

Von Frisur bis Unterwäsche – was dürfen Praxisinhaber vorgeben?

Arbeitsrecht und Personalführung: Weisungsrecht des Arbeitgebers



In Zahnarztpraxen spielt ein einheitlicher, gepflegter Gesamtauftritt eine wichtige Rolle. Schon die strengen Hygienevorgaben, die in Praxen gelten, verlangen einen makellosen Außenauftritt. Mittlerweile ist es üblich, dass in Praxen einheitliche Praxiskleidung getragen wird. Doch Geschmäcker sind bekanntlich verschieden. Mitarbeiter können selbst beim Tragen von einheitlicher Praxiskleidung ganz eigene Vorstellungen davon haben, wie sie sich „stylen“ wollen. Das was für Mitarbeiter Ausdruck ihrer Individualität ist, kann allerdings dem Interesse der Zahnarztpraxis an einer bestimmten Außendarstellung und -wirkung widersprechen. Welche Vorgaben dürfen Praxisinhaber machen?

Weisungsrecht des Arbeitgebers

Grundsätzlich haben Arbeitgeber gegenüber ihren Mitarbeitern ein Weisungsrecht. Dies erfasst auch Weisungen zur Arbeits-

kleidung und dem Erscheinungsbild. Allerdings ist das Weisungsrecht nicht unbeschränkt. Es hat nach billigem Ermessen zu erfolgen, das bedeutet, Arbeitgeber müssen stets ihre eigenen Interessen und die Belange des Arbeitnehmers abwägen. Bei Fragen der Kleidung und des Erscheinungsbilds steht dem Weisungsrecht des Arbeitgebers das allgemeine Persönlichkeitsrecht der Mitarbeiter gegenüber, sodass stets der konkrete Einzelfall abzuwägen ist. Ist allerdings eine Weisung zulässig und befolgt ein Mitarbeiter diese nicht, kann er abgemahnt werden und bei wiederholter Nichtbeachtung sogar eine Kündigung gerechtfertigt sein.

Weisungen mit Schutzfunktion

Weisungen, die dem Schutz des Arbeitnehmers oder Dritten dienen, sind ohne Zweifel zulässig. Praxisinhaber sind schon von Gesetzes wegen verpflichtet, Schutzkleidung wie etwa Schutzhandschuhe, Mund-Nasenschutz, Kittel oder Kopfbedeckungen für Behandlungstätigkeiten am Patienten zur Verfügung zu stellen. Darüber hinaus sind sie verpflichtet, Mitarbeiter, die am Behandlungsstuhl tätig sind, aufgrund von Hygienevorschriften anzuweisen, keinen langen oder künstlichen Fingernägel zu tragen. Auch das Tragen von Nagellack ist unzulässig. Allerdings kommt es auch immer auf die



Rechtsanwältin
Jennifer Jessie

Foto: Lyck+Pätzold

Über die Autorin

Rechtsanwältin Jennifer Jessie ist seit Oktober 2016 in der Kanzlei Lyck+Pätzold healthcare.recht tätig. Sie ist sowohl außergerichtlich als auch gerichtlich tätig und berät und vertritt medizinische Leistungserbringer insbesondere in den Bereichen des Arbeitsrechts, Berufs- und Werberechts sowie Zulassungsrechts. Seit dem Frühjahr 2017 ist Frau RAin Jessie zudem Rechtsbeirätin des Dentista e.V. und begleitet dort von rechtlicher Seite insbesondere die Themen rund um Mutterschutz, Beschäftigungsverbot und Elternzeit.
www.medizinanwaelte.de

Tätigkeit der jeweiligen Mitarbeiter an. Während das Verbot von Nagellack bei Tätigkeiten am Behandlungsstuhl einleuchtet, lässt sich die Situation bei Mitarbeitern mit reinen Büro- und Verwaltungstätigkeiten durchaus anders beurteilen.

