

IHR GUTES RECHT

Rechtstipp der Anwaltskanzlei

Friedrich, Westhues-Wedig & Coll.

Rechtsanwälte
Fachanwälte

Dr. Ingo Rogge

Rechtsanwalt

VON ROTEN HOSEN UND MÜTZEN – DRESSCODE AM ARBEITSPLATZ



Vorgaben des Arbeitgebers zur Kleiderordnung am Arbeitsplatz sind ein häufiger Anlass für gerichtliche Auseinandersetzungen. Dabei sind Anordnungen zur Arbeitskleidung im Arbeitsverhältnis durchaus üblich und weit verbreitet. Bei Schutzkleidung, etwa im Handwerk oder in medizinischen Einrichtungen gelten teils strenge Anforderungen, sodass kaum realistische Aussicht besteht, sich dagegen zu wehren.

Anders sieht dies bei sonstigen Kleiderordnungen aus, etwa solchen, die dazu dienen, nach außen ein einheitliches Erscheinungsbild zu schaffen. Hier geht es häufig um die Frage der Zumutbarkeit. Das Landesarbeitsgericht Düsseldorf hatte sich jüngst noch mit der Klage eines Mitarbeiters in der Produktion zu beschäftigen, der sich weigerte, eine rote Arbeitshose zu tragen, obwohl er diese Arbeitskleidung jahrelang getragen hatte. Nach mehreren Abmahnungen erfolgt die Kündigung. Nach Auffassung des Gerichts war dies rechtmäßig. Denn es handele sich um Schutzkleidung, die im Betrieb des Arbeitgebers besser sichtbar sei und Signalwirkung habe. Das ästhetische Empfinden des Arbeitnehmers müsse bei der Interessenabwägung zurücktreten.

Ähnlich erging es einer an einer Verkaufstheke tätigen Mitarbeiterin, deren Chef angeordnet hatte, dass die Mitarbeiterinnen im Verkaufsbereich kleine Hüte aufsetzen sollten. Die Dame weigerte sich die „albernen“ Hüte aufzusetzen, weil sie sich in ihrem Persönlichkeitsrecht verletzt sah. Sie wurde abgemahnt und schließlich gekündigt. Das Gericht hielt die Anordnung des Arbeitgebers für rechtmäßig. Sie sei durch das Weisungsrecht gedeckt. Die Mitarbeiterin hätte sich nicht weigern dürfen, den Hut zu tragen.

Man kann diese Entscheidungen aber nicht verallgemeinern. Ein Pilot wehrte sich gegen die Anordnung seiner Fluggesellschaft, die ihm vorschrieb, eine Pilotenmütze zu tragen, während dies den Pilotinnen freigestellt war. Für die Kolleginnen stellte die Mütze nur ein Uniform-Accessoire dar, welches zwar getragen werden konnte, aber nicht musste. Der Arbeitgeber berief sich auf das klassische Erscheinungsbild von Piloten einerseits und die Gestaltung der Frisur weiblicher Cockpitmitglieder andererseits. Der Fall ging bis zum Bundesarbeitsgericht. Dort obsiegte der Pilot. Die unterschiedliche Behandlung männlicher und weiblicher Piloten bewirke eine unmittelbare personenbezogene Ungleichbehandlung, die nicht sachlich gerechtfertigt sei. Die Anordnung war unwirksam.

Ausnahmen können auch aus religiösen Gründen bestehen. Ein Koch, der der Glaubensgemeinschaft der Sikhs zugehörig ist, kann statt einer Mütze aus Papier auch einen Turban tragen, wenn hierdurch Hygienevorschriften nicht verletzt werden und die Kopfbedeckung ihn bei Ausübung seiner Arbeitstätigkeit nicht beeinträchtigt.

Warum hingegen der anfangs erwähnte Produktionsmitarbeiter das Tragen der roten Hose verweigerte, hat er dem Gericht nicht erklären können. Dies wird wohl sein Geheimnis bleiben. Auch die zuständigen Richter haben nicht verstanden, warum er seinen Arbeitsplatz aufs Spiel setzte.

Rechtsanwälte Friedrich, Westhues-Wedig & Coll.

Leinenweberstraße 11, 46348 Raesfeld

Telefon 0 28 65 - 521 08 00

kanzlei@friedrich-rechtsanwaelte.de

