

# Verwaltungsgericht Hamburg

## Urteil

**Im Namen des Volkes**

In der Verwaltungsrechtssache

hat das Verwaltungsgericht Hamburg, Kammer 20, aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 19. August 2021

### **für Recht erkannt:**

Die Klage wird abgewiesen.

Die Kosten des Verfahrens trägt die Klägerin.

Das Urteil ist wegen der Kosten vorläufig vollstreckbar.

Die Klägerin kann die Vollstreckung durch Sicherheitsleistung in Höhe der festzusetzenden Kosten abwenden, falls nicht die Beklagte vor der Vollstreckung Sicherheit in Höhe des zu vollstreckenden Betrages leistet.

### **Rechtsmittelbelehrung:**

Innerhalb eines Monats nach Zustellung kann gegen dieses Urteil schriftlich oder nach Maßgabe des § 55a der Verwaltungsgerichtsordnung – VwGO – in elektronischer Form die Zulassung der Berufung beantragt werden.

Der Antrag ist bei dem Verwaltungsgericht Hamburg, Lübeckertordamm 4, 20099 Hamburg, zu stellen. Er muss das angefochtene Urteil bezeichnen.

Innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung des vollständigen Urteils sind die Gründe darzulegen, aus denen die Berufung zuzulassen ist. Die Begründung ist, soweit sie nicht bereits mit dem Antrag vorgelegt worden ist, bei dem Hamburgischen Obergerverwaltungsgericht, Lübeckertordamm 4, 20099 Hamburg, schriftlich oder in elektronischer Form (s.o.) einzureichen.

Die Berufung ist nur zuzulassen,

- wenn ernstliche Zweifel an der Richtigkeit des Urteils bestehen,
- wenn die Rechtssache besondere tatsächliche oder rechtliche Schwierigkeiten aufweist,
- wenn die Rechtssache grundsätzliche Bedeutung hat,
- wenn das Urteil von einer Entscheidung des Oberverwaltungsgerichts, des Bundesverwaltungsgerichts, des Gemeinsamen Senats der obersten Gerichtshöfe des Bundes oder des Bundesverfassungsgerichts abweicht und auf dieser Abweichung beruht oder
- wenn ein der Beurteilung des Berufungsgerichts unterliegender Verfahrensmangel geltend gemacht wird und vorliegt, auf dem die Entscheidung beruhen kann.

Vor dem Hamburgischen Oberverwaltungsgericht müssen sich die Beteiligten, außer im Prozesskostenhilfverfahren, durch Prozessbevollmächtigte vertreten lassen. Dies gilt auch für Prozesshandlungen, durch die ein Verfahren vor dem Hamburgischen Oberverwaltungsgericht eingeleitet wird. Als Bevollmächtigte sind Rechtsanwälte oder Rechtslehrer an einer der in § 67 Abs. 2 Satz 1 VwGO genannten Hochschulen mit Befähigung zum Richteramt zugelassen. Ferner sind die in § 67 Abs. 2 Satz 2 Nr. 3 bis 7 VwGO bezeichneten Personen und Organisationen als Bevollmächtigte zugelassen. Ergänzend wird wegen der weiteren Einzelheiten auf § 67 Abs. 2 Satz 3, Abs. 4 und Abs. 5 VwGO verwiesen.

Auf die Möglichkeit der Sprungrevision nach § 134 VwGO wird hingewiesen.

### **Tatbestand**

Die Klägerin begehrt die Anpassung ihrer letzten Beförderungs- und Planstelleneinweisungs-urkunde an das weibliche Geschlecht.

Sie wurde im Jahr... mit männlichem Geschlecht geboren und steht seit ... in einem Dienstverhältnis bei der Beklagten. Zum 1. Juli 2015 wurde sie zum Technischen Postbetriebsinspektor (A 9 vz t) befördert.

Mit Beschluss des Amtsgerichts Hamburg vom ...März 2018 wurde festgestellt, dass die Klägerin dem weiblichen Geschlecht angehörig ist und künftig den Vornamen „xy“ führt.

