COMPLIANCEBERATER.TEAM

Gleichbehandlungsgrundsatz im Arbeitsrecht bei der Dienstkleidung

Der **arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz** ist ein von der Rechtsprechung entwickelter Grundsatz, der allgemein nicht gesetzlich geregelt ist. Nur der betriebsverfassungsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz als Unterform des allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatzes ist in § 75 Betriebsverfassungsgesetz geregelt.

Durch den Gleichbehandlungsgrundsatz wird die willkürliche Benachteiligung einzelner Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmergruppen durch den Arbeitgeber untersagt.

Zulässigkeit von Kleiderordnungen

Bekleidungsvorschriften können sich aus dem Arbeitsvertrag, einer Arbeitsordnung des Arbeitgebers, einer Bestimmung per Direktionsrecht, oder aus einer Betriebsvereinbarung ergeben. Allen Fällen ist gemeinsam, dass das nach Artikel 2 GG bestehende Grundrecht auf freie Entfaltung der Persönlichkeit der Arbeitnehmer beachtet werden muss. Für Betriebsvereinbarungen ist dies auch ausdrücklich in § 75 Absatz 2 BetrVG festgelegt worden. Hiernach müssen Arbeitgeber und Betriebsrat die freie Entfaltung der Persönlichkeit der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer schützen und fördern.

Bekleidungsvorschriften des Arbeitgebers dürfen sich nicht auf die außerdienstliche Sphäre, das heißt auf die Freizeit der Arbeitnehmer, auswirken. Schreibt der Arbeitgeber zum Beispiel das Tragen einer bestimmten Uniform vor, so muss der Arbeitgeber Umkleideräume zur Verfügung stellen, da der Arbeitnehmer anderenfalls die Uniform bereits auf dem Weg von und zur Arbeit tragen müsste.

COMPLIANCEBERATER.TEAM

Im Übrigen beurteilt sich die Zulässigkeit von Eingriffen in das allgemeine Persönlichkeitsrecht danach, ob die sogenannte Sozialsphäre, oder aber die Privatsphäre oder Intimsphäre, der Mitarbeiter betroffen ist. Sofern der Arbeitgeber eine bestimmte Oberbekleidung vorschreibt, ist die Sozialsphäre betroffen. Eingriffe in die Sozialsphäre sind nur zulässig, wenn der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit gewahrt wurde. Dies bedeutet, dass die getroffene Bekleidungsregelung geeignet, erforderlich und angemessen sein muss, um den erstrebten Zweck zu erreichen. Es kommt also stets auf den Einzelfall, sowie darauf an, was der Arbeitgeber mit seiner Kleiderordnung bezweckt. Insbesondere dürfen die Mitarbeiter nicht der Lächerlichkeit preisgegeben werden.

Sofern der Arbeitgeber eine bestimmte Dienstkleidung vorschreibt, um ein einheitliches Erscheinungsbild seiner Belegschaft sicherzustellen, wird dies in vielen Fällen zulässig sein. Dies gilt zum Beispiel für Briefzusteller bei der Deutschen Post, Zugbegleiter bei der Deutschen Bahn, aber auch für Mitarbeiter in Fast-Food-Ketten und Tankstellen. Denkbar ist auch, dass Mitarbeiter in einem Baumarkt dazu verpflichtet werden, zur Verfügung gestellte Westen oder Pullover in einer bestimmten Farbe zu tragen.

Darüber hinaus kann ein berechtigter Eingriff in die Sozialsphäre der Mitarbeiter auch dann vorliegen, wenn diese zwar ihre private Kleidung tragen dürfen, der Arbeitgeber aber einen bestimmten Kleidungsstandard vorschreibt. Zu denken ist hier unter anderem an eine Kleidungsordnung, wonach Vertriebsmitarbeiter stets einen dunklen Anzug oder ein dunkles Kostüm tragen müssen.

Was hat der Gleichbehandlungsgrundsatz mit der Dienstkleidung zu tun?

Arbeitgeber können Arbeitnehmern aufgrund ihres Weisungsrechts vorgeben, welche Kleidung sie während der Arbeit tragen müssen. Outfitvorgaben des Arbeitgebers dienen manchmal der Sicherheit des Arbeitnehmers oder dritter Personen (Helmpflicht für Bauarbeiter, OP-Kleidung, Sicherheitsschuhe), manchmal aber auch "nur" einem optisch einheitlichen Auftritt (Bahnschaffner-Uniform, McDonalds-Hütchen) oder einem "seriösen" Erscheinungsbild der Firmenangehörigen (Anzug und Krawatte im Anwaltsbüro). Möchte der Arbeitgeber hier eine Kleiderordnung bestimmen, muss er den Gleichbehandlungsgrundsatz beachten. So muss er das Tragen von Dienstkleidung von Männern und Frauen gleichermaßen verlangen.

