

# Das Weisungsrecht der Arbeitgeber

Peters

2. Auflage 2021  
ISBN 978-3-406-76352-6  
C.H.BECK

schnell und portofrei erhältlich bei  
[beck-shop.de](https://www.beck-shop.de)

Die Online-Fachbuchhandlung [beck-shop.de](https://www.beck-shop.de) steht für Kompetenz aus Tradition. Sie gründet auf über 250 Jahre juristische Fachbuch-Erfahrung durch die Verlage C.H.BECK und Franz Vahlen.

[beck-shop.de](https://www.beck-shop.de) hält Fachinformationen in allen gängigen Medienformaten bereit: über 12 Millionen Bücher, eBooks, Loseblattwerke, Zeitschriften, DVDs, Online-Datenbanken und Seminare. Besonders geschätzt wird [beck-shop.de](https://www.beck-shop.de) für sein umfassendes Spezialsortiment im Bereich Recht, Steuern und Wirtschaft mit rund 700.000 lieferbaren Fachbuchtiteln.

ausgetauschten Anfeindungen ist es nicht leicht zu klären, wer den Streit angefangen hatte. Bei der Auswahlentscheidung, wer von den Streitenden in einen anderen Bereich versetzt werden soll, können durchaus auch fachliche Gründe ausschlaggebend sein.

Eine Stationsleiterin in einem Krankenhaus wird aufgefordert, die Station zu wechseln, da es immer wieder Streit mit den Chefärzten gegeben hatte. Ihr wird mitgeteilt, dass das Auswechseln ihrer Person dem eindeutigen Votum aller auf der Station tätigen Chefärzte entsprochen hätte. Die Stationsleiterin vertritt die Auffassung, dass die Chefärzte Schuld am Streit hätten und sie deshalb nicht die Station zu verlassen habe. Außerdem hätte sie vor einer Versetzung abgemahnt werden müssen.<sup>244</sup>

Die Leiterin der Station muss wechseln. Vor der Anweisung auf eine andere Station umgesetzt zu werden, bedurfte es keiner Aufklärung, wer den Streit begonnen hatte. Aber auch wenn die Personalabteilung schuldige Chefärzte hätte ausfindig machen können, wäre keine andere Entscheidung zu treffen gewesen. Fest steht, dass die Stationsleiterin und diese Chefärzte in der Zukunft nicht auf einer Station zusammenarbeiten können. Die Streithähne wären örtlich zu trennen. Bei einer Auswahlentscheidung wäre zu berücksichtigen, dass Chefärzte als Fachärzte so hochspezialisiert sind, dass sie nicht auf eine andere Station in einen anderen Fachbereich wechseln könnten. Der Leiterin der Station ist es aufgrund ihrer umfassenden Ausbildung in der Pflege möglich und zumutbar, ihre Arbeitstätigkeit auf einer anderen Station mit anderen Krankheitsbildern fortzusetzen. **566**

Eine **Abmahnung** wäre kein **milderes Mittel** gegenüber dieser Versetzung gewesen. In einem Abmahnungsschreiben würde das Fehlverhalten der Stationsleiterin schriftlich dokumentiert werden, wobei ihr für den Wiederholungsfall arbeitsrechtliche Konsequenzen angedroht werden. Je nach Schwere des Fehlverhaltens wird die Abmahnung über Monate oder gar Jahre in ihrer Personalakte aufgehoben. Während dieser Zeit ist das Fehlverhalten der Stationsleiterin nachlesbar und kann ihr im beruflichen Aufstieg zum Nachteil gereichen. Die Umsetzungsanordnung ist das mildere Mittel gegenüber einer Abmahnung. **567**

Das gleiche gilt bei einem Streit zwischen einem **Mitarbeiter und seinem Vorgesetzten**. **568**

