

Das äußere Erscheinungsbild des Arbeitnehmers am Arbeitsplatz — welche Regeln gilt es zu beachten?

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

Gerade bei sommerlichen Temperaturen stellen sich Arbeitnehmer häufig die Frage, ob sie sich angesichts der Hitze luftiger kleiden dürfen.

Dies, so der Kölner Fachanwalt für Arbeitsrecht Volker Görzel, Leiter des Fachausschusses „Betriebsverfassungsrecht und Mitbestimmung“ des VDA — Verband deutscher ArbeitsrechtsAnwälte e. V. mit Sitz in Stuttgart, lässt sich nicht pauschal für alle Berufe beantworten. Vielmehr kommt es auf den konkreten Beruf und den Einzelfall an.

- Arbeitgeber hat das Weisungsrecht

Grundsätzlich ist hier das Weisungsrecht des Arbeitgebers entscheidend. Dieses bestimmt sich gem. § 106 1 GewO nach billigem Ermessen. Wie dieses billige Ermessen für den Beruf aussieht, ist eine Abwägungsentscheidung im Einzelfall. Abgewogen wird hier das Interesse des Arbeitgebers gegen das allgemeine Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers aus Art. 2 I GG iVm Art. 1 I GG.

- Nicht nur die Kleidung als Inhalt des Weisungsrechts

Das Weisungsrecht des Arbeitgebers beschränkt sich nicht nur auf die Kleidung, sondern kann sich auch auf andere Aspekte des äußeren Erscheinungsbildes erstrecken. So kann es unter Umständen sein, dass der Arbeitgeber das Tragen von Piercings oder sonstigem Schmuck verbieten kann. Auch könnte er das Tragen einer bestimmten Frisur vorschreiben.

- Freie Entscheidung des Arbeitnehmers?

Im Grundsatz ist der Arbeitnehmer – vorbehaltlich gesetzlicher Anordnungen – frei in seiner Kleidungsentscheidung. Etwas anderes kann sich ergeben, wenn dies im Arbeits- oder Tarifvertrag festgeschrieben ist.

- „Es kommt darauf an“

Konkret gelten für Arbeitnehmer mit Kundenkontakt andere Maßstäbe als für Arbeitnehmer ohne Kundenkontakt. So ist es gerade in der Bank- und Steuerwirtschaft so, dass ein zu legerer Kleidungsstil als unseriös wahrgenommen wird und somit auch – im schlimmsten Fall – geschäftsschädigend sein kann. Aber auch hier kann es sein, dass gerade bei warmen Temperaturen eine Krawatte auch einmal weggelassen werden kann.

VDAA- Arbeitsrechtsdepesche 07/08-2023

- Grenzen des Weisungsrechts

Das Direktionsrecht des Arbeitgebers ist allerdings nicht grenzenlos. Es muss hier stets ein betriebliches Interesse für die Weisung bestehen, das dann auch die Arbeitnehmerinteressen überwiegen muss. Einen Fall in dem eine Weisung des Arbeitgebers unzulässig war, entschied das LAG Hamm bereits im Jahr 1993. Hier wollte ein Arbeitgeber das Tragen von Dienstkleidung festlegen, weil dies Teil eines Marketing-Konzepts war. Diese war allerdings so eng und unästhetisch, dass die Arbeitnehmer diese Weisung nicht befolgen mussten, weil sie unzulässig war (LAG Hamm v. 7. 7. 93; 14 Ta 435/93).

- Konsequenzen für beide Seiten

Für Arbeitgeber ist es also empfehlenswert alle Anforderungen an die Arbeitskleidung und das äußere Erscheinungsbild im Arbeitsvertrag festzuhalten. Eine spätere Weigerung des Arbeitnehmers kann arbeitsrechtliche Konsequenzen bis hin zur Kündigung nach sich ziehen. Für Arbeitnehmer ist hingegen zu beachten, dass sie in ihrer Entscheidung grundsätzlich frei sind, es sei denn, etwas anderes ist vertraglich vereinbart oder gesetzlich vorgeschrieben. Zum Schutz der Arbeitnehmer hat der Betriebsrat in Fragen der Kleidung und des äußeren Erscheinungsbildes ein Mitbestimmungsrecht.

Görzel empfahl, dies zu beachten und in Zweifelsfällen rechtlichen Rat einzuholen, wobei er u. a. dazu auch auf den VDAA-Verband deutscher ArbeitsrechtsAnwälte e. V. – www.vdaa.de – verwies.

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
Hohenstaufering 57 a
50674 Köln
Telefon: 0221/ 29 21 92 0 Telefax: 0221/ 29 21 92 25
goerzel@hms-bg.de www.hms-bg.de