitglied des V-Konzerns. Auf Konzernebene existieren markenübergreifende Gremien, in denen der Kläger als Vertreter der V-AG mit Mitarbeitern der Beklagten in Berührung kommt. Der Kläger ist u. a. Teilnehmer des markenübergreifenden Implementierungssteuerkreises für das Product-Compliance-Management-System, der Abgleichrunde der Marken zur Analyse der Einhaltung der Mindestanforderungen an bindende Verpflichtungen und der Harmonisierungsrunde mit den Marken des V-Konzerns zum sog. Arbeitspaket 3a beim Aufbau des Product-Compliance-Management-Systems. Der Kläger steht zudem als Patentkoordinator innerhalb des V-Konzerns in Bezug auf Patentprozesse in ständigem Austausch mit Mitarbeitern der Beklagten.

3

Die Beklagte entwickelte in Umsetzung der Diversity & Inclusion Unternehmensrichtlinie U_079, Stand: 01.03.2021 (Anlage B 1) den als Anlage B 2 vorgelegten Leitfaden für gendersensible Sprache mit dem Titel „Vorsprung beginnt im Kopf“, der seit 01.03.2021 Gültigkeit beansprucht.

4
Der Leitfaden führt unter „01. Zielsetzung“ Folgendes aus: „[…] Als internationales Unternehmen mit rund 87.000 Mitarbeitenden und weltweit jährlich 1,7 Millionen Kund_innen hat A mit seinen Wertevorstellungen eine besondere Vorbildfunktion in den großen sozialen Debatten unserer Zeit. Dabei spielen Inclusion, Chancengleicheit und Gendergerechtigkeit eine besonders wichtige Rolle. Dafür gibt es auch einen gesetzlichen Rahmen: Die A-AG ist durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz verpflichtet, Diskriminierung zu vermeiden und sich aktiv für Chancengleichheit einzusetzen. Ein Aspekt von Inclusion ist die Sprache als wichtigstes Kommunikationsmittel. Sprache kann Menschen explizit ausschließen, sie bildet soziale und gesellschaftliche Strukturen ab, sie vermittelt Rollenbilder sowie Wertevorstellungen und prägt damit unsere Wahrnehmung. Deswegen hat sich A dazu entschlossen, intern wie extern eine gendersensible Schreibweise zu verwenden. […]“

5
Der Kläger forderte mit außergerichtlichem Schreiben seiner Prozessbevollmächtigten vom 07.04.2021 (Anlage G 3) die Beklagte auf, die Anwendung des Leitfadens zu gendersensibler Sprache auf ihn zu unterlassen und eine entsprechende Unterlassungserklärung abzugeben. Die Beklagte lehnte dies mit Schriftsatz ihrer Prozessbevollmächtigten vom 03.05.2021 (Anlage G 4) ab.

6
Der Kläger behauptet, er sei „seitens der Beklagten auf die Einhaltung der neuen Regeln hingewiesen worden“. Durch die im Leitfaden ausgesprochene Anordnung der externen Verwendung seitens der Beklagten werde die in dem Leitfaden vorgegebene gendersensible Sprache dem Kläger gegenüber angewendet. Im Übrigen gelte im V-Konzern das Konsensprinzip, wonach die Vorgaben einer Marke innerhalb des Konzerns verbindlich seien, wenn es innerhalb des Konzerns keine widersprechenden Vorgaben gebe. Da eine Konzernrichtlinie zur Verwendung der gendergerechten Sprache nicht existiere, stellten die Vorgaben der Beklagten einen Konzernstandard dar, der auch für den Kläger als V-Mitarbeiter gelte und zu beachten sei.

7
Der Kläger vertritt die Auffassung, dass die Verwendung des Gender-Gaps und die damit einhergehende Weglassung männlicher Beugungsendungen sein allgemeines Persönlichkeitsrecht in seiner Ausprägung als Schutz der geschlechtlichen Identität verletze. Die Verwendung des Gender-Gaps rufe bei vielen Menschen die Vorstellung einer vorwiegend oder sogar ausschließlich weiblichen Personengruppe hervor. Es ergäben sich Wortverstümmelungen, die eine latent beleidigende Wirkung entfalten könnten.

8
Der Kläger vertritt die Auffassung, dass die ihn verpflichtende Nutzung der gendersensiblen Sprache sowie deren Nutzung ihm gegenüber eine Verletzung seines allgemeinen Persönlichkeitsrechts darstelle, gegen die ihm ein Unterlassungsanspruch gegenüber der Beklagten nach § 1004 Abs. 1 BGB analog i.V. m. § 823 Abs. 1 BGB und Art. 2 Abs. 1, 1 Abs. 1 GG zustehe.

9
Der Kläger sieht auch einen Unterlassungsanspruch aus § 21 Abs. 1 AGG gegeben.

10
Nachdem die Beklagte mit Schriftsatz vom 23.08.2021 die Rüge der Eröffnung des Rechtswegs zu den Zivilgerichten erhoben und die Verweisung an das zuständige Gericht für Arbeitssachen beantragt hat, dem der Kläger entgegengetreten ist, hat das Gericht mit Beschluss vom 02.02.2022 den Rechtsweg zu den ordentlichen Gerichten für zulässig erklärt.

11
Der Kläger hat seinen Antrag nach entsprechenden Hinweisen des Gerichts in der Terminladung vom 01.06.2022 präzisiert.

12
Der Kläger beantragte zuletzt,

1. die Beklagte zu verurteilen, dass die Beklagte es zu unterlassen hat, dem Kläger im geschäftlichen Verkehr sowohl in der an ihn gerichteten als auch in der seitens des Klägers an die Beklagte gerichteten Kommunikation, bestehend aus e-Mails, e-Mail-Anhängen, persönlichen Gesprächen und Anweisungen sowie Präsentationen in Anwesenheit des Klägers die Anwendung des Gender-Gaps entsprechend dem Leitfaden der Beklagten für gendersensible Sprache bei Audi, gültig ab dem 01.03.2021, vorzugeben.

