



Dresscode am Arbeitsplatz

Die Autorin:
Rechtsanwältin Beate Kallweit
Fachanwältin für Arbeitsrecht

Das Outfit der Mitarbeiter wirft bei den vielfältigen Gestaltungsmöglichkeiten wie Haar- und Fingernagelverlängerung, Piercing und Tattoo die Frage nach der Rechtmäßigkeit der arbeitgeberseitig geforderten Bekleidungsvorschriften auf. Zuletzt hat die schweizerische Großbank UBS damit Schlagzeilen gemacht, dass sie ihren Mitarbeitern hautfarbene Unterwäsche vorschrieb.

Im deutschen Recht streiten das Grundrecht des Arbeitgebers auf Berufsfreiheit und das Persönlichkeitsrecht der Arbeitnehmer zu diesem Thema gegeneinander.

Diese gegenläufigen Interessen müssen nach § 106 Gewerbeordnung und § 307 BGB in einen gerechten Ausgleich gebracht werden.

Das heißt, Bekleidungsvorschriften dürfen weder eine unangemessene Benachteiligung der Arbeitnehmer darstellen, noch dürfen sie unbillig sein.

Vorbehaltlich der Prüfung des Einzelfalles kann festgestellt werden, dass Bekleidungsvorschriften, die mit der geschuldeten Tätigkeit in einem berechtigten Zusammenhang stehen, sich gegen die Interessen des Arbeitnehmers durchsetzen. Das heißt, arbeitgeberseitig vorgegebene Bekleidungsvorschriften müssen sich auf das sachlich Notwendige beschränken und dürfen nicht gegen höherrangiges Recht verstoßen.

In Betrieben, in denen ein Betriebsrat besteht, unterliegen diese Vorschriften dem Ordnungsverhalten und damit der Mitbestimmung.

In einer aktuellen Entscheidung des LAG Köln vom 18.08.2010 (3 TaBV 15/10) (sog. „Schlüpferurteil“) stand eine Betriebsvereinbarung über Dienstbekleidung auf dem Prüfstand.

Diese Betriebsvereinbarung sah für Mitarbeiter, die in einem Unternehmen der Sicherheitskontrolle des Flughafens Köln/Bonn beschäftigt wurden, Regelungen zur Unterwäsche, zur Länge der Fingernägel und zu den Strumpfhosen vor.

Diese Regelungen wurden als zulässig angesehen, Regelungen zur Farbe der Fingernägel und zur Haatracht wurden jedoch als unzulässig angesehen.

Diese Entscheidung des LAG Köln steht im Einklang mit der bisherigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes. Das Bundesarbeitsgericht hat prinzipiell bei der Einführung einer Kleiderordnung, die der Verbesserung des äußeren Erscheinungsbildes und des Images des Arbeitgebers diene, nur als zulässig angesehen, wenn sie einer Konkretisierung der Arbeitspflicht entspricht.

Zulässig wäre es daher, im Dienstleistungsbereich, z. B. in einem Versicherungsunternehmen, von den Beratern zu verlangen, sich geschäftsmäßig zu kleiden.

Nicht hingegen wäre es von dem arbeitgeberseitigen Weisungsrecht gedeckt, die Kleidungsfarbe im Einzelnen vorzuschreiben.

Doch letztlich sind diese Fragen immer im Einzelfall klärungsbedürftig.

In der Entscheidung des LAG Köln wurde die Anweisung des Arbeitgebers an die Mitarbeiter, weiße Unterwäsche anzulegen, als zulässig angesehen.

Das berechnete Arbeitgeberinteresse bestand darin, die von ihm zur Verfügung gestellte Oberbekleidung hierdurch zu schützen.

HÜMMERICH & BISCHOFF

Rechtsanwälte • Steuerberater

Weisungen des Arbeitgebers, die Hygiene- oder sonstigen gesetzlichen Vorschriften (z. B. Bäcker oder Schornsteinfeger) geschuldet sind, stellen eine Konkretisierung der Arbeitspflicht dar und sind daher zulässig.