Gibt es einen Betriebsrat, hat dieser bei der Ausgestaltung von Bekleidungsvorschriften ein Mitbestimmungsrecht gemäß § 87 Abs.1 Nr.1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG). Welche Arbeitnehmergruppen welche Dienstkleidung tragen müssen, ist im Prinzip Verhandlungssache zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. Einigen sich Arbeitgeber und Betriebsrat auf eine Betriebsvereinbarung zu Outfitvorgaben, haben sie dabei allerdings den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz zu beachten (§ 75 BetrVG). Das heißt zum Beispiel: Müssen weibliche Bedienungen in einem bayrischen Restaurant ein Dirndl tragen, dürfen auch die Kellner nicht "ungeschoren" davon kommen, d.h. auch für sie muss dann eine vergleichbare Pflicht zum Tragen von (landestypischer) Dienstbekleidung bestehen.

COMPLIANCEBERATER.TEAM

Grundsätzlich gilt aber auch für den Gleichbehandlungsgrundsatz, dass die Persönlichkeitsrechte des Mitarbeiters gewahrt werden müssen. So darf der Arbeitgeber wohl kaum verlangen, um bei dem Beispiel des bayrischen Schankbetriebes zu bleiben, dass im Rahmen der Gleichbehandlung männliche Angestellte ebenfalls ein Dirndl zu tragen hätten. Außerdem dürfte die Unterbekleidung für Regelungen des Arbeitgebers tabu sein.

Mitstimmungsrechte des Betriebsrates

Die Einführung einer Kleiderordnung, oder detaillierter Regelungen über das äußere Erscheinungsbild von Mitarbeitern, bedarf der Zustimmung des Betriebsrates nach § 87 Absatz 1 Nummer 1 BetrVG. Üblicherweise wird das Mitbestimmungsrecht durch den Abschluss einer Betriebsvereinbarung ausgeübt.

Hat der Betriebsrat einer Kleiderordnung nicht zugestimmt, wirkt sich dies auch individualrechtlich aus. Nach der sogenannten Theorie der Wirksamkeitsvoraussetzung ist der jeweilige Mitarbeiter bei fehlender Zustimmung des Betriebsrates nicht verpflichtet, die Bekleidungsvorschriften des Arbeitgebers zu

befolgen. Eine Weigerung des Mitarbeiters sollte gleichwohl nicht ohne gewerkschaftliche oder anwaltliche Beratung erfolgen, um Rechtsnachteile (Abmahnung/Kündigung) zu vermeiden.

In der Praxis wird häufig verkannt, dass nicht der Gesamtbetriebsrat eines Unternehmens für die Ausübung des Mitbestimmungsrechts bei Kleiderordnungen zuständig ist, sondern die örtlichen Betriebsräte hier zuständig sind. Dies gilt auch dann, wenn das Unternehmen eine unternehmenseinheitliche Dienstkleidung einführen will. Nach § 50 Absatz 1 Satz 1 BetrVG setzt die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates nämlich nicht nur voraus, dass es sich um eine betriebsübergreifende oder unternehmenseinheitliche Angelegenheit handelt. Vielmehr muss nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ein zwingendes Erfordernis für eine unternehmenseinheitliche oder zumindest betriebsübergreifende Regelung bestehen. Reine Zweckmäßigkeitsgründe oder das bloße Koordinierungsinteresse des Arbeitgebers allein genügen nicht, um die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates zu begründen.

Kein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates besteht in aller Regel bei gesetzlich vorgeschriebener Arbeitsschutzkleidung. Die Mitbestimmung nach § 87 Absatz 1 BetrVG ist stets ausgeschlossen, soweit eine zwingende gesetzliche Regelung besteht. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates nach § 87 Absatz 1 Nummer 1 BetrVG besteht hingegen auch dann, wenn der Arbeitgeber das Tragen bestimmter Kleidungsstücke lediglich empfiehlt. Entscheidend ist, dass der Arbeitgeber das Kleidungsverhalten seiner Mitarbeiter auch mit einer bloßen Empfehlung steuern kann.