Mit Schreiben vom 21. März 2018 wandte sich die Klägerin an die Beklagte, teilte ihre Namens- und Personenstandsänderung mit und bat darum, „eine neue Beförderungsurkunde zum A 9 mit meinem rechtlichen Namen“ zu bekommen. Dies sei nach dem TSG möglich.

Nachdem ihr telefonisch mitgeteilt worden war, dass dies nicht möglich sei, wandte sie sich mit Schreiben vom 1. August 2018 durch ihre Prozessvertreter erneut an die Beklagte und bat darum, ihr urkundlich zu bescheinigen, dass sie seit dem ... in einem Dienstverhältnis stehe,

ihr mit Wirkung vom 1. Juli 2015 das Amt einer Technischen Postbetriebsinspektorin übertragen worden sei und sie in eine Planstelle der Besoldungsgruppe A 9 vzt eingewiesen worden sei.

Dem kam die Beklagte mit Schreiben vom 25. September 2018 nach, wies aber zugleich darauf hin, dass die in einem telefonischen Gespräch von der Klägerin darüber hinaus erbetene Ausstellung einer abgeänderten Beförderungsurkunde nicht möglich sei.

Auf Nachfrage erläuterte die Beklagte mit Schreiben vom 23. Januar 2019 ihre Rechtsposition und erließ am 7. Mai 2019 einen Ablehnungsbescheid. Zur Begründung führte sie aus, dass die beamtenrechtlichen Regelungen zum Personalaktenrecht (§§ 106 ff. BBG) und zum Ernennungsrecht (§§ 10 und 12 BBG) einer Neuausstellung der letzten Beförderungsurkunde und Stellenzuweisung entgegenstünden. Ein Verstoß gegen das Transsexuellengesetz (TSG) gehe damit nicht einher. Um den dortigen Bestimmungen Rechnung zu tragen, werde die Personalakte der Klägerin seit dem 21. März 2018 mit einem weiteren Band unter dem neuen Namen geführt.

Hiergegen erhob die Klägerin am 5. Juni 2019 Widerspruch. Die von der Beklagten genannten beamtenrechtlichen Bestimmungen seien nach dem Schutzzweck des § 5 TSG einschränkend auszulegen. Es entspräche der Wahrheit, dass die Beamtin mit dem Namen xy zu den beurkundeten Zeitpunkten befördert und in eine Stelle eingewiesen worden sei. Auch bei Verlust der streitgegenständlichen Urkunden müsste eine Neuausstellung auf den neuen Namen möglich sein. Alles andere würde gegen das Outingverbot des § 5 TSG verstoßen. Zudem werde nicht eine vollständige Anpassung der Personalakte, sondern nur die der letzten Beförderung und Stellenzuweisung beantragt.

Mit Widerspruchsbescheid vom 4. Juli 2019 wies die Beklagte den Widerspruch zurück. Zur Begründung führte sie ergänzend aus, dass das Offenbarungs- und Ausforschungsverbot des § 5 Abs. 1 TSG einem Beamten keinen Anspruch gegen seinen Dienstherrn auf Anpassung solcher Personalaktenbestandteile gewähre, die vor der rechtskräftigen Änderung seiner Vornamen nach § 1 TSG entstanden seien. Dies ergebe sich aus einer an Wortlaut, Entstehungsgeschichte und Sinn und Zweck der Vorschrift orientierten Auslegung des § 5 Abs. 1 TSG. Selbst wenn aber aus § 5 Abs. 1 TSG ein solcher Anspruch hergeleitet werden könnte, stünden ihm jedenfalls besondere Gründe des öffentlichen Interesses entgegen. Diese besonderen Gründe lägen hier in der Wahrung der Vollständigkeit und Richtigkeit der Personalakten, wie es sich aus den §§ 106 Abs. 1, 112 Abs. 1 Nr. 1 BBG ergebe.

