**Wann darf der Arbeitgeber das Aussehen der Mitarbeiter mitbestimmen?**

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

**In bestimmten Fällen darf der Arbeitgeber bei dem Erscheinungsbild von Mitarbeitern mitbestimmten.**

Wann der Arbeitgeber Vorgaben zur Haarfarbe, Fingernägeln oder der Bekleidung machen darf, erläutert der Kölner Fachanwalt für Arbeitsrecht Volker Görzel, Leiter des Fachausschusses „Betriebsverfassungsrecht und Mitbestimmung“ des VDAA - Verband deutscher ArbeitsrechtsAnwälte e. V. mit Sitz in Stuttgart.

**Darf Ihr Chef die Farbe Ihrer Hose bestimmen? Ein Gericht sagt Ja!**

Kürzlich entschied das LAG Düsseldorf, dass Arbeitgeber in bestimmten Fällen die Farbe der Arbeitskleidung ihrer Mitarbeitenden vorschreiben dürfen. Aber wann genau darf ein Arbeitgeber solche Vorgaben machen? Lesen Sie hier alles Wichtige zu Haarlänge, Fingernägeln und Dienstkleidung.

**Kündigung wegen falscher Hosenfarbe – Ist das erlaubt?**

Ein Mitarbeiter wurde entlassen, weil er statt der vorgeschriebenen roten Hose eine schwarze trug. Das LAG Düsseldorf bestätigte die Kündigung. Aber wann darf ein Arbeitgeber Kleidervorschriften erlassen? Darf er auch Haarlänge, Körpergewicht oder Tattoos vorschreiben?

**Persönlichkeitsrecht vs. Weisungsrecht: Ein Balanceakt**

Arbeitgeber dürfen nur mit einer guten Begründung Vorgaben zum Aussehen ihrer Mitarbeitenden machen. Dies ist ein Balanceakt zwischen dem Weisungsrecht des Arbeitgebers und dem grundgesetzlich geschützten Persönlichkeitsrecht der Beschäftigten. Im Fall der roten Hose handelte es sich um Schutzkleidung. Doch wie weit dürfen diese Vorgaben gehen?

**Was dürfen Sie tragen? Die Freiheit der Mitarbeiter**

Grundsätzlich entscheiden Mitarbeitende selbst, was sie anziehen. Das Direktionsrecht des Arbeitgebers kann jedoch unter bestimmten Bedingungen Vorgaben zum Aussehen umfassen. Hygienische Gründe oder Sicherheitsvorschriften können solche Vorgaben rechtfertigen. Auch eine einheitliche „Corporate Identity“ kann zur Einführung einer Dienstuniform führen.

**Körpergewicht und Eignung: Wo liegt die Grenze?**

Das Körpergewicht allein ist kein zulässiger Beurteilungsmaßstab. Starkes Übergewicht kann jedoch dazu führen, dass die Arbeit nicht vertragsgerecht erbracht wird, was eine Kündigung rechtfertigen könnte.

**Kundenkontakt: strengere Vorschriften möglich**

Arbeitnehmende mit Kundenkontakt müssen möglicherweise strengere Vorgaben einhalten. Diese betreffen meist nur das Erscheinungsbild während der Arbeitszeit und sind in der Regel wirksam, solange sie das Privatleben nicht beeinträchtigen.

**Wandel der gesellschaftlichen Akzeptanz**

Der gesellschaftliche Wandel spielt ebenfalls eine Rolle. Was früher unvorstellbar war, ist heute akzeptiert. Bärte, Tattoos und lockere Kleidung werden in vielen Branchen toleriert. Allerdings unterscheiden sich die Anforderungen je nach Branche erheblich.

**Keine Diskriminierung erlaubt**

Vorgaben zum äußeren Erscheinungsbild dürfen nicht diskriminierend sein. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) schützt vor Benachteiligung aufgrund von Rasse, Geschlecht, Religion, Behinderung, Alter oder sexueller Identität. Entscheidungen müssen gerechtfertigt und dürfen nicht diskriminierend sein.

**Betriebsvereinbarung: Klarheit schaffen**

Um klare Regeln zu schaffen, sollten Vorgaben zum Aussehen in Arbeitsverträgen oder Betriebsvereinbarungen festgehalten werden. Damit akzeptieren die Mitarbeitenden diese Regelungen und riskieren eine Abmahnung oder Kündigung, wenn sie sich weigern die Vorgabe umzusetzen. Der Betriebsrat hat bei Regelungen über eine einheitliche Dienstkleidung ein Mitbestimmungsrecht.

**Fazit**

Arbeitgeber dürfen unter bestimmten Voraussetzungen das Erscheinungsbild ihrer Mitarbeitenden regulieren. Wichtig ist dabei immer eine gute Begründung und die Wahrung der Persönlichkeitsrechte.

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](file:///C:\Users\Märkle\Documents\Unternehmensdepesche\Depeschen%20bearbeitet\08-2024\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

Hohenstaufenring 57 a 50674 Köln

Telefon: 0221/ 29 21 92 0 Telefax: 0221/ 29 21 92 25

[goerzel@hms-bg.de](mailto:goerzel@hms-bg.de) [www.hms-bg.de](http://www.hms-bg.de)