Zwischen einer Köchin und ihrer Vorgesetzten kommt es in einem Pflegeheim immer wieder zu Auseinandersetzungen. Jedes Mal, wenn ihre Küchenleiterin ihr sagt, dass sie etwas anders machen soll, droht sie mit ihrem Rechtsanwalt. Die Köchin rührt statt den geforderten 130 Portionen gelbe Senfsoße 250 an. Darauf angesprochen geht sie zum Waschbecken und gießt die überschüssige Menge der Soße vor den Augen der Küchenleiterin in den Ausguss. Daraufhin wird die Köchin in eine andere Einrichtung versetzt, wodurch sich ihr einfacher Weg zur Arbeit von 20 auf 50 Minuten verlängert.<sup>245</sup>

<sup>244</sup> BAG 24.4.1996 – 5 AZR 1031/94, AP BGB § 611 Direktionsrecht Nr. 48.

<sup>245</sup> LAG MV 30.7.2019 – 5 Sa 233/18, öAT 2019, 216.

- 569 Da es wiederholt zu Streitigkeiten zwischen der Köchin und ihrer Vorgesetzten gekommen ist, muss die Arbeitgeberin auf diesen Konflikt reagieren, ohne aufklären zu müssen, wer letztendlich Schuld an den Auseinandersetzungen hatte. Eine Verlängerung der Fahrzeit um 30 Minuten je Strecke ist bei dieser Situation von der Köchin hinzunehmen.
- 570 Hinnehmbar ist weiterhin eine schlechtere Büroausstattung für die Ausgewählte nach einem Streit. So werden die Interessen einer Stadtbediensteten dann ausreichend gewahrt, wenn im neuen Büro vorerst nur wenige Möbel, einschließlich eines Holzschreibtischstuhls stehen und kurzzeitige nur geringfügige Verstöße gegen Arbeitsschutznormen vorliegen, die zügig behoben werden sollen.<sup>246</sup>
- 571 **b) Mobbing.** Anders als bei einem normalen Streit zwischen Kollegen, muss der Vorgesetzte bei Mobbinghandlungen **aufklären**, wer der Mobbingtäter und wer das Opfer ist. Allein eine auf eine räumliche Trennung hinauslaufende Versetzung wäre nicht ausreichend, da bei einem Mobbingtäter **Wiederholungsgefahr** besteht. Mobbinghandlungen sind fortgesetzte, aufeinander aufbauende oder ineinander übergreifende Anfeindungen, Schikanen oder der Diskriminierung dienende Verhaltensweisen am Arbeitsplatz. Das Mobbingopfer wird hierdurch im allgemeinen Persönlichkeitsrecht, der Ehre und der **Gesundheit** verletzt.<sup>247</sup> Weisungen, die zu Mobbinghandlungen führen, dürfen nicht nur, sondern müssen verweigert werden.
- 572 Neben dem Mobbingtäter kann auch die Arbeitgeberin vom Mobbingopfer auf Schadensersatz in Anspruch genommen werden, wenn das Verhalten von Vorgesetzten – als sogenannte Erfüllungsgehilfen (§ 278 BGB) – ihr bei schuldhafter Begehung zurechenbar ist.<sup>248</sup> Sie ist verpflichtet, ihren Betrieb so zu organisieren, dass eine Verletzung des Persönlichkeitsrechts weitestgehend ausgeschlossen ist. Hierfür ist eine Kommunikationsebene hilfreich, durch die frühzeitig von Mobbinghandlungen Kenntnis erlangt werden kann.