Hiergegen hat die Klägerin am 23. Juli 2019 Klage erhoben. Zur Begründung vertieft und ergänzt sie ihr Vorbringen aus dem Widerspruchsverfahren. Die Ausführungen der Beklagten im Widerspruchsbescheid gingen an der Sache vorbei, da sie, die Klägerin, nicht die vollständige Anpassung ihrer Personalakte begehre. Ihr Begehren, das lediglich auf die chronologisch letzten Schriftstücke der Personalakte bezogen sei, berücksichtige daher durchaus das von der Beklagten angeführte besondere öffentliche Interesse an der Wahrung der Grundsätze der Vollständigkeit und Richtigkeit der Personalakte. Gleichzeitig geböte die Fürsorgepflicht des Dienstherrn in Verbindung mit den Vorschriften des TSG die begehrte Umschreibung derjenigen Schriftstücke aus der Personalakte, die aufgrund ihrer zeitlichen Aktualität am ehesten Dritten zugänglich gemacht werden könnten.

Die Klägerin beantragt,

die Beklagte unter Abänderung des Bescheides vom 7. Mai 2019 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 4. Juli 2019 zu verpflichten, ihr eine Neuausfertigung der letzten Beförderungsurkunde und der letzten Einweisung in die Planstelle mit dem Namen „xy“ zu erteilen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Zur Begründung verweist sie auf ihre Ausführungen im Widerspruchsverfahren und trägt ergänzend vor, dass die Namensänderung lediglich „ex nunc“ wirke, so dass die vor dem Beschluss des Amtsgerichts Hamburg dokumentierten Vorgänge in der Personalakte nicht unrichtig würden. Ein Verstoß gegen Art. 3 GG folge aus der Ablehnung der rückwirkenden Anpassung der Personalakte auch nicht, da schon eine rechtlich relevante Ungleichbehandlung nicht dargelegt worden sei. Der von der Klägerin für sich in Anspruch genommenen Fürsorgepflicht habe die Beklagte dadurch genügt, dass sie mit Schreiben vom 25. September 2018 der Klägerin die Bescheinigung über die letzte Beförderung und Planstelleneinweisung ausgestellt habe.

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf den Inhalt der Gerichtsakte sowie der Sachakte der Beklagten verwiesen, die zum Gegenstand der mündlichen Verhandlung gemacht worden ist.

## Entscheidungsgründe

I. Die zulässige Verpflichtungsklage, über die gemäß § 6 Abs. 1 VwGO die Einzelrichterin anstelle der Kammer entscheidet, hat in der Sache keinen Erfolg. Die mit Bescheid vom 7. Mai 2019 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 4. Juli 2019 verfügte Ablehnung der Neuausstellung der streitgegenständlichen Urkunden war rechtmäßig und verletzt die Klägerin nicht in ihren Rechten, § 113 Abs. 5 Satz 1 VwGO.

Die Klägerin hat keinen Anspruch auf die begehrte Anpassung ihrer letzten Beförderungsurkunde und der Urkunde über ihre letzte Planstellenzuweisung. Ein solcher Anspruch ergibt sich weder aus § 5 Abs. 1 des Gesetzes über die Änderung der Vornamen und die Feststellung der Geschlechtszugehörigkeit in besonderen Fällen (Transsexuellengesetz, BGBl I 1980, 1654, zuletzt geändert am 20.7.2017, BGBl I 2787 - TSG) (hierzu unter 1.) noch aus Art. 16 der Verordnung (EU) 2016/679 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. April 2016 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten, zum freien Datenverkehr und zur Aufhebung der Richtlinie 95/46/EG (Datenschutz-Grundverordnung, DSGVO) (hierzu unter 2.) noch aus der beamtenrechtlichen Fürsorgepflicht (hierzu unter 3.) noch aus dem Recht auf informationelle Selbstbestimmung (hierzu unter 4.).