Kosten der Dienstkleidung

Die Arbeitsvertragsparteien können grundsätzlich vereinbaren, dass sich der Arbeitnehmer an den Kosten der Arbeitskleidung beteiligt. Handelt es sich um einen Formulararbeitsvertrag, darf die Regelung den Arbeitnehmer allerdings nicht unbillig benachteiligen (§ 307 Abs. 1 Satz 1 i. V. m. § 307 Abs. 2 BGB).

Ob eine **unangemessene Benachteiligung** vorliegt, richtet sich nach den Vorteilen, die der Arbeitnehmer aus der Überlassung der Berufskleidung und ihrer Pflege und Ersatzbeschaffung durch den Arbeitgeber hat. Der Arbeitgeber ist grundsätzlich berechtigt, einen wirksam vereinbarten pauschalen Kostenbeitrag vom monatlichen Nettoentgelt des Arbeitnehmers einzubehalten, soweit das Nettoentgelt pfändbar ist.

Bei Dienstuniformen, wie sie im Bahnbetrieb üblich sind, dürfte der private Nutzen für die Mitarbeiter nicht vorhanden sein, so dass eine Kostenabwälzung auf die Mitarbeiter in diesem Fall eine unangemessene Benachteiligung der Mitarbeiter darstellen dürfte. Wegen der Ungeeignetheit der Uniform als Freizeitkleidung dürfte seitens des Arbeitgebers hier auch über eine Verpflichtung nachzudenken sein, den Mitarbeitern ausreichende Umkleidemöglichkeiten zur Verfügung zu stellen. An dieser Stelle ist jedoch auch die Verhältnismäßigkeit in Betracht zu ziehen. Wie groß wäre der Aufwand für den Arbeitgeber im Vergleich zu der Beeinträchtigung des Mitarbeiters, bereits auf dem Weg zur Arbeit die Arbeitskleidung tragen zu müssen. Hier sind beispielsweise bei der Sicherheitskleidung von Feuerwehrleuten andere Maßstäbe anzusetzen, als bei der Uniform von Zugbegleitern oder Flugpersonal.

Wie ist nun die Krawattenfrage zu bewerten?

Ist die Dienstkleidung für verschiedene Arbeitnehmergruppen unterschiedlich ausgestaltet, dann verlangt der Gleichbehandlungsgrundsatz dafür eine sachliche Rechtfertigung.

Warum Männer eine Krawatte tragen sollen, Frauen dies aber nicht dürfen, erschließt sich auf den ersten Blick nicht. Es lassen sich aber Argumente dafür finden, dass ein unterschiedliches Design einer „männlichen“ und einer „weiblichen“ Uniform mit jeweils unterschiedlichen Accessoires (wie Krawatte oder Halstuch) eine solche sachliche Rechtfertigung bieten kann. Hier lässt sich sehr gut argumentieren, dass auch die Frauenuniform sehr gut mit einer Krawatte akzentuiert werden könne und es daher keine sachliche Rechtfertigung gäbe, dass Frauen unbedingt ein Halstuch statt einer Krawatte zu tragen hätten.

Zu berücksichtigen ist an der Stelle jedoch auch, dass in letzter Zeit Angriffe auf Bahnpersonal immer häufiger wahrgenommen werden. Vor diesem Hintergrund verlangt die arbeitgeberseits bestehende Fürsorgepflicht, die Dienstkleidung so auszustatten, dass Teile dieser nicht gegen die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter als „Waffe“ eingesetzt werden können. Inwiefern hier ein Halstuch gefährlicher sein kann, als eine Krawatte mit Gummizug, ist einer sachlichen Diskussion sehr wohl zugänglich.

Bei Fragen zum Thema wenden Sie sich bitte an die Teammitglieder

Rechtsanwälte Gmerek & Manthe
Wilhelm-Theodor-Römheld-Straße 14
55130 Mainz
Tel: 06131-908301-0
Fax: 06131-908301-9
E-Mail: jgmerek@complianceberater.team
jmanthe@complianceberater.team
tgmerek@complianceberater.team

COMPLIANCEBERATER.TEAM

Bei Fragen zum COMPLIANCEBERATER.TEAM wenden Sie sich bitte an

Rechtsanwalt Jürgen Möthrath
Carl-Ulrich-Straße 3
67547 Worms
Tel: 06241-93800-0
Fax: 06241-93800-8
E-Mail: jmoethrath@complianceberater.team