2. dass die Beklagte die Kosten, die durch die Inanspruchnahme der Rechtsanwaltskanzlei entstanden sind, nach Maßgabe einer 1,3-Gebühr gem. § 23 RVG zzgl. Auslagen aus einem Gegenstandswert von 100.000,00 € zu zahlen hat.

13
Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

14
Sie trägt vor, dass es zwischen dem Kläger und der Unternehmensorganisation der Beklagten lediglich in geringfügigem Umfang Berührungspunkte in Form weniger gemeinsamer Meetings gegeben habe. In diesen sei die gendersensible Sprache nicht thematisiert worden.

15
Nach Auffassung der Beklagten sei zumindest der ursprünglich gestellte Klageantrag nicht hinreichend bestimmt.

16
Dem Kläger fehle ein Rechtsschutzbedürfnis für den von ihm gestellten Antrag. Da er kein Arbeitnehmer der Beklagten sei, sei er den Weisungen der Beklagten nicht unterstellt. Entgegen der Behauptung der Klägerseite bestünden keine Mechanismen, die die Unternehmensrichtlinie eines Konzernunternehmens für die Arbeitnehmer eines anderen Konzernunternehmens verbindlich machten. Im Hinblick darauf sei die Beklagte auch nicht passivlegitimiert.

17
Die Beklagte sieht ein mögliches Rechtsschutzbedürfnis des Klägers auch durch dessen lediglich verzögertes Tätigwerden im Verfahren nachträglich entfallen.

18
Die Beklagte vermutet unter Bezugnahme auf die von der Klägerseite initiierte mediale Berichterstattung über das Verfahren, dass der Kläger mit der Klage keine individuelle Betroffenheit und damit keine eigenen rechtlichen Interessen verfolge, sondern von dritter Seite instrumentalisiert werde, um sich gegen das „innovative und inklusive Sprachmittel des Gender-Gaps“ zu wenden.

19
Die Beklagte vertritt die Auffassung, dass dem Kläger der von ihm behauptete Anspruch aus § 21 Abs. 1 AGG nicht zustehe, da bereits der Anwendungsbereich des AGG nicht eröffnet sei, insbesondere auch kein Anknüpfungsmerkmal i. S. d. § 1 AGG vorliege. Auch sei mangels bestehenden Arbeitsverhältnisses der Unterlassungsanspruch nach § 21 Abs. 1 AGG mangels Erfüllung der Voraussetzungen des § 19 Abs. 1 AGG nicht eröffnet.

20
Dem Kläger stünde auch der von ihm geltend gemachte Unterlassungsanspruch aus § 1004 Abs. 1 analog i.V. m. § 823 Abs. 1 BGB aufgrund einer Beeinträchtigung seines allgemeinen Persönlichkeitsrechts nicht zu. Eine Beeinträchtigung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts sei nicht gegeben, da der Leitfaden für den Kläger keine verbindliche Vorgabe für seine Anwendung enthalte. Auch im Hinblick auf die sprachliche Integrität sei der Schutzbereich des Klägers nicht betroffen.

21
Selbst wenn man aber den Schutzbereich des allgemeinen Persönlichkeitsrechts eröffnet sähe, entfalteten die Regelungen des Leitfadens dem Kläger gegenüber keine diskriminierende Wirkung. Ihnen käme lediglich eine inklusive Bedeutung zu.

22
Die Beklagtenseite möchte die von ihr verwendeten Regelungen in der Form, in der sie im Leitfaden Niederschlag gefunden haben, auch als sozialadäquat verstanden wissen.

23
Hinsichtlich des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen.

24
Das Gericht hat den Rechtsstreit mit Beschluss vom 13.01.2022 auf die Kammer übertragen. Die Kammer hat am 14.06.2022 mündlich zur Sache verhandelt. Der Kläger ist persönlich angehört worden. Auf das Protokoll der mündlichen Verhandlung (Bl. 123/127 der Akte) wird Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

25
Die Klage ist zulässig, aber unbegründet.

A.

26
Die Klage ist zulässig.

27
I. Das Landgericht Ingolstadt ist insbesondere gem. § 17 ZPO örtlich zuständig.

28
II. Die Voraussetzungen für einen Wegfall oder das Nichtbestehen des Rechtsschutzbedürfnisses der Klagepartei liegen nicht vor.

29
Das Rechtsschutzbedürfnis fehlt bei objektiv sinnlosen Klagen, d.h. wenn der Kläger kein schutzwürdiges Interesse an dem begehrten Urteil haben kann. Das Fehlen des Rechtsschutzbedürfnisses kann nur unter ganz besonderen Umständen bejaht werden, da grundsätzlich jeder Rechtssuchende einen öffentlichrechtlichen Anspruch darauf hat, dass die Gerichte sein Anliegen sachlich prüfen und bescheiden (Zöller/Greger, ZPO, 33. Auflage, Vor § 253 Rn. 18). Streng hiervon zu trennen ist die Frage der Berechtigung des materiellen Klagebegehrens. Insoweit kann - entgegen der Auffassung der Beklagten - dem Kläger das Rechtsschutzbedürfnis auch nicht mit der Begründung abgesprochen werden, dass er den Weisungen der Beklagten nicht unterstellt sei und die entsprechenden Gender-Leitlinien nicht für den Kläger verbindlich seien.