1. Ein entsprechender Anspruch ergibt sich nicht aus § 5 Abs. 1 TSG. Hiernach dürfen, wenn die Entscheidung, durch welche die Vornamen des Antragstellers geändert werden, rechtskräftig ist, die zur Zeit der Entscheidung geführten Vornamen ohne Zustimmung des Antragstellers nicht offenbart oder ausgeforscht werden, es sei denn, dass besondere Gründe des öffentlichen Interesses dies erfordern oder ein rechtliches Interesse glaubhaft gemacht wird. Gemäß § 10 Abs. 1 TSG richten sich ab der Rechtskraft der Entscheidung, dass der Antragsteller als dem anderen Geschlecht zugehörig anzusehen ist, seine vom Geschlecht abhängigen Rechte und Pflichten nach dem neuen Geschlecht, soweit durch Gesetz nichts anderes bestimmt ist.

Diese Regelungen normieren zwar das von der Klägerin zur Herleitung ihres Anspruchs in Bezug genommene Ausforschungs- und das Offenbarungsverbot. Jedoch begründen diese Verbote entgegen ihrer Rechtsansicht keinen Anspruch darauf, vergangene Vorgänge berichtigen zu lassen (vgl. OVG Hamburg, Beschl. v. 27.5.2019, 5 Bf 225/18.Z, juris Rn. 12 ff.; OVG Bremen, Beschl. v. 22.3.2017, 1 PA 167/15, juris, Rn. 5; OVG Berlin-Brandenburg, Beschl. v. 24.9.2015, OVG 5 N 3.13, juris, Rn. 5 ff.; OVG Münster, Beschl. v. 5.2.2010, 1 A 655/08, juris Rn. 6ff.; VG Hamburg, Urt. v. 26.4.2018, 21 K 6338/15, juris Rn. 16 ff.; VG Hannover, Urt. v. 12.2.2010, 2 A 5587/08, juris Rn. 24 ff.). Die Vorschrift verbietet vielmehr, ab dem Zeitpunkt

der rechtskräftigen Entscheidung über die Änderung der Vornamen diese zu offenbaren oder auszuforschen, nicht jedoch das unveränderte Bestehenlassen der früheren Dokumente, so dass eine Pflicht, Vorgänge in der Vergangenheit zu berichtigen, dieser Regelung nicht entnommen werden kann (vgl. ausführlich OVG Münster, Beschl. v. 5.2.2010, a.a.O.). Die Regelung des § 5 Abs. 1 TSG erfordert vielmehr, dass die alten Vornamen schriftlich dokumentiert bleiben. Denn das Offenbarungs- und Ausforschungsverbot des § 5 Abs. 1 TSG setzt die weitere Existenz der alten Vornamen (und in Verbindung mit § 10 Abs. 2 TSG auch die Existenz der ehemaligen Geschlechtszugehörigkeit) gerade voraus, so dass die Norm nicht zur rückwirkenden Anpassung einer Personalakte an die neuen Vornamen bzw. die neue Geschlechtszugehörigkeit herangezogen werden kann (vgl. OVG Hamburg, Beschl. v. 27.5.2019, a.a.O. juris Rn. 15). Diese Auslegung ergibt sich aus dem Wortlaut sowie der Entstehungsgeschichte und Sinn und Zweck der Vorschrift (vgl. dazu ausführlich OVG Münster, Beschl. v. 5.2.2010, a.a.O., juris Rn. 8 ff.).

2. Ein entsprechender Anspruch ergibt sich auch nicht aus Art. 16 Satz 1 DGSVO. Hiernach hat die betroffene Person das Recht, von dem Verantwortlichen unverzüglich die Berichtigung sie betreffender unrichtiger personenbezogener Daten zu verlangen.