Ein Warenbereichsleiter der Fleisch- und Wurstabteilung ist für die Einarbeitung eines Fleischergesellen in die Tätigkeit als Gruppenleiter in einer Supermarktfiliale zuständig. Fortlaufend beschimpft er den Fleischergesellen mit den Worten: „Ich mache Sie fertig! Sie lahmes arschloch! Können Sie denn überhaupt nichts richtig machen!“ Dienstag bis Samstag werden ihm bei einem 14-Stundenarbeitstag noch nicht einmal vollständige Pausen von zweimal einer halben Stunde gewährt. Aufgrund der erfolgten Beschimpfungen steigt der Blutdruck des Fleischergesellen ständig an, bis er deshalb arbeitsunfähig krankgeschrieben wird. Nachdem er wieder zur Arbeit erscheint, wirft ihm der Warenbereichsleiter vor, dass er nur simuliert hätte. Er weist darauf hin, dass man zu Hitlers Zeiten solche Betrüger – wie ihn – an die Wand gestellt und erschossen hätte. Daraufhin schreibt der Fleischergeselle einen Abschiedsbrief an seine Mutter und nimmt eine Überdosis Schlaftabletten, um sich das Leben zu nehmen.<sup>249</sup>

<sup>246</sup> BAG 28.6.2018 – 2 AZR 436/17, NZA 2018, 1259.

<sup>247</sup> ThürLAG 5.2.2001 – 5 Sa 102/00, NZA-RR 2001, 577.

<sup>248</sup> BAG 16.5.2007 – 8 AZR 709/06, NZA 2007, 1154.

<sup>249</sup> ThürLAG 5.2.2001 – 5 Sa 102/00, NZA-RR 2001, 577.

Die Inhaberin dieses Supermarktes war zum sofortigen Eingreifen verpflichtet, nachdem sie erstmals von den Mobbinghandlungen des Vorgesetzten und dem Selbstmordversuch des Fleischergeesellen erfahren hatte. Die fortlaufenden Beschimpfungen sind aufeinander aufbauende Anfeindungen, die nur dazu dienen, den Gesellen verächtlich zu machen. Den Fleischer als einen Betrüger zu bezeichnen, der zu Adolf Hitlers Zeiten an die Wand gestellt und erschossen worden wäre, erfüllt schon den Straftatbestand einer Beleidigung. Ihm die zwei Pausen von jeweils einer halben Stunde bei einem 14-Stunden-Tag nicht zuzugestehen, stellt ein schikanöses Verhalten dar. Zumal schon allein eine so lange Arbeitszeit von 14 Stunden ein Verstoß gegen das Arbeitszeitgesetz darstellt. Der Warenbereichsleiter hat den Fleischer durch seine Diffamierungen nicht nur in seiner Ehre verletzt, sondern auch an seiner Gesundheit. Fast hätte er die Repressalien noch mit seinem Leben bezahlen müssen. 573

Bei der Beurteilung, ob eine Mobbinghandlung vorliegt, kann nicht allein auf die Feststellung der Unrechtmäßigkeit oder Rechtmäßigkeit einer Weisung abgestellt werden. Arbeitsvertraglich **erlaubte Weisungen** können bei einer schikanösen Tendenz zu einer Mobbinghandlung werden. Ein Vorgesetzter überträgt einem Mitarbeiter immer wieder eine für seinen Beruf typische von ihm aber aus gesundheitlichen Gründen nicht zu bewältigende Arbeitsaufgabe. 574

Ein Gerüstbauer ist durch eine arbeitsunfallbedingte Bewegungseinschränkung beim Heben eines Armes nicht mehr in der Lage, schwere körperliche Arbeit zu verrichten. Hiervon hat der Vorgesetzte Kenntnis. Trotzdem wird allein er tagelang immer wieder aufgefordert, die schweren Bohlen vom Lkw zu laden, obwohl genauso seine Kollegen diese Arbeit problemlos bewältigen könnten. Bei einem Vorfall wäre das Abladen ohnehin sinnlos gewesen, da die gleichen Bohlen am nächsten Tag auf diesen Lkw für eine Fahrt nach Berlin benötigt wurden.