30
Entgegen der Auffassung der Beklagtenseite liegt im vorliegenden Fall auch keine rechtsmissbräuchliche Geltendmachung der streitgegenständlichen Unterlassungsansprüche mit der Konsequenz, dass dem Kläger der Rechtsschutz zu versagen ist, vor. Zwar erscheint der Kammer die von der Beklagtenseite im Hinblick auf das schriftsätzliche Vorbringen im Verfahren und die von der Klägerseite initiierte mediale Berichterstattung geäußerte Vermutung, der Kläger wende sich mit der vorliegenden Klage Linie gegen die von der Beklagtenseite geforderte und geförderte Benutzung des Gender-Gap aus gesellschaftspolitischen Erwägungen, nachvollziehbar. Der Kläger hat jedoch im Rahmen seiner persönlichen Anhörung nachvollziehbar dargelegt, dass es ihm (zumindest auch) um seine persönliche Betroffenheit gehe und er auch selbst seine Prozeßbevollmächtigten beauftragt habe. Die Tatsache, dass er im Rahmen seiner Prozessführung die ihm angebotene finanzielle Unterstützung Dritter annimmt, lässt das Rechtsschutzbedürfnis des Klägers nicht entfallen.

31
Dem Kläger kann entgegen der Auffassung der Beklagtenseite sein Rechtsschutzbedürfnis auch nicht „aufgrund seiner eigenen Untätigkeit und teilweisen Verzögerung“ (vergleiche Klageerwiderung vom 19.04.2022, dort Seite 20 - Blatt 85 der Akte) in Abrede gestellt werden. Hierbei kann zunächst dahingestellt bleiben, ob die für den Bereich von Ehrverletzungen entwickelte Rechtsprechung (vgl. OLG Karlsruhe, Urteil vom 3. April 2003 - 19 U 168/02 -, Rn. 5 m. w. N, juris), auf die sich die Beklagtenseite stützt, auch auf die vorliegende Fallgestaltung übertragen werden kann. Selbst wenn eine Übertragbarkeit gegeben wäre, kann

aufgrund der mit Schriftsatz vom 19.05.2021 eingereichten Klage ein Verlust des Rechtsschutzbedürfnisses wegen Zeitablauf (allein) nicht angenommen werden. Es scheint jedenfalls nicht sachgerecht, für die Annahme einer Verzögerung alleine auf (vermeintlich verspätete) Verfahrenshandlungen einer Partei im laufenden Verfahren abzustellen, für deren verzögerte Vornahme es oftmals sachliche oder nicht in der Person des Anspruchsinhabers liegende Gründe gibt. Dies gilt umso mehr, als die Beklagtenseite mit ihrer Rechtswegrüge selbst eine mehrmonatige Fristverlängerung beantragt und vom Gericht zugestanden bekommen hat.

32
Eine rechtsmissbräuchliche Geltendmachung von Unterlassungsansprüchen mit der überwiegend sachfremde Ziele verfolgt werden - wie die Beklagte unter Bezugnahme auf die von der Klägerseite initiierte mediale Berichterstattung über das Verfahren vermutet -, ist für das Gericht nicht ersichtlich. Hieran ändert auch die etwaige Unterstützung des Klägers durch den „Verein für deutsche Sprache“ nichts, nachdem der Kläger in der mündlichen Verhandlung ausgeführt hat, dass es um seine individuelle Betroffenheit gehe und insbesondere auch die Prozessbevollmächtigten unmittelbar von ihm beauftragt worden seien.

33
III. Der Klageantrag ist - zumindest nach der (zulässigen) Abänderung des Wortlauts in der mündlichen Verhandlung am 14.06.2022 nach entsprechendem Hinweis des Gerichts in der Terminsladung vom 01.06.2022 - hinreichend bestimmt i.S.d. § 253 Abs. 2 Nr. 2 Alt. 2 ZPO. Der Klageantrag ist mithin nunmehr möglichst konkret gefasst, damit für Rechtsverteidigung und Vollstreckung klar ist, worauf sich das Verbot erstreckt (vgl. BGH NJW 2000, 1792, 1794).

B.

34
Die Klage ist unbegründet. Dem Kläger steht weder ein Unterlassungsanspruch aus § 21 Abs. 1 AGG noch aus §§ 823 Abs. 1, 1004 Abs. 1 Satz 2 BGB analog i.V.m. Art. 2 Abs. 1, Art. 1 Abs. 1 GG gegen die Beklagte wegen der Verpflichtung zur Anwendung gendersensibler Sprache in der an ihn gerichteten Kommunikation sowie in seiner an die Beklagten bzw. deren Mitarbeiter gerichteten Kommunikation zu.

35
I. Nachdem sich die Klage gegen die Vorgaben des Leitfadens für gendersensible Sprache der Beklagten richtet, liegt auch eine entsprechende Passivlegitimation vor.

36
II. 1. Dem Kläger steht kein Anspruch gemäß § 21 Abs. 1 AGG zu.

37
Es kann vorliegend dahingestellt bleiben, ob ein Anknüpfungsmerkmal i.S.d. § 1 AGG vorliegt, da jedenfalls der Anwendungsbereich des AGG nicht eröffnet ist. Es mangelt am Vorliegen eines entsprechenden Arbeitsverhältnisses, das die Beklagte in den Anwendungsbereich der Vorschriften einbezieht.

38
Das wesentliche Merkmal des Arbeitsverhältnisses besteht darin, dass jemand während einer bestimmten Zeit für einen anderen nach dessen Weisung Leistungen erbringt, für die er als Gegenleistung eine Vergütung erhält (BeckOGK/Baumgärtner, 1.6.2022, AGG § 2 Rn. 20-24.1).

