

Betriebsvereinbarung zum Thema „Kleiderordnung“

zwischen

vertreten durch

– nachfolgend „Arbeitgeber“ genannt –

und

dem Betriebsrat

vertreten durch

– nachfolgend „Betriebsrat“ genannt –

Präambel ¹

Der Arbeitgeber und der Betriebsrat kommen überein, dass alle Mitarbeiter des Arbeitgebers sein Unternehmen nach innen und außen repräsentieren. Durch den hohen Anteil an Kontakten mit Kunden und Geschäftspartnern, wird eine einheitliche, seriös wirkende Kleiderordnung vorgeschrieben.

§ 1 Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung wird für alle Mitarbeiter der Firma festgelegt.

§ 2 Allgemeine Vorschriften zur Kleiderordnung ²

1. Das Einhalten der vorgegebenen Kleiderordnung ist verpflichtend für alle Mitarbeiter mit Kundenkontakt.
2. Das Erscheinungsbild der Mitarbeiter soll angemessen sein und der Seriosität des Unternehmens entsprechen.
3. Zum Erscheinungsbild und damit zur Kleiderordnung gehören insbesondere:

§ 3 Spezielle Vorschriften zur Kleiderordnung³

§ 4 Kosten für Pflege und Reinigung der Arbeitsbekleidung

§ 5 Schlussbestimmungen

Die Betriebsvereinbarung tritt mit Unterzeichnung in Kraft. Sie kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Jahresende gekündigt werden.

Ort, Datum

Unterschrift Arbeitgeber

Unterschrift Betriebsrat

Ausfüllhilfe und Zusatzinformationen

¹ Hinweis zur Präambel

Eine Präambel ist eine Art Vorwort, die oft in Betriebsvereinbarungen genutzt wird. Sie ist nicht zwingend vorgeschrieben, aber sie greift die Zielsetzung der Betriebsvereinbarung auf, was für Übersichtlichkeit und ein besseres Verständnis sorgt.

² Hinweis zu den allgemeinen Vorschriften zur Kleiderordnung, § 2

Hier werden die allgemeinen Punkte des äußeren Erscheinungsbildes und das Ausmaß der Beschränkung festgehalten. Die Arbeitnehmer sollen eine dem Berufsbild entsprechende Bekleidung wählen, die branchenüblich ist und den Erwartungen der Kunden entspricht.

³ Hinweis zu den speziellen Vorschriften zur Kleiderordnung, § 3

Auch detailliertere Vorgaben wie hier darf der Arbeitgeber grundsätzlich machen, wenn es erforderlich ist. Jedoch haben diese Vorgaben auch ihre Grenzen. In einem Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln mit Beschluss vom 18.08.2010, Aktenzeichen 3 TaBV 15/10, (Vorinstanz: Arbeitsgericht Köln, Beschluss vom 23.12.2009, Aktenzeichen 2 BV 104/09) klagte der Betriebsrat für Mitarbeiter der Fluggastkontrolle eines Flughafens unter anderem wegen folgender Vorschriften des Arbeitgebers zur Kleiderordnung:

- „Frisur, Bart und Make-up müssen in einem ordentlichen Zustand getragen werden, da von den Mitarbeitern bei der Ausführung von hoheitlichen Aufgaben ein ordentliches Erscheinungsbild verlangt wird.*
- Verbot der Mitnahme und Benutzung von privaten Kommunikationseinrichtungen, wie Mobiltelefon, MP3-Player oder Ähnlichem.*
- Unterwäsche ist in weiß oder in Hautfarbe ohne Muster/Beschriftungen/Embleme zu tragen.*
- Grundsätzlich sind immer Feinstrumpfhosen oder Socken als Beinbekleidung zu tragen.*
- Fingernägel – Länge und Farbe – sind jederzeit gepflegt zu halten; sie sind einfarbig und in maximaler Länge von 0,5 cm über der Fingerkuppe zu tragen.*
- Bei Haarfärbungen sind lediglich natürlich wirkende Farben gestattet.*
- Männern ist das Tragen von künstlichen Haaren oder Einflechtungen ist grundsätzlich nicht gestattet, wenn es die Natürlichkeit der Haarpracht beeinträchtigt.“*

Das Landesarbeitsgericht Köln beurteilte unter anderem besonders folgende Vorschriften für unwirksam:

- *Das generelle Verbot der Mitnahme und Benutzung von privaten Kommunikationseinrichtungen an den Kontrollstrecken*
- *Das Tragen ausschließlich einfarbiger Fingernägel*
- *Bei Haarfärbungen nur natürlich wirkende Farben zu tragen*
- *Das weitergehende Verbot, künstliche Haare oder Einflechtungen zu tragen, wenn diese die Natürlichkeit der Haarpracht beeinträchtigen*

Zur Begründung von sehr wohl wirksamen und rechtmäßigen Vorschriften – wie zu Unterwäsche, Beinbekleidung oder Länge der Fingernägel – hieß es im Beschluss des Landesarbeitsgerichts unter anderem, dass die Vorgaben zur Farbe der Unterwäsche, zum Tragen von Feinstrumpfhosen und Socken oder zur maximalen Länge der Fingernägel von 0,5 cm die Persönlichkeitsrechte der Mitarbeiter nicht maßgeblich beschränken. Sie sehen, dass bei der Vertragsgestaltung die Vorschrift immer unbedingt im Verhältnis zum Persönlichkeitsrecht der Arbeitnehmer stehen muss.

Zudem dürfen Regelungen keine Diskriminierung beinhalten: Das Landesarbeitsgericht stellte in dem hier vorgestellten Fall fest, dass das Verbot des Tragens von künstlichen Haaren oder Einflechtungen eine Geschlechtsdiskriminierung darstelle, da es keine entsprechende Regelung für Frauen gibt.

Regelungen müssen zudem hinreichend bestimmt sein: Der Verweis auf die Beeinträchtigung der "Natürlichkeit der Haarpracht" ist gemäß dem Landesarbeitsgericht Köln eine zu unbestimmte Regelung und bereits aufgrund dessen unwirksam.

Sie benötigen rechtliche Hilfe?

Dann kontaktieren Sie jetzt Ihren passenden Anwalt für **Arbeitsrecht** auf anwalt.de.

Disclaimer für das Muster einer Betriebsvereinbarung

Diese Informationen sind nur als allgemeine Hilfe für die Formulierung gedacht. Die Verwendung erfolgt auf eigenes Risiko. Die Verwendung ersetzt keine Rechtsberatung im Einzelfall. Verwender sollten sich deshalb im Zweifel anwaltlich beraten lassen.

Die anwalt.de services AG gibt keine Garantie, Gewährleistung oder Zusicherung für Richtigkeit und Vollständigkeit der Informationen. Die Haftung für fahrlässig verursachte unmittelbare wie mittelbare Schäden infolge der Verwendung ist mit Ausnahme solcher an Leib, Leben und Gesundheit ausgeschlossen.

Die Informationen sind urheberrechtlich geschützt. Das Herunterladen und Kopieren zum Privatgebrauch ist gestattet. Weitere Verwendungen – wie insbesondere zum kommerziellen Gebrauch – sind nur mit vorheriger schriftlicher Zustimmung der anwalt.de services AG gestattet. Das gilt insbesondere für Verbreitung, Veröffentlichung und Verwertung.

Nutzer erklären sich durch Verwendung der angebotenen Informationen mit diesen Bedingungen einverstanden.

Autor

Der Inhalt dieser Muster-Betriebsvereinbarung wurde von Rechtsanwalt Dr. Henning Hartmann erstellt.