

Dresscode am Arbeitsplatz - Was dürfen Arbeitgeber vorgeben und wo ist Schluss?

ein Artikel von Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht Volker Görzel, Köln

Gerne haben Arbeitgeber Einfluss auf das äußere Erscheinungsbild Ihrer Mitarbeitenden. Doch inwieweit ist ein solches Weisungsrecht bezüglich Kleidung, Frisur oder Körperschmuck zulässig? Wir verschaffen Ihnen einen Überblick.

Was dürfen Arbeitgeber vorgeben und wo ist Schluss?

Gerade im heißen Sommer hätten einige Arbeitnehmende bestimmt gerne den Lederschuh gegen Flip-Flops getauscht. Doch dürfen Kleidervorgaben beispielsweise aufgrund von Hitze fallengelassen werden? Wann ist der Arbeitgeber überhaupt berechtigt, Vorgaben über Kleidung oder Aussehen am Arbeitsplatz zu machen? Im Endeffekt gilt es bei der Beantwortung dieser Fragen immer, eine Abwägung zwischen dem Weisungsrecht des Arbeitgebers und dem grundrechtlich geschützten allgemeinen Persönlichkeitsrecht der Mitarbeitenden vorzunehmen.

Wie weit darf das Aussehen vorgegeben werden?

Prinzipiell ist es die freie Entscheidung des Mitarbeiters, welche Kleidung oder Frisur er trägt. Diese Freiheit kann aber durch das Direktionsrecht des Arbeitgebers beschränkt werden, vorausgesetzt es gibt eine legitime Begründung. Diese kann beispielsweise in hygienischen Gründen oder Sicherheitsvorschriften liegen, welche es rechtfertigen können, Piercings zu verbieten oder das Tragen einer Sicherheitsbekleidung vorzuschreiben. Hierzu kann auch das Tragen von Uniformen mit Firmenlogo gezählt werden, wenn es der Einheitlichkeit und Erkennbarkeit von Mitarbeitenden mit Kundenkontakt dient.

Im Gegensatz dazu kann das Körpergewicht oder der Body-Mass-Index (BMI) allerdings nicht Inhalt des Weisungsrechts sein, solange der Arbeitnehmer die geschuldete Arbeit vertragsgerecht erbringt.

Einfluss der gesellschaftlichen Akzeptanz auf die Beurteilung

Bei der Beurteilung der Angemessenheit der Kleidung auf dem Arbeitsplatz spielt auch die sich stets ändernde gesellschaftliche Akzeptanz des Aussehens eine Rolle. Heutzutage sind Tattoos und Piercings in der breiten Gesellschaft angekommen und akzeptierter als früher. Wobei auch hier branchentypische Unterschiede eine Rolle spielen. Während legere Kleidung

VDAA- Unternehmensdepesche 09-2022

und Tattoos in einer kreativen Szene gerne gesehen sind, ist fehlende Business-Kleidung in konservativeren Berufen teilweise noch ein Zeichen fehlender Seriösität. Doch auch dort wird es mit der Zeit immer akzeptierter, wenn sich Arbeitnehmer, insbesondere aufgrund heißen Temperaturen, etwas lockerer kleiden.

Diskriminierungsverbot

Werden Vorgaben bezüglich des äußeren Erscheinungsbildes gemacht, dürfen sie auf keinen Fall diskriminierend sein. Insbesondere Diskriminierungen rassistischer Art, wegen der ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, des Geschlechts, des Alters, einer Behinderung oder der sexuellen Identität sind gesetzlich in dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und anderen Gesetzen verboten.

Sinnvoll: Betriebsvereinbarungen zum Erscheinungsbild

Um Unsicherheiten bezüglich des äußeren Erscheinungsbildes vorzubeugen, empfiehlt es sich, die gewünschten Vorgaben bereits in die Arbeitsverträge oder eine Betriebsvereinbarung aufzunehmen.

So akzeptiert der Arbeitnehmer mit seiner Unterschrift die Vorgaben und kann sich ihnen nicht mehr folgenlos widersetzen. Der Betriebsrat hat allerdings bei der Festlegung einer einheitlichen Dienstbekleidung ein Mitbestimmungsrecht.

Der Autor ist Mitglied des VDAA Verband deutscher Arbeitsrechtsanwälte e. V.

Für Rückfragen steht Ihnen der Autor gerne zur Verfügung.

Volker Görzel
Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht
HMS. Barthelmeß Görzel Rechtsanwälte
Hohenstaufenring 57 a
50674 Köln
Telefon: 0221/ 29 21 92 0 Telefax: 0221/ 29 21 92 25
goerzel@hms-bg.de www.hms-bg.de