39
Nach herrschender Meinung ist Arbeitnehmer derjenige, der aufgrund eines privatrechtlichen Vertrages im Dienste eines anderen (des Arbeitgebers) zur Leistung fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet ist. Ein Arbeitsverhältnis ist anzunehmen, wenn der Schwerpunkt des privatrechtlich begründeten Rechtsverhältnisses die Leistung von weisungsbedingten Diensten gegen Zahlung eines Entgeltes ist (BAG 8.5.2018 - 9 AZR 531/17, NJOZ 2019, 773 (774)).

40
Für das AGG ist entscheidend, dass Arbeitgeber der „Vertragspartner“ des Arbeitnehmers ist, also das Unternehmen, mit dem er den Arbeitsvertrag abgeschlossen hat. Dies ergibt insbesondere ein Blick auf § 6 Abs. 2 S. 2 AGG, in dem es heißt, dass für den Fall, dass Beschäftigte einem Dritten zur Arbeitsleistung überlassen werden, auch dieser als Arbeitgeber i.S.d. Abschnittes gilt. § 6 Abs. 2 S. 2 AGG berücksichtigt insoweit die Situation von Beschäftigten, die zur Arbeitsleistung an einen anderen Arbeitgeber überlassen

werden, indem der entleihende Arbeitgeber neben den die Beschäftigten überlassenden Arbeitgeber auch als Arbeitgeber i.S.d. AGG tritt. Daraus folgt als Umkehrschluss, dass grundsätzlich abzustellen ist auf denjenigen Vertragspartner, mit dem der Arbeitsvertrag geschlossen wird. Dieser ist grundsätzlich der Primärarbeitgeber. Nur im Fall der Leihe kann neben den eigentlichen Arbeitgeber ein zweiter Arbeitgeber treten, damit die Schutzvorschriften des AGG nicht ins Leere laufen und auch dieser an die Schutzvorschriften gebunden ist (Däubler/Beck/Peter Schrader/Jens Schubert, 5. Aufl. 2022, AGG § 6 Rn. 65; vgl. auch Entwurfsbegründung zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz, BR-Drs. 329/06, 34).

41
Der Kläger ist unstreitig Mitarbeiter der V-AG. Ein Fall der Leihe, sodass auch die Beklagte A-AG in den Anwendungsbereich des AGG einbezogen wird, liegt unstreitig nicht vor.

42
2. Ferner nicht erfüllt sind die Tatbestandsvoraussetzungen des § 19 AGG, da es am Vorliegen eines dafür erforderlichen Schuldverhältnisses (Abs. 1 Nr. 1) bzw. am Vorliegen der Voraussetzungen des Abs. 1 Nr. 2 (privatrechtliche Versicherung) mangelt.

43
III. Dem Kläger steht kein Anspruch auf Unterlassung aus §§ 823 Abs. 1, 1004 Abs. 1 Satz 2 BGB analog i.V.m. Art. 2 Abs. 1, Art. 1 Abs. 1 GG zu.

44
1. In Bezug auf die Verpflichtung zur aktiven Nutzung des Gender-Gaps durch eine entsprechende Vorgabe der Beklagten in deren Leitfaden ist die Aktivlegitimation des Klägers nicht gegeben. Diese würde nach Auffassung der Kammer eine Betroffenheit des Klägers durch eine wie auch immer geartete Verpflichtung voraussetzen, den Leitfaden und die in ihm entwickelten Grundsätze anzuwenden.

45
Soweit sich der Kläger durch eine in verpflichtende Erklärung der Beklagten zur aktiven Nutzung verpflichtet sieht, liegt hierzu bereits kein substantiierter Sachvortrag der Klägerseite vor. Dem pauschalen Vorbringen der Klägerseite hierzu („mit Anordnung der externen Verwendung seitens der Beklagten auf die neuen Regelungen hingewiesen worden“, Klageschrift vom 19.05.2021, dort Seite 5) ist die Beklagte in ihrer Erwiderung mit der auf den Wortlaut des Leitfadens und der ihm zugrunde liegenden Unternehmensrichtlinie gestützten Behauptung entgegengetreten, dass sich der Leitfaden und die in ihm enthaltenen Regelungen alleine an die Arbeitnehmer der Beklagten richten. Weder hierdurch, noch durch den expliziten Hinweis der Beklagten in der Klageerwiderung auf die Unsubstantiiertheit des diesbezüglichen Vortrags (vgl. Klageerwiderung vom 19.04.2022, dort Seite 9) hat sich die Klägerseite zu ergänzenden Ausführungen hierzu veranlasst gesehen.

46
Eine Substantiierung kann auch nicht in den Äußerungen des Klägers in der persönlichen Anhörung gesehen werden. Der Kläger zitierte im Rahmen der mündlichen Verhandlung zwar aus einem an ihn gerichteten internen Dokument der Beklagten, welches ihm gezielt von einem Audi-Mitarbeiter übermittelt worden sei, um dieses zu bearbeiten und zu beurteilen. Auf Nachfrage der Beklagtenseite erklärte der Kläger ferner, dass er den Leitfaden von einem Audi-Mitarbeiter übersandt bekommen habe und ihm mitgeteilt worden sei, dass er die entsprechenden Vorschriften zur gendersensiblen Sprache anzuwenden habe. Selbst wenn man in den Äußerungen des Klägers im Rahmen seiner persönlichen Anhörung einen berücksichtigungsfähigen Sachvortrag sehen könnte, obwohl sich dessen Prozessbevollmächtigte diesen nicht zu eigen gemacht haben, ist diese angesichts des Vortrags der Beklagten nicht ausreichend, um bei der erkennenden Kammer eine Überzeugung dahingehend zu begründen, dass eine Verpflichtung des Klägers zur aktiven Nutzung des Leitfadens und der darin enthaltenen Regelungen bestand.