Diese Anweisungen darf der Mitarbeiter verweigern. Ein Gerüstbauer ist neben dem Aufbauen eines Gerüsts auch verpflichtet, Bohlen von einem Lkw zu laden. Arbeitsvertraglich bestehen gegen diese Weisung keine Einwände. Aber im Rahmen der Interessenabwägung ist zu berücksichtigen, dass er aufgrund seines Arbeitsunfalls nicht mehr schwer körperlich arbeiten kann. Das Abladen der Bohlen wäre daher seinen Arbeitskollegen zu übertragen. Sie hätten diese Arbeitstätigkeit problemlos übernehmen können. Die Weisung, die Bohlen abzuladen, obwohl diese am nächsten Tag auf dem Lkw für eine Fahrt nach Berlin ohnehin vorgesehen sind, ist besonders schikanös. 575

Umgekehrt werden Weisungen nicht zu einer Mobbinghandlung, wenn sie allein das **Weisungsrecht überschreiten** und aus nachvollziehbaren Erwägungen ausgesprochen werden.<sup>250</sup> So reicht allein die Anweisung einer gleichwertigen, aber vom Arbeitsvertrag nicht gedeckten Tätigkeit für die 576

---

<sup>250</sup> BAG 16.5.2007 – 8 AZR 709/06, NZA 2007, 1154.

Annahme einer Mobbinghandlung nicht aus, wenn der Vorgesetzte hiervon keine Kenntnis hatte.

Eine für Kinder zwischen dem ersten und dritten Lebensjahr zuständige Krippenerzieherin wird angewiesen, eine Gruppe von Vierjährigen zu betreuen. Die anweisende Kitaleiterin dachte, dass die Krippenerzieherin nach ihrem Arbeitsvertrag auch verpflichtet sei, die Kindergartenkinder im Alter von vier bis sechs Jahren zu betreuen.

- 577 Bei dieser Anweisung fehlt es an der schikanösen Tendenz, da die Kitaleiterin fälschlicherweise davon ausging, dass die Krippenerzieherin nach ihrem Arbeitsvertrag auch verpflichtet sei, vierjährige Kinder zu betreuen. Fehler zu machen, ist einfach menschlich.

### 10. Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats beim Wechsel des Ortes

- 578 Vor einer Versetzung an einen anderen Arbeitsort bedarf es der Zustimmung des Betriebsrats. Unter einer **Versetzung im betriebsverfassungsrechtlichen Sinne** ist die tatsächliche Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs zu verstehen, die entweder voraussichtlich länger als einen Monat dauern wird oder – auch bei kürzerer Dauer – mit einer erheblichen Änderung der äußeren Umstände verbunden ist, unter der die Arbeit zu leisten ist (§§ 95 Abs. 3, 99 BetrVG; → Rn. 379 ff.)

- 579 Allein schon ein geographischer Wechsel an einen anderen **entfernten Ort** – möglicherweise in einer anderen Stadt – ist eine Versetzung im betriebsverfassungsrechtlichen Sinne, auch wenn die Dauer weniger als einen Monat betragen soll. Die Zuweisung einer gleichen Arbeitstätigkeit im selben Betrieb, aber in einem **anderen Arbeitsbereich** kann durch einen Wechsel in eine neue Organisationseinheit ebenfalls zu einer Versetzung führen (→ Rn. 379 f.).

- 580 Keine Versetzung liegt vor, wenn dem Arbeitnehmer tatsächlich kein neuer Arbeitsplatz zugewiesen wird. Der **bloße Entzug der bisherigen Arbeitstätigkeit**, ohne Übertragung einer neuen, reicht hierfür nicht aus. Erfolgt eine Freistellung fürs Sabbatical oder während der Kündigungsfrist, fehlt es hieran.<sup>251</sup> Anders zu beurteilen ist allerdings die Anweisung, erstmals im **Homeoffice** zu arbeiten, sei es auch ausnahmsweise in Zeiten der Corona-Epidemie. Hier wird ein konkreter neuer Arbeitsort zugewiesen, sodass der Betriebsrat zuvor seine Zustimmung zur Versetzung erteilen muss.

