„ZMP Steffi“ – Namensschilder in der Zahnarztpraxis

In Zahnarztpraxen ist es üblich, dass Mitarbeiter entweder Namensschilder tragen oder die Namen der Mitarbeiter bereits auf die Arbeitskleidung gedruckt werden. Dies ist eine Serviceleistung und schafft ein gewisses Vertrauensverhältnis zu den Patienten. Das Tragen von Namensschildern dient auch der Patientenbindung. Die Patienten können die Mitarbeiter persönlich ansprechen und wissen, mit wem sie es zu tun haben und wer sie behandelt. Aber was ist, wenn eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter kein Namensschild tragen möchte? Im fortschreitenden digitalen Zeitalter von Social Media und Co. werden auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zunehmend sensibler, wenn es um den Umgang mit ihren persönlichen Daten geht. Was tun, wenn sich also jemand weigert, ein Namensschild zu tragen, weil er oder sie befürchtet, hierdurch auch im privaten Umfeld identifizierbar zu sein? Gibt es ein Weisungsrecht des Arbeitgebers bezüglich des Tragens von Namensschildern?

Jennifer Jessie

Jennifer Jessie

/// Weisungsrecht des Arbeitgebers

Das Weisungsrecht des Arbeitgebers (auch Direktionsrecht genannt) ist elementarer Bestandteil des Arbeitsverhältnisses, denn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer verpflichten sich arbeitsvertraglich zur Erbringung weisungsgebundener Arbeitsleistung. In § 106 GewO ist das Weisungsrecht sogar ausdrücklich geregelt. Darin heißt es, dass ein Arbeitgeber Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen kann, soweit diese Arbeitsbedingungen nicht u.a. durch den Arbeitsvertrag oder gesetzliche Vorschriften anderweitig konkret festgelegt sind. Dies gilt ausdrücklich auch hinsichtlich der Ordnung und das Verhalten von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Betrieb.

Arbeitgeber können demnach vorschreiben, ob und wenn ja welche Arbeitskleidung oder auch Namensschilder zu tragen sind. Das Weisungsrecht als Gestaltungsrecht des Arbeitgebers gilt allerdings nicht uneingeschränkt. Denn Arbeitgeber haben nur ein Recht, ihr Weisungsrecht nach billigem Ermessen auszuüben und sofern keine anderen Vorschriften oder Vorgaben dem entgegen stehen. Es muss also immer eine Abwägung zwischen den Praxisinteressen des Arbeitgebers und den persönlichen Interessen des Praxismitarbeiters vorgenommen werden.

/// Namensschilder – Verarbeitung personenbezogener Daten

Zweifelsohne ist der Name ein personenbezogenes Datum im Sinne von Art. 4 Abs. 1 DSGVO. Das Drucken von Namensschildern stellt einen Verarbeitungsvorgang dar. Die Verarbeitung personenbezogener Daten ist nur rechtmäßig, wenn mindestens eine der gesetzlichen Voraussetzungen gemäß Art. 6 Abs. 1 DSGVO erfüllt ist. Danach ist die Verarbeitung personenbezogener Daten u.a. rechtmäßig, wenn die Verarbeitung zur Wahrung berechtigter Interessen des Verantwortlichen oder eines Dritten erforderlich ist, sofern nicht die Interessen oder Grundrechte und Grundfreiheiten der betroffenen Person, die den Schutz personenbezogener Daten erfordern, überwiegen (Art. 6 Abs. 1 f) DSGVO).

Der Arbeitgeber ist hierbei Verantwortlicher im Sinne dieser Regelung (Art. 4 Nr. 7 DSGVO). Er hat im Umgang mit personenbezogenen Daten die Grundsätze nach Art. 5 Abs. 1 DSGVO zu beachten. Dazu gehören der Grundsatz der Rechtmäßigkeit, Zweckmäßigkeit, Datenminimierung, Richtigkeit, Speicherbegrenzung und der Grundsatz der Integrität und Vertraulichkeit.

Für Praxisinhaber, die ein vertrauensvolles und auch offenes Verhältnis zu ihren Patienten herstellen möchten, besteht ein berechtigtes Interesse daran, die Namen der Mitarbeiter auf ein Namensschild drucken zu lassen und dass diese auch getragen werden. Die Mitarbeiter sind Teil der Zahnarztpraxis, zusammen sind sie ein Team, welches im Interesse der Praxis geschlossen und einheitlich gegenüber den Patienten auftritt. Dies betrifft auch die Verwendung von Namensschildern. Ein einheitlicher Auftritt wäre dann nicht mehr gewährleistet, wenn einzelne Mitarbeiter ein Namensschild tragen, andere wiederum nicht.

Arbeitgeber haben aufgrund ihres Weisungsrechts durchaus ein Recht darauf, das Tragen von Namensschildern

innerhalb der Praxis zu verlangen. Es stellt sich nunmehr nur die Frage, wie weit das Weisungsrecht geht und ob sowohl Vor- als auch Nachname angegeben werden dürfen.

/// Auf die Zweckmäßigkeit kommt es an

Nach dem Grundsatz der Datenminimierung gemäß Art 5 Abs. 1 c) DSGVO muss die Verwendung von personenbezogenen Daten nur dem Zweck angemessen und erheblich sowie auf das für die Zwecke der Verarbeitung notwendige Maß beschränkt sein. Bei Namensschildern in der Zahnarztpraxis wird man annehmen dürfen, dass eine persönliche Ansprache der Patienten bereits dann möglich ist, wenn nur der Vorname oder nur der Nachname angegeben wird. Eine Verwendung von Vor- und Nachnamen ist hierfür nicht erforderlich. Vielmehr überwiegt hier das Interesse der Mitarbeiter, nicht auch privat auffindbar zu sein, insbesondere durch Suchmaschinen im Internet oder über Social Media Kanäle.

/// Praxistipp

Für Praxisinhaber besteht ein berechtigtes Interesse, dass das gesamte Praxisteam einheitlich nach außen auftritt. Namensschilder gehören genauso dazu wie auch die sonstige einheitliche Arbeitskleidung. Da es sich bei dem Druck und der Verwendung von Namensschildern gleichzeitig um die Verarbeitung von personenbezogenen Daten der Mitarbeiter im Sinne der DSGVO handelt, ist da eine Grenze zu ziehen, wo das Tragen des Namensschildes über die Zweckerreichung hinausgeht. Arbeitgeber werden kaum argumentieren können, dass der Zweck (Service für Patient) nur durch die volle Namensnennung mit Vor- und Zunamen erreicht werden kann. Man wird sich daher auf den Vornamen oder den Nachnamen beschränken müssen. Im professionellen Umgang mit Patienten empfiehlt sich in der Regel der Nachname unter Angabe der Funktion des jeweiligen Mitarbeiters.

AUTORIN
Jennifer Jessie
Rechtsanwältin

KONTAKT

LYCK+ PÄTZOLD. healthcare.recht

Lyck + Pätzold healthcare.recht
Nehringstraße 2
61352 Bad Homburg
Telefon: 06172/13 99 60
Telefax: 06172/13 99 66
E-Mail: kanzlei@medizinanwaelte.de
Internet: www.medizinanwaelte.de