47
Eine etwaige Verpflichtung zur aktiven Nutzung durch den Kläger ergibt sich auch nicht aus dem Leitfaden selbst. Dort findet sich unter „01. Zielsetzung“ (Anlage B2, S. 3) lediglich folgende Formulierung: „Wertschätzung, Offenheit, Verantwortung und Integrität sind die Werte der A-Unternehmenskultur. Sie beruhen auf niedergeschriebenen Verhaltensgrundsätzen, die im Code of Conduct, im A-Führungsleitbild und den Compliance-Vorgaben enthalten sind. Wir Mitarbeitende der A-AG sind alle damit vertraut und

gestalten unser Miteinander danach. […] Deswegen hat sich A-dazu entschlossen, intern wie extern eine gendersensible Schreibweise zu verwenden.[…]“

48
In der „Diversity & Inclusion Unternehmensrichtlinie U_079“, Stand: 01.03.2021 (Anlage B1), die u.a. im streitgegenständlichen Leitfaden Umsetzung fand, wird unter „5.3. Stufenplan zur Umsetzung“ (Anlage B1, S. 7) ausgeführt:

„Die Verwendung gendersensibler Sprache ist für viele Menschen zunächst ungewohnt und muss geübt werden. In der schriftlichen Kommunikation unter Mitarbeitenden (z.B. Email-Verkehr, Präsentationen, Besprechungsunterlagen) sollte sie zunehmend berücksichtigt werden. Insbesondere sollte die Verwendung gendersensibler Sprache in der Kommunkation mit hoher Außenwirkung (z.B. Pressemitteilungen, Stellenanzeigen) und bei der Formulierung von offiziellen Dokumenten der A-AG (z.B. Regelungen, (Neu-)Verträge) berücksichtigt werden. […]“

49
Ausweislich des Wortlauts richtet sich damit die Ansprech-Wirkung des Leitfadens hinsichtlich der aktiven Nutzung der gendersensiblen Sprache ausschließlich an die eigenen Mitarbeiter der Beklagten.

50
Eine Verpflichtung zur aktiven Nutzung sowie zur verpflichtenden Anwendung des Leitfadens im Hinblick auf die Klagepartei ergibt sich ferner nicht aus dem Klägervortrag zum sog. Konsensprinzip. Der Kläger führt hierzu aus, dass im V. Konzern das Konsensprinzip, wonach die Vorgaben einer Marke innerhalb des Konzerns verbindlich seien, wenn es innerhalb des Konzerns keine widersprechenden Vorgaben gebe, existiere. Da es eine Konzernrichtlinie zur Verwendung der gendergerechten Sprache nicht gebe, stellten die Vorgaben der Beklagten einen Konzernstandard dar, der auch für den Kläger als V.-Mitarbeiter gelte und zu beachten sei.

51
Die Existenz eines derartigen Konsensprinzips wurde durch die Beklagte bis zuletzt bestritten. Es bestünden keine Mechanismen, die die Unternehmensrichtlinie eines Konzernunternehmens für die Arbeitnehmer eines anderen Konzernunternehmens verbindlich machten.

52
Die Kammer vermochte sich von der Existenz des Konsensprinzips keine Überzeugung verschaffen. Der klägerische Vortrag beschränkt sich diesbezüglich auf die pauschale Behauptung, dass dieses Prinzip existiere. Dies stellt aus Sicht der Kammer allerdings keinen ausreichend substantiierten Sachvortrag dar. Selbst wenn man dies anders sehen möchte, ergibt sich aus dem klägerischen Vortrag in der mündlichen Verhandlung, dass sich dieser offensichtlich nicht veranlasst sieht, die gendersensible Sprache der Beklagten zu verwenden. Jedenfalls erfolgte im Rahmen der informatorischen Anhörung lediglich ein Sachvortrag zur passiven Nutzung des Gender-Gaps.

53
2. Dem Kläger steht auch kein Anspruch auf Unterlassung aus §§ 823 Abs. 1, 1004 Abs. 1 Satz 2 BGB analog i.V.m. Art. 2 Abs. 1, Art. 1 Abs. 1 GG hinsichtlich der passiven Nutzung (“an ihn gerichtete Kommunikation“) der gendersensiblen Sprache, basierend auf dem entsprechenden Leitfaden der Beklagten vom 01.03.2021, zu.

54
a. Festzustellen ist zunächst, dass die Rechtsprechung (vgl. u.a. BVerfGE 6, 32 (41) = NJW 1957, 297; BVerfGE 7, 198 (205) = NJW 1958, 257; BVerfGE 30, 173 (194) = NJW 1971, 1645; vgl. u.a. BGHZ 13, 334 = NJW 1954, 1404; BGHZ 26, 349 = NJW 1958, 827; BGHZ 30, 7 = NJW 1959, 1269) die wertsetzende Bedeutung der Grundrechtsnormen (hier insbesondere Art. 2 Abs. 1 GG i.V.m. Art. 1 Abs. 1 GG in der Ausprägung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts) für die Interpretation und Fortbildung privatrechtlicher Normen von Anfang anerkannt und unter Berufung auf die Wertentscheidungen der Verfassung den Persönlichkeits- und Ehrenschutz im allgemeinen Zivilrecht sowie im Wirtschafts- und Arbeitsrecht ausgebaut hat.

55

Aus der objektivrechtlichen staatlichen Schutzpflicht gegenüber der strukturell unterlegenen Partei resultiert mithin die mittelbare Drittwirkung der Grundrechtsnormen im Privatrecht (MüKoBGB/Säcker, 9. Auflage 2021, Einleitung BGB, Rn. 68). Bei der mittelbaren Drittwirkung wirken die Grundrechte nicht unmittelbar zwischen den Bürgern, jedoch ist ihr Inhalt bei der Anwendung des Privatrechts zu beachten.

