

Reuters Welt: Nagelprobe mit und ohne Lack



Arbeitsrecht schützt in weiten Teilen das sog. Persönlichkeitsrecht der Mitarbeiter. Dessen Grundlage ist Art. 2 Abs. 1 des Grundgesetzes. Wir reden also vom höchsten denkbaren Rechtsgut in Deutschland. Auch in ganz speziellen Fällen. Neuer Stoff für Reuters Welt - Folge 3:

Mit diesem verfassungsrechtlichen Hintergrund versteht man Arbeitsrecht vielfach leichter: Das Bundesarbeitsgericht hat beispielsweise 1985 bei der Lektüre des Grundgesetzes herausgefunden, dass eine **Freistellung bei vollen Bezügen** grundsätzlich einen **Verstoß gegen das Persönlichkeitsrecht** darstellt. Eine (deutsche) Persönlichkeit hat im Bereich des Grundgesetzes einen Beschäftigungsanspruch, während man sich z.B. im (zugegeben) sogar außereuropäischen Großbritannien über gardening leave freut.

Am Persönlichkeitsrecht ist auch die Bedeutung der (im Streitfall meist weiblicher) Fingernägel ausgerichtet. Im **Pflegebereich** kommt das Problem immer wieder vor, erst 2019 hatte wieder ein Arbeitsgericht (Aachen – Aktenzeichen 1 Ca 1909/18) so einen Fall. Der Arbeitgeber durfte danach in seiner **Altenpflegeeinrichtung** das Tragen langer, lackierter und/oder mit Gel aufgebauter Fingernägel untersagen. Diese Urteile sind meist sehr lang – weil das Persönlichkeitsrecht (am Fingernagel) argumentativ überwunden werden will. Sogar die Hygieneempfehlungen des Robert-Koch-Instituts für Krankenhäuser wurden in Aachen bemüht, zusätzlich zu weiterer, nicht arbeitsrechtlicher Fachliteratur. Aus dem Urteil weiß ich jetzt, dass gerade auf **künstlichen und lackierten Fingernägeln** eine – Achtung – „Kolonisierung“ stattfindet (durch Mikroben). Der Gesundheitsschutz setzt sich dann gegen das Persönlichkeitsrecht durch. Dass die RKI-Empfehlung nur für Krankenhäuser gilt, war dem Aachener Gericht, nebenbei gesagt, egal.

In der Verwaltung von Pflegeheimen dürfen Fingernägel dagegen lackiert und gegelt werden (kein Patientenkontakt), da geht wieder das Persönlichkeitsrecht vor. Es bedurfte übrigens auch einer gerichtlichen Entscheidung (Landesarbeitsgericht Köln – Aktenzeichen 3 TaBV 15/10), um klarzumachen, dass der Arbeitgeber die **Farbe der Nägel nicht vorschreiben darf** (daraus dürfen Sie schließen, dass ein Arbeitgeber so etwas ernsthaft versucht hat).

Für Arbeitgeber endet der Weg übrigens nicht bei der bloßen Nageltragungsanweisung gegenüber den Mitarbeitern. Solche Anweisungen betreffen auch die Rechte der Personalvertretungen, Betriebsräte oder Mitarbeitervertretungen. Einschlägige Stichworte sind Arbeits- und Gesundheitsschutz und betriebliche Ordnung. Alles Mitbestimmungstatbestände! Ohne die Zustimmung des Gremiums geht deshalb trotz des Weisungsrechts von vorne herein nichts. Ich habe es leider bislang nicht geschafft, einmal an einer Einigungsstelle teilzunehmen, bei der über eine **Betriebsvereinbarung zu Fingernägeln** gestritten wurde. Es gelingt ja immer wieder, selbst das kleinste Thema auf einer 15-seitigen Betriebsvereinbarung unter richterlichem Vorsitz und Beteiligung mehrerer Anwälte breitzutreten. Was muss, das muss.

Das Recht übt man an besonders einfachen Fällen. "Fingernägel" sind daher als Platzhalter geeignet – für jede Art gesundheitsbezogener Weisung. Denken Sie an Infektionsschutz in Coronazeiten: Ob man Arbeitnehmer z.B. **zum Corona-Test zwingen** kann (eher nicht), richtet sich auch nach dem Persönlichkeitsrecht. **Hygienekonzepte** müssen daher sehr umfassend **geprüft und abgestimmt** sein, damit diese vielen Rechte nicht auf einmal verletzt werden. Womit die übergeordnete Bedeutung des langen Fingernagels belegt wäre.

Indes: Zu weit ging den Richtern in Köln eine weitere Anweisung – namentlich über die **Farbe der Unterwäsche am Arbeitsplatz**. Bevor Sie das Falsche denken: Gemeint war, dass sich dunkle Unterwäsche unter einem hellen Kittel abzeichnet. Der Arbeitgeber wollte deshalb lieber helle Unterwäsche, das Gericht fand aber das Persönlichkeitsrecht wichtiger.

Anstrengend, nicht wahr?

Ihr Wolf Reuter

Der Autor: Wolf J. Reuter, LL.M., Fachanwalt für Arbeitsrecht, BEITEN BURKHARDT
Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, Lützowplatz 10, 10785 Berlin, wolf.reuter@bblaw.com

<https://www.sgp-report.de/reuters-welt-nagelprobe-mit-und-ohne-lack>