

Legal Update Arbeitsrecht

Neues zum Thema Dienstkleidung am Arbeitsplatz

Jens Völksen
Berlin, 09.08.2011

Die Kleiderordnung am Arbeitsplatz ist in vielen Branchen ebenso wichtig, wie problembehaftet. Was sich zunächst nach einem beiläufigen Regelungsbereich im betrieblichen Alltag anhört, wird nicht selten Gegenstand arbeitsgerichtlicher Verfahren zwischen der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerseite. Grundsätzlich kann der Arbeitgeber zwar innerhalb des ihm obliegenden Weisungsrechts Vorschriften bezüglich der Dienstkleidung und des allgemeinen äußeren Erscheinungsbildes seiner Mitarbeiter im Betrieb einführen. Dem insoweit bestehenden Gestaltungsspielraum des Arbeitgebers stehen jedoch oftmals Schutz- und Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmer gegenüber. In diesem Kontext werden insbesondere das betriebsverfassungsrechtliche Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates sowie das Antidiskriminierungs- und das Persönlichkeitsrecht der Mitarbeiter relevant.

Dies zeigt sich erneut an einem jüngst vom Landesarbeitsgericht Köln entschiedenen Fall (LAG Köln, Beschluss vom 18.08.2010 – 3 TaBV 15/10). Der Arbeitgeber betreibt am Flughafen die Fluggastkontrollen. Zur Gewährleis-

tung eines einheitlichen Auftretens der Mitarbeiter nach außen erließ das Unternehmen – ohne die Beteiligung des dort bestehenden Betriebsrates – eine „Betriebsanweisung“, in welcher u.a. geregelt wurde, dass die Mitarbeiter in Dienstkleidung zum Dienst erscheinen müssen und dass der Dienstausweis lesbar in Brusthöhe getragen wird. Das Gericht stellte diesbezüglich fest, dass der Betriebsrat grundsätzlich bei der Regelung einer einheitlichen Dienstkleidung ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG hat. Hole der Arbeitgeber im Vorfeld der Maßnahme die Zustimmung des Betriebsrates nicht ein, so sei die Maßnahme rechtsunwirksam.

Weiterhin stritten die Parteien über die Wirksamkeit einer in einer Gesamtbetriebsvereinbarung enthaltenen Kleiderordnung, welche u.a. Vorschriften über das Tragen von Unterwäsche unter der Dienstkleidung, über die Farbe und Länge der Fingernägel der weiblichen Beschäftigten sowie über Frisur, Bart und Make-up für männliche Beschäftigte enthielt. Hierzu führt das Landesarbeitsgericht aus, dass die Betriebsparteien stets verpflichtet seien, das Persönlichkeitsrecht der Mitarbeiter zu beach-

ten. Insoweit seien ausschließlich Regelungen zulässig und wirksam, welche keinen unverhältnismäßigen Eingriff in das selbige Recht darstellten. In Anwendung dieser Grundsätze befand das Gericht Teile der gegenständlichen Kleiderordnung für unverhältnismäßig und damit unwirksam. So z. B. eine Vorschrift über die Farbe der Fingernägel der Mitarbeiterinnen. Im Gegensatz dazu hielt das Gericht eine Regelung zur „Mindestlänge“ der Fingernägel zum Schutz der Fluggäste bei der Kontrolle für angemessen. Hieran wird deutlich, dass jede Regelung zum Erscheinungsbild der Mitarbeiter auf ihre sachliche Rechtfertigung zu prüfen ist.

Neben den Aspekten des Persönlichkeitsrechts spielen ebenfalls die Vorschriften des Antidiskriminierungsrechts eine wichtige Rolle bei der Gestaltung von Dienstkleidungsvorschriften. Differenzierende Regelungen – etwa im Bezug auf das jeweilige Geschlecht – sind insoweit nur dann zulässig, wenn für diese ein ausreichender Sachgrund wegen beruflicher Anforderungen besteht (vgl. § 8 Abs. 1 AGG). Im oben genannten Fall etwa stellte das Gericht die Unwirksamkeit einer Regelung zur Haarfarbe bzw. zum Verbot des Tragens künstlicher Haare für

männliche Mitarbeiter fest. Grund hierfür war (neben einem unverhältnismäßigen Eingriff in das Persönlichkeitsrecht) eine unmittelbare Geschlechtsdiskriminierung der männlichen Mitarbeiter. Die Vorschrift verstoße somit gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 AGG. Aus eben diesen Erwägungen verwarf das Arbeitsgericht Köln (Urteil vom 05.04.2001 – 12 Ca 8659/10) auch die innerbetriebliche Regelung einer Fluggesellschaft, welche ausschließlich das männliche Cockpitpersonal verpflichtet, im öffentlichen Bereich des Flughafens ihre Piloten-Mütze zu tragen. Hierin sah das Gericht ebenfalls eine geschlechtsspezifische Diskriminierung, da kein Grund dafür ersichtlich sei, dass die Regelung ausschließlich männliche Mitarbeiter verpflichtete.

Wie gesehen, hat der Arbeitgeber bei der Einführung von Vorschriften zum äußeren Erscheinungsbild seiner Mitarbeiter einige wichtige Aspekte zu beachten. Vernachlässigt er diese, drohen gerichtliche Auseinandersetzungen mit der Belegschaft oder dem Betriebsrat. Es empfiehlt sich somit, im Vorfeld der Einführung „genauer“ hinzuschauen.



Jens Völksen
RECHTSANWALT, ASSOCIATE, KÖLN

Sachsenring 81, D-50677 Köln
Tel +49 221 33660-0, E-Mail: jvoelksen@goerg.de

- Fachgebiete: Arbeitsrecht
- Rechtsanwalt seit 2006
- Fremdsprachen: Englisch

Dieser Überblick dient ausschließlich der Allgemeinen Information und kann konkreten Rechtsrat im einzelnen Fall nicht ersetzen. Sprechen Sie bei Fragen bitte Ihren gewohnten Ansprechpartner bei GÖRG bzw. den Autoren Herrn Völksen unter +49 221 33660-0 oder jvoelksen@goerg.de an.

Unsere Standorte

BERLIN

Klingelhöferstraße 5, D-10785 Berlin
Tel +49 30 884503-0, Fax +49 30 882715-0

ESSEN

Alfredstraße 220, D-45131 Essen
Tel +49 201 38444-0, Fax +49 201 38444-20

FRANKFURT/M.

Neue Mainzer Straße 69 – 75, D-60311 Frankfurt/M.
Tel +49 69 170000-17, Fax +49 69 170000-27

KÖLN

Sachsenring 81, D-50677 Köln
Tel +49 221 33660-0, Fax +49 221 33660-80

MÜNCHEN

Prinzregentenstraße 22, D-80538 München
Tel +49 89 3090667-0, Fax +49 89 3090667-90