- 581 Einen Widerspruch gegen eine Versetzung kann der Betriebsrat **nicht** damit begründen, dass der Betroffene unberechtigterweise in seiner Person **benachteiligt** wird (§ 99 Abs. 1 Nr. 4 BetrVG), wenn es sich selbst auf die **neue Stelle beworben** hat. In diesem Fall ist es gerade der Wille des zu Versetzenden, am neuen Arbeitsplatz zu arbeiten.<sup>252</sup>

---

<sup>251</sup> BAG 9.4.2019 – 1 ABR 25/17, BeckRS 2019, 12116; 17.2.2015 – 1 ABR 45/13 NZA 2015, 762.

<sup>252</sup> BAG 9.10.2013 – 7 ABR 1/12, NZA 2014, 156.

## V. Generelle Anordnung zum Ordnungsverhalten im Betrieb

Nicht nur beim Arbeitsverhalten des Einzelnen steht der Arbeitgeberin 582 ein Weisungsrecht zu, sondern nach dem Gesetzeswortlaut ebenfalls hinsichtlich der **Ordnung und des Verhaltens der Arbeitnehmerschaft** (§ 106 S. 2 GewO). Beim Arbeitsverhalten – der inhaltlichen Durchführung der Arbeitstätigkeit – bestimmt der Vorgesetzte näher, welche Arbeitsaufgaben wie auszuführen sind. Weisungen zum Ordnungsverhalten gehen darüber hinaus und bestimmen das betriebliche Zusammenleben und Zusammenwirken der Arbeitnehmer in der Gemeinschaft.<sup>253</sup> Die Arbeitgeberin ist berechtigt, **Verhaltensrichtlinien aufzustellen**, damit ein ungestörter Arbeitsablauf sowie ein reibungsloses Zusammenleben von Arbeitnehmern gewährleistet werden kann. Hierdurch kann das Verhalten der Mitarbeiter in bestimmten Situationen gesteuert und bei Nichtbeachtung geahndet werden.

Die Geschäftsleitung kann entscheiden, in welcher Sprache in ihrem Unternehmen untereinander und nach außen kommuniziert wird. So kann Englisch als Firmensprache auch in Deutschland festgelegt werden. Ob sich der Mitarbeiter über eine Stempeluhr, ein Anwesenheitsbuch oder über den Computer täglich an- und abmeldet, kann einheitlich bestimmt werden. 583

Diese Verhaltensrichtlinien können jederzeit durch eine weitere Weisung wieder geändert werden. Auch wenn bestimmtes Verhalten in der Vergangenheit geduldet wurde, kann die Arbeitgeberin dieses für die Zukunft verbieten. Das gilt auch dann, wenn es sich um Vergünstigungen handelt. Es entsteht kein verfestigter Anspruch, solange nicht eine ausdrückliche Vereinbarung getroffen wurde. Ein billigeswertes besonderes **Interesse an einer zukünftigen Verhaltensänderung** hat die Arbeitsgeberin, wenn ansonsten hierdurch **Arbeitspflichten vernachlässigt** werden, ihr Kosten entstehen, betriebliche Abläufe gestört werden oder der Betriebsfrieden in Mitleidenschaft gezogen wird. 584

### 1. Äußeres Erscheinungsbild

Zur Erkenntnis „Kleider machen Leute“ kam der Schweizer Dichter Gottfried Keller bereits im 19. Jahrhundert. Über das äußere Erscheinungsbild wird ein Mensch von seinen Mitmenschen wahrgenommen, eingeschätzt und letztendlich bewertet. 585

Während der Arbeitszeit **repräsentiert** der Mitarbeiter das Unternehmen, für das er arbeitet. Sein äußeres Erscheinungsbild sollte daher zum unternehmerischen **Marketingkonzept** passen. Über die Passgenauigkeit bestehen immer wieder gegenläufige Vorstellungen zwischen den Arbeitsvertragsparteien. 586

---

<sup>253</sup> LAG Nürnberg 21.8.2001 – 6 TaBV 8/01, NZA-RR 2002, 92.