56
Im Zivilrecht ist das Allgemeine Persönlichkeitsrecht daher seit der Leserbrief-Entscheidung (BGH NJW 1954, 1404) als „sonstiges Recht“ i.S.d. § 823 Abs. 1 BGB anerkannt. Es gewährleistet dem Einzelnen einen autonomen Bereich der eigenen Lebensgestaltung, in der er seine Individualität unter Ausschluss anderer entwickeln und wahrnehmen kann (BeckOGK/Specht-Riemenschneider BGB § 823 Rn. 1150).

57
b. Das allgemeine Persönlichkeitsrecht verpflichtet die Beklagte nicht generell, den Kläger im geschäftlichen Verkehr mit einer grammatisch männlichen Personenbezeichnung zu erfassen.

58
Die geschlechtliche Identität ist zwar vom Schutzbereich des allgemeinen Persönlichkeitsrechts (Art. 2 Abs. 1 i.V.m. Art. 1 Abs. 1 GG) umfasst. Der Zuordnung zu einem Geschlecht kommt für die individuelle Identität eine besondere Bedeutung zu. Sie nimmt eine Schlüsselposition sowohl im Selbstverständnis einer Person als auch dabei ein, wie die betroffene Person von anderen wahrgenommen wird. Zum Schutzbereich gehört auch, die betroffene Person entsprechend ihrem gewählten Rollenverständnis anzureden und anzuschreiben (vgl. BVerfG NJW 1997, 1632 Rn. 13; NJW 2012, 600; BGHZ 218, 96 = NJW 2018, 1671 Rn. 45). Eine Person darf deshalb nicht entgegen ihrem Rollenverständnis angeredet und angeschrieben werden (vgl. BVerfG NJW 2012, 600 Rn. 12 f.). Maßgeblich ist insoweit der allgemeine deutsche Sprachgebrauch (vgl. BVerfG NJW 1981, 2178 Rn. 2).

59
Die Wahrung der Persönlichkeit ist hingegen dann nicht spezifisch gefährdet, wenn die Geschlechtszugehörigkeit nicht angegeben oder bezeichnet wird und die konkrete Geschlechtszugehörigkeit einer Person keinen Niederschlag findet (vgl. BGHZ 218, 96 = NJW 2018, 1671 Rn. 45; BVerfG NJW 2017, 3643 Rn. 46, 50).

60
Maßgeblich für die Beurteilung, ob hinsichtlich der Klagepartei ein Eingriff in den Schutzbereich des allgemeinen Persönlichkeitsrechts in Ausprägung der geschlechtlichen Identität vorliegt, ist die objektive Sicht eines verständigen Dritten, nicht die subjektive Sicht der betroffenen Person (vgl. BGH NJW 2018, 1671 Rn. 31, Rn. 46; für § 3 AGG: BeckOK ArbR/Roloff, Dez. 2017, § 3 AGG Rn. 3 m.w.N.).

61
Dabei ist der Leitfaden für gendersensible Sprache so auszulegen, wie er von verständigen, normalerweise beteiligten Verkehrskreisen verstanden wird. Die Mitglieder der Kammer sind den vorgenannten Kreisen zugehörig, sodass sie sich hierüber auch eine Vorstellung verschaffen können.

62
Übertragen auf den vorliegenden Fall lässt sich feststellen, dass somit keine Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts in seiner Ausprägung als Schutz der geschlechtlichen Identität durch die Beklagte vorliegt. Durch die Verwendung der auf Grundlage des Leitfadens der Beklagten entwickelten gendersensiblen Sprache bzw. des Gender-Gaps erfolgt kein Eingriff in den Schutzbereich.

63
Der Kläger ist zwar unstreitig der passiven Nutzung der gendersensiblen Sprache, basierend auf dem entsprechenden Leitfaden der Beklagten, ausgesetzt. Er erfährt aber allein dadurch, dass die Beklagte ihm gegenüber beispielsweise Dokumente verwendet, in denen sie - auf Grundlage des entsprechenden Leitfadens - eine gendersensible Sprache bzw. den Gender-Gap verwendet und der Kläger damit jedenfalls teilweise nicht (auch) mit ausdrücklich grammatisch männlicher Personenbezeichnung erfasst wird, keine spezifische Gefährdung der Wahrung seiner Persönlichkeit.

64
Aus Sicht der Kammer ist dem Kläger zuzugeben, dass die im Leitfaden für Mitarbeiter der Beklagten empfohlene gendersensible Sprache sowie das Sprachverständnis keineswegs dem üblichen deutschen

Sprachgebrauch entspricht (wobei der übliche Sprachgebrauch eine allgemeinkundige Tatsache ist, vgl. nur BVerwG Beschluss vom 15.2.1995 - 7 B 39.95, BeckRS 1995, 31223000). Dieser Umstand allein begründet allerdings (noch) keine Verletzung der geschlechtlichen Identität.

65
In der Gesamtschau - auch unter Zugrundelegung der im Tatbestand zitierten Zielsetzung des Leitfadens - ist nicht zu erkennen, dass durch die Verwendung des Gender-Gaps eine Diskriminierung oder ein Ausschluss männlicher Personen wie des Klägers erreicht werden soll. Vielmehr ist der Kläger als männliche Person weiterhin von den - wenn auch durchaus gewöhnungsbedürftigen und nur mit Mühe lesbaren - Formulierungen mit „Gender-Gap“ weiterhin umfasst - auch wenn er als männliche Person nicht explizit ge- bzw. benannt wird, mag im Einzelfall auch gegenüber der (männlichen) Einzelbezeichnung die Endung in Wegfall geraten. Eine Geringschätzung gegenüber Personen, deren natürliches Geschlecht männlich ist, ist nach Auffassung der Kammer alleine durch die Benennung/Anrede im Zusammenhang mit der weiblichen Anrede und der Anrede der nichtbinären Geschlechter nicht verbunden.