Denn die hiernach erforderliche Voraussetzung, dass über die Klägerin „unrichtige“ Daten gespeichert wurden, ist im Hinblick auf die streitgegenständlichen Urkunden nicht erfüllt. Unrichtig sind Daten, wenn sie mit der Wirklichkeit nicht übereinstimmen (vgl. zu der entsprechend auszulegenden Vorschrift des § 20 Abs. 1 Satz 1 BDSG: VG Hamburg, Urt. v. 26.4.2018, 21 K 6338/15, juris Rn. 22 m.w.N.). Zum Zeitpunkt der Ausstellung der Beförderungsurkunde sowie der ihr als Anlage beigefügten Planstellenzuweisungsurkunde zum 1. Juli 2015 war der dort jeweils eingetragene Vorname jedoch nicht unrichtig i.S.d. Art. 16 Satz 1 DGSVO. Auch wenn die Klägerin sich schon bei Erstellung der Urkunden dem weiblichen Geschlecht zugehörig gefühlt haben sollte, geben die vorhandenen Dokumente doch den von ihr seinerzeit von ihr geführten Namen und ihre damalige „amtliche“ Geschlechtszugehörigkeit wieder und entsprechen damit objektivrechtlich der Wirklichkeit. Darüber hinaus sind die Daten auch nicht durch die Änderung der Vornamen und des Personenstands unrichtig geworden. Notwendig dazu wäre, dass die Änderung der Vornamen und der Geschlechtszugehörigkeit eine „extunc“-Wirkung, d.h. eine Wirkung in die Vergangenheit, entfalten würde. Dies ist aber nicht der Fall (vgl. OVG Hamburg, Beschl. v. 27.5.2019, 5 Bf 225/18.Z, juris Rn. 22; OVG Bremen, Beschl. v. 22.3.2017, 1 PA 167/15, juris Rn. 5; OVG Berlin-Brandenburg, Beschl. v. 24.9.2015, OVG 5 N 3.13, juris Rn. 5ff.; OVG Münster, Beschl. v. 5.2.2010, 1 A 655/08, juris Rn. 6 ff.). Die Änderung der Vornamen und des Personenstands wirkt vielmehr erst ab dem Zeitpunkt

der Entscheidung, d.h. im Fall der Klägerin ab dem 15. März 2018. Besondere Schutzinteressen, die in Einzelfällen das Ausstellen von Dokumenten mit älterem Datum notwendig machen (wie etwa Arbeitszeugnisse oder die speziellen Regelungen über die Ausstellung einer geänderten Geburtsurkunde im Rahmen einer Folgebeurkundung), begründen keine allgemeine „ex tunc“-Wirkung der Änderung. Hingegen bleiben mit Blick auf die damalige Wirklichkeit die alten Vornamen in ihrem historischen Kontext weiterhin richtig (VG Hamburg, Urt. v. 26.4.2018, a.a.O., juris Rn. 22, bestätigt durch OVG Hamburg, Beschl. v. 27.5.2019, 5 Bf 225/18.Z, juris Rn. 22).

3. Darüber hinaus besteht auch kein Anspruch aus § 78 BBG. Danach hat der Dienstherr im Rahmen des Dienst- und Treueverhältnisses für das Wohl der Beamtinnen und Beamten und ihrer Familien, auch für die Zeit nach Beendigung des Beamtenverhältnisses, zu sorgen und die Beamtinnen und Beamten bei ihrer amtlichen Tätigkeit und in ihrer Stellung zu schützen. Denn bereits durch die Eingrenzung des Personenkreises, welcher Zugriff auf die Personalakte erhält, sowie durch die Bindung dieses Personenkreises an die Vorschrift des § 5 Abs. 1 TSG ist sichergestellt, dass diese vertraulich behandelt und, wenn dies mit einer Offenbarung des alten Vornamens der Klägerin verbunden ist, nur in solchen Fällen eingesehen wird, in denen dies notwendig ist im Sinne des § 5 Abs. 1, 2. Halbsatz TSG.

Hierzu hat das Hamburgische Obergerverwaltungsgericht mit Beschluss vom 27. Mai 2019 (5 Bf 225/18.Z, juris 25 ff.) ausgeführt:

„Auch in diesem Zusammenhang ist die Regelung des § 5 Abs. 1 TSG maßgebend, die, wie bereits erläutert, von den jeweiligen Personalsachbearbeitern der Beklagten erfordert, in jedem Einzelfall zu prüfen, ob die Voraussetzungen des § 5 Abs. 1 Hs. 2 TSG vorliegen, falls eine Einsichtnahme in die Personalakte erfolgen soll, die mit einer Offenbarung der alten Vornamen der Klägerin verbunden ist. Liegen die Voraussetzungen nicht vor, sind entsprechende Schwärzungen vorzunehmen oder die betroffenen Aktenteile müssen von einer Akteneinsicht insgesamt ausgenommen werden. Sofern die Klägerin mit ihren Ausführungen zum Ausdruck bringen will, dass sie bereits vor einer Kenntnisnahme ihrer Vornamen durch die jeweiligen Personalsachbearbeiterinnen und Personalsachbearbeiter geschützt werden müsse, ist dem nicht zu folgen. Wie bereits ausgeführt, sind die zuständigen Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter gerade die Verpflichteten des Anspruchs aus § 5 Abs. 1 TSG, so dass ein Offenbaren diesen Personen gegenüber nicht stattfinden kann. Aus der beamtenrechtlichen Fürsorgepflicht gem. § 78 BBG mag sich somit ergeben, dass die Beklagte den Kreis der zuständigen Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter, die Zugang zur Personalakte der Klägerin haben, so klein zu halten hat, wie es zur Erfüllung dieser Verwaltungsaufgabe erforderlich ist, und bei einem Ersuchen um Einsichtnahme die Voraussetzungen des § 5 Abs. 1 Hs. 2 TSG sorgfältig geprüft werden müssen. Soweit die Klägerin insofern Bedenken haben sollte, ob die besondere Geheimhaltungsvorschrift des § 5 Abs. 1 TSG von den zuständigen Bediensteten der Beklagten gewahrt wird, besteht ihr diesbezüglicher Vortrag allerdings aus Mutmaßungen, die nicht belegt werden. Ein Anspruch auf rückwirkende Änderung der Vornamen, wie ihn die Klägerin postuliert, kann sich aus § 78 BBG jedenfalls nicht ergeben.“

Entgegen der Ansicht der Klägerin besteht auch ein schutzwürdiges Interesse der Beklagten daran, dass die alten Vornamen der Klägerin weiterhin aktenkundig bleiben. Dies ergibt sich bereits daraus, dass Vorgänge aus der Vergangenheit noch einmal relevant werden können und dann eine Möglichkeit bestehen muss, diese aufzuklären. Diese Möglichkeit gäbe es aber nicht mehr, wenn die Beklagte sämtliche Bezüge zu den alten Vornamen und der alten Geschlechtszugehörigkeit der Klägerin aus der Personalakte entfernen müsste, so dass keine Verbindung mehr zwischen der Klägerin und „...“ bestünde.

Weshalb die nicht erfolgte rückwirkende Änderung der Personalakte eine Diskriminierung bzw. einen Verstoß gegen Art. 3 Abs. 3 GG darstellen soll, erschließt sich nicht. Insofern fehlt es bereits an der Darlegung einer rechtlich relevanten Ungleichbehandlung mit sonstigen Personen. Die Beklagte führt die Klägerin lediglich weiter in den Personalakten mit den Vornamen und dem Geschlecht, die zum jeweiligen Zeitpunkt der objektiven Rechtslage entsprachen, wie bei sonstigen Beamtinnen und Beamten auch. Dass die erfolgreiche Inanspruchnahme von Rechtsschutz durch die Klägerin bei einer tatsächlich stattfindenden (versteckten) Diskriminierung ihrer Person mit tatsächlichen Problemen, insbesondere im Bereich der Beweisbarkeit, erschwert wäre, mag zwar zutreffen. Insofern wäre die Klägerin aber in der gleichen Situation wie andere Personen auch, die einer (versteckten) Diskriminierung ausgesetzt sind. Die Klägerin kann angesichts dessen auch nicht verlangen, dass ihr Dienstherr jegliche denkbare Quellen einer Diskriminierung bereits im Vorfeld beseitigt, um eine Diskriminierung schon im Ansatz auszuschließen. Wie das Verwaltungsgericht bereits zutreffend ausgeführt hat (...), könnte im Übrigen die Gefahr einer Diskriminierung selbst dann nicht vollständig ausgeschlossen werden.“