- 587 Vor dem Eingehen eines Arbeitsverhältnisses macht sich ein Bewerber im Allgemeinen nicht nur Gedanken darüber, welchen Beruf er zukünftig ausüben will, sondern auch inwieweit sich sein Äußeres verändern wird. Wird von ihm erwartet, einen Blaumann oder einen Frack zu tragen? Im Vorstellungsgespräch erhält der Personalleiter den ersten Eindruck vom Äußeren des Bewerbers. Meist stellt sich dann während der Probezeit heraus, ob diese Anpassung gelungen ist.
- 588 Gleichermaßen kann im Laufe eines Berufslebens ein Mitarbeiter durch geänderte Lebensumstände oder -einstellungen sein Äußeres auffällig verändern. Eine Konvertierung zu einem anderen Glauben führt mitunter zu einer ständig zu tragenden Kopfbedeckung.<sup>254</sup> Auch eine allseits akzeptierte Kleiderordnung ändert sich durch Modetrends im Laufe der Zeit. Während vor zehn Jahren eine Krawatte zu bestimmten Anlässen unerlässlich war, kann diese heutzutage ein „No Go“ sein.
- 589 Angewiesene äußerliche Veränderungen greifen in das grundgesetzlich geschützte **Persönlichkeitsrecht des Mitarbeiters** ein und sind daher nur erlaubt, wenn diese verhältnismäßig sind (→ Rn. 90 ff.). Im Einzelfall ist immer im Rahmen der Interessenabwägung zu überprüfen, ob die Kleidervorschrift in Relation zu den Unternehmensinteressen der Arbeitgeberin für den Betroffenen zumutbar ist.
- 590 a) **Kleidungsstil und einheitliche Dienstkleidung.** Durch eine **Dienstkleidung** repräsentieren die Mitarbeiter ihr Unternehmen und durch die **Einheitlichkeit** werden sie von Außenstehenden als eine Gruppe wahrgenommen. Je nach Berufszweig haben Kunden, Gäste, Besucher, Patienten oder Mandanten so die Möglichkeit, das Personal schneller zu erkennen, um mit ihnen in Kontakt zu treten. Zugleich wird das Wir-Gefühl der Kollegen untereinander gestärkt. Das auf der Kleidung abgebildete Firmenemblem oder die typische Farbkombination der Kleidungsstücke dient zugleich Werbezwecken. Der marketingwirksame Wiedererkennungswert erhöht sich signifikant durch einheitliche Kleidung.
- 591 Vom jeweiligen Unternehmenskonzept ist es abhängig, welcher **Kleidungsstil** hierzu für die Mitarbeiter passt. Dieser richtet sich bei Verkäufern mit Kundenkontakt meist nach dem Lifestyle, den das zu verkaufende Produkt vermitteln soll. In einem Fahrradladen wäre eine sportliche die passende Kleidung für den Verkäufer. Demgegenüber wird beim Verkauf von sehr hochpreisigen Produkten, wie etwa Sportwagen von Maserati, verlangt, dass gepflegte Kleidung – Anzug oder Kostüm – passend zum Kundenstamm getragen wird, damit die Mitarbeiter ihr Unternehmen standesgemäß repräsentieren können.
- 592 Die Zugehörigkeit zu einer hierarchischen Ebene innerhalb des Unternehmens kann durch die Farbe oder den Kleidungsstil sichtbar werden. Die Mitarbeiter, die das Sagen im Unternehmen haben, werden so als ein besonderer Repräsentant erkannt.

---

<sup>254</sup> BVerfG 30.7.2003 – 1 BvR 792/03, NZA 2003, 959.