66
c. Es liegt auch keine Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts in seiner Ausprägung als Schutz der sprachlichen Integrität durch die passive Nutzung der gendersensiblen Sprache durch die Beklagte vor.

67
Überwiegend wird auch die sprachliche Integrität wegen ihrer Bedeutung als Grundbedingung menschlicher Entfaltung als durch das allgemeine Persönlichkeitsrecht geschützt angesehen, wobei diese Ausprägung überwiegend im Zusammenhang mit staatlichen Vorgaben für die Verwendung bestimmter Rechtschreibregeln diskutiert wird (vgl. Di Fabio in Dürig/Herzog/Scholz, GG-Kommentar, 96. EL November 2021, Art. 2 Abs. 1 GG, Rn. 219, 220).

68
Es kann vorliegend dahinstehen, ob staatliche Regelungen (bzw. vorliegend Regelungen eines privaten Unternehmens) mit zwingendem Charakter hinsichtlich der Verwendung bestimmter Regelungen der Rechtschreibung in den Schutzbereich des allgemeinen Persönlichkeitsrechts eingreifen oder ob dieser Ansicht entgegenzuhalten ist, dass die Freiheit, „weiterhin so schreiben zu dürfen, wie dies bisheriger Übung der Schreibgemeinschaft entspricht“ (vgl. BVerfGE 98, 218 (261)) dem Einzelnen nicht genommen wird und es damit am Grundrechtseingriff mangelt.

69
Ungeachtet der Tatsache, ob die so entwickelten Grundsätze auf den vorliegenden Fall übertragbar sind, ist zu konstatieren, dass diese allenfalls die aktive Nutzung, d.h. die (zwingende) Vorgabe zur Benutzung der gendersensiblen Sprache in Wort und Schrift zum Gegenstand haben, wobei indes die passive Nutzung, also die Nutzung der gendersensiblen Sprache dem Kläger gegenüber, nach Auffassung der Kammer schon nicht von dem Schutzbereich umfasst ist. Die Kammer schließt sich in diesem Zusammenhang der oben zitierten Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts an. Die eigene sprachliche Integrität umfasst mithin nicht das Recht, von sprachlichen Besonderheiten anderer nicht betroffen zu werden.

70
d. Es liegt auch keine Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts in seiner Ausprägung als „Recht, in Ruhe gelassen zu werden“ durch die passive Nutzung der gendersensiblen Sprache durch die Beklagte vor, sodass auch diesbezüglich ein entsprechender Unterlassungsanspruch aus §§ 823 Abs. 1, 1004 Abs. 1 Satz 2 BGB analog i.V.m. Art. 2 Abs. 1, Art. 1 Abs. 1 GG nicht besteht.

71
Das allgemeine Persönlichkeitsrecht schützt den Bereich privater Lebensgestaltung und gibt dem Betroffenen das Recht, im privaten Bereich in Ruhe gelassen zu werden (vgl. Senat, BGHZ 131, 332 [337] = NJW 1996, 1128; BVerfGE 35, 202 [220] = NJW 1973, 1226 = GRUR 1973, 541; BVerfGE 44, 197 [203] = NJW 1977, 2205).

72
Hieraus folgt ein Recht des Einzelnen, seine Privatsphäre freizuhalten von unerwünschter Einflussnahme anderer, und die Möglichkeit des Betroffenen, selbst darüber zu entscheiden, mit welchen Personen und gegebenenfalls in welchem Umfang er mit ihnen Kontakt haben will. Das allgemeine Persönlichkeitsrecht kann deshalb vor Belästigungen schützen, die von einer unerwünschten Kontaktaufnahme ausgehen. In der

bloßen - als solche nicht ehrverletzenden - Kontaktaufnahme kann aber regelmäßig nur dann eine Beeinträchtigung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts liegen, wenn sie gegen den eindeutig erklärten Willen des Betroffenen erfolgt, weil ansonsten die Freiheit kommunikativen Verhaltens schwerwiegend beeinträchtigt wäre (vgl. Senat, NJW 2011, 1005 Rn. 8 und NJW 2016, 870 = GRUR 2016, 530 Rn. 12).

73
Der Kläger hat seine Anträge expressis verbis so formuliert, dass eine Unterlassung der Vorgabe der gendersensiblen Sprache durch den entsprechenden Leitfaden der Beklagten im geschäftlichen Verkehr beabsichtigt ist. Ferner wurde dieser Antrag im Rahmen der mündlichen Verhandlung dergestalt erläutert, dass der Terminus „im geschäftlichen Verkehr“ im Gegensatz zu der Betroffenheit des Klägers als Privatkunde in den Antrag mit aufgenommen worden sei (vgl. Protokoll vom 14.06.2022, S. 5).

74
Damit scheidet bereits eine Eröffnung des Schutzbereichs hinsichtlich der vorgenannten Ausprägung des Allgemeinen Persönlichkeitsrechts aus, dass sich ausschließlich auf den Bereich privater Lebensgestaltung bezieht und damit gerade nicht - wie vorliegend - (auch) den beruflichen Bereich umfasst.

75
e. Lediglich ergänzend sei in diesem Zusammenhang darauf hingewiesen, dass die Kammer selbst bei unterstellter Eröffnung des Schutzbereichs jedenfalls im Rahmen der Abwägung der berechtigten Interessen der Beklagten sowie des Rechts des Klägers auf Schutz seiner Persönlichkeit und Achtung seiner Privatsphäre einen (rechtswidrigen) Eingriff in das Persönlichkeitsrecht nicht zu erkennen vermag.