Diesen Ausführungen schließt sich das erkennende Gericht an. Im vorliegenden Fall kommt hinzu, dass die Beklagte dem berechtigten Interesse der Klägerin daran, bestimmte personalaktenrechtlich relevante Vorgänge auch gegenüber Dritten kundtun zu können, ohne damit ihren alten Namen und Personenstand mitteilen zu müssen, bereits durch die Bescheinigung vom 25. September 2018 nachgekommen ist, in der sie der Klägerin bescheinigt hat, dass sie seit dem ... in einem Dienstverhältnis stehe, ihr mit Wirkung vom 1. Juli 2015 das Amt einer Technischen Postbetriebsinspektorin übertragen worden sei und sie in eine Planstelle der Besoldungsgruppe A 9 vzt eingewiesen worden sei. Überdies führt die Beklagte seit Bekanntwerden der Namens- und Geschlechtsänderung die Personalakte der Klägerin in einem gesonderten Teilband weiter.

Soweit die Klägerin in der mündlichen Verhandlung mitgeteilt hat, dass die Beklagte bei ihrer letzten Beurteilung zum Teil noch ihren alten Vornamen und ein männliches Personalpronomen verwendet habe, stellt dies sicherlich eine unzulässige Diskriminierung dar, gegen die sich die Klägerin rechtlich zur Wehr setzen kann und gegen die sie nach ihrem Vorbringen auch schon erfolgreich – die Beklagte hat entsprechende Abhilfe geschaffen – vorgegangen ist. Einen Anspruch auf Anpassung der Personalakte kann ein solches Verhalten der Bediensteten der Beklagten, selbst wenn es auch in Zukunft zu befürchten sein sollte, indes nicht vermitteln. Vielmehr wäre die Klägerin auch in Zukunft darauf zu verweisen, sich bei Anhaltspunkten für eine Diskriminierung im Zusammenhang mit einer konkreten personellen Maßnahme – die wohl auch bei einer Anpassung der Personalakte nie mit absoluter Sicherheit

ausgeschlossen werden könnte – gegebenenfalls um Rechtsschutz zu bemühen und einem etwaigen rechtswidrigen Vorgehen des Dienstherrn auf diesem Weg entgegenzutreten (vgl. VG Hamburg, Urt. v. 26.4.2018, a.a.O. juris Rn. 23). In diesen Zusammenhang hat die Beklagtenvertreterin in der mündlichen Verhandlung zudem erklärt, bei der Beklagten noch einmal besonders auf die Bedeutung des § 5 TSG, insbesondere bei der Personalaktenverwaltung, hinweisen zu wollen.

4. Einen weitergehenden Anspruch kann die Klägerin auch nicht aus ihrem Recht auf informationelle Selbstbestimmung gemäß Art. 2 Abs. 1 GG i.V.m. Art. 1 Abs. 1 GG ableiten.

Denn die vorstehend geprüften möglichen Anspruchsnormen sind zulässige Ausgestaltungen dieses Rechts und vermögen daher auch nicht im Wege der verfassungskonformen Auslegung weitergehende Ansprüche zu vermitteln. Hierzu hat das Hamburgische Obergericht mit Beschluss vom 27. Mai 2019 (5 Bf 225/18.Z, juris 29 ff.) ausgeführt:

„Das Recht auf informationelle Selbstbestimmung der Klägerin wird durch die Beibehaltung der alten Vornamen und der alten Geschlechtszugehörigkeit der Klägerin in deren Personalakte nicht verletzt. Zwar ist damit eine weitere Speicherung personenbezogener Daten und damit ein Eingriff in ihr Recht auf informationelle Selbstbestimmung aus Art. 2 Abs. 1 GG i. V. m. Art. 1 Abs. 1 GG verbunden (vgl. BVerfG, Urt. v. 15.12.1983, 1 BvR 209/83, BVerfGE 65, 1, 43 f.). Dieser Eingriff ist jedoch gerechtfertigt.