## 1. Äußeres Erscheinungsbild

In einem schriftlichen **Arbeitsvertrag** können Angaben zu einem bestimmten Kleidungsstil aufgenommen werden. Weitergehend kann detailliert aufgelistet werden, welche Kleidungsstücke, einschließlich einer Uniform, zu tragen sind. Die gleichen Festlegungen werden in einer **Betriebsvereinbarung** für Dienstkleidung getroffen. Gegenüber Stewards in einem Luftfahrtunternehmen kann einheitlich das Tragen von glatten schwarzen Schuhen angeordnet werden, wobei aber – überraschenderweise – Springerstiefel im Flugzeug nicht erlaubt sind.<sup>255</sup> **593**

Aber auch ohne besondere vertragliche Vereinbarung kann sich das Tragen einer bestimmten Bekleidung aus einer **arbeitsvertraglichen Nebenpflicht** ergeben. Durch die Berufsbezeichnung „Bestatter“ ist für den männlichen Angestellten erkennbar, dass von ihm das Tragen eines dunklen Anzugs während einer Trauer- oder Beerdigungsfeier erwartet wird. **594**

Ein Verkaufssachbearbeiter für den Export arbeitet in einem Unternehmen, das Schrankwände, Wohn- und Schlafzimmere Möbel gehobenen Genres herstellt. Die Inhaberin der Möbelfabrik weist ihn an, dass stets mit überraschendem Kundenbesuch zu rechnen sei, weshalb sie es nicht dulden könne, dass er in Jeans, offenem Sporthemd und Turnschuhen, anstatt mit Krawatte und Sakko am Arbeitsplatz erscheint.<sup>256</sup>

Die Inhaberin der Möbelfabrik hat Recht. In dieser höherpreisigen Möbelbranche ist dieser Kleidungsstil üblich. Die 13. Kammer des Landesarbeitsgerichts Hamm stellt zwar fest, dass in jüngster Zeit in weiten Bereichen des Arbeitslebens das Tragen von informellerer Kleidung – gar Freizeitkleidung – üblich geworden sei, dies aber für den hier vorliegenden Bereich nicht wie vor noch nicht gelte. **595**

Ein bestimmter Kleidungsstil kann sich aus den Vorgaben gesetzlicher Vorschriften zur Arbeitskleidung ergeben, auf deren Einhaltung die Arbeitgeberin zu achten hat. In Gefahrenbereichen innerhalb einer Produktionshalle sind für jeden Mitarbeiter als verpflichtend **Sicherheits- und Schutzkleidung** stabile Sicherheitstiefel sowie feste Handschuhe vorgeschrieben. Hygiene- und Lebensmittelsicherheitsvorschriften können das Tragen eines Haarnetzes oder eines Mundschutzes anordnen. **596**

Darüber hinausgehend kann auch das Tragen von **Accessoires** passend zum zu verkaufenden Produkt verlangt werden. Das Anlegen von Schmuck aus Silber oder Gold ist bei einem Goldschmied sowie einer höherpreisigen Armbanduhr beim Uhrenmacher üblich. Brillenverkäufer, die einwandfrei sehen und keine Sehhilfe benötigen, setzen im Geschäft eine Brille mit Fensterglas auf. **597**

**aa) Kittel einer Verkäuferin.** Einem **Marketingkonzept** einer Einzelhandelskette dient die einheitliche Kleidung von Verkäufern. Eine im Supermarkt Beschäftigte kann das Tragen einer ihr kostenlos zur Verfügung gestellten Dienstkleidung nicht ablehnen. Eine solche Anordnung kann nur abgelehnt werden, wenn sie in ihrem Persönlichkeitsrecht unverhältnismäßig **598**

<sup>255</sup> LAG Köln 29.10.2012 – 5 Sa 549/11, BeckRS 2012, 75198.