76
Wegen der Eigenart des Persönlichkeitsrechts als eines Rahmenrechts liegt seine Reichweite nicht absolut fest, sondern muss erst durch eine Abwägung der widerstreitenden grundrechtlich geschützten Belange bestimmt werden, bei der die besonderen Umstände des Einzelfalls sowie die betroffenen Grundrechte und Gewährleistungen der Europäischen Menschenrechtskonvention interpretationsleitend zu berücksichtigen sind. Der Eingriff in das Persönlichkeitsrecht ist nur dann rechtswidrig, wenn das Schutzinteresse des Betroffenen die schutzwürdigen Belange der anderen Seite überwiegt (vgl. Senat, NJW 2010, 2432 = VersR 2010, 673 Rn. 14 mwN).

77
Bei dieser Abwägung der Interessen überwiegt aus Sicht der Kammer zumindest nicht das Schutzinteresse des Klägers die schutzwürdigen Belange der Beklagten.

78
Dabei ist einerseits zwar zu berücksichtigen, dass die Verwendung der gendersensiblen Sprache die Interessen des Klägers nur vergleichsweise geringfügig beeinträchtigte, zumal er als veranschaulichenden Einzelfall lediglich aus einer an ihn gerichteten E-Mail der Beklagten zitierte.

79
Andererseits ist die Verwendung einer gendersensiblen Sprache - die bislang nicht dem allgemeinen Sprachgebrauch entspricht (s.o. unter III. 2. b.) auch keine solche Bagatelle, dass eine Belästigung des Klägers ausgeschlossen wäre. Er muss sich mit der an ihn gerichteten Korrespondenz bzw. Kommunikation zumindest gedanklich beschäftigen. Zwar mag sich dabei der Aufwand bei einer einzelnen E-Mail in Grenzen halten, wobei durch die Verwendung des Gender-Gap das Verständnis des Inhalts eines Dokumente zuweilen deutlich leidet, wie das in der Hauptverhandlung verlesene, der obersten Maßgabe „Lesbarkeit und Verständlichkeit“ (Leitfaden Seite 4 re. Spalte oben) offensichtlich zuwider laufende Dokument zeigt. Mit der häufigen Verwendung der gendersensiblen Sprache in E-Mails ist auch weiterhin in einer Vielzahl - gerade aufgrund der Vorgabe im Gender-Leitfaden der Beklagten - zu rechnen.

80
Demgegenüber steht es der Beklagten im Rahmen ihrer unternehmerischen Entscheidungen grundsätzlich frei, in dem Bestreben, sich sowohl intern als auch extern als „innovatives und inklusives“ Unternehmen zu präsentieren, „Inclusion, Chancengleichheit und Gendergerechtigkeit eine wichtige Rolle“ zuzuweisen (Leitfaden Seite 3) und mit großem finanziellen und personellen Aufwand darauf beruhende Leitfäden unter der Überschrift “Vorsprung beginnt im Kopf“ zu entwickeln.

81

Die Kammer vertritt hierbei die Auffassung, dass zumindest ein überwiegendes Schutzinteresse des Klägers nicht vorliegt.

82
IV. Aus diesem Grund ergibt sich auf der Grundlage der getroffenen Feststellungen auch keine Benachteiligung nach § 823 Abs. 2 BGB i.V.m. Art. 3 Abs. 3 GG, der nach Auffassung der Bundesregierung als Schutzgesetz im Rahmen des § 823 Abs. 2 BGB anzusehen ist (BT-Drs. 13/5595, 5).

83
Weitere Anspruchsgrundlagen, die den klägerischen Ansprüchen zum Erfolg verhelfen könnten, liegen nicht vor.

84
V. Aus vorgenannten Gründen hat der Kläger auch keinen Anspruch auf Ersatz der vorgerichtlichen Rechtsanwaltsgebühren.

85
Ungeachtet dessen fehlt es überdies an erforderlichem Sachvortrag zum geltend gemachten Anspruch.

86
Nachdem die Beklagte mit Schriftsatz vom 19.04.2022 (dort S. 12) mit Nichtwissen bestritten hat, dass der Kläger der dienstvertragliche Auftraggeber seiner Prozessbevollmächtigten sei (sondern vielmehr der Verein Deutsche Sprache e.V.), dass dem Kläger die außergerichtliche Tätigkeit in Rechnung gestellt worden sei und dass der Kläger diese Forderung seinerseits beglichen habe, erfolgte zu den beiden letztgenannten Punkten kein weiterer Sachvortrag. Im Rahmen der mündlichen Verhandlung erklärten die Klägervertreter lediglich, dass sie jeweils unmittelbar von dem Kläger beauftragt worden seien.

C.

87
Der Kläger hat als unterlegene Partei die Kosten des Rechtsstreits zu tragen, § 91 ZPO.

D.

88
Die Entscheidung zur vorläufigen Vollstreckbarkeit ergibt sich aus § 709 S. 2 ZPO.

E.

89
Die Streitwertfestsetzung erfolgte gem. §§ 39, 40, 43, 48 Abs. 2 GKG, § 3 ZPO. Bei Vorliegen eines nichtvermögensrechtlichen Unterlassungsanspruches gilt insbesondere § 48 Abs. 2 GKG (Zöller, ZPO, § 3 Rn. 16.170), wonach der Streitwert unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls, insbesondere des Umfangs und der Bedeutung der Sache und der Vermögens- und Einkommensverhältnissen der Parteien nach Ermessen zu bestimmen ist, § 48 Abs. 2 Satz 1 GKG.

90
Die Kammer hält unter Berücksichtigung der Bedeutung der Sache für den Kläger aber auch unter Berücksichtigung des vergleichsweise geringfügigen Eingriffs in das Allgemeine Persönlichkeitsrecht die Festsetzung des Streitwertes auf 10.000,- Euro für sachgerecht.