Rechtsgrundlage für das Führen von Personalakten und die damit verbundene Datenverarbeitung sind §§ 106 ff. BBG. Die dauerhafte Speicherung der alten Vornamen und der alten Geschlechtszugehörigkeit der Klägerin bis zum Ende der Aufbewahrungsfrist des § 113 BBG weist zwar vorliegend eine höhere Eingriffsintensität auf, als dies bei Personalaktendaten für gewöhnlich der Fall ist, weil sich aus diesen Informationen Rückschlüsse auf die Geschlechteränderung der Klägerin ziehen lassen, die die Klägerin vor der Allgemeinheit verbergen möchte. Entgegen der Ansicht der Klägerin (...) liegt insoweit aber kein Eingriff in die absolut geschützte Intimsphäre, sondern in die Privatsphäre vor.

Die Klägerin hat unter ihren alten Vornamen und ihrer alten Geschlechtszugehörigkeit bis zum Jahr 2012 am Berufsleben teilgenommen. Dadurch, dass die Klägerin diese Informationen mit der Öffentlichkeit geteilt hat, weisen diese einen Sozialbezug auf und können nicht dem höchstpersönlichen Lebensbereich der Klägerin zugeordnet werden, auch wenn die Klägerin inzwischen ein berechtigtes Geheimhaltungsinteresse an diesen Daten hat. Insofern muss entsprechendes gelten wie für sensible Gesundheitsdaten, die in Krankenakten, und Informationen über das Eheleben, die in Ehescheidungsakten dokumentiert sind. Solche Daten haben den unantastbaren Innenraum des Menschen verlassen und sind daher nun der Privatsphäre zuzuordnen (vgl. Di Fabio in: Maunz/Dürig, GG, Art. 2 Abs. 1, 85. EL November 2018, Rn. 158 f. m. w. N.).

Dieser Eingriff in die Privatsphäre ist auch verhältnismäßig. Er dient dem legitimen Zweck, ein möglichst lückenloses Bild der Entstehung und Entwicklung des Dienstverhältnisses als historischem Geschehensablauf zu vermitteln (vgl. BVerfG, Urt. v. 31.1.1980, 2 C 5.78, BVerwGE 59, 355, juris, Rn. 17; Beschl. v. 20.2.1989, 2 B 129.88, NJW 1989, 1942, juris Rn. 3), und er ist für diesen Zweck auch geeignet und erforderlich. Dem Persönlichkeitsschutz der Klägerin wird in angemessener Weise dadurch Rechnung getragen, dass der Dienstherr zum einen

nach der Rechtsprechung verpflichtet ist, den Kreis der mit Personalakten befassten Beschäftigten so eng wie möglich zu halten (vgl. BVerwG, Beschl. v. 20.2.1989, a. a. O., Rn. 3), und er zum anderen dabei stets die besondere Geheimhaltungsvorschrift des § 5 Abs. 1 TSG beachten muss. Die Norm stellt insofern einen interessengerechten Ausgleich zwischen dem Interesse des Dienstherrn an einer vollständigen Personalakte und dem legitimen Geheimhaltungsinteresse der Klägerin dar.

Da der Eingriff in das Recht auf informationelle Selbstbestimmung der Klägerin gerechtfertigt ist, ergibt sich daraus somit kein Anspruch der Klägerin auf Berichtigung ihrer Vornamen in ihrer Personalakte.“

Diesen überzeugenden Ausführungen schließt sich das erkennende Gericht an. Sie beanspruchen auch Geltung für die von der Klägerin begehrte nur teilweise Anpassung ihrer Personalaktendaten. Denn es handelt sich hierbei um Personalaktendaten, die bereits vor dem Beschluss des Amtsgerichts Hamburg vom 15. März 2018 entstanden sind.

II. Die Kostenentscheidung beruht auf § 154 Abs. 1 VwGO. Der Ausspruch über die vorläufige Vollstreckbarkeit folgt aus § 167 Abs. 1 und 2 VwGO i.V.m. §§ 708 Nr. 11, 709 Satz 2, 711 ZPO.