

Was Sie Mitarbeitern vorschreiben dürfen und was nicht

„So kann man nicht zur Arbeit erscheinen!“

Haben Sie das Gefühl, einer Ihrer Mitarbeiter erregt mit seinem Äußeren bei den Patienten Anstoß? Das Arbeitsrecht ist kompliziert, Persönlichkeitsrechte müssen beachtet werden. Ein Urteil des LAG Köln bringt Licht in einige Bereiche.

Das Image einer Praxis wird wesentlich vom Erscheinungsbild und vom Verhalten des Praxisteams mitgeprägt. So wird mancher Praxischef verbindliche Regeln aufstellen, welche Kleidung in der Praxis getragen werden darf, ob zerfetzte Kleidung, die zuweilen sogar dem Modetrend entspricht, erlaubt ist und ob er sichtbare Tattoos mit eventuell anstößigen Motiven

toleriert. Akzeptiert jedes Teammitglied diese Vorgaben, so gibt es keinen Stress mit dem Chef.

Doch was passiert, wenn Mitarbeiter sich nicht freiwillig einer Ordnung unterstellen wollen? Hier lohnt ein Blick auf eine Entscheidung des Landesarbeitsgerichts (LAG) Köln (Az. 3 TaBV 15/10). Die Richter mussten sich mit den Dienstvorschriften eines Sicherheitsunternehmens beschäftigen, das im Auftrag der Bundespolizei am Flughafen Köln/Bonn die Fluggäste kontrolliert.

Strittig waren mehrere Punkte, so Fenimore von Bredow, Kölner Fachanwalt für Arbeitsrecht und Vizepräsident des Verbands deutscher Arbeitsrechtsanwälte (VdAA): Dazu gehörte, ob „den Bediensteten die Mitnahme und Benutzung von privaten Kommunikationseinrichtungen an den Kontrollstrecken untersagt werden kann“, ob vorgeschrieben werden darf, „die Fingernägel nur einfarbig zu lackieren“ oder „fleischfarbene BH zu tragen“.

Es ging auch um die Vorgabe für die Mitarbeiter, „bei Haarfärbungen nur natürlich wirkende Farben zu tragen sowie um das weitergehende Verbot, künstliche Haare oder Einflechtungen zu tragen, wenn diese die Natürlichkeit der Haarpracht beeinträchtigen“.

Das, so betont von Bredow, ging dem LAG, das hier vom Betriebsrat eingeschaltet worden war, denn doch teilweise zu weit. Eine Betriebsvereinbarung, die das Persönlichkeitsrecht der Mitarbeiter verletze, sei unwirksam und dürfe nicht angewandt werden.

Mitarbeiter dürfen recht viel

Das zulässige Ausmaß einer Beschränkung der allgemeinen Handlungsfreiheit der

Mitarbeiter bestimme sich nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit, wobei die jeweilige Regelung geeignet, erforderlich und unter Berücksichtigung der gewährleisteten Freiheitsrechte angemessen sein müsse, um den erstrebten Zweck zu erreichen.

Danach dürfe den Mitarbeitern nicht generell die Mitnahme und Benutzung von privaten Kommunikationseinrichtungen – also Mobiltelefonen – an den Kontrollstrecken untersagt werden, ohne zuvor die Zustimmung eingeholt zu haben.

Das Unternehmen dürfe den Mitarbeiterinnen auch nicht vorschreiben, die Fingernägel nur einfarbig zu lackieren. Auch die Vorgabe für Mitarbeiter, bei Haarfärbungen nur natürlich wirkende Farben zu tragen sowie das weitergehende Verbot, künstliche Haare oder Einflechtungen zu tragen, wenn diese die Natürlichkeit der Haarpracht beeinträchtigen, seien unwirksam.

Für zulässig hingegen erachtete das LAG jedoch die Dienstvorschriften, die das Tragen von Unterwäsche regeln. Hier dürfe der Arbeitgeber auch vorschreiben, dass diese weiß oder in Hautfarbe sein muss und keine Embleme, Beschriftungen oder Muster enthalten darf. Auch die Verpflichtung zum Tragen von Feinstrumpfhosen oder Socken beanstandeten die Richter nicht.

Ebenfalls dürfe der Arbeitgeber seinem Personal vorschreiben, dass die Haare grundsätzlich sauber, niemals ungewaschen oder fettig sein sollten und bei Männern vor Dienstbeginn eine Komplett rasur erfolgt ist oder ein gepflegter Bart getragen wird. Das schadet sicher auch keiner Arztpraxis.

Matthias Wallenfels