Weisungen zur einheitlichen Arbeitskleidung

Das Anweisen zum Tragen einheitlicher Arbeitskleidung ist regelmäßig unproblematisch und kann sogar schon im Arbeitsvertrag festgelegt werden. Von der Rechtsprechung ist anerkannt, dass bei Mitarbeitern mit Kunden- oder Patientenkontakt die Festlegung einer Arbeitskleidung vom Weisungsrecht umfasst ist, auch wenn es in das allgemeine Persönlichkeitsrecht der Mitarbeiter eingreift. So hat das Bundesarbeitsgericht es als ausreichend angesehen, dass das Tragen von einheitlicher Arbeitskleidung damit begründet wird, dass es das äußere Erscheinungsbild des Unternehmens verbessert. Allerdings darf die Arbeitskleidung nicht ungeeignet sein oder die Würde der Arbeitnehmer in irgendeiner Weise beeinträchtigen. Arbeitgeber dürfen darüber hinaus sogar in gewissem Umfang festlegen, was unter der Arbeitskleidung zu tragen ist. Das LAG Köln bestätigte sowohl die Pflicht zum Tragen von Unterwäsche als auch die Beschränkung auf weiße oder hautfarbene Unterwäsche sowie das Verbot von Mustern im Hinblick auf ein ordentliches Erscheinungsbild und auf die Langlebigkeit der im Eigentum des Arbeitgebers stehenden Dienstkleidung. Die Vorschrift, lediglich weiße oder hautfarbene Unterwäsche zu tragen, dürfte allerdings dann wieder zu weit gehen, wenn diese, etwa bei einem blickdichten schwarzen Poloshirt, gar nicht durchscheinen würde. Es ist also auch hier alles eine Frage des Einzelfalls.

Weisungen zur Frisur, Haarfarbe, Tattoo & Co.

Wenn es um die Frisur, die Haarfarbe, Tattoos, Toupets oder den Bart geht, überwiegt in aller Regel das allgemeine Persönlichkeitsrecht der Mitarbeiter. Praxisinhaber können zwar schon aus Gründen der Sicherheit, Hygiene und Imagepflege verlangen, dass die Haare gewaschen und der Bart gepflegt sind. Die Pflicht zu einer natürlichen Haarfarbe, das Verbot von Toupets oder die Vorgabe, keinen Bart zu tragen, dürften

demgegenüber in aller Regel unverhältnismäßig sein. Auffällige Piercings und sichtbare Tattoos wiederum können Praxisinhaber im Einzelfall untersagen oder verlangen, dass diese während der Arbeitszeit herausgenommen oder verdeckt werden. Verdeckte Tattoos und Piercings sind hingegen Sache des Arbeitnehmers.

Ist in einer Praxis keine einheitlich gestellte Arbeitskleidung festgelegt, kann nur in gewissem Umfang die Kleidung vorgeschrieben werden. Verschmutzte oder zerrissene Kleidung, bauchfreie und zu tief geschnittene Oberteile oder zu kurze Röcke darf der Arbeitgeber untersagen. Auch kann er verlangen, dass eher gedeckte statt knallbunte Kleidung zu tragen ist, sofern Mitarbeiter Patientenkontakt haben.

Praxistipp

Praxisinhaber können aus Sicherheits- und Hygienegründen sowie zur Wahrung von Unternehmensinteressen Weisungen zur Kleidung und zum äußeren Erscheinungsbild erteilen. Die Zulässigkeit bestimmter Weisungen hängt allerdings auch stets von der konkreten Tätigkeit ab. Bei Tätigkeiten mit Patientenkontakt und am Behandlungsstuhl wird Praxisinhabern ein umfangreicheres Weisungsrecht eingeräumt, als bei Büro- und Verwaltungstätigkeiten, erst recht bei Tätigkeiten ohne Patientenkontakt. Es sollte daher immer genau abgewogen werden, welche Vorgaben im Einzelnen wirklich erforderlich sind und bei welchen man seinen Mitarbeitern das Recht auf Individualität einräumen sollte. Umgekehrt sind auch Mitarbeiter aus Gründen der Rücksichtnahme und Loyalität gehalten, zulässige Anweisungen zu respektieren und zu befolgen.

RAin Jennifer Jessie,
Bad Homburg

Bien-Air[®] Dental

PURE SIMPLICITY

NEW CHIROPRO
IMPLANTOLOGY motor system

NEW CHIROPRO PLUS
IMPLANTOLOGY motor system
ORAL SURGERY motor system

Steuern Sie Ihren Implantologie- und Chirurgie-Motor mit einem einzigen Drehknopf. Die neuen Chiropro von Bien-Air Dental wurden komplett nach einer Philosophie konzipiert: Schlichtheit!

www.bienair.com SWISS MADE

GO TO online shop
bienair.com/eshop
FREE SHIPPING!

Bien-Air Deutschland GmbH Jechtinger Straße 11 79111 Freiburg Germany Tel.: +49 (0)761 45 57 40 ba-d@bienair.com www.bienair.com