<sup>256</sup> LAG Hamm 22.10.1991 – 13 TaBV 36/91, FHArbSozR 38 Nr. 2794.



big beeinträchtigt wird. Das kann bei einer Einschränkung der körperlichen Bewegungsfreiheit, hervorgerufen durch das Tragen eines Kittels, der Fall sein. Auch bei einer ausgesprochen ungünstigen Optik darf abgelehnt werden.<sup>257</sup> Das heißt, dass ein um drei Größen zu kleiner Kittel nicht angezogen werden muss, wenn die passende Größe nicht gestellt werden kann.

**599**    **bb) Tragen von Unterwäsche.** Das Tragen von Unterwäsche als solches sollte eigentlich eine Selbstverständlichkeit sein, kann nach einer Entscheidung der 3. Kammer des Landesarbeitsgerichts Köln<sup>258</sup> durch die Arbeitgeberin aber auch ausdrücklich angewiesen werden. Das verfolgte Ziel des ordentlichen Erscheinungsbildes des Mitarbeiters wird durch das Tragen von Unterwäsche überhaupt und mit einer farblichen Vorgabe derselben erreicht. Dementsprechend sind die Beeinträchtigungen des Persönlichkeitsrechts der Mitarbeiter hinzunehmen. Allerdings fehlt in der Entscheidung ein Hinweis darauf, wie die Arbeitgeberin ihre einzuhaltenen Vorgaben überhaupt kontrollieren kann.

**600**    So wurde den für die Fluggastkontrollen am Flughafen Köln/Bonn zuständigen Mitarbeitern in einer Betriebsvereinbarung vorgeschrieben, dass sie bestimmte genau festgelegte Unterwäsche mit Auswahlmöglichkeit, in den Farben Weiß oder Hautfarben ohne Embleme, Beschriftungen oder Muster zu tragen haben. Dabei darf andersfarbige Unterwäsche in keiner Form durchscheinen. Begründet wird die Anordnung mit dem überwiegenden arbeitgeberseitigen Interesse wie folgt: Die der Arbeitgeberin gehörenden darüber zu ziehenden Blusen und Hemden können durch das Tragen von Unterwäsche geschützt werden, sodass diese weniger schnell abnutzen und länger halten.

**601**    **cc) Verbot, kurze Hosen zu tragen.** Vor dem Ausspruch eines Verbots, ausgefallene Kleidung in einer bestimmten Situation zu tragen, hat der Vorgesetzte auch die Interessen des Betroffenen in seine Entscheidung miteinzubeziehen. Ein wichtiger Aspekt ist, ob der Mitarbeiter das Unternehmen an diesem Tag repräsentieren soll, in dem ein Kontakt zum Kunden besteht.

Ein Mitarbeiter eines Geldtransportunternehmens betritt an einem heißen Sommertag bei über 30 Grad im Schatten nach Dienstschluss das Verwaltungsgebäude, um Betriebsratsarbeit zu verrichten. Er wird an diesem Tag keinen Kontakt mehr zu seinen Kunden haben. Ein Vorgesetzter sieht ihn und verbietet ihm, das Verwaltungsgebäude mit kurzen Hosen zu betreten.<sup>259</sup>

**602**    Für ein Verbot lagen keine Gründe vor. Ein korrektes äußeres Auftreten mit Dienstkleidung war nicht erforderlich, da mit der Betriebsratsarbeit kein Kundenkontakt verbunden ist. Hingegen ist das Interesse des Betriebsratsmitglieds am Tragen einer kurzen Hose offenkundig. Es ist ein-

---

<sup>257</sup> LAG Hamm 7.7.1993 – 14 Sa 435/93, AP AVR Caritasverband § 21 Nr. 1.

<sup>258</sup> LAG Köln 18.8.2010 – 3 Ta BV 15/10, NZA-RR 2011, 85.

<sup>259</sup> ArbG Mannheim 16.2.1989 – 7 Ca 222/88, FHArbSozR 35 Nr. 1359.